

TE Lvwg Erkenntnis 2017/2/13 LVwG-2016/40/1944-2

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.02.2017

Entscheidungsdatum

13.02.2017

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Norm

AVRAG §7

1. AVRAG § 7 heute
2. AVRAG § 7 gültig ab 30.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2025
3. AVRAG § 7 gültig von 28.03.2024 bis 29.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 11/2024
4. AVRAG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 27.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
5. AVRAG § 7 gültig von 01.10.1999 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
6. AVRAG § 7 gültig von 01.01.1996 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 895/1995
7. AVRAG § 7 gültig von 01.07.1993 bis 31.12.1995

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Tirol hat durch seinen Richter Mag. Hannes Piccolroaz über die Beschwerde der Frau AA, geboren am xx.xx.xxxx, X, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Y vom 18.08.2016, ZI ****, Das Landesverwaltungsgericht Tirol hat durch seinen Richter Mag. Hannes Piccolroaz über die Beschwerde der Frau AA, geboren am xx.xx.xxxx, römisch zehn, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Y vom 18.08.2016, ZI ****,

zu Recht erkannt:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, als der Beschwerdeführerin gemäß § 45 Abs 1 Z 4 VStG unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit ihres Verhaltens eine Ermahnung erteilt wird.1. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, als der Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit ihres Verhaltens eine Ermahnung erteilt wird.
2. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG unzulässig.2. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung kann binnen sechs Wochen ab der Zustellung Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, Freyung 8, 1010 Wien, oder außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden. Die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist direkt bei diesem, die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist beim Landesverwaltungsgericht Tirol einzubringen.

Die genannten Rechtsmittel sind von einem bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw einer bevollmächtigten Rechtsanwältin abzufassen und einzubringen, und es ist eine Eingabegebühr von Euro 240,00 zu entrichten.

Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

Entscheidungsgründe

I. Sachverhalt, Beschwerdevorbringen:römisch eins. Sachverhalt, Beschwerdevorbringen:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde der Beschwerdeführerin nachstehender Sachverhalt zur Last gelegt:

„Kontrollzeit: 29.03.2016, 08:45 Uhr

Kontrollort: Z, C-Haus

Die Beschuldigte AA geb. am 06.11.1975 hat es als Verantwortliche der Firma „B-Firma.“ mit Sitz in x, und somit als gemäß § 9 VStG zu vertreten nach außen berufenes Organ zu verantworten, dass nachstehende „entsandte“ Arbeitnehmer zum Kontrollzeitpunkt keine Unterlagen die zur Überprüfung der nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung bereitgehalten wurden. Die Beschuldigte AA geb. am 06.11.1975 hat es als Verantwortliche der Firma „B-Firma.“ mit Sitz in x, und somit als gemäß Paragraph 9, VStG zu vertreten nach außen berufenes Organ zu verantworten, dass nachstehende „entsandte“ Arbeitnehmer zum Kontrollzeitpunkt keine Unterlagen die zur Überprüfung der nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung bereitgehalten wurden.

Dies wurde von Kontrollorganen der Finanzpolizei Y festgestellt.

Arbeitnehmer:

1. DD, geb. am xx.xx.xxx, Zeitraum: 17.12.2015 bis zumindest 29.03.2016 (Tag der Kontrolle)

2. EE, geb. am xx.xx.xxxx, Zeitraum: 17.12.2015 bis zumindest 29.03.2016 (Tag der Kontrolle)

Der Beschuldigte hat dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

1.-2. § 7i Abs. 4 iVm § 7d Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG) 1.-2. Paragraph 7 i, Absatz 4, in Verbindung mit Paragraph 7 d, Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wird über ihn folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von Euro falls diese uneinbringlich ist, Gemäß

Ersatzfreiheitsstrafe von

1. 500,00 33 Stunden § 7i Abs. 4 AVRAG iVm 33 Stunden Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG iVm

§ 20 VStG Paragraph 20, VStG

2. 500,00 33 Stunden § 7i Abs. 4 AVRAG iVm 2. 500,00 33 Stunden Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG iVm

§ 20 VStG Paragraph 20, VStG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen. Ferner haben Sie gemäß Paragraph 64, des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

€ 100,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10 % der Strafe.

