

TE Lvwg Erkenntnis 2018/10/12 VGW-041/078/10849/2017

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.10.2018

Entscheidungsdatum

12.10.2018

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

60/02 Arbeitnehmerschutz

62 Arbeitsmarktverwaltung

40/01 Verwaltungsverfahren

Norm

AVRAG §7d Abs1

AVRAG §7d Abs2

AVRAG §7i Abs4 Z3

AÜG §3 Abs1

AÜG §3 Abs2

AÜG §3 Abs3

AÜG §4 Abs1

AÜG §4 Abs2

VStG §9 Abs1

VStG §45 Abs1 Z4

1. AVRAG § 7d gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7d gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
1. AVRAG § 7d gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7d gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
1. AVRAG § 7i gültig von 14.08.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7i gültig von 01.01.2015 bis 13.08.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
3. AVRAG § 7i gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013
4. AVRAG § 7i gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
1. AÜG § 3 heute
2. AÜG § 3 gültig ab 01.07.1988
1. AÜG § 3 heute
2. AÜG § 3 gültig ab 01.07.1988

1. AÜG § 3 heute
2. AÜG § 3 gültig ab 01.07.1988
1. AÜG § 4 heute
2. AÜG § 4 gültig ab 01.07.1988
1. AÜG § 4 heute
2. AÜG § 4 gültig ab 01.07.1988
1. VStG § 9 heute
2. VStG § 9 gültig ab 05.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2008
3. VStG § 9 gültig von 01.01.2002 bis 04.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2001
4. VStG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
5. VStG § 9 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998
1. VStG § 45 heute
2. VStG § 45 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VStG § 45 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VStG § 45 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.2013

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Marcus Osterauer über die Beschwerde des Herrn A. B., vertreten durch Rechtsanwalts KG, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 30. Juni 2017, Zl. ..., wegen Verwaltungsübertretungen gemäß § 7d Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Marcus Osterauer über die Beschwerde des Herrn A. B., vertreten durch Rechtsanwalts KG, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 30. Juni 2017, Zl. ..., wegen Verwaltungsübertretungen gemäß Paragraph 7 d, Absatz 2, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, zu Recht erkannt:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben, das bekämpfte Straferkenntnis behoben und das Strafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG eingestellt. römisch eins. Der Beschwerde wird stattgegeben, das bekämpfte Straferkenntnis behoben und das Strafverfahren gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG eingestellt.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Beschwerdeführer keinen Beitrag zu den Kosten des verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens zu leisten. römisch zwei. Gemäß Paragraph 52, Absatz 8, VwGVG hat der Beschwerdeführer keinen Beitrag zu den Kosten des verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. römisch drei. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

1. Bekämpftes Straferkenntnis:

Mit dem bekämpften Straferkenntnis des Magistrats der Stadt Wien (in Folge: belangte Behörde) vom 30. Juni 2017 zur GZ ... wurden über den Beschwerdeführer wegen Übertretung des § 7d Abs. 2 AVRAG gemäß § 7i Abs. 4 Z 3 AVRAG 4 Geldstrafen zu je 2.000,00 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit 4 Ersatzfreiheitsstrafen von je 2 Tagen, verhängt, da er es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Österreich zu verantworten habe, dass diese Gesellschaft als inländische Beschäftigterin der von der D. d.o.o. mit Sitz in Slowenien überlassenen Arbeitnehmer E. F., G. H., J. K. und L. M. die Lohnunterlagen gemäß § 7d AVRAG am 22. Oktober 2015 nicht auf der Baustelle in Wien, N.-Gasse, bereitgehalten habe. Gemäß § 64 VStG wurde dem Beschwerdeführer ein Beitrag zu den Kosten des Verfahrens in der Höhe von 800,00 Euro auferlegt. Weiters wurde gemäß § 9 Abs. 7 VStG ausgesprochen, dass die C. GmbH für die über den Beschwerdeführer verhängten Geldstrafen und die ihm auferlegten Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand haftet. Mit dem bekämpften Straferkenntnis des Magistrats der Stadt Wien (in Folge: belangte Behörde) vom 30. Juni 2017 zur GZ ... wurden über den Beschwerdeführer wegen Übertretung des Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG gemäß

Paragraph 7 i, Absatz 4, Ziffer 3, AVRAG 4 Geldstrafen zu je 2.000,00 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit 4 Ersatzfreiheitsstrafen von je 2 Tagen, verhängt, da er es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Österreich zu verantworten habe, dass diese Gesellschaft als inländische Beschäftigterin der von der D. d.o.o. mit Sitz in Slowenien überlassenen Arbeitnehmer E. F., G. H., J. K. und L. M. die Lohnunterlagen gemäß Paragraph 7 d, AVRAG am 22. Oktober 2015 nicht auf der Baustelle in Wien, N.-Gasse, bereitgehalten habe. Gemäß Paragraph 64, VStG wurde dem Beschwerdeführer ein Beitrag zu den Kosten des Verfahrens in der Höhe von 800,00 Euro auferlegt. Weiters wurde gemäß Paragraph 9, Absatz 7, VStG ausgesprochen, dass die C. GmbH für die über den Beschwerdeführer verhängten Geldstrafen und die ihm auferlegten Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand haftet.

2. Beschwerde und Beschwerdeverfahren:

2.1. Gegen dieses Straferkenntnis erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien mit dem Antrag, das angefochtene Straferkenntnis zu beheben, in eventu die verhängte Strafe in Anwendung des § 20 VStG zu reduzieren. Begründend wird in der Beschwerde (auf das Wesentlichste zusammengefasst) ausgeführt, dass das Vertragsverhältnis mit der D. d.o.o. zwar nicht als Werkvertrag sondern als Vertrag über die Überlassung von Arbeitskräften zu qualifizieren sei. Allerdings treffe den Beschwerdeführer auf Grund der komplexen Rechtslage kein oder höchstens ein geringes Verschulden, das eine außerordentliche Strafmilderung rechtfertige. Weiters seien die Lohnunterlagen ohnedies nach der Kontrolle von der D. d.o.o. vorgelegt worden. Weiters sei für den Fall, dass man nicht einen die Schuld ausschließenden Rechtsirrtum seinerseits annehme, bei der Strafbemessung neben seiner bisherigen Unbescholtenheit ein die Schuld nicht ausschließender Rechtsirrtum, der Umstand, dass kein Schaden herbeigeführt worden sei und der seit der Tat verstrichene Zeitraum mildernd zu berücksichtigen. Erschwerungsgründe würden nicht vorliegen. Er habe sich seit der Tat wohlverhalten und das rechtswidrige Verhalten eingestellt, sodass auch general- oder spezialpräventive Gründe keine derart hohe Strafe erforderten.

2.1. Gegen dieses Straferkenntnis erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien mit dem Antrag, das angefochtene Straferkenntnis zu beheben, in eventu die verhängte Strafe in Anwendung des Paragraph 20, VStG zu reduzieren. Begründend wird in der Beschwerde (auf das Wesentlichste zusammengefasst) ausgeführt, dass das Vertragsverhältnis mit der D. d.o.o. zwar nicht als Werkvertrag sondern als Vertrag über die Überlassung von Arbeitskräften zu qualifizieren sei. Allerdings treffe den Beschwerdeführer auf Grund der komplexen Rechtslage kein oder höchstens ein geringes Verschulden, das eine außerordentliche Strafmilderung rechtfertige. Weiters seien die Lohnunterlagen ohnedies nach der Kontrolle von der D. d.o.o. vorgelegt worden. Weiters sei für den Fall, dass man nicht einen die Schuld ausschließenden Rechtsirrtum seinerseits annehme, bei der Strafbemessung neben seiner bisherigen Unbescholtenheit ein die Schuld nicht ausschließender Rechtsirrtum, der Umstand, dass kein Schaden herbeigeführt worden sei und der seit der Tat verstrichene Zeitraum mildernd zu berücksichtigen. Erschwerungsgründe würden nicht vorliegen. Er habe sich seit der Tat wohlverhalten und das rechtswidrige Verhalten eingestellt, sodass auch general- oder spezialpräventive Gründe keine derart hohe Strafe erforderten.

2.2. Am 21. August 2018 fand vor dem Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, an der der Beschwerdeführer teilnahm.

3. Festgestellter Sachverhalt und Beweiswürdigung:

3.1. Folgender Sachverhalt wird festgestellt:

Der Beschwerdeführer war am 22. Oktober 2015 – neben P. R. und S. T. - Geschäftsführer und gemeinsam mit P. R. und S. T. zur Vertretung nach außen Berufener der C. GmbH mit Sitz in U. (Firmenbuchauszug; unstrittig). Geschäftszweig der C. GmbH ist das Baumeistergewerbe (eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten) (Firmenbuchauszug). Der Beschwerdeführer hatte die Gewerbebefugnis inne und kümmerte sich unternehmensintern insbesondere um Arbeitssicherheit und die Einhaltung geweberechtlicher Vorschriften (Aussagen des Beschwerdeführers und von S. T. vor Gericht).

Am 12. Jänner 2015 schloss die (im Vertrag als Auftraggeber) bezeichnete C. GmbH, vertreten durch S. T., einen „General-Kooperationsvertrag“ mit der (im Vertrag als Auftragnehmer bezeichneten) D. d.o.o. mit Sitz in Slowenien ab, mit dem „[d]er Auftraggeber [...] den Auftragnehmer, soweit dieser aus Gründen der Kapazität die vereinzelter Aufträge annehmen kann, mit der Durchführung aller derzeitiger und zukünftiger Bauaufträge, welche der AG seitens des Investors erhalten hat, erhält oder erhalten wird (Generalsubunternehmer).“ beauftragt (Vertrag vom 12. Jänner 2015). Am 13. Juli 2015 unterfertigten die C. GmbH und die D. d.o.o. ein Auftragschreiben, mit dem die D. d.o.o. „mit

dem Verlegen von Baustahl für die Stahlbetonbauteile (Bewehrung flechten inklusive schneiden und verlegen) Bei einer Verlege-Leistung von mind. 105 kg/Std auf das ges. Projekt nach Aufmaß“ für ein Bauvorhaben in Wien, N.-Gasse beauftragt wurde. Vereinbart wurden ein Preis nach verlegtem Gewicht und ein Fertigstellungstermin „ca. Februar 2016“. Eine nähere Festlegung des Leistungsumfanges im Auftragsschreiben erfolgte nicht (Auftragsschreiben vom 13. Juli 2015).

Die C. GmbH hatte außer für die Baustelle in der N.-Gasse von ein und demselben Bauunternehmen auch einen Auftrag für ein Bauvorhaben in der V.-Gasse erhalten. Die beiden Baustellen waren etwa 100 Meter voneinander entfernt und hatten die gleiche Bauaufsicht. Unternehmensintern war S. T. für die Baustellen zuständig. S. T. informierte den Beschwerdeführer nicht über den Einsatz von Arbeitnehmern der D. d.o.o. auf der Baustelle (Aussage von S. T.). Die C. GmbH hatte außer für die Baustelle in der N.-Gasse von ein und demselben Bauunternehmen auch einen Auftrag für ein Bauvorhaben in der römisch fünf.-Gasse erhalten. Die beiden Baustellen waren etwa 100 Meter voneinander entfernt und hatten die gleiche Bauaufsicht. Unternehmensintern war S. T. für die Baustellen zuständig. S. T. informierte den Beschwerdeführer nicht über den Einsatz von Arbeitnehmern der D. d.o.o. auf der Baustelle (Aussage von S. T.).

Die C. GmbH begann am 18. August 2015 mit den Arbeiten auf der Baustelle in der N.-Gasse. Ab Oktober 2015 waren auch Arbeitnehmer der D. d.o.o. auf der Baustelle tätig. Diese wurden vom Polier der C. GmbH bei der C. GmbH angefordert, die diese wiederum bei der D. d.o.o. anforderte. Die Arbeiten wurden zumindest fallweise in gemischten Teams durch Arbeitnehmer der C. GmbH und der D. d.o.o. durchgeführt. Arbeitsanweisungen erhielten die Arbeitnehmer der D. d.o.o. vom Vorarbeiter der C. GmbH. Eine Abgrenzung der von den Arbeitnehmern der C. GmbH erbrachten Leistungen von den von den Arbeitnehmern der D. d.o.o. erbrachten Leistungen fand nicht statt (Aussage W. X.). Die Arbeitnehmer der C. GmbH und der D. d.o.o. benützten auch denselben Baucontainer (Aussage von S. T.). Die C. GmbH begann am 18. August 2015 mit den Arbeiten auf der Baustelle in der N.-Gasse. Ab Oktober 2015 waren auch Arbeitnehmer der D. d.o.o. auf der Baustelle tätig. Diese wurden vom Polier der C. GmbH bei der C. GmbH angefordert, die diese wiederum bei der D. d.o.o. anforderte. Die Arbeiten wurden zumindest fallweise in gemischten Teams durch Arbeitnehmer der C. GmbH und der D. d.o.o. durchgeführt. Arbeitsanweisungen erhielten die Arbeitnehmer der D. d.o.o. vom Vorarbeiter der C. GmbH. Eine Abgrenzung der von den Arbeitnehmern der C. GmbH erbrachten Leistungen von den von den Arbeitnehmern der D. d.o.o. erbrachten Leistungen fand nicht statt (Aussage W. römisch zehn.). Die Arbeitnehmer der C. GmbH und der D. d.o.o. benützten auch denselben Baucontainer (Aussage von S. T.).

Am 22. Oktober 2015 fand eine Baustellenkontrolle der Baustelle in der N.-Gasse durch die Finanzpolizei statt, bei der vier Arbeitnehmer der D. d.o.o. und vier Arbeitnehmer der C. GmbH bei Eisenverlegungsarbeiten angetroffen wurden. Für die Arbeitnehmer der D. d.o.o. wurden am 22. Oktober 2015 keine Lohnunterlagen gemäß § 7d AVRAG bereitgehalten (unstrittig). Diese Lohnunterlagen wurden jedoch in weiterer Folge von der D. d.o.o. an die Finanzpolizei übermittelt (unstrittig). Aus diesen Unterlagen ergab sich kein Verdacht auf Lohndumping hinsichtlich der Arbeitnehmer der D. d.o.o. (unstrittig). Am 22. Oktober 2015 fand eine Baustellenkontrolle der Baustelle in der N.-Gasse durch die Finanzpolizei statt, bei der vier Arbeitnehmer der D. d.o.o. und vier Arbeitnehmer der C. GmbH bei Eisenverlegungsarbeiten angetroffen wurden. Für die Arbeitnehmer der D. d.o.o. wurden am 22. Oktober 2015 keine Lohnunterlagen gemäß Paragraph 7 d, AVRAG bereitgehalten (unstrittig). Diese Lohnunterlagen wurden jedoch in weiterer Folge von der D. d.o.o. an die Finanzpolizei übermittelt (unstrittig). Aus diesen Unterlagen ergab sich kein Verdacht auf Lohndumping hinsichtlich der Arbeitnehmer der D. d.o.o. (unstrittig).

Über den Beschwerdeführer wurde mit rechtskräftigem Straferkenntnis des Magistrats der Stadt Wien vom 31. März 2016, ..., wegen Übertretung des § 17 Abs. 7 AÜG gemäß § 22 Abs. 2 erster Strafsatz AÜG eine Geldstrafe von 1.000,00 Euro, im Nichteinbringungsfall eine Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen und 12 Stunden verhängt, da er es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Österreich zu verantworten habe, dass diese Gesellschaft als inländische Beschäftigterin entgegen § 17 Abs. 7 AÜG für die von der D. d.o.o. mit Sitz in Slowenien überlassenen Arbeitnehmer E. F., G. H., J. K. und L. M. die A1-Meldungen sowie die Meldung gemäß § 17 Abs. 2 und 3 AÜG am 22. Oktober 2015 nicht auf der Baustelle in Wien, N.-Gasse, zur Überprüfung bereitgehalten oder zugänglich gemacht habe (Straferkenntnis vom 31. März 2016). Über den Beschwerdeführer wurde mit rechtskräftigem Straferkenntnis des Magistrats der Stadt Wien vom 31. März 2016, ..., wegen Übertretung des Paragraph 17, Absatz 7, AÜG gemäß Paragraph 22, Absatz 2, erster Strafsatz AÜG eine Geldstrafe von 1.000,00 Euro, im Nichteinbringungsfall eine

Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen und 12 Stunden verhängt, da er es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Österreich zu verantworten habe, dass diese Gesellschaft als inländische Beschäftigterin entgegen Paragraph 17, Absatz 7, AÜG für die von der D. d.o.o. mit Sitz in Slowenien überlassenen Arbeitnehmer E. F., G. H., J. K. und L. M. die A1-Meldungen sowie die Meldung gemäß Paragraph 17, Absatz 2 und 3 AÜG am 22. Oktober 2015 nicht auf der Baustelle in Wien, N.-Gasse, zur Überprüfung bereitgehalten oder zugänglich gemacht habe (Straferkenntnis vom 31. März 2016).

Der Beschwerdeführer war am 22. Oktober 2015 verwaltungsstrafrechtlich unbescholten (unstrittig) und erzielt ein Nettoeinkommen von 2.400,00 Euro monatlich, ist zur Hälfte Eigentümer eines Einfamilienhauses und ist für zwei Kinder unterhaltspflichtig (Angaben des Beschwerdeführers).

3.2. Beweismittel:

Die Beweismittel stützt sich auf die jeweils in Klammer angeführten Beweismittel. Der Aussage von S. T., der sich der Beschwerdeführer angeschlossen hat, dass erstmals am 22. Oktober 2015 Arbeitnehmer der C. GmbH auf der Baustelle in der N.-Gasse tätig gewesen seien, um ein drohende Pönalezahlung abzuwenden, konnte nicht gefolgt werden. Zunächst erscheint es äußerst unwahrscheinlich, dass ausgerechnet am Tag der Kontrolle erstmals auch Arbeiter der C. GmbH auf der Baustelle in der N.-Gasse tätig waren. Vor allem aber hat der Zeuge X. bei seiner Einvernahme durch die Finanzpolizei am Kontrolltag angegeben, dass die C. GmbH bereits seit 18. August 2015 auf der Baustelle tätig ist, während Arbeitnehmer der Firma D. d.o.o. erst seit Oktober 2015 auf der Baustelle tätig seien. Auch die übrigen die Angaben von X. lassen nur den Schluss zu, dass die Arbeitnehmer der C. GmbH und der D. d.o.o. bereits geraume Zeit gemeinsam auf der Baustelle gearbeitet haben. Die Beweismittel stützt sich auf die jeweils in Klammer angeführten Beweismittel. Der Aussage von S. T., der sich der Beschwerdeführer angeschlossen hat, dass erstmals am 22. Oktober 2015 Arbeitnehmer der C. GmbH auf der Baustelle in der N.-Gasse tätig gewesen seien, um ein drohende Pönalezahlung abzuwenden, konnte nicht gefolgt werden. Zunächst erscheint es äußerst unwahrscheinlich, dass ausgerechnet am Tag der Kontrolle erstmals auch Arbeiter der C. GmbH auf der Baustelle in der N.-Gasse tätig waren. Vor allem aber hat der Zeuge römisch zehn. bei seiner Einvernahme durch die Finanzpolizei am Kontrolltag angegeben, dass die C. GmbH bereits seit 18. August 2015 auf der Baustelle tätig ist, während Arbeitnehmer der Firma D. d.o.o. erst seit Oktober 2015 auf der Baustelle tätig seien. Auch die übrigen die Angaben von römisch zehn. lassen nur den Schluss zu, dass die Arbeitnehmer der C. GmbH und der D. d.o.o. bereits geraume Zeit gemeinsam auf der Baustelle gearbeitet haben.

4. Rechtliche Beurteilung:

4.1. Gemäß § 7i Abs. 4 Z 3 AVRAG begeht eine Verwaltungsübertretung, wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe von 1.000,00 Euro 10.000,00 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000,00 Euro bis 20.000,00 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer von 2.000,00 Euro bis 20.000,00 Euro, im Wiederholungsfall von 4.000,00 Euro bis 50.000,00 Euro zu bestrafen. 4.1. Gemäß Paragraph 7 i, Absatz 4, Ziffer 3, AVRAG begeht eine Verwaltungsübertretung, wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen Paragraph 7 d, Absatz 2, die Lohnunterlagen nicht bereithält und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe von 1.000,00 Euro 10.000,00 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000,00 Euro bis 20.000,00 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer von 2.000,00 Euro bis 20.000,00 Euro, im Wiederholungsfall von 4.000,00 Euro bis 50.000,00 Euro zu bestrafen.

4.2. Gemäß § 7d Abs. 1 AVRAG haben Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7,7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 während der Zeit der Entsendung insgesamt (§ 7b Abs. 4 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise, Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend Lohneinstufung zur Prüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmer/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 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. Gemäß § 7d Abs. 2 AVRAG trifft bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung 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.

4.2. Gemäß Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG haben Arbeitgeber/innen im Sinne der Paragraphen 7,,7a Absatz eins, oder 7b Absatz eins und 9 während der Zeit der Entsendung insgesamt (Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6,) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 4,), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise, Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend Lohneinstufung zur Prüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmer/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 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. Gemäß Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG trifft bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung 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.

4.3. Mit dem gegenständlichen Straferkenntnis wird dem Beschwerdeführer vorgeworfen, dass er es als Geschäftsführer der C. GmbH zu verantworten habe, dass diese die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache betreffend die bei der Kontrolle am 22. Oktober 2015 angetroffenen, von der C. GmbH beschäftigten und dieser von der D. d.o.o. im Rahmen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung überlassenen vier namentlich genannten Arbeitnehmer entgegen § 7d Abs. 1 und 2 AVRAG am Kontrollort Wien, N.-Gasse nicht bereitgehalten habe, wodurch er die Rechtsvorschrift des § 7d Abs. 1 und 2 AVRAG in Verbindung mit § 7i Abs. 4 Z 3 AVRAG verletzt habe.

4.3. Mit dem gegenständlichen Straferkenntnis wird dem Beschwerdeführer vorgeworfen, dass er es als Geschäftsführer der C. GmbH zu verantworten habe, dass diese die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache betreffend die bei der Kontrolle am 22. Oktober 2015 angetroffenen, von der C. GmbH beschäftigten und dieser von der D. d.o.o. im Rahmen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung überlassenen vier namentlich genannten Arbeitnehmer entgegen Paragraph 7 d, Absatz eins und 2 AVRAG am Kontrollort Wien, N.-Gasse nicht bereitgehalten habe, wodurch er die Rechtsvorschrift des Paragraph 7 d, Absatz eins und 2 AVRAG in Verbindung mit Paragraph 7 i, Absatz 4, Ziffer 3, AVRAG verletzt habe.

4.4.1. Entscheidungswesentlich ist daher, ob eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, da nur für diesen Fall die C. GmbH gemäß § 7d Abs. 2 AVRAG dazu verpflichtet war, die Lohnunterlagen gemäß § 7d Abs. 1 AVRAG am Arbeitsort bereitzuhalten.

4.4.1. Entscheidungswesentlich ist daher, ob eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, da nur für diesen Fall die C. GmbH gemäß Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG dazu verpflichtet war, die Lohnunterlagen gemäß Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG am Arbeitsort bereitzuhalten.

4.4.2. Gemäß § 3 Abs. 1 AÜG ist Überlassung von Arbeitskräften die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Gemäß § 3 Abs. 2 AÜG ist Überlasser, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Gemäß § 3 Abs. 3 AÜG ist Beschäftigter, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. 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. Gemäß § 4 Abs. 2 AÜG liegt Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber entweder 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.

4.4.2. Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, AÜG ist Überlassung von Arbeitskräften die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Gemäß Paragraph 3, Absatz 2, AÜG ist Überlasser, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Gemäß Paragraph 3,

Absatz 3, AÜG ist Beschäftiger, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, AÜG ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Gemäß Paragraph 4, Absatz 2, AÜG liegt Arbeitskräfteüberlassung insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber entweder 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.

4.4.3.1. Zu prüfen ist daher zunächst, ob einer der Tatbestände des § 4 Abs. 2 Z 1 bis 4 AÜG vorliegt, da, wenn auch nur einer dieser Tatbestände verwirklicht ist, jedenfalls von Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG auszugehen ist. 4.4.3.1. Zu prüfen ist daher zunächst, ob einer der Tatbestände des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer eins bis 4 AÜG vorliegt, da, wenn auch nur einer dieser Tatbestände verwirklicht ist, jedenfalls von Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG auszugehen ist.

4.4.3.2. Nach den Sachverhaltsfeststellungen erstellten die Arbeitnehmer der D. d.o.o. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen der C. GmbH abweichendes, unterscheidbares und nur ihr zurechenbares Werk, da die Arbeitnehmer beider Unternehmen in gemeinsamen Teams arbeiteten und eine Zuordnung der Leistungen an eines der beiden Unternehmen nicht möglich war. Es liegt somit der Tatbestand des § 4 Abs. 1 Z 3 AÜG vor. 4.4.3.2. Nach den Sachverhaltsfeststellungen erstellten die Arbeitnehmer der D. d.o.o. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen der C. GmbH abweichendes, unterscheidbares und nur ihr zurechenbares Werk, da die Arbeitnehmer beider Unternehmen in gemeinsamen Teams arbeiteten und eine Zuordnung der Leistungen an eines der beiden Unternehmen nicht möglich war. Es liegt somit der Tatbestand des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 3, AÜG vor.

4.4.3.3. Auch die Voraussetzungen im Sinne des § 4 Abs. 2 Z 3 AÜG liegen vor, da die Arbeitnehmer der D. d.o.o. in gemeinsamen Teams mit den Arbeitnehmern der C. GmbH arbeiteten und sie auch Arbeitsanweisungen vom Vorarbeiter der C. GmbH erhielten. 4.4.3.3. Auch die Voraussetzungen im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer 3, AÜG liegen vor, da die Arbeitnehmer der D. d.o.o. in gemeinsamen Teams mit den Arbeitnehmern der C. GmbH arbeiteten und sie auch Arbeitsanweisungen vom Vorarbeiter der C. GmbH erhielten.

4.4.4. Aber auch insgesamt ist bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise nicht von einem Werkvertrag sondern von einem grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassungsvertrag auszugehen. So wurden die Arbeitnehmer vom Vorarbeiter der C. GmbH bei dieser angefordert, und in weiterer Folge wiederum Arbeitskräfte von der C. GmbH bei der D. d.o.o. angefordert. Weiters wurde von den Arbeitnehmern der D. d.o.o. kein räumlich und sachlich konkret abgrenzbares und abgegrenztes Werk zu einem vorgegebenen Termin erstellt. Auch der Umstand, dass eine Verlegeleistung von mindestens 105 kg pro Stunde vereinbart wurde, spricht für eine Arbeitskräfteüberlassung. Die Arbeitnehmer der D. d.o.o. erhielten auch Weisungen vom Vorarbeiter der C. GmbH und arbeiteten in gemeinsamen Teams mit Arbeitnehmern der C. GmbH. Die angeführten Umstände sprechen ihrem wirtschaftlichen Gehalt nach gegen das Vorliegen eines Werkvertrages und für das Vorliegen eines Arbeitskräfteüberlassungsvertrages .

Dass im Vertrag eine Haftung der D. d.o.o. für die von ihren Arbeitnehmern durchgeführten Arbeiten vereinbart wurde und eine Abrechnung nach verlegtem Gewicht vereinbart wurde, fällt demgegenüber nicht ins Gewicht, da eine Abgrenzung der von den Arbeitnehmern der D. d.o.o. erbrachten Leistungen zu den von den Arbeitnehmern der C. GmbH erbrachten Leistungen nicht möglich war, sodass eine Abrechnung nach Aufmaß und eine Zuordnung der Verantwortlichkeit für allfällige Mängel nicht möglich war

4.4.5. Auch bei einer Gesamtbetrachtung handelt es sich daher bei der Vertragsbeziehung zwischen der C. GmbH und der D. d.o.o. ihrem wirtschaftlichen Gehalt nach um einen Arbeitskräfteüberlassungsvertrag und nicht um einen Werkvertrag.

4.4.6. Im Übrigen wird auch vom Beschwerdeführer ausdrücklich zugestanden, dass kein Werkvertrag sondern eine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt. Von einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung ist weiters schon auf Grund des Straferkenntnisses vom 31. März 2016, GZ ... auszugehen, da Voraussetzung für eine Bestrafung des

Beschwerdeführers nach § 17 Abs. 7 AÜG das Vorliegen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung ist und das Straferkenntnis bindende Wirkung für den Beschwerdeführer entfaltet (VwGH 11. Juli 2018, Ra 2017/17/0052).4.4.6. Im Übrigen wird auch vom Beschwerdeführer ausdrücklich zugestanden, dass kein Werkvertrag sondern eine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt. Von einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung ist weiters schon auf Grund des Straferkenntnisses vom 31. März 2016, GZ ... auszugehen, da Voraussetzung für eine Bestrafung des Beschwerdeführers nach Paragraph 17, Absatz 7, AÜG das Vorliegen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung ist und das Straferkenntnis bindende Wirkung für den Beschwerdeführer entfaltet (VwGH 11. Juli 2018, Ra 2017/17/0052).

4.4.7. Es ist daher zusammengefasst davon auszugehen, dass die C. GmbH E. F., G. H., J. K. und L. M. am 22. Oktober 2015 als inländische Beschäftigterin im Rahmen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt hat und die C. GmbH gemäß § 7d Abs. 2 AVRAG als Beschäftigterin verpflichtet war, Lohnunterlagen gemäß § 7d Abs. 1 AVRAG am Arbeitsort bereitzuhalten.4.4.7. Es ist daher zusammengefasst davon auszugehen, dass die C. GmbH E. F., G. H., J. K. und L. M. am 22. Oktober 2015 als inländische Beschäftigterin im Rahmen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt hat und die C. GmbH gemäß Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG als Beschäftigterin verpflichtet war, Lohnunterlagen gemäß Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG am Arbeitsort bereitzuhalten.

4.5. Nach den Sachverhaltsfeststellungen hat die C. GmbH für die von ihr beschäftigten Arbeitnehmer der D. d.o.o. die Lohnunterlagen gemäß § 7d Abs. 2 AVRAG nicht bereitgehalten. Der Beschwerdeführer war als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH, und somit als zur Vertretung nach außen Berufener, gemäß § 9 Abs. 1 VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift des § 7d Abs. 2 AVRAG, verantwortlich und hat daher die Verwaltungsübertretung des § 7d Abs. 2 AVRAG in objektiver Hinsicht verwirklicht.4.5. Nach den Sachverhaltsfeststellungen hat die C. GmbH für die von ihr beschäftigten Arbeitnehmer der D. d.o.o. die Lohnunterlagen gemäß Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG nicht bereitgehalten. Der Beschwerdeführer war als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH, und somit als zur Vertretung nach außen Berufener, gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift des Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG, verantwortlich und hat daher die Verwaltungsübertretung des Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG in objektiver Hinsicht verwirklicht.

4.6. Bei Ungehorsamsdelikten – um solche handelt es sich bei den dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen nach § 7d Abs. 2 AVRAG - verlangt die in § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG verankerte widerlegliche Schuldvermutung zu Lasten des Täters, dass dieser von sich aus sein mangelndes Verschulden glaubhaft zu machen hat. Der Beschwerdeführer hat in diesem Zusammenhang mit der komplexen Rechtslage argumentiert. Dieses Vorbringen vermag den Beschwerdeführer jedoch nicht zu entlasten, da er gerade dann, wenn ein komplexe Rechtslage vorliegt, verpflichtet gewesen wäre, entsprechende Rechtsauskünfte, etwa bei der zuständigen Behörde, einzuholen. Dass er dies getan hat, wurde vom Beschwerdeführer weder vorgebracht noch hat das Beschwerdeverfahren diesbezüglich irgendwelche Hinweise ergeben. Auch der Umstand, dass es zwischen dem Beschwerdeführer und den anderen Geschäftsführern eine interne Arbeitsaufteilung gegeben hat und der Beschwerdeführer für die gegenständliche Baustelle intern nicht zuständig war, vermag ihn nicht zu entlasten (VwGH 4. Juli 2008, 2008/17/0072), zumal der Beschwerdeführer auch kein Vorbringen dahingehend erstattet hat, dass er die Tätigkeit des zuständigen Geschäftsführers irgendwie überwacht hat. Der Beschwerdeführer hat daher die ihm zur Last liegende Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu vertreten.4.6. Bei Ungehorsamsdelikten – um solche handelt es sich bei den dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen nach Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG - verlangt die in Paragraph 5, Absatz eins, zweiter Satz VStG verankerte widerlegliche Schuldvermutung zu Lasten des Täters, dass dieser von sich aus sein mangelndes Verschulden glaubhaft zu machen hat. Der Beschwerdeführer hat in diesem Zusammenhang mit der komplexen Rechtslage argumentiert. Dieses Vorbringen vermag den Beschwerdeführer jedoch nicht zu entlasten, da er gerade dann, wenn ein komplexe Rechtslage vorliegt, verpflichtet gewesen wäre, entsprechende Rechtsauskünfte, etwa bei der zuständigen Behörde, einzuholen. Dass er dies getan hat, wurde vom Beschwerdeführer weder vorgebracht noch hat das Beschwerdeverfahren diesbezüglich irgendwelche Hinweise ergeben. Auch der Umstand, dass es zwischen dem Beschwerdeführer und den anderen Geschäftsführern eine interne Arbeitsaufteilung gegeben hat und der Beschwerdeführer für die gegenständliche Baustelle intern nicht zuständig war, vermag ihn nicht zu entlasten (VwGH

4. Juli 2008, 2008/17/0072), zumal der Beschwerdeführer auch kein Vorbringen dahingehend erstattet hat, dass er die Tätigkeit des zuständigen Geschäftsführers irgendwie überwacht hat. Der Beschwerdeführer hat daher die ihm zur Last liegende Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu vertreten.

4.7. Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG ist die Einstellung des Strafverfahrens zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. 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. Die in § 7d Abs. 2 AVRAG normierte Pflicht, die Lohnunterlagen am Arbeitsort bereitzuhalten, dient dem öffentlichen Interesse an der Kontrolle der Einhaltung des Mindestentgeltes im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung. Es würde daher in einem Wertungswiderspruch mit der Möglichkeit des Absehens von der Strafe bei tatsächlicher Unterentlohnung und nicht im Einklang mit den Zielen des § 7i AVRAG (im Vordergrund steht die Sicherstellung des Entgeltanspruches und nicht die Pönalisierung), stehen, wenn ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen die Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG grundsätzlich ausschließen würde (VwGH 28. Februar 2017, Ra 2016/11/0164). Die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes steht der Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG daher nicht entgegen.

4.7. Gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG ist die Einstellung des Strafverfahrens zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. 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. Die in Paragraph 7 d, Absatz 2, AVRAG normierte Pflicht, die Lohnunterlagen am Arbeitsort bereitzuhalten, dient dem öffentlichen Interesse an der Kontrolle der Einhaltung des Mindestentgeltes im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung. Es würde daher in einem Wertungswiderspruch mit der Möglichkeit des Absehens von der Strafe bei tatsächlicher Unterentlohnung und nicht im Einklang mit den Zielen des Paragraph 7 i, AVRAG (im Vordergrund steht die Sicherstellung des Entgeltanspruches und nicht die Pönalisierung), stehen, wenn ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen die Anwendung des Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG grundsätzlich ausschließen würde (VwGH 28. Februar 2017, Ra 2016/11/0164). Die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes steht der Anwendung des Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG daher nicht entgegen.

Im gegenständlichen Fall wurden die Lohnunterlagen weiters von der Überlasserin an die Finanzpolizei übermittelt und liegen keine Hinweise darauf vor, dass eine Unterentlohnung vorliegt. Eine Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes ist daher nicht gegeben. Schließlich ist auch das Verschulden des Beschwerdeführers als gering anzusehen, da ihm auf Grund der internen Aufgabenverteilung lediglich die Verletzung seiner Kontrollpflicht gegenüber dem intern für die Baustelle zuständigen Geschäftsführer vorzuwerfen ist. Da der Beschwerdeführer weiters schuldeinsichtig ist, liegen daher die Voraussetzungen für eine Einstellung des Strafverfahrens ohne Ermahnung gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vor.

Im gegenständlichen Fall wurden die Lohnunterlagen weiters von der Überlasserin an die Finanzpolizei übermittelt und liegen keine Hinweise darauf vor, dass eine Unterentlohnung vorliegt. Eine Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes ist daher nicht gegeben. Schließlich ist auch das Verschulden des Beschwerdeführers als gering anzusehen, da ihm auf Grund der internen Aufgabenverteilung lediglich die Verletzung seiner Kontrollpflicht gegenüber dem intern für die Baustelle zuständigen Geschäftsführer vorzuwerfen ist. Da der Beschwerdeführer weiters schuldeinsichtig ist, liegen daher die Voraussetzungen für eine Einstellung des Strafverfahrens ohne Ermahnung gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG vor.

4.8. Das bekämpfte Straferkenntnis war daher spruchgemäß aufzuheben und das Strafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG einzustellen. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG war dem Beschwerdeführer kein Beitrag zu den Kosten des verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens aufzuerlegen.

4.8. Das bekämpfte Straferkenntnis war daher spruchgemäß aufzuheben und das Strafverfahren gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG einzustellen. Gemäß Paragraph 52, Absatz 8, VwGVG war dem Beschwerdeführer kein Beitrag zu den Kosten des verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens aufzuerlegen.

Zum Ausspruch über die Nichtzulässigkeit der Revision

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses

auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Im gegenständlichen Fall war auszusprechen, dass die ordentliche Revision nicht zulässig ist, 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. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Im gegenständlichen Fall war auszusprechen, dass die ordentliche Revision nicht zulässig ist, da keine Rechtsfrage im Sinne des 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.

Schlagworte

Bereithaltung von Lohnunterlagen; grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung; inländischer Beschäftigter; Überlasser; Arbeitskräfteüberlassungsvertrag; Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes; Unrechtsgehalt; Schuldgehalt

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2018:VGW.041.078.10849.2017

Zuletzt aktualisiert am

19.11.2019

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at