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-301746/5/GS/JW

Datum:
Linz, 13. Juni 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Saxinger über die Beschwerde des C G F, vertreten durch S & W Rechtsanwälte, T x, x L, vom 1.12.2017, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf an der Krems vom 7.11.2017, GZ: SanRB96-53-2017, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 8. März 2018

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als das angefochtene Straferkenntnis hinsichtlich 1. (G B), 2. (G A), 3. (M L) sowie 4. (K J) aufgehoben und diesbezüglich das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt wird. Weiters wird die spruchmäßig getroffene Verfügung, dass die von der Firma F GmbH am 29.8.2017 vorläufig eingebrachte Sicherheitsleistung von 24.000 Euro für verfallen erklärt wird, aufgehoben. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis hinsichtlich 5. (H F) und 6. (O A) bestätigt.

II. Der Kostenbeitrag zum Verwaltungsstrafverfahren vor der belangten Behörde wird auf 800 Euro herabgesetzt, für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht hat der Beschwerdeführer einen Kostenbeitrag von 1.600 Euro (das sind 20 % der bestätigten Geldstrafen) 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. Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde betreffend dem Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wie folgt entschieden:

„Sie haben als Verantwortlicher der Firma F GmbH mit Sitz in x St. L, A x (Italien) diese ist Arbeitgeberin im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort x H, F x im Inland währen der Dauer der Beschäftigung oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (!9 Abs. 3 Zif. 6) nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zum Zeitpunkt der Erhebung zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitsgebers zur Unterrichtung des Arbeitsnehmers 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 Entgelt in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort x H, F x im Inland bereit gehalten oder zugänglich gemacht: Arbeitsverträge, Stundenauf-zeichnungen, Kassen- bzw. Überweisungsbelege

1. Name: G B, geb. x
   Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
   Tätigkeit: Trockenbauarbeiten ' '
   Arbeistantritt: 10.07.2017
   Beschäftigungsort: x H, F x
   Tatort: Gemeinde H, x H, F x
   Tatzeit (Kontrollzeitpunkt): 25.07.2017 um 10:15 Uhr

2. Name: G A, geb. x Staatsangehörigkeit:
   Tschechische Republik
   Tätigkeit: Trockenbauarbeiten
   Arbeitsantritt: 10.07.2017
   Beschäftigungsort: x H, F x
   Tatort: Gemeinde H, x H, F x
   Tatzeit (Kontrollzeitpunkt): 25.07.2017 um 10:15 Uhr

3. Name: M L, geb. x
   Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
   Tätigkeit: Trockenbauarbeiten
   Arbeitsantritt: 10.07.2017
   Beschäftigungsort: x H, F x
   Tatort: Gemeinde H, x H, F x

Tatzeit (Kontrollzeitpunkt): 25.07.2017 um 10:15 Uhr

4. Name: K J, geb. x
   Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
   Tätigkeit: Trockenbauarbeiten
   Arbeitsantritt: 10.7.2017
   Beschäftigungsort: x H, F x
   Tatort: Gemeinde H, x H, F x
   Tatzeit (Kontrollzeitpunkt): 25.07.2017 um 10:15 Uhr

5. Name: H F, geb. x
   Staatsangehörigkeit: Kosovo
   Tätigkeit: Trockenbauarbeiten
   Arbeitsantritt: 10.7.2017
   Beschäftigungsort: x H, F x
   Tatort: Gemeinde H, x H, F x
   Tatzeit (Kontrollzeitpunkt): 25.07.2017 um 10:15 Uhr

6. Name: O A, geb. x
   Staatsangehörigkeit: Italien
   Tätigkeit: Trockenbauarbeiten
   Arbeitsantritt: 10.7.2017
   Beschäftigungsort: x H, F x
   Tatort: Gemeinde H, x H, F x
   Tatzeit (Kontrollzeitpunkt): 25.07.2017 um 10:15 Uhr

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:

1) § 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Zif. 1 LSD-BG
2) § 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Zif. 1 LSD-BG
3) § 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Zif. 1 LSD-BG
4) § 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Zif. 1 LSD-BG
5) § 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Zif. 1 LSD-BG
6) § 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Zif. 1 LSD-BG

Wegen dieser Verwaltungsübertretung(en) wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von Euro	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	Freiheitsstrafe von	gemäß
1) 4.000,--	27 Stunden	---	§ 28 Zif. 1 LSD-BG
2) 4.000,--	27 Stunden		§ 28 Zif. 1 LSD-BG
3) 4.000,--	27 Stunden		§ 28 Zif. 1 LSD-BG
4) 4.000,--	27 Stunden		§ 28 Zif. 1 LSD-BG
5) 4.000,--	27 Stunden		§ 28 Zif. 1 LSD-BG
6) 4.000,--	27 Stunden		§ 28 Zif. 1 LSD-BG

Weitere Verfügungen (z.B. Verfallsausspruch, Anrechnung von Vorhaft):
Die von der Firma F GmbH am 29.08.2017 vorläufig eingebrachte Sicherheitsleistung von 24.000,-- Euro wird gemäß § 37a Abs. 5 VStG i.V.m § 37 Abs. 5 Verwaltungsstrafgesetz für verfallen erklärt.
Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG zu zahlen:

1) 400,--
2) 400,--
3) 400,--
4) 400.—
5) 400,--
6) 400,--Euro als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, mindestens jedoch 10 Euro (ein Tag Freiheitsstrafe gleich 100 Euro);