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher € 1.100,00“

In der dagegen fristgerecht eingebrachten Beschwerde bringt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen

zusammengefasst vor, dass sie zwar Gesellschafterin der Firma B-Firma in X – Holland und für sämtliche administrativen Tätigkeiten zuständig, für Österreich alleinig Herr FF zuständig und auch alleinvertretungsbefugt sei. Anlässlich der Kontrolle seien nur die Mitarbeiter angetroffen worden und keine vertretungsbefugte Person. Den Mitarbeitern sei gar nicht bewusst gewesen, was Frau GG an Unterlagen benötige und aus diesem Grund habe Frau GG auf einen Zettel aufgeschrieben, welche Unterlagen sie benötige und auch darauf den Vermerk „inh. 24 h“ angebracht. Die Mitarbeiter hätten diesen Zettel umgehend der B-Firma zukommen lassen. Wie die Finanzpolizei selbst in ihrer Stellungnahme ausführe, seien die Unterlagen innerhalb einer Stunde bei ihnen eingelangt. In der dagegen fristgerecht eingebrachten Beschwerde bringt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen zusammengefasst vor, dass sie zwar Gesellschafterin der Firma B-Firma in römisch zehn – Holland und für sämtliche administrativen Tätigkeiten zuständig, für Österreich alleinig Herr FF zuständig und auch alleinvertretungsbefugt sei. Anlässlich der Kontrolle seien nur die Mitarbeiter angetroffen worden und keine vertretungsbefugte Person. Den Mitarbeitern sei gar nicht bewusst gewesen, was Frau GG an Unterlagen benötige und aus diesem Grund habe Frau GG auf einen Zettel aufgeschrieben, welche Unterlagen sie benötige und auch darauf den Vermerk „inh. 24 h“ angebracht. Die Mitarbeiter hätten diesen Zettel umgehend der B-Firma zukommen lassen. Wie die Finanzpolizei selbst in ihrer Stellungnahme ausführe, seien die Unterlagen innerhalb einer Stunde bei ihnen eingelangt.

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den Akt der belangten Behörde.

Danach steht folgender entscheidungswesentliche Sachverhalt als erwiesen fest:

