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-303907/8/Kü/MG - 303908/2**

Datum: **Linz, 30. September 2025**

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerden von 1. A__, vertreten durch B__, und 2. N__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Gmunden vom 20. November 2024, GZ: BHGM/922070152465/22, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Die Beschwerde des Erst-Beschwerdeführers wird abgewiesen und das Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass

- **betreffend den Arbeitnehmer C__ das tatsächlich geleistete Entgelt mit 5.247,15 Euro und die Unterentlohnung mit 141,41 Euro, entspricht 2,62 %,**
- **betreffend den Arbeitnehmer D__ das tatsächlich geleistete Entgelt mit 7.726,61 Euro und die Unterentlohnung mit 325,42 Euro, entspricht 4,04 %, und**
- **betreffend den Arbeitnehmer E__ das tatsächlich geleistete Entgelt mit 8.102,43 Euro und die Unterentlohnung mit 1.559,76 Euro, entspricht 16,14 %,**

neu festgesetzt werden.

Der Beschwerde der Zweit-Beschwerdeführerin wird insofern stattgegeben als über den Erst-Beschwerdeführer wegen der Verwaltungsübertretung eine Geldstrafe von 4.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 26 Stunden, verhängt wird.

II. Der Beschwerdeführer wird verpflichtet einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in Höhe von 400 Euro zu leisten.
Der von der belangten Behörde festgesetzte Verfahrenskostenbeitrag bleibt unverändert.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Gmunden (im Folgenden: belangte Behörde) vom 20. November 2024, GZ: BHGM/922070152465/22, wurde über den Erst-Beschwerdeführer (im Folgenden: Erst-Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe von 2.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 8 Stunden verhängt. Die zu leistenden Verfahrenskosten wurden mit 200 Euro festgesetzt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„1. Datum/Zeit: 18.10.2021 – 28.02.2022
Ort: F-Straße

Sie haben als Verantwortlicher der Firma G__ in H-Straße
, zu verantworten, dass nachstehende 3 Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ohne ihnen zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.
Folgende Personen wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer C_
geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Montage von Dach- und Fassadenpaneelen
Einstufung und Kollektivvertrag: Hilfsarbeiter, Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe
Beschäftigungszeitraum: 18.10.2021 - 26.01.2022
Beschäftigungsausmaß: 352 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: "I__", F-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 5.388,56 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 4.397,63 Euro
Unterentlohnung in EURO: 989,93 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 19,55%

Arbeitnehmer D__
geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Montagearbeiten von Dach- und Fassadenpaneelen
Einstufung und Kollektivvertrag: Hilfsarbeiter (LG 6), Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe
Beschäftigungszeitraum: 18.10.2021 – 28.02.2022
Beschäftigungsausmaß: 515 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: "I__", F-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 8.051,03 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 6.572,24 Euro

Unterentlohnung in EURO: 1.479 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 18,96 %

Arbeitnehmer E__
geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Tschechische Republik
Tätigkeit: Montagearbeiten von Dach- und Fassadenpaneelen
Einstufung und Kollektivvertrag: Facharbeiter (LG 3), Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe
Beschäftigungszeitraum: 18.10.2021 – 28.02.2022
Beschäftigungsausmaß: 506 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: "I__", F-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 9.662,19 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 6.948,06 Euro
Unterentlohnung in EURO: 2.714,13 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 29,19 %"

I.2. Dagegen haben sowohl der Erst-Bf als auch die N__ Beschwerde erhoben.

I.2.1. Der Erst-Bf beantragt das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich möge in der Sache selbst entscheiden und von der Verhängung einer Strafe absehen, in eventu die Strafhöhe schuld- und tatangemessen herabzusetzen.

Begründend wurde festgehalten, dass eine Unterentlohnung nicht stattgefunden habe. Außer Streit stehe, dass den drei Dienstnehmern das in den Lohnzetteln ausgewiesene Bruttoentgelt tatsächlich ausbezahlt worden sei. Zusätzlich sei den Dienstnehmern für den Zeitraum der Entsendung in Österreich ein Taggeld ausbezahlt worden, welches ebenfalls als Entgelt – zumindest teilweise – zu werten sei. Bei den Taggeldern handle es sich um pauschalen Aufwandersatz, der an die Dienstnehmer unabhängig von einem tatsächlich entstandenen Aufwand geleistet worden sei. Pauschale Aufwandsentschädigungen seien daher, sofern sie überhöht seien, das heißt den Mindestbetrag laut österreichischen Rechtsvorschriften übersteigen, im Ausmaß der Überhöhung als Entgelt zu werten. Somit würden die vom Dienstgeber ausbezahlten Taggelder im Umfang der Überzahlung über das im Inland gesetzlich gebührende Taggeld in Höhe von 26,40 Euro ein Entgelt darstellen. Bei der Berechnung der den Dienstnehmern gebührenden Entlohnung sei daher neben der Bruttoentlohnung jedenfalls auch die Überzahlung an Taggeldern zu berücksichtigen. Eine Neuberechnung der geleisteten Entgelte unter Einbeziehung der Taggelder würde daher keine Unterentlohnung ergeben.

