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-304054/13/GS**

Datum: **Linz, 11. Februar 2026**

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 Mag. Saxinger über die Beschwerde der A__, gegen das Straferkenntnis der Bezirks-hauptmannschaft Linz-Land vom 23.07.2025, GZ: BHLL/924100120102/24, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 04.02.2026

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass der von der belangten Behörde vorgeschriebene Verfahrenskostenbeitrag auf 500 Euro berichtigt wird.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 1.000 Euro 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 Linz-Land (im Folgenden: belangte Behörde) vom 23.07.2025, GZ: BHLL/924100120102/24, wurden über die Beschwerdeführerin (im Folgenden: Bf) wegen Verwaltungsübertretungen nach § 26 Abs. 1 und § 28 Z 1 LSD-BG, Geldstrafen in der Höhe von gesamt 5.000 Euro verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag von 510 Euro vorgeschrieben.

I.2. Dagegen erhob die Bf mit Schreiben vom 12.08.2025 rechtzeitig Beschwerde. In dieser bringt sie im Wesentlichen vor, dass sie am 07.08.24 alles vorgelegt habe, was für ihr Gewerbe nötig gewesen wäre (Gewerbeanmeldung, Handwerkskammer, Steuernummer, IDNR.usw.). Herr D__ sei auch kein Arbeiter oder Angestellter gewesen, sondern ein Bekannter, der ihr an diesem Tag ohne Bezahlung geholfen habe.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 29.10.2025 zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verfahrensakt und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 4. Februar 2026, an der die Bf teilgenommen hat. Die belangte Behörde hat ihre Teilnahme entschuldigt. Das Amt für Betrugsbekämpfung ist - trotz ordnungsgemäßer Ladung - nicht erschienen.
Das Amt für Betrugsbekämpfung hat jedoch in Wahrung des Parteiengehörs am 18.11.2025 eine Stellungnahme zur Beschwerde abgegeben. Dem Beschwerdevorbringen, dass die Bf alle Unterlagen betreffend ihr Gewerbe vorlegen konnte, wurde entgegengehalten, dass nicht ein Verstoß gegen die Gewerbeordnung, sondern Verletzungen der Bestimmungen des LSD-BG Gegenstand des Verfahrens ist.

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

Die Bf hat als Einzelunternehmerin ihr Gewerbe an der Betriebsstätte in B-Straße, angemeldet. Ihre Gewerbeanmeldung lautet auf Schrott- und Metallhandel sowie Gebäudereinigung. Zum Kontrollzeitpunkt hatte die Bf jedenfalls keine Arbeitnehmer zur Sozialversicherung gemeldet.

Am 07.08.2024 um 12:55 wurde durch Ermittlungsorgane des Amtes für Betrugsbekämpfung an der Adresse in C-Straße, eine Kontrolle durchgeführt. Bei dieser Kontrolle wurden die Bf und der deutsche Staatsangehörige D__, geb. tt.mm.jjjj, arbeitend angetroffen. Herr D__ reinigte mit einem Hochdruckreiniger das Dach des Einfamilienhauses. Die Bf trug einen Benzinkanister für die Dampfreinigungsmaschine zur Terrassenreinigung auf dem Grundstück.

