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-302832/18/Py/PP**

Datum: **Linz, 16. November 2021**

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Panny über die Beschwerde des G-C T, S I, R, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 19. August 2020, GZ: BHLL/919100064057/19, betreffend Verwaltungsübertretungen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die zu Spruchpunkt 1. verhängte Geldstrafe auf 400 Euro und die zu den Spruchpunkten 2. bis 4. verhängten Geldstrafen auf je 300 Euro herabgesetzt werden. Des Weiteren wird der Spruch der belangten Behörde insofern konkretisiert, als die Fundstelle der angewandten Strafnormen mit der Bezeichnung *„BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021*" eingefügt wird.

II. Es ist kein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren zu leisten. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde verringert sich auf 130 Euro, das sind 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafen.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

I. Se admite recursul în măsura în care amenda aplicată în temeiul alineatului (1) se reduce la 400 de euro, iar amenzile aplicate în

temeiul alineatelor (2)-(4) se reduc la 300 de euro fiecare. Mai mult, decizia organului de urmărire penală este concretizată în măsura în care se introduce trimiterea la dispozițiile penale aplicate ca fiind "Monitorul Oficial Federal I nr. 44/2016, astfel cum a fost modificat prin Monitorul Oficial Federal I nr. 174/2021".

II. Nu se acordă nicio contribuție la cheltuielile de judecată aferente procedurii de recurs. Contribuția la cheltuielile de judecată în fața organului de urmărire penală se reduce la 130 de euro, ceea ce reprezintă 10% din amenzile aplicate în prezent.

III. Recursul împotriva acestei decizii este inadmisibil.

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 Linz-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 19. August 2020, GZ: BHLL/919100064057/19, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) zu Spruchpunkt 1. wegen Verwaltungsübertretung nach § 27 Abs. 1 iVm § 12 Abs. 1 Z 3 LSD-BG eine Geldstrafe in Höhe von 500 Euro, zu Spruchpunkt 2. wegen Verwaltungsübertretung nach § 26 Abs. 1 Z 3 iVm § 21 Abs. 1 Z 1 LSD-BG eine Geldstrafe in Höhe von 1.000 Euro, zu Spruchpunkt 3. wegen Verwaltungsübertretung nach § 26 Abs. 1 Z 1 iVm § 19 Abs. 1 und Abs. 2 LSD-BG eine Geldstrafe in Höhe von 1.000 Euro sowie zu Spruchpunkt 4. wegen Verwaltungsübertretung nach § 28 Z 1 iVm § 22 Abs. 1 LSD-BG eine Geldstrafe in Höhe von 1.000 Euro verhängt. Des Weiteren wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 350 Euro vorgeschrieben.

Im angefochtenen Straferkenntnis wird dem Bf als zur Vertretung Berufener der Firma „K T s.r.l." mit Sitz in R, S I, (in der Folge: Firma K) in Spruchpunkt 1. zusammengefasst zur Last gelegt, das Unternehmen habe hinsichtlich des am 7. Juni 2019 in E, Autobahnparkplatz E N, kontrollierten Arbeitnehmer S M entgegen § 12 Abs. 1 Z 3 LSD-BG die geforderten Unterlagen innerhalb der gesetzten Frist nicht vollständig übermittelt.

In Spruchpunkt 2. wurde dem Bf zur Last gelegt, dass hinsichtlich dieses Arbeitnehmers bei der angeführten Kontrolle die Unterlagen über die Anmeldung des Dienstnehmers zur Sozialversicherung nicht bereitgehalten oder diese den Organen der Finanzpolizei unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebungen in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden.

In Spruchpunkt 3. wurde dem Bf zur Last gelegt, er habe hinsichtlich dieses Arbeitnehmers keine ZKO-Meldung erstattet.

In Spruchpunkt 4. wurde ihm zur Last gelegt, dass hinsichtlich dieses Dienstnehmers anlässlich der Kontrolle am 7. Juni 2019 auf dem Autobahnparkplatz E N in E die gesetzlich festgelegten Lohnunterlagen, insbesondere der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel in deutscher Sprache, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Unterlagen über die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer nicht bereitgehalten wurden.

