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-304001/17/RW - 304002/2

Datum:
Linz, 15. Juni 2026

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Wagner über die Beschwerde des A__ und der E__, beide vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck vom 22.04.2025, GZ: BHVB/923170054608/23 betreffend eine Übertretung gegen das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 09.02.2026

A. zu Recht:

I. Der Beschwerde des A__ gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck vom 22.04.2025, GZ: BHVB/923170054608/23 wird insofern stattgegeben als die verhängte Geldstrafe auf 4.500 Euro herabgesetzt wird. Im Übrigen wird das Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass

- im Einleitungssatz vor dem Ausdruck „Verantwortlicher“ das Wort „verwaltungsstrafrechtlich“ und nachfolgend die Wortfolge „handelsrechtlicher Geschäftsführer“ einzufügen ist und
- zu den verletzten Rechtsvorschriften nach der Wendung „i.V.m.“ und vor der Wortfolge „dem/der angeführten Gesetz/Verordnung/Kollektivvertrag“ eingefügt wird: „§ 3 Abs. 3 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021“.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren reduziert auf 450 Euro, das sind 10% der nunmehr verhängten Geldstrafe.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

B. und fasst den B e s c h l u s s :

I. Das verwaltungsgerichtliche Verfahren betreffend die E__ wird aufgrund der Zurückziehung der Beschwerde eingestellt.

II. 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 Vöcklabruck (im Folgenden: belangte Behörde) vom 22.04.2025, GZ: BHVB/923170054608/23, wurde A__ (im Folgenden: Bf1) wegen eines Verstoßes gegen § 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021 iVm § 9 Abs. 1 VStG, zu einer Geldstrafe in der Höhe von 10.000 Euro verurteilt. Zudem wurde ihm ein Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens in der Höhe von 1.000 Euro vorgeschrieben. Das Straferkenntnis der belangten Behörde enthält keinen Haftungsausspruch zur E__ (im Folgenden: Bf2)

Im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wird dem Bf1 angelastet:

„1. Datum/Zeit: 18.10.2022
Ort: C-Straße
Sie haben als Verantwortliche(r) der Firma E__ mit Sitz in D-Straße zu verantworten, dass nachstehende/r 6 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/in: H__, geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Slowakei
Tätigkeit: Gerüster
Einstufung und Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022
Beschäftigungszeitraum: 10.10.2022 – 21.10.2022
Beschäftigungsausmaß: 43 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: M__
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: € 726,45
Tatsächlich geleistetes Entgelt: € 630,81
Unterentlohnung in EURO: 95,64, Unterentlohnung in Prozent: 13,17%

Arbeitnehmer/in: I__, geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Slowakei
Tätigkeit: Gerüster
Einstufung und Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022
Beschäftigungszeitraum: 01.05.2022 – 21.10.2022
Beschäftigungsausmaß: 303,5 Stunden über den Beschäftigungszeitraum
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: M__
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: € 5.127,41
Tatsächlich geleistetes Entgelt: € 4.452,35

Unterentlohnung in EURO: 675,07, Unterentlohnung in Prozent: 13,17%

Folgende Person/en wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer/in: J__, geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Slowakei
Tätigkeit: Gerüster
Einstufung und Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022
Beschäftigungszeitraum: 01.05.2022 – 21.10.2022
Beschäftigungsausmaß: 310 Stunden über den Beschäftigungszeitraum
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: M__
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: € 5.237,22
Tatsächlich geleistetes Entgelt: € 4.547,7
Unterentlohnung in EURO: 689,52, Unterentlohnung in Prozent: 13,17%

Folgende Person/en wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer/in: V__, geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Slowakei
Tätigkeit: Gerüster
Einstufung und Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022
Beschäftigungszeitraum: 01.05.2022 – 21.10.2022
Beschäftigungsausmaß: 289 Stunden über den Beschäftigungszeitraum
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: M__
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: € 4.882,45
Tatsächlich geleistetes Entgelt: € 4.239,63
Unterentlohnung in EURO: 642,82, Unterentlohnung in Prozent: 13,17%

Folgende Person/en wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer/in: F__, geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Slowakei
Tätigkeit: Gerüster
Einstufung und Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022
Beschäftigungszeitraum: 01.05.2022 – 21.10.2022
Beschäftigungsausmaß: 289 Stunden über den Beschäftigungszeitraum
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: M__
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: € 4.882,45
Tatsächlich geleistetes Entgelt: € 4.239,63
Unterentlohnung in EURO: 642,82, Unterentlohnung in Prozent: 13,17%

Folgende Person/en wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer/in: K__, geb.: tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Slowakei
Tätigkeit: Gerüster
Einstufung und Kollektivvertrag: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022
Beschäftigungszeitraum: 01.08.2022 – 21.10.2022

Beschäftigungsausmaß: 147 Stunden über den Beschäftigungszeitraum
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: M__
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: € 2.483,46
Tatsächlich geleistetes Entgelt: € 2.156,49
Unterentlohnung in EURO: 326,97, Unterentlohnung in Prozent: 13,17%“

[Hervorhebungen nicht übernommen]

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis erhoben der Bf1 und die Bf2 fristgerecht Beschwerde. Der Bf1 brachte im Wesentlichen vor, dass die Entlohnung korrekt erfolgt sei und die Arbeitnehmer sogar höher als gesetzlich bzw. kollektivvertraglich vergütet worden seien, sowie darüberhinausgehende Prämien erhalten hätten. Ferner seien die Kosten für Unterkunft, Reiseaufwand, Verpflegung und zweimal der Urlaubsaufwand (einmal nach tschechischem Recht und einmal gegenüber der BUAK) seitens des Unternehmens getragen worden.