Zur subjektiven Tatseite sei auszuführen, dass im Unternehmen des Bf noch vor dem verfahrensgegenständlichen Vorfall ein wirksames internes Kontrollsystem nachweislich eingerichtet worden sei, im Rahmen dessen Maßnahmen getroffen worden seien, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicherstellen sollen. Im Zusammenhang mit komplizierten Lohnverrechnungsvorschriften habe sich der Arbeitgeber mit diesen ausei-

nanderzusetzen und gegebenenfalls entsprechende Erkundigungen einzuholen. Dieser Verpflichtung sei das Unternehmen des Bf nachgekommen.

Hinsichtlich der Strafbemessung sei auszuführen, dass die gerechte Entlohnung des Dienstnehmers im Vordergrund stehen solle. Da nachweislich Taggelder ausbezahlt worden seien, sei den gegenständlichen Dienstnehmern kein finanzieller Schaden entstanden.

I.2.2. Die Beschwerde der N__ richtet sich gegen die Höhe der ausgesprochenen Strafe und wird die Verhängung einer dem Strafantrag vom 16. November 2022 entsprechenden Strafe beantragt.

Begründend wurde nach Darstellung von Rechtsprechung ausgeführt, dass die belangte Behörde es unterlassen habe, Feststellungen zur Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu treffen und fälschlicherweise daher von einem geringeren Strafrahmen ausgegangen sei. Zudem sei die verhängte Strafe, unabhängig vom anwendbaren Strafrahmen, nicht geeignet spezial- oder generalpräventive Wirkung zu entfalten. Die Summe des vorenthaltenen Entgelts übersteige die verhängte Strafe um mehr als das Doppelte. Aufgrund der Summe des vorenthaltenen Entgelts und der Tatsache, dass mehrere Arbeitnehmer über einen Zeitraum von 5 Monaten deutlich unterentlohnt worden seien, sei die Verhängung einer Geldstrafe von 2.000 Euro nicht angemessen. Der Intensität der Beeinträchtigung des strafrechtlich geschützten Rechtsguts sei damit nicht ausreichend Rechnung getragen. Ebenso sei darauf hinzuweisen, dass keinerlei Nachzahlungen an die unterentlohnten Arbeitnehmer getätigt worden seien. Auch sonst würde in der Begründung des bekämpften Bescheides nur der Milderungsgrund der überlangen Verfahrensdauer angeführt. Zudem sei anzumerken, dass bereits mehrere rechtskräftige Entscheidungen nach dem LSD-BG vorliegen würden.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Gmunden als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt bezughabenden Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 28. Jänner 2025 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 10. September 2025, an welcher der Rechtsvertreter des Erst-Bf, sowie Vertreter der Zweit-Bf und der belangten Behörde teilgenommen haben. Zudem haben der Erst-Bf sowie die N__ wechselseitig zu den eingebrachten Beschwerden schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Insbesondere hat die N__ unter Einbeziehung der ausbezahlten Taggelder in Ihrer Stellungnahme vom 14. Jänner 2025

eine Neuberechnung des bezahlten Entgeltes vorgenommen und dieses dem gebührenden Entgelt gegenübergestellt.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt steht fest:

Der Erst-Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der G__, mit dem Sitz in J__, und somit nach außen vertretungsbefugtes Organ dieses Unternehmens.