Am 29.03.2016 um 08.45 Uhr erfolgte eine Kontrolle durch die Finanzpolizei YY auf Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG, § 89 Abs 3 EStG und AVRAG iVm § 12 AVOG im C-Haus in Z. Das betroffene Gebäude steht im Eigentum von Herrn HH und wurde mittels Mietvertrag für ca Euro 23.850,00 pro Saison an die B-Firma. mit Sitz in X vermietet. Bei der Kontrolle wurde eine weibliche Person beim Staubsaugen angetroffen, eine weitere Arbeitskollegin wurde von ihr geweckt. Frau EE, geb. am xx.xx.xxxx, niederländische Staatsangehörige und Frau DD, geb. am xx.xx.xxxx, ebenfalls niederländische Staatsangehörige sind als „Reiseleiterin“ bzw Hausbetreuerin 6 Tage pro Woche, 15 Stunden pro Woche, Euro 568,00 netto pro Monat, angestellt. Beide Arbeitnehmerinnen gaben an, dass sie am 17.12.2015 um 08.00 Uhr ihre Tätigkeit in Österreich, im C-Haus, aufnahmen. Im Zuge der Kontrolle vor Ort wurde von der Finanzpolizei festgestellt, dass gemäß § 7b Abs 3 AVRAG für die aus den Niederlanden entsandten Arbeitnehmerinnen keine Meldung (ZKO 3) an die zentrale Koordinationsstelle in Wien gemacht wurde. Weiters wurde festgestellt, dass gemäß § 7b Abs 5 AVRAG keine Sozialversicherungsdokumente (A1/E101-Formulare) am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten wurden. Auch Lohnunterlagen gemäß § 7d AVRAG konnten zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht vorgelegt werden. Lediglich der Arbeitsvertrag von Frau EE ohne Unterschrift und in holländischer Sprache wurde vorgelegt. Frau DD bestätigte, dass der Inhalt ihres Arbeitsvertrages mit dem von Frau EE übereinstimme. Eine Stunde nach der Kontrolle wurden die A1-Formulare zu den beiden angetroffenen Dienstnehmerinnen an die Finanzpolizei übermittelt. Am Kontrolltag wurden außerdem die Lohnunterlagen und ein niederländischer Handelsregisterauszug an die Finanzpolizei übermittelt. Am 29.03.2016 um 08.45 Uhr erfolgte eine Kontrolle durch die Finanzpolizei YY auf Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG, Paragraph 89, Absatz 3, EStG und AVRAG in Verbindung mit Paragraph 12, AVOG im C-Haus in Z. Das betroffene Gebäude steht im Eigentum von Herrn HH und wurde mittels Mietvertrag für ca Euro 23.850,00 pro Saison an die B-Firma. mit Sitz in römisch zehn vermietet. Bei der Kontrolle wurde eine weibliche Person beim Staubsaugen angetroffen, eine weitere Arbeitskollegin wurde von ihr geweckt. Frau EE, geb. am xx.xx.xxxx, niederländische Staatsangehörige und Frau DD, geb. am xx.xx.xxxx, ebenfalls niederländische Staatsangehörige sind als „Reiseleiterin“ bzw Hausbetreuerin 6 Tage pro Woche, 15 Stunden pro Woche, Euro 568,00 netto pro Monat, angestellt. Beide Arbeitnehmerinnen gaben an, dass sie am 17.12.2015 um 08.00 Uhr ihre Tätigkeit in Österreich, im C-Haus, aufnahmen. Im Zuge der Kontrolle vor Ort wurde von der Finanzpolizei festgestellt, dass gemäß Paragraph 7 b, Absatz 3, AVRAG für die aus den Niederlanden entsandten Arbeitnehmerinnen keine Meldung (ZKO 3) an die zentrale Koordinationsstelle in Wien gemacht wurde. Weiters wurde festgestellt, dass gemäß Paragraph 7 b, Absatz 5, AVRAG keine Sozialversicherungsdokumente (A1/E101-Formulare) am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten wurden. Auch Lohnunterlagen gemäß Paragraph 7 d, AVRAG konnten zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht vorgelegt werden. Lediglich der Arbeitsvertrag von Frau EE ohne Unterschrift und in holländischer Sprache wurde vorgelegt. Frau DD bestätigte, dass der Inhalt ihres Arbeitsvertrages mit dem von Frau EE übereinstimme. Eine Stunde

nach der Kontrolle wurden die A1-Formulare zu den beiden angetroffenen Dienstnehmerinnen an die Finanzpolizei übermittelt. Am Kontrolltag wurden außerdem die Lohnunterlagen und ein niederländischer Handelsregistrauszug an die Finanzpolizei übermittelt.

Die Beschwerdeführerin ist Gesellschafterin der B-Firma. mit Sitz in X. Eine Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten konnte nicht festgestellt werden. Die Beschwerdeführerin ist Gesellschafterin der B-Firma. mit Sitz in römisch zehn. Eine Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten konnte nicht festgestellt werden.

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem im Akt einliegenden Strafantrag der Finanzpolizei Team ** für das Finanzamt YY vom 25.04.2016. Der von der belangten Behörde festgestellte Sachverhalt wird im Rahmen der Beschwerde nicht bestritten. Vielmehr steht die Beschwerdeführerin auf dem Standpunkt, dass sie für Österreich nicht zuständig sei und die entsprechenden Unterlagen der Finanzpolizei umgehend übermittelt worden seien.

II. Rechtslage:römisch zwei. Rechtslage:

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung lauten:

Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 7d. (1) Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 haben während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 7b Abs. 4 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungs-belege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.Paragraph 7 d, (1) Arbeitgeber/innen im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, Absatz eins, oder 7b Absatz eins und 9 haben während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6,) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 4,,), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungs-belege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(2) Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen den/die inländische/n Beschäftigte/in. Der/Die Überlasser/in hat dem/der Beschäftigte/in die Unterlagen nachweislich bereitzustellen.