Die belangte Behörde habe es verabsäumt, die tatsächlichen Arbeitszeiten festzustellen. Zudem habe die belangte Behörde die betroffenen Arbeitnehmer nach dem Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2022 als „Gerüster“ (III. Angelernte Bauarbeiter c) Gerüster) eingestuft und sei damit von einer höheren Eistufung und einem entsprechend höherem kollektivvertraglichen Stundenlohn ausgegangen. Die betroffenen Arbeitnehmer seien aber als Hilfsarbeiter eingesetzt worden, was zu einer niedrigeren Einstufung mit Lohn in Höhe von 13,64 Euro pro Stunde führe (IV. Bauhilfsarbeiter). Dies gehe auch aus den jeweiligen Arbeitsverträgen hervor. Für den von der belangten Behörde angesetzten kollektivvertraglichen Stundenlohn von 15,29 Euro gebe es also keine Rechtsgrundlage.

Zur Strafbemessung wurde vorgebracht, dass die unverhältnismäßig lange Verfahrensdauer einen Milderungsgrund darstelle. Der Lokalaugenschein habe bereits am 18.10.2022 bei der E__ stattgefunden. Nach erfolgter Nachreichung allfälliger Melde- und Lohnunterlagen sei die Strafanzeige der BUAK erst am 13.07.2023 bzw. 14.07.2023 erfolgt. Zuletzt habe der Bf1 am 02.04.2024 eine schriftliche Rechtfertigung abgegeben. Zwischen der Rechtfertigung und dem Straferkenntnis liege ein Jahr. Kein besonderer Umstand könne die lange Verfahrensdauer rechtfertigen.

I.3. Mit Vorlageschreiben vom 23.07.2025, eingelangt beim Landesverwaltungsgericht auch am 23.07.2025, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt zugehörigem Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor. Mit Beschluss des Geschäftsverteilungs- und Leistungssicherungsausschusses des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 20.05.2026 wurde die gegenständliche Rechtssache der nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichterin Mag. Bergmayr-Mann zur

Hintanhaltung von Verjährungsfolgen nach § 43 VwGVG oder nach § 31 Abs. 2 VStG aufgrund einer Verhinderung iSd § 10 Abs. 4 Oö. LVwGG abgenommen und dem gemäß § 2 VwGVG zuständigen Einzelrichter Mag. Wagner zur Entscheidung zugeteilt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 09.02.2026 an welcher der Rechtsvertreter des Bf1 und der Bf2, sowie der Bf1 persönlich teilgenommen haben. In der mündlichen Verhandlung wurden die Zeugin N__ (Buchhalterin der E__), sowie der Zeuge O__ (Baustellenkontrolleur der BUAK) und der Bf1 einvernommen. Am Beginn der Verhandlung stellte der Beschwerdeführervertreter klar, dass die Beschwerde der E__ irrtümlich eingebracht worden sei, da sich kein Haftungsausspruch im Straferkenntnis finde. Die Beschwerde der Bf2 gegen das ausschließlich gegen den Bf1 erlassene Straferkenntnis der belangten Behörde wurde sodann ausdrücklich zurückgezogen. Weiters hat der Beschwerdeführervertreter die im Spruch der Straferkenntnisses angenommenen Zeiträume der Anwesenheit der Arbeitnehmer auf der Baustelle in M__ außer Streit gestellt (siehe Seite 18 mittig des Verhandlungsprotokolls/ON 10ad).

In der Verhandlung wurde dem Beschwerdeführervertreter aufgetragen, Unterlagen zu seinem in der Verhandlung erstatteten Vorbringen und zur Aussage der Zeugin N__ (Seite 13 des Verhandlungsprotokolls/ON 10ad) vorzulegen, wonach die Arbeiter pro Tag 45 Euro als Bonus dafür, dass sie im Ausland waren und 18 Euro für das Essen bekommen haben. Das Landesverwaltungsgericht wies in seinem Auftrag zur Urkundenvorlage darauf hin, dass aus den noch vorzulegenden Unterlagen, die Höhe der Zahlung an die einzelnen Arbeitnehmer sowie deren Zweck eindeutigen hervorgehen sollte (Seite 14 mittig des Verhandlungsprotokolls/ON 10ad).

I.4.1. Am 17.02.2026 langte eine Äußerung des Beschwerdeführervertreters samt Urkundenvorlage (ON 11) ein. Vorgelegt wurde eine in englischer Sprache vorgelegte Lohnabrechnung betreffend den Bf1 die den Zeitraum September bis Dezember 2025 abbildet und eine Bestätigung über das durchschnittliche Nettoeinkommen für Kredite und Darlehen in CZK. Weiters wurden Kontoauszüge von der E__ vorgelegt, wobei diese Auszüge bereits mit der Rechtfertigung vorgelegt wurden. Als neue Urkunde übermittelte der Beschwerdeführervertreter eine Übersicht betreffend Zahlungen Tagespauschale/Reisekosten an H__, I__, J__, V__, F__ und K__ für den Zeitraum Mai bis Oktober 2022.

I.4.2. Mit Schreiben vom 26.05.2026 (ON 13) wurden die Parteien vom Richterwechsel in Kenntnis gesetzt und aufgefordert sich dazu zu erklären, ob sie auf eine nochmalige Durchführung der Verhandlung verzichten, oder zufolge des Richterwechsels auf eine Wiederholung der Verhandlung bestehen.

