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-303613/4/BZ

Datum:
Linz, 13. August 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Zauner über die Beschwerde der K__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 17. August 2023, GZ: BHLL/922100074412/22, betreffend die verhängte Strafhöhe gegen den Beschuldigten A__ wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe mit 2.000 Euro festgesetzt wird.

II. Der Beschuldigte hat keinen Kostenbeitrag zum Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu leisten. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde erhöht sich auf 200 Euro.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 17. August 2023, GZ: BHLL/922100074412/22, wurde über A__ (in der Folge: Beschuldigter) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 erster Satz Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe in der Höhe von 1.000 Euro verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 100 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

1. Datum/Zeit: 01.09.2020-27.05.2021
   Ort: Fertigungshalle der B__,
   L-Strasse

Sie haben als Verantwortliche(r) der Firma N__ mit Sitz in O-Strasse, D__, zu verantworten, dass nachstehender Arbeitnehmer beschäftigt wurde, ohne ihm zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.

Gemäß § 3 Abs. 3 LSD-BG besteht für die Dauer der Entsendung Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Für die Einstufung des ua Dienstnehmer wurde der Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe herangezogen.

Im Zuge einer von den Organen des Amtes für Betrugsbekämpfung am 10.02.2021 um 08:22 durchgeführten Kontrolle in der In der Fertigungshalle der B__, L-Strasse wurde ua. Dienstnehmer betreten. Die von dem angetroffenen Dienstnehmer gemachten Angaben wurden im Erhebungsprotokoll vor Ort festgehalten und stellen mit weiteren vorgelegten Unterlagen die Grundlage für die Berechnung der Unterentlohnung dar.

Bei einem Vergleich des gewährten Entgelts und dem Anspruchsentgelt lt. Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe (Einstufung LG 7 - Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung) ergibt sich folgende Unterentlohnung:

AN 01. G__	ANSPRUCHS-ENTGELT	GEWÄHRTES ENTGELT	UNTERENTLOHNUNG	
Im Zeitraum am/vom - bis:	BRUTTO in €:	BRUTTO in €:	BRUTTO in€:	in %:
01.09.2020-30.09.2020	€2.850,76	€2.207,13	€ 643,63	22,58%
01.10.2020-30.10.2020	€2.601,45	€2.068,00	€ 533,45	20,51%
02.11.2020-30.11.2020	€2.140,53	€ 1.922,16	€218,37	10,20%
02.12.2020-23.12.2020	€2.008,78	€ 1.598,53	€410,25	20,42%
07.01.2021-30.01.2021	€2.571,89	€ 1 .922,33	€ 649,56	25,26%
01.02.2021-26.02.2021	€ 1.648,21	€ 1.312,03	€336,18	20,40%
03.03.2021-26.03.2021	€1.378,69	€ 1.246,72	€131,97	9,57%
12.04.2021-30.04.2021	€ 2.238,68	€ 1.670,71	€ 567,97	25,37%
01.05.2021-27.05.2021	€2.610,86	€2.184,01	€426,85	16,35%
GESAMT:	€ 20.049,85	€ 16.131,62	€3.918,23	19,54%

I.2. Gegen die mit diesem Straferkenntnis verhängte Strafhöhe richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde der K__ vom 22. August 2023, mit der die Verhängung einer Strafe in Höhe von 12.000 Euro beantragt wird.

Begründend wird im Wesentlichen ausgeführt, dass aufgrund der Unterentlohnung in Höhe von 3.918.23 Euro, der Tatsache, dass der Arbeiter 9 Monate durchgehend unterentlohnt worden sei, dies zu einem relativen Anteil von 19,54 % und der damit verbundenen Gefährdung der vom LSD-BG geschützten Interessen sei die verhängte Strafe von 1.000 Euro nicht angemessen. Der Intensität der Beeinträchtigung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, die gemäß § 19 Abs. 1 VStG eine Grundlage für die Bemessung der Strafe bilde, werde damit nicht ausreichend Rechnung getragen. Ebenso sei darauf hinzuweisen, dass der Beschuldigte keinerlei Nachzahlungen an die unterentlohnten Arbeitnehmer getätigt habe. Auch sonst werde in der Begründung kein einziger Milderungsgrund genannt. Außerdem müsse eine Unterentlohnung von durchgehend 9 Monaten erschwerend wirken. Ohne auf den konkreten Sachverhalt einzugehen, werde lediglich ein Strafmaß von 1.000 Euro als angemessen betrachtet. Daraus sei nicht nachvollziehbar, warum die verhängte Strafe so deutlich unter der in der Anzeige insgesamt beantragten Strafe liege. Eine Absenkung sogar unter das Ausmaß der Unterentlohnung sei völlig unverständlich. Dadurch werde der Beschuldigte in eine bessere wirtschaftliche Lage versetzt, als er bei korrekter Entlohnung seiner Mitarbeiter gewesen wäre. Die Strafe sei also weder general- noch spezialpräventiv wirksam, sondern belohne im Gegenteil den Bestraften.

I.3. Mit undatiertem Schreiben, beim Landesverwaltungsgericht am 9. Oktober 2023 eingelangt, hat die belangte Behörde die Beschwerde samt ihrem Verfahrensakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Der Beschuldigte hat mit Schriftsatz vom 6. Februar 2024 eine schriftliche Stellungnahme eingebracht. Zusammengefasst wird vorgebracht, dass es im Unternehmen der N__ im Hinblick auf die beschäftigten Mitarbeiter standardisierte Abläufe gäbe. Die N__ sei von März 2020 bis Juli 2021 für ein Projekt in Österreich

tätig gewesen. Dieses sei das erste und (bisher) einzige Projekt der N__ in Österreich gewesen. Herr G__ sei als Arbeitnehmer der N__ direkt von dieser in Österreich eingesetzt, jedoch nicht für die gesamte Dauer in das Projekt involviert gewesen.
Im Zeitraum der Kontrolle durch die Finanzpolizei habe es personelle und strukturelle Änderungen innerhalb des Unternehmens samt einem Wechsel des Unternehmenssitzes von der Slowakei nach Tschechien gegeben. Dies habe vor allem dazu geführt, dass bestimmte Unternehmensbereiche, allen voran die mit Personalangelegenheiten beschäftigten Mitarbeiter, kurzzeitig unterbesetzt waren. Die Geschäftsführung der N__ habe als Folge der Erhebungen Mitte des Jahres 2022 unternehmensintern umgehend weitere Maßnahmen veranlasst, um künftige Versäumnisse zu verhindern und sei auch ein internes Kontrollsystem installiert worden. Die Zusammenarbeit mit dem für das Projekt in Österreich zuständigen und für die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen, insbesondere den Bestimmungen des LSD-BG, zuständigen Mitarbeiters, H__ (Senior Project Manager) sei mit 30.6.2021 beendet worden.
Geschäftsführer der N__ waren im Zeitpunkt der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung I__ und A__ HR-Agenden seien im Zeitraum der durchgeführten Kontrollen von Herrn I__ wahrgenommen worden. Dem Beschuldigten könne daher im vorliegenden Fall kein Vorwurf gemacht werden, weil er bei der Wahrnehmung seiner vielfältigen Aufgaben auf entsprechende Mitwirkung des für das Projekt in Österreich zuständigem HR-Leiters H__ sowie des intern zuständigen Geschäftsführers, I__, angewiesen gewesen sei. Eine interne Ressortverteilung sei zwar nicht mit der Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gleichzusetzen, was zur Folge hätte, dass die übrigen Geschäftsführer nur mehr für solche Taten verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich wären, die sie selbst vorsätzlich veranlasst oder vorsätzlich nicht verhindert haben. Allerdings könne den gemäß Ressortverteilung nicht zuständigen Geschäftsführern laut Rechtsprechung über bloß stichprobenartigen Überprüfungen hinausgehenden Kontrollen nicht zugemutet werden.
Weiters richte sich die Strafe nach dem zur Zeit der Tat geltenden Recht, es sei denn, dass das zur Zeit der Entscheidung geltende Recht in seiner Gesamtauswirkung für den Täter günstiger wäre. Zum Tatzeitraum – 1. September 2020 bis 27. Mai 2021 – habe die Strafe nach § 29 Abs. 1 LSDBG (idF BGBl. I Nr. 44/2016) bei einem Erstfall für den Arbeitnehmer 1.000 bis 10.000 Euro betragen, wenn höchstens drei Arbeitnehmer betroffen waren. § 29 Abs. 1 LSD-BG idF BGBl. I Nr. 174/2021 sehe eine Geldstrafe von bis zu 50.000 Euro vor und sei für den Beschuldigten nicht günstiger. Aufgrund des Günstigkeitsprinzips sei daher § 29 Abs. 1 LSD-BG idF BGBl. I Nr. 44/2016 anzuwenden.
Zudem sei die Differenz des ausbezahlten Entgelts zu jenem Entgelt, das Herrn G__ nach dem heranzuziehenden Kollektivvertrag gebührt hätte, bereits im Oktober 2022 nachgezahlt worden und sei somit umgehend eine Schadenswiedergutmachung erfolgt. Dies werde auch durch die beiliegenden Gehaltszettel für Oktober 2022 und Bankbestätigungen belegt. Es haben daher keine

längerfristigen Auswirkungen für den betroffenen Arbeitnehmer und auch kein Wettbewerbsvorteil bestanden.
Die Unterentlohnung sei aus einem reinen Versehen erfolgt, weil noch keine Erfahrungen mit dem Einsatz von Arbeitnehmern in Österreich bestanden haben. Der Beschuldigte habe keinesfalls in dem Bewusstsein gehandelt, dass das ausbezahlte Entgelt nicht dem nach dem fiktiv anzuwendenden Kollektivvertrag gebührenden Entgelt entspreche. Nach dem Aufkommen der Versäumnisse seien auch interne Kontrollmaßnahmen etabliert worden und sei eine Schadenswiedergutmachung erfolgt. Der Beschuldigte sei zum Zeitpunkt der Verwaltungsübertretung auch unbescholten gewesen.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte abgesehen werden, da sich die Beschwerde nur gegen die Höhe der Strafe richtet und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung – neben dem unter Punkt I. dargestellten Verfahrenslauf – von folgendem relevanten Sachverhalt aus:

Der Beschuldigte war zum vorgeworfenen Tatzeitpunkt gemeinsam mit I__ Geschäftsführer der N__ mit Sitz in D__ und verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher.

Der Arbeitnehmer G__ wurde im Zeitraum von 1. September 2020 bis 27. Mai 2021 im Ausmaß von insgesamt 3.918,23 Euro (brutto), das sind 19,54 % unterentlohnt.

Dem Arbeitnehmer G__ wurde mit dem Gehalt von Oktober 2022 der Differenzbetrag 3.918,23 Euro (umgerechnet 99.713 CZK) brutto nachgezahlt.

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt und ist in dieser Form unstrittig.

Dass der Differenzbetrag mit dem Oktobergehalt 2022 nachgezahlt wurde, ergibt sich aus dem mit der Stellungnahme vom 6. Februar 2024 vorgelegten Gehaltszettel von Oktober 2022 sowie der vorgelegten Bankbestätigung.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Da sich die Beschwerde ausschließlich gegen die Höhe der von der belangten Behörde verhängten Strafe richtet, ist der Schuldspruch in Rechtskraft erwachsen und ist es dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich verwehrt, sich inhaltlich mit der Entscheidung der belangten Behörde auseinanderzusetzen.