Strafbestimmungen

§ 7i. (1) Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 7d Abs. 1 oder § 7f Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis 10 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen § 7g Abs. 2 oder § 7h Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.Paragraph 7 i, (1) Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen Paragraph 7 d, Absatz eins, oder Paragraph 7 f, Absatz eins, Ziffer 3, nicht übermittelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis 10 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen Paragraph 7 g, Absatz 2, oder Paragraph 7 h, Absatz 2, die Unterlagen nicht übermittelt.

(2) Wer entgegen § 7f Abs. 1 den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer/innen und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. (2) Wer entgegen Paragraph 7 f, Absatz eins, den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer/innen und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen.

(2a) Wer die Einsichtnahme in die Unterlagen nach den §§ 7b Abs. 5 und 7d verweigert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist für jede/n Arbeitnehmer/in von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. (2a) Wer die Einsichtnahme in die Unterlagen nach den Paragraphen 7 b, Absatz 5 und 7 d verweigert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist für jede/n Arbeitnehmer/in von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen.

(3) Ebenso ist nach Abs. 2a zu bestrafen, wer als Arbeitgeber/in entgegen § 7g Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert. (3) Ebenso ist nach Absatz 2 a, zu bestrafen, wer als Arbeitgeber/in entgegen Paragraph 7 g, Absatz 2, die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.

(4) Wer als

1.

Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder Arbeitgeber/in im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, Absatz eins, oder 7b Absatz eins und 9 entgegen Paragraph 7 d, die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder

2.

Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen dem/der Beschäftiger/in nicht nachweislich bereitstellt, oder Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen Paragraph 7 d, Absatz 2, die Lohnunterlagen dem/der Beschäftiger/in nicht nachweislich bereitstellt, oder

3.

Beschäftiger/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält Beschäftiger/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen Paragraph 7 d, Absatz 2, die Lohnunterlagen nicht bereithält

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen.

(5) Wer als Arbeitgeber/in einen/e Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende 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. Auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen bei den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgeltbestandteilen sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für die in § 7g Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Arbeitnehmer/innen liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im

Wiederholungsfall 4 000 Euro bis 50 000 Euro.(5) Wer als Arbeitgeber/in einen/e Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in Paragraph 49, Absatz 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. Auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen bei den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgeltbestandteilen sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für die in Paragraph 7 g, Absatz eins, Ziffer eins und 2 genannten Arbeitnehmer/innen liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall 4 000 Euro bis 50 000 Euro.

(5a) Die Strafbarkeit nach Abs. 5 ist nicht gegeben, wenn der/die Arbeitgeber/in vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 7f bis 7h die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt nachweislich leistet.(5a) Die Strafbarkeit nach Absatz 5, ist nicht gegeben, wenn der/die Arbeitgeber/in vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den Paragraphen 7 f bis 7 h die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

(6) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass

1.

der/die Arbeitgeber/in dem/dem Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

2.

die Unterschreitung des nach Abs. 5 Z 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder die Unterschreitung des nach Absatz 5, Ziffer eins, maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder

3.

das Verschulden des/dem Arbeitgebers/in oder des/dem zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des/dem verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt, das Verschulden des/dem Arbeitgebers/in oder des/dem zur Vertretung nach außen Berufenen (Paragraph 9, Absatz eins, VStG) oder des/dem verantwortlichen Beauftragten (Paragraph 9, Absatz 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/die Arbeitgeber/in dem/dem Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 5 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen. hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der/die Arbeitgeber/in dem/dem Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Absatz 5, ist Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/dem Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

(7) 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 in diesen Fällen fünf Jahre. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Fristen nach den beiden ersten Sätzen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 5 dritter Satz) zu laufen.(7) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (Paragraph 31, Absatz eins, 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 (Paragraph 31, Absatz 2, VStG) beträgt in diesen Fällen fünf Jahre. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Fristen nach den beiden ersten Sätzen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Absatz 5, dritter Satz) zu laufen.

