



VERWALTUNGSGERICHT WIEN

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38650
Telefax: (+43 1) 4000 99 38650
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-041/037/18449/2021-41
A. B.

Wien, 20.03.2023

Geschäftsabteilung: VGW-G

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Dr. Rotter über die Beschwerde des Herrn A. B., vertreten durch Rechtsanwalt, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, von 25.11.2021, Zl. ..., betreffend Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nach durchgeführter Verhandlung

zu Recht e r k a n n t:

Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde in der Schuldfrage als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis diesbezüglich mit der Maßgabe bestätigt, dass in der verbalen Tatanlastung das dort angeführte, dem Dienstnehmer C. D. für November 2020 tatsächlich gewährte Entgelt statt 791,15 Euro richtig 791,68 Euro zu lauten hat und dass die übertretenen Normen „§ 29 Abs. 1 iVm § 3 Abs. 4 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - LSD-BG, BGBl I Nr. 44/2016 idgF i.V.m. § 10 Abs. 1 AÜG und i.V.m. dem angeführten Kollektivvertrag“ zu lauten haben.

In der Straffrage wird der Beschwerde jedoch insofern Folge gegeben, als die Geldstrafe von 16.000 Euro auf 8.000 Euro und die im Fall der Uneinbringlichkeit an deren Stelle tretende Ersatzfreiheitsstrafe von 7 Tagen auf 3 Tage und 12 Stunden herabgesetzt werden. Als Strafnorm ist § 29 Abs. 1 zweiter Strafsatz LSD-BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung des BGBl. I Nr. 174/2021 zu zitieren.

Damit ermäßigt sich der Beitrag, den der Beschwerdeführer gemäß § 64 Abs. 1 VStG zu den Kosten des behördlichen Verwaltungsstrafverfahrens zu bezahlen hat, gemäß § 64 Abs. 2 VStG auf 800 Euro, das sind 10 Prozent der nunmehr verhängten Strafe.

Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Beschwerdeführer keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu bezahlen.

Die E. haftet gemäß § 9 Abs. 7 VStG für die über den Beschwerdeführer verhängte Strafe in Höhe von 8.000 Euro und den Beitrag, den er zu den Kosten des behördlichen Verfahrens zu bezahlen hat, in Höhe von 800 Euro zur ungeteilten Hand.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Das angefochtene Straferkenntnis hat folgenden Spruch:

„Datum: 19.10.2020 -11.12.2020
Ort: Wien, F.-straße
Funktion: Geschäftsführer
Firma E. mit Sitz in ..., ...
..., Kroatien

Sie haben als Geschäftsführer und somit als gemäß § 9 Abs.1 VStG 1991 zur Vertretung nach außen berufenes Organ der E. mit Sitz in ..., ..., ..., Kroatien, zu verantworten, dass nachstehende Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ohne ihnen zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.

Folgende Personen wurden beschäftigt:

Arbeitnehmer:

1) G. H., geb.: 1978

Staatsangehörigkeit: Kroatien

Tätigkeit: Bauhilfsarbeiter

Einstufung und Kollektivvertrag: Bauhilfsarbeiter, Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe

Beschäftigungszeitraum: 19.10.2020- 11.12.2020

Beschäftigungsausmaß: 39 Stunden/Woche

Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: Wien, F.-straße

Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: EUR 12,82 brutto/Stunde + EUR 6,41 Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag 50% + EUR 52,46/Woche aliquotes Weihnachtsgeld

Tatsächlich geleistetes Entgelt:

10/2020: EUR 408,67

11/2020: EUR 791,15

12/2020: EUR 128,09

Unterentlohnung in EURO/ in Prozent:

10/2020: EUR 881,39 / 68,3 %

11/2020: EUR 2.138,74 / 73%

12/2020: EUR 282,70 / 68,8 %

2) I. J., geb.: 1966

Staatsangehörigkeit: Kroatien

Tätigkeit: Bauhilfsarbeiter

Einstufung und Kollektivvertrag: Bauhilfsarbeiter, Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe

Beschäftigungszeitraum: 19.10.2020- 11.12.2020

Beschäftigungsausmaß: 39 Stunden/Woche

Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: Wien, F.-straße

Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: EUR 12,82 brutto/Stunde + EUR 6,41 Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag 50% + EUR 52,46/Woche aliquotes Weihnachtsgeld

Tatsächlich geleistetes Entgelt:

10/2020: EUR 408,67

11/2020: EUR 791,15

12/2020: EUR 128,09

Unterentlohnung in EURO/ in Prozent:

10/2020: EUR 881,39 / 68,3%

11/2020: EUR 2.015,29 / 71,8%

12/2020: EUR 282,70 / 68,8 %

3) D. C., geb.: 1997

Staatsangehörigkeit: Kroatien

Tätigkeit: Bauhilfsarbeiter

Einstufung und Kollektivvertrag: Bauhilfsarbeiter, Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe

Beschäftigungszeitraum: 19.10.2020 -11.12.2020

Beschäftigungsausmaß: 39 Stunden/Woche

Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: Wien, F.-straße

Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: EUR 12,82 brutto/Stunde + EUR 6,41 Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag 50% + EUR 52,46/Woche aliquotes Weihnachtsgeld

Tatsächlich geleistetes Entgelt:

10/2020: EUR 408,67

11/2020: EUR 791,15

12/2020: EUR 129,16

Unterentlohnung in EURO/ in Prozent:

10/2020: EUR 881,39 / 68,3%

11/2020: EUR 1.639,70 / 67,4%

12/2020: EUR 281,63 / 68,6 %

4) K. L., geb.: 1962

Staatsangehörigkeit: Kroatien

Tätigkeit: Bauhilfsarbeiter

Einstufung und Kollektivvertrag: Bauhilfsarbeiter, Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe

Beschäftigungszeitraum: 19.10.2020- 11.12.2020

Beschäftigungsausmaß: 39 Stunden/Woche

Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: Wien, F.-straße

Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: EUR 12,82 brutto/Stunde + EUR 6,41 Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag 50% + EUR 52,46/Woche aliquotes Weihnachtsgeld

Tatsächlich geleistetes Entgelt:

10/2020: EUR 408,67

11/2020: EUR 791,15

12/2020: EUR 128,09

Unterentlohnung in EURO/ in Prozent:

10/2020: EUR 881,39 / 68,3 %

11/2020: EUR 2.015,29 / 71,8%

12/2020: EUR 282,70 / 68,8 %

5) M. N., geb.: 1993

Staatsangehörigkeit: Kroatien

Tätigkeit: Bauhilfsarbeiter

Einstufung und Kollektivvertrag: Bauhilfsarbeiter, Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe

Beschäftigungszeitraum: 19.10.2020- 11.12.2020

Beschäftigungsausmaß: 39 Stunden/Woche

Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: Wien, F.-straße

Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: EUR 12,82 brutto/Stunde + EUR 6,41 Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag 50% + EUR 52,46/Woche aliquotes Weihnachtsgeld

Tatsächlich geleistetes Entgelt:

10/2020: EUR 408,67

11/2020: EUR 813,47

12/2020: EUR 129,16

Unterentlohnung in EURO/ in Prozent:

10/2020: EUR 881,39 / 68,3 %

11/2020: EUR 2.064,99 / 71,7 %

12/2020: EUR 281,63/ 68, 6%

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 29 Abs. 1 iVm § 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - LSD-BG, BGBl I Nr. 44/2016 idGF i.V.m. dem angeführten Kollektivvertrag

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist,	Gemäß
€ 16.000,00	Ersatzfreiheitsstrafe von	
	7 Tagen	§ 29 Abs. 1 2. Strafsatz Lohn-

und Sozialdumping-
Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen:

€ 1.600,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, jedoch mindestens € 10 für jedes Delikt.

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher € 17.600,00

Die E. haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herr A. B. verhängte Geldstrafe von € 16.000,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 1.600,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs. 7 VStG zur ungeteilten Hand."

Gegen dieses Straferkenntnis brachte A. B., vertreten durch Rechtsanwalt, frist- und formgerecht Beschwerde ein, in der er zum Sachverhalt ausführte, er sei vor dem gegenständlichen Auftrag (ein mit der O. durchgeführtes Abbruchvorhaben) noch nie in Österreich tätig gewesen und habe darauf vertraut, dass O. ihn über sämtliche bürokratische und rechtliche Details bei diesem Vorhaben aufklären werde. O. habe sich aber letztlich in die Insolvenz geflüchtet und sei der vom Beschwerdeführer betriebenen E. Werklohn in Höhe von mehr als 128.000 Euro schuldig geblieben, von denen die betroffenen Arbeiter profitieren hätten sollen.

Die von der Behörde ausgesprochene Bestrafung des Beschwerdeführers sei rechtswidrig, jedenfalls aber auch wesentlich überhöht:

Zum einen treffe den Beschwerdeführer kein Verschulden, da er von O. trotz ständiger Nachfragen nicht über die gesetzliche Lage aufgeklärt und von dieser auch ständig unter Druck gesetzt worden sei, die Arbeit keinesfalls zu beenden; schließlich sei auch das zugesagte Entgelt nicht bezahlt worden. Der damalige Geschäftsführer von O., P. Q., habe den Beschwerdeführer offenbar mit Betrugsvorsatz getäuscht, um ihn zum Vertragsabschluss zu drängen, und ihn nicht über die relevanten Normen aufgeklärt; Q. habe vorgegeben, derjenige zu sein, der vor Ort in Wien alles überwachen und regeln würde. Der Beschwerdeführer, der sich in Kroatien befunden habe, sei vollkommen von O. abhängig gewesen; es treffe ihn daher kein Verschulden. Hinzu komme, dass Kroatien erst seit 2020 vollständig in den Binnenmarkt der EU integriert sei, sodass sich die interkulturelle Sensibilität im Wirtschaftsleben erst nach und nach im Sinne eines organischen Wachstums

entwickelt habe. Der Beschwerdeführer habe sich zwar redlich bemüht, sämtliche Vorschriften zu beachten, doch habe ihn niemand auf das LSD-BG aufmerksam gemacht, das im Übrigen detailreich und umfassend gestaltet sei. Anzumerken sei auch, dass der Beschwerdeführer noch sehr jung sei und sich als Student noch weiterbilde, jedoch zur Schaffung von Arbeitsplätzen die Gründung eines Unternehmens gewagt habe. Zum Tatzeitpunkt sei dieses Unternehmen auch noch im Gründungsstadium und der Beschwerdeführer gänzlich unerfahren gewesen.

Nach näher zitierter höchstgerichtlicher Judikatur sei die Unkenntnis eines Gesetzes als unverschuldet anzusehen, wenn dem Normadressaten die kundgemachte Rechtsvorschrift trotz Anwendung der nach seinen Verhältnissen erforderlichen Sorgfalt unbekannt geblieben sei. Der Beschwerdeführer sei von Q. getäuscht worden, der ihm mehrfach bestätigt habe, dass die gewählte Werkvertragsgestaltung gesetzeskonform sei. Den Beschwerdeführer treffe daher lediglich ein milderer Grad des Versehens, also kein Verschulden im Sinne des § 5 VStG, sodass das Verfahren einzustellen sei.

Weiters habe die Behörde den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit belastet, weil sie § 45 Abs. 1 Z. 4 VStG nicht angewendet habe: Ein Verschulden des Beschwerdeführers liege nicht vor, zumal die Tat nicht begangen worden sei. Sollte dennoch die Meinung vertreten werden, dass die Tat verwirklicht worden sei, sei das Verschulden des Beschwerdeführers sehr gering; das tatbildmäßige Verhalten des Beschwerdeführers bleibe erheblich hinter dem in der Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt zurück, weil die Übertretung nicht begangen worden sei, sondern lediglich der Sachverhalt von der Behörde unrichtig festgestellt worden sei. Selbst wenn die Übertretung begangen worden sei, würde der Unrechts- und Schuldgehalt erheblich zurückliegen: Es sei niemand zu Schaden gekommen und auch sonst keine negativen Folgen der Übertretung erkennbar eingetreten. Selbst wenn Folgen eingetreten wären, wären diese jedenfalls geringfügig. Die Behörde hätte daher mit einer Einstellung des Verfahrens, allenfalls mit einer Ermahnung vorgehen müssen.

Den Ausführungen der Behörde, dass § 45 Abs. 1 Z. 4 und letzter Satz VStG in Verwaltungsstrafverfahren nach § 29 Abs. 1 LSD-BG nicht anzuwenden sei, sei entgegenzuhalten, dass diese Bestimmung verfassungs- und EU-rechtswidrig sei,

unter anderem auch, weil angesichts der Fülle der Kollektivverträge oft nicht klar sei, welche Einstufung als korrekt anzusehen sei.

Auch im gegenständlichen Fall sei die Einstufung unklar gewesen; im Insolvenzverfahren von O. habe deren Masseverwalter gegenüber der Arbeiterkammer bezüglich anderer Arbeiter auf dem gegenständlichen Bauvorhaben argumentiert, dass die Rückbauarbeiten, an denen auch die gegenständlichen Arbeitskräfte tätig gewesen seien, nicht einmal der Kollektivvertrag für Arbeiter im Baugewerbe anwendbar sei. Aufgrund der Komplexität der Einstufung sei die Nichtanwendbarkeit von § 45 Abs. 1 Z. 4 VStG sachlich nicht gerechtfertigt und daher verfassungswidrig; es werde daher eine Anfechtung dieser Bestimmung vor dem Verfassungsgerichtshof angeregt.

Die Behörde habe bei ihrer Strafbemessung auch ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt: Das Verschulden des Beschwerdeführers sei jedenfalls geringfügig, da die gegenständliche Verwaltungsübertretung nicht in größerem Ausmaß begangen worden sei und ohne bewusste Absicht unterlaufen sei. Außerdem seien zahlreiche Milderungsgründe vorgelegen, die die Behörde nicht berücksichtigt habe, nämlich der Beitrag des Beschwerdeführers zur Wahrheitsfindung, seine Unbescholtenheit und seine Geständigkeit; die Verwaltungsübertretung habe auch nicht auf eigenem Handeln des Beschwerdeführers beruht, sondern aufgrund der Unterlassung organisatorischer Maßnahmen; er habe nicht durch bewusstes Handeln seinen Arbeitnehmern eine Leistung vorenthalten. Die Tat habe auch keine nachteiligen Wirkungen für die Außenwelt hervorgerufen.

Die Behörde habe zwar behauptet, auf die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschwerdeführers Bedacht genommen zu haben, dennoch aber eine Strafe verhängt, die zu einer finanziellen Belastung des Beschwerdeführers in Höhe von 17.600 Euro führe.