2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig vom Bf eingebrachte Beschwerde die zusammengefasst damit begründet wurde, dass Herr S M in E geparkt hatte um sich auszuruhen und nicht in Österreich gearbeitet hat.

3. Mit Schreiben vom 14. Oktober 2020 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses ist gemäß § 2 VwGVG zur Entscheidung durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht. Des Weiteren wurde der Bf mit Schreiben vom 30. Oktober 2020 über den aus dem Akteninhalt hervorgehenden Sachverhalt in Kenntnis gesetzt und ihm Gelegenheit gegeben, eine Stellungnahme dazu abzugeben.

Mit Schreiben vom 20. November 2020 übermittelte der Bf dem Landesverwaltungsgericht diverse Lohnunterlagen des verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmers und führte aus, dass es sich um keinen angestellten Fahrer gehandelt hat, der von der Firma K die Erlaubnis zur Benutzung des verwendeten Fahrzeugs mit dem Kennzeichen X erhalten hat und dass der Fahrer selbst für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen verantwortlich war. Des Weiteren führt der Bf aus, dass das von ihm vertretene Unternehmen über die gegenständliche Kontrolle vom Fahrer nicht informiert wurde und dass er im Juni 2019 für seine Tätigkeit 1.440 Euro erhalten hat.

Aufgrund der dazu eingeholten Stellungnahme des Amts für Betrugsbekämpfung, Finanzpolizei Team X für das Finanzamt L, beraumte das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich für 29. Juli 2021 eine mündliche Verhandlung an. Mit Schreiben vom 14. Juli 2021 teilte der Bf mit, dass er aus gesundheitlichen Gründen und im Hinblick auf die Corona-Pandemie an der mündlichen Verhandlung nicht teilnehmen kann. Des Weiteren führt er aus, dass das von ihm vertretene Unternehmen aufgrund der Covid-Pandemie im Jahr 2020 die Tätigkeit eingestellt hat und erhebliche Verluste zu beklagen hat. Die gesetzlichen Bestimmungen des rumänischen Arbeitsgesetzbuches seien eingehalten worden, das Unternehmen habe keine Mitarbeiter zur Arbeitsleistung nach Österreich delegiert und wurde dem Unternehmen zudem vom Arbeitnehmer nicht mitgeteilt, dass eine Kontrolle stattgefunden hat. Nachdem Herr S M nach Hause kam wurde er sofort gekündigt. Es werde um Nachsicht ersucht.

4.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung von folgendem Sachverhalt aus:

Der Bf war zum Tatzeitpunkt nach außen zur Vertretung Berufener der Firma „K " mit Sitz in R, S I.

Anlässlich einer Kontrolle durch Organe des Amts für Betrugsbekämpfung am 7. Juni 2019 auf dem Autobahnparkplatz E N in E wurde der rumänische Staatsangehörige S M als Lenker des auf die Firma K zugelassenen Fahrzeug mit dem amtlichen Kennzeichen X angetroffen. Herr S M gab in dem in rumänischer

Sprache vorgelegten Personenblatt an, für die Firma K als Kraftfahrer tätig zu sein. Er legte Liefer- und Frachtpapiere sowie einen Arbeitsvertrag mit der Firma K in rumänischer Sprache vor. Aus den vom Fahrer mitgeführten Liefer- und Frachtpapieren ging hervor, dass als Lieferadresse des Transports *„ S V*" angegeben war.