(7a) Für den Fall, dass der/die Arbeitgeber/in das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 5 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. 7 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung.(7a) Für den Fall, dass der/die Arbeitgeber/in das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Absatz 5, nachträglich leistet, beträgt die Dauer der Fristen nach Paragraph 31, Absatz eins und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Absatz 7, die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung.

(8) Parteistellung in Verwaltungsstrafverfahren

1.

nach Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 und 4 und nach § 7b Abs. 8 hat die Abgabenbehörde, in den Fällen des Abs. 5 in Verbindung mit § 7e das Kompetenzzentrum LSDB,nach Absatz eins, erster Satz, Absatz 2 und 4 und nach Paragraph 7 b, Absatz 8, hat die Abgabenbehörde, in den Fällen des Absatz 5, in Verbindung mit Paragraph 7 e, das Kompetenzzentrum LSDB,

2.

nach Abs. 5 in Verbindung mit § 7g und in den Fällen des Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 3 hat der zuständige Träger der Krankenversicherung,nach Absatz 5, in Verbindung mit Paragraph 7 g und in den Fällen des Absatz eins, zweiter Satz und Absatz 3, hat der zuständige Träger der Krankenversicherung,

3.

nach Abs. 1, 2a, 4 und 5 und nach § 7b Abs. 8 in Verbindung mit § 7h hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,nach Absatz eins, 2 a, 4 und 5 und nach Paragraph 7 b, Absatz 8, in Verbindung mit Paragraph 7 h, hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, auch wenn die Anzeige nicht durch die in den Z 1 bis 3 genannten Einrichtungen erfolgt. Diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.auch wenn die Anzeige nicht durch die in den Ziffer eins bis 3 genannten Einrichtungen erfolgt. Diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

(9) Bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/innen liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(10) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

Bestellung von verantwortlichen Beauftragten

§ 7j. (1) Die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 und 3 VStG für die Einhaltung dieses Bundesgesetzes wird erst rechtswirksam, nachdem Paragraph 7 j, (1) Die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß Paragraph 9, Absatz 2 und 3 VStG für die Einhaltung dieses Bundesgesetzes wird erst rechtswirksam, nachdem

1.

bei der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen durch Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a oder 7b oder Überlasser/innen mit Sitz im Ausland, oder bei der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen durch Arbeitgeber/innen im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, oder 7b oder Überlasser/innen mit Sitz im Ausland, oder

2.

beim zuständigen Träger der Krankenversicherung durch Arbeitgeber/innen oder Beschäftigter/innen mit Sitz im Inland eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des/der Bestellten eingelangt ist. Dies gilt nicht für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten auf Verlangen der Behörde gemäß § 9 Abs. 2 VStG. Eingegangene Mitteilungen nach Z 1 sind an das Kompetenzzentrum LSDB, eingegangene Mitteilungen nach den Ziffern 1 und 2 für den Baubereich (Abschnitt I oder § 33d des BUAG) sind auch an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse weiterzuleiten. eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des/der Bestellten eingelangt ist. Dies gilt nicht für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten auf Verlangen der Behörde gemäß Paragraph 9, Absatz 2, VStG. Eingegangene Mitteilungen nach Ziffer eins, sind an das Kompetenzzentrum LSDB, eingegangene Mitteilungen nach den Ziffern 1 und 2 für den Baubereich (Abschnitt römisch eins oder Paragraph 33 d, des BUAG) sind auch an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse weiterzuleiten.

(2) Der/Die Arbeitgeber/in oder der/die Beschäftigter/in hat den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten nach Abs. 1 unverzüglich schriftlich der Einrichtung mitzuteilen, bei welcher die Mitteilung der Bestellung nach Abs. 1 einzubringen war. (2) Der/Die Arbeitgeber/in oder der/die Beschäftigter/in hat den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten nach Absatz eins, unverzüglich schriftlich der Einrichtung mitzuteilen, bei welcher die Mitteilung der Bestellung nach Absatz eins, einzubringen war.