Der Bf1 sowie die BUAK als Organpartei haben in weiterer Folge auf die nochmalige Durchführung der Verhandlung verzichtet (On 15 und ON 16), die belangte Behörde hat auf das Schreiben des Landesverwaltungsgerichtes vom 26.05.2026 (ON 13) innerhalb der gesetzten Frist zur Stellungnahme gar nicht reagiert.

II. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt steht fest:

II.1. Der Bf1 ist der nach außen vertretungsbefugte handelsrechtliche Geschäftsführer der E__ mit der Geschäftsanschrift D-Straße. Gegen den Bf1 liegen keine einschlägigen Verwaltungsvorstrafen auf. Das monatliche Einkommen des Bf1 als Geschäftsführer der E__ und aus einer Pension beträgt rund 1.000 Euro, wobei sich die Pensionszahlungen an den Bf1 auf monatlich 364,10 Euro belaufen.

II.2. Die E__ ist auf den Gerüstbau, also die Montage und Demontage von Rohr- und Rahmengerüsten spezialisiert. Die E__ ist international tätig und bietet ihre Leistungen auch in Österreich an. Im Jahr 2022 beauftragte die T__ die E__ mit „Gerüstarbeiten“ in der C-Straße.

II.3. Am 18.10.2022 führten zwei Baustellenkontrolleure der BUAK auf der Baustelle in der C-Straße eine Kontrolle durch. Auf der Baustelle wurden insgesamt sechs Arbeitnehmer der E__ bei der Vornahme von Gerüstarbeiten konkret beim Aufbau von Gerüsten und nicht bei bloßen Hilfsarbeiten angetroffen. Bei der Baustellenkontrolle wurden ausschließlich Arbeitnehmer der E__ und keine Arbeiter der T__ beim Gerüstaufbau angetroffen.

Bei den sechs angetroffenen als Gerüster beschäftigten Arbeitnehmern der E__ handelte es sich um H__, I__, J__, V__, F__ und K__.

II.4. In den Baustellenerhebungsprotokollen haben die bei der Kontrolle angetroffenen Arbeitnehmer der E__ angegeben, als Gerüster auf dem gegenständlichen Bauvorhaben tätig zu sein, was auch der von ihnen am 18.10.2022 ausgeführten von den Baustellenkontrolleuren der BUAK wahrgenommenen Tätigkeit entsprach. Für die angelernte Tätigkeit eines Gerüsters findet in Österreich der Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie 2022 Anwendung.

II.5. Den Gerüstern ist nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag ein Bruttostundenlohn von 15,29 Euro zuzüglich aliquoten Weihnachtsgeldes zugestanden.

Das Weihnachtsgeld wird nach der Formel 1/39 x KollV-Lohn x 1,12 x 3,41 berechnet. Auf Basis des kollektivvertraglichen Stundenlohns von 15,29 Euro stand

jedem der sechs bei der Baustellenkontrolle angetroffenen Arbeitnehmer ein aliquotes Weihnachtsgeld in Höhe von 1,604 Euro je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde zu.

II.6. H__ hat auf der Baustelle in M__ am 10.10.2022 als Gerüstbauer zu arbeiten begonnen. Dessen Entsendung bzw. Arbeitseinsatz in M__ hat am 21.10.2022 geendet. H__ leistete in dieser Zeit 43 Arbeitsstunden. Er erhielt von der E__ lediglich einen Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,67 Euro pro Stunde zuzüglich des nach tschechischem Recht gesetzlich vorgegebenen Taggeldes in der Höhe von 45 Euro täglich für den Verpflegungsmehraufwand, der ihm durch die Arbeit im Ausland entstand. Die Kosten der Unterkunft in Österreich sowie die Reisekosten, also die Fahrtkosten zum Zielort nach Österreich bzw. das Benzingeld für die Fahrt wurden auch von der E__ übernommen. Darüber hinausgehende Zahlungen erhielt H__ nicht.

II.7. I__ hat auf der Baustelle in M__ am 01.05.2022 als Gerüstbauer zu arbeiten angefangen und am 21.10.2022 aufgehört. Über diesen Beschäftigungszeitraum leistete I__ 303,5 Arbeitsstunden. Er erhielt von der E__ lediglich einen Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,67 Euro pro Stunde zuzüglich des nach tschechischem Recht gesetzlich vorgegebenen Taggeldes in der Höhe von 45 Euro täglich für den Verpflegungsmehraufwand, der ihm durch die Arbeit im Ausland entstand. Die Kosten der Unterkunft in Österreich sowie die Reisekosten, also die Fahrtkosten zum Zielort nach Österreich bzw. das Benzingeld für die Fahrt wurden auch von der E__ übernommen. Darüber hinausgehende Zahlungen erhielt I__ nicht.

II.8. J__ hat auch am 01.05.2022 als Gerüstbauer in M__ zu arbeiten begonnen und am 21.10.2022 aufgehört. Er leistete in diesem Beschäftigungszeitraum 310 Arbeitsstunden. Er erhielt von der E__ lediglich einen Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,67 Euro pro Stunde zuzüglich des nach tschechischem Recht gesetzlich vorgegebenen Taggeldes in der Höhe von 45 Euro täglich für den Verpflegungsmehraufwand, der ihm durch die Arbeit im Ausland entstand. Die Kosten der Unterkunft in Österreich sowie die Reisekosten, also die Fahrtkosten zum Zielort nach Österreich bzw. das Benzingeld für die Fahrt wurden auch von der E__ übernommen. Darüber hinausgehende Zahlungen erhielt J__ nicht.

II.9. V__ hat ebenso am 01.05.2022 als Gerüstbauer in M__ zu arbeiten begonnen und am 21.10.2022 aufgehört. Über diesen Beschäftigungszeitraum leistete V__ 289 Arbeitsstunden. Er erhielt von der E__ lediglich einen Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,67 Euro pro Stunde zuzüglich des nach tschechischem Recht gesetzlich vorgegebenen Taggeldes in der Höhe von 45 Euro täglich für den Verpflegungsmehraufwand, der ihm durch die Arbeit im Ausland entstand. Die Kosten der Unterkunft in Österreich sowie die Reisekosten, also die Fahrtkosten

zum Zielort nach Österreich bzw. das Benzingeld für die Fahrt wurden auch von der E__ übernommen. Darüber hinausgehende Zahlungen erhielt J__ nicht.

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt Brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	10 – 21.10.2022	43	14,67	630,81	43	15,29	657,47	26,66	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	43	1,60	68,98	68,98	
Gesamt				630,81			726,45	95,64	13,17

II.10. Auch F__ hat am 01.05.2022 in M__ mit den Gerüstbauarbeiten gestartet und war bis zum 21.10.2022 auf der Baustelle in M__ tätig. Über diesen Beschäftigungszeitraum leistete F__ 289 Arbeitsstunden. Er erhielt von der E__ lediglich einen Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,67 Euro pro Stunde zuzüglich des nach tschechischem Recht gesetzlich vorgegebenen Taggeldes in der Höhe von 45 Euro täglich für den Verpflegungsmehraufwand, der ihm durch die Arbeit im Ausland entstand. Die Kosten der Unterkunft in Österreich sowie die Reisekosten, also die Fahrtkosten zum Zielort nach Österreich bzw. das Benzingeld für die Fahrt wurden auch von der E__ übernommen. Darüber hinausgehende Zahlungen erhielt F__ nicht.

II.11. Ebenso arbeitete K__ als Gerüstbauer in M__ und zwar vom 01.08.2022 bis zum 21.10.2022. Er leistete in dieser Zeit 147 Arbeitsstunden.
Er erhielt von der E__ lediglich einen Bruttostundenlohn in der Höhe von 14,67 Euro pro Stunde zuzüglich des nach tschechischem Recht gesetzlich vorgegebenen Taggeldes in der Höhe von 45 Euro täglich für den Verpflegungsmehraufwand, der ihm durch die Arbeit im Ausland entstand. Die Kosten der Unterkunft in Österreich sowie die Reisekosten, also die Fahrtkosten zum Zielort nach Österreich bzw. das Benzingeld für die Fahrt wurden auch von der E__ übernommen. Darüber hinausgehende Zahlungen erhielt F__ nicht.

II.12. Die E__ hat an die sechs bei der Baustellenkontrolle angetroffenen Arbeitnehmer kein Weihnachtsgeld und auch keine Zuschläge für den Sachbereich Urlaub an die BUAK bezahlt

II.13. Die Unterentlohnung der sechs Arbeitnehmer beträgt insgesamt (laut nachstehenden Tabellen) 3.072,84 Euro:

1. Name Arbeitnehmer: H__
   Einstufung: Gerüster
   Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2022

2. Name Arbeitnehmer: I__
Einstufung: Gerüster
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2022

	Zeitraum	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
Entgeltart	(von bis)	Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	01.-31.05.2022	80	14,67	1173,60	80	15,29	1223,20	49,60	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	80	1,60	128,34	128,34	
Grundlohn	01.-30.06.2022	31,5	14,67	462,11	31,5	15,29	481,64	19,53	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	31,5	1,60	50,53	50,53	
Grundlohn	01.-31.07.2022	45	14,67	660,15	45	15,29	688,05	27,90	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	45	1,60	72,19	72,19	
Grundlohn	01.-31.08.2022	53	14,67	777,51	53	15,29	810,37	32,86	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	53	1,60	85,03	85,03	
Grundlohn	01.-30.09.2022	40	14,67	586,80	40	15,29	611,60	24,80	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	40	1,60	64,17	64,17	
Grundlohn	01.-21.10.2022	54	14,67	792,18	54	15,29	825,66	33,48	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	54	1,60	86,63	86,63	
Gesamt				4.452,35			5.127,41	675,07	13,17

3. Name Arbeitnehmer: J__
Einstufung: Gerüster
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2022

	Zeitraum	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
Entgeltart	(von bis)	Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	01.-31.05.2022	80	14,67	1173,60	80	15,29	1223,20	49,60	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	80	1,60	128,34	128,34	
Grundlohn	01.-30.06.2022	48	14,67	704,16	48	15,29	733,92	29,76	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	48	1,60	77,01	77,01	
Grundlohn	01.-31.07.2022	35	14,67	513,45	35	15,29	535,15	21,70	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	35	1,60	56,15	56,15	
Grundlohn	01.-31.08.2022	53	14,67	777,51	53	15,29	810,37	32,86	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	53	1,60	85,03	85,03	

Grundlohn	01.-30.09.2022	40	14,67	586,80	40	15,29	611,60	24,80	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	40	1,60	64,17	64,17	
Grundlohn	01.-21.10.2022	54	14,67	792,18	54	15,29	825,66	33,48	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	54	1,60	86,63	86,63	
Gesamt				4.547,70			5.237,22	689,52	13,17

4. Name Arbeitnehmer: V__
Einstufung: Gerüster
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2022

	Zeitraum	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
Entgeltart	(von bis)	Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	01.-31.05.2022	56	14,67	821,52	56	15,29	856,24	34,72	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	56	1,60	89,84	89,84	
Grundlohn	01.-30.06.2022	45	14,67	660,15	45	15,29	688,05	27,90	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	45	1,60	72,19	72,19	
Grundlohn	01.-31.07.2022	50	14,67	733,50	50	15,29	764,50	31,00	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	50	1,60	80,21	80,21	
Grundlohn	01.-31.08.2022	44	14,67	645,48	44	15,29	672,76	27,28	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	44	1,60	70,59	70,59	
Grundlohn	01.-30.09.2022	40	14,67	586,80	40	15,29	611,60	24,80	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	40	1,60	64,17	64,17	
Grundlohn	01.-21.10.2022	54	14,67	792,18	54	15,29	825,66	33,48	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	54	1,60	86,63	86,63	
Gesamt				4.239,63			4.882,45	642,82	13,17

5. Name Arbeitnehmer: F__
Einstufung: Gerüster
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2022

	Zeitraum	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
Entgeltart	(von bis)	Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	01.-31.05.2022	56	14,67	821,52	56	15,29	856,24	34,72	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	56	1,60	89,84	89,84	
Grundlohn	01.-30.06.2022	48	14,67	704,16	48	15,29	733,92	29,76	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	48	1,60	77,01	77,01	

Grundlohn	01.-31.07.2022	50	14,67	733,50	50	15,29	764,50	31,00	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	50	1,60	80,21	80,21	
Grundlohn	01.-31.08.2022	41	14,67	601,47	41	15,29	626,89	25,42	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	41	1,60	65,78	65,78	
Grundlohn	01.-30.09.2022	40	14,67	586,80	40	15,29	611,60	24,80	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	40	1,60	64,17	64,17	
Grundlohn	01.-21.10.2022	54	14,67	792,18	54	15,29	825,66	33,48	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	54	1,60	86,63	86,63	
Gesamt				4.239,63			4.882,45	642,82	13,17

6. Name Arbeitnehmer: K__
Einstufung: Gerüster
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2022

	Zeitraum	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
Entgeltart	(von bis)	Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	01.-31.08.2022	53	14,67	777,51	53	15,29	810,37	32,86	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	53	1,60	85,03	85,03	
Grundlohn	01.-30.09.2022	40	14,67	586,80	40	15,29	611,60	24,80	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	40	1,60	64,17	64,17	
Grundlohn	01.-21.10.2022	54	14,67	792,18	54	15,29	825,66	33,48	
Weihnachtsgeld			0,00	0,00	54	1,60	86,63	86,63	
Gesamt				2.156,49			2.483,46	326,97	13,17

II.14. Im Tatzeitraum waren der BUAK insgesamt 15 nach Österreich entsandte Arbeitnehmer von der E__ gemeldet worden.

II.15 In der öffentlichen mündlichen Verhandlung vom 09.02.2026 wurde die Beschwerde der Bf2 zurückgezogen, weil das verfahrensgegenständliche Straferkenntnis keinen Haftungsausspruch gegen die E__ enthält.

III. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aufgrund folgender Beweiswürdigung:

III.1. Das Landesverwaltungsgericht ist davon überzeugt, dass die sechs Arbeitnehmern mit dem Aufbau von Gerüsten und nicht mit bloßen Hilfstätigkeiten befasst waren. Zu dieser Überzeugung gelangte das Landesverwaltungsgericht bereits deshalb, weil die bei der Baustellenerhebung angetroffenen Arbeiter in den von ihnen ausgefüllten Baustellenerhebungsprotokollen (Beilagen./ 3 bis ./8) zur Rubrik „welche Tätigkeit wird von Ihnen ausgeübt?“, „Lesenar“ was auf Deutsch „Gerüster“ bedeutet, angegeben haben.

Mit ihrer an die BUAK gerichteten E-Mail vom 18.11.2022 hat die Zeugin N__ die Meldelisten für den Zuschlagszeitraum Oktober 2022 übermittelt. Alle sechs Arbeitnehmer, die auch am 18.10.2022 bei der Baustellenkontrolle angetroffen wurden, sind in diesen Meldelisten von N__ als angelernte Arbeiter mit einem kollektivvertraglichen Lohn in der Höhe von 15,29 Euro pro Stunde eingestuft worden.

Die Aussage der Zeugin N__ in der Verhandlung, dass die Arbeitnehmer der E__ nur die Hilfstätigkeiten für die Firma T__ gemacht haben, überzeugt daher in Anbetracht der Einstufung in den Meldelisten nicht. Im Übrigen hat der Zeuge O__, einer der Baustellenkontrolleure, angegeben, dass bei der Kontrolle keine Arbeiter von der Firma T__ auf der Baustelle waren. Da man auf den von der BUAK im Zuge der Baustellenkontrolle angefertigten Fotos (ON 9) einwandfrei erkennen kann, dass gerade Gerüstaufbauarbeiten im Gange waren, ist es somit ausgeschlossen, dass die Mitarbeiter der E__ nur Hilfstätigkeiten verrichtet haben, wenn doch niemand von der Firma T__ vor Ort war.

Gestützt wird der Wahrheitsgehalt der Aussage des Zeugen O__ auch dadurch, dass man auf den Lichtbildern zur Baustellenkontrolle nur einen Klein - LKW mit der Aufschrift „E__“ und kein Firmenfahrzeug der Firma T__ sieht. Auch dieser Umstand spricht zweifelsfrei dafür, dass nur Arbeitnehmer der E__ auf der Baustelle waren. Darüber hinaus spricht bereits der am Firmenfahrzeug der E__ mit „Gerüstbau“ angegebene Geschäftszweig dafür, dass die Firma E__ auf der Baustelle in M__ die Gerüste im Auftrag der Firma T__ aufgebaut hat und nicht umgekehrt.

