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-303881/13/BZ

Datum:
Linz, 12. November 2025

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Zauner über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 21. Oktober 2024, GZ: LINZ/923010007234/23, wegen einer Verwaltungsübertretung nach dem LSD-BG nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30. September 2025

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird im Schuldspruch als unbegründet abgewiesen. Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 2.000 Euro herabgesetzt wird.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Die behördlichen Verfahrenskosten reduzieren 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 des Bürgermeisters der Stadt Linz (in der Folge: belangte Behörde) vom 21.10.2024, GZ: LINZ/923010007234/23, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf oder Beschuldigter) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 erster Satz Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021, iVm dem Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022 eine Geldstrafe in Höhe von 5.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 9 Stunden, verhängt. Weiters wurde ein Verfahrenskostenbeitrag von 500 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
„Der Beschuldigte, Herr A__, hat als zur Vertretung nach außen berufener, handelsrechtlicher Geschäftsführer der C__ mit Sitz in D-Straße, und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher, nachstehend angeführte Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) zu verantworten:

1. Anlässlich einer am 08.02.2023 durch die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse durchgeführten Baustellenkontrolle am Arbeits(einsatz)ort in 4020 Linz, A 26, Autobahntunnel, und der folgenden Erhebungen wurde festgestellt, dass sechs Arbeitnehmer im Prüfzeitraum unterkollektivvertraglich entlohnt wurden.

Aufgrund der Ergebnisse der Baustellenkontrolle und der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten (Schalungsarbeiten) kommt für die Arbeitnehmer
1. F__, geb. tt.mm.jjjj
2. G__, geb. tt.mm.jjjj
3. H__, geb. tt.mm.jjjj
4. E__, geb. tt.mm.jjjj
5. I__, geb. tt.mm.jjjj
6. K__, geb. tt.mm.jjjj

der Kollektivvertrag für Baugewerbe und Baudindustrie 2022 zur Anwendung und werden diese als „Angelernte Bauarbeiter (Beschäftigungsgruppe III lit c der Lohnordnung idF vom 01.05.2022, Anhang I des genannten KV)“ eingestuft. Der Arbeitnehmer F__ war zudem als Partieführer tätig.

Unterentlohnunq

Vergleicht man die ausbezahlten Bruttostundenlöhne mit den den Arbeitnehmern laut Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022 zustehenden Bruttostundenlöhnen (inklusive weiterer Entgeltbestandteile), ergeben sich folgende Unterentlohnungen:

1. F__, geb. tt.mm.jjjj

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	09.01.2023 - 31.01.2023	165	16,02	2.643,30	165	15,29	2.522,85	-120,45	
Tunnelzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	176	4,01	704,88	176	3,82	672,76	- 32,12	
Sonn-/Feiertagszulage	09.01.2023 - 31.01.2023	24	16,02	384,48	24	15,29	366,96	- 17,52	
Weihnachtsgeld	09.01.2023 - 31.01.2023	176	0,00	0,00	176	1,60	282,35	282,35	
Partieführerzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	1	200,00	200,00	165	1,53	252,29	52,29	
Abzug PKW+Unterkunft	09.01.2023 - 31.01.2023	1	- 61,15	- 61,15	0	0,00	0,00	61,15	
Gesamt				3.871,51			4.097,21	225,70	5,51

2. G__, geb. tt.mm.jjjj

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	09.01.2023 - 31.01.2023	170	15,29	2.599,30	170	15,29	2.599,3	0,00	
Tunnelzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	176	3,82	672,76	176	3,82	672,76	0,00	
Sonn-/Feiertagszulage	09.01.2023 - 31.01.2023	24	15,29	366,96	24	15,29	366,96	0,00	
Weihnachtsgeld	09.01.2023 - 31.01.2023	176	0,00	0,00	176	1,60	282,35	282,35	
Abzug PKW+Unterkunft	09.01.2023 - 31.01.2023	1	- 85,98	- 85,98	0	0,00	0,00	85,98	
Gesamt				3.553,04			3.921,37	368,33	9,39

