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-303192/6/BMa/TK

Datum:
Linz, 2. Mai 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bergmayr-Mann über die Beschwerde des W H, vertreten durch M & Partner Rechtsanwälte GmbH, x, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 28.02.2022, GZ: BH-FR/921060017597/21, wegen Übertretungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird mit der Maßgabe keine Folge gegeben, dass die Fassung des § 28 Z 3 LSD-BG jeweils wie folgt zitiert wird: „BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. 174/2021“ und § 22 LSD-BG jeweils in der zur Tatzeit geltenden Fassung „BGBl. I Nr. 104/2019“ zitiert wird. Im Übrigen wird der angefochtene Bescheid bestätigt.

II. Für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ist ein Kostenbeitrag von 1.140 Euro zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.

1. Mit dem in der Präambel angeführten Bescheid wurde der Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wie folgt schuldig gesprochen und bestraft:

„1. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/ Banküberweisungs-belege, Lohnaufzeichnungen(Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: A T
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 01.07.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

2. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: B L
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 28.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

3. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die

Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: B B
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 08.07.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

4. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.

Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: D K
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 12.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

5. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: D G

Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 19.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

6. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: D V
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 02.01.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

7. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten

angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: J D R
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 24.05.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

8. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in

deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: J M
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ukraine
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 06.07.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

9. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:

Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: J T
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 19.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

10. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungs-belege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: K G
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn

Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 19.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

11. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: K B
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 02.01.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

12. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht

unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: M I
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 04.06.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

13. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und

Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: M E
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 19.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

14. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr.

256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: P D
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 08.07.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

15. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: P V
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 02.01.2021

Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

16. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungs-belege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmern: P R
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 01.07.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

17. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der

Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Arbeitsvertrag/Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: T J
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 06.06.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

18. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in

Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmerin: V E
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiterin
Arbeitsantritt: 06.04.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

19. Datum/Zeit der Kontrolle: 15.07.2021, 09:30 Uhr
Ort der Kontrolle: x

Sie haben als Verantwortlicher der Firma Y GmbH mit Sitz in x, diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder den Abgabenbehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat, wobei der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht:
Lohnzahlungsnachweise/Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen (Lohnkonto im Sinne der Lohnkontenverordnung (BGBl. II Nr. 256/2005 idgF) samt zugehöriger Grundaufzeichnungen, An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung), Arbeitszeitaufzeichnungen, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis

Berufsausbildung/Qualifikation; Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung; alle übrigen Unterlagen, welche Basis für die Einstufung in den österreichischen Kollektivvertrag gebildet haben)
Arbeitnehmer: V M
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Ungarn
Tätigkeit: Facharbeiter
Arbeitsantritt: 01.03.2021
Name und Anschrift des Überlassers: V s.r.o. mit Sitz in X

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:

1. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
2. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
3. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
4. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr.58/2018
5. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
6. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
7. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
8. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
9. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
10. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
11. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
12. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018

13. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
14. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
15. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
16. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
17. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
18. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018
19. § 28 Z 3 i.V.m. §§ 22 Abs. 2, 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 99/2020, § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

Geldstrafe von 1. bis 19.:	Gemäß
€ 5.700,00 (Gesamt)	§ 28 Z 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen:
€ 570,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, jedoch mindestens € 10,00 für jedes Delikt (je ein Tag Freiheitsstrafe wird gleich € 100,00 angerechnet).
Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher € 6.270,00“

[Hervorhebungen nicht übernommen]

2.1. Dagegen richtet sich die rechtzeitige Beschwerde, die dem LVWG OÖ gemeinsam mit dem bezughabenden Behördenakt vorgelegt wurde.

2.2. Das LVwG OÖ hat Beweise erhoben durch Akteneinsichtnahme und am 23.01.2023 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, zu der der rechtsfreundliche Vertreter des Bf, Vertreterinnen der belangten Behörde und ein Vertreter des ABB gekommen sind. Die Aussage des Kontrollorgans M B in der Verhandlung des LVwG OÖ am 26.07.2022, im Verfahren LVwG – 303122, gilt als verlesen.