(3) Wer als Arbeitgeber/in oder als Beschäftigter/in den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten entgegen Abs. 2 nicht meldet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 41 Euro bis 4.140 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 83 Euro bis 4.140 Euro zu bestrafen. (3) Wer als Arbeitgeber/in oder als Beschäftigter/in den Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten entgegen Absatz 2, nicht meldet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 41 Euro bis 4.140 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 83 Euro bis 4.140 Euro zu bestrafen."

Die maßgeblichen Bestimmungen des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG) lauten:

„Besondere Fälle der Verantwortlichkeit

§ 9. (1) Für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften ist, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. Paragraph 9, (1) Für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften ist, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Absatz 2,) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

(2) Die zur Vertretung nach außen Berufenen sind berechtigt und, soweit es sich zur Sicherstellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit als erforderlich erweist, auf Verlangen der Behörde verpflichtet, aus ihrem Kreis eine oder mehrere Personen als verantwortliche Beauftragte zu bestellen, denen für das ganze Unternehmen oder für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens die Verantwortung für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften obliegt. Für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens können aber auch andere Personen zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden.

(3) Eine natürliche Person, die Inhaber eines räumlich oder sachlich gegliederten Unternehmens ist, kann für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche ihres Unternehmens einen verantwortlichen Beauftragten bestellen.

(4) Verantwortlicher Beauftragter kann nur eine Person mit Hauptwohnsitz im Inland sein, die strafrechtlich verfolgt werden kann, ihrer Bestellung nachweislich zugestimmt hat und der für den ihrer Verantwortung unterliegenden klar abzugrenzenden Bereich eine entsprechende Anordnungsbefugnis zugewiesen ist. Das Erfordernis des Hauptwohnsitzes im Inland gilt nicht für Staatsangehörige von EWR-Vertragsstaaten, falls Zustellungen im Verwaltungsstrafverfahren durch Staatsverträge mit dem Vertragsstaat des Wohnsitzes des verantwortlichen Beauftragten oder auf andere Weise sichergestellt sind.

(5) Verletzt der verantwortliche Beauftragte auf Grund einer besonderen Weisung des Auftraggebers eine Verwaltungsvorschrift, so ist er dann nicht verantwortlich, wenn er glaubhaft zu machen vermag, daß ihm die Einhaltung dieser Verwaltungsvorschrift unzumutbar war.

(6) Die zur Vertretung nach außen berufenen Personen im Sinne des Abs. 1 sowie Personen im Sinne des Abs. 3 bleiben trotz Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten – unbeschadet der Fälle des § 7 – strafrechtlich verantwortlich, wenn sie die Tat vorsätzlich nicht verhindert haben. (6) Die zur Vertretung nach außen berufenen Personen im Sinne des Absatz eins, sowie Personen im Sinne des Absatz 3, bleiben trotz Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten – unbeschadet der Fälle des Paragraph 7, – strafrechtlich verantwortlich, wenn sie die Tat vorsätzlich nicht verhindert haben.

(7) Juristische Personen und eingetragene Personengesellschaften sowie die in Abs. 3 genannten natürlichen Personen haften für die über die zur Vertretung nach außen Berufenen oder über einen verantwortlichen Beauftragten verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand. (7) Juristische Personen und eingetragene Personengesellschaften sowie die in Absatz 3, genannten natürlichen Personen haften für die über die zur Vertretung nach außen Berufenen oder über einen verantwortlichen Beauftragten verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand.

Außerordentliche Milderung der Strafe

§ 20. Überwiegen die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich oder ist der Beschuldigte ein Jugendlicher, so kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden. Paragraph 20, Überwiegen die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich oder ist der Beschuldigte ein Jugendlicher, so kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden.

§ 45. (1) Die Behörde hat von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn Paragraph 45, (1) Die Behörde hat von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn

1.
die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Verwaltungsübertretung bildet;
 2.
der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen;
 3.
Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen;
 4.
die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind;
 5.
die Strafverfolgung nicht möglich ist;
 6.
die Strafverfolgung einen Aufwand verursachen würde, der gemessen an der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und der Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat unverhältnismäßig wäre.
- Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die

Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Ziffer 4, unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

(...)“

III. Erwägungen:römisch drei. Erwägungen:

Die Beschwerdeführerin steht auf dem Standpunkt, dass sie zwar Gesellschafterin der Firma B-Firma in Holland und für sämtliche administrativen Tätigkeiten zuständig sei, für Österreich und damit für B-Firma Österreich alleinig Herr FF zuständig und auch alleinvertretungsbefugt wäre. Dem ist entgegenzuhalten, dass für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, als welche sich die B-Firma darstellt, strafrechtlich verantwortlich ist, wer zur Vertretung nach außen berufen ist (vgl § 9 Abs 1 VStG). Bei der niederländischen vennootschap onder firma (V.O.F.) handelt es sich um eine Rechtsform ohne eigene Rechtsfähigkeit, das heißt die Gesellschaft wird durch die jeweiligen Gesellschafter nach außen vertreten. Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin Gesellschafterin der Firma B-Firma ist. Grundsätzlich käme die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs 2 VStG in Betracht. Eine entsprechende Bestellsurkunde wurde von der Beschwerdeführerin jedoch nicht vorgelegt. Darüber hinaus wäre eine Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten erst wirksam, nachdem diese schriftliche Bestellung bei der zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen eingelangt ist. Eine entsprechende Meldung an die zentrale Koordinationsstelle ist nicht erfolgt, sodass nicht von einer rechtswirksamen Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gesprochen werden kann. Die Beschwerdeführerin ist sohin verwaltungsstrafrechtlich für die ihr vorgeworfenen Verwaltungsübertretungen verantwortlich. Die Beschwerdeführerin steht auf dem Standpunkt, dass sie zwar Gesellschafterin der Firma B-Firma in Holland und für sämtliche administrativen Tätigkeiten zuständig sei, für Österreich und damit für B-Firma Österreich alleinig Herr FF zuständig und auch alleinvertretungsbefugt wäre. Dem ist entgegenzuhalten, dass für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, als welche sich die B-Firma darstellt, strafrechtlich verantwortlich ist, wer zur Vertretung nach außen berufen ist (vergleiche Paragraph 9, Absatz eins, VStG). Bei der niederländischen vennootschap onder firma (römisch fünf.O.F.) handelt es sich um eine Rechtsform ohne eigene Rechtsfähigkeit, das heißt die Gesellschaft wird durch die jeweiligen Gesellschafter nach außen vertreten. Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin Gesellschafterin der Firma B-Firma ist. Grundsätzlich käme die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten iSd Paragraph 9, Absatz 2, VStG in Betracht. Eine entsprechende Bestellsurkunde wurde von der Beschwerdeführerin jedoch nicht vorgelegt. Darüber hinaus wäre eine Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten erst wirksam, nachdem diese schriftliche Bestellung bei der zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen eingelangt ist. Eine entsprechende Meldung an die zentrale Koordinationsstelle ist nicht erfolgt, sodass nicht von einer rechtswirksamen Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gesprochen werden kann. Die Beschwerdeführerin ist sohin verwaltungsstrafrechtlich für die ihr vorgeworfenen Verwaltungsübertretungen verantwortlich.

Zutreffend verweist die Beschwerdeführerin darauf, dass die erforderlichen Unterlagen umgehend der Finanzpolizei übermittelt wurden. Dieser Umstand wurde von der belangten Behörde auch entsprechend gewürdigt und wurde die vorgesehene Mindeststrafe in Anwendung des § 20 VStG auf die Hälfte reduziert. Festzuhalten ist jedoch, dass Lohnunterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten sind. Diesem eindeutigen gesetzlichen Auftrag hat die Beschwerdeführerin erkennbar zuwidergehandelt, wenngleich ein Arbeitsvertrag in holländischer Sprache, doch nicht unterschrieben am Arbeits(Einsatz)ort vorhanden war. Zutreffend verweist die Beschwerdeführerin darauf, dass die erforderlichen Unterlagen umgehend der Finanzpolizei übermittelt wurden. Dieser Umstand wurde von der belangten Behörde auch entsprechend gewürdigt und wurde die vorgesehene Mindeststrafe in Anwendung des Paragraph 20, VStG auf die Hälfte reduziert. Festzuhalten ist jedoch, dass Lohnunterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung am Arbeits(Einsatz)ort im Inland

bereitzuhalten sind. Diesem eindeutigen gesetzlichen Auftrag hat die Beschwerdeführerin erkennbar zuwidergehandelt, wenngleich ein Arbeitsvertrag in holländischer Sprache, doch nicht unterschrieben am Arbeits(Einsatz)ort vorhanden war.