Im Zeitraum Oktober 2021 bis Februar 2022 hat das Unternehmen des Erst-Bf im Auftrag der österreichischen Firma K__, mit dem Sitz in L-Straße Montagearbeiten von Dach- und Fassadenpaneelen auf der Baustelle „I__" in F-Straße durchgeführt. In diesem Zeitraum beschäftigte das Unternehmen des Erst-Bf insgesamt 40 Arbeitnehmer. Zur Umsetzung der beauftragten Arbeiten in Österreich hat die G__ den Arbeitnehmer C__ in der Zeit von 18. Oktober 2021 bis 26. Jänner 2022 entsendet. Weiters wurden im Zeitraum vom 18. Oktober 2021 bis 28. Februar 2022 die Arbeitnehmer D__ und E__ zu Arbeitsleistungen nach Österreich entsendet. Der Arbeitnehmer Rehak war auf der gegenständlichen Baustelle als Vorarbeiter tätig, die beiden anderen Arbeitnehmer als Hilfsarbeiter.
Die Tätigkeit der Arbeiter in Österreich unterliegt dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe aus den Jahren 2021 und 2022 und richtet sich die gebührende Entlohnung nach diesem Kollektivvertrag. Der Arbeitnehmer Rehak ist als Facharbeiter in der Lohngruppe 3 des Kollektivvertrages einzustufen. Die Arbeitnehmer Bocan und Danis sind als Arbeitnehmer mit Zweckausbildung in der Lohngruppe 6 des Lohnvertrages einzustufen. Basierend auf diesen Grundlagen ergibt sich, dass bei einer Einstufung in Lohngruppe 3 im Jahr 2021 ein Stundenlohn von 13,73 Euro brutto und für das Jahr 2022 ein Stundenlohn von 14,20 Euro brutto zu bezahlen war. In Lohngruppe 6 war für das Jahr 2021 ein Bruttostundenlohn von 11,98 Euro und für das Jahr 2022 ein Bruttostundenlohn von 12,39 Euro zu bezahlen.

Zudem gebührt den Arbeitnehmern gemäß Art. VIII des Kollektivvertrages für Arbeiter im Metallgewerbe eine Entfernungszulage bei Montagearbeiten die außerhalb des ständigen Betriebes erfolgen. Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Entfernungszulage in Höhe von 49,18 Euro für das Jahr 2021 und von 50,41 Euro für das Jahr 2022.

Unter Anwendung dieser Grundlagen ist im Folgenden das den einzelnen Arbeitnehmern für die vom Unternehmen des Erst-Bf bekanntgegebenen Arbeitsstunden in Österreich gebührende Entgelt für den jeweiligen Monat dargestellt und wird dieses dem nach den vorliegenden Lohnzetteln ausbezahlten Bruttoentgelt samt

den gebührenden Taggeldern gegenübergestellt und sohin eine Unterentlohnung bzw. ordnungsgemäße Entlohnung ausgewiesen:

1. C__:

- Berechnung Oktober 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitsaufzeichnungen 34,5 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 13 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
13 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 639,34 EUR.
Ausbezahlt wurden 819,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in Höhe von 179,66 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLETIVVERTRAG	
Lohn (34 Std. x 11,98 EUR)	407,32 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (0,5 Std. x 11,98 EUR)	5,99 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (0,5 Std. x 11,98 EUR x 50%)	3,00 EUR
Montagezulage (34,5 Std. x 0,89 EUR)	30,71 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.000,- EUR / 52 x 1)	38,46 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.000,- EUR / 52 x1)	38,46 EUR
OKTOBER 2021 GESAMT	523,94 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (10.136,- CZK / 25,496)	-397,55 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	126,39 EUR
Überhang Taggelder (13 Tage)	-179,66 EUR
Überzahlung	53,27 EUR

- Berechnung November 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitsaufzeichnungen 146 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 20 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
20 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 983,60 EUR.
Ausbezahlt wurden 1.260 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 276,40 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (143,5 Std. x 11,98 EUR)	1.719,13 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (2 Std. x 11,98 EUR)	23,96 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (2 Std. x 11,98 EUR x 50%)	11,98 EUR
Überstunden-Grundlohn (0,5 Std. x 13,99 EUR)	7,00 EUR
Überstunden Zuschlag 50% (0,5 Std. x 13,99 EUR x 50%)	3,50 EUR
Montagezulage (146 Std. x 0,89 EUR)	129,94 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.000,- EUR / 52 x 4,33)	166,54 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.000,- EUR / 52 x 4,33)	166,54 EUR
NOVEMBER 2021 GESAMT	2.228,59 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (47.067,- CZK / 25,391)	-1.853,69 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	374,90 EUR
Überhang Taggelder (20 Tage)	-276,40 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	98,50 EUR

- Berechnung Dezember 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitsaufzeichnungen 67,5 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 12 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
12 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 590,16 EUR.
Ausbezahlt wurden 756,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 165,84 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (67 Std. x 11,98 EUR)	802,66 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (0,5 Std. x 11,98 EUR)	5,99 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (0,5 Std. x 11,98 EUR x 50%)	3,00 EUR
Montagezulage (67,5 Std. x 0,89 EUR)	60,08 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.000,- EUR / 52 x 2,1428)	82,42 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.000,- EUR / 52 x 2,1428)	82,42 EUR
DEZEMBER 2021 GESAMT	1.036,57 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (21.194,- CZK 7 25,246)	-839,50 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	197,07 EUR
Überhang Taggelder (12 Tage)	-165,84 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	31,23 EUR

