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-302582/3/Kü/LB

Datum:
Linz, 25. Jänner 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von F.A., vertreten durch Rechtsanwalt Dr. J.P., X, M., vom 22. November 2019, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 18. Juli 2019, GZ: Wi96-74-2018-Kw, Wi96-75-2018-Kw, Wi96-76-2018-Kw, Wi96-77-2018-Kw, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird teilweise stattgegeben und der Spruchpunkt IV. des angefochtenen Straferkenntnisses behoben und diesbezüglich das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.
Die zu Spruchpunkt I. verhängten Geldstrafen werden auf eine Gesamtstrafe von 300 Euro, die zu Spruchpunkt II. verhängte Geldstrafe wird auf 500 Euro und die zu Spruchpunkt III. verhängten Geldstrafen werden auf eine Gesamtstrafe von 500 Euro herabgesetzt. In allen drei Spruchpunkten haben die Ersatzfreiheitsstrafen zu entfallen.
Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde verringert sich auf 130 Euro. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich 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.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 18. Juli 2019, GZ: Wi96-74-2018-Kw, Wi96-75-2018-Kw, Wi96-76-2018-Kw, Wi96-77-2018-Kw, wurden über den Beschwerdeführer (in Folge: Bf) wegen Verwaltungsübertretungen nach § 26 Abs. 1 Z 1 iVm § 19, § 21 Abs. 1 Z 1 iVm § 26 Abs. 1 Z 3, § 22 Abs. 1 iVm § 28 Z 1 und § 12 Abs. 1 Z 3 iVm § 27 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz insgesamt sieben Geldstrafen zu jeweils 1.000 Euro sowie drei Geldstrafen zu jeweils 500 Euro verhängt. Im Fall der Uneinbringlichkeit wurden jeweils Ersatzfreiheitsstrafen von 33 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zu Grunde:

„Sie haben folgende Verwaltungsübertretungen begangen:
Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer und damit als zur Vertretung nach außen Berufener der Firma A. GmbH mit Sitz in Deutschland, H., X zu verantworten, dass die genannte Firma nachstehend genannte Staatsbürger

1. Herrn B.D., geb. x, serbischer StA,
2. Herrn A.D., geb. x, serbischer StA,
3. Herrn T.C., geb. x, rumänischer StA

zumindest am 02.10.2018 um ca. 09:50 Uhr (Kontrollzeitpunkt) auf der Baustelle „Umbau Bahnhof, in B., X, mit Eisenverlegearbeiten beschäftigte,

I. (Wi96-74-2018-Kw):
ohne dass eine ZKO3-Meldung über die Beschäftigung dieser Arbeitnehmer, welche zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wurden, spätestens eine Woche vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen gemacht wurde. Für keinen der genannten Arbeiter wurde die ZKO3-Meldung VOR Arbeitsbeginn eingebracht, sondern erst am Tag der Kontrolle.

II. (Wi96-75-2018-Kw):
ohne dass ein Nachweis über die Anmeldung zur Sozialversicherung des rumänischen Arbeitnehmers, Herrn C.T., (A1-Formular) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß § 21 Abs 1 LSD-BG der Arbeitnehmer am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten wurden oder dieser den Organen der Abgabenbehörde vor Ort in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden;

III. (Wi96-76-2018-Kw):
ohne dass jene Unterlagen, die zur Überprüfung des den Arbeitnehmern nach den österreichischen Rechtvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer am

Arbeits(Einsatz)ort bereitgehalten wurden. Sie wären verpflichtet gewesen, während der Dauer der Beschäftigung die Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeits- bzw. Einsatzort bereitzuhalten, oder diese zum Zeitpunkt der Kontrolle in elektronischer Form zugänglich zu machen. Es wurden die Lohnunterlagen entweder gar nicht bzw. nicht vollständig in deutscher Sprache vorgelegt. Auch wurden die vollständigen Unterlagen nicht in elektronischer Form zugänglich gemacht.

IV. (Wi96-77-2018-Kw)
und Organe der Abgabenbehörde bei den erforderlichen Erhebungen behindert wurden, da trotz nachweislicher Aufforderung durch die Finanzpolizei Team 42 Braunau Ried Schärding nicht sämtliche zur Überprüfung des den entsandten Arbeitnehmern für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlichen Lohnunterlagen (§ 22 LSD-BG) binnen vorgeschriebener Frist übermittelt wurden. Die geforderten Unterlagen wären bis zum Ablauf des der Aufforderung am 02.10.2018 zweitfolgenden Werktags (04.10.2018) abzusenden gewesen. Es wurden die geforderten Unterlagen nicht rechtzeitig innerhalb der gesetzten Frist übermittelt."

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird das Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen, in eventu nach § 20 VStG die verhängten Geldstrafen auf die Hälfte zu reduzieren.

Begründend wurde ausgeführt, dass am Tag nach der Kontrolle der Finanzpolizei die bei der Kontrolle verlangten Dokumente per E-Mail übermittelt worden seien. Der Bf habe aufgrund der Auftragsdokumente nicht gesehen, dass der Einsatzort dieser drei Bauarbeiter in Österreich liege, auch der Auftraggeber habe keine ZKO3-Meldung verlangt. Aus diesen Gründen treffe ihn seines Erachtens kein Verschulden an den ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen.

Im Rahmen der Strafbemessung habe die Behörde die Unbescholtenheit als strafmildernd und keine Umstände als straferschwerend gewertet. Der Strafrahmen des § 26 Abs. 1 LSD-BG, der einen Geldstrafrahmen für jeden Arbeitnehmer vorsehe, sei exzessiv und somit unsachlich und damit gleichheitswidrig und würde gegen Artikel 49 Abs. 3 GRC verstoßen, wonach das Strafmaß gegenüber der Straftat nicht unverhältnismäßig seien dürfe. Weiters seien derartige Regelungen auch nicht mit Artikel 56 AEUV in Einklang zu bringen. Hinsichtlich der Erforderlichkeit einer Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dürfe die Härte der verhängten Sanktionen mit der Schwere des mit ihr geahndeten Verstoßes in keinem Missverhältnis stehen und dürften die nationalen Rechtsvorschriften nicht die Grenzen dessen überschreiten, was zur Erreichung der mit diesen Rechtsvorschriften in legitimer Weise verfolgten Ziele erforderlich sei.

Im Sinne des Artikel 56 AEUV und des Artikel 49 Abs. 3 GRC und des Vorrangs des Unionsrechts würde daher im vorliegenden Fall die im Gesetz vorgesehene Mindeststrafe keine Anwendung finden, ebenso wenig die kumulative Verhängung

von Geldstrafen je betroffenen Arbeitnehmer, die Regelungen über die fixen Verfahrenskosten und die automatische Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen.

I.3. Die belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit undatierten Schreiben, eingelangt am 9. Dezember 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. Da im Beschwerdevorbringen der Sachverhalt dem Grunde nach nicht bestritten wird, sondern Rechtsfragen hinsichtlich der Strafbemessung bei Übertretungen nach dem LSD-BG thematisiert werden, konnte gemäß § 44 Abs. 3 VwGVG von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden, zumal vom rechtsfreundlich vertretenen Bf diese auch nicht beantragt wurde.

I.5. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der A. GmbH mit dem Sitz in X, H., Deutschland. Das Unternehmen ist im Baugewerbe tätig und werden unter anderem Bewehrungsarbeiten durchgeführt.

Am 2. Oktober 2018 um 09:50 Uhr führten Organe der Finanzpolizei auf der Baustelle „Umbau Bahnhof“ in B., X, eine Kontrolle durch. Neben drei Arbeitern der Firma H. mbH wurden von den Kontrollorganen auch zwei Arbeiter der A. GmbH, und zwar Herr D.A. und Herr D.B. sowie der von der Firma M. GmbH, welche ihren Sitz in Deutschland hat, an die A. GmbH überlassene Arbeiter, Herr C.T. bei Eisenverlegearbeiten angetroffen. Festgestellt werden konnte, dass die Firma A. GmbH als Subunternehmer für die H. mbH auf der Baustelle in B. tätig war.

Zu Kontrollbeginn konnten von den Arbeitern keine ihren Arbeitseinsatz betreffenden Unterlagen, wie Entsendemeldungen, Sozialversicherungsdokumente oder Arbeitsverträge und Lohnunterlagen, zur Einsicht vorgelegt werden.

Durch Befragung des Vorarbeiters der H. mbH sowie von Herrn D.B. brachten die Kontrollorgane in Erfahrung, dass die beiden Arbeiter der A. GmbH seit 5. September 2019 immer wieder tageweise auf der Baustelle arbeiten würden. Der von der Firma M. GmbH an die Firma A. GmbH überlassene rumänische Arbeiter C.T. hat am Kontrolltag den ersten Tag auf dieser Baustelle gearbeitet.
Der Vorarbeiter der H. mbH informierte den Bf telefonisch über die Kontrolle. In der Folge erstattete die A. GmbH die Entsendemeldungen hinsichtlich der Arbeiter

A. und B., welche um 11:59 Uhr am Kontrolltag bei der Zentralen Koordinierungsstelle eingelangt sind. Hinsichtlich des rumänischen Arbeiters erstattete die M. GmbH ebenso am Kontrolltag um 15:12 Uhr die ZKO-3-Meldung. In dieser Meldung wurde als inländischer Auftraggeber die A. GmbH mit dem Sitz in Hamburg angeführt.

Noch während der Kontrolle wurden auch die A1-Sozialversicherungsdokumente betreffend die Arbeiter der A. GmbH den Kontrollorganen zur Einsichtnahme vorgelegt. Hinsichtlich des überlassenen rumänischen Arbeiters konnte kein A1-Sozialversicherungsdokument und auch kein Antrag auf Ausstellung desselben den Kontrollorganen vorgewiesen werden.

Auch wegen der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen hat der Vorarbeiter der H. mbH mit dem Bf telefoniert und hat dieser zugesichert, die fehlenden Unterlagen umgehend vorzulegen. Daraufhin wurden noch während der Kontrolle die Lohnzettel für August 2018, Arbeitsaufzeichnungen und die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer A. und B. vom Bf den Kontrollorganen vorgelegt. Lohnunterlagen betreffend den überlassenen rumänischen Arbeiter wurden den Kontrollorganen bei der Kontrolle nicht vorgewiesen.

Am Ende der Kontrolle übergaben die Kontrollorgane dem Arbeiter B. eine schriftliche Aufforderung zur Übermittlung von Lohnunterlagen und wurde die A. GmbH darin aufgefordert, die fehlenden Unterlagen bis zum Ablauf des zweitfolgenden Werktages abzusenden. In diesem Aufforderungsschreiben wird weiters allgemein darauf hingewiesen, dass die A. GmbH während der Dauer der Beschäftigung/Entsendung die Verpflichtung trifft, nach § 21 LSD-BG Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördliche Genehmigungen und nach § 22 LSD-BG die im Gesetz genannten Lohnunterlagen bereitzuhalten und elektronisch zugänglich zu machen hat. Eine genaue Angabe, hinsichtlich welcher Arbeiter Sozialversicherungsunterlagen vorzulegen sind bzw. welche der im § 22 LSD-BG näher aufgelisteten Lohnunterlagen vorzulegen sind, enthält dieses Aufforderungsschreiben nicht.

Unter Bezugnahme auf das Aufforderungsschreiben übermittelte der Bf mit E-Mail vom 3. Oktober 2018 die ZKO3-Meldungen, die A1-Bescheinigungen, Passkopien und Arbeitsverträge und die letzten Lohnabrechnungen betreffend der Arbeiter B. und A. Der Bf ersuchte gleichzeitig um Mitteilung, falls noch Unterlagen fehlen würden.

I.6. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den vier Strafanträgen der Finanzpolizei, welche den Verfahren der belangten Behörde, die im Straferkenntnis zusammengefasst wurden, zugrunde liegen. Dieser Sachverhalt wird dem Grunde nach vom Bf auch nicht bestritten.

Die schriftlichen Unterlagen, welche den Strafanträgen angeschlossen sind, dokumentieren, dass die ZKO3-Meldungen bezüglich der Arbeiter der A. GmbH ca. zwei Stunden nach Kontrollbeginn vorgelegen sind bzw. noch am Nachmittag des Kontrolltages auch die ZKO3-Meldung hinsichtlich des rumänischen Arbeiters erstattet wurde. Auch Sozialversicherungsdokumente konnten von den beiden Arbeitern der A. GmbH bei der Kontrolle vorgelegt werden. Zudem steht fest, dass bereits am Kontrolltag auch Arbeitsverträge sowie die letzten Lohnabrechnungen der beiden Arbeiter der A. GmbH vorgelegen sind.

In Beantwortung der Aufforderung zur Rechtfertigung erklärt der Bf, dass seine Mitarbeiter in Deutschland Unterkunft bezogen haben, da die Baustelle nur ca. 1 Km von der Unterkunft entfernt gewesen ist. Aus diesem Grunde sei für ihn nicht ersichtlich gewesen, dass die Baustelle in Österreich liegt und zudem vom Auftraggeber auch keine ZKO3-Meldungen verlangt wurden. Die Verpflichtung zur Meldung vor Arbeitsbeginn habe er bedauerlicher Weise übersehen, doch wurden die Meldungen umgehend nachgeholt. Insofern bestätigt der Bf, dass diese Unterlagen zu Kontrollbeginn nicht vorgelegen sind. Hinsichtlich des rumänischen Arbeiters erklärt der Bf, wie bereits die bei der Kontrolle einvernommenen Arbeiter bestätigt haben, dass dieser erst am Kontrolltag erstmals auf der Baustelle gearbeitet hat. Die Firma M. GmbH ist erst am Morgen des Kontrolltages mit den Arbeiten beauftragt worden. Es bestehen daher insgesamt keine Zweifel, dass die vom Gesetz geforderten Unterlagen bezüglich des rumänischen Arbeiters nicht vorgelegen sind, gegenteiliges wird vom Bf auch nicht behauptet.

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. 32/2018, 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.

[...]

Erhebungen der Abgabenbehörden

§ 12. (1) Die Abgabenbehörden sind berechtigt, das Bereithalten der Unterlagen nach den §§ 21 und 22 zu überwachen sowie in Bezug auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem

Arbeitsort außerhalb Österreichs, die nicht dem ASVG unterliegen, die zur Kontrolle des unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Entgelts (Lohnkontrolle) im Sinne des § 29 erforderlichen Erhebungen durchzuführen und

1. die Betriebsstätten, Betriebsräume und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer ungehindert zu betreten und Wege zu befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist,
2. von den dort angetroffenen Personen Auskünfte über alle für die Erhebung nach Abs. 1 maßgebenden Tatsachen zu verlangen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass es sich bei diesen Personen um Arbeitgeber oder um Arbeitnehmer handelt, sowie
3. in die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen (§§ 21 und 22) Einsicht zu nehmen, Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und die Übermittlung dieser Unterlagen zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen der Abgabenbehörde nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(2) Die Abgabenbehörden haben die Ergebnisse der Erhebungen in Bezug auf die Lohnkontrolle dem Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln und auf Ersuchen des Kompetenzzentrums LSDB konkret zu bezeichnende weitere Erhebungen zu übermittelten Erhebungsergebnissen oder Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte durchzuführen.
[...]

Formale Verpflichtungen bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz

Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

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

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

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

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

[...]

Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung

§ 21. (1) Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während des Entsendezeitraums bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen:

1. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, oder Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit), sofern für den entsandten

Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht; kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1, und Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;

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

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind die vorgenannten Unterlagen bereits ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber.

[...]

Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 haben während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 19 Abs. 3 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

[...]

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

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

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder
2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder
3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht,

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

Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle

§ 27. (1) Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen den §§ 12 Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht 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. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen den §§ 14 Abs. 2 oder 15 Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.
[...]

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. Der Bf wendet sich dem Grunde nach in seinem Beschwerdevorbringen nicht gegen die Annahme der Behörde, dass zum Zeitpunkt der Kontrolle die ZKO3-Entsendemeldungen, das A1-Sozialversicherungsdokument sowie die Lohnunterlagen der entsendeten Arbeitnehmer nicht vorgelegen sind. Der Bf erklärt zwar, dass aus dem Auftraggeberschreiben für ihn nicht ersichtlich gewesen ist, dass die gegenständliche Baustelle in Österreich liegt, da seine Mitarbeiter eine Unterkunft in Deutschland bezogen haben und die Baustelle nur einen Kilometer von dieser Unterkunft entfernt war. Da auch sein Auftraggeber keine ZKO3-Meldung verlangt habe, sei dies von ihm übersehen worden. Faktum ist daher, dass zum Zeitpunkt der Kontrolle die ZKO-3-Entsendemeldungen nicht vorgelegen

sind und der Bf daher die angelastete Verwaltungsübertretung objektiv zu vertreten hat. Allerdings ergibt sich aus den Aktenunterlagen, insbesondere dem Strafantrag, dass zwei Stunden nach dem Kontrollbeginn die ZKO3-Meldungen für die zwei Arbeitnehmer der A. GmbH sowie am Nachmittag des Kontrolltages auch die ZKO3-Meldung für die von der Firma M. GmbH überlassene Arbeitskraft vorgelegen sind.

Weiters unbestritten ist, dass für die zuletzt genannte überlassene Arbeitskraft das A1-Sozialversicherungsdokument bei der Kontrolle nicht vorgewiesen werden konnte. Im Sinne der Bestimmung des § 21 Abs. 1 letzter Satz LSD-BG ist der Bf auch hinsichtlich der von der Firma M. GmbH überlassenen Arbeitskraft als Arbeitgeber anzusehen, zumal der Bf als Beschäftiger, diesen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet hat. Der Bf ist daher einem Arbeitgeber gleichgestellt und trifft ihn im Sinne des § 21 Abs. 1 LSD-BG die Pflicht, während der Entsendung die Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (A1-Dokument) zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Dieser Verpflichtung ist der Bf nachweislich nicht nachgekommen, weshalb auch diesbezüglich der objektive Tatbestand erfüllt ist.

Hinsichtlich der gemäß § 22 Abs. 1 LSD-BG bereitzuhaltenden Lohnunterlagen ist festzuhalten, dass diese zu Kontrollbeginn nicht vorgelegt werden konnten. Im Laufe der Kontrolle hat der Vorarbeiter der Firma H. mbH mehrfach mit dem Bf telefoniert und hat dieser sodann veranlasst, dass für die beiden serbischen Arbeiter der A. GmbH noch während der Kontrolle der Lohnzettel für August 2018, sowie Arbeitsaufzeichnungen und Arbeitsverträge vorgelegt wurden. Hinsichtlich der überlassenen Arbeitskraft, dem rumänischen Staatsangehörigen C.T. wurden keine Unterlagen während der Kontrolle vorgelegt. Sohin steht fest, dass der Bf der gesetzlichen Vorgabe zur Bereithaltung von Lohnunterlagen nicht entsprochen hat und dies vom Bf auch nicht bestritten wird. Insgesamt ist sohin festzuhalten, dass dem Bf die im Spruchpunkt I. bis III. angelasteten Verwaltungsübertretungen in objektiver Hinsicht angelastet werden können.

Hinsichtlich des in Spruchpunkt IV. enthaltenen Tatvorwurfs ist zu bemerken, dass im Aufforderungsschreiben der Finanzpolizei vom 2. Oktober 2018 nur der allgemeine Hinweis enthalten ist, dass die im folgenden angeforderten Unterlagen nicht bereitgehalten oder elektronisch zugänglich gemacht wurden und deshalb schriftlich vorzulegen sind. In der Folge wird bezüglich der A. GmbH allgemein darauf hingewiesen, dass nach § 21 LSD-BG Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördliche Genehmigungen und nach § 22 LSD-BG die im Gesetz genannten Lohnunterlagen, zugänglich zu machen sind. Eine genaue Bezeichnung, was das Gesetz unter Lohnunterlagen versteht und welche dieser Unterlagen konkret vorzulegen sind, enthält das Aufforderungsschreiben nicht. Im folgenden Absatz in diesem Aufforderungsschreiben wird ebenso in allgemein gehaltener Form darauf hingewiesen, dass auch den Beschäftiger, der eine

überlassene Arbeitskraft nach Österreich entsendet, dieselben Verpflichtungen treffen. Nicht enthalten sind in diesem Aufforderungsschreiben jedenfalls die Namen der Arbeitnehmer, für welche diese Unterlagen vorzulegen sind. Vor dem Hintergrund, dass bereits während der Kontrolle Sozialversicherungsdokumente als auch Lohnzettel, Arbeitsverträge und Arbeitsaufzeichnungen hinsichtlich bestimmter Arbeitnehmer vorgelegt wurden, ist es angebracht, im Aufforderungsschreiben jedenfalls eine nähere Konkretisierung vorzunehmen. Gegenständlich wird allerdings im Aufforderungsschreiben ohne Bezugnahme auf den einzelnen Arbeitnehmer ausschließlich auf gesetzliche Vorgaben verwiesen. Ungeachtet dessen, hat der Bf auf das Aufforderungsschreiben reagiert und die ZKO3-Meldungen, A1-Sozialversicherungsdokumente, Lohnabrechnungen und Arbeitsverträge hinsichtlich der beiden serbischen Arbeiter vorgelegt und für den Fall, dass noch Unterlagen fehlen, um eine Rückmeldung ersucht.

Gerade vor dem Hintergrund, dass bereits im Zuge der Kontrolle Sozialversicherungsdokumente und auch Arbeitsverträge und Lohnzahlungsnachweise für bestimmte angetroffene Arbeitnehmer vorgelegt wurden, wäre es im Sinne des § 12 Abs. 1 Z 3 LSD-BG, welcher von der Anforderung der erforderlichen Unterlagen spricht, zu fordern, dass im entsprechenden Aufforderungsschreiben jedenfalls die Unterlagen genau zu bezeichnen sind, welche für den namentlich genannten entsandten Arbeitnehmer auch vorzulegen sind. Diesen Voraussetzungen entspricht das gegenständliche Aufforderungsschreiben vom 2. Oktober 2018 nicht. Zudem ist festzuhalten, dass auch der allgemein gehaltene Tatvorwurf, wonach nicht sämtliche Lohnunterlagen, die wiederum nicht näher bezeichnet wurden, trotz schriftlicher Aufforderung nicht übersandt wurden, so nicht den Tatsachen entspricht. Wie bereits erwähnt wurden vom Bf sehr wohl aufgrund der schriftlichen Aufforderung Lohnunterlagen übersandt. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht daher hinsichtlich Spruchpunkt IV. zusammenfassend davon aus, dass das Aufforderungsschreiben vom 2. Oktober 2018, welches nur einen Hinweis auf allgemeine gesetzliche Verpflichtungen ohne nähere Konkretisierungen, welche Unterlagen für welchen Arbeitnehmer vorzulegen sind, enthält, nicht Grundlage für die Anlastung einer Verwaltungsübertretung sein kann. Dies vor dem Hintergrund, dass auch vom Bf eine Reaktion auf das Aufforderungsscheiben erfolgt ist, von diesem Unterlagen vorgelegt wurden, wobei diese Umstände im abgeführten Verfahren und insbesondere in der Aufforderung zur Rechtfertigung sowie dem Spruch des Straferkenntnisses keine Berücksichtigung finden. Mithin geht das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich davon aus, dass der Bf die im Spruchpunkt IV. angelastete Verwaltungsübertretung in dieser Form nicht begangen hat, weshalb diesbezüglich der Beschwerde zu folgen, das Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen 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 bestreitet dem Grunde nach im Rahmen seines Beschwerdevorbringens die angelasteten Verwaltungsübertretungen (Spruchpunkte I. bis III.) nicht und verantwortet sich vor der belangten Behörde damit, dass er nicht davon ausgegangen ist, dass sich die gegenständliche Baustelle in Österreich befindet. Allein mit diesen Ausführungen kann der Bf ein von ihm in seinem Betrieb installiertes wirksames Kontrollsystem, welches die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in Österreich gewährleisten soll, nicht begründen. Dem Bf ist sohin zumindest fahrlässiges Verhalten vorzuwerfen und ist es ihm mit seinem Vorbringen nicht gelungen Zweifel an seinem schuldhaften Verhalten hervorzurufen. In diesem Sinne sind dem Bf daher die angelasteten Verwaltungsübertretungen auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

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.

II.5. Die belangte Behörde gründet ihre Strafbemessungen (Spruchpunkte I. – III.) auf die im gegenständlichen Fall zur Anwendung gelangenden Strafbestimmungen des § 26 Abs. 1 und § 28 LSD-BG, wonach der Arbeitgeber bei Nichterstattung der gemäß § 19 Abs. 1 und 2 LSD-BG erforderlichen Entsendemeldung und dem Nichtbereithalten von Unterlagen für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe im Rahmen von 1.000 bis 10.000 Euro zu bestrafen ist. Unter Darlegung näherer Gründe hält die belangte Behörde die Verhängung der gesetzlich vorgesehenen Mindeststrafen für ausreichend.

Diese Vorgangsweise steht nicht in Einklang mit jüngst ergangenen Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes. Im Erkenntnis vom 15. Oktober 2019, Ra 2019/11/0033 bis 0034, hat der Verwaltungsgerichtshof u.a. festgehalten, dass die Verletzung der Bereitstellungspflicht der Lohnunterlagen, auch wenn sie mehrere Arbeitnehmer betrifft, nur mehr eine einzige Strafe nach sich zieht. Gleiches gilt aufgrund des Beschluss des Europäischen Gerichtshofs vom 19. Dezember 2019, NE, C-645/18 auch für die Bestimmungen des § 19 Abs. 1 iVm § 26 Abs. 1 Z 1 LSD-BG (VwGH 26.05.2020, Ra 2018/11/0195). Im Erkenntnis vom 26. Februar 2020, Ra 2020/11/0004, führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass es vor dem Hintergrund des Unionsrechts rechtswidrig ist, der Bemessung der Strafe in den Fällen der Nichterstattung der erforderlichen Meldung gemäß § 19 LSD-BG und dem Nichtbereithalten von Unterlagen gemäß § 21 LSD-BG, eine gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe zu Grunde zu legen. Der Verwaltungsgerichtshof nimmt dabei Bezug auf seine Entscheidung vom 15. Oktober 2019, Ra 2019/11/0033, 0034, in der auf das Urteil des EuGH vom 12. September 2019, Maksimovic, C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C- 148/18, und zur Verletzung der Meldepflicht nach dem LSD-BG 2016 auch auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 27. November 2019, E 2893-2896/2019, verwiesen wird. Zudem judiziert der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 26. Februar 2020, Ra 2020/11/0004, dass „im Übrigen, wie sich gleichfalls aus der zitierten Judikatur ergibt, in Ansehung der beiden vorliegenden Übertretungen gemäß § 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 Z 1 LSD-BG 2016 die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe rechtswidrig ist.“

In Beachtung dieser Vorgaben geht das Landesverwaltungsgericht bei den im Beschwerdeverfahren durchzuführenden Strafbemessungen bei jedem Delikt unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer von einem bis zu 10.000 Euro reichenden Strafrahmen und keiner gesetzlichen Mindeststrafe aus. Als mildernd sind vorliegend die Unbescholtenheit des Bf, ein – bezogen auf die speziellen Verhältnisse – geringes Maß des Verschuldens, die kurze Dauer der

Entsendung sowie die bisherige Verfahrensdauer zu werten. Erschwerungsgründe sind im gesamten Verfahren nicht hervorgekommen.

Bezogen auf Spruchpunkt I. ist festzuhalten, dass der Bf unmittelbar nach der Kontrolle die Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle erstattet und die Meldungen auch für die überlassene Arbeitskraft noch am Kontrolltag in zeitlichem Nahverhältnis zur Kontrolle vorgelegen sind. Dies kann dahin verstanden werden, dass der Bf sehr wohl bemüht war die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, weshalb der Unrechtsgehalt dieser Tat nicht von besonderer Schwere gekennzeichnet ist. In Gewichtung der angeführten Milderungsgründe ist somit im Beschwerdeverfahren auch in Würdigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, die von der belangten Behörde zu Spruchpunkt I. festgesetzte Strafe zu reduzieren. Eine weitere Herabsetzung erscheint allerdings nicht gerechtfertigt, zumal dem grundlegenden Gehalt der Norm, nämlich die Ermöglichung einer Kontrolle der Einstufung und Entlohnung des Arbeitnehmers unmittelbar am Ort der Anhaltung, entgegengewirkt wurde.

Die eben genannten Umstände können dem Bf hinsichtlich der im Spruchpunkt II. angelasteten Tat nicht zugutegehalten werden, da der Bf als Beschäftiger, der eine überlassene Arbeitskraft zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt hat, das A1-Sozialversicherungsdokument nicht bereitgehalten und auch nicht nachträglich vorgelegt hat. Insofern kann bezüglich dieses fehlenden Dokumentes die Strafe nicht im gleichen Ausmaß wie im Spruchpunkt I. reduziert werden. Gleiches hat auch für Spruchpunkt III. zu gelten, zumal bezüglich des rumänisches Arbeiters während der Kontrolle keine Lohnunterlagen zur Vorlage gelangt sind, obwohl der Bf im gegenständlichen Fall als Arbeitgeber im Sinne der gesetzlichen Vorschriften dazu verpflichtet gewesen wäre. Hinsichtlich der zwei serbischen Arbeiter wurden allerdings im Zuge der Kontrolle Unterlagen vorgelegt, die es rechtfertigen auch diesbezüglich mit einer Strafmilderung vorzugehen.
Auch mit diesen im Beschwerdeverfahren nunmehr festgesetzten Gesamtstrafen, welche dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragen, ist sowohl bezogen auf spezialpräventive als auch generalpräventive Überlegungen, eine in den gegenständlichen Fällen geeignete Sanktion gesetzt, die dem Bf vor Augen führt, den gesetzlichen Vorgaben im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich besonderes Augenmerk zu schenken.

II.6. In Beachtung des oben zitierten Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. Februar 2020, Ra 2020/11/0004, war von der Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen abzusehen.

III. Verfahrenskosten:

Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Bf keine Kosten für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu entrichten, da seinem Beschwerdebegehren in allen Spruchpunkten teilweise entsprochen wurde. Der Kostenbeitrag für das Verfahren vor der belangten Behörde war aufgrund der Herabsetzung der verhängten Geldstrafen mit 10 % der nunmehrigen Strafhöhe neu festzusetzen.

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. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

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

Gegen 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