3. Erwägungen des LVwG OÖ:

3.1. Folgender rechtlich relevanter Sachverhalt wird der Entscheidung zugrunde gelegt:
Am 15.07.2021 wurde beginnend mit 09:30 Uhr vom ABB in den Geschäftsräumen der Firma Y GmbH, X, eine Kontrolle auf Einhaltung der Bestimmungen des LSD-BG durchgeführt. Bei der Kontrolle wurden die neunzehn im Spruch des bekämpften Erkenntnisses angeführten Dienstnehmer angetroffen. Diese wurden von der Firma V s.r.o., x an die Firma Y GmbH überlassen.
Der zur Vertretung nach außen Berufene und damit gemäß § 9 Abs. 1 VStG verantwortliche Beauftragte der Y GmbH ist der Beschwerdeführer W H. Ein verantwortlicher Beauftragter der für die Einhaltung der Bestimmungen des LSD-BG verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich ist, war zur Tatzeit nicht bestellt. Weil die vom Amt für Betrugsbekämpfung geforderten Unterlagen der überlassenen Dienstnehmer nicht vor Ort bereit gehalten wurden und dazu angegeben wurde, dass diese in der Zentrale der Firma H GmbH, x, aufliegen würden, wurden diese von der Zentrale angefordert. Bei der Kontrolle wurde auch eine Mitarbeiterin der Personalabteilung der vorgenannten Zentrale per Telefon zugeschalten und mit dieser wurde kommuniziert.
Bereits zwei bis drei Wochen vor der gegenständlichen Kontrolle hat eine Kontrolle in der Zentrale der Firma H GmbH in x stattgefunden und es wurden die gem. LSD-BG zur Auflage notwendigen Unterlagen angesprochen. Danach wurden die Unterlagen beim Überlasser angefordert. Es wurden aber bis zur gegenständlichen Kontrolle noch nicht alle Unterlagen in vollem Ausmaß übermittelt. Für keinen der im Spruch des bekämpften Straferkenntnisses angeführten Arbeitnehmer wurden die dort ersichtlichen Unterlagen entsprechend § 22 Abs. 1 Z 1 LSD-BG anlässlich der Kontrolle bereitgehalten oder den Kontrollorganen des Amtes für Betrugsbekämpfung unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich gemacht.

3.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich der festgestellte Sachverhalt aus dem erstinstanzlichen Verfahrensakt und aus dem Ergebnis der öffentlichen mündlichen Verhandlung beim LVwG OÖ ergibt. Die Feststellungen zum Ablauf der Kontrolle ergeben sich insbesondere aus der glaubwürdigen Aussage des Zeugen im Verfahren LVwG-303122, die als verlesen gilt. Diese wurde auch in der Verhandlung am 23.01.2023 nochmals bestätigt. In der Verhandlung am 23.01.2023 wurde vorgebracht, die geforderten Unterlagen seien bereitgehalten worden. Dies wird als Schutzbehauptung gewertet, wurde doch vom Vertreter des ABB glaubwürdig dargetan, dass die Unterlagen anlässlich der Kontrolle nicht zugänglich gemacht wurden.
Die Behauptung, den Bf treffe kein Verschulden, weil im Arbeitskräfteüberlassungsvertrag unter Punkt VI die Überwälzung der Haftung auf die V s.r.o. geregelt wurde, wird ebenso als Schutzbehauptung gewertet. Denn weder aus diesem Vertrag ergibt sich die Haftung einer anderen Person für die

Einhaltung der Bestimmungen des LSD-BG, noch wurde durch Vorlage geeigneter Unterlagen eine Überwälzung der Haftung auf einen verantwortlichen Beauftragten dargetan.

3.3. In rechtlicher Hinsicht hat das LVWG OÖ erwogen:

3.3.1. Rechtsgrundlagen:

§ 72 Abs. 10 LSD-BG idF. BGBl. I Nr. 174/2021:

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.

§ 28 Z 3 LSD-BG idF. BGBl. I Nr. 174/2021:

Wer als Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält,
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.

§ 22 LSD-BG idF. BGBl. I Nr. 104/2019

(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.

[…..]

(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.

§ 24 LSD-BG i.d.F. BGBl. I Nr. 44/2016

(1) Die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 und 3 VStG für die Einhaltung dieses Bundesgesetzes wird erst rechtswirksam, nachdem

1.bei der Zentralen Koordinationsstelle durch Arbeitgeber im Sinne §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, durch einen Beschäftiger im Sinne des § 19 Abs. 1 letzter Satz oder durch Überlasser mit Sitz im Ausland, oder
2. beim zuständigen Träger der Krankenversicherung durch Arbeitgeber oder Beschäftiger mit Sitz im Inland

eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des Bestellten eingelangt ist. Dies gilt nicht für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten auf Verlangen der Behörde gemäß § 9 Abs. 2 VStG. Eingegangene Mitteilungen nach Z 1 sind an das Kompetenzzentrum LSDB, eingegangene Mitteilungen nach den Z 1 und 2 für den Baubereich (Abschnitt I oder § 33d BUAG) sind auch an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse weiterzuleiten.

(2) Der Arbeitgeber, Beschäftiger im Sinne des § 19 Abs. 1 letzter Satz, der Überlasser oder der Beschäftiger hat den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten nach Abs. 1 unverzüglich schriftlich der Einrichtung mitzuteilen, bei welcher die Mitteilung der Bestellung nach Abs. 1 einzubringen war.

3.3.2. Wie sich aus den Feststellungen ergibt, wurden die entsprechenden Lohnunterlagen hinsichtlich der in den Spruchpunkten 1 - 19 angeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anlässlich der vom Amt für Betrugsbekämpfung in der Y GmbH durchgeführten Kontrolle nicht vor Ort bereitgehalten, oder in elektronischer Form zugänglich gemacht. Der Bf hat dies als nach außen vertretungsbefugter strafrechtlich Verantwortlicher der Y GmbH zu verantworten und er hat damit das ihm vorgeworfene Tatbild erfüllt.

3.3.3. Zur subjektiven Tatseite ist auszuführen, dass erst wenige Wochen vor der gegenständlichen Kontrolle eine andere Kontrolle des Amtes für

Betrugsbekämpfung in einem anderen dem Bf zurechenbaren Betrieb, in der „Zentrale“, durchgeführt wurde. Aufgrund dieser Kontrolle war dem Bf bekannt, bzw. musste ihm bekannt gewesen sein, welche Unterlagen vor Ort bereit zu halten bzw. zugänglich zu machen sind. Weil der Bf nicht dafür gesorgt hatte, dass die entsprechenden Unterlagen vor Arbeitsantritt der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Ort vorhanden waren und dort zugänglich gemacht wurden, hat er zumindest fahrlässig gehandelt. Die vorgeworfene Verwaltungsübertretung ist ihm damit auch subjektiv vorwerfbar.
Weil eine wirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten im Sinne des § 24 LSD-BG nicht vorgelegen war, konnte der Bf die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung nach dem LSD-BG auch nicht durch Hinweis auf den Arbeitskräfteüberlassungsvertrag vom 20.11.2020 auf die V s.r.o. abwälzen.

3.3.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG idgF sind Grundlagen für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Nach Abs. 2 leg.cit. sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Der Bf hat zu seinen Einkommens- und Vermögensverhältnissen sowie zu allfälligen Sorgepflichten keine Angaben gemacht. Er ist den von der belangten Behörde geschätzten diesbezüglichen Annahmen (Einkommen von 1.500 Euro, kein nennenswertes Vermögen, keine Sorgepflichten) nicht entgegengetreten. Diese Annahmen werden daher auch dem Rechtsmittelverfahren zugrunde gelegt.
Strafmildernd wurde die Unbescholtenheit des Bf gewertet. Es ist jedoch beim LVwG amtsbekannt, dass der Bf bereits zur AZ LVwG-301792/5/BMa/TK vom 18.01.2019 verwaltungsstrafrechtlich verurteilt wurde, sodass ihm der Strafmilderungsgrund der absoluten verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit nicht mehr zu Gute kommt.
Straferschwerungsgründe sind im Verfahren keine zutage getreten.

Die Zielsetzung des Gesetzgebers des LSD-BG ist und war die Setzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für in- und ausländische Arbeitsverhältnisse, Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbes zwischen den Unternehmen und die Sicherstellung der vorgegebenen Abgaben und Sozialbeiträge (Ritzberger-Moser, Neues aus der Gesetzgebung 2011, ZAS 2012, 107 [108]).

Durch das Unterlassen der Bereithaltung der entsprechenden Lohnunterlagen anlässlich der Kontrolle vor Ort oder deren elektronische Zugänglichmachung, wurde die Kontrolle der Bestimmungen des LSD-BG erschwert.

Eine Übertretung gemäß § 22 Abs. 2 iVm § 22 Abs. 1 LSD-BG wegen nicht Bereithaltung der erforderlichen Lohnunterlagen ist nach § 28 Z 3 LSD-BG mit einer Geldstrafe bis zu 20.000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 40.000 Euro, zu bestrafen.
Die von der belangten Behörde verhängte Gesamtstrafe von 5.700 Euro für insgesamt 19 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, hinsichtlich derer die erforderlichen Lohnunterlagen nicht bereitgehalten wurden, ist nicht als überhöht anzusehen und erfolgte im Rahmen des zulässigen behördlichen Ermessens. Die Verhängung einer Strafe in dieser Höhe ist aus spezialpräventiven Gründen erforderlich, um den Bf von gleichartigen Übertretungen abzuhalten und aus generalpräventiven Überlegungen geboten.

Die Beschwerde führt aus, dass eine Bestrafung in der von der belangten Behörde zitierten Fassung rechtsgrundlos und willkürlich gewesen sei. Dem steht jedoch der Schlusssatz des § 72 Abs. 10 LSD-BG entgegen, wonach unter anderem § 28 LSD-BG idF des Bundesgesetzes BGBl. I. Nr. 174/2021 auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung anhängigen Verfahren einschließlich von Verfahren vor dem VwGH und VfGH anzuwenden ist. Die belangte Behörde hat damit zutreffend die Strafnorm § 28 Abs. 2 LSD-BG in der Fassung BGBl. I. Nr. 174/2021, hinsichtlich der mit diesem Erkenntnis bestätigten Spruchpunkte zitiert.
Der letzte Satz des § 72 Abs. 10 LSD-BG ist in der derzeit geltenden Fassung unverändert. Es erübrigt sich damit auch eine Prüfung ob eine günstigere Rechtslage geschaffen wurde.

Der Spruch des bekämpften Erkenntnisses war hinsichtlich der Zitierung der Fassung des § 22 LSD-BG entsprechend der Judikatur des VwGH zu ergänzen.

II. Kostenentscheidung:

Weil die Beschwerde nicht erfolgreich war, waren gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG Verfahrenskosten vor dem LVWG OÖ in Höhe von 20 % der verhängten Strafe vorzuschreiben.

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.

Insbesondere weicht die gegenständliche Entscheidung von der als einheitlich zu beurteilenden Rechtsprechung des VwGH nicht ab.

Hinweis gem. § 35 Abs. 2 LSD – BG:
Mit der rechtskräftigen Bestrafung ist die Eintragung des/der Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die Evidenz des Kompetenzzentrums LSDB verbunden.

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, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. 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. Bergmayr-Mann