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-302503/5/Kü/PP

Datum:
Linz, 18. November 2020

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von P.C., X, G., Slowakei, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 23. August 2019, GZ: BHKI/919090015133/19, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als von der Verhängung einer Strafe abgesehen und dem Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens eine Ermahnung erteilt wird. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Die Verpflichtung zur Leistung von Kostenbeiträgen entfällt.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf (in der Folge: belangte Behörde) vom 23. August 2019, GZ: BHKI/919090015133/19, wurde über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Z. 1 iVm. § 22 Abs. 1 und Abs. 1a Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe von 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von einem Tag und 9 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„Datum/Zeit: 28.05.2019, 12:58 Uhr
Ort: PLZ R, A9, Ausfahrt R, Parkplatz beim Silo, Fahrtrichtung Sattledt
Betroffenes Fahrzeug: LKW, Kennzeichen: X (SLO)

Sie haben als Verantwortlicher der Firma K. s.r.o. mit Sitz in G., X (Slowakei), diese ist Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, zu verantworten, dass der/die angeführte/r Arbeitnehmer/in im Transportbereich im Bundesgebiet beschäftigt wurde und für diese/n kein Arbeitsvertrag oder Dienstzettel in deutscher Sprache im Fahrzeug bereitgehalten und auch den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form nicht zugänglich gemacht wurde/n, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich abweichend von Abs. 1 den 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 nicht bereithält oder diese den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form nicht zugänglich macht, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist.
Arbeitnehmer/in: M.T.
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: LKW-Lenker
Kennzeichen des Fahrzeuges: X
Kennzeichen des Anhängers: -
Kontrollort und Kontrollzeit: A9, Ausfahrt R, Parkplatz beim Silo, Gemeinde R“

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird die Strafe aufzuheben, weil diese nach Meinung des Bf in dieser Höhe nicht gerechtfertigt sei.

Begründend wurde ausgeführt, dass vor der Ausstellung eines A1-Dokumentes für den ungarischen Staatsangehörigen eine Anfrage an die ungarische Behörde zu schicken ist, welche Voraussetzung für die Ausstellung eines A1-Dokumentes der slowakischen Sozialversicherung sei. Die Anfrage an die ungarische Behörde sei am 29. April 2019 gestellt worden, die Behörde habe aber erst am 21. Mai 2019

geantwortet. Danach sei am 30. Mai 2019 bei der slowakischen Sozialversicherung das A1-Dokument beantragt worden. Bis zu diesem Tag habe der Bf daher für den Angestellten T.M. das A1-Dokument von der slowakischen Sozialversicherung nicht erhalten.

Hinzuweisen sei darauf, dass am Tag der Kontrolle bis 15:00 Uhr alle Unterlagen, die von der Behörde angefordert worden seien, geschickt worden seien.

Was die ZKO3T-Meldung betreffe, könne diese, solange das A1-Dokument nicht ausgestellt sei, nicht erstattet werden, da keine Sozialversicherungsnummer, welche im ZKO3-Formular auszufüllen ist, vorhanden ist. Das sei auch der Grund gewesen, warum die Entsendung des Arbeiters erst nachträglich gemeldet und nur sein Geburtsdatum angegeben worden sei.

Der Bf führe eine Transportgesellschaft, die es sich nicht leisten könne, die Fahrer nicht zu melden und diesen nicht die entsprechenden Belege mitzugeben. Die für das jeweilige Land erforderlichen Dokumente, würden den Fahrern beigegeben. Man könne auch aus den ZKO-Meldungen ersehen, dass sämtliche Fahrer nachgemeldet worden seien. Zudem würde den Fahrern jeweils der Lohn ausbezahlt, der nach dem Gesetz des Landes zustehen würde.

I.3. Die belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 1. Oktober 2019 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 14. Oktober 2020, an welcher der Bf persönlich teilgenommen hat. Die Vertreter des Finanzamtes sowie der belangten Behörde waren zur mündlichen Verhandlung entschuldigt.

I.5. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma K. s.r.o., mit dem Sitz in G., X, Slowakei. Diese Firma ist im nationalen und internationalen Transportgewerbe tätig. In Österreich werden seit 2010 derartige Transporte durchgeführt.