- Berechnung Jänner 2022:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Angaben der G__ 104 Stunden in Österreich.
Ab 01.01.2022 beträgt die Entfernungszulage 50,41 EUR. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 18 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
18 Tage x 50,41 EUR (Kollektivertrag Metallgewerbe) = 907,38 EUR
Ausbezahlt wurden 1.134,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 226,62 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (104 Std. x 12,39 EUR)	1.288,56 EUR
Montagezulage (104 Std. x 0,921 EUR)	95,78 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.069,- EUR /12/4,33/38,5 x 104 Std.)	107,56 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.069,- EUR/12/4,33/38,5x104 Std.)	107,56 EUR
JÄNNER 2022 GESAMT	1.599,46 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (32.004,- CZK / 24,47)	-1.307,89 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	291,57 EUR
Überhang Taggelder (18 Tage)	-226,62 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	64,95 EUR

Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass dem Arbeiter C__ für die in Österreich im Zeitraum 18.10.2021 bis 26.01.2022 geleisteten Arbeitsstunden ein Bruttoentgelt in Höhe von 5.388,56 Euro zugestanden ist, von seinem Arbeitgeber unter aliquoter Einbeziehung der geleisteten Taggelder 5.247,15 Euro an Lohn bezahlt wurde. Damit ergibt sich im genannten Zeitraum eine Unterentlohnung in Höhe von 141,41 Euro, dies entspricht einem Wert von 2,62 %.

2. D__:

- Berechnung Oktober 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitszeitaufzeichnungen 66 Stunden in Österreich. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 13 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
13 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 639,34 EUR
Ausbezahlt wurden 819,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 179,66 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (64 Std. x 11,98 EUR)	766,72 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (2 Std. x 11,98 EUR)	23,96 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (2 Std. x 11,98 EUR x 50%)	11,98 EUR
Montagezulage (66 Std. x 0,89 EUR)	58,75 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.000,- EUR / 52 x 2)	76,92 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.000,- EUR / 52 x 2)	76,92 EUR
OKTOBER 2021 GESAMT	1.015,24 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (19.087,- CZK / 25,496)	-748,63 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	266,61 EUR
Überhang Taggelder (13 Tage)	-179,66 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	86,95 EUR

- Berechnung November 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitszeitaufzeichnungen 146 Stunden in Österreich. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 23 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
23 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 1.131,14 EUR
Ausbezahlt wurden 1.449,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 317,86 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (148,5 Std. x 11,98 EUR)	1.779,03 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (3 Std. x 11,98 EUR)	35,94 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (3 Std. x 11,98 EUR x 50%)	17,97 EUR
Überstunden-Grundlohn (5 Std. x 13,99)	69,95 EUR
Überstunden-Zuschlag 50% (3 Std. x 13,99 EUR x 50%)	20,99 EUR
Überstunden-Zuschlag 75% (2 Std. x 13,99 EUR x 75%)	20,99 EUR
Montagezulage (156,5 Std. x 0,89 EUR)	139,29 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.000,- EUR / 52 x 4,33)	166,54 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.000,- EUR / 52 x 4,33)	166,54 EUR
NOVEMBER 2021 GESAMT	2.417,24 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (50.452,- CZK / 25,391)	-1.987,00 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	430,24 EUR
Überhang Taggelder (23 Tage)	-317,86 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	112,38 EUR

- Berechnung Dezember 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitszeitaufzeichnungen 83 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 12 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
12 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 590,16 EUR.
Ausbezahlt wurden 756,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 165,84 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG

Lohn (82,5 Std. x 11,98 EUR)	988,35 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (0,5 Std. x 11,98 EUR)	5,99 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (0,5 Std. x 11,98 EUR x 50%)	3,00 EUR
Montagezulage (83 Std. x 0,89 EUR)	73,87 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.000,- EUR / 52 x 2,1428)	82,42 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.000,- EUR / 52 x 2,1428)	82,42 EUR
DEZEMBER 2021 GESAMT	1.236,05 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (26.060,- CZK / 25,246)	-1.032,24 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	203,81 EUR
Überhang Taggelder (12 Tage)	-165,84 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	37,97 EUR

- Berechnung Jänner 2022:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Angaben der G__ 110 Stunden in Österreich.
Ab 01.01.2022 beträgt die Entfernungszulage 50,41 EUR. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 19 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
19 Tage x 50,41 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 957,79 EUR.
Ausbezahlt wurden 1.197,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 239,21 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG

Lohn (110 Std. x 12,39 EUR)	1.362,90 EUR
Montagezulage (110 Std. x 0,921 EUR)	101,31 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.069,- EUR / 12 /4,33/38,5 x 110 Std.)	113,77 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.069,- EUR/12/4,33/38,5x110 Std.)	113,77 EUR
JÄNNER 2022 GESAMT	1.691,75 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (33.580,- CZK / 24,47)	-1.383,33 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	308,42 EUR
Überhang Taggelder (19 Tage)	-239,21 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	69,21 EUR

- Berechnung Februar 2022:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Angaben der G__ 110 Stunden in Österreich.
Ab 01.01.2022 beträgt die Entfernungszulage 50,41 EUR. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 20 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
20 Tage x 50,41 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 1.008,20 EUR
Ausbezahlt wurden 1.260,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 251,80 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (110 Std. x 12,39 EUR)	1.362,90 EUR
Montagezulage (110 Std. x 0,921 EUR)	101,31 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.069,- EUR / 12 /4,33/38,5 x 110 Std.)	113,77 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.069,- EUR/12/4,33/38,5x110 Std.)	113,77 EUR
FEBRUAR 2022 GESAMT	1.691,75 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (34.726,- CZK / 24,437)	-1.421,04 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	270,71 EUR
Überhang Taggelder (20 Tage)	-251,80 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	18,91 EUR

Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass dem Arbeiter D__ für die in Österreich im Zeitraum 18.10.2021 bis 28.02.2022 geleisteten Arbeitsstunden ein Bruttoentgelt in Höhe von 8.052,03 Euro zugestanden ist, von seinem Arbeitgeber unter aliquoter Einbeziehung der geleisteten Taggelder 7.726,61 Euro an Lohn bezahlt wurde. Damit ergibt sich im genannten Zeitraum eine Unterentlohnung in Höhe von 325,42 Euro, dies entspricht einem Wert von 4,04 %.

3. E__:

- Berechnung Oktober 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitszeitaufzeichnungen 66 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 13 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
13 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 639,34 EUR.
Ausbezahlt wurden 819,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 179,66 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (64 Std. x 13,73 EUR)	878,72 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (2 Std. x 13,73 EUR)	27,46 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (2 Std. x 13,73 EUR x 50%)	13,73 EUR
Montagezulage (66 Std. x 0,89 EUR)	58,75 EUR
Vorarbeiterzuschlag (66 Std. x 1,373 EUR)	90,62 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.293,08 EUR x 1,1 / 52 x 2)	97,01 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.293,08 EUR x 1,1 / 52 x 2)	79,01 EUR
OKTOBER 2021 GESAMT	1.263,29 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (40.562,- CZK / 25,496)	-762,69 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	500,60 EUR
Überhang Taggelder (13 Tage)	-179,66 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	320,94 EUR

- Berechnung November 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitszeitaufzeichnungen 152,5 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 23 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
23 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 1.131,14 EUR

Ausbezahlt wurden 1.449,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 317,86 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (148 Std. x 13,73 EUR)	2.032,04 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (3 Std. x 13,73 EUR)	41,19 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (3 Std. x 13,73 EUR x 50%)	20,60 EUR
Überstunden-Grundlohn (1,5 Std. x 16,04 EUR)	24,06 EUR
Überstunden-Zuschlag 50% (1,5 Std. x 16,04 EUR x 50%)	12,03 EUR
Montagezulage (152,5 Std. x 0,89 EUR)	135,73 EUR
Vorarbeiterzuschlag (152,5 Std. x 1,373 EUR)	209,38 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.293,08 EUR x 1,1 / 52 x 4,33)	210,04 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.293,08 EUR x 1,1 / 52 x 4,33)	210,04 EUR
NOVEMBER 2021 GESAMT	2.895,11 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (54.496,- CZK / 25,391)	-2.146,27 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	748,84 EUR
Überhang Taggelder (23 Tage)	-317,86 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	430,98 EUR

- Berechnung Dezember 2021:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Arbeitszeitaufzeichnungen 67,5 Stunden in Österreich.
Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 12 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
12 Tage x 49,18 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 590,16 EUR.
Ausbezahlt wurden 756,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 165,84 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (67 Std. x 13,73 EUR)	919,91 EUR
Mehrarbeitsstunden-Grundlohn (0,5 Std. x 13,73 EUR)	6,87 EUR
Mehrarbeitsstunden-Zuschlag 50% (0,5 Std. x 13,73 EUR x 50%)	3,43 EUR
Montagezulage (67,5 Std. x 0,89 EUR)	60,08 EUR
Vorarbeiterzuschlag (67,5 Std. x 1,373 EUR)	92,68 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.293,08 EUR x 1,1 / 52 x 2,1428)	103,94 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.293,08 EUR x 1,1 / 52 x 2,1428)	103,94 EUR
DEZEMBER 2021 GESAMT	1.290,85 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (23.493 CZK / 25,246)	-930,56 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	360,29 EUR
Überhang Taggelder (12 Tage)	-165,84 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	194,45 EUR

- Berechnung Jänner 2022:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Angaben der G__ 110 Stunden in Österreich.
Ab 01.01.2022 beträgt die Entfernungszulage 50,41 EUR. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 19 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
19 Tage x 50,41 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 957,79 EUR.
Ausbezahlt wurden 1.197,00 EUR an Taggeldern.

Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 239,21 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (110 Std. x 14,20 EUR)	1.562,00 EUR
Montagezulage (110 Std. x 0,921 EUR)	101,31 EUR
Vorarbeiterzuschlag (110 Std. x 1,42 EUR)	156,20 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.372,19 EUR x 1,1 / 12 /4,33/38,5 x 110 Std.)	143,48 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.372,19 EURx1,1/12/4,33/38,5x110 Std.)	143,48 EUR
JÄNNER 2022 GESAMT	2.106,47 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (37.522,- CZK / 24,47)	-1.533,39 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	573,08 EUR
Überhang Taggelder (19 Tage)	-239,21 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	333,87 EUR

- Berechnung Februar 2022:

Der Arbeitnehmer arbeitete laut den Angaben der G__ 110 Stunden in Österreich.
Ab 01.01.2022 beträgt die Entfernungszulage 50,41 EUR. Laut Taggeld-Abrechnungen erhielt der Arbeitnehmer für 20 Tage Taggelder in der Höhe von je 63 EUR.
20 Tage x 50,41 EUR (Kollektivvertrag Metallgewerbe) = 1.008,20 EUR.
Ausbezahlt wurden 1.260,00 EUR an Taggeldern.
Daraus resultiert ein Überhang an Taggeldern in der Höhe von 251,80 EUR.

GEBÜHRENDES BRUTTOENTGELT LAUT KOLLEKTIVVERTRAG	
Lohn (110 Std. x 14,20 EUR)	1.562,00 EUR
Montagezulage (110 Std. x 0,921 EUR)	101,31 EUR
Vorarbeiterzuschuss (110 Std. x 1,42 EUR)	156,20 EUR
Urlaubszuschuss aliquot (2.372,19 EUR x 1,1 / 12 /4,33/38,5 x 110 Std.)	143,48 EUR
Weihnachtsremuneration aliquot (2.372,18 EUR x 1,1/12/4,33/38,5x110 Std.)	143,48 EUR
FEBRUAR 2022 GESAMT	2.106,47 EUR
GEWÄHRTES BRUTTOENTGELT (38.492,- CZK / 24,437)	-1.575,15 EUR
HÖHE DES VORENTHALTENEN ENTGELTS	531,32 EUR
Überhang Taggelder (20 Tage)	-251,80 EUR
Höhe des vorenthaltenen Entgelts verbleibend	279,52 EUR

Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass dem Arbeiter E__ für die in Österreich im Zeitraum 18.10.2021 bis 28.02.2022 geleisteten Arbeitsstunden ein Bruttoentgelt in Höhe von 9662,19 Euro zugestanden ist, von seinem Arbeitgeber unter aliquoter Einbeziehung der geleisteten Taggelder 8.102,43 Euro an Lohn bezahlt wurde. Damit ergibt sich im genannten Zeitraum eine Unterentlohnung in Höhe von 1.559,76 Euro, dies entspricht einem Wert von 16,14 %.

II.2. Dieser Sachverhalt wird vom Erst-Bf dem Grunde nach nicht bestritten. Faktum ist, dass der Erst-Bf handelsrechtlicher Geschäftsführer der G__ ist und im Zeitraum Oktober 2021 bis Februar 2022 40 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt hat. Diese Anzahl ergibt sich aus einer von der belangten Behörde nach Erlassung des Straferkenntnisses durchgeführten IMI-Abfrage.

Bereits im Beschwerdevorbringen wird vom Erst-Bf das für die Tätigkeit in Österreich gebührende Entgelt, das in der Anzeige von der N__ entsprechend dargestellt wurde, nicht bestritten. Ebenso sind die tatsächlich ausbezahlten Löhne durch die vorgelegten Lohnzettel belegt.

Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens wurden vom Erst-Bf die Auszahlungsbelege hinsichtlich der Leistungen des Taggeldes in Höhe von 63 Euro pro Entsendetag nachgewiesen. Entsprechend den kollektivvertraglichen Regelungen sind aber den Arbeitnehmern Entfernungszulagen zu gewähren, welche sohin von den Taggeldleistungen in Abzug zu bringen waren. Die Höhe der Entfernungszulage ergibt sich aus der genannten Bestimmung des Kollektivvertrages für Arbeiter im Metallgewerbe und war für die Jahre 2021 und 2022 entsprechend zu berücksichtigen.