Da sich wie sich aus einer Internetrecherche ergibt, die Firma E__ auf den Gerüstbau, also die Montage und Demontage von Rohr- und Rahmengerüsten spezialisiert hat und international tätig ist, was sich mit der Aufschrift am Firmenfahrzeug deckt, kann sich das Landesverwaltungsgericht nicht vorstellen, dass die E__ nur bloße Hilfsarbeiter und keine gelernten Gerüster nach Österreich entsandt hat. Ein solcher Geschehensablauf würde jedweder Logik entbehren.

Da auch die stellvertretende Werkschutzleiterin der Werksicherheit der L__, Frau G__ in der Einsatzbestätigung anführt, dass die Arbeiter H__, I__, J__, V__, F__ und K__ der E__ als Gerüster mit Gerüstarbeiten auf der Baustelle der L__ zu einem Stundenlohn von 15,29 Euro beschäftigt waren, bleibt für die Annahme, dass diese sechs Arbeiter nur für Hilfstätigkeiten nach Österreich entsandt wurden, kein Raum. Aus allen diesen Gründen ist sich das Landesverwaltungsgericht absolut sicher, dass das gegenteilige Vorbringen des Bf1, der im Übrigen nach eigenen Angaben nie vor Ort in M__ war, als reine Schutzbehauptung zu qualifizieren ist. Demzufolge konnte mit der für ein rechtsförmiges Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Sicherheit festgestellt werden, dass auf der Baustelle in M__ insgesamt sechs Arbeitnehmer der E__ bei der Vornahme von Gerüstarbeiten konkret beim Aufbau von Gerüsten und nicht bei bloßen Hilfsarbeiten im Zuge der Baustellenkontrolle angetroffen wurden.

III.2. Wenngleich der Bf1 trotz Aufforderung in der Verhandlung keine Unterlagen vorlegte, aus denen hervorginge, dass die nach Österreich entsandten Arbeitnehmer konkret 45 Euro als Bonus bzw. Taggeld bezahlt bekommen haben, dieser konkrete Betrag lässt sich kein einziges Mal aus der Aufstellung zu der Rubrik Tagespauschale/Reisekosten entnehmen, geht das Landesverwaltungsgericht trotzdem davon aus, dass die Arbeitnehmer zur Abdeckung des Verpflegungsmehraufwandes diesen Betrag bekommen haben. Die Recherchen des Landesverwaltungsgerichtes haben ergeben, dass nach tschechischem Recht für den Verpflegungsmehraufwand verpflichtend ein Taggeld in der Höhe von 45 Euro für einen Arbeitseinsatz in Österreich zu bezahlen ist. Deshalb konnte der Aussage des Bf1 und der Zeugin N__ in diesem Zusammenhang gefolgt werden.

Da die Arbeitnehmer in den Baustellenerhebungsprotokollen zur Frage, ob sie einen Aufwandersatz erhalten, durch Unterstreichen angegeben haben, dass ihnen die Unterkunft bezahlt wird, konnte festgestellt werden, dass zusätzlich zum Taggeld auch noch die Unterkunft von der E__ bezahlt wurde. Die Angaben des Bf1 und der Zeugin, dass auch die Fahrtkosten bzw. das Benzin für die Fahrt zum Zielort Österreich bezahlt wurden, entsprechen der allgemeinen Lebenserfahrung und konnten demzufolge entsprechende Feststellungen getroffen werden.

Die Vornahme von darüber hinausgehenden Zahlungen an die nach Österreich entsandten Arbeitnehmer konnte der Bf1 aber nicht beweisen. Aus dem von ihm nach der Verhandlung vorgelegten Urkunden kann nicht abgeleitet werden, dass die E__ rund 18 Euro täglich an die Arbeitnehmer überwiesen oder in bar bezahlt hat. Wie bereits dargestellt, lässt sich aus der Aufstellung zur Tagespauschale/Reisekosten nicht einmal die Bezahlung eines Taggeldes in der Höhe von 45 Euro ableiten. Die Behauptung, wonach die E__ trotz Bezahlung eines Taggeldes von 45 Euro zusätzlich an die Arbeitnehmer deren Verköstigung in Österreich nochmals abgegolten hat, also den Verpflegungsaufwand faktisch

doppelt ausglich, hat sich anhand der vom Bf1 vorgelegten Unterlagen in keiner Weise nachvollziehen lassen. Insgesamt hat das Landesverwaltungsgericht daher keinen Zweifel daran, dass die Arbeitnehmer nur das nach tschechischem Recht vorgegebene Taggeld, sowie die Unterkunft und das Benzingeld für die Fahrt an den Zielort, darüber hinaus aber keine weiteren Zahlungen, zusätzlich zum Lohn, bekommen haben.

Sofern der Bf1 in der Verhandlung vorbrachte, dass er ein Urlaubsgeld direkt an die Arbeitnehmer bezahlt habe, wäre dieser Umstand, unabhängig davon, dass diese Behauptung vom Bf1 nicht erwiesen werden konnte, bereits aus rechtlichen Überlegungen ohne Relevanz, da Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer nach Österreich entsenden und dem BUAG unterliegen, verpflichtet sind, Zuschläge für den Sachbereich Urlaub direkt an die Bauarbeiter- Urlaubs und Abfertigungskasse zu bezahlen. Eine direkte Zahlung der E__ an die BUAK für den Sachbereich Urlaub hat das abgeführte Beweisverfahren nicht zu Tage gebracht bzw. konnte der Bf1 sein diesbezügliches Vorbringen nicht beweisen.