Eine Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle (ZKO) sowie ein Sozialversicherungsdokument A1 konnten vom Fahrer bei der Kontrolle auf Verlangen nicht vorgelegt werden. Zudem konnten keine Arbeitszeitaufzeichnungen eingesehen werden.
Es wurden durch die Firma K als Arbeitgeber des Fahrers keine Lohnunterlagen, insbesondere kein Arbeitsvertrag oder Dienstzettel in deutscher oder englischer Sprache für den Fahrer bereitgehalten oder unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung elektronisch zugänglich gemacht. Ebenso wurden keine Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Unterlagen über die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer bereitgehalten, da diese Lohnunterlagen trotz Aufforderung der Abgabenbehörde nicht innerhalb der Frist von 14 Kalendertagen nach Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgte, übermittelt wurden.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt, insbesondere den der verfahrensgegenständlichen Kontrolle angeschlossenen Unterlagen der Finanzpolizei. In dem mit dem Fahrer aufgenommenen, von diesem ausgefüllten und in rumänischer Sprache gehaltenen Personenblatt gab S M an, dass er seit 7. Jänner 2019 als Fahrer für die Firma K arbeitet und nicht selbständig tätig ist.

In dem vom Fahrer vorgelegten, in rumänischer Sprache abgefassten Arbeitsvertrag mit der Firma K ist angeführt, dass Vertragsgegenstand die Ausübung der Arbeit für und unter der Aufsicht des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer ist.

Für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich besteht aufgrund der von Herrn M gemachten Angaben gegenüber den Finanzbeamten sowie der von ihm bei der Kontrolle vorgelegten Unterlagen kein Zweifel daran, dass der Fahrer des auf die Firma K zugelassenen Fahrzeuges zum Kontrollzeitpunkt Arbeitnehmer diese Unternehmens war. Aus den vorgelegten Frachtpapieren geht hervor, dass am 5. Juni 2019 eine Fracht von I an die österreichische Lieferadresse in S V transportiert wurde.

Des Weiteren ist im Akt die Übernahme der Aufforderung an die Firma K, die bei der Kontrolle nicht vorgelegten Unterlagen bis zum 12. Juni 2019 der Kontrollbehörde vorzulegen, durch Aushändigung des Aufforderungsschreibens an den Fahrer dokumentiert.

Von der Möglichkeit, im Rahmen der anberaumten öffentlichen mündlichen Verhandlung zu den vorliegenden Tatvorwürfen Stellung zu nehmen, machte der Bf keinen Gebrauch.

Der unter Punkt 4.1. dargelegte Sachverhalt konnte daher im Hinblick auf die schlüssigen und nachvollziehbaren Angaben und Beweismittel im Rahmen der Anzeigenlegung der gegenständlichen Entscheidung zugrunde gelegt werden.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021, lauten:

„§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Bundesgesetz gilt für
1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
[...]

§ 2
Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab

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

§ 12
Erhebungen des Amtes für Betrugsbekämpfung

(1) Das Amt für Betrugsbekämpfung ist 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. Die Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung sind berechtigt,
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 dem Amt für Betrugsbekämpfung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen, sowie

4. die Übermittlung von im § 22 aufgezählten Lohnunterlagen auch bis zu einem Monat nach der Beendigung der Entsendung oder Überlassung zu verlangen. Diese Unterlagen sind vom Arbeitgeber oder Überlasser binnen 14 Tagen ab dem Zugang des Verlangens beim Arbeitgeber zu übermitteln,
5. Einsicht in die Datenbank im Kompetenzzentrum LSDB zu nehmen;
6. Einsicht in die Datenbank des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger zu den Sozialversicherungsdokumenten E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, oder Sozialversicherungsdokumenten A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu nehmen.

(2) Das Amt für Betrugsbekämpfung hat 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.

§ 19
Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

(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 (Änderungsmeldung). 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 (§ 1 Abs. 9) 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 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 Melde-, Sozialversicherungs- und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
11. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
12. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

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

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

11. sofern die überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(5) Ist in Erfüllung von Dienstleistungsverträgen, von Dienstverschaffungsverträgen oder innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendungen oder Überlassungen in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber oder Beschäftiger jeweils für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten (Rahmenzeitraum) erstattet werden. Der Beschäftigungsort im Sinn des Abs. 3 Z 8 oder Abs. 4 Z 6 ist für jeden Auftraggeber oder Beschäftiger gesondert zu melden. Die Unterlagen nach den §§ 19, 21 und 22 sind für die Dauer des Rahmenzeitraums am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder unmittelbar an diesem Ort und im Zeitpunkt der Erhebung elektronisch zugänglich zu machen. § 21 Abs. 2 ist anzuwenden.