Zusammenfassend ist sohin festzuhalten, dass der Sachverhalt vom Bf dem Grunde nach nicht bestritten wird.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen.

III.1. Rechtslage:
Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021, lauten wie folgt:

„Anspruch auf Mindestentgelt

§ 3. [...]

(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.

[...]

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.
[…]
(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."

III.2. Faktum ist, dass das Unternehmen des Bf beginnend ab 18. Oktober 2021 bis einschließlich Februar 2022 Arbeitnehmer nach Österreich entsandt hat, um den von einem österreichischen Unternehmen erteilten Auftrag zur Montage von Dach- und Fassadenpaneelen auf einer Baustelle in M__ erfüllen zu können. Zu diesem Zweck wurden drei Arbeitnehmer in diesen Monaten entsandt. Die Anzahl der in Österreich geleisteten Arbeitstage ergibt sich aus den vom Unternehmen des Bf vorgelegten Arbeitsaufzeichnungen und werden diese Arbeitsaufzeichnungen den Berechnungen des gebührenden Entgelts auch zugrunde gelegt. Aus diesen Umständen ergibt sich, dass vom Unternehmen des Bf nicht nur die Bestimmungen des LSD-BG über die Bereithaltung von Unterlagen während des

Aufenthalts in Österreich, sondern auch die österreichischen Lohn- und Entgeltbestimmungen einzuhalten waren.

Aufgrund der festgestellten Tätigkeit sind die drei Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Arbeiter im Metallgewerbe aus den Jahren 2021 und 2022 zu entlohnen. Das gebührende Entgelt der einzelnen Arbeiter anhand der vom Unternehmen des Bf bekannt gegebenen Arbeitszeiten ist den Feststellungen im Sachverhalt zu entnehmen.

Zusammenfassend ergibt sich aus den im Sachverhalt dargestellten Berechnungen hinsichtlich des gebührenden Entgelts, sowie des tatsächlich geleisteten Entgelts, hinsichtlich des Arbeiters C__ über den gesamten Zeitraum der Arbeitsleistung in Österreich eine Unterentlohnung von 141,41 Euro, was einem Wert von 2,62 % entspricht. Hinsichtlich des Arbeiters D__ ergibt sich aus den Berechnungen eine Unterentlohnung von 325,42 Euro, die 4,04 % an Unterentlohnung entspricht, bzgl. des Arbeiters E__ ergibt sich eine Unterentlohnung im Ausmaß von 1.559,76 Euro, welche grundsätzlich 16,14 % beträgt.

Aufgrund der Neuberechnungen unter Einbeziehung der geleisteten Taggelder im Rahmen des Beschwerdeverfahrens ergeben sich sohin Unterentlohnungen in bedeutend geringerem Ausmaß als von der belangten Behörde im Spruch festgestellt. In diesem Sinne war daher im Spruch der angefochtenen Entscheidung eine Berichtigung des tatsächlich geleisteten Entgelts, sowie des Ausmaßes der Unterentlohnung vorzunehmen.

Vom Erst-Bf wird das für die Arbeitsleistung zustehende Entgelt, die tatsächlich ausbezahlten Löhne, sowie die ausbezahlten Taggelder nicht bestritten, weshalb aufgrund der ausgewiesenen Unterentlohnungen dem Bf die angelastete Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht vorwerfbar ist.

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.

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

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

Der Erst-Bf wendet im Beschwerdevorbringen ein, ein wirksames Kontrollsystem installiert zu haben, ohne dies näher darzustellen. Er verweist nur darauf, entsprechende Erkundigungen eingeholt zu haben. In welcher Form dies geschehen ist, stellt der Erst-Bf weder im Beschwerdevorbringen noch im Rahmen der mündlichen Verhandlung näher dar.

Für die Glaubhaftmachung eines strafbefreienden Kontrollsystems ist nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein strenger Maßstab anzulegen.

So obliegt es dem verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen, durch die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu sorgen, wenn in einem Unternehmen andere Personen mit der faktischen Durchführung der Einstellung neuer Arbeitnehmer betraut werden. Entsprechend der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist es bei der Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter den maßgeblichen Vorschriften auch tatsächlich entspricht und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren eines Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten (vgl. nur VwGH 21.12.2020, Ra 2020/09/0065).

Aufgrund des Umstandes, dass der Erst-Bf nur pauschal das Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems behauptet und weder im schriftlichen Vorbringen noch im Rahmen der mündlichen Verhandlung nähere Details der Ausgestaltung des Kontrollsystems darstellt, ist es ihm nicht gelungen Zweifel an seiner verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit zu begründen. Insgesamt ist es daher dem Erst-Bf verfahrensgegenständlich nicht gelungen einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen. Er hat somit zumindest fahrlässig gehandelt und ist ihm die angelastete Verwaltungsübertretung daher auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

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.
Aufgrund der Tatsache, dass im fraglichen Zeitraum vom Unternehmen des Bf 40 Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ist entgegen den Ausführungen im angefochtenen Straferkenntnis der erste Strafrahmen des § 29 Abs. 1 LSD-BG, der Geldstrafen bis zu 50.000 Euro vorsieht, zur Anwendung zu bringen.

Die N__ ist im Recht, wenn sie vorbringt, dass die festgesetzte Strafe in Relation zu den ausgewiesenen Unterentlohnungen jedenfalls nicht verhältnismäßig ist. Die N__ führt in ihrer Beschwerde unter Hinweis auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes aus, dass Geldstrafen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes so bemessen sein müssen, dass sie eine spezialpräventive und generalpräventive Wirkung entfalten. Der Arbeitgeber darf durch die Deliktsbegehung nicht bessergestellt sein, als Arbeitgeber, die sich gesetzeskonform verhalten. Dem Schutzzweck der übertretenen Norm zufolge, kann aus einer Unterentlohnung kein wirtschaftlicher Vorteil gezogen werden. Die Strafhöhe muss derart empfindlich sein, dass ein in der Regel normgemäßes Verhalten durchgesetzt werden kann. Andernfalls kann es bei ausreichend hohem wirtschaftlichen Interesse dazu kommen, dass der Strafbetrag als bloßer Preis des erwartenden Nutzens kalkuliert wird und die Strafdrohung ihren Zweck verfehlt.

Ausgehend vom im Beschwerdeverfahren festgestellten Ausmaß der Unterentlohnung unter Einbeziehung der Taggelder ist es nach Rechtsansicht des Landesverwaltungsgerichts geboten, die von der belangten Behörde festgesetzte Geldstrafe – wie in der Beschwerde der N__ beantragt – nach oben zu korrigieren. Zumal aber eine Unterentlohnung nicht in jenem Ausmaß festzustellen war, das in der Strafanzeige der N__ festgestellt wurde, wird der nunmehr festgesetzte Betrag als ausreichend bewertet, um sowohl generalpräventive als auch spezialpräventive Wirkungen zu erzielen. Mit dem im Spruch dieser Entscheidung festgesetzten Strafmaß ist jedenfalls dem Normzweck Rechnung getan bzw. auch dem Bf

ausreichend vor Augen geführt, dass bei Entsendung von Arbeitskräften die österreichischen Lohnbedingungen einzuhalten sind. In diesem Sinne war daher der Beschwerde der N__ im Hinblick auf die Strafhöhe teilweise zu folgen und eine höhere Strafe als im angefochtenen Straferkenntnis festzusetzen.

IV. Verfahrenskosten:

Gemäß § 52 Abs. 1 VwGVG ist in jedem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes, mit dem ein Straferkenntnis bestätigt wird, auszusprechen, dass der Bestrafte einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens zu leisten hat.
Nach § 52 Abs. 2 VwGVG ist dieser Beitrag für das Beschwerdeverfahren mit 20 % der verhängten Strafe, mindestens jedoch mit 10 Euro zu bemessen.
Die Kosten des Beschwerdeverfahrens sind dem Beschwerdeführer nicht aufzuerlegen, wenn der Beschwerde auch nur teilweise Folge gegeben worden ist (§ 52 Abs. 8 VwGVG).

Da im gegenständlichen Beschwerdeverfahren neben der N__ auch der Beschuldigte selbst Beschwerde erhoben hat, waren dem Bf auch die Kosten des Beschwerdeverfahrens in Höhe von 20 % der ursprünglich verhängten Geldstrafe aufzuerlegen, da seiner Beschwerde nicht Folge gegeben, sondern diese zur Gänze abgewiesen wurde.
Eine Bemessung der Verfahrenskosten des Beschwerdeverfahrens in Höhe der nunmehr neu verhängten höheren Geldstrafe war insofern nicht geboten, als dem Beschuldigten in einer aufgrund einer Beschwerde der N__ ergangenen Beschwerdeentscheidung keine Kosten gemäß § 52 VwGVG auferlegt werden können (vgl. VwGH 19.05.1993, 92/09/0031). Die Erhöhung der Geldstrafe erfolgte ausschließlich in teilweiser Stattgebung der Beschwerde der N__, weshalb dies bei der Kostenfestsetzung nicht zu berücksichtigen war.

V. 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 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

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

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit

zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger