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-303994/17/KLi**

Datum: **Linz, 31. Oktober 2025**

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Lidauer über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 19. Dezember 2024, GZ: BHLL/924100081110/24, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG)

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird im Hinblick auf die Strafhöhe Folge gegeben und die Geldstrafe auf 25.000 Euro sowie die Ersatzfreiheitsstrafe auf 20 Stunden herabgesetzt.
Darüber hinaus wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Die Kosten im Verfahren vor der belangten Behörde reduzieren sich auf 2.500 Euro.
Im Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich fallen keine Kosten an.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 19. Dezember 2024, GZ: BHLL/924100081110/24, wurde dem Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) wie folgt vorgeworfen:

„Datum/Zeit: 01.03.2023 – 31 05.2023
Ort: C-Straße

Sie haben als Verantwortliche(r) der Firma D__, in E-Straße, zu verantworten, dass nachstehende 9 Arbeitnehmer/in/innen 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.

Bei einem Vergleich des ausbezahlten Bruttostundenlohns mit dem zustehenden Bruttostundenlohn It. Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe stellte die Österreichische Gesundheitskasse folgende Unterentlohnung fest:

Arbeitnehmer	Kollektivertragseinstufung	Tatzeitraum	Gewährtes Bruttoentgelt	Gebührendes Bruttoentgelt	Vorenthaltenes Entgelt	Vorenthaltenes Entgelt in %
1.F__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	2.339,20 EUR	3.020,05 EUR	680,85 EUR	22,54%
		03.04.2023-27.04.2023	1.871,36 EUR	2.406,84 EUR	535,48 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.988,32 EUR	2.724,83 EUR	736,51 EUR	27,03%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	6.198,88 EUR	8.151,72 EUR	1.952,84 EUR	23.96%
2.G__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	13.03.2023-30.03.2023	1.637,44 EUR	2251,71 EUR	614,27 EUR	27,28%
		03.04.2023-28.04.2023	1.871,36 EUR	2.406,84 EUR	535,48 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	2.105,28 EUR	2.875,25 EUR	769,97 EUR	26,78%
	Gesamt:	**13.03.2023-31.05.2023**	5,614,08 EUR	7.533,80 EUR	1.919,72 EUR	25,48%
3. H__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	2.690,08 EUR	3.020,05 EUR	329,97 EUR	10,93%
		03.04.2023-28.04.2023	1.871,36 EUR	2.406,84 EUR	535,48 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.988,32 EUR	2.724,83 EUR	736,51 EUR	27,03%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	6.549,76 EUR	8.151,72 EUR	1.601,96 EUR	19,65%
4. I__		06.03.2023-30.03.2023	1.988,32 EUR	2.568,77 EUR	580,45 EUR	22,60%
	Lohngruppe 3 Facharbeiter	03.04.2023-28.04.2023	1.871,36 EUR	2.406,84 EUR	535,48 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.988,32 EUR	2.724,83 EUR	736,51 EUR	27,03%
	Gesamt:	**06.03.2023-31.05.2023**	5.848,00 EUR	7.700,44 EUR	1.852,44 EUR	24,06%
5. J__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	2.339,20 EUR	3.020,05 EUR	680,85 EUR	22,54%
		04.04.2023-28.04.2025	1.754,40 EUR	2.256,42 EUR	502,02 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.871,36 EUR	2.574,41 EUR	703,05 EUR	27,31%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	5.964,96 EUR	7.850,88 EUR	1.885,92 EUR	24,02%

