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-302037/9/KLi/JB

Datum: Linz, 4. Dezember 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Lidauer über die Beschwerde vom 21. August 2018 des L H, x s.r.o., x 12608/46A, B, S, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 23. Juli 2018, GZ: SanRB96-542-2018, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nach Durchführung öffentlicher mündlicher Verhandlungen am 1. Oktober 2018 und am 12. November 2018

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird Folge gegeben und dem Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens eine Ermahnung erteilt, hinsichtlich der genannten Arbeitnehmer in Spruchpunkt 4. (M K), 6. (M M), 7. (T M), 8. (B P) und 10. (J S);
dies mit der Maßgabe, dass im Spruch des genannten Straferkenntnisses die Wortfolge *„Die x s.r.o. mit Sitz in x 12608/46A, B, S, hat es im Zuge der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nah Österreich am 18.04.2018, gegen 11:10 Uhr, unterlassen, ...“*
ersetzt wird durch die Wortfolge *„Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit zur Vertretung nach außen berufenes Organ gemäß § 9 VStG der x s.r.o. mit Sitz in 12608/46A, B, S, im Zuge der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich am 18.04.2018, gegen 11:10 Uhr, unterlassen, ...“*.
Darüber hinaus wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu bezahlen. Hinsichtlich des Verfahrens vor der belangten Behörde reduzieren sich die Kosten auf 600 Euro, hinsichtlich der in den Spruchpunkten 4., 6., 7., 8. und 10. genannten Arbeitnehmer entfällt ein Kostenbeitrag.

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

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 23. Juli 2018, GZ: SanRB96-542-2018, wurde dem Beschwerdeführer (Bf) eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes in 11 Fällen wie folgt vorgeworfen:

„Die x s.r.o. mit Sitz in x 12608/46A, B, S, hat es im Zuge der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich am 18.04.2018, gegen 11:10 Uhr, unterlassen, die Lohnunterlagen im Sinne des § 22 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) zur Überprüfung des den überlassenen und nachstehend angeführten Arbeitnehmern für die Dauer der Beschäftigung auf der Baustelle ‚x' in G, nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache (Arbeitsvertrag deutsch oder englisch) der B Gesellschaft m.b.H. mit Sitz in M, x 33, nachweislich bereitzustellen.

Dies betrifft folgende Lohnunterlagen der Arbeitnehmer der x s.r.o.:
1.
Name und Geburtsdatum: R A, geb. x4
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

2.
Name und Geburtsdatum: F D, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

3.
Name und Geburtsdatum: F H, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

4.
Name und Geburtsdatum: M K, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

5.
Name und Geburtsdatum: J L, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

6.
Name und Geburtsdatum: M M, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

7.
Name und Geburtsdatum: T M, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

8.
Name und Geburtsdatum: B P, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

9.
Name und Geburtsdatum: A R, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

10.
Name und Geburtsdatum: J S, geb. x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

11.
Name und Geburtsdatum: M V, x
Staatsbürgerschaft: S
Lohnunterlagen: Lohnaufzeichnungen.

Sie sind als handelsrechtlicher Geschäftsführer der x s.r.o. mit Sitz in x 12608/46A, B, S, und somit gemäß § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) als nach außen zur Vertretung Berufener und mangels Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 und Abs. 3 VStG in Verbringung mit § 24 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) für diese Verwaltungsübertretung verantwortlich.“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Der Bf habe dadurch § 22 Abs. 2 iVm § 28 Z 2 LSD-BG verletzt. Über ihn werde jeweils eine Geldstrafe von 1.000 Euro, insgesamt 11.000 Euro bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe von jeweils 67 Stunden, insgesamt 737 Stunden gemäß § 28 Z 2 LSD-BG verhängt. Ferner habe der Bf einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens von 1.100 Euro zu bezahlen.

Begründend führte die belangte Behörde aus, der nachstehende Sachverhalt ergebe sich aus der Anzeige der Finanzpolizei vom 18. Mai 2018, FA-GZ: 054/10361/78/4718. Im Zuge einer Kontrolle seien am 18. April 2018 gegen 11:10 Uhr auf der Baustelle BV „x“ in G die sn Staatsbürger F H, J S, M M, M K, F D, T M, M V, B P, J L und R A im Innenbereich des Gebäudes bei der Errichtung von Zwischenwänden aus Paneelen in verschmutzter Arbeitskleidung angetroffen worden. Im Bereich der Baucontainer seien die österreichischen Staatsbürger C T und P E angetroffen worden.

Es sei festgestellt worden, dass die zehn s Staatsbürger von der slowakischen Firma x s.r.o. an die österreichische Firma B Gesellschaft m.b.H. überlassen worden seien.

Diesbezüglich hätten für alle überlassenen Arbeitskräfte eine gültige ZKO4-Meldung, sowie ein Sozialversicherungsdokument A1, oder ein Antrag auf A1 in deutscher Sprache vorgelegt bzw. elektronisch zugänglich gemacht werden können. Nach Durchsicht der ZKO4-Meldungen sei festgestellt worden, dass im Zeitraum vom 19. Februar 2018 bis 16. März 2018 eine weitere Person von der x s.r.o. nach Österreich überlassen worden sei, nämlich A R. Auch hinsichtlich dieser Person habe ein Sozialversicherungsdokument A1 vorgelegt werden können.

Hinsichtlich der Lohnunterlagen gemäß § 22 LSD-BG seien folgende Unterlagen vorgelegt worden:

„Arbeitsvertrag in deutscher Sprache für: A, D, H, K, L, M, M, P, R, S, V

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag in deutscher Sprache für: A, D, H, K, L, M, M, P, R, S, V.

Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag in deutscher Sprache für: A, D, H, M, M, P, S, V.

Lohnzettel in deutscher Sprache für: A (02/18), D (12/17 u. 02/18), H (12/17 u. 02/18), K (02/18), L (02/18), M (12/17 u. 02/18), M (02/18), P (12/17 u. 02/18), R (Zeitraum nicht erkennbar), S (01/17, 12/17 u. 02/18), V (12/17 u. 02/18).

Lohauszahlungsnachweise vom 19.03.2018 für: A, D, H, K, L, M, M, P, S, V.

Arbeitszeitaufzeichnungen für März 2018 für: A, D, H, K, L, M, M, P, R, S, V.

Weitere Unterlagen konnten vor Ort nicht vorgelegt bzw. elektronisch zugänglich gemacht werden.“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

In weiterer Folge sei der Projektleiter, P E, niederschriftlich befragt worden. Im Zuge dieser Befragung habe sich ergeben, dass Lohnaufzeichnungen für die Arbeitnehmer A, D, H, K, L, M, M, P, R, S und V nicht vorgelegt werden hätten können bzw. nicht bereitgestellt worden seien. Somit liege eine Übertretung des LSD-BG vor.

Mit Aufforderung zur Rechtfertigung vom 5. Juni 2018 sei gegen den Bf wegen der im Spruch dargelegten Verwaltungsübertretung das ordentliche Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet worden. Dem Bf sei zur Wahrung seiner Rechte und rechtlichen Interessen die Möglichkeit eingeräumt worden, am 26. Juni 2018 zu einer Einvernahme vor der Behörde zu erscheinen oder sich bis zu diesem Termin schriftlich zu äußern. Diese Aufforderung sei am 12. Juni 2018

übernommen worden. Noch am selben Tag seien sämtliche Unterlagen, wie z.B. Dienstreiseabrechnungen, Lohnaufzeichnungen, Lohnzettel, per E-Mail an die belangte Behörde übermittelt worden.