3. H__, geb. tt.mm.jjjj

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	09.01.2023 - 31.01.2023	165	15,29	2.522,85	165	15,29	2.522,85	0,00	
Tunnelzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	176	3,82	672,76	176	3,82	672,76	0,00	
Sonn-/Feiertagszulage	09.01.2023 - 31.01.2023	24	15,29	366,96	24	15,29	366,96	0,00	
Weihnachtsgeld	09.01.2023 - 31.01.2023	176	0,00	0,00	176	1,60	282,35	282,35	
Abzug PKW+Unterkunft	09.01.2023 - 31.01.2023	1	- 61,15	- 61,15	0	0,00	0,00	61,15	
Gesamt				3.501,42			3.844,92	343,50	8,93

4. E__, geb. tt.mm.jjjj

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	09.01.2023 - 31.01.2023	157	15,29	2.400,53	157	15,29	2.400,53	0,00	
Tunnelzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	176	3,82	672,76	176	3,82	672,76	0,00	
Sonn-/Feiertagszulage	09.01.2023 - 31.01.2023	24	15,29	366,96	24	15,29	366,96	0,00	
Weihnachtsgeld	09.01.2023 - 31.01.2023	176	0,00	0,00	176	1,60	282,35	282,35	
Abzug PKW+Unterkunft	09.01.2023 - 31.01.2023	1	-200,55	-200,55	0	0,00	0,00	200,55	
Gesamt				3.239,70			3.722,60	482,90	12,97

5. I__, geb. tt.mm.jjjj

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	09.01.2023 - 31.01.2023	165	15,29	2.522,85	165	15,29	2.522,85	0,00	
Tunnelzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	176	3,82	672,76	176	3,82	672,76	0,00	
Sonn-/Feiertagszulage	09.01.2023 - 31.01.2023	24	15,29	366,96	24	15,29	366,96	0,00	
Weihnachtsgeld	09.01.2023 - 31.01.2023	176	0,00	0,00	176	1,60	282,35	282,35	
Abzug PKW+Unterkunft	09.01.2023 - 31.01.2023	1	- 85,98	- 85,98	0	0,00	0,00	85,98	
Gesamt				3.476,59			3.844,92	368,33	9,58

6. K__, geb. tt.mm.jjjj

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	09.01.2023 - 31.01.2023	165	14,89	2.456,85	165	15,29	2.522,85	66,00	
Tunnelzulage	09.01.2023 - 31.01.2023	176	3,72	655,16	176	3,82	672,76	17,60	
Sonn-/Feiertagszulage	09.01.2023 - 31.01.2023	24	14,89	357,36	24	15,29	366,96	9,60	
Weihnachtsgeld	09.01.2023 - 31.01.2023	176	0,00	0,00	176	1,60	282,35	282,35	
Abzug PKW+Unterkunft	09.01.2023 - 31.01.2023	1	-121,03	-121,03	0	0,00	0,00	121,03	
Gesamt				3.348,34			3.844,92	496,58	12,92

Somit liegt ein Verstoß gegen § 29 Abs. 1 LSD-BG vor, wonach Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten haben."

[Hervorhebungen nicht übernommen]

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde vom 18.11.2024, mit der die Aufhebung des Straferkenntnisses und die Einstellung des Verfahrens, in eventu die Aussprache einer Ermahnung beantragt wird.

Begründend wird im Wesentlichen ausgeführt, dass tatsächlich keine Unterentlohnung vorliege.
Zu der Einstufung der angetroffenen Arbeitnehmer:
Die Behörde übersehe, dass dem Arbeitnehmer F__ mehr ausbezahlt worden sei, als die BUAK angenommen habe, nämlich ein Stundenlohn von 16,02 Euro anstelle der von der BUAK angegebenen 15,29 Euro. Dafür gebühre ihm keine Partieführerzulage. Die Firma C__ agiere als Überlasser und habe der Besteller keinen Vorarbeiter bestellt, sondern werde diese Position von eigenen Mitarbeitern des Beschäftiger besetzt.

Der Arbeitnehmer K__ sei mit einem Stundensatz von 14,89 Euro (anstelle 15,29 Euro) entlohnt worden, da er nicht als aus-/angelernter Zimmerer beschäftigt worden sei, sondern als Bauarbeiter. Unabhängig der eigenen Aussage des Arbeitnehmers ergebe sich die konkrete Tätigkeit aus den vorliegenden Arbeitsverträgen. Zudem habe der Arbeitnehmer K__ die Ausbildung als Kfz-Elektromechaniker absolviert, danach jahrelang als Forstwirt und erst ab 2018 als Bauarbeiter gearbeitet. Daher könne nicht von derselben fachlichen Kompetenz gesprochen werden wie von den anderen Arbeitnehmern, die angelernte Bauarbeiter gewesen seien und auch eine gewisse Arbeitserfahrung aufweisen würden. Auch sei aufgrund seiner sprachlichen Kompetenz keine fließende Kommunikation möglich gewesen. Ab dem Jahr 2024 sei der Arbeitnehmer K__ als Zimmerer eingestuft und auch entlohnt worden. Er sei aber auch erst seit diesem Jahr in dieser Funktion tatsächlich tätig. Unstrittig habe der Arbeitnehmer K__ keine Zimmerertätigkeiten ausgeführt, sondern geschalt. Zusätzlich sei von ihm auch „O__“ angeführt worden, was dafür spreche, dass auch er selbst seine Tätigkeit als Bauarbeitertätigkeit beschreibe. Die Einstufung werde auf Basis der Arbeitszeugnisse getroffen.

Zum Abzug für Privatnutzung:
Eine Unterentlohnung in diesem Punkt sei nicht gerechtfertigt, sondern sei ein Sachbezug zu berechnen. In einer Vereinbarung sei nicht vorgesehen, dass Mitarbeiter ein Fahrtenbuch führen müssen, dürfen aber den PKW nutzen und würden dafür auch einen Abzug akzeptieren. Von den Mitarbeitern werde für diese Fahrten ein Streckenprotokoll geführt, wo sie im darauffolgenden Monat jeweils die Richtigkeit eigenhändig bestätigen, erst danach komme es zum individuellen Rechnungsabzug des Lohns. Diese Verrechnung sei im Exportanhang mit den einzelnen Mitarbeitern ausverhandelt und unterzeichnet worden. Tatsächlich würden auch die Fahrten dokumentiert und mit den Mitarbeitern verrechnet

werden. Es würden sog. Fahrkarten ausgefertigt werden, auf der die Mitarbeiter mit ihrer Unterschrift die Privatfahrt bestätigen.

Zur Weihnachtsremuneration:
Das Weihnachtsgeld richte sich nach § 12 Kollektivvertrag. Unabhängig davon, wie viele Monate der ausländische Arbeitnehmer nach Österreich entsandt sei, erfolge die Berechnung daher stets auf Basis der tatsächlich erbrachten Stunden. Aus Gründen der Gleichbehandlung der ausländischen mit den inländischen Arbeitnehmern sei eine Auszahlung gemäß Kollektivvertrag erforderlich. Es sei zu keiner Unterentlohnung hinsichtlich des Weihnachtsentgelts gekommen, da Nachzahlungen des Weihnachtsgeldes erfolgt seien. Das Weihnachtsgeld sei zwar nicht aliquot geleistet worden, jedoch wie kollektivvertraglich vorgeschrieben, am Ende der Tätigkeit mit dem letzten Monat überwiesen worden. Außerdem sei festzuhalten, dass es jedenfalls nach dargestellten Berechnungen zu keiner Unterentlohnung für den Gesamtzeitraum, sondern sogar zu einer Überbezahlung gekommen sei.

Im Übrigen komme § 29 Abs. 2 LSD-BG zur Anwendung, da die Nachzahlung des Weihnachtsgeldes eigenständig und bereits vor der erfolgten Erhebung geleistet worden sei.

I.3. Mit Schreiben vom 19.12.2024 hat die belangte Behörde die Beschwerde samt ihrem Verfahrensakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Im Rahmen der Beschwerdemitteilung hat die BUAK eine schriftliche Stellungnahme mit 22.8.2025 abgegeben und darin auf die ausführlichen Stellungnahmen vom 17.9.2024 und 9.4.2024 verwiesen.

Mit Schriftsatz vom 29.9.2025 hat die BUAK mitgeteilt, dass eine Teilnahme an der öffentlichen mündlichen Verhandlung aufgrund einer Terminkollision nicht möglich ist und wurde eine abschließende Stellungnahme abgegeben.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat am 30.9.2025 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt. Die Beschwerdeverfahren LVwG-303879, LVwG-303880 und LVwG-303881 wurden gemäß § 12 Oö. LVwGG zur gemeinsamen Verhandlung verbunden. An der Verhandlung haben die Rechtsvertreterin der Bf und eine Vertreterin der belangten Behörde teilgenommen.

I.6. Mit Schriftsatz vom 15.10.2025 hat die Rechtsvertreterin des Bf die in der Verhandlung zugesagten Unterlagen betreffend die Privatnutzung von Firmenfahrzeugen, einen Schriftverkehr der Firma C__ mit der P__ über ein Angebot betreffend Arbeitskräfteüberlassung für die Baustelle A26 in Linz, eine

Entscheidung des Verwaltungsgerichtes Wien sowie eine ergänzende Stellungnahme übermittelt.

I.7. Die BUAK hat mit Schriftsatz vom 4.11.2025 eine Stellungnahme dahingehend abgegeben, dass sie hinsichtlich der Thematik der Rechtzeitigkeit der Auszahlung der Sonderzahlungen auf die bisherigen Stellungnahmen verweist. Zur Thematik des Abzugs aufgrund der Privatnutzung eines Firmenautos wurde im Wesentlichen auf die Judikatur des OGH verwiesen.

I.8. Mit Schreiben vom 6.11.2025 hat die belangte Behörde eine schriftliche Stellungnahme eingebracht und zusammengefasst ausgeführt, dass die Ergänzungen nicht geeignet seien die im Straferkenntnis vorgenommenen Lohneinstufungen in Zweifel zu ziehen. Aus den vorgelegten Unterlagen hinsichtlich des Abzugs für Privatnutzung ergebe sich, dass dieser offensichtlich unter anderem auch dienstliche Fahrten zur Arbeitsstätte (bzw. Unterkunft) in Linz bzw. retour nach Polen und auch Beiträge zur Unterkunftnahme in Österreich umfasse. Ungeachtet der – jeweils bereits vor Überlassung getroffenen – vertraglichen Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern sei ein entsprechender Abzug (sowohl für dienstliche, als auch für private Fahrten und die Unterkunft) aus Sicht der Behörde aufgrund der damit im Ergebnis verbundenen Schmälerung des den Arbeitnehmern zustehenden Mindestentgelts nach dem LSD-BG als nicht zulässig anzusehen. Weiters seien entsprechend der eindeutigen gesetzlichen Regelung des § 3 Abs. 4 LSD-BG Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration) an grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten.

I.9. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30.9.2025. An dieser Verhandlung haben die Rechtsvertreterin des Bf und eine Vertreterin der belangten Behörde teilgenommen.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung von folgendem relevanten Sachverhalt aus:

Der Beschuldigte war zum vorgeworfenen Tatzeitpunkt – gemeinsam mit S__ und T__ – Geschäftsführer der C__ mit Sitz in D-Straße, und verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher.

Die Firma C__ hat mit P__ einen Vertrag über Schalungsarbeiten auf der Baustelle A26 Autobahntunnel in Linz abgeschlossen.

Anlässlich einer Kontrolle durch Organe der BUAK auf der Baustelle „A26 Autobahntunnel“ in Linz am 8.2.2023 wurden folgende sechs Arbeitnehmer der Firma C__ angetroffen: F__, G__, H__, E__, I__ und K__.
Partieführer war der Arbeitnehmer F__.

Die Arbeitnehmer waren von 9.1.2023 bis 31.1.2023 auf dieser Baustelle in Österreich tätig.
Der Arbeitnehmer F__ hat 165 Normalarbeitsstunden, 176 Tunnelstunden und 24 Sonn- und Feiertagsstunden geleistet.
Der Arbeitnehmer G__ hat 170 Normalarbeitsstunden, 176 Tunnelstunden und 24 Sonn- und Feiertagsstunden geleistet.
Der Arbeitnehmer H__ hat 165 Normalarbeitsstunden, 176 Tunnelstunden und 24 Sonn- und Feiertagsstunden geleistet.
Der Arbeitnehmer E__ hat 157 Normalarbeitsstunden, 176 Tunnelstunden und 24 Sonn- und Feiertagsstunden geleistet.
Der Arbeitnehmer I__ hat 165 Normalarbeitsstunden, 176 Tunnelstunden und 24 Sonn- und Feiertagsstunden geleistet.
Der Arbeitnehmer K__ hat 165 Normalarbeitsstunden, 176 Tunnelstunden und 24 Sonn- und Feiertagsstunden geleistet.

Alle Arbeitnehmer unterliegen dem Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022. Daraus ergibt sich, dass den Arbeitnehmern ein Bruttostundenlohn von 15,29 Euro zu gewähren ist. Zudem steht den Arbeitnehmern eine Tunnelzulage in Höhe von 3,82 Euro sowie ein aliquoter Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration zu. Auf Basis der generellen Berechnungsformel (1/39 x 1,2 x KollV-Lohn x 3,41) errechnet sich bei einem Kollektivvertrags-Bruttostundenlohn von 15,29 Euro ein aliquotes Weihnachtsgeld von 1,60 Euro (brutto) für jede in Österreich geleistete Arbeitsstunde.
Dem Arbeitnehmer F__ steht eine Partieführerzulage in Höhe von 1,53 Euro für jede in Österreich geleistete Arbeitsstunde zu.

Für Jänner 2023 wurden inklusive Tunnelzulage, Sonn- und Feiertagszuschlag und inklusive der dem Arbeitnehmer F__ gewährten „Gruppenleiterzulage“ sowie abzüglich unterschiedlicher Beträge für die Privatnutzung von Firmenfahrzeugen und Unterkunft den Arbeitnehmern folgende Bruttolöhne ausbezahlt:
AN F__: 3.871,51 Euro
AN G__: 3.553,04 Euro
AN H__: 3.501,42 Euro
AN E__: 3.239,70 Euro
AN I__: 3.476,59 Euro
AN K__: 3.348,34 Euro

Demgegenüber stehen folgende kollektivvertragliche Anspruchslöhne:
AN F__: 4.097,21 Euro
AN G__: 3.921,37,04 Euro
AN H__: 3.844,92 Euro
AN E__: 3.722,60 Euro
AN I__: 3.844,92 Euro
AN K__: 3.844,92 Euro

Eine Gegenüberstellung der geleisteten Bruttolöhne und dem gebührenden Bruttoentgelt ergab hinsichtlich der Arbeitnehmer folgende Differenzen:
AN F__: 225,70 Euro, das sind 5,51 %
AN G__: 368,33 Euro, das sind 9,39 %
AN H__: 343,50 Euro, das sind 8,93 %
AN E__: 482,90 Euro, das sind 12.97 %
AN I__: 368,33 Euro, das sind 9,58 %
AN K__: 496,58 Euro, das sind 12,92 %

Es wurden folgende Weihnachtsremunerationen an die Arbeitnehmer überwiesen:
AN F__: am 7.12.2023 317,84 Euro
AN G__: am 6.10.2023 303,36 Euro
AN H__: am 8.5.2023 277,10 Euro
AN E__: am 7.12.2023 293,57 Euro
AN I__: am 7.12.2023 303,36 Euro
AN K__: am 7.8.2023 295,39 Euro

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung. Die Feststellungen hinsichtlich der Tätigkeit und der daraus folgenden Anwendbarkeit des Kollektivvertrages bzw. der Einstufung der Arbeitnehmer gründen auf den Angaben der Arbeitnehmer in den ausgefüllten Baustellenerhebungsprotokollen im Rahmen der Kontrolle. Diese haben die Protokolle eigenständig ausgefüllt und dabei jeweils angegeben, dass sie zu 80 % Schalungstätigkeiten und zu 20 % Betoniertätigkeiten ausführen. Es kann daher daraus nicht der Schluss gezogen werden, dass der Arbeitnehmer K__ eine andere Tätigkeit als die anderen angetroffenen Arbeitnehmer ausgeübt hat. Auch die Erhebungen der Kontrollorgane der BUAK haben keine davon abweichenden Feststellungen ergeben. Hinzu kommt, dass auch auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung nicht angegeben werden konnte, welche andere Tätigkeit der Arbeitnehmer K__ ausgeübt haben soll. Insgesamt hat das Beweisverfahren ergeben, dass die Einstufung des Arbeitnehmers K__ in die Beschäftigungsgruppe III. lit. c zu Recht erfolgt ist.

Die Feststellung, dass der Arbeitnehmer F__ als Partieführer tätig war, gründet darauf, dass er sich im Rahmen der Kontrolle selbst als Partieführer bezeichnet hat und auch alle Arbeitnehmer im Rahmen der Kontrolle angegeben haben, dass Herr

F__ der Partieführer ist. Auch wenn dem Beschwerdevorbringen insoweit zuzustimmen ist, dass die Beschäftigerfirma die Anweisungen erteilt, so ist doch davon auszugehen, dass sich die einzelnen Arbeitnehmer der Firma C__ bei Fragen oder dergleichen an Herrn F__ gewandt haben und nicht an die zuständige Person der Beschäftigerfirma und sich auch umgekehrt die zuständige Person der Beschäftigerfirma auf der Baustelle nicht an jeden einzelnen Arbeiter, sondern nur an eine Person, konkret an den Arbeitnehmer F__ gewandt hat. Zudem wird zugestanden, dass er für organisatorische Belange der überlassenen Arbeitskräfte zuständig war und hat er dafür eine Gruppenleiterzulage erhalten. Insgesamt hat das Beweisverfahren daher ergeben, dass der Arbeitnehmer F__ als Partieführer tätig war.

Die festgestellten Arbeitsstunden sind unstrittig. Der gebührende Anspruchslohn wird dem Grunde nach nicht bestritten. Strittig war diesbezüglich nur, ob die Weihnachtsremuneration rechtmäßig bezahlt wurde sowie die Privatnutzung der Firmenfahrzeuge sowie die Unterkunft rechtmäßig abgezogen wurde. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen in der rechtlichen Beurteilung verwiesen.

Die Nachzahlungen der Weihnachtsremuneration ergeben sich aufgrund der vorgelegten Unterlagen und sind ebenso unstrittig.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) in der derzeit geltenden Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 lauten:

„§ 3
Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz
und Bedingungen für angemessene Unterkünfte

(1) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich hat zwingend Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt.

(2) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, dessen Arbeitgeber seinen Sitz nicht in Österreich hat und nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, hat zwingend Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(3) Ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt (ausgenommen Beiträge nach § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 oder

vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990), das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(4) Sind nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag Sonderzahlungen vorgesehen, hat der Arbeitgeber diese dem entsandten Arbeitnehmer oder der grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskraft aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten.

(5) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der in Österreich im Zusammenhang mit der Lieferung einer im Ausland durch den Arbeitgeber oder einen mit diesem in einem Konzern im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG verbundenen Arbeitgeber gefertigten Anlage an einen inländischen Betrieb mit Montagearbeiten, der Inbetriebnahme und damit verbundenen Schulungen oder mit Reparatur- und Servicearbeiten dieser Anlagen, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, gilt Abs. 3 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt jeweils nicht länger als drei Monate dauern.

(6) Für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind, gelten die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(7) Ein entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenen gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwandersatz für Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten, die während der Entsendung in Österreich anfallen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Dieser Aufwandersatz umfasst Kosten anlässlich von Reisebewegungen, wenn der Arbeitnehmer von einem regelmäßigen Arbeitsplatz im Inland zu einem anderen Arbeitsplatz im Inland reist.

§ 29
Unterentlohnung

(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.“

III.2. Verfahrensgegenständlich wendet sich der Bf gegen die ihm zur Last gelegte Unterentlohnung von sechs Arbeitnehmern.

Die Berechnung einer allfälligen Unterentlohnung erfolgt gemäß § 3 Abs. 3 iVm § 29 LSD-BG auf Basis des anzuwendenden Kollektivvertrages.
Aus dem durchgeführten Beweisverfahren ergibt sich, dass die sechs Arbeitnehmer dem Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie aus dem Jahr 2022 unterliegen. Alle in Rede stehenden Arbeitnehmer sind als angelernte Bauarbeiter in die Beschäftigungsgruppe III. lit. c einzustufen. Daraus ergibt sich gemäß der Lohntafel zum Kollektivvertrag jeweils ein kollektivvertraglicher Bruttostundenlohn in der Höhe von 15,29 Euro.

Zum Vorbringen, wonach der Arbeitnehmer K__ nicht in die Beschäftigungsgruppe III. lit. c, sondern in die Beschäftigungsgruppe III. lit. d mit einem Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,89 Euro einzustufen wäre, ist festzustellen, dass das abgeführte Beweisverfahren ergeben hat, dass die Einstufung des Arbeitnehmers K__ in die Beschäftigungsgruppe III. lit. c zu Recht erfolgt ist. Im Übrigen unterliegt die Entlohnung und Einstufung eines Arbeitnehmers nicht der Disposition der Vertragsparteien und kann eine anderslautende Vereinbarung im Arbeitsvertrag demnach nichts daran ändern.

Auch mit dem Einwand, dass der Arbeitnehmer F__ nicht Partieführer war und ihm daher auch keine Partieführerzulage zustand, ist der Bf nicht im Recht, sondern war entsprechend dem festgestellten Sachverhalt der Arbeitnehmer F__ als Partieführer tätig.

Nach § 6 I. lit. a des Kollektivvertrags erhalten Arbeitnehmer, die eine selbständige Arbeitspartie von mehr als 3 Mann beaufsichtigen, für die Dauer dieser Beschäftigung eine Zulage von 10 %.

Es ist daher festzuhalten, dass – unabhängig von der Bezeichnung als Partieführerzulage oder Gruppenleiterzulage – dem besagten Arbeitnehmer die Zulage nach § 6 I. lit. a im Ausmaß von 10 % zustand. Daran ändert auch nichts, dass ein Partieführer nicht ausdrücklich von der P__ für die Baustelle A26 Autobahntunnel angefordert wurde. Die geleistete Gruppenleiterzulage ist zu Recht angerechnet worden, sodass nur die Differenz unterentlohnt wurde.

Gemäß der Regelung des § 3 Abs. 4 LSD-BG hat der Arbeitgeber aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode Sonderzahlungen zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten, sofern diese nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag vorgesehen sind.

Nach dieser Bestimmung fallen Sonderzahlungen (insbesondere auch das Weihnachtsgeld) unter den Begriff des gebührenden und somit zu beachtenden Entgelts. Der diesbezügliche Anspruch besteht im aliquoten Teil der Sonderzahlung für die Dauer der Entsendung mit der jeweiligen Auszahlung des Entgelts.

Gemäß § 12 des Kollektivvertrages besteht als zusätzlicher Entgeltbestandteil ein Anspruch auf Weihnachtsgeld unter der Voraussetzung der einmonatigen Betriebszugehörigkeit. Unter der generell anerkannten Berechnungsformel „1/39 x 1,2 x KollV-Lohn x 3,41“ errechnet sich bei einem Kollektivvertrags-Bruttostundenlohn von 15,29 Euro ein aliquotes Weihnachtsgeld von 1,60 Euro (brutto) für jede in Österreich geleistete Arbeitsstunde.

Zum Vorbringen, dass die Weihnachtsgelder zwar nicht aliquot, jedoch zur Gänze bezahlt wurden, ist anzumerken, dass nach den geltenden Bestimmungen diese (als Sonderzahlung) zusätzlich zum laufenden Entgelt zu entrichten sind.
Den in Rede stehenden Arbeitnehmern wurde das aliquote Weihnachtsgeld demnach jedenfalls nicht zeitgerecht bezahlt.

Zum Abzug für die private Nutzung von Firmenfahrzeugen und Unterkunft ist anzumerken, dass dies jedenfalls kein geleistetes Entgelt darstellt. Nach der Judikatur des OGH (9 Ob A92/15t) ist die Vereinbarung der Anrechnung von Sachbezügen auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt nur dann zulässig, wenn der Kollektivvertrag eine Durchbrechung dieses Gebots vorsieht und das Mindestentgelt dem Arbeitnehmer zur Gänze zu seiner freien Verfügung bleibt. Demnach kann das Geldzahlungsgebot auch nicht durch die Disposition von Arbeitgeber und Arbeitnehmer umgangen werden.

Zusammenfassend steht aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens somit fest, dass das vom Bf vertretene Unternehmen den sechs in Rede stehenden Arbeitnehmern im inkriminierten Beschäftigungszeitraum nicht zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet hat.

Der objektive Tatbestand, der dem Bf zur Last gelegten Verwaltungsübertretung, ist daher als erfüllt zu betrachten.

III.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (Ungehorsamsdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung.

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

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringung von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die „Glaubhaftmachung“ nicht.

Der Bf hat zu seiner Entlastung Unterlagen vorgelegt, wonach seiner Ansicht nach keine Unterentlohnung vorliege. Die von ihm vorgewiesenen Unterlagen können eine Glaubhaftmachung der Entlastung jedoch nicht bewirken. Als Gewerbetreibender ist ihm auch zuzumuten, dass er Kenntnis über die einschlägigen Vorschriften besitzt. Sofern er keine Kenntnis hat, ist ihm zuzumuten, dass er vor Beginn der Tätigkeit in Österreich bei der zuständigen Behörde Erkundigungen einholt. Es ist daher von zumindest fahrlässiger Tatbegehung auszugehen.

Die gegenständliche Verwaltungsübertretung ist dem Bf daher auch in subjektiver Hinsicht zuzurechnen.

III.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

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

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

Zweck der Regelung des § 29 Abs. 1 LSD-BG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, da dadurch nicht nur den Arbeitnehmern das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Leistung vorenthalten wird, sondern insbesondere auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird. Dieses Ziel kann nur dann erreicht werden, wenn im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen. Die durch das LSD-BG sichergestellten Mindestlohnsätze gehören zum harten Kern der Arbeitnehmerschutzvorschriften, die unabhängig von Beschäftigungs- oder Überlassungsdauer einzuhalten sind. Durch unterkollektivvertragliche Entlohnungen ist die Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen Unternehmen gefährdet und werden dadurch rechtswidrige Wettbewerbsvorteile geschaffen.

Nach § 29 LSD-BG ist verfahrensgegenständlich ein Strafrahmen bis zu 50.000 Euro gegeben.

Die belangte Behörde hat über den Bf eine Geldstrafe von 5.000 Euro verhängt, das sind 10 % der Höchststrafe.

Im Rahmen der Strafbemessung ist jedenfalls die Höhe der Differenzbeträge der Unterentlohnungen zu berücksichtigen. Insgesamt hat der Beschuldigte eine Unterentlohnung der sechs Arbeitnehmer in Höhe von 2.285,34 Euro zu verantworten. Zu berücksichtigen ist weiters, dass die Weihnachtsremunerationen

an die sechs Arbeitnehmer nachträglich – nach der Kontrolle durch Organe der BUAK – ausbezahlt wurden.

Zudem ist die lange Verfahrensdauer als strafmildernd zu werten.

Insgesamt konnte daher mit der nunmehr verhängten Strafhöhe das Auslangen gefunden werden, vor allem weil die Weihnachtsremunerationen nachträglich ausbezahlt wurden. 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 reduzieren.

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. Soweit die Entscheidung von der Beweiswürdigung abhängig war, wurde diese nach Durchführung einer Verhandlung getroffen und entsprechend begründet. Es handelt sich dabei um keine Rechtsfrage, jedenfalls nicht um eine solche von grundsätzlicher Bedeutung.

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

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 340 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 e

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

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

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

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Zauner