6. K__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	2.339,20 EUR	3.020,05 EUR	680,85 EUR	22,54%

		03.04.2023-27.04.2023	1.871,36 EUR	2.406,84 EUR	535,48 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.871,36 EUR	2.574,41 EUR	703,05 EUR	27,31%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	6.081,92 EUR	8.001,30 EUR	1.919,38 EUR	23,99%
7. L__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	2.339,20 EUR	3.020,05 EUR	680,85 EUR	22,54%
		11.04.2023-27.04.2023	1.403,52 EUR	1.805.12 EUR	401,60 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.520,48 EUR	2.123,13 EUR	602,65 EUR	28,38%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	5.263,20 EUR	6.948,30 EUR	1.685,10 EUR	24,25%
8. M__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	1.988,32 EUR	2.557,26 EUR	568,94 EUR	22.25%
		03.04.2023-28.04.2023	1.871,36 EUR	2.406,84 EUR	535,48 EUR	22,25%
		08.05.2023-31.05.2023	1.520,43 EUR	1.986,31 EUR	465,83 EUR	23,45%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	5.380,16 EUR	6.950,41 EUR	1.570,25 EUR	22.59%
9.N__	Lohngruppe 3 Facharbeiter	01.03.2023-30.03.2023	2.33920 EUR	3.020,05 EUR	680,85 EUR	22,54%
		03.04.2023-28.04.2023	1.637,44 EUR	2.105,98 EUR	468,54 EUR	22,25%
		02.05.2023-31.05.2023	1.988,32 EUR	2.724,83 EUR	736,51 EUR	27,03%
	Gesamt:	**01.03.2023-31.05.2023**	5.964,96 EUR	7.850,86 EUR	1.885,90 EUR	24,02%
Summe des Vorenthaltenen Entgelts:				**16.273.51 EUR / 23,45%**		
Beantragte Strafe:				**35.000,00 EUR**		

Der Bf habe dadurch § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021 iVm dem / der angeführten Gesetz / Verordnung / Kollektivvertrag verletzt.

Gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021, wurde über den Bf eine Geldstrafe von 35.000 Euro bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 5 Stunden verhängt. Ferner wurde der Bf verpflichtet einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens von 3.500 Euro zu bezahlen.

I.2. Dagegen richtet sich die Beschwerde vom 26. Jänner 2025, mit der der Bf „eine sachliche Überprüfung der Sachlage sowie eine Abmilderung der verhängten Strafe, falls es tatsächlich zu der ihm vorgeworfenen Tat gekommen sei", beantragt.

Begründend führte der Bf aus, die Zuordnung zum Kollektivvertrag sei unklar. Sein Unternehmen habe Arbeiter nach Österreich entsandt, die gemäß seiner Einschätzung eindeutig dem „Kollektivvertrag für Elektro-, Gebäude- und Alarmtechniker" zuzuordnen seien. Die Entlohnung sei vollständig und korrekt auf Basis dieses Kollektivvertrages erfolgt. Im Bescheid werde jedoch die Anwendung des „Kollektivvertrages für das Metallgewerbe" gefordert. Dazu sei keine Begründung vorgelegt worden. Die Zuordnung der Tätigkeiten zu einem Kollektivvertrag sei eine grundlegende Voraussetzung für die Feststellung von Mindestlohnverstößen.

Außerdem sei es zu keiner persönlichen Bereicherung des Bf durch eine etwaige Unterschreitung des Mindestlohnes gekommen. Eine absichtliche oder fahrlässige Handlung liege nicht vor.

Schließlich sei die Höhe der verhängten Strafe unverhältnismäßig. Zum einen basiere der Vorwurf der Unterschreitung auf einer unklaren rechtlichen Grundlage, da die Zuordnung zu einem Kollektivvertrag nicht eindeutig dargelegt worden sei. Zum anderen wäre selbst bei einer festgestellten Unterschreitung des Mindestlohnes eine Korrektur durch Nachzahlungen an die betroffenen Arbeitnehmer ein angemessener und verhältnismäßiger Weg gewesen, um den Sachverhalt zu bereinigen. Darüber hinaus sei die Höhe der Strafe in keiner Weise an die persönlichen Einkommensverhältnisse des Bf angepasst.

Der Bf ersuche um Prüfung der Rechtsgrundlage und um eine ausführliche Begründung, warum der „Kollektivvertrag für Metallgewerbe" auf die Tätigkeiten des Unternehmens des Bf anwendbar sein solle, um Abmilderung der Strafe und um die Berücksichtigung alternativer Maßnahmen durch Nachzahlung an die betroffenen Arbeitnehmer.

I.3. Mit Vorlageschreiben vom 7. Juli 2025 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt, ohne Beschwerdevorentscheidung, dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor.

I.4. Mit Schreiben vom 15. Juli 2025 gewährte das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich der Österreichischen Gesundheitskasse Parteiengehör, wovon diese mit Eingabe vom 30. Juli 2025 Gebrauch machte.

Zunächst wendete diese ein, dass die belangte Behörde am 30. April 2025 die Rechtskraft des Straferkenntnisses gemäß § 35 Abs. 2 LSD-BG bekannt gegeben habe, weshalb die Rechtzeitigkeit der Beschwerde fraglich sei.