In weiterer Folge habe die Abgabenbehörde die Fortführung des Verwaltungsstrafverfahrens beantragt. Der Bf habe daraufhin um eine Herabsetzung der in Aussicht genommenen Strafen ersucht.

Unter Wiedergabe der gesetzlichen Bestimmungen führte die belangte Behörde in weiterer Folge aus, dass sie beweiswürdigend den Ausführungen der Abgabenbehörde folge. Diese würden keinen Anlass für Zweifel bieten und würden der Behörde nach allgemeiner Lebenserfahrung schlüssig erscheinen. Seitens des Bf seien im Zuge der Kontrolle am 18. April 2018 keine Lohnaufzeichnungen der im Spruch angeführten Arbeitnehmer vorgelegt worden. Da kein verantwortlicher Beauftragter gemäß § 9 Abs. 2 und Abs. 3 VStG iVm § 24 LSD-BG bestellt worden sei, sei der Bf gemäß § 9 Abs. 1 VStG als nach außen berufenes Organ für die Einhaltung der Vorschriften nach dem LSD-BG verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

Für die Behörde stehe damit die Erfüllung des objektiven Tatbestandes der im Spruch dargestellten Verwaltungsübertretung fest. Auch in subjektiver Hinsicht habe der Bf die Verwaltungsübertretung zu verantworten.

Hinsichtlich der Strafzumessung sei von einem Netto-Einkommen von 2.500 Euro pro Monat, keinem Vermögen und keinen Sorgepflichten auszugehen. Die Abgabenbehörde habe eine Strafe von 2.000 Euro pro Arbeitnehmer beantragt.

Straferschwerungsgründe seien nicht bekannt. Strafmildernd seien das in der Stellungnahme vom 17. Juli 2018 abgegebene Geständnis, die Einsicht sowie die Unbescholtenheit zu werten.

In Anbetracht dieser Erwägungen erscheine die verhängte Geldstrafe tat- und schuldangemessen. Aus den angeführten Gründen sei daher spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

I.2. Der Bf erhob gegen dieses Straferkenntnis mit Eingabe vom 21. August 2018 Beschwerde hinsichtlich der in den Spruchpunkten 4. (M K), 6. (M M), 7. (T M), 8. (B P) und 10. (J S) genannten Arbeitnehmer.

Zusammengefasst brachte der Bf vor, am 18. April 2018 sei durch die Finanzpolizei eine Kontrolle durchgeführt worden. Wie im Straferkenntnis angeführt, hätten den Mitarbeitern die Lohnaufzeichnungen vor Ort gefehlt. Tatsächlich sei es aber so, dass Lohnauszahlungstermin der 20. Tag des Folgemonats sei. Die Mitarbeiter hätten daher am 18. April 2018 die Lohnaufzeichnungen von März nicht bei sich

haben können, da in dieser Zeit die Lohnaufzeichnungen noch nicht existiert hätten. Sie wären erst spätestens am 19. April 2018 ausgestellt worden.

Es sei bekannt, dass die Mitarbeiter die Unterlagen von Beginn der Montage bei sich haben hätten müssen. Im Februar hätten auf dieser Baustelle nur sechs Mitarbeiter gearbeitet und nicht elf Mitarbeiter, wie dies im Straferkenntnis angeführt sei. Auch die Tatsache von Stundenaufzeichnungen sei bekannt. Es habe sich um die Mitarbeiter A R, D F, H F, L J, R A und V M gehandelt. Die Stundenzettel für Februar würden noch einmal geschickt.

Der Bf bitte darum, die oben genannten Tatsachen zu berücksichtigen und die Strafe in der Höhe von 1.000 Euro nur für die sechs genannten Mitarbeiter, anstelle von elf Mitarbeitern zu bemessen.

I.3. Mit Vorlageschreiben vom 21. August 2018 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ohne Beschwerdevorentscheidung vor.

Dieses entscheidet durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich führte am 1. Oktober 2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, zu welcher zwei Vertreter der Abgabenbehörde ladungsgemäß erschienen sind. Die belangte Behörde war für ihre Abwesenheit entschuldigt. Auch der Bf war für seine Abwesenheit entschuldigt, zumal seine Vertreterin kurzfristig erkrankt und gesundheitlich nicht in der Lage war, von Bratislava zur Verhandlung anzureisen.

In der Verhandlung wurde die Sach- und Rechtslage mit den Vertretern der Abgabenbehörde erörtert, insbesondere die Anzahl der auf der Baustelle anwesenden Arbeitnehmer bzw. die Zeiträume, in welchen diese auf der Baustelle anwesend waren.

I.5. Am 12. November 2018 fand eine weitere mündliche Verhandlung statt. Zu dieser waren die Vertreterin des Bf sowie die Geschäftsführerin, D V ladungsgemäß erschienen. Anwesend waren wiederum zwei Vertreter der Abgabenbehörde.

Mit den anwesenden Personen wurde die Sach- und Rechtslage umfassend erörtert.

II. Nachfolgender Sachverhalt steht fest:

II.1. Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der x s.r.o. mit Sitz in x 12608/46A, B, S.

II.2. Dieses Unternehmen hat Arbeitskräfte an die B Gesellschaft m.b.H. für die Durchführung von Montagearbeiten auf der Baustelle „Bx“ in G überlassen.

II.3. Bei den überlassenen Arbeitnehmern handelt es sich um die in den Spruchpunkten 1. bis 11. genannten Arbeitnehmer:

1. R A
2. F D
3. F H
4. M K
5. J L,
6. M M
7. T M
8. B P
9. A R
10. J S
11. M V

II.4. Aus den vorliegenden ZKO4-Meldungen ergibt sich, dass hinsichtlich aller genannten Arbeitnehmer rechtzeitig ZKO4-Meldungen erstattet wurden, die im Zuge der Kontrolle auch vorgelegt werden konnten.

Die ZKO4-Meldungen stellen sich wie folgt dar:

1. R A:
19.02 – 23.02 (059646x), 26.02 – 02.03 (066144b), 05.03 – 09.03 (072860d), 12.03 – 16.03 (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

2. F D:
19.02 – 23.02 (059646x), 26.02 – 02.03 (066144b), 05.03 – 09.03 (072860d), 12.03 – 16.03 (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

3. F H:
19.02 – 23.02 (059646x), 26.02 – 02.03 (066144b), 05.03 – 09.03 (072860d), 12.03 – 16.03 (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t

4. M K:
05.03. – 09.03. (072860d), 12.03. – 16.03. (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

5. J L:

19.02 – 23.02 (059646x), 26.02 – 02.03 (066144b), 05.03 – 09.03 (072860d), 12.03 – 16.03 (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

6. M M:
05.03. – 09.03. (072860d), 12.03. – 16.03. (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

7. T M:
05.03. – 09.03. (072860d), 12.03. – 16.03. (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

8. B P:
05.03. – 09.03. (072860d), 12.03. – 16.03. (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

9. A R:
19.02 – 23.02 (059646x), 26.02 – 02.03 (066144b), 05.03 – 09.03 (072860d), 12.03 – 16.03 (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

10. J S:
05.03. – 09.03. (072860d), 12.03. – 16.03. (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

11. M V:
19.02 – 23.02 (059646x), 26.02 – 02.03 (066144b), 05.03 – 09.03 (072860d), 12.03 – 16.03 (080748d), 09.04. – 13.04. (111200p), 16.04. – 20.04. (119379t)

Im Ergebnis lagen Beanstandungen hinsichtlich der ZKO4-Meldungen nicht vor.

II.5. Außerdem ergibt sich, dass zu Beginn der Montagearbeiten am 19. Februar 2018 die Arbeitnehmer R A, F D, F H, J L, M V und A R auf der Baustelle anwesend waren.

Die weiteren Arbeitnehmer, M K, M M, T M, B P und J S wurden erst am 5. März 2018 auf der genannten Baustelle eingesetzt.

Der Arbeitnehmer A R hatte im Zeitpunkt der Kontrolle die Baustelle bereits verlassen.

II.6. Darüber hinaus hat sich im Zuge der Kontrolle ergeben, dass für sämtliche Arbeitnehmer entweder ein gültiges A1-Dokument oder ein entsprechender Antrag auf Ausstellung eines A1-Dokumentes vorlag:

J S:

A1 gültig von 01.06.2017 bis 31.12.2018, Ansuchen auf A1 (deutsch)

M K:
Ansuchen auf A1 (deutsch) vom 09.10.2017

B P:
A1 gültig von 01.07.2017 bis 31.12.2018, Ansuchen auf A1 (deutsch) vom 01.07.2017

R A:
A1 gültig von 26.06.2017 bis 31.12.2018

F D:
A1 gültig von 25.09.2017 bis 31.12.2018

M V:
A1 gültig von 17.07.2018 bis 31.12.2018

M M:
Antrag auf A1 (deutsch) vom 09.10.2017

J L:
A1 vom 01.09.2017 bis 31.12.2018

F H:
A1 von 01.06.2017 bis 31.12.2018

T M:
Ansuchen auf A1 (deutsch) vom 12.02.2018

A R:
A1 von 28.08.2017 bis 31.12.2018

Auch hinsichtlich der A1-Dokumente erhob die Abgabenbehörde keine Vorwürfe.

II.7. Hinsichtlich der Lohnunterlagen ergab sich, dass nachfolgende Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG vorgelegt wurden:

J S:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 01.06.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag 04.03.2018, Zusatznummer 1 zum Arbeitsvertrag 01.06.2017, Lohnzettel (deutsch) für 01/17, 12/17 und 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

M K:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 08.10.2018, Lohnzettel (deutsch) 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

B P:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 01.07.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 04.03.2018 (deutsch), Zusatznummer 1 vom 30.06.2017 (deutsch), Lohnzettel für 12/17 und 02/18 (deutsch), Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

R A:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 26.06.2017, Zusatznummer 1 (deutsch) vom 28.06.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag 09.02.2018, Lohnzettel (deutsch) für 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

F D:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 25.09.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (deutsch) vom 09.02.2018, Zusatznummer 1 (deutsch) vom 24.09.2017, Lohnzettel (deutsch) 12/17 und 02/18, auszahlungsnachweis vom 09.03.2018

M V:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 14.07.2017, Zusatznummer 1 vom 14.07.2017 (deutsch), Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (deutsch) vom 09.02.2018, Lohnzettel (deutsch) für 12/17 und 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

M M:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 08.10.2017, Zusatznummer 1 (deutsch) vom 08.10.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 04.03.2018, Lohnzettel (deutsch) für 12/17 und 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

J L:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 31.08.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (deutsch) vom 09.02.2018, Lohnzettel (deutsch) für 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

F H:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 01.06.2017, Zusatznummer 1 zum Arbeitsvertrag vom 01.06.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (deutsch) vom 09.02.2018, Lohnzettel (deutsch) für 12/17 und 02/18, Auszahlungsnachweis vom 19.03.2018

T M:

Arbeitsvertrag (deutsch) vom 11.02.2018, Zusatznummer 1 (deutsch) vom 11.02.2018, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (deutsch) vom 04.03.2018, Lohnzettel (deutsch) für 02/18, Auszahlungsbestätigung vom 19.03.2018

A R:
Arbeitsvertrag (deutsch) vom 28.08.2017, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 09.02.2018, Lohnzettel mit Betrag 1.360,40, kein Zeitraum ersichtlich

II.8. Nachdem sich der Bf hinsichtlich der Arbeitnehmer Spruchpunkt 1. (R A), 2. (F D), 3. (F H), 5. (J L), 9. (A R) und 11. (M V) geständig verantwortet und diesbezüglich keine Beschwerde erhoben hat, sind die Tatvorwürfe hinsichtlich dieser Arbeitnehmer bzw. das Straferkenntnis in Rechtskraft erwachsen.

In rechtlicher Hinsicht zu überprüfen sind daher die Arbeitnehmer in den Spruchpunkten 4. (M K), 6. (M M), 7. (T M), 8. (B P) und 10. (J S). Hinsichtlich dieser Personen wird zu überprüfen sein, in wie fern die Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG unvollständig vorgelegen sind.

II.9. Zu den persönlichen Verhältnissen des Bf ist auszuführen, dass diese von der belangten Behörde mit einem Netto-Einkommen vom 2.500 Euro, keinem Vermögen und keinen Sorgepflichten geschätzt wurden. Der Bf ist diesen Einschätzungen nicht entgegengetreten. Der Bf ist unbescholten.

III. Beweiswürdigung:

III.1. Die Feststellungen zur Geschäftsführereigenschaft des Bf ergeben sich aus den Erhebungen der Abgabenbehörde und aus dem Akt der belangten Behörde. Der Bf hat seine Eigenschaft als Geschäftsführer nicht bestritten bzw. zugestanden.

III.2. Die Feststellungen zur Überlassung von Arbeitskräften an die B Gesellschaft m.b.H. durch das Unternehmen des Bf stehen ebenfalls fest.

III.3. Die Feststellungen zu den ZKO4-Meldungen ergeben sich aus den Erhebungen der Abgabenbehörde und sind unstrittig.

III.4. Die Feststellungen zu den A1-Dokumenten ergeben sich ebenfalls aus den Erhebungen der Abgabenbehörde und sind ebenfalls unstrittig.

III.5. Die Anwesenheit der genannten Arbeitnehmer auf der Baustelle geht zunächst aus den ZKO4-Meldungen hervor. Aus diesen ergibt sich, dass die

Arbeitnehmer J L, M V, R A, F D, F H und A R bereits von Anfang an, nämlich seit 19. Februar 2018 auf der Baustelle waren. Dies wird auch nicht bestritten.

Darüber hinaus ergibt sich, dass die Arbeitnehmer M K, M M, T M, B P und J S erst ab 5. März 2018 auf der Baustelle anwesend waren. Auch dies ist unstrittig und ergibt sich aus den ZKO4-Meldungen.

Strittig ist allerdings die Frage, welche Lohnunterlagen diese zuletzt genannten Arbeitnehmer auf der Baustelle bereithalten konnten bzw. mussten.

Es steht nämlich ebenso fest, dass Auszahlungszeitpunkt des Lohnes jeweils der 20. Tag des Folgemonats ist. Insofern ist also zu überprüfen, welche Unterlagen diese zuletzt genannten Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kontrolle am 18. April 2018 auf der Baustelle schon bereithalten konnten bzw. welche Lohnunterlagen damals noch nicht existierten.

III.6. Die persönlichen Verhältnisse des Bf gehen aus dem Akteninhalt bzw. der Schätzung der belangten Behörde hervor.

Die Frage der Strafzumessung, insbesondere in wie fern der Bf im Hinblick auf die Arbeitnehmer in den Spruchpunkten 4., 6., 7., 8., und 10. strafbar ist, ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

IV. Rechtslage.

IV.1. § 22 LSD-BG regelt die 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.
(1a) Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind abweichend von Abs. 1 der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen (Aufzeichnungen im Sinne von Art. 36 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 60 vom 28.2.2014 S. 1) bereits ab der Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder diese den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Arbeitszeitaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer im Transportbereich sind auf Verlangen der Abgabenbehörden für das Kalendermonat, in dem die Kontrolle stattgefunden hat, und für das diesem Kalendermonat vorangehende Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer im vorangehenden Kalendermonat in Österreich tätig war, innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln. Langen die Lohnunterlagen nach dem zweiten Satz innerhalb dieser Frist bei der Abgabebehörde nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.
(2) Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen.“

IV.2. § 28 LSD-BG regelt diesbezüglich die Strafbestimmungen:

„§ 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.“

V. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat hiezu erwogen:

V.1. Zentrale Rechtsfrage im vorliegenden Fall ist, welche Lohnunterlagen der Bf für die Arbeitnehmer in Spruchpunkt 4. (M K), 6. (M M), 7. (T M), 8. (B P) und 10. (J S) bereithalten musste.

Diesbezüglich hat sich aus den Erhebungen der Finanzpolizei ergeben, dass Arbeitsverträge in deutscher Sprache bzw. Zusätze zu den Arbeitsverträgen in deutscher Sprache im Zeitpunkt der Kontrolle vorgelegen sind.

Darüber hinaus hat sich aber auch ergeben, dass Teile der Lohnunterlagen nicht vorgelegen sind, insbesondere Stundenaufzeichnungen bzw. Unterlagen aus welchen die Einstufung der Lohnansprüche ersichtlich wäre. Darüber hinaus lagen auch Lohnauszahlungsbelege nicht vor.

Diesbezüglich stellt sich aber die Frage, ob diese bereits vorgelegen sein konnten. Die genannten Arbeitnehmer waren am 5. März 2018 auf der Baustelle anwesend. Die Lohnauszahlung erfolgt jeweils am 20. Tag des Folgemonats, also für März 2018 am 20. April 2018. Diesbezüglich konnten daher am 18. April 2018 Lohnauszahlungsbelege bzw. Banküberweisungsbelege bzw. Lohnzettel noch nicht vorhanden sein.

V.2. Die Erläuternden Bemerkungen zu § 22 LSD-BG führen dazu Nachfolgendes aus:

„Diese Bestimmung entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 7d AVRAG und zählt die vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bereitzuhaltenden Lohnunterlagen in deutscher Sprache ausdrücklich auf. Damit wird allfälligen Zweifeln dahingehend entgegengewirkt, ob im Einzelfall das Bereithalten gewisser Lohnunterlagen unter Berücksichtigung des im Verwaltungsstrafverfahren eine besondere Determinierung verlangenden Bestimmtheitsgebots des Art. 18 B-VG von § 7d AVRAG umfasst ist. Durch die ausdrückliche Aufzählung der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen ist dem Normunterworfenen jedenfalls hinsichtlich sämtlicher Lohnunterlagen das gesollte Verhalten eindeutig erkennbar. Dass dieses Verhalten sich nur auf jene Lohnunterlagen bezieht, welche bereits vorliegen können (so werden etwa Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode im Regelfall nicht vor deren Ende existieren können), versteht sich schon aufgrund von Natur und Zweck der Unterlagen. Die Lohnunterlagen sind in Bezug auf alle Arbeitnehmer, die im Gesamtentsendezeitraum entsandt sind oder waren, während des Entsendezeitraums insgesamt („Gesamtentsendezeitraum“: jener Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer entsandt werden und somit unabhängig davon, ob einzelne Arbeitnehmer während dieses gesamten Zeitraums entsandt sind) bereitzuhalten; diese Verpflichtung umfasst somit auch die Bereithaltung der Lohnunterlagen für jene Arbeitnehmer, deren Entsendung vor dem Ende des Gesamtentsendezeitraum geendet hat. Diese Verpflichtung kann zwar auch aus dem bisherigen Gesetzestext abgeleitet werden, in welchem zunächst auf die Überprüfung des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts und sodann auf den Zeitraum der Beschäftigung aller Arbeitnehmer insgesamt abgestellt wird. Eine sprachliche Klarstellung scheint jedoch sinnvoll.
Die Lohnunterlagen sind durch den Arbeitgeber in deutscher Sprache wie bisher unmittelbar am Arbeitsort bzw. im Fall von wechselnden Arbeitsorten am ersten Arbeitsort bereitzuhalten. Ein Beschäftiger, der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen als

Arbeitgeber (§ 22 Abs. 1 letzter Satz LSD-BG) und damit auch als Adressat des entsprechenden Verwaltungsstraftatbestands.
Es darf in diesem Zusammenhang nochmals ausgeführt werden, dass die Bereithaltung der Unterlagen in deutscher Sprache zwar grundsätzlich eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs darstellt (EuGH „Kommission gegen Deutschland“, RS C-490/04, Randnr. 63 ff), jedoch zulässig ist, da sie ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel, den sozialen Schutz der Arbeitnehmer und die Gewährleistung dieses Schutzes, verfolgt. Durch diese Verpflichtung soll es den Abgabenbehörden des Bundes ermöglicht werden, am Arbeits(Einsatz)ort die Erhebungen durchzuführen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Entgeltbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Solche Erhebungen vor Ort würden in der Praxis übermäßig erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht, wenn diese Unterlagen nicht in Deutsch vorgelegt werden. Die Regelung des § 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. In Fortführung dieser Judikatur hat der EuGH in der RS Santos Palhota u.a. (C-515/08) festgestellt, dass die Art. 56 AEUV und 57 AEUV einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, die vorsieht, dass ein in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassener Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet des ersten Staates entsendet, für dessen nationale Behörden während des Entsendungszeitraums eine Kopie der Dokumente, die mit den nach dem Recht des erstgenannten Staates erforderlichen Personal- oder Arbeitsdokumenten vergleichbar sind, zur Verfügung hält und diese Dokumente nach Ablauf dieser Frist diesen Behörden übersendet. § 22 LSD-BG entspricht auch Art. 9 Abs. 1 lit. d der Durchsetzungsrichtlinie.
Ausdrücklich wird klargestellt, dass der Arbeitsvertrag - und nur dieser - auch in englischer Sprache bereitgehalten werden kann.
Analog zu § 21 LSD-BG wird klargestellt, dass der Arbeitgeber die Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort in physischer Form (hard copy) bereithalten, aber den Kontrollbehörden die Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort im Rahmen der Kontrolle auch in elektronischer Form zugänglich machen kann. Damit soll der Verwaltungsaufwand der Kontrollbehörden, aber auch des Arbeitgebers so gering wie möglich gehalten werden.
Gleich wie im Fall der Bereithaltung der Meldeunterlagen und der SV-Unterlagen entfällt die bisherige „Zumutbarkeitsregelung“; zudem findet die „Bereithalteregelung“ des § 21 Abs. 2 LSD-BG sinngemäß Anwendung (siehe dazu die Erläuterungen zu § 21 LSD-BG). Allerdings gelten im Fall mobiler Arbeitnehmer im Transportbereich nur die Z 2 und 3 des § 21 Abs. 2 LSD-BG sinngemäß.
In § 22 Abs. 2 LSD-BG wird entsprechend der bisherigen Rechtslage (§ 7d Abs. 2 AVRAG) die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung auf den inländische/n Beschäftiger eingeschränkt. Dieses steht im Einklang mit den § 22 Abs. 1 letzter Satz LSD-BG, wonach der ausländische Beschäftiger in Bezug auf die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen als Arbeitgeber gilt und damit bereits ein Anwendungsfall des Abs. 1 vorliegt. Schließlich hat der Überlasser dem Beschäftiger die Unterlagen nachweislich bereitzustellen, um etwa Beweisproblemen, die im vorsätzlichen Zusammenwirken von Überlasser und Beschäftiger ausgenützt werden können, entgegenzuwirken.
Die entsprechende Verwaltungsstrafbestimmung findet sich in § 28 LSD-BG.“

V.3. Somit ergibt sich für die Verpflichtung zur Vorlage von Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG Nachfolgendes:

Folgende Unterlagen müssen bereitgehalten werden, damit die Mindestentgeltkontrolle durchgeführt werden kann:

- Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel,
- Lohnzettel,
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege,
- Lohnaufzeichnungen,
- Arbeitszeitaufzeichnungen,
- Unterlagen betreffend Lohneinstufung.

Unter dem zuletzt genannten werden jene (schriftlichen) Informationen zu verstehen sein, die eine Einstufung in eine Beschäftigungsgruppe und eine Erfahrungsstufe eines allgemein verbindlichen Mindestentgeltsystems ermöglichen (Kozak, LSD-BG Kurzkommentar § 22, Rz 5).

Da im Fall der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Bereithaltepflicht der Lohnunterlagen den inländischen Beschäftiger trifft, muss sichergestellt werden, dass dieser die notwendigen Dokumente vom Überlasser erhalten hat. Deshalb ist es die Pflicht des Überlassers, unabhängig davon, wo sich dessen (Wohn)Sitz befindet, die Lohnunterlagen nachweislich bereitzustellen (Kozak, LSD-BG Kurzkommentar Rz 6).

V.4. Im vorliegenden Fall ergibt sich somit im Einklang mit den Ausführungen in der Regierungsvorlage, dass die Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen gemäß § 22 LSD-BG logischerweise nur solche betreffen kann, die zum Kontrollzeitpunkt auch tatsächlich bereits existieren. Hinsichtlich der Lohnzettel bzw. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für den Monat März 2018 ergibt sich im konkreten Fall, dass die Lohnauszahlung erst am 20. April 2018 erfolgt. Dementsprechend konnten am 18. April 2018 noch keine Lohnzettel bzw. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege vorgelegt werden, zumal diese logischerweise noch nicht existierten.

Diesbezüglich ist dem Bf beizupflichten, dass er derartige Unterlagen noch nicht vorlegen konnte. Ferner ist aber auch der Abgabenbehörde beizupflichten, zumal diese die in Rede stehenden Lohnzettel bzw. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege auch nicht vorgeworfen hat und auch nicht von der belangten Behörde bestraft wurden. Die Frage der Lohnzettel bzw. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege die der Bf in seiner Beschwerde ins Treffen führt ist daher irrelevant.

V.5. Festzuhalten ist allerdings, dass § 22 LSD-BG eine Aufzählung trifft, welche Unterlagen bereitgehalten werden müssen. Auch das Fehlen einzelner dieser Unterlagen ist strafbar, wohl aber wird bei der Strafzumessung zu berücksichtigen sein, ob alle oder nur einzelne Lohnunterlagen fehlten und in wie fern eine

Kontrolle auf die Zahlung des Mindestentgelts dadurch erschwert oder verunmöglicht wurde.

V.6. Im vorliegenden Fall ist zunächst unstrittig, dass nicht nur die Lohnzettel bzw. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege fehlten, welche naturgemäß noch nicht vorliegen konnten, sondern auch weitere Lohnunterlagen im Hinblick auf Lohnaufzeichnungen, Stundenaufzeichnungen bzw. entsprechende Unterlagen betreffend die Lohneinstufung. Zwar wurde in den Arbeitsverträgen bzw. Zusätzen zu den Arbeitsverträgen der entsprechende Kollektivvertrag und auch eine Einstufung genannt, jedoch versteht § 22 LSD-BG all jene (schriftlichen) Informationen, die eine Einstufung in eine Beschäftigungsgruppe und eine Erfahrungsstufe eines allgemein verbindlichen Mindestentgeltsystems ermöglichen. Die bloße Nennung eines Kollektivvertrages bzw. einer Einstufung ist nicht ausreichend.

Ungeachtet dessen, dass die Lohnzettel bzw. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege noch nicht vorliegen konnten, fehlten daher auch noch weitere Unterlagen.

V.7. Hinsichtlich der vorgelegten Unterlagen ist ferner festzuhalten, dass der Bf die ZKO4-Meldungen hinsichtlich aller Arbeitnehmer vollständig bereitgehalten hat. Die Überlassung und die jeweiligen Zeiträume aller Arbeitnehmer konnten insofern vollständig und korrekt nachvollzogen werden. Beanstandungen gab es diesbezüglich nicht. Selbiges gibt für die A1-Dokumente.

Insofern ist dem Bf zunächst zu Gute zu halten, dass er offenkundig bemüht war, sämtliche Bestimmungen des LSD-BG einzuhalten und sämtliche erforderliche Dokumente auf der Baustelle bereitzuhalten bzw. dem Beschäftiger bereitzustellen. Eine Vereitelungs- oder Verheimlichungsabsicht liegt somit keinesfalls vor.

Darüber hinaus hat der Bf für sämtliche Arbeitnehmer auch die entsprechenden Arbeitsverträge bzw. Zusätze zu den Arbeitsverträgen in deutscher Sprache vorgelegt. Hinsichtlich der Arbeitnehmer in den Spruchpunkten 1., 2., 3., 5. und 9. hat sich der Bf außerdem geständig verhalten und diesbezüglich keine Beschwerde erhoben. Das Straferkenntnis ist hinsichtlich dieser Personen insofern rechtskräftig.

Der Bf war insofern geständig und schuldeinsichtig. Lediglich hinsichtlich der Arbeitnehmer in den Spruchpunkten 4., 6., 7., 8. Und 10. ist somit die Frage der fehlenden Lohnunterlagen zu überprüfen.

Der Bf hat sich aber auch hinsichtlich dieser Arbeitnehmer sehr kooperativ gezeigt und unmittelbar nach der durchgeführten Kontrolle sowie nach Aufforderung zur

Rechtfertigung durch die belangte Behörde am Tag der Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung die entsprechenden Unterlagen vollständig übermittelt. Dies ergibt sich auch aus den Ausführungen im Straferkenntnis der belangten Behörde. Der Bf hat sich somit kooperativ gezeigt und an der vollständigen Aufklärung des Sachverhaltes mitgewirkt. Dies ergibt sich auch aus dem Auftreten des Bf bzw. seiner Vertreterin in der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Gericht am 12. November 2018. Diese war sehr um Aufklärung bemüht und auch darum, aus den Lohnunterlagen nachvollziehbar zu machen, welche Lohnzahlungen die in Rede stehenden Arbeitnehmer erhalten haben. Somit konnte nachvollzogen werden, dass eine Unterentlohnung iSd § 29 LSD-BG offenkundig nicht gegeben war.

V.8. Zusammengefasst steht insofern fest, dass hinsichtlich der fünf genannten Arbeitnehmer die ZKO4-Meldungen sowie die A1-Dokumente, rechtzeitig und vollständig vorhanden waren, sowie die Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG zumindest teilweise vorgelegen sind. Dies wird nunmehr im Hinblick auf die Strafzumessung zu würdigen sein.

V.9. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG iVm § 38 VwGVG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Gemäß § 19 Abs. 2 VStG iVm § 38 VwGVG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) und überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegen einander 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.

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

§ 19 Abs. 1 VStG enthält jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafzumessung sind, egal ob sie durch Organmandat, Strafverfügung oder im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46 VStG) erfolgt. Darüber hinaus normiert

Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer zu berücksichtigender subjektiver Umstände. Neben den explizit Genannten, wie insbesondere Verschulden und Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie allfällige Sorgepflichten, findet sich hinsichtlich der Erschwerungs- bzw. Milderungsgründe ein Verweis auf die §§ 32 bis 35 StGB.

Gemäß § 32 Abs. 2 StGB hat das Gericht bei der Bemessung der Strafe die Erschwerungs- und die Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen können.

Nach § 32 Abs. 3 StGB ist maßgeblich, wie intensiv ein Täter durch seine Handlung Pflichten verletzt hat, wie reiflich er seine Tat überlegt hat, wie sorgfältig er sie vorbereitet oder wie rücksichtslos er sie ausgeführt hat. Besondere Milderungsgründe liegen u.a. im Fall eines reumütigen Geständnisses, eines bisherigen ordentlichen Lebenswandels bzw. bisheriger Unbescholtenheit, achtenswerter Beweggründe, bloßer Unbesonnenheit, einer allgemein begreiflichen heftigen Gemütsbewegung oder, wenn die Tat unter einem Umstand, der einem Schuldausschließungs- oder Rechtfertigungsgrund nahekommt, begangen wurde, vor (vgl. § 34 StGB).

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, soweit die Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Da die verfahrensgegenständliche Bestimmung über das Verschulden nicht anderes bestimmt, genügt nach § 5 Abs. 1 VStG 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 (sog „Ungehorsamsdelikt“).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht (vgl. VwGH 23.12.1991, 88/17/0010 mwN). Der Bf hat keinerlei Umstände geltend gemacht, die geeignet wären, einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen.

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

V.10. Im vorliegenden Fall stellt sich somit die Frage, in wie fern der Bf für die vorliegende Verwaltungsübertretung zu bestrafen ist. Diesbezüglich sieht § 22 LSD-BG vor, dass bei Beschäftigung von mehr als drei Arbeitnehmern eine Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro zu verhängen ist. Im vorliegenden Fall waren dies ursprünglich elf Arbeitnehmer bzw. im Beschwerdeverfahren sind dies (noch) fünf Arbeitnehmer. Somit ist ein Strafrahmen von 2.000 Euro bis 20.000 Euro anzuwenden.

Die belangte Behörde hat diesbezüglich lediglich eine Geldstrafe von 1.000 Euro verhängt. Gemäß § 20 VStG kann die Geldstrafe auf die Hälfte der Mindeststrafe herabgesetzt werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe erheblich überwiegen (außerordentliche Strafmilderung). Angesichts des verhängten Geldbetrages ist davon auszugehen, dass die belangte Behörde von der außerordentlichen Strafmilderung des § 20 VStG bereits Gebrauch gemacht hat. Eine weitere Herabsetzung der Geldstrafe kommt diesbezüglich nicht mehr in Betracht.

V.11. Insofern ist noch zu überprüfen, ob gegebenenfalls mittels Ermahnung iSd § 45 Abs. 1 Z 4 letzter Satz VStG vorgegangen werden kann.

V.12. Der Verwaltungsgerichtshof setzte sich mit dieser Frage bereits umfassend auseinander:

V.12.1. Im Erkenntnis des VwGH vom 5.5.2014, Ro 2014/03/0052 setzte sich dieser mit der Bestimmung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG auseinander. Der dortige Revisionswerber begründete die Zulässigkeit seiner Revision damit, dass es noch keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu der seit 1. Juli 2013 geltenden neuen Rechtslage des § 45 Abs. 1 VStG, und zwar insbesondere in Bezug aus § 45 Abs. 1 Z 4 und den letzten Absatz des § 45 Abs. 1 VStG, gebe. Zu prüfen sei die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und inwieweit das Verschulden eines Beschuldigten als gering anzusehen sei. Der VwGH führte dazu aus, dass mit dem Verwaltungsgerichtsbarkeits-Ausführungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 33/2013 § 45 VStG (unter anderem) um den – im gegenständlichen Fall maßgeblichen – Einstellungstatbestand der Z 4 erweitert wurde, wonach von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen ist, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Anstatt der Einstellung zu verfügen, kann die Behörde – nach dem Schlusssatz des § 45 Abs. 1 VStG – dem Beschuldigten in diesem Fall unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten. In den Gesetzesmaterialien (ErlRV 2009 BlgNR 24. GP,

19) wird dazu erläutert, dass mit dem neu formulierten § 45 Abs. 1 VStG insbesondere die bisher in § 21 Abs. 1 VStG enthaltenen Bestimmungen zusammengeführt werden sollen. § 45 Abs. 1 Z 4 VStG und der neue Schlusssatz dieses Absatzes entsprächen im Wesentlichen § 21 Abs. 1 VStG (alte Fassung). Zu der zuletzt genannten Bestimmun, die ein Absehen von der Verhängung einer Strafe (bei allfälliger Ermahnung des Beschuldigten) vorsah, „wenn das Verschulden des Beschuldigten geringfügig ist und die Folgen der Übertretung unbedeutend sind“, besteht eine gesicherte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl dazu etwa die in Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze II2, § 21 VStG E 5 ff, und in Raschauer/Wessely, VStG, § 21 Rz 6 bis 11 und 18 wiedergegebene Judikatur), anhand derer auch die Rechtsfragen, die der vorliegende Fall aufwirft gelöst werden können, sodass es keiner neuen Leitlinien bedarf.

Nichts anderes kann auch im vorliegenden Fall gelten und ist dieser anhand der bisherigen Rechtsprechung zu beurteilen.

V.12.2. Sander führt in Raschauer/Wessely, VStG, § 21 Rz 6 ff dazu aus:

Für das Vorgehen nach § 21 VStG [nunmehr § 45 Abs. 1 Z 4 VStG] müssen im Wesentlichen zwei Kriterien vorliegen: Das Verschulden des Beschuldigten muss gering sein und die Folgen der Übertretung unbedeutend. Feststellungen dazu und damit die Basis für die Entscheidung werden sich in aller Regel aus den Erhebungsergebnissen bzw. im Rahmen des Ermittlungsverfahrens ergeben. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen (z.B. VwGH 16.3.1987, 87/10/0024; 19.5.1993, 92/09/0031; 10.12.1996, 96/04/0154; OGH 23.4.1992, 15 Os 19/92; 8.9.1994, 12 Os 109/94).

Unter geringfügigem Verschulden versteht die Rsp solche Fälle, in denen das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Schuld- und Unrechtsgehalt zurückbleibt (z.B. VwGH 12.9.1986, 86/18/0059; 8.10.1990, 90/19/0483; 18.9.1996, 94/03/0128; 10.12.2001, 2001/10/0049; OGH 23.4.1992, 15 Os 19/92). Durch eine solche Auslegung des § 21 VStG ist gleichzeitig klargestellt, dass die Bestimmungen des § 21 VStG nicht nur im Fall der leichten Fahrlässigkeit angewendet werden können (z.B. VwGH 5.9.1986, 86/18/0167; 20.9.1995, 93/03/0083; 29.5.1998, 98/02/0050; 14.10.2005, 2004/05/0221). Die Meinung, dass ein geringfügiges Verschulden nur dann vorliegen kann, wenn es sich um leichte Fahrlässigkeit handelt, wird von der Rsp abgelehnt (VwGH 29.5.1998, 98/02/0050).

Neben der Voraussetzung des Vorliegens von bloß geringfügigem Verschulden, bei dessen Nichtvorliegen nach der Judikatur des VwGH die zweite Voraussetzung in aller Regel nicht mehr geprüft wird, darf die Verwaltungsübertretung für die Anwendung von § 21 VStG nur unbedeutende Folgen nach sich ziehen. Beide

Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen (z.B. VwGH 16.3.1987, 87/10/0024; 19.5.1993, 92/09/0031; 10.12.1996, 96/04/0154; OGH 23.4.1992, 15 Os 19/92; 8.9.1994, 12 Os 109/94).

V.12.3. Im Fall des AuslBG erwähnt Sander in Raschauer/Wessely, VStG, § 21 Rz 6 ff nachfolgende Fälle: Bloß geringfügiges Verschulden kann (betreffend Verwaltungsübertretungen nach dem AuslBG) etwa dann vorliegen, wenn nicht eine Umgehungshandlung gesetzt werden sollte, sondern die Tatbestandsmäßigkeit in der Person des Ausländers verkannt wurde (VwGH 19.9.2001, 99/09/0264; 2007.09/0229). Wenn im Ergebnis ein Ausländer fahrlässig ohne die formellen Voraussetzungen nach dem AuslBG beschäftigt wurde, dieser aber materiell die Voraussetzungen für die Verlängerung seines Befreiungsscheines erfüllt hat, sodass die Beschäftigung im Ergebnis nur der gesetzlichen Ordnung widersprach und es für die konkrete Tat daher charakteristisch ist, dass sie in allen für die Strafbarkeit relevanten Gesichtspunkten eklatant hinter den typischen Straftaten nach § 28 AuslBG zurückbleibt, ist von bloß geringem Verschulden auszugehen (VwGH 4.9.2006, 2005/09/0073; 24.5.2007, 2006/09/0086; 18.9.2008, 2007/09/0241).

V.12.4. Sander führt in Raschauer/Wessely, VStG, § 21 Rz 18 ff zum Ausspruch einer Ermahnung aus:

Wenn die Behörde gemäß § 45 Abs. 1 vorzugehen hat, kann sie den Beschuldigten mittels Bescheid ermahnen, wenn dies erforderlich ist, um ihn von der Begehung weiterer strafbarer Handlungen abzuhalten. [...] Die Rsp nimmt an, dass die bescheidmäßige Ermahnung denselben Vorschriften unterliegt, wie die bescheidmäßige Erlassung eines Straferkenntnisses (z.B. VwGH 22.6.1971, 253/71; 19.11.1974, 799/73; 19.5.1980, 3407/79). Dadurch kann eine bescheidmäßig ausgesprochene Ermahnung auch vor den UVS [nunmehr: LVwG] und den Gerichtshöfen des öffentlichen Rechts angefochten werden (z.B. VwGH 8.2.1988, 87/10(0188). Der Ausspruch einer Ermahnung ist jedoch nur zulässig, wenn die Voraussetzungen hiefür, nämlich die Notwendigkeit, dadurch den Beschuldigten von der Begehung weiterer Handlungen der gleichen Art abzuhalten, vorliegen.

V.13. Im vorliegenden Fall sind zunächst die Milderungsgründe den Erschwerungsgründen gegenüber zu stellen. Mildernd ist zu berücksichtigen, dass sich der Bf geständig gezeigt hat und unbescholten ist. Somit liegen zwei sehr wesentliche Milderungsgründe vor. Der Bf hat sich darüber hinaus kooperativ gezeigt und war sehr um die vollständige Aufklärung des Sachverhaltes bemüht. Dies zeigt sich auch darin, dass die entsprechenden Unterlagen mittlerweile vollständig vorgelegt wurden. Teile der Lohnunterlagen waren ohnedies auch im Zeitpunkt der Kontrolle bereits vorhanden (ebenso die ZKO4-Meldungen und die A1-Dokumente). Unredlichkeit oder der Vorsatz die Beschäftigung der

Arbeitnehmer zu verschleiern können somit nicht unterstellt werden. Ganz im Gegenteil kann im vorliegenden Fall lediglich von Fahrlässigkeit ausgegangen werden.

Darüber hinaus hat der Bf nach den nunmehr vorliegenden Lohnunterlagen auch eine entsprechende Entlohnung der Arbeitnehmer vorgenommen. Der tatsächliche Schutzzweck – nämlich die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping – wurde somit nicht vereitelt.

V.14. Der Verwaltungsgerichtshof führte in seinem Erkenntnis vom 28. Februar 2017, Ra 2016/11/0164, zum Vorgehen mittels Ermahnung Nachfolgendes aus:

„Das VwG ist (zu Recht) nicht davon ausgegangen, dass ein Verstoß gegen die Bereithaltungspflicht von Lohnunterlagen gemäß § 7d Abs. 1 und 2 AVRAG 1993 die Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG prinzipiell ausschließe. Die gegenteilige Rechtsansicht stünde einerseits in einem Wertungswiderspruch mit der Möglichkeit des Absehens von der Strafe bei tatsächlicher Unterentlohnung (vgl. zum Absehen von der Strafe nach der lex specialis des § 7i AVRAG 1993 das E vom 23. September 2014, Ro 2014/11/0083) und nicht im Einklang mit den Zielen des § 7i AVRAG 1993 (im Vordergrund steht die Sicherstellung des Entgeltsanspruches und nicht die Pönalisierung; vgl. dem B vom 15. Dezember 2014, Ra 2014/11/0068, mwN.). Dennoch ist die Rechtsansicht, dass die Voraussetzungen der letztgenannten Bestimmung – im konkreten Fall – nicht erfüllt seien, nicht zu beanstanden, weil die Lohnunterlagen der dem Revisionswerber überlassenen Arbeitskräfte der Behörde selbst am Tag nach der Kontrolle nicht zur Überprüfung vorlagen. Der Revisionswerber hat daher das öffentliche Interesse an der Kontrolle der Einhaltung des Mindestentgelts (somit die Möglichkeit der Überprüfung seiner u.a. in der Revision aufgestellten Behauptung, dass die Arbeitskräfte rechtmäßig entlohnt wurden) nicht unbedeutend verletzt.“

V.15. Im vorliegenden Fall hat sich im Gegensatz zu der gerade genannten Entscheidung allerdings ergeben, dass der Bf die fehlenden Lohnunterlagen sehr wohl der Behörde vorgelegt hat. Eine Überprüfung der Entlohnung bzw. der Einhaltung des Mindestentgelts war im ggst. Fall insofern möglich. Anders als in der zitierten Entscheidung stellt sich daher die Frage der Anwendung des § 45 Abs. Z 4 VStG.

Aus der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes lässt sich nämlich ableiten, dass eine Ermahnung eben dann nicht in Betracht kommt, wenn die entsprechenden Lohnunterlagen nicht nachgereicht wurden. Im Falle einer Nachreichung steht allerdings bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen der Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG nichts entgegen. Diesbezüglich ist auch auf die obigen Ausführungen zum Vorgehen mittels Ermahnung (V.12.) zu verweisen.

Der VwGH hat sich in seinen Erkenntnissen vom 4. Mai 2016, Ra 2016/11/0053 und vom 25. Februar 2017, Ra 2016/11/0164, mit dem Nachreichen von Lohnunterlagen auseinander gesetzt und dazu Nachfolgendes ausgeführt:

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

Insofern hätte sich der Bf auch durch das Nachreichen der Lohnunterlagen nach der Kontrolle nicht von einer Strafbarkeit befreien können; allenfalls wäre das Nachreichen von Lohnunterlagen im Hinblick auf die Strafzumessung zu berücksichtigen (vgl. VwGH 28.02.2017, Ra 2016/11/0164).

V.16. In diesem Zusammenhang bleibt also die Strafbarkeit des Bf für das auch nur teilweise Nichtbereithalten von Lohnunterlagen jedenfalls bestehen.

In diesem speziellen Sonderfall ist allerdings zu hinterfragen, ob auch tatsächlich eine Bestrafung erforderlich ist oder ob von einer solchen abgesehen und eine Ermahnung ausgesprochen werden kann.

Wie bereits oben ausgeführt überwiegen jedenfalls die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich, sodass zumindest schon jedenfalls mittels außerordentlicher Strafmilderung gemäß § 20 VStG vorgegangen werden konnte.

Betrachtet man nunmehr den Schutzzweck des LSD-BG, insbesondere des § 22 LSD-BG, so ergibt sich, dass das Bereithalten der Lohnunterlagen dazu erforderlich ist, um die Einhaltung der Mindestentgeltsbestimmungen überprüfen zu können. Dies war anhand der vorliegenden Lohnunterlagen bzw. der unmittelbar danach vorgelegten Lohnunterlagen jedenfalls möglich. Eine Vereitelung des Schutzzweckes, nämlich eine tatsächliche Unterentlohnung, hat sich nicht ergeben. Auch eine derartige Absicht kann aus den obigen Ausführungen nicht unterstellt werden.

Zu berücksichtigen ist auch, dass alle weiteren vom LSD-BG geforderten Unterlagen vollständig vorlagen und die Lohnunterlagen nur teilweise unvollständig waren. Der Bf war auch sehr darum bemüht, in Folge der Kontrolle den Bestimmungen des LSD-BG vollumfänglich zu entsprechen.

Aus spezialpräventiver Sicht erscheint es daher nicht geboten, hinsichtlich der verbleibenden fünf in Rede stehenden Arbeitnehmer (noch) eine (weitere) Geldstrafe zu verhängen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass hinsichtlich der sechs ursprünglich auf der Baustelle schon ab Februar tätigen Arbeitnehmer ohnedies eine mittlerweile rechtskräftige Geldstrafe verhängt wurde.

Bei Würdigung all dieser Gesamtumstände kann davon ausgegangen werden, dass aus spezialpräventiver Sicht gerade noch mittels Verhängung einer Ermahnung vorgegangen werden kann. Der Bf wird allerdings hingewiesen, dass er bei weiteren Übertretungen des LSD-BG mit der Verhängung deutlich höherer Geldstrafen zu rechnen hat, wobei auch der Strafrahmen für Wiederholungstäter anzuwenden sein wird.

V.17. Bei dieser Entscheidung hat der Bf hinsichtlich der in den Spruchpunkten 4., 6., 7., 8. Und 10. genannten Arbeitnehmer keinen Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren zu bezahlen. Ein solcher entfällt auch für das Verfahren vor der belangten Behörde. Der Kostenbeitrag beschränkt sich im Verfahren vor der belangten Behörde daher auch die übrigen sechs Arbeitnehmer in den Spruchpunkten 1., 2., 3., 5., 9. und 11., das sind 600 Euro.

VI. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

VI.1. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. 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.

VI.2. Darüber hinaus stellt die konkrete Strafzumessung jeweils eine Beurteilung des Einzelfalles dar. Die Strafzumessung ist insofern stets vom konkreten Sachverhalt und von der konkreten Verantwortung sowie dem Verhalten des jeweiligen Beschuldigten abhängig. Somit liegt eine Einzelfallentscheidung vor, die nicht verallgemeinerungsfähig ist.

Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung liegt insofern nicht vor. Auch aus diesem Grund war die ordentliche Revision für unzulässig zu erklären.

VI.3. Darüber hinaus steht die vorliegende Entscheidung auch im Einklang mit der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage der Strafzumessung bzw.

zum Nachreichen von Lohnunterlagen nach erfolgter Kontrolle (VwGH 4.5.2016, Ra 2016/11/0053; 28.2.2017, Ra 2016/11/0164) sowie zum Vorgehen mittels Ermahnung (vgl. ebenfalls VwGH 28.2.2017, Ra 2016/11/0164).

An einer höchstgerichtlichen Rechtsprechung fehlt es somit nicht. Das vorliegende Erkenntnis steht mit dieser im Einklang. Zum Vermeidung von Wiederholungen wird auf die oben zitierte Rechtsprechung verwiesen.

Auch aus diesem Grund liegt keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vor und war die ordentliche Revision für unzulässig zu erklären.

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

Gegen diese Entscheidung 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. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s e

1. Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens

wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

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.

3. Gemäß § 35 Abs. 2 LSD-BG wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung in die Evidenz des Kompetenzzentrum LSDB verbunden ist.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Lidauer