Schließlich habe die Behörde, die dazu nur pauschal auf Entscheidungen des EuGH (C-870/19 und C-871/19 von 24.03.2021) verweise, gegen das Doppelbestrafungsverbot verstoßen, da das durch die Strafdrohung geschützte Interesse am besten dadurch gewahrt werde, dass der für ein Bauvorhaben Hauptverantwortliche – in diesem Fall O. – für die Einhaltung der Regeln zum Schutz des Arbeitsmarktes einstehe. Der Beschwerdeführer sei von der Aufklärung durch O. abhängig

gewesen und habe sich deren Weisungen unterzuordnen gehabt. Sinnvollerweise sei daher O. als Gesamtverantwortliche für Übertretungen von Schutznormen des Arbeitsmarktes heranzuziehen und nicht wahllos weitere Personen. Gegenständlich bestehe der Gesamtunwert im Sinne des § 22 VStG darin, dass O. den Schutz der Arbeitnehmer gefährdet habe; es sei ein gesamter Sachverhalt gegeben, den man zur Gänze mit O. aufarbeiten müsse, das diese als in Österreich ansässiges Unternehmen ein Bauvorhaben in Angriff genommen habe, ohne sich dabei über die entsprechenden Normen zu informieren und diese den aus Kroatien herangezogenen Firmen zu erläutern und zu erklären.

Außerdem sei der Beschwerdeführer schon zu drei näher angeführten Zahlen der Behörde zum selben Lebenssachverhalt (wegen Unterlagen) bestraft worden, so dass das Ziel des LSD-BG, Arbeitgeber zur Einhaltung von Ordnungsvorschriften anzuhalten, bereits erreicht sei und eine weitere Bestrafung eine unzulässige Zusatzpönalisierung des quasi gleichen Unrechtsgehaltes darstellen würde.

Der Beschwerdeführer behielt sich abschließend die Vorlage von Unterlagen (Lohnzahlungen etc.) sowie die Namhaftmachung von Zeugen und anderen Beweismitteln ausdrücklich vor und beantragte die Durchführung einer Verhandlung sowie die Aufhebung des Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu den Ausspruch einer Ermahnung, in eventu die Herabsetzung der Strafe.

Das Verwaltungsgericht Wien gewährte der Österreichischen Gesundheitskasse als Amtspartei Parteiengehör zu dieser Beschwerde und führte nach ergänzenden Ermittlungen an drei Terminen eine Verhandlung durch, in der auf die Verkündung der Entscheidung verzichtet wurde.

Das Verwaltungsgericht Wien hat Folgendes erwogen:

Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens wird folgender Sachverhalt festgestellt:

Der Beschwerdeführer war jedenfalls zwischen Oktober 2020 und Dezember 2020 als deren Geschäftsführer zur Vertretung der E. mit Sitz in ...,, Kroatien,

nach außen berufen; dieses Unternehmen beschäftigte in dieser Zeit fünf Dienstnehmer, nämlich die hier gegenständlichen Personen.

Mitte Oktober 2020 schloss E. mit der in Wien ansässigen O. eine Vereinbarung, aufgrund derer die fünf Dienstnehmer von E. zwischen 19.10.2020 und 11.12.2020 auf einer Baustelle in Wien, F.-straße, tätig waren: Sie halfen bei den dem Gesamtabbruch des dortigen Gebäudekomplexes vorgelagerten Entkernungs- bzw. Entfrachtungsarbeiten mit, wobei sie etwa am 11.12.2020, als dort eine Kontrolle der Finanzpolizei durchgeführt wurde, gerade Zwischenwände im 6. Stock des Gebäudes abbrechen. Sie arbeiteten dabei (gemeinsam mit 12 anderen Dienstnehmern kroatischer Unternehmen) zusammen mit Dienstnehmern von O. unter der Dienst- und Fachaufsicht von Proponenten von O., insbesondere des Geschäftsführers Q. und des Vorarbeiters R. S.. Sie waren in die Betriebsabläufe der projektverantwortlichen T. und der von dieser beauftragten O. eingegliedert und stellten kein E. konkret zurechenbares Werk her. Dafür, dass ihnen außer eigenem Handwerkzeug (und persönlicher Schutzausrüstung) Material und Großgeräte wie Bagger und Container von E. zur Verfügung gestellt wurden, und dass diese eine Haftung für die Qualität der Leistungen getroffen haben könnte, gibt es keine Beweisergebnisse.

Für diese Arbeit in Österreich wurden die fünf Dienstnehmer von E. nicht so entlohnt, wie es der Einstufung als Bauhilfsarbeiter in dem zu dieser Zeit geltenden Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in Baugewerbe und Bauindustrie und dessen Lohnordnung für Wien entsprochen hätte, der hierfür bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden einen Bruttostundenlohn von 12,82 Euro und einen fünfzigprozentigen Zuschlag für Mehr- und Überstunden (6,41 Euro) sowie bei mehr als einmonatiger Betriebszugehörigkeit monatlich ein aliquotes Weihnachtsgeld in Höhe von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden (jeweils 52,46 Euro) vorsah:

Der Dienstnehmer H. G. arbeitete a) im Oktober 2020 in zwei Wochen insgesamt 87 Stunden, b) im November 2020 in vier Wochen 191 Stunden und c) im Dezember 2020 29 Stunden in Wien und erhielt hierfür statt der ihm jeweils gebührenden a) 1.290,06 Euro nur 408,67 Euro (Unterentlohnung: 881,39 Euro = 68,3%), b) 2.929,89 Euro nur 791,15 Euro (Unterentlohnung: 2.138,74 Euro = 73 %),

c) 410,79 Euro nur 128,09 Euro (Unterentlohnung: 282,70 Euro = 68,8 %).

Der Dienstnehmer J. I. arbeitete a) im Oktober 2020 in zwei Wochen insgesamt 87 Stunden, b) im November 2020 in vier Wochen 185 Stunden und c) im Dezember 2020 29 Stunden in Wien und erhielt hierfür statt der ihm jeweils gebührenden a) 1.290,06 Euro nur 408,67 Euro (Unterentlohnung: 881,39 Euro = 68,3%), b) 2.806,44 Euro nur 791,15 Euro (Unterentlohnung: 2.015,29 Euro = 71,8 %), c) statt 410,79 Euro nur 128,09 Euro (Unterentlohnung: 282,70 Euro = 68,8 %).

Der Dienstnehmer C. D. arbeitete a) im Oktober 2020 in zwei Wochen insgesamt 87 Stunden, b) im November 2020 in vier Wochen 163,5 Stunden und c) im Dezember 2020 29 Stunden in Wien und erhielt hierfür statt der ihm jeweils gebührenden a) 1.290,06 Euro nur 408,67 Euro (Unterentlohnung: 881,39 Euro = 68,3%), b) 2.431,38 Euro nur 791,68 Euro (Unterentlohnung: 1.639,70 Euro = 67,4 %), c) statt 410,79 Euro nur 129,16 Euro (Unterentlohnung: 281,63 Euro = 68,6 %).

Der Dienstnehmer L. K. arbeitete a) im Oktober 2020 in zwei Wochen insgesamt 87 Stunden, b) im November 2020 in vier Wochen 185 Stunden und c) im Dezember 2020 29 Stunden in Wien und erhielt hierfür statt der ihm jeweils gebührenden a) 1.290,06 Euro nur 408,67 Euro (Unterentlohnung: 881,39 Euro = 68,3%), b) 2.806,44 Euro nur 791,15 Euro (Unterentlohnung: 2.015,29 Euro = 71,8 %), c) 410,79 Euro nur 128,09 Euro (Unterentlohnung: 282,70 Euro = 68,8 %).

Der Dienstnehmer N. M. arbeitete a) im Oktober 2020 in zwei Wochen insgesamt 87 Stunden, b) im November 2020 in vier Wochen 188,5 Stunden und c) im Dezember 2020 29 Stunden in Wien und erhielt hierfür statt der ihm jeweils gebührenden a) 1.290,06 Euro nur 408,67 Euro (Unterentlohnung: 881,39 Euro = 68,3%), b) 2.878,46 Euro nur 813,47 Euro (Unterentlohnung: 2.064,99 Euro = 71,7 %), c) 410,79 Euro nur 129,16 Euro (Unterentlohnung: 281,63 Euro = 68,6 %).

Das Gesamtausmaß all dieser Unterentlohnungen betrug somit 15.692,32 Euro.

Nachdem der Beschwerdeführer durch Zustellung der behördlichen Aufforderung zur Rechtfertigung von 30.08.2021 am 03.09.2021 von der Einleitung des gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahrens und dessen Tatvorwurf Kenntnis erlangt hatte, bezahlte er nachweislich jedenfalls den Dienstnehmern H. G., J. I. und L. K. diese ihnen aus ihrer Arbeitsleistung für E. in Österreich noch zustehenden Beträge im September 2021 nach.

Beweis wurde erhoben durch Einsichtnahme in den Akt der Behörde, ergänzende Ermittlungen und die Durchführung einer Verhandlung an mehreren Terminen:

Das gegenständliche Verwaltungsstrafverfahren gründet sich auf einen Strafantrag der Österreichischen Gesundheitskasse als Kompetenzzentrum LSD-BG von 04.08.2021, mit dem dem nunmehrigen Beschwerdeführer als zur Vertretung nach außen Berufenem (Geschäftsführer) der E. mit näher benannten Sitz in Kroatien vorgeworfen wurde, er habe zu verantworten, dass den Arbeitnehmern 1) H. G., geboren am ...1978, 2) J. I., geboren am ...1966, 3) C. D., geboren am ...1997, 4) L. K., geboren am ...1962, und 5) N. M., geboren am ...1993, im Zeitraum von 19.10.2020 bis 11.12.2020 nicht das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag (dem Kollektivvertrag für Baugewerbe) zumindest zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wurde. Unter Hinweis auf die dem Strafantrag beigefügte Sachverhaltsdarstellung und weitere Unterlagen (insgesamt 32 Beilagen) wurde die Verhängung von Strafen in näher angeführten Ausmaß pro betroffenem Arbeitnehmer in einem Gesamtausmaß von 39.000 Euro beantragt.

Nach der mit der Strafanzeige vorgelegten Sachverhaltsdarstellung war am 11.12.2020 auf einem Bauvorhaben in Wien, F.-straße, von Team 09 der Finanzpolizei eine Kontrolle durchgeführt worden, bei der (unter anderem) die fünf zuvor genannten kroatischen Dienstnehmer der E. bei Abbrucharbeiten angetroffen worden waren. E. mit Sitz in Kroatien habe die fünf Dienstnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistung nach Österreich entsandt; ein Ausnahmetatbestand gemäß § 1 Abs. 5 oder Abs. 6 LSD-BG liege nicht vor. Nach Wiedergabe der relevanten gesetzlichen Normen und nach Darstellung der relevanten Regelungen des Kollektivvertrages für Arbeiter im Baugewerbe, der nach den Wahrnehmungen der Kon-

trollorgane vor Ort zur Anwendung kam und für Bauhilfsarbeiter einen Bruttostundenlohn von 12,86 Euro vorsah, wurde in der Sachverhaltsdarstellung ausgeführt, dass aufgrund der vorliegenden Unterlagen von einer mehr als einmonatigen Betriebszugehörigkeit der Arbeitskräfte auszugehen sei, sodass sie Anspruch auf Leistung des aliquoten Weihnachtsgelds für den Zeitraum der Erbringung der Arbeitsleistung in Österreich hätten. Außerdem sei nach dem Kollektivvertrag für Mehrarbeitsstunden (das sei die sich durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 39 Stunden ergebende Arbeitszeit, die nicht als Überstunde gerechnet werde) und (näher umschriebenen) Überstunden jeweils ein Zuschlag von 50 % zu bezahlen. Diesen Regelungen sei jedoch in den gegenständlichen Fällen nicht Rechnung getragen worden.

Unter konkreter Darstellung und Berechnung wurde in diesem Strafantrag ausführlich dargestellt, dass aufgrund der vorliegenden Unterlagen

H. G. wegen nicht entsprechender Berücksichtigung der geleisteten Mehrarbeit und der aliquoten Weihnachtsremuneration im Oktober 2020 um 881,39 Euro (68,3%), im November 2020 unter Zugrundelegung einer zu geringen Arbeitszeit und wegen fehlender Berücksichtigung der Mehr- und Überstunden sowie der aliquoten Weihnachtsremuneration um 2.138,74 Euro (73%) und wegen fehlender Berücksichtigung der aliquoten Weihnachtsremuneration im Dezember 2020 um 282,70 Euro (68,8%)

J. I. wegen nicht entsprechender Berücksichtigung der geleisteten Mehrarbeit und der aliquoten Weihnachtsremuneration im Oktober 2020 um 881,39 Euro (68,3%), im November 2020 unter Zugrundelegung einer zu geringen Arbeitszeit und wegen fehlender Berücksichtigung der Mehr- und Überstunden sowie der aliquoten Weihnachtsremuneration um 2.015,29 Euro (71,8%) und wegen fehlender Berücksichtigung der aliquoten Weihnachtsremuneration im Dezember 2020 um 282,70 Euro (68,8%)

C. D. wegen nicht entsprechender Berücksichtigung der geleisteten Mehrarbeit und der aliquoten Weihnachtsremuneration im Oktober 2020 um 881,39 Euro (68,3%), im November 2020 wegen fehlender Berücksichtigung der Mehr- und Überstunden sowie der aliquoten Weihnachtsremuneration um 1.639,7 Euro (67,4%) und wegen fehlender Berücksichtigung der aliquoten Weihnachtsremuneration im Dezember 2020 um 281,63 Euro (68,6%)

- L. K. wegen nicht entsprechender Berücksichtigung der geleisteten Mehrarbeit und der aliquoten Weihnachtsremuneration im Oktober 2020 um 881,39 Euro (68,3%), im November unter Zugrundelegung einer zu geringen Arbeitszeit und wegen fehlender Berücksichtigung der Mehr- und Überstunden sowie der aliquoten Weihnachtsremuneration um 2.015,29 Euro (71,8%) und wegen fehlender Berücksichtigung der aliquoten Weihnachtsremuneration im Dezember 2020 um 282,70 Euro (68,8%) und
- N. M. wegen nicht entsprechender Berücksichtigung der geleisteten Mehrarbeit und der aliquoten Weihnachtsremuneration im Oktober 2020 um 881,39 Euro (68,3%), im November 2020 unter Zugrundelegung einer zu geringen Arbeitszeit und wegen fehlender Berücksichtigung der Mehr- und Überstunden sowie der aliquoten Weihnachtsremuneration um 2.064,99 Euro (71,7%) und wegen fehlender Berücksichtigung der aliquoten Weihnachtsremuneration im Dezember 2020 um 281,63 Euro (68,6%) unterentlohnt worden waren.

Die Berechnung war dergestalt erfolgt, dass anhand der vorliegenden Stundenlisten und Lohnabrechnungen (wobei die jeweils in Kunar ausgewiesenen Beträge unter Heranziehung des jeweiligen EZB-Referenzkurses in Euro umgerechnet wurden) jeweils dem Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Baugewerbe entsprechend das Ausmaß von Normalarbeits-, Mehrleistungs- und Überstunden aufgeschlüsselt mit den kollektivvertraglichen Bruttostundenlohn von 12,82 Euro und der jeweiligen Überzahlung von 6,41 Euro berechnet, der aliquote Anteil der Weihnachtsremuneration (jeweils 52,46 Euro) hinzugerechnet und dem tatsächlich jeweils laut Lohnabrechnung (und Auszahlungsbelegen) tatsächlich bezahlten Entgelt gegenübergestellt wurden.

Schließlich wurde die Verhängung einer Strafe von jeweils 8.000 Euro pro Arbeitnehmer beantragt.

Dem Strafantrag waren neben dieser Sachverhaltsdarstellung auch ein Beiblatt mit der Aufstellung der relevanten Daten bezüglich der hier gegenständlichen fünf von E. unterentlohnten Arbeitnehmer angeschlossen, in denen neben den persönlichen Daten der Arbeiter auch die jeweils ausgeübten Tätigkeiten (in allen fünf Fällen Abbrucharbeiten im 6. Stock des betroffenen Gebäudes) angeführt wurden.

Diese Strafanzeige gründete sich auf einer ebenfalls angeschlossenen Mitteilung des Amtes für Betrugsbekämpfung – Finanzpolizeiteam 09 von 04.03.2021 betreffend den Verdacht auf Unterentlohnung von Arbeitskräften durch E., wonach im Zuge einer Kontrolle des Bauvorhabens in Wien, F.-straße, am 11.12.2020 insgesamt 17 Arbeiter von E. (von denen bei der Anzeigelegung durch die Amtspartei tatsächlich nur die fünf gegenständlichen Arbeitskräfte als Dienstnehmer von E. zu qualifizieren waren) kontrolliert worden seien; nach Durchsicht der Personenblätter und der übersandeten Unterlagen bestehe der Verdacht der Unterentlohnung; all diese Unterlagen würden zur weiteren Veranlassung übermittelt.

In einem ebenfalls im gegenständlichen Akt der Behörde befindlichen Strafantrag von 01.03.2021 hatte das Amt für Betrugsbekämpfung – Finanzpolizei Team 09 unter umfangreichen Darlegungen zur Anzeige gebracht, dass E. als Überlasserin von insgesamt 17 Arbeitskräften (fünf eigenen Dienstnehmern und 12 von vier anderen Dienstgebern) nach der gegenständlichen Kontrolle zwar schließlich am 19.02.2021 Unterlagen übermittelt habe, jedoch keine der nach Ansicht der Finanzpolizei wegen vorliegender Arbeitskräfteüberlassung erforderlichen ZKO 4 – Meldungen und auch nur unvollständige Lohnunterlagen; hier relevant seien bezüglich H. G., J. I., C. D. und N. M. die Arbeitsverträge und Lohnzettel lediglich in Form einer Übersetzung in die deutsche Sprache, nicht aber das unterschriebene Original, und bezüglich L. K. der Lohnzettel lediglich in Form einer Übersetzung in die deutsche Sprache, nicht aber als unterschriebenes Original übermittelt worden.

Neben einem kroatischen Firmenbuchauszug betreffend E. (nach dem der Beschwerdeführer zu ihrer Vertretung nach außen berufen war) war der Strafanzeige der Österreichischen Gesundheitskasse weiters auch der den Tätigkeiten der fünf gegenständlichen Arbeitskräfte zugrunde liegende (zweiseitige, in schlechtem Deutsch abgefasste) Vertrag zwischen E. und O. von 15.10.2020 angeschlossen, mit dem die Durchführung „interner Abbrucharbeiten“ auf der gegenständlichen Baustelle, nämlich die Demontage von Knaufdecken, -wänden und -doppelböden zwischen 19.10.2020 und 23.12.2020 vereinbart worden war; als Preis hiefür wurde einerseits ein Entgelt von „220.000 Euro pro Person“, in einer folgenden Bestimmung des Vertrages für die Ausführung „aller noch nicht definierten undefinierten Arbeiten“ ein Entgelt in Höhe von 24 Euro pro Stunde vereinbart. Weiters

wurden Regelungen für die Rechnungslegung, nicht aber bezüglich irgendeiner Haftung von E. (für Qualität der Leistung oder für Termineinhaltung) getroffen.

Der Strafanzeige waren weiters von den Kontrollorganen der Finanzpolizei im Zuge der Kontrolle am 11.12.2020 aufgenommene Niederschriften angeschlossen, wobei die am Kontrolltag ab 9:40 Uhr von Ing. U. V. als Auskunftsperson nach Belehrung über die bestehende Wahrheitspflicht gemachten Angaben folgendermaßen protokolliert wurden:

„Das Bauvorhaben wird von einer Arge betrieben und zwar handelt es sich um die X. Wobei die kaufm. Leitung die Y. mit Sitz in Z., AA.-straße innehat. Meine Aufgabe ist es, den gesamten Abbruch als Bauleiter zu führen. Bei mir sind auch alle Subunternehmer verpflichtet alle Unterlagen die für eine Arbeitsaufnahme erforderlich sind vorzulegen und diese werden dann bei mir aktiviert. Ein Subunternehmer der Arge ist u.a. die Fa. O. mit Sitz in Wien, AB.-straße (Vertrag liegt der NS bei). Die Fa. O. hat den Auftrag für Entrümpelung und die Entkernung des Objekts. Diese Firmen arbeiten alle zusammen am gleichen Objekt und arbeiten alle im Verbundzusammen. Es gibt weder eine räumliche noch eine firmenmäßige Trennung (sprich, dass nur ein Subunternehmer mit seinen Leuten auf einen Bauteil arbeitet usw). Alle Arbeiter haben dieselben Tätigkeiten auszuführen. Wir geben nur vor, dass z.B. das Objekt A zuerst bearbeitet werden muss. Bei diesen Arbeiten handelt es sich um reine Hilfstätigkeiten. Hier werden nur reine Lohnleistungen durchgeführt. Dass die Fa. O. hier eigentlich Abbrucharbeiten durchführt und dafür nicht die erforderliche Gewerbeberechtigung hat, war mir nicht bewusst. Die Fa. O. hat uns lediglich ein Mail geschickt, worin auch bekanntgegeben wurde, dass der GF auch selbst Baumeister sei und das Gewerbe auch umgehend anmelden wird. Noch vor Arbeitsaufnahme.

Uns wurde von der Fa. O. folgende Subunternehmer gemeldet und zwar in Form von übergebenen A1-Formularen, ZKO Meldungen (ZKO3 oder ZKO4 wurden uns keine vorgelegt, auch nicht die Gewerbebeanmeldungen im Dienstleistungsregister für Österreich.

Fa. AC.

Fa. AD.

Fa. AE.

Fa. E.

Fa. AF.

Dies hat auch der bei der Aufnahme der Niederschrift kurz anwesende Herr R. S., geb. 1971, Stbg. Kroatien bei der Fa O. seit 19.10.2020 zur ÖGK angemeldet (Vorarbeiter der Firma O.) bestätigt. Herr S. gibt auch noch zusätzlich bekannt, dass der einzige Subunternehmer der Fa. O. die Fa. E. ist und die anderen ausländischen Unternehmen sind Subunternehmen der Fa. E. Dass die Auftragsverhältnisse so sind wie jetzt festgestellt, ist der Arge bzw. dem Bauleiter Ing. V. nicht bekannt und wurde ihm auch so nicht gemeldet.

Die Arbeitsaufnahme erfolgte von der Firma O. und deren Subunternehmen am 19.10.2020. Unterlagen für die Überlassung wie sie der Gesetzgeber fordert (ZKO

4, Lohnunterlagen, Lohnzahlungsnachweise, Lohneinstufungen, Arbeitsvertrag/Dienstzettel), wurden keine übergeben. Lediglich die A1 wurden uns übergeben.

Ich habe den Inhalt dieser Niederschrift gelesen und vollinhaltlich verstanden.

Nachträgliche Ergänzung zur Niederschrift forderte Ingenieur V. ein. Es handelt sich hier nicht um reine Lohnleistungen, da die Fa O. sehr wohl selbst Maschinen und Werkzeug verwendet (Minibagger, Handwerkzeug usw.). Aus dem Grund ist aus seiner Sicht kein Personalleasing gegeben.“

Mag. P. Q. hatte am Kontrolltag unter denselben Prämissen niederschriftlich einvernommen Folgendes ausgesagt:

„Als handelsrechtlicher GF der Firma O. habe ich den Vertrag mit der X. ausverhandelt und abgeschlossen (Vertrag liegt dieser NS bei).

Unsere Tätigkeit ist das Entrümpeln und Entkernung des o.a. Objektes.

Für diese Tätigkeit habe ich Eigenpersonal (9 DN) davon ist einer Herr S. R. als Vorarbeiter eingesetzt.

Ich habe auch eine Fremdfirma beauftragt und zwar die Fa E. aus Kroatien. Diese wiederum hat als Subunternehmer folgende Firmen eingesetzt:

Fa. AC.

Fa. AD.

Fa. AE.

Fa. AF.

Ich habe zwar für alle DN hier die auf der Baustelle eingesetzt sind, A1 aber sonst keine Unterlagen. Es fehlen die ZKO4 Meldungen, Lohnunterlagen, Arbeitsverträge/Dienstzettel, Lohneinstufungen, Lohnzahlungsnachweise. Ich habe auch keinen Nachweis von den Subfirmen dass sie im Dienstleistungsregister Österreich eingetragen sind (wurde überprüft und bei allen Firmen negativ).

Zu meiner Gewerbeberechtigung gebe ich folgendes an:

Die Fa. O. hat das Gewerbe für Entrümpeln, Entfernung von wertlosem Gut.

Wir haben weder das Baumeistergewerbe noch Abbruchgewerbe.

Wir erhalten unsere Anweisungen vom Bauleiter und Polier der Fa. X., Herrn Ing. V. bzw. AG.. Ich oder mein MA Herr S. R. geben dann die Arbeitsanweisungen an die Dienstnehmer weiter. Wem wir die Anweisungen weitergeben, ist verschieden und macht auch für uns keinen Unterschied aus. Vor Ort auf der Baustelle ist kein verantwortlicher GF oder sonstige verantwortliche handelnde Person eines Subunternehmens, weder E. (hat Covid), Fa. AC., Fa. AD.; Fa. AE.; Fa. AF.

Die Arbeiter sind zwar wegen Corona derzeit aufgeteilt in kleinere Gruppen, sind aber alle zusammen gemischt unter den Firmen, wo auch unsere Leute dabei sind. Eine Unterscheidung wer was macht bzw. gemacht hat, kann nicht vorgenommen werden.

Wir verrechnen mit den Arbeitern der Subfirmen auf Stundenbasis und zwar 24 Euro pro Stunde. Es handelt sich daher nicht um eine Entsendung, sondern um eine Arbeitskräfteüberlassung, wir haben uns die Leute alle ausgeborgt.

Ich habe zwar gewusst, dass wir die Unterlagen von den Subfirmen brauchen aber wir haben sie nicht.

Wir haben 2 Rechnungen von E. erhalten und davon eine bezahlt.

1. ER ist mit 36.000,- Euro, wurde bezahlt (RE Datum 31-10-2020 für LZ 19-10-2020 bis 31-10-2020)
2. ER ist mit 18.600,- Euro wurde nicht bezahlt. (RE Datum 23.11.2020 für LZ 2.11. bis 09.11.20)
3. Die eine Rechnung wurde über Bank bezahlt und zwar auf eine Bank in Kroatien.

Die Rechnungen enthalten folgende Leistungsbeschreibungen:
Entrümpeln und Abbruch und Demontage in den P1 und P2.

Arbeitsaufzeichnungen werden von Herrn S. geführt und liegen auf der Baustelle auf (werden in Kopie der NS beigelegt).

Folgende Unterlagen sind bitte der FinPol zu übermitteln:

...

Die Unterlagen sind bitte per Mail zu übermitteln (Achtung pro Mail nicht mehr wie 5 MB)

Ich habe den Inhalt dieser Niederschrift gelesen und vollinhaltlich verstanden.“

Anlässlich einer (wegen Nichtvorlage von der Finanzpolizei zuvor angeforderten Unterlagen) am 17.12.2020 durchgeführten weiteren Befragung von Mag. Q. war Folgendes protokolliert worden:

„....

Folgende Unterlagen wurden abverlangt und vorgelegt:

Vertrag mit der AG X. zum einzigen Bauvorhaben Wien, F.-straße.

Einen Vertrag mit Subunternehmer E. (einziger Subunternehmer).

Einen Bescheid der MA 63-Baumeistergewerbe.

.... (Aufzählung von vorgelegten Ein- und Ausgangsrechnungen, Ausgangsjournalen) ...

Aufgrund des Steuerberaterwechsels gibt es derzeit keine Buchhaltung der neue Steuerberater ist dabei, alles aufzubuchen danach werden sämtliche Unterlagen die oben angeführt sind umgehend per email übermittelt.

Am Bankkonto sollen sich derzeit noch knapp € 20.000 befinden. Kassastand ist gleich null.

Ich beziehe als Geschäftsführer € 2500 netto monatlich an Gehalt.

Derzeitiger Kontostand am Firmenkonto der Rajka mit der Kontonummer ... ist mit heutigem Datum € 18.728,93. Zu den Löhnen der Dienstnehmer gebe ich an, dass durch S. R. die Stundenlisten geführt werden und anhand dieser geleisteten Stunden die Löhne ausbezahlt werden.

Zur Betriebs und Geschäftsausstattung möchte ich angeben, dass lediglich Kleinwerkzeug wie Hammer Spitzhacke, Stanley Messer, Schaufel, Flex. Ich möchte ausdrücklich betonen, dass ich kleine schweren Geräte oder Maschinen habe, weder Minibagger noch Bagger oder sonstige größere Maschinen. Wir stellen dem Auftraggeber nur das Personal zur Verfügung. Wir haben einen Mercedes Vito Baujahr 2002 und einen Peugeot als auch einen Golf Caddy. Sonst gibt es keine weiteren Kraftfahrzeuge.“

Mit der Strafanzeige waren auch A1-Bestätigungen für alle fünf gegenständlichen Arbeitskräfte und Ausfertigungen der von den fünf gegenständlichen Arbeitskräften bei der Kontrolle ausgefüllten mehrsprachigen Personenblätter beigegeben, in denen diese neben der Bekanntgabe ihren persönlichen Daten und ihres Arbeitgebers, Vorgesetzten (alle hatten diesbezüglich angegeben, die Arbeitsanweisungen von R. S. erhalten zu haben) und der jeweils ausgeübten Tätigkeit (Demolieren von Wänden im 6. Stock) übereinstimmend angegeben hatten, 1.300 Euro netto pro Monat zu verdienen.

Weiters wurden auch die deutschen Übersetzungen der Arbeitsverträge von H. G., J. I., C. D. und N. M. übermittelt, nach denen sie alle am 15.10.2020 ein auf zwei Monate befristetes Dienstverhältnis mit E. eingegangen waren, aufgrund dessen sie als Hilfsarbeiter in der Demontage und Reinigung (G., D. und M.) bzw. als Hilfsarbeiter im Bauwesen (I.) ein Nettomonatsgehalt von 4.500 Kunar erhalten sollten; in jeweils einem Annex zu diesem Dienstvertrag wurde weiters eine dahingehende Abänderung vereinbart, dass der Arbeiter ab einem näher genannten Zeitpunkt bis 23.12.2020 in Wien, F.-straße, arbeiten sollte; während dieser Zeit werde der Arbeiter zusätzlich zum vereinbarten Monatslohn noch eine Zulage in Höhe von 5.500 Kunar erhalten. Der Arbeitgeber verpflichtete sich hier auch, die Beförderung vom Wohnsitz zum Arbeitsort (nicht aber der Heimkehr), kostenlose Unterkunft und eine warme Mahlzeit pro Tag zu gewährleisten.

Für alle fünf Arbeitskräfte wurden deutsche Übersetzungen der Lohnabrechnungen für die Monate Oktober bis Dezember 2020 vorgelegt sowie Belege für die meisten der diesbezüglichen Überweisungen; nach diesen Lohnabrechnungen hatten alle fünf Dienstnehmer im Oktober Entgelt für 96 Stunden „Regelmäßig Arbeit“ sowie für 15 „Überstunden und Sonstiges“ sowie „Tagegeld für Arbeit im Ausland“ und „Verpflegungsgeld“ erhalten; der zur Auszahlung gelangende Betrag wurde in allen Fällen mit 6.306,82 Kunar ausgewiesen. Für November 2020 schien bei allen fünf Dienstnehmern nur mehr Beträge für jeweils 168 Arbeitsstunden „regelmäßiger Arbeit“ und Tagegeld (nicht aber Überstunden und Verpflegungsgeld) auf; bei H. G., J. I. und L. K. lautete der die Nettoentlohnung bezeichnende „Gesamtbetrag der Einstellungen“ wesentlich höher als der netto zur Auszahlung gelangende Betrag, bei C. D. und N. M. war nur der jeweils netto zur Auszahlung gelangende

Betrag ausgewiesen. Für Dezember 2020 schienen ebenfalls in allen fünf Abrechnungen weder Überstunden noch Verpflegungsgeld auf; in diesem Monat war nur bei H. G. ein von Gesamtbetrag abweichender Nettoauszahlungsbetrag genannt.

Weiters waren der Strafanzeige Kopien der Arbeitszeitaufzeichnungen angeschlossen, die hinsichtlich der von den Arbeitskräften in Österreich geleisteten Stunden der Berechnung der jeweiligen Unterentlohnung zugrunde lagen: Danach hatten alle fünf Dienstnehmer im Oktober 2020 in zwei Wochen jeweils insgesamt 87 Stunden und im Dezember 2020 in einer Woche jeweils 29 Stunden in Österreich gearbeitet, in vier Wochen im November 2020 hatten J. I. und L. K. jeweils 185 Stunden, H. G. 191 Stunden, C. D. 163,5 Stunden und N. M. 188,5 Stunden auf dieser Baustelle gearbeitet.

Mit Aufforderung zur Rechtfertigung von 30.08.2021, die eine im Wesentlichen dem Straferkenntnis gleichlautende Tatanlastung enthielt, leitete die Behörde das gegenständliche Verwaltungsstrafverfahren ein, in dem sich der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer zusammengefasst damit rechtfertigte, dass E. von O. mit der Entrümpelung und diversen Rückbauarbeiten in den gegenständlichen Büroräumlichkeiten im ... Wiener Gemeindebezirk im Wege eines (mehrsprachig aufgesetzten) Werkvertrages beauftragt worden sei; es sei vereinbart worden, dass O. die erforderlichen Vorarbeiten durchführen werde, E. habe Handwerkzeug und persönliche Schutzausrüstung beizusteuern gehabt. O. habe mit Hinweis auf den engen Zeitplan hohen Druck auf E. ausgeübt, die Arbeiten rasch zu erledigen. Dann sei es zu einer Kontrolle durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und zu dem Vorwurf bzw. der Feststellung gekommen, dass Arbeitskräfteüberlassung vorgelegen sei, da die Arbeiter unter der Aufsicht von R. S. tätig gewesen seien und die täglichen Arbeiten von der T. geleitet worden seien.

Der Beschwerdeführer habe sich bei O. mehrfach erkundigt, welche Vorschriften gelten würden und welche Unterlagen erforderlich seien, es habe jedoch nur beschwichtigende Rückmeldungen gegeben. Als redlicher Vertragspartner habe sich der Beschwerdeführer auf die Aussagen von O. verlassen können. Aus seiner Sicht hätten O. und die T. jedoch absichtlich keine Aufklärung über die österreichischen Lohnvorschriften geleistet; es sei ihnen sogar darauf angekommen, günstig Leistungen aus Kroatien einzukaufen. Den Beschäftigten treffe zwar in der Regel die

verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit nicht, doch handle es sich gegenständlich um eine Beitragstäterschaft und seien daher O. und die T. sehr wohl der verwaltungsstrafrechtliche Adressat dieser Norm; insbesondere P. Q. von O. habe Vorsatz dahingehend gehabt, dass die Arbeitskräfte von E. günstiger gewesen seien als solche aus dem Inland. Im Hinblick auf die Weisungskette, dass die Arbeiter von E. nämlich ihre Anweisungen von R. S. erhalten hätten, sei die Arbeitgebergemeinschaft von E. im Sinne des LSD-BG fraglich.

Eine Strafbarkeit wegen der Unterentlohnung scheidet weiters, so argumentierte der Beschwerdeführer unter Hinweis auf mehrere Ausführungen von Schrank in Schrank/Schrank/Lindmayr [Hrsg] – Lohn- und Sozialdumping [2017] auch im Hinblick auf europarechtliche Erwägungen aus, da aus europarechtlicher Sicht nur das Gemeinwohl, nicht aber der Individualschutz von Arbeitnehmern geschützt werde; dies gelte umso mehr, als Österreich keine direkt-gesetzlichen Mindestentgelte als Mindeststandards normiere; das österreichische Recht kenne auch keine behördlich erzwingbaren Kollektivverträge. Strafbarkeit von Lohndumping möge zwar im innerstaatlichen Bereich möglich sein, ihre Erstreckung auf vorübergehend nach Österreich entsandte Arbeitskräfte sei jedoch europa- bzw. unionsrechtlich nicht haltbar.

Weiters sei der Beschwerdeführer mit insgesamt drei näher angeführten Verfahren aufgrund des identen Lebenssachverhaltes nach § 27 Abs. 1, § 26 Abs. 1 Z. 1 und § 28 3. Satz LSD-BG (wegen Nicht-Übermittlung der Lohnunterlagen, wegen deren Nicht-Bereithaltung und wegen der versehentlich übersehenen ZKO-Meldung) bestraft worden, sodass – unter neuerlicher Zitierung von Schrank – dadurch auch der Unrechtsgehalt der dem Beschwerdeführer im gegenständlichen Verfahren vorgeworfenen Übertretung abgedeckt und eine weitere Bestrafung unzulässig sei.

Schließlich traf der Beschwerdeführer hinsichtlich des Ausmaßes seines Verschuldens und hinsichtlich vorliegender Milderungsgründe im Wesentlichen mit jenen in seiner Beschwerde übereinstimmende Ausführungen und beantragte abschließend die Einstellung des Verfahrens, in eventu den Ausspruch einer Ermahnung. Mit seiner Rechtfertigung legte er Unterlagen hinsichtlich seiner damaligen wirtschaftlichen Lage vor.

In ihrer Stellungnahme zu dieser Rechtfertigung führte die Österreichische Gesundheitskasse aus, dass der Beschuldigte, auch wenn er als Überlasser von Arbeitskräften tätig geworden sei, für die Einhaltung der Lohnvorschriften verantwortlich sei. Er habe sich keinesfalls auf die Auskünfte seines Geschäftspartners verlassen dürfen. Auch eine Unionsrechtswidrigkeit des LSD-BG liege nicht vor: Der EuGH habe sich mehrfach mit dem LSD-BG befasst und auch wenn Teile dieser Norm problematisch gewesen seien (was bei einer Novellierung auch berücksichtigt worden sei), habe der EuGH keinen Zweifel daran gelassen, dass Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung auch gegenüber Unternehmen aus anderen Mitgliedsstaaten zulässig, ja sogar geboten sei. Die vom Beschwerdeführer herangezogenen Delikte des LSD-BG würden als bloße Formaldelikte, deren Zweck es gerade sei, die Durchsetzung der Lohnkontrolle zu sichern, in echter Konkurrenz zur Unterentlohnung stehen; eine Bestrafung nach § 29 LSD-BG sei daher im konkreten Verfahren zulässig. Eine Anwendung von § 45 Abs. 1 Z 4 VStG wie auch die Möglichkeit einer Ermahnung seien in Verfahren wegen Unterentlohnung ausgeschlossen. Die Anzeige werde daher vollinhaltlich aufrechterhalten.

In der Folge erließ die Behörde das einleitend wiedergegebene Straferkenntnis, gegen das sich die gegenständliche Beschwerde richtet.

Die Österreichische Gesundheitskasse gab zu dieser Beschwerde eine Stellungnahme ab, in der einleitend darauf hingewiesen wurde, dass im bekämpften Bescheid keine Feststellungen zur Größe des Unternehmens des Beschwerdeführers getroffen worden seien. Zum Vorbringen hinsichtlich des mangelnden Verschuldens sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer als Unternehmer verpflichtet gewesen sei, sich selbst über die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu informieren; nach der ständigen Judikatur würden Mindestlohnsätze zum „harten Kern“ der Arbeitnehmerschutzvorschriften gehören; ein sorgfältiger Unternehmer müsse sich mit ihnen genauestens und gegebenenfalls unter Zuhilfenahme von Spezialisten befassen. Fehler in diesem Bereich seien zumindest als fahrlässig, in der Regel sogar als grob fahrlässig, zu werten, insbesondere in dem hier vorliegenden gravierenden Ausmaß.

Mit der Regelung, dass § 45 Abs. 1 Z 4 VStG in Verfahren wegen Unterentlohnung nicht anzuwenden sei, mache der Gesetzgeber deutlich, dass es sich bei den hier

geschützten Rechtsgütern um besonders bedeutsame handle. Es liege sehr wohl ein sachlich gerechtfertigter Grund für die Differenzierung der Möglichkeiten zur Anwendung dieser Bestimmung vor.

Die Strafhöhe erscheine angesichts des Ausmaßes der Unterentlohnung (insgesamt 15.692,32 Euro, also rund 70%) durchaus gerechtfertigt. Da der Arbeitgeber für die Entlohnung seiner Arbeitnehmer verantwortlich sei, sei eine diesbezügliche Verfolgung des Generalunternehmers nicht sinnvoll: Der Generalunternehmer habe keinen direkten und rechtlich durchsetzbaren Einfluss auf die Entlohnung betriebsfremder Arbeitskräfte, damit könne ihn diesbezüglich auch kein Verschulden treffen. Eine Doppelbestrafung liege nicht vor, da die jeweiligen Strafnormen mit § 29 LSD-BG in echter Konkurrenz stehen würden; es handle sich um Formaldelikte, deren wichtigster Zweck gerade die Ermöglichung der Lohnkontrolle und Bekämpfung der Unterentlohnung gemäß § 29 LDG-BG sei. Zusammenfassend sei das Beschwerdevorbringen nicht geeignet, den Vorwurf der Unterentlohnung zu entkräften; es werde daher die Abweisung der Beschwerde beantragt.

Das Verwaltungsgericht Wien nahm in der Folge Einsicht in die drei vom Beschwerdeführer namhaft gemachten Verfahren 1) MBA/.../2021, 2) MBA/.../2021 und 3) MBA/.../2021; in diesen Verfahren war der Beschwerdeführer aufgrund von Strafanträgen des Amtes für Betrugsbekämpfung – Finanzpolizei Team 09 bestraft worden, weil er es als zur Vertretung nach außen Berufener der E. zu verantworten hatte, dass 1) für 17 am 11.12.2020 auf der gegenständlichen Baustelle ange-troffene Arbeitskräfte näher angeführte Lohnunterlagen (Arbeitsverträge, Lohnzettel, Lohnaufzeichnungen) entgegen § 27 Abs. 1 iVm § 12 Abs. 1 Z. 3 LSD-BG der Abgabenbehörde nicht fristgerecht übermittelt worden seien, dass 2) für diese Arbeitnehmer entgegen § 26 Abs. 1 Z 1 i.V.m. § 19 Abs. 1 und Abs. 2 LSD-BG die Meldung über die Arbeitsaufnahme dieser Personen nicht erstattet worden sei und dass 3) entgegen § 28 Z. 2 i.V.m. § 22 Abs. 1 und Abs. 2 LSD-BG näher angeführte Unterlagen hinsichtlich dieser 17 grenzüberschreitend überlassenen Dienstnehmer dem Beschäftigter nicht zur Verfügung gestellt worden seien. In diesen Akten befanden sich im Übrigen auch Kopien des Befristeten Dienstvertrages und des Annexes hiezu betreffend C. D., nach dem er zur Durchführung von Hilfsarbeiten bei

Demontage- und Reinigungsarbeiten auf der gegenständlichen Baustelle verpflichtet worden war. Alle drei Straferkenntnisse waren nach ihrer Zustellung im August 2021 unbekämpft geblieben und in Rechtskraft erwachsen.

Das Verwaltungsgericht Wien führte (nach einer Akteneinsicht durch den Vertreter des Beschwerdeführers am 31.08.2022) in der Sache am 08.09.2022 eine (erste) Verhandlung durch, in der die anwesenden Parteienvertreter einleitende Ausführungen trafen und der Beschwerdeführer (unter Beiziehung einer Dolmetscherin) einvernommen wurde.

Der Vertreter des Beschwerdeführers legte einleitend drei Eidesstattliche Erklärungen betreffend Nachzahlung des Lohnes an H. G., J. I. und L. K. im Original sowie Kopien von den Ausweisen zweier Betroffenen vor und führte dazu aus, dass der Beschwerdeführer nach Erhalt der Aufforderung zur Rechtfertigung die Differenzbeträge im September 2021 nachbezahlt habe; das Geld hierfür sei von seinen Eltern gekommen.

Weiters führte er aus, dass der Beschwerdeführer keinesfalls absichtlich gegen die Bestimmungen des LSD-BG verstoßen habe; in die Sache seien andere Unternehmen involviert, die wohl auch zu belangen seien. Im Übrigen verweise er auf die schriftlichen Ausführungen.

Der Vertreter der Österreichischen Gesundheitskasse führte einleitend aus, dass die Behörde nicht verpflichtet gewesen sei, den Beschwerdeführer vorab zu Herstellung des rechtskonformen Zustandes aufzufordern, da die Unterentlohnung keinesfalls geringfügig gewesen sei; der Bereich der Entlohnung gehöre zum harten Kern der Arbeitnehmerschutzvorschriften, bei denen sich ein Unternehmen keinen Fehler leisten könne. Die Unterentlohnung betrage insgesamt fast 16.000,00 Euro, sodass sich die Strafe grundsätzlich als adäquat darstelle. Die nunmehr vorlegten Belege zur Nachzahlung an drei betroffene Dienstnehmer könnten zwar keine mangelnde Strafbarkeit bewirken, seien aber jedenfalls bei der Strafbemessung als Milderungsgrund zu berücksichtigen.

Der Beschwerdeführer selbst gab an, aktuell ein Einkommen von 700,00 Euro, kein Vermögen und Schulden bei seinen Eltern zu haben; Sorgepflichten habe er noch nicht, er werde aber in Kürze seine (im 5. Monat schwangere) Freundin heiraten.