(5a) Abs. 5 gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 33d BUAG.

(6) Erfasst der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von mit mehreren Auftraggebern geschlossenen gleichartigen Dienstleistungsverträgen, können in der Meldung nach Abs. 1 alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge durchgehend im Bundesgebiet und innerhalb einer Woche erfolgt.

(7) Die Meldung der Entsendung nach Abs. 1 von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) hat ausschließlich nach diesem Absatz für jeweils einen Zeitraum von sechs Monaten zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

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

§ 21
Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung

(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 dem Amt für Betrugsbekämpfung 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 oder englischer 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 oder englischer Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1 und Dokumente, aus denen sich ergibt, 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.

(2) Abweichend von Abs. 1 sind, ausgenommen im Fall eines mobilen Arbeitnehmers im Transportbereich, die Unterlagen im Inland bei

1. der in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannten Ansprechperson, oder
2. einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt, oder
3. einer inländischen selbständigen Tochtergesellschaft oder der inländischen Muttergesellschaft eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder § 115 GmbHG oder
4. einem im Inland niedergelassenen berufsmäßigen Parteienvertreter im Sinne des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes 2017 (WTBG), BGBl. I Nr. 137/2017, der Rechtsanwaltsordnung (RAO), RGBl. Nr. 96/1868 und der Notariatsordnung (NO), RGBl. Nr. 75/1871,

bereitzuhalten oder unmittelbar an den in den Z 1 bis 4 genannten Orten und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, sofern dies in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 9 angeführt ist. Erfolgt die Erhebung des Amtes für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse außerhalb der Geschäftszeiten des berufsmäßigen Parteienvertreters, hat dieser nach Aufforderung durch das Amt für

Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse die Unterlagen bis zum Ablauf des zweitfolgenden Werktages zu übermitteln. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(3) Der Beschäftiger hat für jede überlassene Arbeitskraft für die Dauer der Überlassung folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung 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 oder englischer 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 oder englischer Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1 und Dokumente, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung 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.

§ 22
Bereithaltung von Lohnunterlagen

(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 oder des Rahmenzeitraums (§ 19) den

1. Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32,
2. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge,
3. Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus anderen Lohnunterlagen ergibt

zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung 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. 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 (§ 1 Abs. 9) 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 dem Amt für Betrugsbekämpfung 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 des Amtes für Betrugsbekämpfung 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 dem Amt für Betrugsbekämpfung nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.

(1b) Bei Entsendungen von Arbeitnehmern, die nicht länger als 48 Stunden dauern und nicht mobile Arbeitnehmer betreffen, sind abweichend von Abs. 1 während des Zeitraums der Entsendung der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer im Rahmen einer Entsendung von einem anderen Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer zu berücksichtigen. Im Übrigen ist Abs. 1a zweiter und dritter Satz anzuwenden.

(2) Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

§ 23
Ansprechperson

Die in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannte Ansprechperson hat nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes Unterlagen bereitzuhalten, Dokumente entgegenzunehmen und Auskünfte zu erteilen. Die Ansprechperson hat dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer anzugehören oder eine in Österreich niedergelassene und zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 4) zu sein. Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist der jeweilige Lenker des Kraftfahrzeuges Ansprechperson, es sei denn, der Arbeitgeber meldet eine zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 4) als Ansprechperson.

§ 26
Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung

(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 dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht,

begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

(1a) Entgegen Abs. 1 Z 1 gilt die Meldung als vollständig erstattet, wenn bei einer Meldung nach § 19 Abs. 1 irrtümlich anstelle des Formulars mit den nach § 19 Abs. 3 vorgesehenen Angaben das Formular mit den nach § 19 Abs. 4 vorgesehenen Angaben oder umgekehrt verwendet wird.