III.3. Das exakte Einkommen des Bf1 konnte aus der von ihm vorgelegten Lohnabrechnung in englischer Sprache (ON 9) zwar nicht mit ausreichender Sicherheit erschlossen werden. Das Landesverwaltungsgericht geht aber dennoch davon aus, dass seine in der Verhandlung getätigte Angabe zu seinem Einkommen, welches der Bf1 in seinem Vorbringen mit rund 1.000 Euro bezifferte, zutrifft. Für das Landesverwaltungsgericht ist nicht vollständig klar, ob es sich bei der Rubrik „taxable income“ in der Lohnabrechnung um den Brutto- oder Nettolohn handelt.

Da 11.400 Tschechische Kronen nach dem am 15.06.2026 geltenden Wechselkurs 472,65 Euro entsprechen, müsste es sich in Zusammenschau mit dem Vorbringen des Bf1, um den Nettolohn handeln. Da der Bf1 zusätzlich zum Nettolohn nämlich noch eine Pension in der Höhe von 364,10 Euro bekommt, ist ein Einkommen von gesamt 1.000 Euro im Monat, bei einer Gesamtbetrachtung (Lohnabrechnung und Vorbringen des Bf1) realistisch.

III.4. Der Bf1 hat den Hinweis in der Strafanzeige der BUAK, wonach im Tatzeitraum 15 nach Österreich entsandte Arbeitnehmer gemeldet wurden, nicht substantiiert bestritten. Demzufolge wurde eine entsprechende Feststellung getroffen.

III.5. Unabhängig davon, dass der Bf1 die im Straferkenntnis angenommenen Zeiträume der Anwesenheit der Arbeitnehmer nicht bestritten hat, gelten auch jene Zeiten als geleistete Arbeitsstunden, zu denen sich die Arbeitnehmer in Österreich bereitgehalten haben. Daher konnte das im Straferkenntnis angenommene, sich auf die Anzeige der BUAK gründende Beschäftigungsausmaß, übernommen werden.

IV. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

IV.1. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nämlich § 3 (LSD-BG), BGBl. I. Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I. Nr. 174/2021, sowie § 29 (LSD-BG), BGBl. I. Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I. Nr. 174/2021 lauten wie folgt:

„Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz und Bedingungen für angemessene Unterkünfte

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

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

(3) Ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt (ausgenommen Beiträge nach § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990), das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

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

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

(6) Für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen

in Kraftwerken beschäftigt sind, gelten die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

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

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.“

IV.2. Bei dem Vergleich des laut den Sachverhaltsfeststellungen ausbezahlten Grundlohns mit dem inklusive Weihnachtsgeld den Arbeitnehmern zustehenden Entgeltes ergibt sich für die Tätigkeit in Österreich die im Sachverhalt dargestellte Unterentlohnung. Die von der BUAK mit jeweils 13,17 Prozent pro Arbeitnehmer zur Anzeige gebrachte Unterentlohnung ist nicht geringfügig. Bei dem an die Arbeitnehmer ausbezahlten Taggeld für den Verpflegungsmehraufwand, sowie die von der E__ übernommenen Kosten für die Unterkunft der Arbeitnehmer in

Österreich und die bezahlten Fahrtkosten handelt es sich um Aufwandersätze im Sinne des § 49 Abs. 3 ASVG und § 13 Abs. 5 LSD-BG. Solche sind „neutral“ zu bewerten und stellen keinen Bestandteil des Mindestentgeltes („Soll-Entgelt“) dar und dürfen auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht angerechnet werden. Die zur Auszahlung gelangten Aufwandersätze dürfen daher in die Berechnung des an die Arbeitnehmer bezahlten Bruttostundenlohnes nicht einbezogen werden.

Das finale Ergebnis stellt sich daher so dar, dass der Bf1 als handelsrechtlicher und nach außen für die E__ gemäß § 9 VStG Verantwortlicher eine Unterentlohnung der sechs Arbeitnehmer im Ausmaß von 3.072,84 Euro zu verantworten hat, weshalb von ihm der objektive Tatbestand des § 3 Abs 3 LSD-BG übertreten wurde, sodass er nach der Bestimmung des § 29 Abs. 1 Satz 1 LSD-BG zu bestrafen ist.

Umstände, die den Bf1 auf der subjektiven Tatseite entlasten könnten, hat der Bf1 nicht vorgebracht. Die gegenständliche Verwaltungsübertretung ist mit einer Geldstrafe von bis zu 50.000 Euro bedroht, sodass gemäß § 5 Abs. 1 VStG i.V.m. § 5 Abs.1a VStG von einem zumindest fahrlässigen Verhalten auszugehen ist. Insgesamt hat der Bf1 somit sowohl die objektive als auch subjektive Tatseite erfüllt.
IV.3. Zur Strafbemessung:

IV.3.1. Verfahrensgegenständlich hat es der Bf1 zu verantworten, dass eine Unterentlohnung von sechs Arbeitnehmern im Gesamtumfang von 3.072,84 Euro vorlag. Da im Tatzeitraum bei der BUAK 15 entsandte Arbeitnehmer gemeldet waren, findet gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG der Strafrahmen Anwendung der die Verhängung einer Geldstrafe bis zu 50.000 Euro androht.

IV.3.2. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren 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.