Der objektive Tatbestand der Verwaltungsübertretungen ist somit erfüllt.

Was die subjektive Tatseite betrifft, ist anzuführen, dass gemäß § 5 Abs 1 VStG zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten genügt, 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 solchen Ungehorsamsdeliktes, als welches sich auch die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen darstellen, tritt somit insofern eine Verlagerung der Behauptungslast ein, als die Behörde lediglich die Verwirklichung des objektiven Tatbestandes zu beweisen hat, während es Sache des Täters ist, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Was die subjektive Tatseite betrifft, ist anzuführen, dass gemäß Paragraph 5, Absatz eins, VStG zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten genügt, 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 solchen Ungehorsamsdeliktes, als welches sich auch die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen darstellen, tritt somit insofern eine Verlagerung der Behauptungslast ein, als die Behörde lediglich die Verwirklichung des objektiven Tatbestandes zu beweisen hat, während es Sache des Täters ist, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Hinsichtlich mangelnden Verschuldens hat die Beschwerdeführerin nichts vorgebracht, sodass zumindest von Fahrlässigkeit ausgegangen werden konnte.

IV. Strafbemessung:römisch vier. Strafbemessung:

Nach § 19 Abs 1 VStG ist Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Nach § 19 Abs 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen. Nach Paragraph 19, Absatz eins, VStG ist Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Nach Paragraph 19, Absatz 2, VStG sind im ordentlichen Verfahren (Paragraphen 40 bis 46) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Sinn und Zweck der Bestimmungen des AVRAG ist es unter anderem zu verhindern, dass im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit österreichische Arbeitsbedingungen unterlaufen werden. Durch die Dienstleistungsfreiheit wird ermöglicht, dass auch Arbeitgeber, die keine Niederlassung in Österreich haben, Arbeitnehmer in Österreich beschäftigen oder zeitlich befristet nach Österreich entsenden können. Durch das Unterlassen der Bereithaltung der Lohnunterlagen in deutscher Sprache „wird die Kontrolle der Bestimmungen des AVRAG erschwert. Für die gegenständlichen Übertretungen ist ein Strafraum von Euro 1.000,00 bis Euro 10.000,00 vorgesehen. Als mildernd war die bisherige Unbescholtenheit der Beschwerdeführerin sowie die unverzügliche Übermittlung der Unterlagen per E-Mail an die Finanzpolizei, als erschwerend war nichts zu werten. Weiters ist davon auszugehen, dass die österreichischen Arbeitsbedingungen mit jenen in den Niederlanden im Wesentlichen vergleichbar sind, sodass Sinn

und Zweck der übertretenen Norm nur unwesentlich beeinträchtigt wurde. In Anbetracht der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin umgehend die erforderlichen Unterlagen der Finanzpolizei übermittelt hat, keine Unterentlohnung festgestellt werden konnte und sich die Beschwerdeführerin darüber hinaus im gesamten Verfahren äußerst kooperativ gezeigt hat, konnte im gegenständlichen Fall unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens der Beschwerdeführerin von der Verhängung einer Geldstrafe abgesehen werden und eine Ermahnung erteilt werden. Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

V. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:römisch fünf. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage iSd 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. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage iSd Artikel 133, Absatz 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.

Landesverwaltungsgericht Tirol

Mag. Hannes Piccolroaz

(Richter)

Schlagworte

Keine Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitgehalten; verantwortlicher Beauftragter;

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGTI:2017:LVwG.2016.40.1944.2

Zuletzt aktualisiert am

28.03.2017

Quelle: Landesverwaltungsgericht Tirol LVwG Tirol, <https://www.lvwg-tirol.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at