(2) Wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 nicht bereithält oder zugänglich macht, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

§ 27
Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle

(1) Wer als Arbeitgeber, Überlasser oder Beschäftiger die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen den §§ 14 Abs. 2 oder 15 Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.

(2) Wer entgegen § 12 Abs. 1 den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber, Überlasser oder Beschäftiger die Einsichtnahme in die Unterlagen nach den §§ 21 oder 22 verweigert, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

(4) Ebenso ist nach Abs. 3 zu bestrafen, wer als Arbeitgeber entgegen § 14 Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.

§ 28
Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen

Wer als

1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1, Abs. 1a oder 1b 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 oder
4. Arbeitgeber oder Überlasser entgegen § 12 Abs. 1 Z 4 die Lohnunterlagen nicht übermittelt,

begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 40 000 Euro, zu bestrafen.

§ 72
Inkrafttreten

[...]
(10) Die §§ 1 Abs. 2, 3, 5 bis 9, 2 Abs. 2, 3 und 4, 3 Abs. 5 und 7, 12 Abs. 1 Z 3 bis 6, 14 samt Überschrift, 15 Abs. 2, 19, 21, 22, 24 Abs. 1 erster Satz, 25a, 26 bis 28 samt Überschriften, 29 Abs. 1, 33, 34 samt Überschrift, 35 Abs. 2 und 4 und die Überschrift zu § 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit 1. September 2021 in Kraft und sind auf Entsendungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. August 2021 begonnen haben. Die §§ 2 Abs. 3 und 35 Abs. 6 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit Ablauf des 31. August 2021 außer Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. September 2021 ereignet haben. Die §§ 2 Abs. 3 und 3 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9. Die §§ 11 Abs. 1 Z 3, 20 Abs. 1 und 2 Z 1, 32 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die §§ 26 bis 29 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 sind auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmungen anhängigen Verfahren einschließlich von Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof und Verfassungsgerichtshof anzuwenden."

5.2. Rechtliche Erwägungen:

5.2.1. Zur Anwendbarkeit des LSD-BG in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 ist auszuführen, dass das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich seine Entscheidung an der zum Zeitpunkt der Entscheidung maßgeblichen Sach- und Rechtslage auszurichten hat (vgl. VwGH 09.03.2021, Ra 2019/04/0143 Rz 30). Gemäß § 72 Abs. 10 letzter Satz LSD-BG sind die §§ 26 bis 29 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 173/2021 auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmungen anhängigen Verfahren einschließlich von Verfahren vor dem VwGH und VfGH anzuwenden. Da die Bestimmungen mit 1. September 2021 in Kraft traten, waren sie der Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich zugrunde zu legen.

Daraus ergibt sich auch kein Widerspruch zu Art. 7 der Europäischen Menschenrechtskonvention bzw. Art. 49 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Die gegenständlichen Tatbestände waren sowohl vor als auch nach der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 strafbar, durch die Novelle wurde lediglich die Strafsanktion adaptiert (vgl. auch ErlRV 943 BGBl. Nr. XXVII. GP, 10f). Eine höhere Strafe als im angefochtenen Bescheid kann aufgrund von § 42 VwGVG nicht verhängt werden.