III.2.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) in der derzeit geltenden Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 lauten:

„Unterentlohnung
§ 29

(1) Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50 000 Euro zu bestrafen. Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 20 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50 000 Euro, beträgt die Geldstrafe bis zu 100 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 250 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro und wurde das Entgelt in Lohnzahlungszeiträumen der Unterentlohnung vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 40 vH des Entgelts vorenthalten, beträgt die Geldstrafe bis zu 400 000 Euro. Wirkt der Arbeitgeber bei der Aufklärung zur Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 100 000 Euro oder bis 250 000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2 liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Ebenso ist zu bestrafen, wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.

(2) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 12, 14 und 15 die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

(3) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder
2. das Verschulden des Arbeitgebers oder des zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Ist die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde von der Klärung einer Vorfrage im Sinne des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, abhängig, die den Gegenstand eines beim zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

(4) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) beträgt drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des ersten Satzes ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung (§ 31 Abs. 2 VStG) beträgt bei Unterentlohnungen fünf Jahre; für den Beginn des Laufs der Strafbarkeitsverjährung sind erster und zweiter Satz maßgeblich. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährungsfristen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 1 dritter Satz) zu laufen.

(5) Für den Fall, dass der Arbeitgeber das gebührende Mindestentgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 1 nachträglich leistet, beträgt die Dauer der Fristen nach § 31 Abs. 1 und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Abs. 4 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung.

Inkrafttreten
§ 72

[...]
(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."

III.2.2. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

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

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

III.3. Vorweg ist zum Vorbringen, dass § 29 in der Fassung BGBl. I Nr. 44/2016 aufgrund des Günstigkeitsprinzips anzuwenden wäre, festzuhalten, dass nach der Bestimmung des § 72 Abs. 10 LSD-BG die §§ 26 bis 29 in der Fassung des BGBl. I Nr. 174/2021 auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmungen anhängigen Verfahren anzuwenden sind.

Entgegen dem Vorbringen in der Stellungnahme bedeutet dies, dass § 29 LSD-BG in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 daher auch auf den gegenständlichen Fall anzuwenden ist.

III.4. Verfahrensgegenständlich hat der Beschuldigte zu verantworten, dass der Arbeitnehmer G__ in der Zeit von 1. September 2020 bis 27. Mai 2021 um insgesamt 3.918,23 Euro (19,54 %) unterentlohnt wurde. Nach der anzuwendenden Bestimmung des § 29 Abs. 1 LSD-BG ist ein Strafrahmen bis zu 50.000 Euro vorgesehen.

Im Rahmen der Strafbemessung ist jedenfalls die Höhe des Differenzbetrages der Unterentlohnung zu berücksichtigen.
Weiters ist zu berücksichtigen, dass der Beschuldigte nach Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung durch die belangte Behörde die Nachzahlung des vorgeworfenen Differenzbetrages an den Arbeitnehmer G__ veranlasst hat. Aus der vom Beschuldigten übermittelten Stellungnahme erschließt sich zudem, dass er grundsätzlich um Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, inklusive einer gesetzeskonformen Entlohnung bemüht war. Zudem sind die lange Verfahrensdauer und die Unbescholtenheit strafmildernd zu werten. Auch ist das Vorbringen, dass es eine interne Aufgabenverteilung in der Form gab, dass der Geschäftsführer I__ für HR-Agenden verantwortlich war, zu berücksichtigen. Auch wenn diese Aufgabenverteilung nicht schuldbefreiend wirken würde, so ist doch im Rahmen der Strafbemessung zu berücksichtigen, dass eine grundsätzliche Verteilung der Geschäftsbereiche unter den Geschäftsführern vorlag.
Insgesamt konnte daher mit der nunmehr verhängten Strafhöhe das Auslangen gefunden werden, vor allem, weil bereits im Oktober 2022 die Nachzahlung veranlasst wurde. Nach Ansicht der erkennenden Richterin ist die nunmehr verhängte Strafhöhe sowohl aus general-, als auch aus spezialpräventiven Gründen angemessen.
Im Ergebnis war somit spruchgemäß zu entscheiden.

Bei diesem Verfahrensergebnis 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 Strafhöhe zu erhöhen.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

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

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten, 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. Zauner