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-303951/5/Kü/TO

Datum:
Linz, 13. Jänner 2026

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, Deutschland, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 25.02.2025, GZ: BHBR/924040038104/24, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG)

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als hinsichtlich Spruchpunkt 1. die Geldstrafe auf 1.000 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 17 Stunden, hinsichtlich Spruchpunkt 2. die Geldstrafe auf 300 Euro, hinsichtlich Spruchpunkt 3. die Geldstrafe auf 700 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 12 Stunden und hinsichtlich Spruchpunkt 4. die Geldstrafe auf 2.000 Euro herabgesetzt werden. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Die Verfahrenskosten für das Verfahren vor der belangten Behörde reduzieren sich auf insgesamt 400 Euro. Für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat der Beschwerdeführer keinen Verfahrenskostenbeitrag zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau (in der Folge: belangte Behörde) vom 25.02.2025, GZ: BHBR/924040038104/24, wurden über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) wegen vier Verwaltungsübertretungen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz Geldstrafen von insgesamt 6.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von insgesamt 47 Stunden verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 600 Euro vorgeschrieben.

Mit dem Straferkenntnis erging folgender Spruch:
„1. Datum/Zeit: 01.02.2024 - 09.02.2024
Ort: D-Straße
Sie haben als Verantwortlicher des Einzelunternehmens A__ mit Sitz in C-Straße Deutschland, diese ist Arbeitgeber/in mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft, zu verantworten, dass unten angeführte Unterlagen am Arbeits-/Einsatzort im Inland während des Entsendezeitraums nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 LSD-BG nicht bereithält oder dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht.
Gem. § 21 Abs. 1 sind folgende Unterlagen bereitzuhalten:
1. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, oder Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht; kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher oder englischer Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher oder englischer Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1 und Dokumente, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;
2. die Meldung gemäß § 19 LSD-BG;
3. die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers gemäß § 19 Abs. 3 Z 11 LSD-BG oder Abs. 7 Z 8 LSD-BG, sofern eine solche erforderlich ist.

Folgende Unterlagen wurden nicht am Arbeits-/Einsatzort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht: A1 Entsendebescheinigungen nicht bereitgehalten.
Weiters haben Sie als Arbeitgeber, zu verantworten, dass folgende Arbeitnehmer beschäftigt wurden und die Meldung der Entsendung über die Arbeitsaufnahme dieser Personen vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) nicht erstattet wurde, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1 LSD-BG die Meldung entgegen § 19 LSD-BG nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet.
Sie haben die Meldung der Entsendung für folgende Arbeitnehmer nicht erstattet.
Arbeitnehmer/in: F__
Geb: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger Helfer
Arbeitsantritt: 01.02.2024
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: E-Straße am 08.02.2024

Arbeitnehmer/in: G__
Geb: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger
Arbeitsantritt: 01.02.2024
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: E-Straße am 08.02.2024

2. Datum/Zeit: 01.02.2024 - 09.02.2024
Ort: E-Straße
Sie haben als Verantwortlicher des Einzelunternehmens A__ mit Sitz in C-Straße zu verantworten, dass die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen nach §§ 21 und 22 LSD-BG trotz nachweislicher Aufforderung vom 08.02.2024, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht spätestens bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages, das war der 10.02.2024, abgesandt und somit nicht übermittelt wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 15 Abs. 2 LSD-BG nicht übermittelt.
Folgende Unterlagen wurden nicht fristgerecht übermittelt: Arbeitsverträge
Arbeitnehmer/in: F__
Geb: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger Helfer
Arbeitsantritt: 01.02.2024
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: E-Straße am 08.02.2024

Arbeitnehmer/in: G__
Geb: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger
Arbeitsantritt: 01.02.2024
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: E-Straße am 08.02.2024

3. Datum/Zeit: 01.02.2024 - 09.02.2024
Ort: E-Straße

Sie haben als Verantwortlicher des Einzelunternehmens A__ mit Sitz in C-Straße diese ist Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 LSD-BG oder 19 Abs. 1 LSD-BG, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt oder des Rahmenzeitraums (§ 19 LSD-BG) nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zum Zeitpunkt der Erhebung zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABI. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufeeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus anderen Lohnunterlagen ergibt, zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher oder englischer Sprache, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort im Zeitpunkt der Erhebung nicht in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat.
Folgende Lohnunterlagen wurden nicht in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereit gehalten oder zugänglich gemacht: Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen für 02/24
Arbeitnehmer/in: F__
Geb: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger Helfer
Arbeitsantritt: 01.02.2024
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: E-Straße am 08.02.2024

Arbeitnehmer/in: G__
Geb: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger
Arbeitsantritt: 01.02.2024
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: E-Straße am 08.02.2024

4. Datum/Zeit: 01.02.2024 - 09.02.2024
Ort: E-Straße
Sie haben als Verantwortliche(r) des Einzelunternehmens A__ in C-Straße , zu verantworten, dass nachstehende/r 2 Arbeitnehmer/in/innen beschäftigt wurde/n, ohne ihm/ihr/ihnen zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.
Folgende Person/en wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer: G__
geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger

Einstufung und Kollektivvertrag: Facharbeiter im ersten Verwendungsjahr, Hafner, Platten- und Fliesenleger 2023
Beschäftigungszeitraum: 01.- 09.02.2024
Beschäftigungsausmaß: 40 Std/Woche
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: E-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 744,00 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 654,17 Euro
Unterentlohnung in EURO: 89,83 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 12,07 %

Arbeitnehmer: F__
geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Fliesenleger Helfer
Einstufung und Kollektivvertrag: Hilfsarbeiter, Hafner, Platten- und Fliesenleger 2023
Beschäftigungszeitraum: 01.- 09.02.2024
Beschäftigungsausmaß: 40 Std/Woche
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: E-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvrtrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 678,53 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 604,43 Euro
Unterentlohnung in EURO: 74,09 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 10,92 %

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:
1. § 26 Abs. 1 Zif. 1 und 3 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021, § 19 Abs. 1 und Abs. 2 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2022, §,21 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021
2. § 27 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021 i.V.m. § 15 Abs. 2 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2022
3. §28 Zif. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021 i.V.m. § 22 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2022
4. § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG, BGBL I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021 i.V.m. dem/der angeführten Gesetz/Verordnung/Kollektivvertrag

Wegen dieser (diesen) Verwaltungsübertretung(en) wird (werden) über Sie folgende Strafe(n) verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist, Freiheitsstrafe von	Gemäß
1. € 1.500,00	1 Tage(n) 1 Stunde(n) 0 Minute(n)	§ 26 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021

2. € 500,00	0 Tage(n) 4 Stunde(n) 0 Minute(n)	§ 27 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021
3. € 1.000,00	0 Tage(n) 16 Stunde(n) 0 Minute(n)	§ 28 erster Strafsatz Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021
4. € 3.000,00	0 Tage(n) 2 Stunde(n) 0 Minute(n)	§ 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021“

Begründend wurde von der belangten Behörde zusammengefasst ausgeführt, dass sich der dem Spruch zugrunde liegende Sachverhalt aus dem Strafantrag der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse vom 05.11.2024, GZ: LSDB-12883/24, ergebe.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die, vom Bf rechtzeitig eingebrachte Beschwerde, in der Folgendes (wortwörtlich wiedergegeben) vorgebracht wird:

„Hiermit möchten wir Sie bitten die Strafe zu mindern.
Die Korrekturen der Lohnabrechnungen wurden vorgenommen und werden beigefügt. Die Nachweise für die Zahlungen an die Mitarbeiter finden Sie auch anbei.
Da Herr A__ zum ersten Mal in Österreich tätig war, wusste er nicht, dass er die Arbeitsverträge dabeihaben muss, in Deutschland ist der Arbeitsvertrag keine Pflicht. Es ist zwar keine Entschuldigung aber die wahre Begründung seinerseits.“

I.3. Mit Schreiben vom 04.04.2025 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch seinen nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat die Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) am Verfahren beteiligt und in Wahrung des Parteiengehörs Gelegenheit zu einer Stellungnahme eingeräumt. Mit Eingabe vom 30.04.2025 wurde von der BUAK vorgebracht, dass es dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich obliege die vorgelegten Unterlagen zu würdigen.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorliegenden Verwaltungsakt.
Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte abgesehen werden, da der entscheidungsrelevante Sachverhalt bereits aufgrund der Aktenlage hinreichend geklärt ist und sich die Beschwerde ausschließlich gegen die Höhe der Strafen richtet, sodass im Hinblick darauf, dass seitens der Verfahrensparteien die Durchführung einer mündlichen Verhandlung nicht beantragt wurde, gemäß § 44 Abs. 3 Z VwGVG von dieser abgesehen werden konnte.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Da sich die vorliegende Beschwerde nur gegen die von der belangten Behörde vorgenommene Strafbemessung richtet, ist der Schuldspruch der angefochtenen Entscheidung in Rechtskraft erwachsen und ist es dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich verwehrt sich inhaltlich mit der Entscheidung auseinanderzusetzen (vgl. VwGH 27.10.2014, Ra 2014/02/0053).

Die Bestimmungen des LSD-BG dienen allgemein der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Schutzzwecke sind insbesondere die Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen und die Gewährleistung des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für bestehende Arbeitsverhältnisse und für Arbeitnehmer, welche von Arbeitgebern aus dem EWR-Raum oder aus Drittstaaten zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden. Mit den verletzten Rechtsvorschriften bezweckt der Gesetzgeber, dass österreichische Arbeitsbedingungen im Zuge der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit nicht unterlaufen werden. Für in Österreich tätige Arbeitnehmer soll unter fairen Konkurrenzbedingungen im Wirtschaftsleben sozialer Schutz, insbesondere durch die sozialversicherungsrechtliche Meldung und behördliche Genehmigung ihrer Beschäftigung, gewährleistet werden. Eine Kontrolle, ob diese gesetzlich verfolgten Interessen im Rahmen einer konkreten Beschäftigung berücksichtigt wurden, kann nur durch die Erstattung der Meldungen und das Bereithalten der in den gesetzlichen Bestimmungen angeführten Unterlagen bewerkstelligt werden.

II.2. Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 45/2024, lauten bezogen auf die einzelnen Spruchpunkte wie folgt:

II.2.1. Zu Spruchpunkt 1.:

„Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem
EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 19.(1) Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen. Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden (Änderungsmeldung). Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.
(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen.
[…]

Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen
und behördlicher Genehmigung

§ 21. (1) Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während des Entsendezeitraums bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen:

1. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, oder Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht; kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher oder englischer Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher oder englischer Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1 und Dokumente, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;

[…]

Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und
Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung

§ 26.(1) Wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder
2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder
3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht bereithält oder dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht,

begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

II.2.2. Zu Spruchpunkt 2.:

„Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 15.
[…]
(2) Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist im Rahmen ihrer Tätigkeit berechtigt, die Bereithaltung der Unterlagen nach den §§ 21 und 22 zu überwachen, Einsicht zu nehmen und Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und deren Übermittlung zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist berechtigt, entsprechend § 12 Abs. 1 Z 4 und 7 die Vorlage von Unterlagen zu verlangen und Einsicht in die Datenbank im Kompetenzzentrum LSDB zu nehmen.
[…]

Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle

§ 27.(1) Wer als Arbeitgeber, Überlasser oder Beschäftiger die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen den §§ 14 Abs. 2 oder 15 Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.“

II.2.3. Zu Spruchpunkt 3.:

„Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 haben während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt oder des Rahmenzeitraums (§ 19) den

1. Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32,
2. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge,
3. Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus anderen Lohnunterlagen ergibt

zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

[…]

Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen

§ 28. Wer als

1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1, Abs. 1a oder 1b die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder

[…]

begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 40 000 Euro, zu bestrafen.“

II.2.4. Zu Spruchpunkt 4.:

„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.“

II.3. 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 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.

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 der Entscheidung 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.

Verfahrensgegenständlich hat der Bf zu verantworten, dass die A1 Entsendebescheinigungen der im Spruch angeführten Arbeitnehmer weder am Arbeits-/Einsatzort bereitgehalten bzw. zugänglich gemacht, noch die Arbeitsverträge fristgerecht übermittelt und auch die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten wurden.

Zur Strafbemessung ist zunächst anzuführen, dass es sich gegenständlich um die erstmalige Übertretung des LSD-BG handelt und sich der Bf einsichtig und geständig zeigt, was durch die Einschränkung der Beschwerde auf die Strafhöhe belegt ist.
Die Lohnzettel sowie die Arbeitsaufzeichnungen von 01.02.2024 bis 09.02.2024 lagen vor, insofern kann nicht von einer typischen Deliktsverwirklichung gesprochen werden und wurde dadurch der Schutzzweck des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (Setzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für in- und ausländische Arbeitsverhältnisse, Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen und Sicherstellung der vorgegebenen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge) nicht massiv beeinträchtigt.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich gelangt aufgrund der dargestellten Gründe zu dem Ergebnis, dass hinsichtlich der Spruchpunkte 1.-3. auch geringere Strafen, als die von der belangten Behörde verhängten, ausreichend sind, um dem Bf die Unrechtmäßigkeit seines Verhaltens vor Augen zu führen und ihn in Hinkunft von der Begehung gleichartiger Verwaltungsübertretungen abzuhalten. Gleichzeitig wird der Bf darauf aufmerksam gemacht, dass in Zukunft bei neuerlichen Übertretungen mit empfindlich höheren Strafen zu rechnen ist.

Hinsichtlich Spruchpunkt 4. ist festzuhalten, dass der Bf in seiner Beschwerde die tatsächlich erfolgte Unterentlohnung nicht bestreitet. Dies ergibt sich auch daraus, dass eine Nachzahlung erfolgt ist. Der Bf versucht dies damit zu erklären, dass er das erste Mal in Österreich tätig war. Dem ist aber entgegenzusetzen, dass von einem Unternehmer, der auf dem österreichischen Arbeitsmarkt tätig werden möchte, zu verlangen ist, dass er sich über die entsprechenden Lohnvorschriften Kenntnis verschafft. Diese Kenntnis muss auch dann verschafft werden, wenn dies mit einigem Aufwand verbunden ist.

Darüber hinaus sieht § 29 Abs. 3 LSD-BG verschiedene Gründe vor, wann von einer Bestrafung abgesehen werden kann. Dazu wäre es notwendig, dass die Differenz binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich geleistet wird und die Unterschreitung des maßgeblichen Entgelts gering ist oder das Verschulden des Arbeitgebers leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt.

Zur Voraussetzung der geringen Unterschreitung ist festzuhalten, dass gegenständlich die Unterentlohnungsbeträge der Höhe nach nicht bedeutsam sind. Es erfolgte eine Nachzahlung aber erst nach Einleitung des Verwaltungsstrafverfahrens. Dieser Umstand wirkt daher nicht strafbefreiend.

Leichte Fahrlässigkeit liegt nur dann vor, wenn sich diese im alleruntersten Bereich befindet. Sich Kenntnis von Lohnzahlungsbestimmungen zu beschaffen, wenn man in einem anderen Land tätig werden möchte, ist aber ein gewisses Mindestausmaß, das jeder Unternehmer erfüllen muss, der auf einem ausländischen Arbeitsmarkt tätig werden möchte. Gefragt ist hier also, dass sich ein Unternehmer entsprechende Kenntnis über die österreichischen Lohnbestimmungen verschafft und sich auch insbesondere Kenntnis darüber verschafft, welche Unterschiede zum „eigenen“ Lohnzahlungssystem bestehen. Dem ist der Bf nicht nachgekommen, sodass gegenständlich nicht von leichter Fahrlässigkeit auszugehen ist. Insgesamt liegen die Voraussetzungen des § 29 Abs. 3 LSD-BG für ein Absehen von der Strafe nicht vor.

Ungeachtet dessen ist die Strafzumessung einer einzelfallbezogenen Überprüfung zu unterwerfen. Im Fall der Strafzumessung ist nicht nur das Delikt zu berücksichtigen, sondern sind insbesondere die persönlichen Verhältnisse des Bf zu bedenken. Der Bf hat in seiner Beschwerde auch eine Entschuldigung für diese Fehlleistung ausgesprochen, wenngleich diese nicht ganz an die Qualität eines Geständnisses heranreicht, weil immerhin eine Berechnung möglich war, aufgrund der keine anderen Möglichkeiten übrigblieben, als eine Nachzahlung zu leisten. Ungeachtet dessen hat sich der Bf aber einsichtig darüber gezeigt.

In Zusammenschau der Umstände, nämlich der Erwägungen im Hinblick auf das Delikt selbst und die erfolgte Nachzahlung sowie dem kurzen Tatzeitraum konnte daher noch mit einer Herabsetzung der Strafe vorgegangen werden.

Es war spruchgemäß zu entscheiden.

II. Da die Beschwerde teilweise Erfolg hatte, entfällt ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG; der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde war gemäß § 64 Abs. 2 VStG auf 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafen herabzusetzen.

III. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die gegenständliche Entscheidung beruht auf konkreten, einzelfallbezogenen Sachverhaltsfeststellungen und der konkreten Beweiswürdigung im vorliegenden Fall und ist damit nicht verallgemeinerungsfähig. Es liegen auch 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 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. Kühberger