5.2.2. Gemäß § 2 Abs. 1 LSD-BG ist für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

Aufgrund der angeführten Sachverhaltsfeststellungen lag zum Zeitpunkt der Kontrolle ein Arbeitsverhältnis zwischen dem vom Bf vertretenen Unternehmen und dem Lenker S M vor, weshalb die Bestimmungen des LSD-BG zur Anwendung gelangen. Da weder ein Sozialversicherungsdokument bereitgehalten wurde noch eine ZKO-Meldung erstattet und auch die gesetzlich definierten Lohnunterlagen in deutscher Sprache den Kontrollbeamten nicht vorgezeigt werden konnten sind die im Spruchpunkt 2. bis 4. zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen als erfüllt zu werten.
Des Weiteren geht aus dem Akteninhalt hervor, dass dem Lenker des Kfz, der gemäß § 23 LSD-BG bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich als Ansprechperson gilt, das an das vom Bf vertretene Unternehmen gerichtete Aufforderungsschreiben ausgehändigt wurde. Da innerhalb der gesetzlich vorgesehen Frist dieser Aufforderung der Finanzpolizei, die ausstehenden Unterlagen nachzureichen, seitens des vom Bf vertretenen Unternehmens nicht nachgekommen wurde, ist auch der in Spruchpunkt 1. gegen den Bf erhobene Tatvorwurf in objektiver Hinsicht als erfüllt anzusehen.

5.3. 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 (Ungehorsamsdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringung von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu

geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die "Glaubhaftmachung" nicht.

Es ist daher zu prüfen, ob sich der Bf entsprechend sorgfältig verhalten hat, um glaubhaft machen zu können, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Dem Bf ist es nicht gelungen darzulegen, dass ihn am Zustandekommen der gegenständlichen Verwaltungsübertretungen kein Verschulden trifft. Es wäre an ihm gelegen, durch ein effizientes Kontrollsystem sicherzustellen, dass bei der Durchführung des gegenständlichen Transportes die in Österreich geltenden gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Dem Bf sind die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen daher auch in subjektiver Hinsicht zuzurechnen.

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

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des 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 der Entscheidung 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 Art. 130 Abs. 3 B-VG besteht in Verwaltungsstrafsachen kein Vorbehalt des verwaltungsbehördlichen Ermessens. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat daher vor allem bei der Strafbemessung eigenes Ermessen zu üben und dieses anstelle jenes der Behörde zu setzen (vgl. jüngst etwa VwGH 06.03.2020,

Ro 2019/02/0007). Im gegenständlichen Fall ist ein Arbeitnehmer von den angelasteten Übertretungen betroffen. Die gesetzlich vorgesehenen Höchststrafen für Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten gemäß § 26 LSD-BG sowie bei Nichtbereithalten oder Nichtübermitteln der Lohnunterlagen gemäß § 28 LSD-BG liegen – unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer – bei erstmaliger Übertretung bei 20.000 Euro, die gesetzlich vorgesehene Höchststrafe bei Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle gemäß § 27 LSD-BG liegt – unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer – bei 40.000 Euro.

Als Milderungsgründe kommt dem Bf neben dem Umstand, dass lediglich ein Arbeitnehmer von der gegenständlichen Verwaltungsübertretung betroffen war und zum Tatzeitpunkt die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit vorlag, die lange Dauer des gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahrens zugute.

Im Hinblick auf die nunmehr vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich anzuwendende Strafsanktionsnorm sowie unter Berücksichtigung der vom Bf angeführten schwierigen Einkommensverhältnisse konnten daher die Verwaltungsstrafe auf das nunmehrige Ausmaß herabgesetzt werden. Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes ist damit eine ausreichende Sanktion gesetzt, um dem Bf die Unrechtmäßigkeit seines Verhaltens eindringlich vor Augen zu führen und ihn künftig zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten.

7. Die Spruchergänzung bezüglich der Fundstelle war aufgrund der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 erforderlich. Eine Schlechterstellung des Bf erfolgte dadurch nicht.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

Sumar:

Pe baza constatărilor de mai sus, între societatea reprezentată de reclamant și șoferul Ștefan Mihociu exista un raport de muncă la momentul controlului, motiv pentru care se aplică prevederile LSD-BG. Deoarece nu a fost păstrat la dispoziție niciun document de securitate socială și nici nu a fost prezentat un raport ZKO, iar documentele de salarizare în limba germană, definite legal, nu au putut fi prezentate agenților de control, infracțiunile administrative imputate la punctele 2-4 trebuie considerate ca fiind îndeplinite.
În plus, din conținutul dosarului reiese că șoferul vehiculului, care este considerat persoana de contact pentru detașarea lucrătorilor mobili în sectorul transporturilor în conformitate cu articolul 23 din LSD-BG, a primit scrisoarea de cerere adresată societății reprezentate de reclamant. Întrucât societatea reprezentată de reclamant nu a dat curs solicitării poliției financiare de a prezenta documentele

restante în termenul legal, acuzația adusă reclamantului la punctul 1 trebuie, de asemenea, să fie considerată ca fiind îndeplinită din punct de vedere obiectiv.

Reclamantul nu a reușit să demonstreze că nu a fost vinovat de comiterea infracțiunilor administrative în cauză. Acesta ar trebui să se asigure, printr-un sistem de control eficient, că dispozițiile legale aplicabile în Austria sunt respectate pe durata transportului în cauză.

Pe lângă faptul că doar un singur angajat a fost afectat de infracțiunea administrativă în cauză și că, la momentul săvârșirii infracțiunii, reclamantul nu avea antecedente penale de drept administrativ, durata îndelungată a procedurii penale administrative în cauză a fost, de asemenea, un factor atenuant.

Având în vedere standardul de sancțiune care urmează să fie aplicat în prezent de către Tribunalul Administrativ Regional din Austria Superioară și ținând cont de situația dificilă a veniturilor invocată de reclamant, sancțiunea administrativă ar putea, prin urmare, să fie redusă la nivelul actual. În opinia Tribunalului Administrativ Regional, aceasta este o sancțiune suficientă pentru a-l face pe reclamant conștient de ilegalitatea comportamentului său și pentru a-l îndruma să se comporte în conformitate cu legea pe viitor.

II. Da der Beschwerde zumindest teilweise Folge gegeben wurde entfällt gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde war auf 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafen herabzusetzen.

Întrucât recursul a fost admis cel puțin parțial, s-a renunțat la obligația de a plăti o contribuție la costurile procedurii de recurs, în conformitate cu articolul 52 alineatul (8) VwGVG. Contribuția la cheltuielile de judecată în fața autorității de urmărire penală urma să fie redusă la 10% din amenzile aplicate în prezent.

III. 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.

Inadmisibilitatea recursului ordinar:

Recursul ordinar este inadmisibil, întrucât nu a trebuit să fie evaluată nicio chestiune juridică de importanță fundamentală în sensul art. 133 alin. 4 B-VG. Decizia în cauză nu se abate de la jurisprudența anterioară a Curții administrative și nici nu există o lipsă de jurisprudență a Curții administrative. În plus, jurisprudența existentă a Tribunalului Administrativ nu trebuie să fie considerată inconsecventă. De asemenea, nu există alte indicii privind importanța fundamentală a chestiunii juridice care trebuie soluționată.

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.

Informații privind căile legale de atac:

În termen de șase săptămâni de la data notificării, această decizie poate fi atacată la Curtea Constituțională și/sau poate fi atacată în mod extraordinar la Curtea Administrativă. O plângere la Curtea Constituțională se depune direct la Curtea Constituțională, iar un recurs la Curtea Administrativă se depune la Tribunalul Administrativ Regional din Austria Superioară. Redactarea și depunerea unei plângeri sau a unei căi de atac trebuie să fie făcute de un avocat autorizat. Pentru fiecare recurs sau revizuire trebuie plătită o taxă de depunere de 240 de euro. Aveți posibilitatea de a renunța la recursul la Curtea Administrativă și la recursul la Curtea Constituțională. O astfel de renunțare are drept consecință faptul că nu mai poate fi depusă o cale de atac la Curtea Administrativă și o plângere la Curtea Constituțională. Renunțarea se anunță în scris sau se consemnează în procesul-

verbal. În cazul în care renunțarea nu a fost făcută de către sau în prezența unui reprezentant profesionist al părții, aceasta poate fi revocată în scris sau în procesul-verbal în termen de trei zile.

H i n w e i s e

1. Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

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

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

2. Bitte erachten Sie die von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelte Vorschreibung als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde eine aktualisierte Vorschreibung zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Panny