Die Bf hat ein paar Tage vor der Kontrolle von den Besitzern des Einfamilienhauses in E__ den Auftrag zur Terrassen- und Dachreinigung erhalten. Da sie selbst nicht schwindelfrei ist, hat sie D__ gefragt, ob er im Rahmen des übernommenen Auftrages die Dachreinigung ausführt. Dieser sagte der Bf mündlich zu. Die Bf führte die Terrassenreinigung aus. Die konkreten Anweisungen zur Ausführung des Putzauftrages wurden Herrn D__ von der Bf erteilt. Für die Ausführung des Auftrages benötigte die Bf mit Herrn D__ zusammen 2 Tage (ca. 4 Stunden pro Tag). Der Kontrolltag war bereits der 2. Arbeitstag kurz vor Fertigstellung. Herr D__ fuhr mit der Bf gemeinsam in ihrem Firmenbus zur Arbeitsstelle und wieder zurück. Die beiden fuhren auch zwischen den beiden Arbeitstagen wieder gemeinsam im Firmenbus nach Deutschland und am nächsten Tag wieder retour nach E__. Die Dampfreinigungsmaschine zur Dacheinigung gehörte der Bf. Die Bf stellte Herrn D__ für seine Dachreinigungsarbeiten auch Arbeitshandschuhe und Putzmittel zur Verfügung. Für seinen Arbeitseinsatz hat Herr D__ kein Entgelt, sondern Essen und Trinken kostenfrei von der Bf erhalten. Die Bf bestimmte auch die gemeinsame Pausenzeit zum Verzehr der von ihr mitgebrachten Jause. Weiters hat die Bf Herrn F__ auch gesagt, dass er sich mit einem von ihr bereitgestellten Sicherungsseil absichern muss.
Die Bf hat von der Hausbesitzerin nach Beendigung des Auftrages für die Dach- und Terrassenreinigung (kurz nach der Kontrolle) 2.000 Euro in bar erhalten.

Eine Entsendemeldung (ZKO-Meldung), Sozialversicherungsdokumente A1 oder gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache für die Arbeitsaufnahme durch D__ sowie Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Lohnaufzeichnungen, Arbeitsaufzeichnungen) wurden von der Bf im Rahmen der Kontrolle am 07.08.2024 in E__ nicht bereitgehalten oder unmittelbar vor Ort im Zeitpunkt der Erhebung den Kontrollbeamten elektronisch zugänglich gemacht.

Mit dem nunmehr bekämpften Straferkenntnis vom 23.07.2025 wurde der Bf ein Verstoß gegen die Bestimmung des LSD-BG vorgeworfen.

Die Bf hat sich vorab nicht über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen des LSD-BG erkundigt.

D__ ist ein Bekannter der Bf, sie kennt ihn von einem Volksfest, hat sich privat mit ihm nie verabredet, sondern immer nur zufällig getroffen. Laut ihren eigenen

Aussagen handelt es sich um eine Bekanntschaft und keine Freundschaft. Herr D__ konnte zur Verhandlung auch nicht als Zeuge geladen werden, da die Bf nicht mitteilen konnte, wo er sich derzeit aufhält und sie ihn schon über ein Jahr nicht mehr gesehen hat. Nicht einmal eine Mailadresse von ihm war der Bf bekannt.

III. Beweiswürdigung:

Dieser Sachverhalt ergibt sich unstrittig aus dem Akteninhalt, insbesondere den Strafanträgen des Amtes für Betrugsbekämpfung, sowie dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung. Die Bf hat nicht bestritten, dass sie die geforderten Unterlagen (Sozialversicherungsdokument A1, ZKO-Meldung und Lohnunterlagen) für D__ bei der Kontrolle nicht bereitgehalten bzw. elektronisch zugänglich gemacht hat.
Die Bf schilderte in der Verhandlung glaubwürdig und schlüssig den zugrunde gelegten Sachverhalt.
Die Feststellungen zum Arbeitsverhältnis zwischen D__ und der Bf ergeben sich aus den Aussagen der Bf. Unstrittig hatte die Bf jedenfalls zum Kontrollzeitpunkt keine Dienstnehmer zur Sozialversicherung gemeldet. Mangels ihrer eigenen Schwindelfreiheit war sie daher auf die Mitarbeit des Herrn D__ angewiesen. Sie hat ihn vielmehr laut ihren eigenen Angaben geradezu aus diesem Grund verpflichtet.

IV. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

IV.1. Rechtliche Erwägungen:

IV.2. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 45/2024, regeln Folgendes:

Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab

§ 2 (1) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

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 den

Abgabebehörden 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 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 Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1, und Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;
2. die Meldung gemäß § 19

[...]

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.

[…]

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."