IV.3.3. Die belangte Behörde hat die Anzahl der unterentlohnten Arbeitnehmer als erschwerend und die Unbescholtenheit als mildernd gewertet. Bei der Strafbemessung ist der Umstand, dass die Höhe des Differenzbetrages der Unterentlohnung im unteren Bereich liegt, sowie die Tatsache, dass der Bf1 das nach tschechischem Recht vorgesehene Taggeld von 45 Euro ausbezahlt hat, zusätzlich als mildernd zu beachten, da daraus hervorgeht, dass der Bf1 grundsätzlich um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, inklusive einer gesetzeskonformen Entlohnung bemüht ist.

Vor allem aber ist die überdurchschnittlich lange Verfahrensdauer, seit dem Beginn der Beschäftigung bzw. Entsendung der Arbeitnehmer in Österreich sind mittlerweile schon 4 Jahre vergangen, als besonders ins Gewicht fallender Milderungsgrund zu werten. In Anbetracht dieser Umstände und unter Berücksichtigung des unterdurchschnittlichen Einkommens des Bf1 ist die auf 4.500 Euro reduzierte Geldstrafe tat- und schuldangemessen. Insbesondere im Lichte des langen Zeitraumes, der seit dem Beginn der Entsendung verstrichen ist und seitdem sich der Bf1 wohl verhalten hat, erscheint die reduzierte Geldstrafe ausreichend zu sein, um den Bf1 dazu anzuhalten hinkünftig darauf zu achten, dass die entsandten Arbeitnehmer nach den in Österreich geltenden kollektivvertraglichen Regelungen ordnungsgemäß entlohnt werden.

Da mit der auf 4.500 Euro reduzierten Geldstrafe, der Strafrahmen immerhin bis auf 9 Prozent, und zwar bei einem Ersttäter ausgeschöpft wird und auch die herabgesetzte Geldstrafe noch immer deutlich die vom Bf1 zu verantwortende Unterentlohnung übersteigt, wird die vom Bf1 zu verantwortende Verwaltungsübertretung in keiner Weise bagatellisiert, sodass auch generalpräventive Überlegungen der doch erheblichen Strafreduktion nicht entgegenstehen.

Gleichzeitig wird der Bf1 jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass bei künftigen Übertretungen der Bestimmungen hinsichtlich der Unterentlohnung mit beträchtlich höheren Strafen zu rechnen ist.

IV.4. Spruchkorrektur:

IV.4.1. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes muss im Spruch des Straferkenntnisses angeführt werden, in welcher Eigenschaft der Beschuldigte strafrechtlich verantwortlich gemacht wird (vgl. das hg. Erkenntnis vom 22. März 1991, Zl. 90/19/0527); es ist demnach zu unterscheiden, ob der Beschuldigte als handelsrechtlicher Geschäftsführer und damit als Vertretung nach außen Berufener verantwortlich gemacht wird oder aber als verantwortlicher Beauftragter im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG. Da durch die Spruchkorrektur kein „Austausch der Tat“ und keine „Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zu Grunde gelegten Sachverhalts“ erfolgt, konnte die Wortfolge „handelsrechtlicher Geschäftsführer“ ergänzt werden und dem Wort „Verantwortlicher“ die Wendung „verwaltungsstrafrechtlich“ vorangestellt werden.

IV.4.2. Der Beschuldigte hat ein Recht darauf, dass im Spruch die richtige verletzte Verwaltungsvorschrift aufscheint; gleiches gilt für die Anführung der Strafnorm nach § 44a Z 3 VStG. Die Anführung von unrichtigen Bestimmungen im Sinne des § 44a Z 2 und 3 VStG stellt daher eine offenkundige Verletzung des Gesetzes zum Nachteil des Bestraften dar (VwGH 15.10.2013, 2010/02/0161). Nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung ist eine Präzisierung der rechtlichen Grundlage der Bestrafung (Angabe der verletzten Verwaltungsbestimmung und der angewendeten Strafnorm) geboten und zulässig, wenn es nicht zu einem ‚Austausch der Tat‘ durch Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zu Grunde gelegten Sachverhalts kommt (vgl. VwGH 07.08.2018, Ra 2018/02/0139 mwN). Daher war der Spruch, um die verletzte Verwaltungsbestimmung zu ergänzen.

IV.5. Zur Beschwerde der Bf2:

Zur Bf2 war das Verfahren mit Beschluss einzustellen, da diese ihre im Übrigen ohnehin mangels Vorliegens eines die Zulässigkeit begründenden Rechtsschutzinteresses unzulässige Beschwerde, in der öffentlichen mündlichen Verhandlung zurückgezogen hat.

IV.6. Zur Kostenentscheidung:

Da der Beschwerde zumindest teilweise Folge gegeben wurde, entfällt gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde war auf 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafe herabzusetzen.

V.1. Zu A: Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

V.1.1. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133 Abs. 4 BVG 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.

V.1.2. Bei der Strafbemessung handelt es sich um eine einzelfallbezogene Abwägung, die im Allgemeinen - wenn sie in vertretbarer Weise im Rahmen der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze vorgenommen wurde - keine grundsätzliche Rechtsfrage darstellt (vgl. etwa 19.01.2018, Ra 2018/02/0022, mwN).

V.2. Zu B: Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133 Abs. 4 BVG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt.

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 Eingabegebühr 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.

Mit der rechtskräftigen Bestrafung ist die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die beim Kompetenzzentrum LSD-BG zu führende Evidenz verbunden (§ 35 Abs. 2 LSD-BG).

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. Wagner