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher
2.400,-- Euro“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Begründend wurde unter anderem ausgeführt, dass eine niederschriftliche Befragung von Herrn O A (Vorarbeiter der Firma F GmbH) Tatsachen ergeben hätte, die ein arbeitnehmerähnliches Dienstverhältnis der 4 Tschechen untermauern würden. Weiters wären bei der Kontrolle folgende zwei Arbeiter des italienischen Unternehmens F GmbH bei Bauarbeiten angetroffen worden: H F, geb. x, StA: Kosovo und O A, geb. 4x, StA: Italien. Aufgrund der aufgezeigten Tatsachen gehe die Finanzpolizei von einer Entsendung aller 6 Arbeiter durch das italienische Unternehmen F GmbH aus. Die Arbeiter wären aufgefordert worden, die Unterlagen gemäß LSD-BG vorzulegen. Um die Einhaltung der Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen gem. § 21 LSD-BG überprüfen zu können, wäre von den Arbeitern die Vorlage der Lohnunterlagen, welche zur Überprüfung des nach österreichischen Recht gebührenden Entgelts notwendig wären, verlangt worden. Alle sechs Arbeiter hätten keine Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungen oder Kassen- bzw. Überweisungsbelege in deutscher Sprache vorlegen können. Es stehe fest, dass es sich in Betrachtung des wahren wirtschaftlichen Gehaltes um ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis handle.

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde. Darin wird insbesondere vorgebracht, dass keine Rede davon sein könne, dass es sich in Betrachtung des wahren wirtschaftlichen Gehaltes um ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis handle. Wie bereits in der Rechtfertigung vorgetragen, wären 4 tschechische selbstständige Firmen, nämlich B G, L M, J K und A G sowie 2 Arbeiter aus S, nämlich A O und H F, anwesend gewesen. Hinsichtlich der vier tschechischen Firmen habe sich der Bf berechtigterweise darauf verlassen, dass die ZKO3 Meldungen von diesen selbst durchgeführt worden wären. Diese 4 tschechischen Firmen seien nicht dem Beschwerdeführer zuzurechnen. Die 4 tschechischen selbstständigen Firmen würden über eigene Transportmittel verfügen und würden mit eigenen Werkzeug, welches von diesen selbst beigestellt worden sei, arbeiten. Die Verrechnung mit der Firma F GmbH erfolge nach Quadratmeter. Die tschechischen Firmen würden nicht eine Arbeitsleistung, sondern einen Erfolg schulden. Zwar treffe es zu, dass die Kosten der Unterkünfte bzw. das Mittagessen zunächst von der F GmbH bezahlt worden wären, es handle sich dabei lediglich um eine organisatorische Vorfinanzierung und würden diese Kosten sodann bei der

Quadratmeterabrechnung in Abzug gebracht werden. Die Firmen aus der Tschechei wären eigenständige Firmen, die auch ihre Sozialabgaben selbst begleichen würden. Diese Firmen würden auch für andere Trockenbaufirmen im In- und Ausland arbeiten. Dem Bf werde vorgeworfen, dass Arbeitnehmer beschäftigt worden wären, ohne die Meldung der Entsendung zu erstatten. Tatsächlich würden nur die zwei Arbeitnehmer aus Italien bzw. dem Kosovo in die Sphäre des Beschuldigten fallen. Der bescheiderlassenden Behörde sei jedenfalls entgegenzuhalten, dass der Bf betreffend der 4 selbstständigen Personen aus der tschechischen Republik weder als Arbeitgeber noch als Überlasser im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zu qualifizieren sei. Es werde sohin der Antrag gestellt, das angefochtene Straferkenntnis vollinhaltlich zu beheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen, dies allenfalls nach Ergänzung des Verfahrens, in eventu die verhängte Strafe in eine mildernde umzuwandeln oder ganz nachzusehen.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 7.12.2017 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidungsfindung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch die nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 8.3. 2018, an welcher der Bf mit seiner Rechtsvertretung sowie ein Vertreter der Organpartei teilgenommen haben.

II. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma F GmbH mit Sitz in A x, I-x St. L. Die Firma F GmbH wurde von der S Baugesellschaft mbH mit Werkvertrag beauftragt, beim E H in x H sämtliche Trockenbauarbeiten durchzuführen. Im Werkvertrag vom 21.6.2017 ist als Leistungszeitraumbeginn der 10.7.2017 und Leistungszeitraumende der 8.9.2017 ausgewiesen. Die vereinbarten Trockenbauarbeiten umfassten das Aufstellen sämtlicher Ständerwände zwischen den einzelnen Zimmern, zwischen den Zimmern und den Gängen und die Abtrennung von den Bädern innerhalb der Zimmer. Die kleineren Arbeiten, wie die Gipsdecken in den Bädern wurden von den Arbeitnehmern der Firma F GmbH, nämlich dem Vorarbeiter A O (geb. x, StA: Italien) und vom Arbeitnehmer der Firma F H F (geb. x, StA: Kosov) erledigt. Die großen Flächen, wie sämtliche Ständerwände zwischen Gang und Zimmern und die Zwischenwände zwischen den einzelnen Zimmern wurden von folgenden 4 tschechischen Staatsbürgern ausgeführt: G B, geb. x, G A, geb. x, K J, geb. x und M L, geb. x. Diese Personen sind jeweils in der Tschechischen Republik selbstständig tätig und wurden vom Bf jeweils als Subunternehmer für die Ausführung der genannten großen Flächen der

Trockenbauarbeiten inklusive der Türzargen beigezogen. Diese 4 Personen standen in keinem Arbeitsverhältnis zur F GmbH. Die F GmbH hat mit jedem selbstständigen Einzelunternehmer einen Unterwerkvertrag für die genannten Trockenbauarbeiten abgeschlossen. Es wurden Haftungs- und Schadenersatzklauseln sowie Pönalezahlungen für verspätete Ausführung vereinbart. Nach dem Verhandlungsergebnis legte der Bf den Umfang des von den eigenen Arbeitern des Bf auszuführenden Arbeiten in der Firma mit seinem Vorarbeiter genau fest. Dieser Vorarbeiter vermittelte den tschechischen Auftragnehmern auf der Baustelle den konkreten Werkumfang laut Plan (Festlegung der zu errichtenden Trockenbaubereiche). Diese führten die vereinbarten Flächen eigenständig aus. Nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens haben die Tschechen keine konkreten individuellen Arbeitsanweisungen durch den Vorarbeiter des Bf erhalten. Ebenso wurden keine Arbeits- und Pausenzeiten durch ihn vorgegeben. Abgerechnet wurde mit den tschechischen Firmen nach Quadratmetern. Zum Zweck der Abrechnung vermerkte der Vorarbeiter auf dem Plan den Namen des jeweils ausführenden Tschechen. Die tschechischen Unternehmer hatten ihr eigenes Werkzeug (Gerüst, Stehleiter, Bohrmaschinen, Akkubohrmaschinen und spezielle Maschinen zum Abschneiden der Platten) mit. Das Material wurde von der Firma F zur Verfügung gestellt. Die Tschechen nächtigten in H im selben Quartier wie die beiden Dienstnehmer des Bf. Unterbringung und Essen wurden vom Bf jedoch laut den in der Verhandlung vorgelegten Abrechnungen den Tschechen in Rechnung gestellt. Während die beiden Arbeiter der Firma des Bf mit dem Firmenauto zur Baustelle gelangten, fuhren die Tschechen mit ihren eigenen Autos dorthin. Am 25.7.2017 um 10:15 Uhr wurde von Organen der Finanzpolizei Steyr, Team 43, eine finanzbehördliche Kontrolle in x H, F x, durchgeführt. Es wurde dabei die italienische Firma F GmbH kontrolliert. Im Rahmen der Kontrolle wurden O A, H F, G B, G A, K J und M L bei Trockenbauarbeiten betreten. O A und H F waren bei der italienischen Firma F GmbH zur Sozialversicherung angemeldet. Bei der Kontrolle konnten von der Firma F ZKO3-Meldungen nur für A O und H F vorgelegt werden. Weiters wurde betreffend A O und H F ein Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokumentes A1 in italienischer Sprache (INTS) vorgelegt. Betreffend die 4 tschechischen Arbeiter (G, G, K, M) wurden A1-Dokmente aus Tschechien vorgelegt. Bezüglicher aller 6 angetroffenen Arbeiter konnten keine Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungen oder Kassen- bzw. Überweisungsbelege in deutscher Sprache vorgelegt werden.

III. Beweiswürdigung:

Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den vorgelegten Verwaltungsstrafakten, insbesondere den Strafanträgen des Finanzamtes Kirchdorf Perg Steyr vom 7.8.2017 und den Ausführungen in der öffentlichen mündlichen Verhandlung. Unbestritten ist, dass lediglich hinsichtlich der Personen O A und H F ZKO3-

Meldungen bei der Kontrolle vorgelegt werden konnten. Hinsichtlich aller sechs auf der Baustelle betretenen Personen konnten unstrittig keine Arbeitsverträge (weder in deutscher noch in englischer Sprache), Stundenaufzeichnungen oder Kassen- bzw. Überweisungsbelege vorgelegt werden. In der Verhandlung gestand die Rechtsverteterin des Bf ein, dass sämtliche andere von der FinPol bei der Kontrolle angeforderte Unterlagen nicht bzw. nicht in der gesetzlich geforderten Weise (A1-Dokumente) am Arbeits(Einsatz)ort bereitgelegen sind. Insbesondere aufgrund dem Verhandlungsergebnis der öffentlichen mündlichen Verhandlung am Landesverwaltungsgericht, sowie den Stellungnahmen des Finanzamtes Kirchdorf Perg Steyr und dem Strafantrag steht fest, dass betreffend der tschechischen Arbeiter niemals von Arbeitsverhältnissen zum Bf, sondern immer von arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen ausgegangen wurde. So ist bereits im Strafantrag vermerkt, dass eine niederschriftliche Befragung von Herrn O Tatsachen ergeben haben, die ein arbeitnehmerähnliches Dienstverhältnis der 4 Tschechen untermauern. Auch vom in der Verhandlung anwesenden Vertreter der Finanzpolizei wurde explizit bestätigt, dass bezüglich der vier angetroffenen Tschechen lediglich von arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen und nicht von Dienstverhältnissen zur Firma des Bf ausgegangen wurde. Ebenfalls wurde im Rahmen der Verhandlung außer Streit gestellt, dass sowohl die Organpartei als auch die belangte Behörde ebenso wie der Beschwerdeführer immer von einer Entsendung ausgegangen sind.

In der Verhandlung schilderte der Beschwerdeführer anschaulich und nachvollziehbar, dass die tschechischen Arbeiter aufgrund ihrer ausgezeichneten fachlichen Kenntnisse die großen Flächen des Trockenbaues (Ständerwände zwischen Zimmern und Gängen und Wände zwischen den einzelnen Zimmern) sowie sämtliche Türzargen eigenständig herstellten. Davon abgrenzbar ist die Tätigkeit der Arbeitnehmer des Beschwerdeführers A O und H F, die die kleinen Trockenbauarbeiten betreffend den Einbau der Bäder in den Zimmern ausgeführt haben. Im gegenständlichen Verfahren sind keinerlei Anhaltspunkte für eine Arbeitskräfteüberlassung bezogen auf die selbstständigen tschechischen Einzelunternehmen hervorgekommen. Es wurde vom Vertreter der Finanzpolzei ausdrücklich in der Verhandlung verneint, dass die Organpartei von Arbeitskräfteüberlassung ausgegangen wäre.

IV. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat rechtlich erwogen:

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz- LSD-BG-in der anzuwendenden Fassung regelt Folgendes:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
2. die Beschäftigung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988
3. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(2) Ausgenommen sind

1. Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln,
2. Arbeitsverhältnisse zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden,
3. die Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 AÜG durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband,
4. Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die gemäß § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG), BGBl. Nr. 86/1948, die Bestimmungen des VBG sinngemäß anzuwenden sind.

(3) (Verfassungsbestimmung) Dieses Bundesgesetz findet mit Ausnahme der §§ 3 bis 6, 8 Abs. 2 und 20 Abs. 3 auf Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG 1984), BGBl. Nr. 287/1984 Anwendung; die §§ 3 bis 6 finden nur Anwendung, soweit diese die Entsendung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern betreffen. Die Zulässigkeit der Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern im Sinne des LAG 1984 bestimmt sich nach Maßgabe des LAG 1984.

(4) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, gilt dieses Bundesgesetz unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), der schweizerischen Eidgenossenschaft oder aus einem sonstigen Drittstaat zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandte Arbeitnehmer oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 AÜG. Die Entsendung von Arbeitnehmern oder die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist wie die Überlassung oder Entsendung aus dem EWR zu behandeln. Das dritte Hauptstück, ausgenommen § 41, findet auf aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsandte Arbeitnehmer oder überlassene Arbeitskräfte keine Anwendung. Die §§ 17 bis 21, 23 und 26 und das dritte Hauptstück, ausgenommen § 41, finden auf die Entsendung von Arbeitnehmern oder die Überlassung von Arbeitskräften aus Drittstaaten keine Anwendung.

(5) Dieses Bundesgesetz findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur Erbringung folgender Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsandt wird:

1. geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
2. die Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
3. die Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen im Sinne des § 17 Abs. 3 bis 6 des Arbeitsruhegesetzes (ARG), BGBl. Nr. 144/1983, mit der Maßgabe, dass die Untergrenze des § 17 Abs. 4 ARG nicht gilt, ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der Ausstellungeinrichtungen und An- und Ablieferung des Messegutes), oder
4. der Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen oder
5. die Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater und Kleinkunst und vergleichbaren Bereichen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat, oder
6. die Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen (Internationale Meisterschaften) im Sinne des § 3 Z 6 des Bundes-

Sportförderungsgesetzes 2013 (BSFG 2013), BGBl. I Nr. 100/2013, ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden Einrichtungen) sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen der Veranstaltung, oder

7. die Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied (§ 4 der Schiffsbesatzungsverordnung, BGBl. II Nr. 518/2004) in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), sofern die Arbeitsleistung ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs erbracht wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt, oder
8. die Tätigkeit als Arbeitnehmer, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 125 vH des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, erhält, innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes (AktG), BGBl. Nr. 98/1965, oder des § 115 des GmbH-Gesetzes (GmbHG), RGBl. Nr. 58/1906, oder
9. die Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten im Sinne des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, an pädagogischen Hochschulen im Sinne des Hochschulgesetzes 2005, BGBl. I Nr. 30/2006, oder Fachhochschulen im Sinne des Fachhochschul-Studiengesetzes, BGBl. Nr. 340/1993.

(6) Dieses Bundesgesetz findet auf vorübergehende Konzernentsendungen im Sinne der Entsenderichtlinie einer besonderen Fachkraft nach Österreich innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG, die insgesamt zwei Monate je Kalenderjahr nicht übersteigen dürfen, keine Anwendung, wenn die Einsätze konzernintern

1. zum Zweck der Forschung und Entwicklung, der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, der Planung der Projektarbeit oder
2. zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständigen Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion

erfolgen.

Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab

§ 2. (1) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

(2) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, sind insbesondere § 4 Abs. 2 AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften maßgebend.

(3) Das Vorliegen einer Entsendung im Sinne dieses Bundesgesetzes setzt nicht den Abschluss eines Dienstleistungsvertrages zwischen einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich und einem im Inland tätigen Dienstleistungsempfänger voraus.

4. Abschnitt
Formale Verpflichtungen bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz
Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 19. (1) Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen. Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.

(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. Arbeitgeber haben im Fall einer Entsendung der Ansprechperson nach § 23 oder, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),
4. Name und Anschrift des (inländischen) Auftraggebers (Generalunternehmers),
5. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
8. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
9. in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
11. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die

ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,

12. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(4) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Überlassung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name und Anschrift des Überlassers,
2. Name und Anschrift des zur Vertretung nach außen Berufenen des Überlassers,
3. Name und Anschrift des Beschäftigers sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und dessen Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand,
4. Name, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen,
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen beim Beschäftiger,
6. Orte der Beschäftigung, jeweils unter genauer Angabe der Anschrift, in Österreich,
7. in den Fällen des § 21 Abs. 3 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
8. Höhe des jedem einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Person nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts,
9. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
10. sofern für die Beschäftigung der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
11. sofern die überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(5) Ist in Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages, eines Dienstverschaffungsvertrages oder innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendungen oder Überlassungen in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber oder Beschäftiger jeweils für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erstattet werden.

(6) Erfasst der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von mit mehreren Auftraggebern geschlossenen gleichartigen Dienstleistungsverträgen, können in der Meldung nach Abs. 1 alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang erfolgt.

(7) Die Meldung der Entsendung nach Abs. 1 von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich hat ausschließlich nach diesem Absatz für jeweils einen Zeitraum von sechs Monaten zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. sofern nicht der jeweilige Lenker des Kraftfahrzeuges Ansprechperson ist (§ 23 zweiter Satz), Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4), hinsichtlich von Ansprechpersonen bei anderen Transportmitteln gilt Abs. 3 Z 3,
4. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich innerhalb des Meldezeitraums voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer,
5. behördliche Kennzeichen der von den in der Z 4 genannten Arbeitnehmern gelenkten Kraftfahrzeuge,
6. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
7. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
8. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
9. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung

§ 21. (1) Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während des Entsendezeitraums 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:

1. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, oder Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht; kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den

zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1, und Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;

2. die Meldung gemäß § 19;
3. die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers gemäß § 19 Abs. 3 Z 11 oder Abs. 7 Z 8, sofern eine solche erforderlich ist.

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind die vorgenannten Unterlagen bereits ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug 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.

Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 haben 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.

Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung

§ 26. (1) Wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder

2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder
3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht,

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 20.000 Euro zu bestrafen.

Nichtbereithalten der Lohnunterlagen

§ 28. Wer als

1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 oder Abs. 1a 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, oder
3. Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält

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“

Zum Zeitpunkt der Kontrolle wurden 6 genannte Arbeiter (sh. Sachverhalt) auf der Baustelle angetroffen, ohne folgende Lohnunterlagen bereitgehalten oder zugänglich gemacht zu haben: Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungen Kassen- bzw. Überweisungsbelege.

G B, G A, K J und M L:

Hinsichtlich dieser 4 tschechischen Personen ging bereits die Finanzpolizei in ihrem Strafantrag vom 7.8.2017 davon aus, dass diese arbeitnehmerähnlichen Personen aufgrund des wahren wirtschaftlichen Gehaltes vom italienischen Unternehmen des Bf nach Österreich entsandt wurden.

Vom Bf wurden die in Tschechien selbstständig tätigen Personen jeweils mittels Werkvertrag verpflichtet, Trockenbauarbeiten beim gegenständlichen Projekt in H durchzuführen. Es handelte sich dabei um die Errichtung der großen Ständerwände als Abtrennung zwischen den Gängen und Zimmern, die Trennwände zwischen den einzelnen Zimmern und innerhalb der Zimmer, die Trennwände zu den einzelnen Bädern sowie sämtliche Türzargen herzustellen. Als Werk war somit grob gesprochen die Herstellung sämtlicher großen Trockenbauflächen auf der gegenständlichen Baustelle laut Plan geschuldet. Dabei handelt es sich um einen

gewährleitungstauglichen Erfolg. Es wurden Haftungs- und Schadenersatzklauseln vereinbart. Dieses von den Tschechen auszuführende Werk war auch eindeutig abgrenzbar von den Arbeiten, die die Dienstnehmer des Bf (O A und H F) ausführten. Diese beiden Arbeitnehmer des Bf führten sämtliche Gipsdecken in allen Bädern und sämtliche andere kleine Arbeiten im Bereich des Trockenbaus aus. Die Tschechen bearbeiteten die vereinbarten Flächen mit ihrem mitgebrachten Spezialwerkzeug, während das Material von der Firma des Bf stammte. Der Vorarbeiter des Bf hat sich in die konkreten Arbeitsabläufe der Tschechen nicht eingemischt. Ebenso wurden die Arbeits- und Pausenzeiten durch ihn nicht vorgegeben, wobei es durchaus lebensnah erscheint, dass auf einer Baustelle gleiche oder zeitnahe Arbeits- und Pausenzeiten vorteilhaft sind. Dies kann nicht generell als Vorgabe der Arbeits- und Pausenzeiten gewertet werden. Der Vorarbeiter des Bf kontrollierte auf der Baustelle vor Ort lediglich, ob die Trockenbauarbeiten laut Plan ausgeführt werden. Diese laufende Kontrolle der Arbeiten ist für die Geltendmachung von Mängelrügen selbstverständlich und es ist bei der Errichtung der in Rede stehenden Trockenbauarbeiten (Errichtung von Ständerwänden) auch lebensnah und nachvollziehbar, dass diese laufend zu erfolgen haben. Verfahrensgegenständlich kann daraus nicht auf das Vorliegen einer Dienst- und Fachaufsicht durch die Firma des Bf geschlossen werden. Die Tschechen kamen mit den eigenen Autos zur Baustelle, während die beiden Arbeiter des Bf mit dem Firmenfahrzeug des Bf zur Baustelle gelangten. Unterbringung und Verpflegung wurde den Tschechen vom Bf in Rechnung gestellt. Abgerechnet wurde der Auftrag gemäß den vorgelegten Rechnungen nach Quadratmetern.
Es ist somit unstrittig davon auszugehen, dass die tschechischen Arbeiter auch aufgrund des wahren wirtschaftlichen Sachverhaltes vom italienischen Unternehmen des Bf nach Österreich aufgrund eines Werkvertrages entsandt wurden, wie dies übrigens auch die belangte Behörde, dem Strafantrag der FinPol folgend, ihren Feststellungen zugrunde gelegt hat.

Weiters wurde ein direktes Arbeitsverhältnis zur italienischen Firma des Bf weder von Seiten der Finanzpolizei (weder im Strafantrag noch in der Stellungnahme vom 16.10.2017) noch von der belangten Behörde (siehe Begründung … „somit steht fest, dass in Betrachtung des wahren wirtschaftlichen Gehaltes es sich um ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis handelt“) nie behauptet. Es haben sich aufgrund der Sachverhaltsfeststellungen und in der mündlichen Verhandlung keinerlei Anhaltspunkte ergeben, dass weder Kriterien einer persönlichen Abhängigkeit zur Firma des Bf noch eine Eingebundenheit in die Arbeits-/Betriebsorganisation in die Firma des Bf vorliegen.

Der Geltungsbereich des LSD-BG stellt nicht unmittelbar auf Arbeitnehmer ab, sondern auf „Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.“ Arbeitnehmer/Dienstnehmer im Sinne des Arbeitsvertragsrechts ist, wer sich aufgrund eines Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber gegenüber zur

Arbeitsleistung verpflichtet. Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis. Es hat die Erbringung von Arbeitsleistungen zum Ziel und wird durch einen schriftlichen, mündlichen oder durch schlüssige Handlungen abgeschlossenen Arbeitsvertrag begründet. Wesentliche Merkmale eines Arbeitsverhältnisses sind die persönliche Abhängigkeit (Einordnung in den betrieblichen Organisationsbereich, Weisungsgebundenheit, Kontrolle, disziplinäre Verantwortung, persönliche Dienstleistungspflicht), wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers und Anspruch auf Entgelt. § 4 Abs. 2 ASVG stellt auf ein Überwiegen der Merkmale persönlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit ab. Wie bereits erwähnt haben sich im durchgeführten Beweisverfahren keinerlei Anhaltspunkte für eine persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit ergeben.

Sowohl von der belangten Behörde als auch von der Finanzpolizei im Strafantrag wird dem Bf dagegen angelastet, dass er die genannten tschechischen Personen lediglich als arbeitnehmerähnliche Personen beschäftigt und zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt hat ohne die erforderlichen Sozialversicherungsdokumente bereitgehalten zu haben.

Strittig ist folglich hinsichtlich der vier genannten Tschechen, ob auch entsandte arbeitnehmerähnliche Personen grundsätzlich vom Geltungsbereich des LSD-BG erfasst sind.

Sofern der Bf gegen diesen Tatvorwurf einwendet, dass entsandte arbeitnehmerähnliche Personen vom Geltungsbereich des LSD-BG nicht erfasst sind, ist dieser damit im Recht:

Das LSD-BG enthält zwar keine Legaldefinition des Begriffes „Arbeitnehmer“, definiert aber in § 1 leg. cit. grundsätzlich den Geltungsbereich dieses Gesetzes mit „Arbeitsverhältnissen, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen“. Im LSD-BG-Kommentar, LexisNexis, Schrank F./Schrank V./ Linkmayr, ist in den Anmerkungen zu § 1 LSD-BG unter anderem Folgendes ausgeführt:
„Arbeitsverhältnisse meinen und erfassen im Sinne des hier gebotenen arbeitsvertragsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs jene Vertragsverhältnisse, deren Leistungsgegenstand und Ablaufgestaltungen die persönlich fremdbestimmte Erbringung von Arbeit durch Arbeitnehmer ist. Auch Arbeitsverhältnisse sind freilich ein unscharfer Typusbegriff, dessen Vorliegen in Zweifelsfällen im Wege der Gesamtbeurteilung nach dem beweglichen System zu beurteilen ist. Dies, so § 2, unter Bedachtnahme auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (Rz 6). Persönlich vorwiegend selbstständig freie Dienstverträge bzw. Dienstverhältnisse freier Dienstnehmer sind nach Abs. 1 Z 1 LSD-BG unzweifelhaft nicht erfasst (Rz 8). Die Geltungsbereichsbestimmung der Z 2 durch den Verweis auf § 3 Abs. 4 AÜG scheint insofern eine bedingte Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs zu

normieren, als bei Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte schon bloße Arbeitnehmerähnlichkeit genügt. Die Überlassung wirtschaftlich abhängiger freier Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG ist daher nicht nur vom AÜG erfasst, sondern unterliegt auch dem LSD-BG (Rz 9). Nicht erfasst sind Arbeitsleistungen im Rahmen wirksamer anderer Vertragstypen oder anderer Rechtsgrundlagen als Arbeitsverhältnisse, ... (Rz 10). Zu beachten ist, dass nach § 2 für die Beurteilung, ob eine Überlassung vorliegt, insbesondere § 4 Abs. 2 AÜG für maßgebend erklärt wird (Rz 18) Die besondere Geltungsbereichserfassung der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte überrascht insofern, als diese typischerweise und im Regelfall Arbeitnehmer sind, die schon nach Z 1 dem LSD-BG unterliegen. Dass sich der Gesetzgeber darauf (nicht zuletzt auch im grenzüberschreitenden Kontext) nicht verlassen und ihre Einbeziehung jedenfalls absichern möchte, macht die weitere ausdrückliche Präzisierung iSd § 3 Abs. 4 AÜG deutlich, nach dessen 1. Satz für den Überlassungskontext schon Arbeitnehmerähnlichkeit genügt. Diese Arbeitnehmerähnlichkeit erfülle nach dessen 2. Satz auch „Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbstständig sind.“ Damit können im Überlassungsfall auch arbeitnehmerähnliche wirtschaftlich unselbstständige freie Dienstnehmer dem LSD-BG unterliegen (Rz 19).

Folglich wurde die Geltungsbereichserweiterung des LSD-BG hinsichtlich arbeitnehmerähnlichen Personen gemäß § 1 Abs. 1 Z 2 LSD-BG ausdrücklich nur für den Fall des Vorliegens einer Arbeitskräfteüberlassung festgelegt.

Gleiches hat auch für den gegenständlichen Tatvorwurf der unterlassenen Bereithaltung der genannten Lohnunterlagen, die arbeitnehmerähnlich beschäftigte Personen betreffen, zu gelten. Wie bereits weiter oben festgestellt, hat das abgeführte Beweisverfahren nicht ergeben, dass die genannten tschechischen Personen in einem Arbeitsverhältnis zur Firma des Bf gestanden sind oder diese als überlassene Arbeitskräfte zum Einsatz gelangten. Davon ist auch bereits die belangte Behörde – den Feststellungen im Strafantrag folgend – ausgegangen, zumal sie im angefochtenen Bescheid auf Seite 7 ausdrücklich feststellte: „Somit steht fest, dass es sich in Betrachtung des wahren wirtschaftlichen Gehaltes um ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis handelt.“ Aufgrund der Ausführungen zum Geltungsbereich des LSD-BG war der Beschwerde zu folgen, das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Veraltungsstrafverfahren einzustellen.

<u>O A und H F:</u>

Diese beiden Arbeiter waren bei der italienischen Firma des Bf zur Sozialversicherung gemeldet.
Hinsichtlich dieser beiden Personen steht unstrittig fest, dass diese in einem Arbeitsverhältnis zur Firma des Bf gestanden sind. Um die Gipsdecken in den

Bädern und kleiner Trockenbauarbeiten auf der Baustelle in H vornehmen zu können, wurden diese beiden Arbeitnehmer von der Firma des Bf zur Erbringung dieser Arbeitsleistung nach Österreich entsandt. Vom Bf wurde auch nicht behauptet, dass die in § 22 Abs. 1 LSD-BG genannten Urkunden den Kontrollorganen vorgelegt bzw. zugänglich gemacht wurden, insofern hat der Bf die ihm angelastete Verwaltungsübertretung hinsichtlich dieser beiden Personen in objektiver Hinsicht zu verantworten.

Subjektive Tatseite:

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 Tatsachen-vorbringen und durch Beibringen von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die „Glaubhaftmachung“ nicht.

Der Bf verantwortet sich damit, dass die Unterlagen unverzüglich im Rahmen der von der Behörde gesetzten Frist nachgereicht und dass die im LSD-BG normierten Interessen, nämlich die Eindämmung von Schwarzarbeit sowie Unterentlohnungen, im gegenständlichen Fall nicht verletzt zu haben. Lohnstreifen und Zahlungen hätten zuerst nicht gesendet werden können, da mit den Arbeiten in Österreich erst am 10.7.2017 begonnen worden wäre. Aus diesen Gründen sei das Verschulden als gering bzw. mildernd zu werten.

Dem Bf als Unternehmer obliegt es, sich über die rechtlichen Voraussetzungen und faktischen Umstände seiner Tätigkeit ausreichend zu informieren. Er hat sich mit den für die Beschäftigung von Arbeitnehmern einschlägigen Vorschriften, zu denen unter anderem auch solche der grenzüberschreitenden Entsendung von Personal zu zählen sind, vertraut zu machen. Da unstrittig feststeht, dass vom Bf bei der Kontrolle jedenfalls bezüglich der genannten Personen keine Arbeitsverträge (weder in deutscher noch in englischer Sprache) und auch keine Stundenaufzeichnungen vorgelegt werden konnten, ist nicht weiter zu untersuchen, ob dem Bf die Vorlage von Lohnstreifen und Zahlungen zum Kontrollzeitpunkt überhaupt möglich war. Die Vorlage von Arbeitsverträgen in

deutscher oder englischer Sprache und Stundenaufzeichnungen war dem Bf am Kontrollort jedenfalls möglich und zumutbar. Dem Bf ist, zumal die für eine Arbeitsaufnahme in Österreich nach den gesetzlichen Vorschriften erforderlichen Dokumente nicht bei der Kontrolle vorgewiesen werden konnten, zumindest fahrlässiges Verhalten vorzuwerfen. Ein entsprechendes Kontrollsystem, um solche Verwaltungsübertretungen hintanzuhalten, wurde vom Bf nicht eingewendet. Dem Bf ist die Tat hinsichtlich seiner beiden Arbeitnehmer daher auch in subjektiver Hinsicht anzulasten.

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 von der belangten Behörde gewertet, dass bereits im Jahr 2015 eine einschlägige Verwaltungsübertretung nach dem AVRAG begangen wurde. Dazu ist festzuhalten, dass Strafverstöße wie der gegenständliche vor dem 1.1.2017 (Inkrafttreten des LSD-BG) im AVRAG geregelt waren. Da sich diese einschlägige Verwaltungsvorstrafe strafsatzerhöhend auswirkt (Strafrahmen für den Wiederholungsfall: 4.000 bis 50.000 Euro pro Arbeitnehmer) wurde sie von der belangten Behörde zu Unrecht als erschwerend gewertet. Bemerkt wird jedoch, dass von der belangten Behörde ohnehin nur die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe für den Wiederholungsfall verhängt wurde.

Der Bf wendet ein, dass gegenständlich die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegen. Dies wäre dann der Fall, wenn das Verhalten des Täters erheblich

hinter dem jeweiligen Rechts- und Schuldgehalt der Strafnorm zurückbleibt und nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat. Da § 45 Abs. 1 Z 1 VStG im Wesentlichen der früheren Bestimmung des § 21 VStG entspricht, kann nach Rechtsansicht des Verwaltungsgerichtshofes auf die zu dieser Norm ergangene Rechtsprechung zurückgegriffen werden (VwGH 24.9.2014, Ra 2014/03/0012). In dieser Entscheidung hielt der Verwaltungsgerichtshof fest, dass kein geringes Verschulden vorliegt, wenn kein funktionierendes Kontrollsystem, welches die Einhaltung der einschlägigen Verwaltungsvorschriften jederzeit sicherstellt, glaubhaft gemacht werden kann. Wie bereits oben dargestellt, konnte der Bf kein entsprechend wirksames Kontrollsystem vorweisen. Insofern verdeutlicht der Bf selbst, dass er kein funktionierendes Kontrollsystem im Betrieb installiert hat, weshalb im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes die für eine Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG notwendige Voraussetzung des geringen Verschuldens hier nicht anzunehmen ist. Die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung sind daher nicht weiter zu prüfen.

Die belangte Behörde hat ausgehend von im § 28 Z.1 LSD-BG festgelegten Strafrahmens für den Wiederholungsfall die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe verhängt. Den diesbezüglich vorgebrachten Einwänden des Bf (nachträgliche Vorlage) ist zu entgegnen, dass dem Bf kein schuldausschließender Verbotsirrtum zu Gute zu halten ist und die Tatausführung vielmehr darin begründet ist, dass keine entsprechenden Erkundigungen über die in Österreich geltenden Rechtsvorschriften bei Entsendung von Arbeitnehmern eingeholt hat und auch kein funktionierendes Kontrollsystem in seinem Betrieb installiert hat. Es wird darauf hingewiesen, dass im Internet detaillierte Informationen über die Bereithaltung der erforderlichen Unterlagen am Arbeitsblatt zu entnehmen sind, ohne dass übermäßiger Aufwand zu betreiben ist. Da weder Milderungs- noch Erschwerungsgründe vorliegen kann daher nicht von einem beträchtlichen Überwiegen der Milderungsgründe, als Voraussetzung für die Anwendung des § 20 VStG, ausgegangen werden. Insofern waren vom Landesverwaltungsgericht die von der belangten Behörde hinsichtlich der Dienstnehmer des Bf verhängten Mindestgeldstrafen zu bestätigen.

Das vom Vertreter der Organpartei in der Verhandlung eingewendete Erkenntnis des LVwG Oö vom 1. März 2017, LVwG-301070/11/Py/SH, ist gegenständlich nicht entscheidungsrelevant. Dieses Erkenntnis fußt auf der Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft. Gegenständlich wurde jedoch von der Organpartei nie Arbeitnehmereigenschaft der Tschechen zum Bf, sondern immer nur Arbeitnehmerähnlichkeit vorgebracht.

<u>Verfallserklärung der vorläufig erbrachten Sicherheitsleistung:</u>

Die belangte Behörde hat im Spruch des angefochtenen Bescheides weiters die von der Firma F GmbH am 29.8.2017 vorläufig eingebrachte Sicherheitsleistung von 24.000 Euro gemäß § 37a Abs. 5 VStG in Verbindung mit § 37 Abs. 5 VStG für verfallen erklärt.

Der Bf wendet dazu ein, dass die gesetzlichen Voraussetzungen des VStG im gegenständlichen Fall nicht erfüllt seien. Der Bf sei kurz nach dem Zeitpunkt der Kontrolle durch einen inländischen Rechtsanwalt vertreten, wodurch Zustellungen jedenfalls gewährleistet wären. Es gäbe keine Anhaltspunkte, dass das Strafverfahren nicht durchführbar bzw. die Geldstrafe nicht einhebbar wäre.

Gemäß § 37 Abs. 5 VStG kann eine (vorläufig eingehobene) Sicherheit für verfallen erklärt werden, sobald sich die Strafverfolgung des Beschuldigten oder der Vollzug der Strafe als unmöglich erweist. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 17.4.2009, Zl. 2006/03/0129, bereits dargelegt, dass die Voraussetzungen für einen Verfall nach dieser Gesetzesstelle nicht schon im Fall wesentlicher Erschwernisse bei Strafverfolgung oder –vollzug gegeben sind, sondern nur dann vorliegen, wenn sich die Strafverfolgung bzw. der Vollzug einer Strafe „als unmöglich erweist“. Zwar liegen im Regelfall wesentliche Erschwernisse bei der Strafverfolgung vor, wenn mit dem Land, in dem der einer Verwaltungsübertretung Verdächtige seinen Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt hat, kein Vertrag über die Amts- und Rechtshilfe in Verwaltungsstrafsachen besteht. Wenn der Betroffenen aber einen inländischen Rechtsvertreter namhaft macht, im Verfahren mitwirkt und vorbringt bzw. sogar unter Beweis stellt, dass der Tatbestand der angelasteten Verwaltungsübertretung nicht verwirklicht wurde, kann eine Unmöglichkeit der Strafverfolgung nicht angenommen und darf (bloß unter Berufung auf die Unmöglichkeit der Strafverfolgung) ein Verfall gemäß § 37a Abs. 5 iVm § 37 Abs. 5 VStG nicht mehr ausgesprochen werden. Im hg. Erkenntnis von selben Tag, Zl. 2007/03/0174, wurde über dies klargestellt, dass der Ausspruch des Verfalls aufgrund der Unmöglichkeit des Strafvollzugs erst dann erfolgen darf, wenn bereits eine Strafe verhängt worden ist (VwGH 23.11.2009, 2009/03/0052). Hervorzuheben ist im gegenständlichen Fall, dass sich hinsichtlich dieser von der belangten Behörde spruchmäßig verfügten Verfallserklärung keinerlei Begründung im angefochtenen Bescheid findet. Die belangte Behörde geht offenbar davon aus, dass der Bf seinen Wohnsitz bzw. Sitz seiner Firma in Italien hat. Die Beschwerde zieht diese Annahme auch nicht in Zweifel. Nicht strittig ist, dass der Bf bereits im erstinstanzlichen Verfahren, sofort nach dem Zeitpunkt der gegenständlichen Kontrolle, einen inländischen Rechtsvertreter bestellt und gegenüber der Behörde namhaft gemacht hat. Auch in der gegenständlichen Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erschien der Bf persönlich in Begleitung seines österreichischen Rechtsbeistandes vor Gericht. Das dargestellte Verhalten des Beschwerdeführers lässt jedenfalls nicht erkennen, dass seine Strafverfolgung unmöglich wäre, weshalb die Voraussetzungen für den Verfall der

Sicherheitsleistung nicht gegeben waren. Das angefochtene Straferkenntnis war in diesem Punkt ersatzlos zu beheben.

Verfahrenskosten:
Die Entscheidung über die Verfahrenskosten gründet sich auf die Bestimmung des § 64 VStG bzw. § 52 VwGVG. Zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens ist anzumerken, dass die zu den Spruchpunkten 5. und 6. verhängten Geldstrafen vollinhaltlich bestätigt wurden, weshalb diesbezüglich der in § 52 Abs. 2 VwGVG vorgesehene Kostenbeitrag von 20 % der verhängten Geldstrafen vorzuschreiben war.

V. 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. Sie erhalten von der genannten Behörde einen aktualisierten Zahlschein zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Saxinger