[…]

Strafbestimmungen

§ 28. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, 1. wer a) entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der keine für diese Beschäftigung gültige ‚Rot-Weiß-Rot – Karte', ‚Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (‚ICT'), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (‚mobile ICT'), Aufenthaltsbewilligung ‚Familiengemeinschaft' mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)' oder ‚Niederlassungsbewilligung – Künstler' oder keine ‚Rot-Weiß-Rot – Karte plus', keine ‚Aufenthaltsberechtigung plus', keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel ‚Familienangehöriger' oder ‚Daueraufenthalt – EU' besitzt, oder

[...]

bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4 000 Euro bis 50 000 Euro;

[...].

IV.3. Der Bf werden im angefochtenen Straferkenntnis drei Übertretungen des LSD-BG vorgeworfen, da sie als Arbeitgeberin für den Arbeitnehmer D__ vor Arbeitsaufnahme keine Meldung der Entsendung (= Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle) erstattet hat sowie kein Sozialversicherungsdokument A1 und keine Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Lohnaufzeichnungen, Arbeitsaufzeichnungen) am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten bzw. unmittelbar elektronisch zugänglich gemacht hat.

Unbestritten wurden von der Bf keine ZKO-Meldung erstattet sowie kein Sozialversicherungsdokument A1 und keine Lohnunterlagen vorgelegt bzw. zugänglich gemacht. Die Bf wendet sich jedoch gegen die Dienstnehmereigenschaft des D__ Englram.

Zur rechtlichen Beurteilung, weshalb im vorliegenden Verfahren von einer Arbeitnehmereigenschaft des D__ zur Bf als dessen Arbeitgeberin auszugehen ist:

§ 1 Abs 4 LSD-BG sieht vor, dass soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, dieses Bundesgesetz unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), der schweizerischen Eidgenossenschaft oder aus einem sonstigen Drittstaat zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandte Arbeitnehmer oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs 4 AÜG gilt.

Gemäß Art 1 Abs 1 der Richlinie 96/71/EG gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraumes seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet. Art 1 Abs 2 besagter Richtlinie bestimmt, dass der Begriff des Arbeitnehmers in dem Sinne verwendet wird, in dem er im Recht des Mitgliedstaates, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, gebraucht wird

Gemäß § 2 Abs. 1 LSD-BG ist für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

Durch die Bestimmung des § 2 Abs. 1 LSD-BG wollte der Gesetzgeber erreichen, dass gesetzliche Verpflichtungen durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechts weder umgangen noch gemindert werden können. Daher ist ein Sachverhalt so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre.

Demzufolge ist zu prüfen, ob Herr D__ nach Österreich als Arbeitnehmer der Bf entsandt worden ist.

Nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ist als Dienstnehmer anzusehen, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Nach § 33 Abs. 1 ASVG haben Dienstgeber jede von ihnen beschäftigte, nach diesem Bundesgesetz in der Krankenversicherung pflichtversicherte Person (Vollversicherte und Teilversicherte) vor Arbeitsantritt beim zuständigen

Krankenversicherungsträger anzumelden und binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung abzumelden. Die An(Ab)meldung durch den Dienstgeber wirkt auch für den Bereich der Unfall- und Pensionsversicherung, soweit die beschäftigte Person in diesen Versicherungen pflichtversichert ist.

Nach § 35 Abs. 1 ASVG gilt als Dienstgeber i.S. dieses Gesetzes u.a. derjenige, für dessen Rechnung jener Betrieb geführt wird, in dem der Dienstnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 ASVG pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen.

Herr D__ wurde anlässlich einer Kontrolle des Amts für Betrugsbekämpfung bei Reinigungsarbeiten an einem Wohnhaus in E__ gemeinsam mit der Bf angetroffen.

Ob bei einer Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon ab, ob nach dem Gesamtbild dieser konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen der Gestaltung einer Beschäftigung - nur beschränkt ist (VwGH 10.12.1986, Slg Nr. 12325/A). Ein Abhängigkeitsverhältnis ist anzunehmen, wo keine unternehmerische Eigeninitiative und kein unternehmerisches Erfolgsrisiko betragen werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Tätigkeit im Rahmen eines „Betriebes" im gewerberechtlichen Sinn erbracht wird (VwGH 16.09.2010, Zl. 2007/09/0272). Auf das „Wollen" kommt es bei der Beurteilung einer Tätigkeit im Hinblick auf Selbst- oder Unselbstständigkeit nach dem ASVG nicht an, sondern auf den tatsächlich gelebten wahren wirtschaftlichen Gehalt der Tätigkeit. Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG ist die persönliche Arbeitspflicht. Es bedarf keiner ausdrücklichen Vereinbarung der persönlichen Arbeitspflicht, wenn diese nach den Umständen der Beschäftigung zu vermuten ist und weder eine generelle Vertretungsbefugnis vereinbart noch nach dem tatsächlichen Beschäftigungsbild praktiziert wurde (VwGH 21.12.2005, Zl. 2004/08/0066, mwN). Wenn eine Bindung hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenen Verhaltens besteht, spricht dies grundsätzlich für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 4 Abs.2 ASVG.

Wird jemand bei der Erbringung von Dienstleistungen, d.h. arbeitend, unter solchen Umständen angetroffen, die nach der Lebenserfahrung üblicherweise auf ein Dienstverhältnis hindeuten, ist die Behörde berechtigt, von einem

Dienstverhältnis im üblichen Sinne auszugehen, sofern im Verfahren nicht jene atypischen Umstände dargelegt werden, die einer solchen Deutung ohne nähere Untersuchung entgegenstehen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 23. April 2003, Zl. 98/08/0270). Spricht also die Vermutung für ein Dienstverhältnis, dann muss die Partei ein ausreichend substantiiertes Vorbringen erstatten, aus dem man anderes ableiten könnte.

Herr D__ ist mit der Bf zusammen in deren Firmen-LKW zur Baustelle gekommen. Beide haben gemeinsam an der Ausführung des von der Bf übernommenen Reinigungsauftrages gearbeitet. Die Bf hat Herrn D__ angewiesen, wie er das Dach zu reinigen hat und dass er sich bei der Arbeit mit einem von ihr bereitgestellten Sicherungsseil absichern muss. Die Putzmaschine, Putzmittel und Arbeitshandschuhe für Herrn D__ wurden von der Bf zur Verfügung gestellt. Die gemeinsamen Pausen während des Arbeitseinsatzes wurden von der Bf festgelegt. Herr D__ war persönlich verpflichtet, die Dachreinigung durchzuführen, da die Bf nicht schwindelfrei ist. Obwohl die Bf im Rahmen der Gebäudereinigung (lt Gewerbeberechtigung) auch Dachreinigungen angeboten hat (wie gegenständlich), hat sie trotz fehlender Schwindelfreiheit keinen Dienstnehmer angestellt gehabt. Sie war im gegenständlichen Fall daher auf die Mitarbeit des Herrn D__ geradezu angewiesen.
Aus den angeführten Gründen ist somit von einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit des Herrn D__ auszugehen.
Dass die Bf Herrn D__ kein Entgelt geleistet hat, steht der Beurteilung nicht entgegen, da §§ 44 und 49 ASVG auf den Anspruchslohn abstellen.
Gemäß § 49 ASVG sind unter Entgelt die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer Anspruch hat oder die er darüber hinaus vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.
Die Bf hat Herrn D__ seine Tätigkeit mit zur Verfügung gestellter Jause samt Getränken abgegolten.

Es steht somit fest, dass die Tätigkeit des Herrn D__ beim aufgezeigten Arbeitseinsatz in E__ in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit durchgeführt wurde.

In der Beschwerde wird das Vorliegen eines Freundschafts- bzw. Gefälligkeitsdienstes eingewendet.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sind als Freundschafts- oder Gefälligkeitsdienste insbesondere kurzfristige, freiwillige und unentgeltliche Dienste anzusehen, die vom Leistenden aufgrund spezifischer Bindungen zwischen ihm und dem Leistungsempfänger erbracht werden (VwGH 14.3.2013, Zl. 2010/08/0229).

Für die Abgrenzung zwischen einem Gefälligkeitsdienst und einer Beschäftigung ist eine Würdigung aller Umstände des Einzelfalles vorzunehmen. Dabei trifft die Partei - unabhängig von der grundsätzlichen Verpflichtung der Behörde zur amtswegigen Erforschung des für die Entscheidung notwendigen Sachverhaltes und über die oben erwähnte Darlegungspflicht hinaus - eine entsprechende Mitwirkungspflicht, zumal es sich bei den zur Beantwortung der Frage, ob ein Freundschafts- oder Gefälligkeitsdienst vorliegt, maßgeblichen Umständen und Motiven um solche handelt, die zumeist der Privatsphäre der Partei zuzuordnen sind und der Behörde nicht ohne weiteres zur Kenntnis gelangen. Es ist in diesen Fällen daher Sache der Partei, entsprechende konkrete Behauptungen aufzustellen und Beweise anzubieten (VwGH 20.0
6.2018, Ra 2015/08/0149).

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass zwischen der Bf und Herrn D__ im Sinne der Rechtsprechung des VwGH keinerlei spezifische Bindung vorlag. Herr D__ war bloß ein loser Bekannter der Bf, den sie lediglich manchmal zufällig getroffen hat. Sie bezeichnete ihn sogar selbst lediglich als Bekannten und nicht als Freund. Persönlich hat sie sich mit Herrn D__ nie verabredet, sie konnte dem Gericht auch nicht einmal eine Mailadresse von ihm bekannt geben. Das Vorliegen eines nicht der sozialversicherungsrechtlichen Meldepflicht unterworfenen Gefälligkeitsdienstes konnte daher von der Bf nicht dargelegt werden.

Es ist gemäß der Judikatur des VwGH von einem Dienstverhältnis im üblichen Sinn auszugehen, da im Verfahren nicht atypische Umstände hervorgetreten sind, die gegen das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sprechen. Vielmehr steht unstrittig fest, dass Herr D__ am Kontrolltag gemeinsam mit der Bf Arbeiten des von der Bf übernommenen Reinigungsauftrages ausführte, wofür er auch einen Entgeltanspruch sowie einen Anspruch auf Anmeldung zur Sozialversicherung erwarb. Die Bf fungierte als Dienstgeberin gemäß § 35 Abs. 1 ASVG.

Die Bf wäre daher gesetzlich verpflichtet gewesen, eine ZKO-Meldung vor Arbeitsaufnahme zu erstatten sowie entsprechende Sozialversicherungs-dokumente oder gleichwertige Unterlagen und Lohnunterlagen bei der Kontrolle bereitzuhalten oder den Erhebungsorganen elektronisch zugänglich zu machen. Indem dies nicht erfolgte, sind der Bf die angelasteten Verwaltungsübertretungen in objektiver Hinsicht zuzurechnen.

IV.4. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (Ungehorsamdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs hat die Bf initiativ alles darzulegen, was für ihre Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für „die Glaubhaftmachung" nicht.

In diesem Zusammenhang wäre es an der Bf gelegen gewesen, das Vorhandensein eines funktionierenden Kontrollsystems aufzuzeigen. Die Bf hat das Vorliegen eines solchen nicht einmal behauptet und in keiner Weise nachgewiesen. Es wäre von der Bf konkret darzulegen gewesen, welche Maßnahmen von ihr getroffen wurden, um derartige Verstöße zu vermeiden (VwGH 03.09.2008, 2005/03/0108, und vom 18.05.2001, 2010/03/0196, mwH).

Im Verfahren sind keine Umstände hervorgekommen, die Zweifel am Verschulden der Bf am Zustandekommen der Verwaltungsübertretungen aufkommen lassen. Ihre Rechtsunkenntnis kann ihr nicht als Entlastungsnachweis zugutegehalten werden. Als Gewerbetreibende hätte sich die Bf, insbesondere weil sie auch deutsche Staatsangehörige ist, mit den österreichischen Bestimmungen des LSD-BG auseinandersetzen müssen bzw. hätte sich bei Unklarheiten jedenfalls um eine Abklärung bei der zuständigen Stelle bemühen müssen. Da sie dies unstrittig nicht getan hat, liegt jedenfalls zumindest fahrlässiges Verhalten vor und ist ihr die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

IV.5. Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

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

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.

Die gesetzlichen Höchststrafen für die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen sehen gemäß § 26 Abs. 1 LSD-BG bzw. § 28 erster Strafsatz LSD-BG eine Geldstrafe von jeweils (!) bis zu 20.000 Euro vor. Mindeststrafen sind nicht vorgesehen.

Von der belangten Behörde wurden über die Bf Geldstrafen im unteren Bereich des gesetzlich vorgeschriebenen Strafrahmens verhängt, nämlich zweimal 2.000 Euro und einmal 1.000 Euro. Als Einkommen hat die Bf Kindergeld in der Höhe von 518 Euro pro Monat und Unterhaltsleistung in der Höhe von 394 Euro pro Monat angegeben, sorgepflichtig ist sie für eine minderjährige Tochter. Als strafmildernd ist die bisherige Unbescholtenheit der Bf zu werten. Straferschwerend konnten keine Umstände festgestellt werden.
Festzuhalten ist, dass sogar unterdurchschnittliche Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Verhängung einer Geldstrafe nicht hinderlich sind (vgl. z.B. VwSlg. 18.943 A/2014, mwN).

Die Vorlage der gesetzlich geforderten Unterlagen stellt eine unabdingbare Voraussetzung für die Überprüfung des dem genannten Dienstnehmer zustehenden bzw. geleisteten Entgelt dar.

Die von der belangten Behörde verhängten Strafhöhen erscheinen als schuld- und tatangemessen und gerechtfertigt, um der Bf die Unrechtmäßigkeit ihres Verhaltens eindringlich vor Augen zu führen und sie künftig zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten.

Eine außerordentliche Strafmilderung nach § 20 VStG kann nicht zur Anwendung kommen, da eine solche nur in Betracht kommt, wenn in den

Verwaltungsvorschriften überhaupt eine Mindeststrafe vorgesehen ist, da andernfalls die Strafbehörde im Rahmen der Strafbemessung ohnehin eine der Schwere des Verstoßes sowie des Verschuldens angemessene (niedrige) Geldstrafe festsetzen kann (vgl. VwGH 90/19/046 ua.). Gegenständlich sieht die Strafnorm keine Mindeststrafe vor, sodass die Grundvoraussetzung für eine Anwendung des § 20 VStG nicht gegeben ist.

IV.6. Im Ergebnis sind daher die vorgeworfenen Taten als Verwaltungsübertretungen strafbar. Die Beschwerde war somit als unbegründet abzuweisen und das angefochtene Straferkenntnis zu bestätigen.

Bei diesem Ergebnis war der Bf gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG ein Kostenbeitrag für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht in der Höhe von 1.000 Euro (das sind 20 % der verhängten Strafe) vorzuschreiben.

Berichtigung des vorgeschriebenen Beitrages zu den Kosten des Strafverfahrens der belangten Behörde:
Die belangte Behörde hat grundsätzlich korrekt ausgeführt, dass gemäß § 64 VStG als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens 10 % der Strafe, mindestens jedoch 10 Euro, zu zahlen sind. 10 % der verhängten Strafe in Gesamthöhe von 5.000 Euro ergeben jedoch rechnerisch einen Betrag von 500 Euro.

V. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. 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.

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

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

Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 340 Euro zu entrichten, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

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

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

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Saxinger