Dem Bf sind die österreichischen Rechtsvorschriften zum Lohn- und Sozialdumping bekannt, insbesondere, dass bei jedem Transportvorgang in Österreich der beschäftigte Kraftfahrer neben den Frachtpapieren, auch den Arbeitsvertrag in deutscher Sprache, die ZKO3T-Meldung sowie das Sozialversicherungsdokument A1 mitzuführen hat.

Am 23. April 2019 haben die K. s.r.o. und der ungarische Staatsangehörige T.M. einen Arbeitsvertrag über die Beschäftigung als Kraftfahrer im inländischen und internationalen Frachttransport abgeschlossen. Herr M. wurde daraufhin umgehend von der K. s.r.o. bei der slowakischen Sozialversicherung angemeldet. Vor der Ausstellung eines A1-Dokuments hat die slowakische Sozialversicherung innerhalb einer Frist von 30 Tagen bei der vergleichbaren ungarischen Behörde eine Freigabe der betreffenden Person zu beantragen. Für die Rückmeldung steht der ungarischen Behörde wiederum eine Frist von 30 Tagen zur Verfügung. Der Bf hat bei der ungarischen Behörde eine rasche Bearbeitung des Falls urgiert. Gegenständlich ist die Rückmeldung der ungarischen Behörde am 21. Mai 2019 eingelangt. In der Folge stellte die Firma des Bf am 30. Mai 2019 bei der slowakischen Sozialversicherung der Antrag auf Ausstellung eines A1-Dokumentes betreffend den Kraftfahrer M.

Bereits vor dieser Antragstellung beauftragte die Firma des Bf den ungarischen Staatsangehörigen mit einer Transportfahrt in Österreich. Bei dieser Fahrt erfolgte am 28. Mai 2019 eine Kontrolle des vom Arbeitnehmer M. gelenkten Kleintransporters der Firma K. s.r.o. Bei der Kontrolle wurde der Lenker von den Kontrollorganen aufgefordert, ein Personenblatt in seiner Muttersprache auszufüllen und die gemäß LSD-BG erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Herr M. konnte bei der Kontrolle weder einen Arbeitsvertrag in deutscher Sprache, noch die ZKO3T-Meldung sowie das Sozialversicherungsdokument A1 vorlegen.

Aus diesem Grund wurde dem Lkw-Fahrer bei der Kontrolle ein an die K. s.r.o. adressiertes Schriftstück übergeben, in welchem diese schriftlich aufgefordert wurde das Sozialversicherungsdokument A1, die ZKO3T-Meldung sowie Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen innerhalb von zwei Werktagen, d.h. bis zum 31. Mai 2019, vorzulegen.

Zudem wurde dem Lkw-Fahrer im Zuge der Kontrolle ein weiteres Schriftstück ausgehändigt, in welchem die K. s.r.o. aufgefordert wurde bis zum 14. Juni 2019 Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, Lohnaufzeichnungen, Lohnzettel für Mai 2019 und Lohnzahlungsnachweise für Mai 2019 in deutscher Sprache vorzulegen.

Aufgrund der schriftlichen Aufforderung übersandte die K. s.r.o. eine halbe Stunde nach Kontrollbeginn den Arbeitsvertrag des Lkw-Lenkers in deutscher Sprache per E-Mail an „Post, Finpol-ZKO“ und wurde in diesem Schreiben darauf hingewiesen, dass das Sozialversicherungsdokument A1 noch nicht vorliegt, da dieses von der Sozialversicherung in der Slowakei noch nicht ausgestellt worden ist.
In einer weiteren E-Mail-Nachricht am Kontrolltag wurden von der K. s.r.o. die am 28. Mai 2019 um 13:51 Uhr erstattete ZKO3T-Meldung, ein Banküberweisungsbeleg über die Lohnauszahlung für den Monat April 2019 und Arbeitsaufzeichnungen für den Zeitraum 23. April bis 1. Mai 2019 vorgelegt.