Zur Sache selbst gab er Folgendes zu Protokoll:

„Die GmbH wurde im Sommer 2020 gegründet und der erste und einzige Auftrag war der hier Gegenständliche. Ich hatte diese 5 Arbeitskräfte. Wegen der Größe des Auftrages habe ich dann Subunternehmer beigezogen. Insgesamt waren ungefähr 15 Arbeitskräfte auf dieser Baustelle im Rahmen meines Auftrages. Den Auftrag habe ich von O. bekommen, einen Ansprechperson dort war P. Q.. Er ist der Bruder meiner vorigen Freundin und ich habe ihm vertraut. Ich bin jetzt nicht mehr mit ihm zusammen. Ich habe mit ihm auch keinen Kontakt mehr. Ich selbst war nie auf der Baustelle in Wien. Mein Vorarbeiter auf der Baustelle war N. M., er war auch ein Freund von P. Q.. Ich weiß das meine Leute Demontearbeiten gemacht haben und war mit Q. in telefonischen Kontakt über den Fortgang der Baustelle. Ich habdamals noch studiert und daher viel zu tun gehabt. Und mich auf das Verlassen was Q. gesagt und getan hat, er konnte ja auch deutsch. Er hat mir immer telefonisch durchgesagt, wenn jemand krank war oder sonst etwas diesbezüglich wichtig war. Am Monatsende habe ich dann von ihm gesamte Listen bekommen. Meine Leute haben Demontearbeit gemacht und das demontierte Material in entsprechende Container schichten, z.B. Holz zu Holz und Ähnliches. Meine Leute haben Hammer und Gerüst gebraucht und ich hatte zwei Verwandte die sich da auch ausgekannt haben und mein Cousin. Mein Onkel und mein Cousin Haben für Q. gearbeitet, quasi als Vorarbeiter und die wussten was für Material gebraucht wird und haben es bestellt. Ich habe dadurch sehr viel Geld verloren, das ich in dieses Projekt investiert habe. Mein Onkel und mein Cousin sind AH. und AI. AJ., ich habe aber keinen Kontakt mehr mit ihnen, weil sie mit Q. gemeinsame Sachen gemacht haben und ich mit ihnen nichts mehr zu tun haben will. Wenn ich gefragt werde, was wirklich vereinbart war mit Q., gebe ich an, ich habe alles vorgelegt, heute kann ich nichts mehr Näheres sagen. Q. hat mir zuerst einen Vertrag vorgelegt, und dann noch einen Vordruck, den er dann ausgefüllt hat. Der Hauptchef meiner Leute war P. Q.. Er hat ihnen gesagt, wann sie kommen müssen und was sie zu tun haben. Die Lohnzettel auf AS 120-134 sind von mir. Der Betrag der unten bei „Netto zur Auszahlung“ steht wurde den Arbeitskräften auch jeweils ausgezahlt. Außerdem habe ich ihnen das Quartier bezahlt und einen Mercedes Vito zur Benützung überlasse, für den ich auch den Benzin bezahlt habe. Das Taggeld für die Arbeit im Ausland schient auf den Lohnzetteln auch auf. Weiters habe ich die heute dokumentieren Nachzahlungen an drei der Arbeitskräfte geleistet. Auch den beiden anderen habe ich die Differenz bezahlt, und ihnen habe ich keine schriftliche Bestätigung bekommen. Es gibt aber diesbezügliche Überweisungsbelege, die aber vom Konto von meinen Eltern geleistet wurden, die das für mich übernommen haben, sodass ich eben jetzt bei ihnen Schulden habe. Ich habe die beiden nur mehr nicht erreicht, damit sie mit das auch schriftlich bestätigen.“

Über Befragen des BfV:

Bei unseren Vertragsgesprächen hat Herr Q. mir versichert, dass er sich um alles in Österreich kümmern wird.“

Im Anschluss an diese Einvernahme wurde dem Vertreter des Beschwerdeführers aufgetragen, binnen vier Wochen alle Belege, aus denen Zahlungen der E. an die fünf gegenständlichen Arbeitskräfte für die zwischen Oktober und Dezember 2020 in Österreich durchgeführten Arbeiten nachvollziehbar sind, dem Verwaltungsgericht Wien zu übermitteln, und die Verhandlung vertagt.

Nach dem Inhalt der vom Vertreter des Beschwerdeführers vorgelegten eidesstattlichen Erklärungen hatten H. G. am 29.09.2021, J. I. am 22.09.2021 und L. K. am 13.09.2021 bestätigt, die ihnen nach dem Spruch des Straferkenntnisses für die Monate Oktober, November und Dezember 2020 zustehenden, jedoch nicht bezahlten Beträge (die jeweils auch betragsmäßig und übereinstimmend mit den jeweiligen Vorwürfen im Straferkenntnis angeführt waren) vom Beschwerdeführer erhalten zu haben.

In der Folge übermittelte der Vertreter des Beschwerdeführers mit dem Beisatz, dass es auch Barzahlungen gegeben habe, ein Konvolut von Unterlagen, das neben den bereits mit der Strafanzeige vorgelegten Lohnabrechnungen und Überweisungsbelegen in deutscher Sprache nun auch die jeweiligen kroatischen Unterlagen enthielt; es wurden auch noch zusätzliche Überweisungsbelege in deutscher und kroatischer Sprache vorgelegt.

In der am 03.11.2022 fortgesetzten Verhandlung teilte der Vertreter des Beschwerdeführers mit, dass ihm vom Beschwerdeführer nur die mit Schriftsatz vom 04.10.2022 vorgelegten Unterlagen übermittelt worden seien; für die Nachzahlung von Lohnbestandteilen betreffend die Dienstnehmer M. und D. lägen keine Nachweise vor. Der Beschwerdeführer habe angegeben, dass diese Zahlungen über das Konto seiner Eltern gelaufen seien; diesbezüglich habe er aber keine Unterlagen vom Beschwerdeführer bekommen.

Grundlegend sei es richtig, dass wohl eine Unterentlohnung stattgefunden habe, doch sei darauf verwiesen, dass es bezüglich deren Ausmaßes im Konkursverfahren der Firma O. Angaben des Masseverwalters von O. gegeben habe, dass es sehr einfache Tätigkeiten gewesen seien, für die nicht einmal der Kollektivvertrag des Baugewerbes anzuwenden gewesen wäre. Diesbezüglich habe es Auseinandersetzungen mit der Arbeiterkammer gegeben und sei davon die Rede gewesen, dass

es einen Vergleich geben könnte, doch sei ihm ein diesbezügliches Ergebnis nicht bekannt. Dieses Vorbringen des Masseverwalters werde unterstützt durch die Aussage des bei der Kontrolle einvernommenen Ing. V., wonach es sich tatsächlich um einfache Hilfstätigkeiten gehandelt habe.

Der Vertreter der Österreichischen Gesundheitskasse replizierte darauf, dass der Kollektivvertrag des Baugewerbes sehr wohl Hilfsarbeiten wie die gegenständlichen Abbrucharbeiten umfasse und sogar noch Zulagen für Staubentwicklung und Ähnliches vorsehe, die im gegenständlichen Fall gar nicht zur Anwendung gebracht worden seien.

Das Verwaltungsgericht Wien nahm in der Folge Einsicht in den die Insolvenz von O. betreffenden Akt des Handelsgerichtes Wien, wobei festgestellt wurde, dass der Konkurs mit Beschluss des Handelsgerichtes Wien von 27.07.2021 eröffnet worden war. Dem ersten Bericht des Masseverwalters war zu entnehmen, dass im August 2020 alle Geschäftsanteile einer unter anderem Namen gegründeten GmbH an Mag. P. Q. als nunmehrigen Alleingesellschafter abgetreten worden seien und diese Gesellschaft dabei in „O.“ umbenannt worden sei. Der Firmenstandort befinde sich an der Wohnadresse des Alleingesellschafters und Geschäftsführers. Laut Firmenbuchauszug sei O. im Geschäftszweig „An- und Verkauf von Immobilien, Immobilienverwertung, Projektmanagement und Abbrucharbeiten“ tätig, laut Auskunft des Geschäftsführers liege der Schwerpunkt der Tätigkeit aktuell im Bereich Entrümpelung und Entkernung von Gebäuden; O. werde dabei mit der Entfernung der beweglichen Fahrnisse und Abfälle und der Entkernung von Gebäuden beauftragt, teilweise auch bei monatelangen Großprojekten. Es bestehe seinen Angaben zufolge eine gute Auftragslage, Hauptauftraggeber scheine aktuell die Y. (Anmerkung: eines der die T. bildenden Unternehmens) zu sein. O. habe auch Gewerbeberechtigungen für das Baumeister- und das Entrümpelungsgewerbe. Sie beschäftige aktuell 21 Arbeiter und vier Angestellte und sei im Besitz von neun Kraftfahrzeugen; diverse Werkzeuge, Baumaterialien und Hilfsstoffe würden sich in zwei Lagercontainern in Wien-Liesing und auf den Baustellen befinden. In weiteren Berichten war auch mehrmals erwähnt, dass die Kommunikation mit Mag. Q. außerordentlich gut bzw. reibungslos funktioniere.

Eine der Forderungen in diesem Konkurs stammte von E. als Gläubigerin; im zweiten Bericht des Masseverwalters war dazu festgehalten, dass es nach den Auskünften von Mag. Q. keine Rechtsgrundlage für diese Forderung gebe. Nach dem folgenden Bericht von 14.02.2022 war seitens des Finanzamtes eine vertiefende Prüfung der Lohn- und Buchhaltungsbelege angeordnet worden, da offenbar der Verdacht auf Unregelmäßigkeiten bei Geschäftspartnern von O., unter anderem bei E. bestehe.

In der Forderungsliste schien E. mit einer Forderung in Höhe von 123.946,42 Euro auf, die vom Masseverwalter mit der Begründung, dass kein Titel hierfür vorliege, bestritten war; zum Zeitpunkt der Einsichtnahme durch das Verwaltungsgericht Wien war die Berechtigung dieser Forderung noch nicht geklärt. Auf der Liste fanden sich weiters H. G., J. I. und N. M. als Dienstnehmer von O. bei Konkurseröffnung; deren Forderungen waren im Übrigen jeweils zur Gänze anerkannt worden. Hinweise darauf, dass dort thematisiert worden sei, es habe sich bei von E. durchgeführten Arbeiten um kollektivvertragslose, einfache Hilfstätigkeiten gehandelt, und darauf, dass es Auseinandersetzungen des Masseverwalters mit der Arbeiterkammer über die Einstufung von Arbeitnehmern gegeben habe, wie der Vertreter des Beschwerdeführers bekannt gegeben hatte, fanden sich in diesem Akt nicht. Diese Tatsachen wurden dem Vertreter des Beschwerdeführers zur Kenntnis gebracht.

In der am 12.01.2023 fortgesetzten Verhandlung führte der Vertreter des Beschwerdeführers diesbezüglich aus, Mag. Q. habe im Konkurs die gesamte Forderung von E. in Höhe von etwa 124.000,00 Euro mit der Begründung bestritten, dass E. überhaupt keine Leistung erbracht habe. Diese Frage sei jedoch noch nicht abschließend geklärt, E. habe zuletzt einen Verfahrenshilfeantrag für die Einbringung einer Bestreitungsklage gestellt, es gebe aber noch keine abschließende Erledigung. Unterlagen über die behauptete Nachzahlung des Entgelts an die Herrn D. und M., die über das Konto seiner Eltern gelaufen seien, habe ihm der Beschwerdeführer nicht übermittelt. Dieser sei mittlerweile Vater geworden und nun für seine Gattin und das Kind sorgepflichtig.

Der Vertreter der Österreichischen Gesundheitskasse replizierte, dass E. nach den Beweisergebnissen tatsächlich Tätigkeiten auf der gegenständlichen Baustelle entfaltet habe.

Bezüglich in Lohnabrechnungen für November 2020 aufscheinenden Divergenz zwischen dem „Gesamtbetrag“ und dem wesentlich geringeren „Nettoauszahlungsbetrag“ wurde vom Vertreter des Beschwerdeführers ausgeführt, dass der betroffene Dienstnehmer möglicherweise eine Lohnpfändung gehabt habe oder dass die Aufwandschädigungen steuerrechtlich anders bewertet worden seien. Die Dienstnehmer von E. hätten ein Grundgehalt und zusätzlich in Österreich ein Firmenquartier gehabt und ein Auto unentgeltlich benutzen konnten; das auf den Gehaltsabrechnungen aufscheinende Tagegeld für die Arbeit im Ausland sei ein Aufwandsersatz für die Zeit in Österreich. Über die näheren Berechnungen könne er nichts sagen.

Nach Schluss der Beweisaufnahme verwies der Vertreter der Österreichischen Gesundheitskasse auf das bisherige Vorbringen, der Vertreter des Beschwerdeführers führte aus, es sei nicht feststellbar, dass die Tätigkeit der gegenständlichen Arbeitskräfte über eine minimale Hilfstätigkeit hinausgegangen sei. Da die Behörde § 33a VStG nicht angewendet hat, habe das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verhalten nicht so rasch wie möglich überprüft bzw. geändert werden können. Im Übrigen seien bei der Strafbemessung die vorliegenden Milderungsgründe stärker zu berücksichtigen, insbesondere, dass der Beschwerdeführer unbescholten sei, dass sein Vertrauen von seinen Vertragspartnern missbraucht worden sei, dass er einen Beitrag zur Wahrheitsfindung geleistet und schließlich auch die Nachzahlungen vorgenommen habe. Nach der höchstgerichtlichen Judikatur seien Milderungsgründe nicht nach ihrer Zahl, sondern nach ihrem Gewicht zu berücksichtigen. Außerdem träfen den Beschwerdeführer nun auch Sorgepflichten.

Die anwesenden Parteien verzichteten schließlich auf die Verkündung der Entscheidung.

Bei der Beweiswürdigung waren folgende Erwägungen maßgeblich:

Die Feststellungen, dass der Beschwerdeführer während des Tatzeitraumes als Geschäftsführer der E. zu deren Vertretung nach außen berufen war und dass dieses Unternehmen seinen Sitz in ...,, Kroatien, hatte, gründet sich nicht nur auf die Strafanzeige und den damit vorgelegten kroatischen Firmenbuchauszug, sondern ebenso wie die Zahl der in der relevanten Zeit beschäftigten Dienstnehmer auf die eigenen Angaben des Beschwerdeführers.

Dass E. Mitte Oktober 2020 mit der in Wien ansässigen O. eine Vereinbarung betreffend auf dem Bauvorhaben Wien, F.-straße, durchzuführende Arbeiten abschloss, bei dem zu dieser Zeit ein Gebäudekomplex abzureißen war, steht auch aufgrund der vorliegenden Unterlagen, insbesondere des aktenkundigen Vertrages, und der Ausführungen des Beschwerdeführers fest. Dass im Konkurs von O. möglicherweise behauptet worden war, E. habe nicht auf der Baustelle gearbeitet, mag auf andere Bauvorhaben zutreffen, deckt sich für das gegenständliche Verfahren aber nicht mit den vorliegenden Beweisergebnissen.

Unbestritten ist auch, dass die fünf gegenständlichen Dienstnehmer von E. ab 19.10.2020 auf diesem Bauvorhaben arbeiteten; dass ihre Tätigkeit dort (jedenfalls) bis 11.12.2020 andauerte, ergibt sich einerseits aus der Tatsache, dass sie dort an diesem Tag bei einer Kontrolle der Finanzpolizei angetroffen wurden, und andererseits aus den mit dem Strafantrag übermittelten wochenweisen Arbeitszeitaufzeichnungen für diesen Zeitraum, auf denen die von ihnen dort jeweils geleisteten Stunden angeführt sind.

Die Feststellungen über die Art der von ihnen durchgeführten Arbeiten ergeben sich aus den eigenen Angaben des Beschwerdeführers, aus dem vorliegenden Vertrag zwischen E. und O., den Arbeitsverträgen der Dienstnehmer und deren Angaben auf den bei der Kontrolle ausgefüllten Personenblättern und schließlich auch auf den in den diesbezüglichen Kontrollmitteilungen und Strafanträgen der Finanzpolizei festgehaltenen Wahrnehmungen der Kontrollorgane.

Die Feststellungen über die Modalitäten dieser Arbeiten wurden im Wesentlichen auf Grundlage des eigenen Vorbringens des Beschwerdeführers, aber auch weiterer vorliegender Beweisergebnisse getroffen:

Dass diesen Arbeiten eine Mitte Oktober 2020 zwischen O. und E. abgeschlossene Vereinbarung zugrunde lag und dass in der Folge ab 19.10.2020 die fünf hier gegenständlichen Dienstnehmer von E. – und zusätzlich auch noch Arbeitskräfte anderer kroatischer Firmen - herangezogen wurden, hat der Beschwerdeführer selbst mehrfach angegeben und wurde dies auch durch die im Zuge der Kontrolle der Finanzpolizei mit Proponenten von O. und der projektverantwortlichen T. aufgenommenen Niederschriften bestätigt. Dass all diese Arbeitskräfte die dem maschinellen Gesamtabbruch des Gebäudekomplexes vorgelagerte Entfernung von im Inneren des Gebäudes befindlichen Gegenständen und Innenausbauten (Zwischenwände, -decken, etc. also in der Fachsprache als Entkernungs- und Entfrachtungsarbeiten bezeichnete Tätigkeiten) gemeinsam (auch mit Arbeitskräften von O.) und unter den dienstlichen und fachlichen Weisungen insbesondere von R. S., einem Dienstnehmer von O. (den die fünf Arbeitskräfte auf den von ihnen bei der Kontrolle ausgefüllten Personenblättern als Anordnungsbefugten benannten) und von P. Q., den der Beschwerdeführer als jene Person benannte, die seinen Arbeitskräften alle Anweisungen gab (er sprach von ihm als „Hauptchef“ seiner Arbeitskräfte), steht aufgrund dieser Angaben jedenfalls mit der erforderlichen Sicherheit fest. Auch P. Q. ließ daran bei seiner Einvernahme durch die Finanzpolizei am 11.12.2020 keinen Zweifel. P. Q. (der im Übrigen in der Zeit des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens unbekanntes Aufenthalts war und daher nicht weiter befragt werden konnte) gab auch dezidiert an, dass keine Entsendung, sondern Arbeitskräfteüberlassung vorgelegen sei, O. habe sich die Arbeitskräfte von „Subunternehmen“ ausgeborgt, die Verrechnung erfolge auf Stundenbasis (24 Euro pro Stunde).

Auch wenn aufgrund der vorliegenden Unterlagen (insbesondere der Vereinbarung zwischen O. und E.) davon auszugehen ist, dass die gegenständlichen Arbeitskräfte lediglich Handwerkzeug und persönliche Schutzausrüstung von E. verwendeten und dass E. nicht für die Qualität der Arbeiten haftete, konnten diesbezügliche Feststellungen zwar nicht mit der ausreichenden Sicherheit getroffen werden; angesichts der übrigen Beweisergebnisse, der eigenen Angaben des Beschwerdeführers und vor allem auch aufgrund der Tatsache, dass er jene Straferkenntnisse, in denen ihm als Arbeitgeber grenzüberschreitend überlassener Arbeitskräfte auf dem identen Sachverhalt basierende Formaldelikte zur Last gelegt wurden, in Rechtskraft erwachsen hat lassen, erachtet es das Verwaltungsgericht Wien mit

der für ein Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Sicherheit als erwiesen, dass E. (jedenfalls) die hier verfahrensgegenständlichen fünf Arbeitskräfte in Wege der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zur Arbeitsleistung auf die gegenständliche Baustelle (sei es an O. oder die T.) überlassen hat.

Die Feststellungen über das den fünf Dienstnehmern in der relevanten Zeit tatsächlich jeweils für ihre Arbeit in Österreich jeweils bezahlte Entgelt gründen sich auf den mit der Strafanzeige übermittelten Lohnabrechnungen und den dort jeweils für „Regelmäßige Arbeit“ und „Überstunden und Sonstiges“ aufscheinenden Beträgen. Der Beschwerdeführer hat diese Abrechnungen, die im behördlichen Verfahren lediglich in der deutschen Übersetzung vorlagen, dem Verwaltungsgericht Wien samt den Ausfertigungen in kroatischer Sprache (erneut) übermittelt. Aufgrund der Tatsache, dass diese Lohnabrechnungen auch Grundlage für die Abfuhr von Steuern, Abgaben und (Sozial-) Versicherungsbeiträgen sind, geht das Verwaltungsgericht Wien davon aus, dass diese Lohnabrechnungen die tatsächlichen Zahlungen zutreffend wiedergeben; den sonstigen Angaben zur Entlohnung, vor allem den davon abweichenden Angaben in den Dienstverträgen (4.500 Kunar) und den Annexen (zusätzlich 5.500 Kunar) und in den Personenblättern (1.300 Euro) kommt nicht die entsprechende Beweiskraft zu, um Zweifel an der Richtigkeit dieser Lohnabrechnungen zu erwecken. Die auf einzelnen Abrechnungen aufscheinenden Divergenzen zwischen den „Gesamtbeträgen“ und den „Netto zur Auszahlung“ kommenden Beträgen, die nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers möglicherweise auf Gehaltspfändungen oder steuerliche Bewertungen zurückzuführen sein könnten, haben keine Auswirkungen auf die Berechnung der Unterentlohnung, da im gegenständlichen Fall hierfür lediglich die Positionen für die regelmäßige Arbeit und Überstunden heranzuziehen waren und herangezogen wurden. Hinsichtlich der konkreten Berechnung der Unterentlohnungen sei auf die Darstellung der Berechnungen der Österreichischen Gesundheitskasse bei der Anzeigelegung und auf die noch folgenden rechtlichen Ausführungen verwiesen.

Dass der Beschwerdeführer nach Kenntnis des gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahrens jedenfalls den Dienstnehmern H. G., J. I. und L. K. im September 2021 jene Beträge nachzahlte, die ihnen aufgrund ihrer Arbeitsleistung für E. in Österreich noch zustanden, steht aufgrund der vom Beschwerdeführer vorgelegten eidesstattlichen Erklärungen der Betroffenen fest; Belege für Zahlungen an die beiden

anderen Dienstnehmer wurden nicht vorgelegt, sodass diesbezüglich von einer nachweislichen Nachzahlung nicht ausgegangen werden kann.

Aufgrund der Ergebnisse des durchgeführten Beweisverfahrens konnte jedenfalls der einleitend festgestellte Sachverhalt mit der für ein Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Sicherheit festgestellt werden.

Rechtlich war dieser Sachverhalt folgendermaßen zu würdigen:

Gemäß § 1 Abs. 1 LSD-BG gilt dieses Bundesgesetz gilt für 1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, 2. die Beschäftigung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, 3. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist. Nach dem ersten Satz von Abs. 4 gilt dieses Bundesgesetz, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, 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.

Gemäß § 3 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG ist Überlassung von Arbeitskräften die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Überlasser ist nach Abs. 2 dieser Bestimmung, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet; Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt (Abs. 3), Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen; arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind (Abs. 4).

Gemäß § 4 Abs. 1 AÜG ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung liegt

Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Gemäß § 10 Abs. 1 AÜG hat die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem der Überlasser unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigerbetrieb.

Gemäß § 3 Abs. 3 LSD-BG hat ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer 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.

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

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 gemäß Abs. 6 leg.cit. die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

Gemäß § 6 Abs. 2 LSD-BG sind die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge auch auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden; das AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften gelten gemäß Abs. 3 auch für grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte.

§ 29 LSD-BG lautete in der zur Tatzeit geltenden Fassung des BGBl. I Nr. BGBl. I Nr. 44/2016 folgendermaßen:

(1) Wer als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm 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 eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. 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 dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer 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. Sind von

der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer betroffen, beträgt die Geldstrafe für jeden Arbeitnehmer 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro. 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.

Mit BGBl. I Nr.174/2021 wurde Abs. 1 folgendermaßen abgeändert:

(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.

Nach dem letzten Satz von § 72 Abs. 10 LSD-BG sind die §§ 26 bis 29 LSD-BG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmungen anhängigen Verfahren einschließlich von Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof und Verfassungsgerichtshof anzuwenden.

Im gegenständlichen Fall wurden nach den zuvor getätigten Sachverhaltsfeststellungen fünf Dienstnehmer von E., die ihren Sitz in Kroatien hatte, im Wege der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zur Erbringung von Bauhilfsarbeiten beim Abbruch eines Gebäudekomplexes in Wien, F.-straße, nach Österreich überlassen.

Gemäß § 10 Abs. 1 AÜG hatten diese Arbeitskräfte im gegenständlichen Fall Anspruch auf Entlohnung nach der kollektivvertraglichen Regelung für vergleichbare Arbeitnehmer im Beschäftigertbetrieb und gemäß § 3 Abs. 4 LSD-BG für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) auch auf aliquote Sonderzahlungen nach dem im Beschäftigertbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag.

Der Beschwerdeführer bestreitet die Richtigkeit des Tatvorwurfes (lediglich) mit der Behauptung, dass die fünf Arbeitskräfte auf der gegenständlichen Baustelle (auch den Behauptungen des Masseverwalters von O. zufolge) einfachste Hilfstätigkeiten ausgeführt hätten, auf die der von den anzeigenden Stellen und der Behörde herangezogene Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in Baugewerbe und Bauindustrie gar nicht anzuwenden sei.

Diesem Vorbringen kommt nach Ansicht des Verwaltungsgerichtes Wien keine Berechtigung zu:

Einerseits konnten die Behauptungen des Beschwerdeführers, im Konkursverfahren von O. seien die von den gegenständlichen Dienstnehmern durchgeführten Arbeiten als einfachste Hilfstätigkeiten bezeichnet worden, durch die Einsichtnahmen in den betreffenden Akt des Handelsgerichtes Wien nicht verifiziert werden. Andererseits, und das wiegt wesentlich schwerer, steht fest, dass die fünf Dienstnehmer Abbrucharbeiten im Innenbereich des Gebäudekomplexes in der F.-straße durchgeführt haben, insbesondere am Tag der Kontrolle der Finanzpolizei Zwischenwände abgerissen haben.

Für Tätigkeiten wie diese ist gemäß § 150 Abs. 2a Z. 2 der Gewerbeordnung eine Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Baumeister erforderlich, nämlich für die statisch nicht belangreiche Demontage und Entfernung von dauerhaft mit dem

Mauerwerk verbundenen Gegenständen wie etwa Fliesen, Türstöcken, Fensterstöcken, Fußböden sowie von Gipskartonwänden sowie von fest verschraubten Gegenständen, wie etwa Sanitäranlagen, zur Vorbereitung des Abrisses des Gebäudes. Die T. hatte eine solche Gewerbeberechtigung und auch O. hatte – selbst wenn diese Gewerbeberechtigung bei der Kontrolle der Finanzpolizei noch nicht bestanden haben sollte - eine solche jedenfalls bei der Konkurseröffnung in dem der Kontrolle folgenden Jahr. Jedenfalls aber war die Berechtigung für das Baumeistergewerbe für die Durchführung der von den gegenständlichen Arbeitskräften durchgeführten Arbeiten erforderlich.

Der zur Tatzeit gültige Kollektivvertrag für Arbeiter/innen in Baugewerbe und Bauindustrie erstreckte sich seinem § 1 zufolge persönlich auf alle Arbeitnehmer (einschließlich Lehrlinge), die nicht Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes waren und die bei einem der in c) genannten Betriebe beschäftigt waren (lit. b), und fachlich auf alle Betriebe, deren Inhaber Mitglieder der Bundesinnung Bau oder des Fachverbandes der Bauindustrie waren (lit.c). Er erstreckte seine Wirkung daher auch auf die T. (bzw. auf die an dieser ARGE beteiligten Unternehmen) und O. und war somit auch bei der Entlohnung der fünf gegenständlichen Dienstnehmer von E. zu beachten.

Gemäß § 2 dieses Kollektivvertrages betrug die Wochenarbeitszeit für alle Arbeitnehmer 39 Stunden (Abs. 1); die Wochenarbeitszeit wurde (ausgenommen im Mehrschichtbetrieb und bei Dekadenarbeit) auf nicht weniger als fünf aufeinander folgende Werkstage verteilt (Abs. 3).

In § 2a Abs. 6 wurde das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden eine Stunde in jeder Woche) als Mehrarbeit definiert; diese Mehrarbeit wurde (auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit) auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Für Mehrarbeit gebührte ein Zuschlag von 50 Prozent (§ 4). Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50-prozentiger Überstundenzuschlag zu zahlen war, galten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

Als Überstunde galt gemäß § 3 Abs. 1 jene Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 2 bzw. § 2A sowie eine Mehrarbeit nach § 2A Ziffer 6 überschritten wurde. Überstunde war jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschritt, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen war, und
- b) jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Grundlage für die Berechnung der Zuschläge war gemäß § 4 Abs. 1 der Stundenlohn, bei Wochenlohnempfängern der 39. Teil des Wochenlohnes ohne Mehrstundenpauschale. Für Überstunden in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr sowie für Mehrarbeit war gemäß § 4 Abs. 3 lit. a ein Zuschlag von 50 % zu leisten.

Gemäß § 12 Abs. 1 erhielten Arbeitnehmer nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden. Bei der Abrechnung waren allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen. Als Stundenlohn für die Errechnung des Weihnachtsgeldes galt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 20 Prozent, für Lehrlinge der Stundenlohn ohne Zuschlag.

Nach der ab 01.05.2020 jedenfalls bis zum Ende des Tatzeitraumes geltenden Lohn tafel dieses Kollektivvertrages betrug der Bauhilfsarbeitern zu bezahlende Bruttostundenlohn 12,82 Euro.

Entgegen den anzuwendenden Bestimmungen erhielten die länger als einen Monat betriebszugehörigen fünf Arbeitskräfte für die Zeit ihrer Tätigkeit in Österreich jeweils keine anteilige Sonderzahlung (Weihnachtsremuneration), es wurden ihnen die Mehr- und Überstunden nicht entsprechend entlohnt und ihre im November 2020 erbrachten Arbeitsstunden weder zahlenmäßig noch betragsmäßig nach den Grundsätzen dieses Kollektivvertrages entlohnt. Die von der Österreichischen Gesundheitskasse durchgeführten Berechnungen (bei denen die fallweise gewährten Tag- und Verpflegungsgelder zutreffend als bloße Aufwandsentschädigungen außer Betracht blieben siehe dazu § 49 Abs. 3 ASVG) entsprechen einerseits den

Tatsachen und andererseits den relevanten Bestimmungen des Kollektivvertrages, wurden vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten und halten (auch in rechnerischer Hinsicht) der Prüfung durch das Verwaltungsgericht Wien statt.

Die rechtliche Würdigung ergab daher, dass der objektive Tatbestand der dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Übertretungen des LSD-BG erfüllt war.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. 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.

Im Falle eines "Ungehorsamsdeliktes" – als welches sich auch die Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 LSD-BG darstellt – tritt somit insofern eine Umkehrung der Beweislast ein, als die Behörde lediglich die Beweislast hinsichtlich der Verwirklichung des objektiven Tatbestandes trifft, während es Sache des Täters ist, glaubhaft zu machen, dass ihr an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (vgl. dazu das Erkenntnis des VwGH vom 27.07.1994, ZI. 94/09/0102 u.v.a.).

Der Beschwerdeführer hat sein Verschulden kurz zusammengefasst mit der Begründung bestritten, dass er trotz seiner ständigen Nachfragen von O. nicht über die gesetzliche Lage in Österreich aufgeklärt, sondern von deren Geschäftsführer Q. offenbar mit Betrugsvorsatz getäuscht worden sei; Q., der sich anders als der Beschwerdeführer ständig in Österreich aufgehalten habe, habe vorgegeben, vor Ort in Wien alles zu überwachen und zu regeln. Weiters sei Kroatien erst seit 2020 vollständig in den Binnenmarkt der EU integriert gewesen, sodass sich die interkulturelle Sensibilität im Wirtschaftsleben erst nach und nach im Sinne eines organischen Wachstums entwickelt habe. Trotz seiner redlichen Bemühungen, sämtliche Vorschriften zu beachten, habe ihn niemand auf das (detailreich und umfassend gestaltete) LSD-BG aufmerksam gemacht; sein Unternehmen sei zur Tatzeit auch gerade erst gegründet worden und der Beschwerdeführer, der damals noch

studiert habe, sei gänzlich unerfahren gewesen. Die Unkenntnis des LSD-BG sei daher aufgrund all dieser Umstände als unverschuldet anzusehen.

Dieses Vorbringen ist aufgrund folgender Erwägungen als nicht geeignet, ein schuldhaftes Handeln des Beschwerdeführers auszuschließen:

Schon nach der älteren Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist ein Gewerbetreibender verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Es besteht daher für den Arbeitgeber die Verpflichtung, sich vor der Ausübung mit allen relevanten gesetzlichen Vorschriften vertraut zu machen (siehe etwa VwGH von 02.07.2010, ZI. 2007/09/0348 u. a.). Bestehen über den Inhalt der Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen; wenn er dies unterlässt, vermag ihn die Unkenntnis dieser Vorschrift nicht von seiner Schuld zu befreien (VwGH von 27.04.1993, ZI. 90/04/0358). Selbst auf die Auskunft von Rechtsanwälten oder Wirtschaftstreuhändern darf sich ein Gewerbetreibender nicht verlassen (VwGH von 07.07.1999, ZI. 97/09/0281), umso weniger darf er auf Auskünfte von Geschäftspartnern – im dortigen Fall dem Überlasser der von ihm verwendeten Arbeitskräfte - vertrauen (wiederum VwGH vom 02.07.2010, ZI. 2007/09/0348, unter Verweis auf das Erkenntnis vom 02.10.2003, ZI. 2003/09/0126, mwN).

Auch in der jüngsten, zur Einhaltung der Lohnbedingungen bei grenzüberschreitender Entsendung bzw. Überlassung von Arbeitskräften ergangenen Judikatur ist diese Judikaturlinie beibehalten worden:

In seinem zur Bestrafung zweier Geschäftsführer eines in Slowenien ansässigen Unternehmens, das mehrere Dienstnehmer zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt und dabei (auf Grundlage von § 7i AVRAG, der Vorgängerbestimmung von § 29 Abs. 1 LSD-BG) unterentlohnt hatte, hat der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis von 12.10.2021, Ra 2019/11/0015, Folgendes dargelegt:

„Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entschuldigt die Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift gemäß § 5 Abs. 2 VStG den Täter nur dann, wenn sie erwiesenermaßen unverschuldet ist und der Täter das Unerlaubte seines Verhaltens ohne Kenntnis der Verwaltungsvorschriften nicht einsehen konnte. Die Unkenntnis des Gesetzes, wie auch eine irrige Gesetzesauslegung,

müssen somit unverschuldet sein. Die bloße Argumentation mit einer - allenfalls sogar plausiblen - Rechtsauffassung allein vermag ein Verschulden am objektiv unterlaufenen Rechtsirrtum nicht auszuschließen. Es bedarf vielmehr einer Objektivierung durch geeignete Erkundigungen bei der zuständigen Stelle; wer dies verabsäumt, trägt das Risiko des Rechtsirrtums (vgl. VwGH 13.4.2021, Ra 2021/09/0056 und 0057, mwN).

Als Geschäftsführer wären die Revisionswerber verpflichtet gewesen, sich mit den im Fall einer grenzüberschreitenden Entsendung für die Beschäftigung von Arbeitnehmern einschlägigen Vorschriften, zu denen u.a. auch ein einschlägiger Kollektivvertrag zählt, vertraut zu machen (vgl. VwGH 22.11.2017, Ra 2017/03/0098 und 0099, mwN). Es wäre Sache der Revisionswerber gewesen, sich - etwa durch Anfrage bei einer zuständigen Stelle (vgl. § 7b Abs. 7 AVRAG) - über die Anwendbarkeit und den Inhalt eines in den Revisionsfällen maßgeblichen Kollektivvertrages zu unterrichten (vgl. VwGH 28.1.1991, 90/19/0519).“

Auch der Verfassungsgerichtshof hatte sich schon mit dieser Thematik zu beschäftigen und hat dazu im Erkenntnis von 25.02.2020, G 146/2019, hier relevant betreffend die behauptete Unübersichtlichkeit der kollektivvertraglichen Regelungen Folgendes dargelegt:

„2.6. Das Landesverwaltungsgericht Steiermark geht weiters von der praktischen Unmöglichkeit der exakten Berechnung des zu leistenden Mindestentgeltes aus und verweist in diesem Zusammenhang auf VfSlg 12.420/1990 ("Denksporterkennntnis").

In diesem Erkenntnis hat der Verfassungsgerichtshof an eine Verordnung die Anforderung gestellt, dass sie ein Mindestmaß an Verständlichkeit aufzuweisen hat (VfSlg 19.530/2011). Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes verstößt der Gesetzgeber auch im Bereich von Strafnormen nicht gegen das Bestimmtheitsgebot des Art18 B-VG, wenn er an das allgemeine Erfahrungswissen und die Verhaltensregeln eines Berufsstandes anknüpft. Damit sind auch jene Rechtsvorschriften vergleichbar, auf Grund derer Personen, die einer Materie besonders nahe stehen, in einem bestimmten Sachgebiet somit als Fachleute zu gelten haben, in eben diesem Sachgebiet zu einem ordnungsgemäßen Verhalten, zur Sorgfalt, zum Ergreifen "geeigneter" Maßnahmen, zur Verhinderung von Missbräuchen und dergleichen angehalten werden und die entgegenstehendes Verhalten unter Strafsanktion stellen.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen hat der Gerichtshof keine Bedenken gegen §29 LSD-BG. Die angefochtene Bestimmung richtet sich an eine bestimmte Personengruppe, nämlich Unternehmer, denen es (ggfs. unter Heranziehung von Expertinnen und Experten) zumutbar ist, das im Einzelfall zu leistende Mindestentgelt zu ermitteln (vgl VfSlg 18.101/2007). Die Inhalte der Gesetze, Verordnungen und Kollektivverträge sind (kostenlos) öffentlich zugänglich und können von Unternehmern abgerufen werden. Soweit das antragstellende Gericht unterstellt, dass der rechtsanwendenden Behörde bzw. dem Gericht möglicherweise selbst die Kenntnisse fehlten, um die Erfüllung des Straftatbestandes beurteilen zu können, deutet dies nicht auf die Unbestimmtheit der Norm hin (vgl VfSlg 16.993/2003). Unter Heranziehung der einschlägigen Bestimmungen – insb. der Kollektivverträge

– ist sohin ermittelbar, welches Entgelt im Einzelfall an die beschäftigten Arbeitnehmer zu leisten ist. Die Bedenken treffen daher nicht zu.

2.7. Auch dem Vorbringen des antragstellenden Gerichtes, §29 LSD-BG verweise dynamisch auf "Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag", vermag der Verfassungsgerichtshof nicht zu folgen:

Der Gesetzgeber knüpft in §29 Abs1 LSD-BG hinsichtlich der Ermittlung des im Einzelfall zu leistenden Mindestentgeltes an das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt an und macht dieses damit zum Tatbestandsmerkmal seiner Regelung. Dabei handelt es sich jedoch – wie auch die Bundesregierung ausführt – um keine Verweisung im Sinne der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes.

Wie der Verfassungsgerichtshof in VfSlg 12.384/1990 ausgesprochen hat, ist es keinem Gesetzgeber verfassungsrechtlich verwehrt, an die von einer anderen Rechtssetzungsautorität geschaffene Rechtslage anknüpfend, diese Rechtslage oder die darauf gestützten Vollzugsakte zum Tatbestandselement seiner eigenen Entscheidung zu machen. Entscheidend ist dabei, dass die fremde Norm nicht vollzogen, sondern lediglich ihre inhaltliche Beurteilung dem Vollzug der eigenen Norm zugrunde gelegt wird (VfSlg 18.101/2007)."

Entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers durfte er sich – hier relevant bei der Frage der Entlohnung der von ihm grenzüberschreitend nach Österreich überlassenen Dienstnehmer - also nach der höchstgerichtlichen Judikatur nicht auf bloße Auskünfte seines österreichischen Vertragspartners verlassen. Es hätte ihn die Verpflichtung getroffen, sich bei den zuständigen Stellen über die relevanten Vorschriften zu erkundigen. Dazu, dass dies, wie auch der Verfassungsgerichtshof dargelegt hat, einfach möglich und zu bewerkstelligen war, sei darauf hingewiesen, dass maßgebliche Stellen in Österreich, vor allem das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, hierfür die –mehrsprachige (auch in slowenischer Sprache!) - Homepage www.entsendeplattform.at geschaffen haben, um auch (unerfahrenen) ausländischen Gewerbetreibenden bzw. Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, rasch und unkompliziert Kenntnis von grundlegenden Informationen und bezüglich der zuständigen Stellen zu erlangen; auf dieser Homepage können auch die jeweiligen Kollektivverträge abgefragt werden. Dass die österreichischen Übergangsregelungen nach dem Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union erst kurz vor der Tatzeit geendet hatten, hätte den Beschwerdeführer im Übrigen zu besonders sorgfältigem Vorgehen veranlassen müssen.

Das Vorbringen des Beschwerdeführers ist daher nicht geeignet, mangelndes Verschulden glaubhaft zu machen.

Das Verwaltungsgericht Wien ist daher zum Ergebnis gelangt, dass der Beschwerdeführer schuldhaft gegen die einschlägige Strafbestimmung des LSD-BG verstoßen hat.

Der Beschwerdeführer wendet in rechtlicher Hinsicht grundlegend ein, seine Bestrafung sei aufgrund des Doppelbestrafungsverbotes unzulässig, weil einerseits die gegenständlichen Übertretungen sinnvollerweise mit O. „aufzuarbeiten“ seien und andererseits er selbst im gegenständlichen Zusammenhang bereits wegen sogenannter „Formaldelikte“ rechtskräftig bestraft worden sei.

Gemäß § 22 Abs. 2 VStG sind die Strafen nebeneinander zu verhängen, wenn jemand durch mehrere selbstständige Taten mehrere Verwaltungsübertretungen begangen hat oder eine Tat unter mehrere einander nicht ausschließende Strafdrohungen fällt. Dasselbe gilt bei einem Zusammentreffen von Verwaltungsübertretungen mit anderen von einer Verwaltungsbehörde zu ahndenden strafbaren Handlungen.

Da das LSD-BG keine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des vom Arbeitgeber abweichenden Beschäftigten für Unterentlohnungen vorsieht – schon weil die Entlohnung von Arbeitskräften aufgrund des synallagmatischen Zusammenhanges Angelegenheit des Arbeitgebers ist – teilt das Verwaltungsgericht Wien die Ansicht des Beschwerdeführers nicht, dass die hier gegenständlichen Unterentlohnungen der Dienstnehmer von E. (verwaltungsstrafrechtlich) mit O. „aufzuarbeiten“ wären und nicht mit ihm. Es sei hier am Rande darauf hingewiesen, dass der (inländische) Auftraggeber bzw. Beschäftigter zwar in gewissen Fällen zivilrechtlich als Bürge und Zahler für Entgeltleistungen an Arbeitskräfte herangezogen werden kann (siehe etwa § 9 LSD-BG und § 14 AÜG), hierfür jedoch verwaltungsstrafrechtlich nicht belangt werden kann. Die Ansicht des Beschwerdeführers, Q. sei als Beitragstäter (im Sinne des § 7 VStG) zu belangen, teilt das Verwaltungsgericht Wien – unabhängig davon, dass solches nicht im gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahren erfolgen könnte – nicht, da sich der Beschwerdeführer nach der zuvor dargestellten Judikatur keinesfalls auf allfällige Auskünfte von Q. hätte

verlassen dürfen, sondern sich selbst und eigeninitiativ über die relevanten gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen hätte informieren müssen.

Dem Beschwerdeführer ist zwar darin recht zu geben, dass er aufgrund der auch hier gegenständlichen Kontrolle der Finanzpolizei am 11.12.2020 zwischenzeitlich wegen dreier Übertretungen des LSD-BG rechtskräftig bestraft wurde; diese Bestrafungen hatten sogenannte „Formaldelikte“ zum Gegenstand, nämlich dass E. keine ZKO-Meldungen erstattet hatte, dass sie bei dieser grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung dem inländischen Beschäftiger die Lohnunterlagen der betreffenden Arbeitskräfte gemäß § 22 LSD-BG nicht bereitgestellt hatte und dass zur Überprüfung der Entlohnung maßgebliche Unterlagen der Abgabenbehörde nicht binnen zwei Werktagen nach der Kontrolle übermittelt worden waren. Solche Unterlagen wurden nach wiederholter Aufforderung erst im Februar 2021 übermittelt; dementsprechend konnte die Abgabenbehörde, im gegenständlichen Fall das Amt für Betrugsbekämpfung – Finanzpolizei Team 09, erst mit Schriftsatz von 04.03.2021 die Österreichische Gesundheitskasse von dem sich auf Grundlage der Kontrolle von 11.12.2020 ergebenden konkreten Verdacht der vorliegenden Unterentlohnungen verständigen. Die Überprüfung, ob im gegenständlichen Fall die Lohnbedingungen eingehalten worden waren, wurde durch diese Handlungen des Beschwerdeführers tatsächlich verzögert, sodass sich das Verwaltungsgericht Wien der Ansicht der Österreichischen Gesundheitskasse anschließt, dass eine Bestrafung des Beschwerdeführers wegen Unterentlohnung durch bereits rechtskräftige Bestrafungen wegen dieser „Formaldelikte“ nicht gehindert wird.

Dem weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers, die Behörde hätte § 33a VStG zur Anwendung bringen müssen, ist Folgendes entgegen zu halten:

Gemäß § 33a Abs. 1 VStG hat die Behörde, wenn sie eine Übertretung feststellt und die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind, diesen, soweit die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, mit dem Ziel einer möglichst wirksamen Beendigung des strafbaren Verhaltens oder der strafbaren Tätigkeiten zu beraten und ihn schriftlich unter Angabe der festgestellten Sachverhalte aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den

den Verwaltungsvorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wird der schriftlichen Aufforderung innerhalb der von der Behörde festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen, dann ist gemäß Abs. 2 dieser Bestimmung die weitere Verfolgung einer Person wegen jener Übertretungen, betreffend welche der den Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechende Zustand hergestellt worden ist, unzulässig.

Nach Abs. 5 leg.cit sind Abs. 1 und 2 jedenfalls nicht anzuwenden auf

1. Übertretungen von Verwaltungsvorschriften, die zur Strafbarkeit vorsätzliches Verhalten erfordern;
2. Übertretungen, die innerhalb der letzten drei Jahre vor Feststellung der Übertretung bereits Gegenstand einer Beratung und schriftlichen Aufforderung durch die Behörde waren oder zu denen einschlägige noch nicht getilgte Verwaltungsstrafen bei der Behörde aufscheinen;
3. Übertretungen, die Anlass zu in den Verwaltungsvorschriften vorgesehenen einstweiligen Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen geben;
4. Übertretungen, für welche die Verwaltungsvorschriften die Maßnahme der Entziehung von Berechtigungen vorsehen.

Gemäß § 31 Abs. 1 erster Satz LSD-BG hat die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde dem Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, bei einer grenzüberschreitenden Überlassung dem Überlasser, die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren zu untersagen, wenn der Arbeitgeber gemäß

1. den §§ 26 Abs. 1 Z 1 oder Z 2 oder 27 Abs. 2 oder 3 wiederholt oder
2. den §§ 28 oder 29 Abs. 1 in Bezug auf mehr als drei Arbeitnehmer oder im Wiederholungsfall nach den §§ 28 oder 29 Abs. 1

rechtskräftig bestraft wurde oder ihm eine solche Bestrafung zuzurechnen ist.

Bei Vorliegen eines begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 26, 27, 28, 29 Abs. 1 oder 31 Abs. 4 LSD-BG ist die Abgabenbehörde gemäß § 33 Abs. 1 LSD-BG weiters ermächtigt, eine vorläufige Sicherheit bis zum Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe festzusetzen und einzuheben und gemäß § 34 Abs. 1 LSD-BG einen Zahlungsstopp verhängen.

Aus § 33a Abs. 5 VStG in Verbindung mit diesen Bestimmungen des LSD-BG ergibt somit eindeutig, dass diese Bestimmung des VStG im gegenständlichen Fall – unabhängig vom Ausmaß der Beeinträchtigung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und seiner Intensität durch die Tat und des Verschuldens des Beschuldigten (auf die in der Folge noch einzugehen sein wird) – nicht zur Anwendung gebracht werden konnte.

Das LSD-BG trifft jedoch in seinem § 29 Abs. 3 Regelungen, die durchaus als *lex specialis* zu § 33a VStG zu beurteilen sind: Wenn nämlich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem ihm nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt entweder binnen einer ihm von der Behörde hiefür gesetzten Frist oder noch davor nachweislich leistet, hat die Behörde von der Verhängung einer Strafe abzusehen, sofern 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. Eine Verpflichtung der Behörde, dem einer Unterentlohnung Beschuldigten eine nachweisliche Nachzahlung des geschuldeten Entgelts aufzutragen, besteht also kurz zusammengefasst nur, wenn das Ausmaß der Unterentlohnung oder das Verschulden des Beschuldigten gering ist. Da im gegenständlichen Fall weder das Ausmaß der Unterentlohnung (die bei fünf Arbeitskräften für mehrere Wochen insgesamt 15.692,32 Euro betrug) noch das Verschulden des Beschwerdeführers gering waren (auch hier: siehe dazu weiter unten), konnte diese Bestimmung im gegenständlichen Fall nicht zur Anwendung gelangen. Die nachweisliche Nachzahlung des Entgelts an zumindest drei der betroffenen Arbeitskräfte nach Erhalt der Aufforderung zur Rechtfertigung war im Übrigen nach dem letzten Satz von § 29 Abs. 3 LSD-BG als mildernd zu berücksichtigen.

Das Verwaltungsgericht Wien sieht auch keinen Grund für die vom Beschwerdeführer angeregte Anfechtung des vorletzten Satzes von § 29 Abs. 3 LSD-BG, nach dem in Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden sind (und somit auch der Ausspruch einer bloßen Ermahnung nicht möglich ist), da einerseits der Gesetzgeber schon bei erstmaliger Einführung einer solchen Regelung im Arbeitsvertragsrechts-Änderungsgesetz mit

BGBl. I Nr. 24/2011 auf die besondere Bedeutung des geschützten Rechtsgutes, nämlich die Sicherstellung des Entgeltanspruches der Arbeitskräfte, hingewiesen hat; andererseits besteht für Fälle der Unterentlohnung mit dem bereits angesprochenen § 29 Abs. 3 LSD-BG auch eine dem § 45 Abs. 1 Z. 4 VStG ähnlich gestaltete *lex specialis*.

Zu der vom Beschwerdeführer im behördlichen Verfahren geltend gemachten Unionsrechtswidrigkeit der gegenständlichen Bestimmungen zur Unterentlohnung (das er im Übrigen im Beschwerdeverfahren nicht mehr aufrechterhalten hat), reicht es, zusätzlich zu den diesbezüglichen Ausführungen der Behörde auf die unionsrechtlichen Normen zu verweisen, insbesondere auf die langjährig in Geltung befindliche Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21/01/1997 S. 0001 – 0006), die in ihrem Artikel 3 vorsieht, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen, festgelegt sind, hier relevant insbesondere Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze (lit. c). Nach Artikel 5 sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor und stellen insbesondere auch sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen. Eine Unionsrechtswidrigkeit der gegenständlichen Bestimmungen des LSD-BG ist somit nicht zu erkennen.

Es liegen somit auch keine rechtlichen Hindernisse einer Bestrafung des Beschwerdeführers vor.

Zur Strafbemessung ist schließlich Folgendes auszuführen:

Gemäß § 10 Abs. 1 VStG richten sich Strafart und Strafsatz sich nach den Verwaltungsvorschriften, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

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.

Gemäß § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommende 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-, Vermögens- und Familienverhältnisse der Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Im gegenständlichen Fall kam der zweite Strafsatz von § 29 Abs. 1 LSD-BG in der gemäß § 72 Abs. 10 LSD-BG anzuwendenden Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021, zur Anwendung, da der Beschwerdeführer zuvor noch nicht wegen einer gleichgelagerten Übertretung bestraft worden war, sein Unternehmen weniger als neun Arbeitnehmer beschäftigte und die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20.000 Euro war; dieser Strafsatz sieht eine (einzige) Geldstrafe von bis zu 20.000 Euro vor.

Zweck der Regelungen des LSD-BG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, weil dadurch nicht nur Arbeitnehmer/innen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthalten, sondern auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird. Dieses Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn für die rechtmäßige Entlohnung von Arbeitskräften effiziente und durchsetzbare Kontrollmechanismen bestehen und im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen (siehe zur gleichgelagerten Rechtslage nach dem AVRAG VwGH von 10.06.2015, ZI. 2013/11/0121). Die Mindestlohnsätze gehören zum "harten Kern" der Arbeitnehmerschutzvorschriften, die unabhängig von der

Beschäftigungs- oder Überlassungsdauer einzuhalten sind. Durch unterkollektivvertragliche Entlohnungen oder durch Einreihung in einen falschen Kollektivvertrag ist die Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbes zwischen Unternehmen gefährdet und werden dadurch rechtswidrige Wettbewerbsvorteile geschaffen (siehe etwa VwGH von 23.09.2014, ZI. Ro 2014/11/0083). Diese beiden ausgewiesenen gesetzlichen Ziele (Schutz der Arbeitnehmer und Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs) sind nur dann effektiv erreichbar, wenn der Arbeitgeber die Löhne seiner Arbeitnehmer im zustehenden Ausmaß tatsächlich ausbezahlt. Daraus ergibt sich, dass insbesondere der deklarierte Wille des Gesetzgebers dafür spricht, dass der – objektive - Tatbestand des § 7i Abs. 5 AVRAG (nunmehr: § 29 Abs. 1 LSD-BG) dann erfüllt ist, wenn das dem beschäftigten Arbeitnehmer zustehende Mindestentgelt, gleich aus welchen Gründen, nicht bezahlt wird (siehe dazu etwa VwGH von 30.06.2016, ZI. Ra 2016/11/0007 zur insoweit vergleichbaren Rechtslage nach dem AVRAG).

Die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen schädigten entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers also in nicht unerheblichem Ausmaß das gesetzlich geschützte Interesse am Schutz der Arbeitnehmer und an der Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs: Einerseits war das Ausmaß der Unterentlohnungen, die die Arbeitsleistungen von fünf während mehrerer Wochen nach Österreich überlassenen Arbeitskräften betraf, keinesfalls als gering zu beurteilen; andererseits hat der Beschwerdeführer selbst ausgeführt, dass es O. offensichtlich darum gegangen war, billige Arbeitskräfte einsetzen zu können, somit die Wettbewerbsbedingungen zu ihren Gunsten zu verändern. Der objektive Unrechtsgehalt der angelasteten Taten kann also keinesfalls als gering angesehen werden.

Auch das Verschulden des Beschwerdeführers konnte nicht als gering eingestuft werden, da weder hervorgekommen ist noch aufgrund der Tatumstände anzunehmen war, dass die Einhaltung der Vorschrift eine besondere Aufmerksamkeit erfordert habe oder dass die Verwirklichung der Tatbestände aus besonderen Gründen nur schwer hätte vermieden werden können: Nach den Gesetzesmaterialien zu § 29 Abs. 3 LSD-BG (siehe die Erläuternden Bemerkungen zu BGBl. I Nr. 44/2016) ist das Verschulden unter anderem dann nicht geringfügig, wenn sich der Arbeitgeber (bzw. sein Vertreter) mit den einschlägigen Vorschriften nicht bekannt gemacht hat, obwohl er auf Grund seines Berufes, seiner Beschäftigung oder

sonst nach den Umständen dazu verpflichtet gewesen wäre. Wie bereits zuvor ausgeführt hätte sich der Beschwerdeführer als Verantwortlicher von E. über die diese treffenden Verpflichtungen hinsichtlich der Entlohnung ihren nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte zu informieren gehabt und wäre das auch mit durchaus zumutbaren Aufwand möglich gewesen. Das Verschulden des Beschwerdeführers konnte daher – auch wenn er zugestandenermaßen nicht vorsätzlich gehandelt hat (was im Übrigen bei der Strafbemessung als erschwerend zu werten wäre) - nicht als geringfügig gewertet werden.

Die Behörde hat bei ihrer Strafbemessung zutreffend die vorliegende Unbescholtenheit des Beschwerdeführers und die Zahl der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer als erschwerend gewertet. Weitere Erschwerungsgründe sind nicht hinzugetreten, doch liegen nach den Feststellungen des Verwaltungsgerichtes Wien nun zusätzliche Milderungsgründe vor, nämlich die Dauer des Verfahrens (siehe dazu etwa VwGH von 13.12.2018, Ra 2018/11/0057), dass der Beschwerdeführer nach Kenntnis von dem an ihn gerichteten Tatvorwurf des gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahrens nachgewiesener Maßen das ausstehende Entgelt jedenfalls an drei der betroffenen Dienstnehmer nachbezahlt hat (§ 29 Abs. 3 letzter Satz LSD-BG) und dass er die Übertretungen seinen Ausführungen zufolge unter der Einwirkung des Bruders seiner damaligen Freundin begangen hat (siehe § 34 Abs. 1 Z 4 StGB iVm § 19 Abs. 2 VStG). Dem Beschwerdevorbringen, dass das Geständnis des Beschwerdeführers und sein Beitrag zur Wahrheitsfindung als mildernd zu werten wären, ist entgegenzuhalten, dass nach der höchstgerichtlichen Judikatur (siehe etwa VwGH von 23.05.2012, Zl. 2010/11/0156, und die dort zitierten Erkenntnisse) in einem Zugeben des Tatsächlichen wie im gegenständlichen Fall ein als Milderungsgrund zu qualifizierendes „reuemütiges Geständnis“ nicht zu erblicken ist. Inwiefern die Unterentlohnungen nicht auf eigenem Handeln des Beschwerdeführers, sondern auf der Unterlassung organisatorischer Maßnahmen beruht haben sollte, erschließt sich dem Verwaltungsgericht Wien angesichts des vorliegenden Sachverhaltes nicht.

Die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers sind seinen Angaben zufolge als unterdurchschnittlich (Nettomonatseinkommen von etwa 700 Euro, kein Vermögen, Schulden in unbenannter Höhe) zu bezeichnen; es treffen ihn nunmehr Sorgepflichten für seine Frau und das gemeinsame Kind.

Im Hinblick auf die hinzugetretenen Milderungsgründe und die ungünstigen allseitigen Verhältnisse des Beschwerdeführers war die Strafe im spruchgemäßen Ausmaß herabzusetzen; eine weitere Herabsetzung kam unter Berücksichtigung der Strafobergrenze von 20.000 Euro und im Hinblick auf die übrigen Strafzumessungsgründe und präventive Überlegungen nicht in Betracht.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden, wobei die Spruchänderungen der Berichtigung eines Tippfehlers und der Präzisierung der anzuwendenden Normen dienten. Die Kostenentscheidungen und der Haftungsausspruch gründen sich auf die im Spruch genannten Bestimmungen.

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

B e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 240,00 beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie 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.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. 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.

Hinweis:

Das Verwaltungsgericht Wien ist weder zur Entgegennahme von zu begleichenden Geldstrafen noch zur Eintreibung solcher zuständig. Im Falle einer rechtskräftigen Verhängung einer Geldstrafe wenden Sie sich bitte an die Verwaltungsbehörde (die Kontaktdaten finden Sie am angefochtenen Straferkenntnis), welche die Strafe verhängt hat,

Hinweis gemäß § 35 Abs. 2 letzter Satz LSD-BG

Mit der rechtskräftigen Bestrafung ist die Eintragung der Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die vom Kompetenzzentrum LSDB gemäß § § 35 Abs. 1 LSD-BG geführte Evidenz verbunden.

Verwaltungsgericht Wien

Dr. Rotter
Richterin