Zur Wahl des Kollektivvertrages werde vorgebracht, dass der „Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe" samt Lohnordnung anzuwenden sei. Wenn nun der Bf einwende, dass der „Kollektivvertrag für Elektro-, Gebäude- und Alarmtechnik" anzuwenden sei, so liege offenbar ein Missverständnis vor, weil dieser Kollektivvertrag unter den „Kollektivvertrag für Arbeiter im Metallgewerbe" falle. Unter explizitem Hinweis auf die im Einzelnen näher ausgeführten, anzuwenden kollektivvertraglichen Bestimmungen ergebe sich die berechnete Unterentlohnung.

Zur Strafhöhe werde auf die landesverwaltungsgerichtliche Rechtsprechung verwiesen. Die tatsächliche Entlohnung der Arbeitnehmer unterschreite das insgesamt tatsächlich zustehende Bruttoentgelt um 16.273,51 Euro bzw. um 23,45%. Aufgrund der Höhe des vorenthaltenen Entgelts, sowie der damit verbundenen Gefährdung der vom LSD-BG geschützten Interessen und im Hinblick

auf den Strafrahmen bis zu 50.000 Euro sei die beantragte Strafe von 35.000 Euro angemessen. Die verhängte Strafe müsse geeignet sein, die vom Gesetzgeber gewünschte general- und spezialpräventive Wirkung zu entfalten.

Der Nachweis der vollständigen Nachzahlung an die betroffenen Arbeitnehmer sei nicht erbracht worden. Selbst bei getätigten vollständigen Nachzahlungen seien jedoch die Voraussetzungen für ein Absehen von der Strafe gemäß § 29 Abs. 3 LSD-BG nicht gegeben. Zum einen seien mehrere Arbeitnehmer von der Unterentlohnung betroffen, zum anderen liegen die relative Unterentlohnung jeweils bei über 20%.

Derjenige, der ein Gewerbe betreibe, sei verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Es bestehe daher für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland die Verpflichtung, sich auch mit den gesetzlichen Vorschriften betreffend die Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich vertraut zu machen.

Im Ergebnis beantragte die Österreichische Gesundheitskasse – nachdem die Unterentlohnung nicht gering sei, eine vollständige Nachzahlung nicht erfolgt sei und mehrere Arbeitnehmer betroffen seien – die Beschwerde abzuweisen.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich beraumte daraufhin für 22. September 2025 eine öffentliche mündlicher Verhandlung an, zu der der Bf, sein rechtsfreundlicher Vertreter, die belangte Behörde und die Österreichische Gesundheitskasse geladen wurden. Für die Vernehmung des Bf wurde ein Dolmetscher für die kroatische Sprache beigezogen.

I.6. Mit Eingabe vom 16. September 2025 brachte der Bf vor, einzusehen, dass er aufgrund seiner Unkenntnis des den Arbeitern gebührenden Lohnes eine Unterentlohnung begangen habe. Er habe eine Neuberechnung des den Arbeitern gebührenden Lohnes vorgenommen; der unterentlohnte Betrag belaufe sich auf 16.092,46 Euro. Er habe allen Arbeitern die Differenzbeträge nachgezahlt. Der Bf gehe aber davon aus, dass er den richtigen Kollektivvertrag zugrunde gelegt habe.

Die Einsichtigkeit des Bf und die Nachzahlung würden wesentliche Milderungsgründe darstellen. Sollte der vom Bf angenommene Kollektivvertrag richtig sein, würde dies einen weiteren Milderungsgrund darstellen. Es handle sich bei diesen Fragen um Rechtsfragen.

Insofern werde der Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zurückgezogen und auf die Durchführung einer Verhandlung verzichtet. Der Bf beantrage die verhängte Sanktion wesentlich herabzusetzen.

I.7. Mit Schreiben vom 19. September 2025 gewährte das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich der belangten Behörde und der Österreichischen Gesundheitskasse Parteiengehör zu diesem Vorbringen.

I.7.1. Die belangte Behörde gab keine Stellungnahme ab.

I.7.2. Die Österreichische Gesundheitskasse brachte in ihrer Stellungnahme vom 24. September 2025 zusammengefasst vor, die vom Bf übermittelten Unterlagen würden nicht die vollständigen Nachzahlungen an die Arbeitnehmer nachweisen. Eine Addition der Beträge zeige, dass die errechneten Bruttobeträge über der Summe der Nachzahlungen liegen würden. Von einer vollständigen Nachzahlung gemäß § 29 Abs. 3 letzter Satz LSD-BG könne daher nicht ausgegangen werden, sodass der Strafmilderungsgrund der Nachzahlung nicht vorliege. Sollten die vollständigen Nachzahlungen nachgewiesen werden, bestünden keine Einwände gegen die Strafmilderung gemäß § 29 Abs. 3 letzter Satz LSD-BG.

Zum anwendbaren Kollektivvertrag werde darauf hingewiesen, dass dieser auch von der Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechnik abgeschlossen worden sei, weshalb der fachliche Geltungsbereich auch das Unternehmen des Bf umfasse.

Abschließend brachte die Österreichische Gesundheitskasse vor, für den Fall, dass keine Fragen bestünden, die nur in einer Verhandlung behandelt werden könnten, auf eine solche zu verzichten.

I.8. Mit Eingabe vom 27. Oktober 2025 legte der Bf weitere Zahlungsnachweise vor und brachte vor, nunmehr die gesamte von der Österreichischen Gesundheitskasse berechnete Unterentlohnung nachbezahlt zu haben. Er beantrage, die verhängte Sanktion auf das geringstmögliche Ausmaß herabzusetzen.

I.9. Gemäß § 44 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß § 44 Abs. 3 Z 2 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von einer Verhandlung absehen, wenn sich die Beschwerde nur gegen die Höhe der Strafe richtet und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat. Inhaltlich richtet sich die Beschwerde nunmehr ausschließlich gegen die Höhe der Strafe (arg. „die verhängte Sanktion auf das geringstmögliche ausmaß herabzusetzen“). Der Bf hat den Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zurückgezogen und darauf verzichtet. Weder die belangte Behörde noch die Österreichische Gesundheitskasse haben die Durchführung einer Verhandlung beantragt; die Österreichische Gesundheitskasse hat zuletzt darauf verzichtet. Von der Durchführung einer solchen konnte insofern abgesehen werden.

II. Nachfolgender **S A C H V ER H A L T** steht fest:

II.1. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 19. Dezember 2024, GZ: BHLL/924100081110/24, wurde dem Bf eine Übertretung des LSD-BG dahingehend vorgeworfen, dass er hinsichtlich neun Arbeitnehmern eine Unterentlohnung in Höhe von insgesamt 16.273,51 Euro, das sind 23,45%, begangen habe.

Letztendlich hat der Bf den gegen ihn erhobenen Tatvorwurf durch die vollständige Nachzahlung der im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses vorgeworfenen Unterentlohnung im Ergebnis zugestanden. Zur Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes wird insofern auf die Wiedergabe dieses Spruches (siehe Punkt I.1.) verwiesen.

II.2. Auf den vorliegenden Fall ist der „Kollektivvertrag für Arbeiter in Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe" anwendbar. Dieser wurde auch von der Bundesinnung für Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechnik abgeschlossen. Im Ergebnis ist der „Kollektivvertrag für Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechnik" daher jener für „Eisen- und Metallverarbeitende Gewerbe".

II.3. Entsprechend dem internationalen Rückschein im Akt der belangten Behörde wurde das Straferkenntnis vom 19. Dezember 2024 am 20. Jänner 2025 an den Bf zugestellt.

Dagegen erhob der Bf die zu Punkt I.2. wiedergegebene Beschwerde. Entsprechend dem internationalen Rückschein im Akt der belangten Behörde wurde die Beschwerde am 31. Jänner 2025 an die belangte Behörde zugestellt. Die Beschwerde ist damit rechtzeitig.

III. Beweiswürdigung:

III.1. Der Tatvorwurf ergibt sich aus dem Akteninhalt, aus der Strafanzeige der Österreichischen Gesundheitskasse und aus den damit vorgelegten Unterlagen sowie aus den Äußerungen des Bf und den von ihm vorgelegten Unterlagen; außerdem aus der Beschwerde sowie aus den Stellungnahmen der Österreichischen Gesundheitskasse, schließlich aus den Stellungnahmen des Bf und den damit vorgelegten Unterlagen im Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich.

Der Sachverhalt ist diesbezüglich nunmehr unstrittig. Auch der Bf tritt dem Tatvorwurf nicht mehr auf der Sachverhaltsebene entgegen, sondern versucht hinsichtlich der Strafhöhe Milderungsgründe aufzuzeigen, die eine Herabsetzung

der Strafe ermöglichen sollen. Inwiefern dies der Fall ist, ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

III.2. Der anzuwendende Kollektivvertrag ergibt sich aus dem Akteninhalt und aus den vom erkennenden Gericht beigeschafften Kollektivverträgen, die allen Parteien mit der Ladung zur letztendlich entfallenen Verhandlung übermittelt wurden.

III.3. Die Rechtzeitigkeit der Beschwerde ergibt sich aus den im Akt der belangten Behörde befindlichen Rückscheinen. Diese wurde in weiterer Folge auch von der Österreichischen Gesundheitskasse nicht weiter bestritten.

IV. Rechtslage:

Aus dem Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erlassen wird (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021, sind folgende Bestimmungen maßgeblich:

„Unterentlohnung

§ 29. (1) Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50.000 Euro zu bestrafen. Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20.000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 20.000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50.000 Euro, beträgt die Geldstrafe bis zu 100.000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100.000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 250.000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100.000 Euro und wurde das Entgelt in Lohnzahlungszeiträumen der Unterentlohnung vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 40 vH des Entgelts vorenthalten, beträgt die Geldstrafe bis zu 400.000 Euro. Wirkt der Arbeitgeber bei der Aufklärung zur Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 100.000 Euro oder bis 250.000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2 liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Ebenso ist zu bestrafen, wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter

Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.
(2) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 12, 14 und 15 die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt nachweislich leistet.
(3) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

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

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Ist die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde von der Klärung einer Vorfrage im Sinne des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, abhängig, die den Gegenstand eines beim zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.
(4) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) beträgt drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des ersten Satzes ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung (§ 31 Abs. 2 VStG) beträgt bei Unterentlohnungen fünf Jahre; für den Beginn des Laufs der Strafbarkeitsverjährung sind erster und zweiter Satz maßgeblich. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährungsfristen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 1 dritter Satz) zu laufen.
(5) Für den Fall, dass der Arbeitgeber das gebührende Mindestentgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 1 nachträglich leistet, beträgt die Dauer der Fristen nach § 31 Abs. 1 und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Abs. 4 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung."

V. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat hiezu erwogen:

V.1. Entsprechend dem festgestellten Sachverhalt sind die Rechtzeitigkeit der Beschwerde, der anzuwendende Kollektivvertrag und die Höhe der Unterentlohnung nicht mehr strittig. Auch in rechtlicher Hinsicht ist darauf nicht mehr weiter einzugehen.

V.2. Im Ergebnis richtet sich die Beschwerde nur noch gegen die Strafhöhe, zumal der Bf in seiner Stellungnahme vom 27. Oktober 2025 die Nachzahlung der vorgeworfenen Unterentlohnung nachgewiesen und beantragt hat, die Sanktion auf das geringstmögliche Ausmaß herabzusetzen.

V.3. Die Strafzumessung ist in der Folge einer Überprüfung zu unterziehen.

V.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG iVm § 38 VwGVG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Gemäß § 19 Abs. 2 VStG iVm. § 38 VwGVG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) und überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Bei der Strafbemessung handelt es sich laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 28.11.1966, 1846/65) innerhalb des gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Demgemäß obliegt es der Behörde in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensausübung maßgeblichen Umstände und Erwägungen insoweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung des Ermessensaktes auf eine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (VwSlg. 8134 A/1971).

§ 19 Abs. 1 VStG enthält jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafzumessung sind, egal ob sie durch Organmandat, Strafverfügung oder im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46 VStG) erfolgt. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer zu berücksichtigender subjektiver Umstände. Neben den explizit Genannten, wie insbesondere Verschulden und Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie allfällige

Sorgepflichten, findet sich hinsichtlich der Erschwerungs- bzw. Milderungsgründe ein Verweis auf die §§ 32 bis 35 StGB.

Gemäß § 32 Abs. 2 StGB hat das Gericht bei der Bemessung der Strafe die Erschwerungs- und die Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen können. Nach § 32 Abs. 3 StGB ist maßgeblich, wie intensiv ein Täter durch seine Handlung Pflichten verletzt hat, wie reiflich er seine Tat überlegt hat, wie sorgfältig er sie vorbereitet oder wie rücksichtslos er sie ausgeführt hat. Besondere Milderungsgründe liegen u.a. im Fall eines reumütigen Geständnisses, eines bisherigen ordentlichen Lebenswandels bzw. bisheriger Unbescholtenheit, achtenswerter Beweggründe, bloßer Unbesonnenheit, einer allgemein begreiflichen heftigen Gemütsbewegung oder, wenn die Tat unter einem Umstand, der einem Schuldausschließungs- oder Rechtfertigungsgrund nahekommt, begangen wurde, vor (vgl. § 34 StGB).

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, soweit die Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Da die verfahrensgegenständliche Bestimmung über das Verschulden nicht anderes bestimmt, genügt nach § 5 Abs. 1 VStG 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 (sog „Ungehorsamsdelikt").

Auch die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen stellen Ungehorsamsdelikte dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht (vgl. VwGH 23.12.1991, 88/17/0010 mwN). Der Bf hat keinerlei Umstände geltend gemacht, die geeignet wären, einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen. Der Bf hat somit sein objektiv rechtswidriges Verhalten auch (subjektiv) zu verantworten.

V.5. Zur konkreten Strafzumessung ist Nachfolgendes auszuführen:

V.5.1. § 29 Abs. 1 Satz 1 LSD-BG sieht für derartige Verstöße eine Geldstrafe von bis zu 50.000 Euro vor. Die belangte Behörde hat eine Geldstrafe von 35.000 Euro verhängt.

V.5.2. Zunächst hat der Bf im Beschwerdeverfahren Nachzahlungen an die betroffenen Arbeitnehmer geleistet. Entsprechend der Überweisungsbelege, die er mit seiner Stellungnahme vom 16. September 2025 vorgelegt hat, hat der Bf eine Nachzahlung von 16.092,46 Euro (vorgeworfen: 16.273,51 Euro) geleistet, sodass eine Differenz von 181,05 Euro verblieb. Entsprechend der mit der Stellungnahme vom 27. Oktober 2025 vorgelegten Überweisungsbelege hat der Bf auch diese Differenz nachbezahlt.

V.5.3. Zu seinen persönlichen Verhältnissen gab der Bf in seiner Rechtfertigung vom 4. Oktober 2024 an, über ein monatliches Einkommen von 2.408 Euro zu verfügen; bei keinem nennenswerten Vermögen und keinen aktenkundigen Schulden. Er ist sorgepflichtig für seine Ehefrau und eine Tochter im Alter von nunmehr ca. 3,5 Jahren.

V.5.4 Hinsichtlich Übertretungen des LSD-BG sind drei Vormerkungen aktenkundig. Diese betreffen jeweils Übertretungen von § 26 Abs. 1 Z 1 iVm § 19 Abs. 1 und 2 LSD-BG.

V.5.4.1. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 30. April 2024, GZ: BHLL/923100052018/23, wurde dem Bf eine Übertretung am 8. Mai 2023 vorgeworfen, die genau jene Baustelle und jene Arbeitnehmer betraf, die auch hier verfahrensgegenständlich ist. Die verhängte Geldstrafe wurde vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Erkenntnis vom 12. November 2024, GZ: LVwG-303802/4/KLi/TO, mit 2.700 Euro bemessen. Diesbezüglich ist der Bf zwar als unbescholten zu bewerten, allerdings ist zu berücksichtigen, dass er im Zuge dieser Entsendung zwei Übertretungen des LSD-BG begangen hat.

V.5.4.2. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 30. April 2024, GZ: BHLL/923100062480/23, wurde dem Bf weiters eine Übertretung am 15. Mai 2023 vorgeworfen, die sich (zeitgleich) auf einer anderen Baustelle ereignet hat. Die verhängte Geldstrafe wurde vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Erkenntnis vom 18. November 2024, GZ: LVwG-303803/4/Kü/TO, mit 1.200 Euro bemessen und betraf drei Arbeitnehmer. In zeitlicher Hinsicht gilt der Bf als unbescholten.

V.5.4.3. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde 27. Juni 2024, GZ: BHLL/923100120838/23, wurde dem Bf neurlich eine Übertretung am 21. September 2023 vorgeworfen, die sich wiederum auf einer anderen Baustelle ereignet hat. Die verhängte Geldstrafe wurde vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Erkenntnis vom 18. November 2024, GZ: LVwG-303832/2/Kü/TO, mit 1.000 Euro bemessen und betraf zwei Arbeitnehmer. In zeitlicher Hinsicht gilt der Bf weiterhin als unbescholten.

V.5.5. In Verwaltungsstrafverfahren nach § 29 Abs. 1 LSD-BG ist § 45 Abs. 1 Z 4 letzter Satz VStG nicht anzuwenden (§ 29 Abs. 3 Satz 4 LSD-BG). Ein Vorgehen mittels Ermahnung ist somit gesetzlich ausgeschlossen und darauf nicht weiter einzugehen.

V.5.6. 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 (§ 29 Abs. 3 Satz 5 LSD-BG). Dies gilt auch noch im Beschwerdeverfahren.

Wie zu Punkt V.5.2. ausgeführt, hat der Bf im Beschwerdeverfahren die vorgeworfenen Unterentlohnungsbeträge nachgezahlt, sodass dieser Umstand strafmildernd zu berücksichtigen ist. Auch die Österreichische Gesundheitskasse hat ausgeführt, dass im Fall der Nachzahlung keine Einwände gegen eine Strafmilderung bestehen.

V.5.7. Als Milderungsgrund ist somit zunächst der gesetzlich normierte Strafmilderungsgrund der Nachzahlung der Unterentlohnungsbeträge (§ 29 Abs. 3 Satz 5 LSD-BG) zu berücksichtigen, wenngleich dieser erst sehr spät im Verfahren verwirklicht wurde. Hinzu kommt in zeitlicher Hinsicht die Unbescholtenheit des Bf, wenngleich hier zu bedenken ist, dass das vorgemerkte Straferkenntnis die verfahrensgegenständliche Baustelle betraf und der Bf zwei Übertretungen des LSD-BG gleichzeitig begangen hat. Als Erschwerungsgründe fallen die Beschäftigung von neun Arbeitnehmern, die längere Beschäftigungsdauer und die Höhe der Unterentlohnung ins Gewicht.

Bei Abwägung der geschilderten Milderungs- und Erschwerungsgründe war dennoch eine Neubemessung tat- und schuldangemessen vorzunehmen. Festzuhalten ist aber, dass aus general- und spezialpräventiven Gründen die verhängte Geldstrafe spürbar sein muss.
Außerdem ist die Bedeutung des geschützten Rechtsgutes im vorliegenden Fall als hoch einzustufen. Zu bedenken ist nämlich, dass nicht nur der österreichische und der europäische Arbeitsmarkt an sich vor einer unkontrollierten Zuwanderung bzw. vor Wettbewerbsverzerrungen an sich geschützt werden soll, sondern auch der Anspruch jedes einzelnen Arbeitnehmers auf angemessene Entlohnung.

V.6. Zusammengefasst erachtet das erkennende Gericht dennoch eine geringere Geldstrafe von 25.000 Euro für angemessen, um den Bf von weiteren derartigen Delikten abzuhalten. Die Ersatzfreiheitsstrafe war mit 20 Stunden entsprechend anzupassen.

Gleichzeitig wird der Bf aber darauf hingewiesen, dass er bei weiteren Übertretungen des LSD-BG mit deutlich höheren Strafen zu rechnen hat, insbesondere, dass er gegebenenfalls nicht mehr als unbescholten gilt.

V.7. Die Kosten im Verfahren vor der belangten Behörde reduzieren sich auf 2.500 Euro, das sind 10% der verhängten Geldstrafe (§ 64 Abs. 1 und Abs. 2 VStG).

Im Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich fallen gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG keine Kosten an.

VI. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

VI.1. 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. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

VI.2. Darüber hinaus stellt die konkrete Beurteilung der Strafzumessung immer auf den jeweiligen Beschuldigten ab. Dazu sind immer die jeweils vorliegenden Milderungs- und Erschwerungsgründe abzuwägen sowie die persönlichen Verhältnisse der betroffenen Person zu beurteilen. Die Strafzumessung ist insofern das Resultat der konkreten Sachverhaltsfeststellungen und der konkreten Beweiswürdigung. Die Strafzumessung ist somit stets einzelfallbezogen und nicht verallgemeinerungsfähig. Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung liegt insofern nicht vor. Vor allem aus diesem Grund war die ordentliche Revision für unzulässig zu erklären (vgl. VwGH 05.03.2015, Ra 2015/02/0027; 19.01.2018, Ra 2018/02/0022; 07.08.2019, Ra 2019/02/0016).

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

Dr. Lidauer