I.6. Dieser Sachverhalt ergibt sich einerseits aus dem Vorbringen des Bf in der mündlichen Verhandlung, andererseits aus den Aktenunterlagen, welche die vom Bf nachträglich vorgelegten Unterlagen beinhalten.
In der mündlichen Verhandlung kann der Bf nachvollziehbar schildern, dass die Ausstellung eines Sozialversicherungsdokumentes A1 in der Slowakei erst dann beantragt werden kann, wenn seitens der ungarischen Sozialversicherung eine schriftliche Freistellung eingelangt ist. Den entsprechenden Antrag vom 30. Mai 2019 auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokumentes in der Slowakei hat der Bf bereits im Verfahren vor der belangten Behörde vorgelegt.
Aus der nachträglichen ZKO3T-Meldung ist ersichtlich, dass diese zirka eine Stunde nach der Kontrolle abgegeben wurde. Ebenso ist aus dem Akt ersichtlich, dass der Arbeitsvertrag in deutscher Sprache der Finanzverwaltung per E-Mail eine halbe Stunde nach Kontrollbeginn vorgelegt worden ist.

Die bei der Kontrolle aufgenommenen Lichtbilder verdeutlichen, dass es sich beim verwendeten Transportfahrzeug um ein Fahrzeug handelt, welches nicht über 3,5 t Gesamtgewicht aufweist. Aus diesem Grund sind daher keine digitalen Fahrtaufzeichnungen zu führen. Händische Aufzeichnungen des jeweiligen Lkw-Fahrers werden allerdings erst am Monatsende im Büro der K. s.r.o. abgegeben und danach die Lohnverrechnung vorgenommen. Da die Kontrolle am 28. Mai 2019 stattgefunden hat, ist es nachvollziehbar, dass die Arbeitsaufzeichnungen für Mai 2019 noch nicht im Büro der K. s.r.o. vorgelegen sind, weshalb der Bf in Folge der schriftlichen Aufforderung zum Nachweis der Führung von Arbeitsaufzeichnungen jene für April 2019 vorgelegt hat. Es ist daher schlüssig nachvollziehbar, dass der Firma des Bf die Arbeitszeitaufzeichnungen für den Monat Mai 2019 bei der Kontrolle noch nicht zur Verfügung gestanden sind.

II. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

II.1. Rechtslage:
Im gegenständlichen Fall sind folgende Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), idF BGBl. I Nr. 64/2017, maßgeblich:

„Geltungsbereich

§ 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.

[...]

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

...

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,...

[...]

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.

[...]

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."

II.2. Faktum ist, dass der ungarische Lkw-Fahrer im Auftrag seines Arbeitgebers, der Firma K. s.r.o., in Österreich eine Transportfahrt durchgeführt hat und sohin eine Entsendung eines mobilen Arbeitnehmers und ein Anwendungsfall des LSD-BG vorliegt, zumal nachweislich keine Transitfahrt durchgeführt wurde (§ 1 Abs. 5 Z 7 LSD-BG).

Aus den Feststellungen der Kontrollorgane im Zuge der Kontrolle ergibt sich, dass der ungarische Lkw-Lenker neben den Frachtpapieren und seiner Lenkerberechtigung auch seinen Arbeitsvertrag vom 23. April 2019, der in slowakischer Sprache verfasst war, mitgeführt hat. Faktum ist, dass der Bf erst über entsprechende schriftliche Aufforderung nach der Kontrolle den Arbeitsvertrag in deutscher Sprache vorgelegt hat. Mithin ist es als erwiesen anzusehen, dass im Zuge der Kontrolle entgegen den gesetzlichen Vorgaben den Kontrollorganen kein Arbeitsvertrag in deutscher Sprache vorgewiesen werden konnte, weshalb dem Bf die angelastete Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht vorwerfbar ist.

Lediglich der Vollständigkeit halber wird an dieser Stelle angemerkt, dass die im bezughabenden Strafantrag der Finanzpolizei dargestellte Nichtvorlage bzw. nicht vollständige Vorlage der Lohnunterlagen, dem Bf nicht zum Vorwurf gemacht wurde und damit auch im Beschwerdeverfahren nicht zu beurteilen war.

