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-302742/5/KLe/TO

Datum:
Linz, 14. Dezember 2020

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Lederer über die Beschwerde des R T, vertreten durch W & S Rechtsanwälte GmbH & Co KG, L, L, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 22.4.2020, GZ: BHFR/919060015161/19, wegen Übertretungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 25.8.2020

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen. Des Weiteren wird der Spruch der belangten Behörde insofern konkretisiert, als hinsichtlich der verletzten Übertretungs- und Strafnorm die Bezeichnung „idF BGBl. I Nr. 64/2017“ eingefügt wird.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 680 Euro zu leisten.

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. Verfahrensgang:

Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 22.4.2020, GZ: BHFR/919060015161/19, wurde folgender Spruch erlassen:

„1. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr

Ort: H , H

Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer 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 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. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.

Für den unten angeführten Arbeitnehmer wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Organe der Finanzpolizei Team 44 keine Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder in elektronischer Form zugänglich gemacht.

Arbeitnehmer: B J

geb. am: x

Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik

Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 04.11.2019

Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

2. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr

Ort: H, H

Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer 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 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. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Für den unten angeführten Arbeitnehmer wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Organe der Finanzpolizei Team 44 keine Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder in elektronischer Form zugänglich gemacht.
Arbeitnehmer: K M geb. am: x
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 04.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

3. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr
Ort: H, H
Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer 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 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. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Für den unten angeführten Arbeitnehmer wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Organe der Finanzpolizei Team 44 keine Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder in elektronischer Form zugänglich gemacht.
Arbeitnehmer: M D geb. am x

Staatsangehörigkeit: Bosnien und Herzegowina
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 14.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

4. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr
Ort: H, H
Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer 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 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. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Für den unten angeführten Arbeitnehmer wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Organe der Finanzpolizei Team 44 keine Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder in elektronischer Form zugänglich gemacht.
Arbeitnehmer: N M geb. am: x
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 14.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

5. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr
Ort: H, H
Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger zu verantworten, dass unten angeführte Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Überlassung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 Z 1 LSD-BG nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich macht.

Folgende Unterlagen wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Abgabenbehörde (Finanzpolizei) nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 oder A 1), sofern für die überlassene Arbeitskraft in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht. Kann der Überlasser zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Überlassung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1; Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Überlassung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten.
Arbeitnehmer: K M geb. am: x
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 04.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

6. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr Ort: H, H
Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger zu verantworten, dass unten angeführte Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Überlassung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 Z 1 LSD-BG nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich macht.
Folgende Unterlagen wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Abgabenbehörde (Finanzpolizei) nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 oder A 1), sofern für die überlassene Arbeitskraft in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht. Kann der Überlasser zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Überlassung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1; Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Überlassung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten.
Arbeitnehmer: M D geb. am: x
Staatsangehörigkeit: Bosnien und Herzegowina
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 14.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

7. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr
Ort: H, H

Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger zu verantworten, dass unten angeführte Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Überlassung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 Z 1 LSD-BG nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich macht.
Folgende Unterlagen wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle durch die Abgabenbehörde (Finanzpolizei) nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 oder A 1), sofern für die überlassene Arbeitskraft in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht. Kann der Überlasser zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Überlassung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1; Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Überlassung der
ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten.
Arbeitnehmer: N M geb. am: x
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 14.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

8. Datum/Zeit: 14.11.2019, 08:20 Uhr
Ort: H im M, H
Sie haben es als Gewerbeinhaber (Gewerbewortlaut: Baugewerbetreibender, eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten mit Sitz in R, M) und damit als inländischer Beschäftiger zu verantworten, dass die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Sitzstaat des Überlassers gemäß § 19 Abs. 4 Z 10 LSD-BG am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Überlassung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurde, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 Z 3 LSD-BG nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich macht.
Arbeitnehmer: MUSIC Dino geb. am: 23.03.1994
Staatsangehörigkeit: Bosnien und Herzegowina
Tätigkeit: Vollwärmeschutzarbeiten Arbeitsantritt: 14.11.2019
Name und Anschrift des Überlassers: Fa. C I S, P, P, Tschechische Republik

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

1. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 in der geltenden Fassung
2. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
3. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
4. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
5. § 26 Abs. 2 i.V.m. § 21 Abs. 3 Z 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
6. § 26 Abs. 2 i.V.m. § 21 Abs. 3 Z 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
7. § 26 Abs. 2 i.V.m. § 21 Abs. 3 Z 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
8. § 26 Abs. 2 i.V.m. § 21 Abs. 3 Z 3 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	Gemäß
Zu 1. bis 4.:		
insgesamt € 2.000,00	64 Stunden	§ 28 Z 3 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
Zu 5. bis 7.:		
insgesamt € 900,00	60 Stunden	§ 26 Abs. 2 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.
Zu 8.:		
€ 500,00	33 Stunden	§ 26 Abs. 2 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.

Weitere Verfügungen (zB Verfallsausspruch, Anrechnung von Vorhaft):

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen: € 340,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, jedoch mindestens € 10,00 für jedes Delikt (je ein Tag Freiheitsstrafe wird gleich € 100,00 angerechnet).
Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher € 3.740,00“. [Hervorhebungen nicht übernommen]

I.2 Dagegen wurde vom Bf im Wege seiner rechtsfreundlichen Vertretung rechtzeitig Beschwerde eingebracht und Folgendes (wortwörtlich wiedergegeben) vorgebracht:

„Der Beschuldigte hat einen Arbeitskräfteüberlassungsvertrag per 30.10.2019 mit der renommierten Überlasserin C I I S, P, L, P, registriert im tschechischen Firmenbuch zu x abgeschlossen. Er ist daher Beschäftiger iSd AÜG bzw LSD-BG.

Die drei im Zuge der Kontrolle behördenseitig relevierten Mitarbeiter B, K, N und M haben die tschechische bzw. bosnisch-herzegowinische Staatsbürgerschaft und wurden aus dem Ausland nach Österreich überlassen. Es handelt sich somit um eine grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung.

Dass im Zeitpunkt der Kontrolle am 14.11.2019 in Anbetracht der Arbeiter B, K und M keine Lohnunterlagen am Arbeitseinsatzort im Inland oder in elektronischer Form durch den Beschuldigten (Beschäftiger) bereitgehalten waren liegt allein daran, dass er diese

Unterlagen von der Überlasserin der entsprechenden Arbeitnehmer, der C I I S, selbst nicht erhalten hatte.

Die betroffenen Arbeitnehmer waren am Kontrolltag 14.11.2019 noch nicht einmal einen ganzen Monat tätig (Arbeitsbeginn B, K: 04.11.2019; Arbeitsbeginn N, M: 14.11.2019) und konnten bereits aus diesem Grund Lohnunterlagen wie Lohnzettel/Lohnzahlungsnachweise noch gar nicht vorliegen, da noch keine volle Lohnzahlungsperiode beendet war.

Die Bestätigung der Anmeldung der Arbeitskräfte K, M und N wurden zwar nicht an am Arbeitseinsatzort, jedoch bei der in der Entsendemeldung genannten Ansprechperson bzw. an einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt bereitgehalten, was auch in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z9 angeführt war. Das gleiche gilt für die Genehmigung der Beschäftigung des M gern § 19 Abs 4 Z 10 LSD-BG.

Der Beschuldigte hat als Beschäftiger im Rahmen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die in § 22 Abs 2 LSD-BG normierte Pflicht nur deshalb nicht erfüllen können, da er selbst über die genannten Lohnunterlagen der Überlasserin C I I S nicht verfügte.

Hat der inländische Beschäftiger - wie vorliegend - die Unterlagen nicht erhalten oder sind die erhaltenen nicht ausreichend, trifft die Strafbarkeit nur den Überlasser, während der Beschäftiger nicht strafbar sein kann, da keine besondere inhaltliche Aufforderungs- oder Kontrollpflicht gegenüber dem Überlasser normiert ist und auch der Straftatbestand des § 28 Z 3 nur die Nichtbereithaltung erhaltener Lohnunterlagen umfasst (Schrank in Schrank/Schrank/Lindmayr (Hrsg), Lohn- und Sozialdumping (2017) zu § 22 LSD-BG Rz 8, 16). Der Beschuldigte hat daher weder objektiv noch subjektiv sorgfaltswidrig gegen eine ihm auferlegte Pflicht verstoßen und ist daher nicht strafbar.

Die Bestätigung der Anmeldung der Arbeitskräfte K, M und N wurden zwar nicht an am Arbeitseinsatzort, jedoch bei der in der Entsendemeldung genannten Ansprechperson bzw. an einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt (I, A P) bereitgehalten. Eine Bereithaltung durch den Beschuldigten am Arbeitseinsatzort war daher gem. § 21 Abs 3 letzter Satz LSD-BG nicht erforderlich. Angesichts der deutlichen Hinweise des Beschuldigten, dass dieser Beschäftiger ist und Arbeitskräfte über eine genau genannte Überlasserin beschäftigte, hätte die Behörde auch den dahingehenden - gleichsam naheliegenden - Sachverhalt zu erheben gehabt. Auf Grundlage dessen hätte sich jener - nunmehr auch urkundlich unter Beweis gestellte - Sachverhalt ergeben, der eine Strafbarkeit des Beschuldigten gem. § 21 Abs 3 letzter Satz iVm Abs 2 LSD-BG ausschließt.

Die Bestätigung der Genehmigung der Beschäftigung des M gem § 19 Abs 4 Z 10 LSD-BG wurde zwar nicht an am Arbeitseinsatzort, jedoch bei der in der Entsendemeldung genannten Ansprechperson bzw. an einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt (I, A P) bereitgehalten. Eine Bereithaltung durch den Beschuldigten am Arbeitseinsatzort war daher gem. § 21 Abs 3 letzter Satz LSD-BG nicht erforderlich. Angesichts der deutlichen Hinweise des Beschuldigten, dass dieser Beschäftiger ist und Arbeitskräfte über eine genau

genannte Überlasserin beschäftigte, hätte die Behörde auch den dahingehenden - gleichsam naheliegenden - Sachverhalt zu erheben gehabt. Auf Grundlage dessen hätte sich jener - nunmehr auch urkundlich unter Beweis gestellte - Sachverhalt ergeben, der eine Strafbarkeit des Beschuldigten gem. § 21 Abs 3 letzter Satz iVm Abs 2 LSD-BG ausschließt.

Rein hilfsweise wurde vorgebracht, dass die Behörde gemäß § 45 Abs. 2 VStG von der Einleitung und der Fortführung eines Strafverfahrens absehen und die Einstellung verfügen, zumindest aber die verhängten Strafen deutlich reduzieren hätte müssen, da die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsguts, die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschwerdeführers allenfalls gering wären und er - bei erstmaliger Inanspruchnahme einer ausländischen Personalüberlassungsfirma - auf deren umfassende Erfüllung sämtlicher Dokumentations- und Bereitstellungs- und -haltepflichten vertraute. Er kooperierte auch vollumfassend mit den Behörden.
Festzuhalten ist nicht zuletzt, dass der Beschuldigte im Übrigen bislang wegen einschlägiger Übertretungen nicht belangt wurde und unbescholten ist.“

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1 Folgender Sachverhalt steht fest und wird der Entscheidung zugrunde gelegt:

Am 14.11.2019, beginnend um 08:20 Uhr, erfolgte auf der Baustelle der Firma p b GmbH (Neubau von Wohnungen) in H H, durch Organe der Finanzpolizei, Team 44, eine Kontrolle auf Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG und des LSD- BG. Bei dieser Kontrolle wurden folgende drei nach Österreich überlassene Arbeitnehmer der Firma C I S mit Sitz in P, P, Tschechische Republik, angetroffen:

- Herr M K, geb. am x, Staatsbürgerschaft: Tschechische Republik
- Herr M N, geb. am x, Staatsbürgerschaft: Tschechische Republik
- Herr D M, geb. am x, Staatsbürgerschaft: Bosnien und Herzegowina

Die genannten drei Arbeitnehmer wurden bei der Kontrolle gemeinsam mit dem Bf bei Vollwärmeschutzarbeiten angetroffen.

Bei der Kontrolle nicht angetroffen wurde Herr J B, geb. am x, Staatsbürgerschaft: Tschechische Republik. Aus der verspäteten ZKO-Meldung und den Stundenaufzeichnungen des Bf ist ersichtlich, dass Herr B seit 04.11.2019 als Helfer auf der gegenständlichen Baustelle tätig war.
Da keinerlei Unterlagen nach dem LSD-BG vorgelegt werden konnten, wurde den drei Arbeitnehmern jeweils ein Personenblatt vorgelegt. Alle drei gaben an, dass sie für die Firma C I S mit Sitz in P, P, Tschechische Republik, arbeiten und die Arbeitsanweisungen vom Bf erhalten.
Der Bf konnte keinerlei Unterlagen nach dem LSD-BG für die überlassenen Arbeitnehmer vorlegen. In der niederschriftlichen Befragung gab der Bf an, dass

er Baugewerbetreibender ist und Innenputz-, Fassaden- und Putztätigkeiten ausführt. In seiner Firma habe er zwei Personen angestellt. Die drei ausländischen seien von der Leasingfirma aus Tschechien. Zwei der Arbeitnehmer habe der Bf von deren Quartier auf die Baustelle gebracht. Herr M wäre über die Leasingfirma auf die Baustelle gekommen. Die Arbeitsanweisungen habe der Bf gegeben. Die Tätigkeiten der Arbeitnehmer wären vom Bf kontrolliert worden und dieser hafte auch dafür. Das Material habe die Firma p b GmbH und das verwendete Werkzeug der Bf zur Verfügung gestellt. Die drei Arbeitnehmer wären von der Leasingfirma bezahlt worden. Der Bf habe den vereinbarten Stundensatz an die Leasingfirma bezahlt und diese habe die Arbeitnehmer bezahlt.

Für Herrn D M hätte der Bf als inländischer Beschäftiger die in § 21 Abs. 3 Z 3 LSD-BG angeführte behördliche Genehmigung am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereithalten oder unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich machen müssen. Bei der Kontrolle konnte dieses Dokument weder vorgelegt noch in elektronischer Form zugänglich gemacht werden.

Der aufgenommene Sachverhalt mitsamt Beweismitteln wurde von der Finanzpolizei im Rahmen von Strafanträgen per 13.12.2019 der Bezirkshauptmannschaft Freistadt übermittelt.

Die Bezirkshauptmannschaft Freistadt hat dem Bf die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen mit Aufforderung zur Rechtfertigung vom 18.2.2020 zur Kenntnis gebracht.

In der Eingabe vom 2.3.2020 wurde angemerkt, dass der inkriminierende Sachverhalt auf einem Versehen beruhe, da der Bf davon ausgegangen wäre, dass die Lohnunterlagen zumindest in elektronischer Form durch den Arbeitskräfteüberlasser, Firma C I S abgespeichert wurden. Bei der Kontrolle war nichts abrufbar, die geforderten Unterlagen wurden jedoch nach der Kontrolle am 14.11.2019 nachgereicht.

Mit E-Mail vom 10.4.2020 hat die Bezirkshauptmannschaft Freistadt die Finanzpolizei Team 44 um Mitteilung ersucht, welche Unterlagen nach der Kontrolle am 14.11.2019 nachgereicht wurden.

Dazu wurde in der Stellungnahme der Finanzpolizei Team 44 vom 16.4.2020 mitgeteilt, dass am 14.11.2019 um 19:15 Uhr zwei Dokumente übermittelt wurden. Das erste Dokument beinhaltete die Angebotslegung über die Vollwärmeschutzarbeiten der Firma des Bf an die Firma p b GmbH. Das zweite Dokument beinhaltete die Angebotslegung über die Zurverfügungstellung von Fachpersonal durch die Firma C I I S.

Am 17.11.2019 wurden Stundenaufzeichnungen der KW 45 für Herrn K und Herrn B und Stundenaufzeichnungen der KW 46 für Herrn K, Herrn B, Herrn M und Herrn N übermittelt.

Die Stundenaufzeichnungen sind zum Zeitpunkt der Kontrolle weder bereitgehalten worden noch waren sie elektronisch zugänglich, da sie erst nachträglich im Büro des Bf mitgeschrieben wurden.

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Verfahrensakt und dem durchgeführten Ermittlungsverfahren und ist unstrittig.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

Gemäß § 21 Abs. 3 LSD-BG hat der Beschäftiger für jede überlassene Arbeitskraft für die Dauer der Überlassung folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland 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 der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 oder A 1), sofern für die überlassene Arbeitskraft keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht; kann der Überlasser zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Überlassung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1; Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Überlassung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;
2. die Meldung gemäß § 19 Abs. 1 und 4;
3. die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Sitzstaat des Überlassers gemäß § 19 Abs. 4 Z 10, sofern eine solche erforderlich ist.

Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

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

zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

Gemäß § 22 Abs. 2 LSD-BG trifft bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen.

Nach § 26 Abs. 2 LSD-BG begeht, wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 nicht bereithält oder zugänglich macht, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen.

Gemäß § 28 Z 3 LSD-BG begeht, wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält, 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.

Aufgrund der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften kommen die Bestimmungen des österreichischen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes zur Anwendung. Schutzzweck dieser Bestimmungen, die auf dem Binnenmarktkonzept der EU aufbauen, sind insbesondere die Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Gewährleistung des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für bestehende Arbeitsverhältnisse sowie ein fairer Wettbewerb zwischen in- und ausländischen Unternehmen. Dazu sind in den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen formale Verpflichtungen bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen festgelegt, die nicht zuletzt auch dem Zweck der Ermöglichung effizienter Kontrollen dienen.
Dass die erforderlichen Lohnunterlagen am Kontrollort weder bereitgehalten noch elektronisch zugänglich gemacht wurden, wird vom Bf nicht bestritten. Die Nachreichung der ohnehin unvollständigen erforderlichen Lohnunterlagen ändert nichts an der Tatsache, dass diese nicht zum Zeitpunkt der Kontrolle am Arbeits(Einsatz)ort bereitgehalten und auch nicht in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden.

Zum Zeitpunkt der Kontrolle konnten für die überlassenen Arbeitnehmer jedenfalls keine Lohnunterlagen vorgelegt oder elektronisch zugänglich gemacht werden. Die Bereithaltung der Lohnunterlagen verfolgt nämlich ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel, und zwar den sozialen Schutz der Arbeitnehmer und die Gewährleistung dieses Schutzes sowie im Übrigen das Interesse an einem fairen Wettbewerb zwischen inländischen und ausländischen Unternehmen.
Die Verpflichtung des Beschäftigers soll es den Abgabenbehörden des Bundes ermöglichen, bereits am Arbeits(Einsatz)ort Erhebungen durchzuführen, welche erforderlich sind, um die Einhaltung der Entgeltbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer und eines fairen Wettbewerbes zu gewährleisten. Diese Erhebungen werden in der Praxis übermäßig erschwert, wenn nicht sogar unmöglich gemacht, wenn die Unterlagen, so wie in diesem Fall, nicht vorgelegt werden.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, soweit die Verwaltungsvorschriften über das Verschulden nicht anderes bestimmen. Da die oben angeführten Übertretungsnormen des LSD-BG über das Verschulden nicht anderes bestimmen, 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“).

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte 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. Es war daher zu prüfen, ob sich der Bf entsprechend sorgfältig verhalten habe, um glaubhaft machen zu können, dass ihm an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft.
Das Vorbringen des Bf, dass er der Ansicht gewesen sei, dass der Arbeitskräfteüberlasser die erforderlichen Unterlagen zumindest in elektronischer Form abgespeichert habe, entlastet ihn nicht. Es wäre Aufgabe des Bf als inländischer Beschäftiger gewesen, sich mit den einschlägigen Verwaltungsvorschriften des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes bekannt zu machen, gegebenenfalls den Überlasser auf die bereitzustellenden Unterlagen aufmerksam zu machen und die elektronische Zugänglichkeit zu den vom Arbeitskräfteüberlasser bereitgestellten Unterlagen zu prüfen.

Die Verwirklichung der objektiven und subjektiven Tatseite liegt somit unzweifelhaft vor. Der Beschwerde war keine Folge zu geben.

Im Hinblick auf die Strafbestimmungen des LSD-BG zur Bereithaltung und Übermittlung von Lohnunterlagen im Hinblick auf die aktuelle Judikatur des Europäischen Gerichtshofes sowie der österreichischen Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts war Folgendes zu beachten:

In Anbetracht der jüngeren Judikatur des EuGH und des VwGH (vgl. das Urteil des EuGH vom 12.09.2019, C-64/15, Maksimovic u.a. sowie das Erkenntnis des VwGH vom 15.10.2019, Zl. Ra 2019/11/0033) war aufgrund partieller Verdrängung der innerstaatlichen Strafsanktionsnorm zwecks Herstellung der Unionsrechtskonformität lediglich eine einzige Geldstrafe wegen der Nichtübermittlung der Lohnunterlagen betreffend der angeführten Arbeitnehmer zu verhängen. Auf diese Judikatur hat die belangte Behörde im angefochtenen Straferkenntnis bereits Bedacht genommen.

Zur Strafbemessung ist festzuhalten, dass gemäß § 19 Abs. 1 VStG Grundlage für diese die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat ist.

Gemäß § 19 Abs. 2 leg. cit. 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 §§ 32 bis 35 Strafgesetzbuch (StGB) sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.
Bei der Strafzumessung handelt es sich laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. VwGH 28.11.1966, 1846/65) innerhalb eines 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 Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (vgl. ua. VwSlg 8134 A/1971).

Entgegen den Beschwerdeausführungen ist auch nicht zu erkennen, dass die Tat unter Umständen begangen worden wäre, die einen Schuldausschließungs- oder Rechtfertigungsgrund nahekämen.
Der Bf hat als Unternehmer fahrlässig agiert, indem er die erforderliche Sorgfalt zur Einhaltung der Rechtsvorschriften nicht angewandt hat.

Wer ein Gewerbe betreibt, ist verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Bestehen über den Inhalt der Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen; wenn er dies unterlässt, so vermag ihn die Unkenntnis dieser Vorschrift nicht von seiner Schuld zu befreien (vgl. dazu das Erkenntnis des VwGH vom 14.11.2002, Zl. 2001/09/0175).

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden und das angefochtene Straferkenntnis zu bestätigen.

5.5. Die Spruchergänzung bezüglich der Fundstelle der Übertretungs- bzw. Strafnorm erfolgte in Entsprechung der Entscheidung des VwGH vom 6. Juni 2020, Ra 2020/09/0013-5. Eine Schlechterstellung des Bf erfolgte dadurch nicht.

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 bereits im Erkenntnis dargestellten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer solchen. Diese Rechtsprechung ist nicht als uneinheitlich zu beurteilen und es liegen keine Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Darüber hinaus ist der festgestellte Sachverhalt ein Ergebnis der Beweiswürdigung und wurde dieser nach Durchführung einer Verhandlung festgestellt und entsprechend begründet. Es handelt sich dabei um keine Rechtsfrage, jedenfalls nicht um eine solche von grundsätzlicher Bedeutung.

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. Lederer