II.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

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

Der Bf gibt in der mündlichen Verhandlung über Befragung an, dass seine Firma seit 2010 in Österreich tätig ist und er darüber informiert ist, welche Vorschriften hinsichtlich der Beschäftigung von Arbeitskräften in Österreich bezogen auf Lohn- und Sozialdumping zu beachten sind. Explizit führt der Bf aus, dass er davon Kenntnis hat, dass bei einem Transportvorgang in Österreich neben den Frachtpapieren auch der Arbeitsvertrag in deutscher Sprache, die ZKO3T-Meldung und das Sozialversicherungsdokument A1 vom Lenker mitzuführen sind. Die vom Bf beschäftigten Lkw-Lenker sind zwar angewiesen, diese Unterlagen im Fahrzeug bereitzuhalten und im Falle von Kontrollen den Behördenorganen vorzuweisen, inwiefern der Bf diese Vorgabe kontrolliert und sich davon überzeugt, dass die Lkw-Fahrer diese Papiere auch mitführen, legt der Bf nicht dar. Zudem ist zu bemerken, dass die ZKO3T-Meldung erst nach der Kontrolle erstattet wurde und zum Zeitpunkt der Beauftragung der Transportfahrt ein A1-Sozialversicherungsdokument noch nicht vorgelegen ist. Trotzdem wurde der ungarische Lkw-Fahrer mit der Durchführung der Transportfahrt beauftragt. Diese Umstände verdeutlichen, dass dem Bf zumindest fahrlässiges und sohin schuldhaftes Verhalten vorwerfbar ist, weshalb er die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu vertreten hat.

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

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.
Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in

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

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

II.5. Die Bestimmungen des LSD-BG dienen allgemein der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Schutzzwecke sind insbesondere die Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen und die Gewährleistung des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für bestehende Arbeitsverhältnisse und für Arbeitnehmer, welche von Arbeitgebern aus dem EWR-Raum oder aus Drittstaaten zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden. Mit den verletzten Rechtsvorschriften bezweckt der Gesetzgeber, dass österreichische Arbeitsbedingungen im Zuge der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit nicht unterlaufen werden. Für in Österreich tätige Arbeitnehmer soll unter fairen Konkurrenzbedingungen im Wirtschaftsleben sozialer Schutz, insbesondere durch die sozialversicherungsrechtliche Meldung und behördliche Genehmigung ihrer Beschäftigung, gewährleistet werden. Eine Kontrolle, ob diese gesetzlich verfolgten Interessen im Rahmen einer konkreten Beschäftigung berücksichtigt wurden, kann nur durch die Erstattung der Meldungen und das Bereithalten der in den gesetzlichen Bestimmungen angeführten Unterlagen bewerkstelligt werden.

II.6. Im vorliegenden Fall steht fest, dass bereits eine halbe Stunde nach Kontrollbeginn und damit in zeitlichen Nahverhältnis zur Kontrolle der Arbeitsvertrag in deutscher Sprache der Finanzpolizei zur Einsicht vorgelegen ist. Dem öffentlichen Interesse an der unmittelbaren, raschen und effizienten behördlichen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping wurde gegenständlich unter Berücksichtigung dieses Aspektes nicht entgegengewirkt.

Vorliegend kann somit nicht von einer typischen Deliktsverwirklichung gesprochen werden, auch wenn objektiv gesehen, da bei der Kontrolle eine Einsichtnahme der Kontrollorgane in den Arbeitsvertrag in deutscher Sprache nicht möglich gewesen ist, ein Verstoß gegen die Gebotsnorm vorliegt. Es ist aber zu bemerken, dass

unter den gegebenen Umständen die vom Bf zu vertretende Intensität der Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes nicht jenes Ausmaß erreicht, dass der gegenständlichen Verwaltungsübertretung üblicherweise zu unterstellen ist, vielmehr liegt eine Ordnungswidrigkeit vor.

Unter diesen Voraussetzungen erkennt das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich, dass die Voraussetzung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG im gegenständlichen Fall gegeben sind, zumal – wie dargelegt – die Intensität der Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes gering ist und die zeitnahe Vorlage des Arbeitsvertrages auch ein geringes Verschulden des Bf widerspiegelt. In diesem Sinne kann daher für die vorliegende Ordnungswidrigkeit der Nichtbereithaltung das Arbeitsvertrages in deutscher Sprache im Zeitpunkt der Kontrolle eine Ermahnung ausgesprochen werden, welche dem Bf verdeutlicht, dass er für die Bereithaltung der Unterlagen durch die von ihm beschäftigten LKW-Lenker besondere Vorkehrungen zu treffen hat. Mit der Ermahnung wird ihm daher die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens vor Augen geführt und er angeleitet in Hinkunft weitere gleichartige Übertretungen hintanzuhalten.

III. Verfahrenskosten:

Aufgrund des Umstandes, dass keine Geldstrafe verhängt wurde, entfällt auch der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde. Da die Beschwerde teilweise Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren nicht zu leisten (§ 52 Abs. 8 VwGVG).

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

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.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger