

TE Lvwg Erkenntnis 2018/7/17 VGW-041/075/12120/2017

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 17.07.2018

Entscheidungsdatum

17.07.2018

Index

40/01 Verwaltungsverfahren

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Norm

VStG §5 Abs2

VStG §9

VStG §45 Abs1 Z3

AVRAG §7b Abs3

AVRAG §7b Abs4

AVRAG §7b Abs4 Z6

AVRAG §7b Abs4 Z8

AVRAG §7b Abs8 Z1

1. VStG § 5 heute
2. VStG § 5 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VStG § 5 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2018
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
1. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
3. AVRAG § 7b gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
4. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2010 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2009
5. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007

6. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
7. AVRAG § 7b gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
8. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
9. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
10. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999

1. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
3. AVRAG § 7b gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
4. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2010 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2009
5. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
6. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
7. AVRAG § 7b gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
8. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
9. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
10. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999

1. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
3. AVRAG § 7b gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
4. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2010 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2009
5. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
6. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
7. AVRAG § 7b gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
8. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
9. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
10. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999

1. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
3. AVRAG § 7b gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
4. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2010 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2009
5. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
6. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
7. AVRAG § 7b gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
8. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
9. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
10. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999

1. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
3. AVRAG § 7b gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
4. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2010 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2009
5. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2007
6. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2005
7. AVRAG § 7b gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
8. AVRAG § 7b gültig von 01.01.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
9. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
10. AVRAG § 7b gültig von 01.10.1999 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch die Richterin Dr. Müller nach Durchführung einer öffentlichen Verhandlung über die Beschwerde des Herrn A. B., vertreten durch Rechtsanwälte GmbH, gegen das Straferkenntnis des

Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt ..., vom 13.07.2017, Zl. ..., wegen Übertretungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, zu Recht erkannt:

I. Der Beschwerde wird dahingehend Folge gegeben, dass das Straferkenntnis hinsichtlich Arbeitskräfte 1) bis 3), 9) und 10) behoben und das Strafverfahren gem. § 45 Abs. 1 Z 3 VStG eingestellt wird. Im Übrigen hat der Spruch des Straferkenntnisses zu lauten wie folgt:römisch eins. Der Beschwerde wird dahingehend Folge gegeben, dass das Straferkenntnis hinsichtlich Arbeitskräfte 1) bis 3), 9) und 10) behoben und das Strafverfahren gem. Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 3, VStG eingestellt wird. Im Übrigen hat der Spruch des Straferkenntnisses zu lauten wie folgt:

„Sie haben als zum Vertreter nach außen berufenes Organ (§ 9 Abs. 1 VStG 1991) der G. mit Sitz in Spanien zu verantworten, dass es diese Gesellschaft als Arbeitgeberin gemäß § 7b Abs. 1 AVRAG zum Zeitpunkt der Kontrolle am 24.3.2016 um ca. 13:40 Uhr unterlassen hat, hinsichtlich der zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung in Österreich in den Hotelbetrieb der Firma H. GmbH in Wien, J.-strasse, folgende als Zimmermädchen (ad 1, 4) oder Reinigungskraft (ad 2, 3, 5), beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer/Innen, allesamt Staatsangehörigkeit Spanien: „Sie haben als zum Vertreter nach außen berufenes Organ (Paragraph 9, Absatz eins, VStG 1991) der G. mit Sitz in Spanien zu verantworten, dass es diese Gesellschaft als Arbeitgeberin gemäß Paragraph 7 b, Absatz eins, AVRAG zum Zeitpunkt der Kontrolle am 24.3.2016 um ca. 13:40 Uhr unterlassen hat, hinsichtlich der zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung in Österreich in den Hotelbetrieb der Firma H. GmbH in Wien, J.-strasse, folgende als Zimmermädchen (ad 1, 4) oder Reinigungskraft (ad 2, 3, 5), beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer/Innen, allesamt Staatsangehörigkeit Spanien:

- 1) C. D., geb. 1989, beschäftigt von 13.7.2015 bis 20.7.2015,
- 2) E. F., geb. 1990, beschäftigt von 23.7.2015 bis 1.3.2016,
- 3) K. L., geb. 1989, beschäftigt von 17.8.2015 bis 10.12.2015,
- 4) M. N., geb. 1985, beschäftigt von 8.10.2015 bis 7.10.2016,
- 5) P. R., geb. 1978,

ad 1) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 13.7.2015 bis 12.7.2016, der tatsächliche Entsendezeitraum von 13.7.2015 bis 20.7.2015 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 Z 6 leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,ad 1) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 13.7.2015 bis 12.7.2016, der tatsächliche Entsendezeitraum von 13.7.2015 bis 20.7.2015 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 2) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 23.7.2015 bis 9.7.2016, der tatsächliche Entsendezeitraum von 23.7.2015 bis 1.3.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 Z 6 leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,ad 2) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 23.7.2015 bis 9.7.2016, der tatsächliche Entsendezeitraum von 23.7.2015 bis 1.3.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 3) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.8.2015 bis 6.8.2016, der tatsächliche Entsendezeitraum von 17.8.2015 bis 10.12.2015 betrug und diese nachträgliche Änderung nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 4) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 8.10.2015 bis 7.10.2016 für das Hotel "S." seit 9.3.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß § 7b Abs. 4 Z 8 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung),ad 4) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 8.10.2015 bis 7.10.2016 für das Hotel "S." seit 9.3.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 8, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung),

ad 5) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.3.2015 bis 1.7.2016 den Dienst nicht angetreten hatte, und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen

Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung).ad 5) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.3.2015 bis 1.7.2016 den Dienst nicht angetreten hatte, und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung).

[...]“

Die Geldstrafen werden jeweils auf Euro 500,00 und die Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 1 Tag und 12 Stunden herabgesetzt.

II. Gemäß § 64 Abs. 1 und 2 VStG beträgt der Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens pro Spruchpunkt 50,00 Euro, das sind 10% der verhängten Geldstrafen.römisch zwei. Gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 VStG beträgt der Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens pro Spruchpunkt 50,00 Euro, das sind 10% der verhängten Geldstrafen.

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

IV. Gemäß § 9 Abs. 7 VStG haftet die G. für die über den Beschuldigten verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand.römisch vier. Gemäß Paragraph 9, Absatz 7, VStG haftet die G. für die über den Beschuldigten verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Nachfolgendes Straferkenntnis vom 13.7.2017 wird bekämpft:

„Sie haben als zur Vertretung nach außen berufenes Organ (§ 9 Abs. 1 VStG 1991) der G. mit Sitz in .../ Spanien, zu verantworten, dass es diese Gesellschaft als Arbeitgeberin gemäß § 7b Abs. 1 AVRAG unterlassen hat, hinsichtlich dieser zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandten, am 24.03.2016 um ca. 13:40 Uhr im Hotelbetrieb der Fa. H. GMBH in Wien, J.- Straße, finanzbehördlich angetroffenen, als Zimmermädchen (ad 2, 4, 7) oder Reinigungskraft (ad 1, 3, 5, 6, 8 bis 10) beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer/ Innen, allesamt Staatsangehörigkeit Spanien:„Sie haben als zur Vertretung nach außen berufenes Organ (Paragraph 9, Absatz eins, VStG 1991) der G. mit Sitz in .../ Spanien, zu verantworten, dass es diese Gesellschaft als Arbeitgeberin gemäß Paragraph 7 b, Absatz eins, AVRAG unterlassen hat, hinsichtlich dieser zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandten, am 24.03.2016 um ca. 13:40 Uhr im Hotelbetrieb der Fa. H. GMBH in Wien, J.- Straße, finanzbehördlich angetroffenen, als Zimmermädchen (ad 2, 4, 7) oder Reinigungskraft (ad 1, 3, 5, 6, 8 bis 10) beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer/ Innen, allesamt Staatsangehörigkeit Spanien:

- 1) V. W., geb. 1989, beschäftigt von 28.12.2015 bis 23.5.2016,1) römisch fünf. W., geb. 1989, beschäftigt von 28.12.2015 bis 23.5.2016,
- 2) X. Y., geb. 1989, beschäftigt von 7.11.2015 bis 8.1.20162) römisch zehn. Y., geb. 1989, beschäftigt von 7.11.2015 bis 8.1.2016,
- 3) Z. Ab., geb. 1988, beschäftigt von 17.11.2015 bis 16.11.2016,
- 4) C. D., geb. 1989, beschäftigt von 13.7.2015 bis 20.7.2015,
- 5) E. F., geb. 1990, beschäftigt von 23.7.2015 bis 1.3.2016,
- 6) K. L., geb. 1989, beschäftigt von 17.8.2015 bis 10.12.2015,
- 7) M. N., geb. 1985, beschäftigt von 8.10.2015 bis 7.10.2016,
- 8) P. R., geb. 1978, beschäftigt von 17.3.2016 bis 31.7.2016,
- 9) Ac. Ad., geb. 1964, beschäftigt von 16.3.2015 bis 21.3.2016,
- 10) Af. Ag., geb. 1989, beschäftigt von 1.11.2015 bis 30.6.2016,

ad 1) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 28.12.2015 bis 27.12.2016 für das Hotel "S." seit 8.2.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß § 7b Abs. 4 Z 8 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde

(Änderungsmeldung), ad 1) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 28.12.2015 bis 27.12.2016 für das Hotel "S." seit 8.2.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 8, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung),

ad 2) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 7.11.2015 bis 6.11.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 7.11.2015 bis 8.1.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 Z 6 leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde, ad 2) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 7.11.2015 bis 6.11.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 7.11.2015 bis 8.1.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 3) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.11.2015 bis 16.11.2016 für das Hotel "S." seit 24.3.2016 Reinigungsdienste in der Pension "Q.", Wien, Al.-gasse, verrichtet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß § 7b Abs. 4 Z 8 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung), ad 3) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.11.2015 bis 16.11.2016 für das Hotel "S." seit 24.3.2016 Reinigungsdienste in der Pension "Q.", Wien, Al.-gasse, verrichtet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 8, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung),

ad 4) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 13.7.2015 bis 12.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 13.7.2015 bis 20.7.2015 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 Z 6 leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde, ad 4) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 13.7.2015 bis 12.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 13.7.2015 bis 20.7.2015 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 5) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 23.7.2015 bis 9.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 23.7.2015 bis 1.3.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 Z 6 leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde, ad 5) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 23.7.2015 bis 9.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 23.7.2015 bis 1.3.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 6) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.8.2015 bis 6.8.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 17.8.2015 bis 10.12.2015 betrug und diese nachträgliche Änderung nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 7) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 8.10.2015 bis 7.10.2016 für das Hotel "S." seit 9.3.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß § 7b Abs. 4 Z 8 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung), ad 7) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 8.10.2015 bis 7.10.2016 für das Hotel "S." seit 9.3.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 8, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung),

ad 8) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.3.2015 bis 1.7.2016 den Dienst nicht angetreten hatte, und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung), ad 8) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.3.2015 bis 1.7.2016 den Dienst nicht angetreten hatte, und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung),

ad 9) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 16.3.2016 bis 31.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 16.3.2016 bis 21.3.2016 betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß § 7b Abs. 4 Z 6 leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde, ad 9) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 16.3.2016 bis 31.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 16.3.2016 bis 21.3.2016

betrug und diese nachträgliche Änderung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, leg. cit. nicht unverzüglich, sondern erst am 20.4.2016 gemeldet wurde,

ad 10) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 1.11.2015 bis 28.10.2016 für das Hotel "S." seit 23.11.2015 bis 25.4.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß § 7b Abs. 4 Z 8 leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung).ad 10) entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 1.11.2015 bis 28.10.2016 für das Hotel "S." seit 23.11.2015 bis 25.4.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, gearbeitet hatte, und diese nachträgliche Änderung des Einsatzortes gemäß Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 8, leg. cit. nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet wurde (Änderungsmeldung).

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 7b Abs. 3 und 4 in Verbindung mit § 7b Abs. 8 Z 1 zweiter Fall des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 in der Fassung BGBl. I Nr. 94/2014, sowie in Zusammenhalt mit § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG.Paragraph 7 b, Absatz 3 und 4 in Verbindung mit Paragraph 7 b, Absatz 8, Ziffer eins, zweiter Fall des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), Bundesgesetzblatt Nr. 459 aus 1993, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 94 aus 2014,, sowie in Zusammenhalt mit Paragraph 9, Absatz eins, des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG.

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

10 Geldstrafen von je € 750,00, falls diese uneinbringlich sind,

10 Ersatzfreiheitsstrafen von je 1 Tag und 21 Stunden

Summe der Geldstrafen: € 7.500,00

Summe der Ersatzfreiheitsstrafen: 2 Wochen, 4 Tage und 18 Stunden

gemäß § 7b Abs. 8 erster Strafsatz Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAGgemäß Paragraph 7 b, Absatz 8, erster Strafsatz Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG.

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen: € 750,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe (mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung). Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 8.250,00. Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.Ferner haben Sie gemäß Paragraph 64, des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen: € 750,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe (mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung). Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 8.250,00. Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

Die G. haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herrn A. B., verhängte Geldstrafe von € 7.500,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 750,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs.7 VStG zur ungeteilten Hand.“Die G. haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herrn A. B., verhängte Geldstrafe von € 7.500,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 750,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß Paragraph 9, Absatz 7, VStG zur ungeteilten Hand.“

Dagegen brachte der Beschwerdeführer rechtzeitig Beschwerde ein und bestritt die vorgeworfenen Verwaltungsübertretungen.

Zur Arbeitskraft ad 4 im Straferkenntnis (nunmehr neu nummeriert 1) wurde Verjährung eingewandt, da die Beschäftigung am 20.07.2015 laut Spruch endete, dies unverzüglich zu melden gewesen wäre und sohin spätestens zwei Tage nach diesem Zeitpunkt die Verfolgungsverjährung zu laufen begonnen habe. Erst mit der Erstattung des Strafantrags am 20.09.2016 sei die erste Verfolgungshandlung gesetzt worden, sodass dieses Delikt nicht mehr verfolgt werden könne.

Weiters seien widersprüchliche Feststellungen zur Arbeitskraft ad 8) im Straferkenntnis (nunmehr neu nummeriert 5) getroffen worden, da der Beginn einmal mit 2015, dann mit 2016 angegeben worden sei.

Die Strafmaßnahme sei völlig überzogen, da völlig unklar sei, welcher Gefahr oder Risiko diese Sanktionierung entgegenwirken soll. Ein Verlassen des Landes durch den Arbeitnehmer ohne Kenntnis der Behörde sei

unproblematisch. Eine fehlende oder verspätete Abmeldung eines Arbeitnehmers verhindere nicht die Kontrolle der Behörde, ob die Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumpingrechts eingehalten worden seien. Es werde die Dienstleistungsfreiheit behindert und die Sanktionierung einer nicht rechtzeitigen Abmeldung sei unionsrechtswidrig und keineswegs verhältnismäßig. Es wurde daher eine Vorabscheidung des EuGH sowie die Gesetzesprüfung durch den VfGH angeregt.

Die Bestimmung des § 7b Abs. 4 Z 6 AVRAG sei einschränkend zu interpretieren und finde keine Anwendung auf die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung eines entsendeten Arbeitnehmers, der daraufhin das Land verlasse. Jedenfalls seien die fehlenden Änderungsmeldungen nach Erhebung und Aufklärung durch die Behörde erstattet worden. Die Bestimmung des Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6, AVRAG sei einschränkend zu interpretieren und finde keine Anwendung auf die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung eines entsendeten Arbeitnehmers, der daraufhin das Land verlasse. Jedenfalls seien die fehlenden Änderungsmeldungen nach Erhebung und Aufklärung durch die Behörde erstattet worden.

Hinsichtlich des Verschuldens wurde vorgebracht, dass der Beschwerdeführer, und nicht der weitere Geschäftsführer der Gesellschaft für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften verantwortlich sei und regelmäßig von ihm überprüft werde. Das Erfordernis der ZKO-Meldung und der Bereithaltung der Unterlagen in deutscher Sprache sei nicht bekannt gewesen, obwohl sich der Beschwerdeführer bemüht habe, sämtliche Informationen zu beschaffen. Er sei wie die für Personalagenden verantwortliche, Frau An. Ap., der Meinung gewesen, sämtliche österreichischen Bestimmungen betreffend die Entsendung von Arbeitnehmern in Österreich eingehalten zu haben. Es liege somit ein Rechtsirrtum vor, der schuldausschließend oder doch zumindest strafmindernd sei. Es liege kein Lohn- und Sozialdumping vor, so dass das Risiko des Lohndumpings nicht verwirklicht sei. Das Verschulden sei gering, so dass die Voraussetzung für die Einstellung gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegen würde. Hinsichtlich des Verschuldens wurde vorgebracht, dass der Beschwerdeführer, und nicht der weitere Geschäftsführer der Gesellschaft für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften verantwortlich sei und regelmäßig von ihm überprüft werde. Das Erfordernis der ZKO-Meldung und der Bereithaltung der Unterlagen in deutscher Sprache sei nicht bekannt gewesen, obwohl sich der Beschwerdeführer bemüht habe, sämtliche Informationen zu beschaffen. Er sei wie die für Personalagenden verantwortliche, Frau An. Ap., der Meinung gewesen, sämtliche österreichischen Bestimmungen betreffend die Entsendung von Arbeitnehmern in Österreich eingehalten zu haben. Es liege somit ein Rechtsirrtum vor, der schuldausschließend oder doch zumindest strafmindernd sei. Es liege kein Lohn- und Sozialdumping vor, so dass das Risiko des Lohndumpings nicht verwirklicht sei. Das Verschulden sei gering, so dass die Voraussetzung für die Einstellung gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Z 4 VStG vorliegen würde.

Darüber hinaus seien nach der Kontrolle am 28.05.2015 umgehend sämtliche Schritte veranlasst worden, um die Vorgaben des AVRAG einzuhalten. ZKO-Meldungen seien erstattet worden und für alle vor Ort mittels Dropbox bereitgehalten. Es sei ein System eingerichtet worden, um in Zukunft ein rechtskonformes Vorgehen zu garantieren. Der Beschwerdeführer habe die Errichtung des Systems und dessen Ablauf durch regelmäßige Kontakte mit Frau Ap. überprüft und berichtet. Es seien sprachliche Missverständnisse vorgefallen bei dem Kontakt mit der Finanzpolizei und die Anweisungen und Aufforderungen der Finanzpolizei seien nicht klar gewesen und seien bedauerlicherweise Rechtsirrtümer vorgefallen.

Es liegen sohin die Voraussetzungen für die Einstellung des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vor, da genau das Risiko des Lohndumpings nicht verwirklicht worden sei. Die Schuld sei als gering anzusehen. Es liegen sohin die Voraussetzungen für die Einstellung des Verfahrens gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, VStG vor, da genau das Risiko des Lohndumpings nicht verwirklicht worden sei. Die Schuld sei als gering anzusehen.

Des Weiteren sei das Einkommen nicht richtig berücksichtigt worden und würde dies einen unverhältnismäßigen Einschnitt in die Vermögensverhältnisse bedeuten, wenn eine Strafe vom mehrfachen Nettojahresverdienst verhängt würde. Die starre Untergrenze selbst bei geringem Verschulden würde sohin nicht verhältnismäßig sein, weshalb eine Vorlage diesbezüglich an den EuGH angeregt werde.

Die Abgabenbehörde gab eine Stellungnahme mit Schreiben vom 1.12.2017 zu der Beschwerde des Beschuldigten ab. Der Einwand der Verjährung sei nicht berechtigt, da das Ende der Beschäftigung zwar am 20.07.2015 gewesen sei, dies jedoch erst am 20.04.2016 gemeldet und somit das Delikt begangen worden sei. Hinsichtlich des widersprüchlichen Zeitraumes zur Arbeitskraft ad 8) im Straferkenntnis (nunmehr neu nummeriert 5) sei eindeutig ein Schreibfehler

erfolgt und sei zu berichtigen. Eine Änderungsmeldung sei nicht nachgereicht worden. Hinsichtlich zur Arbeitskraft ad 7) im Straferkenntnis (nunmehr neu nummeriert 4) sei keine Änderungsmeldung unverzüglich oder nach der Kontrolle eingebracht worden.

Für die Herabsetzung der Strafhöhe sehe die Abgabenbehörde keine weiteren Milderungsgründe, zumal die Milderungsgründe bereits berücksichtigt worden seien.

Am 25.1. und 27.2.2018 wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung am Verwaltungsgericht Wien durchgeführt, in der die beantragten Zeugen einvernommen wurden.

Das Verwaltungsgericht Wien hat erwogen wie folgt:

Folgende Tatsachen werden als erwiesen angenommen:

Die G. entsendete die im Straferkenntnis angeführten Mitarbeiter während des darin angeführten Zeitraumes nach Österreich in das S. Hotel.

Am 24.3.2016 um 13:40 Uhr erfolgte eine Kontrolle der Finanzpolizei ..., im Hotel S. in Wien, J.-strasse. Grundlage der Entsendung nach Österreich ist ein Vertrag zwischen der Firma G. und der Firma H. GmbH, die dieses Hotel betreibt.

Der Beschwerdeführer ist einer von zwei gleichberechtigten und einzelvertretungsbefugten Geschäftsführern der Firma G.. Die beiden Geschäftsführer haben die Personalagenden der Leiterin der Personalabteilung, Frau An. Ap. übertragen, dieser völlig vertraut und keinerlei Kontrollen durchgeführt. Es fanden nicht einmal Besprechungen mit ihr dazu statt.

Die nicht rechtzeitigen und nicht vollständigen Entsendemeldungen der Arbeitskräfte laut Straferkenntnis 1) bis 3), 9) und 10) gem. § 7b Abs. 4 AVRAG wurden bereits als Verwaltungsübertretungen im Straferkenntnis vom 13.07.2017 zur Zl. ... bestraft. Die (geänderten) Entsendezeiträume und -orte sowie jener der tatsächlichen Beschäftigung dieser Arbeitskräfte wurden nicht unverzüglich gemeldet. Die nicht rechtzeitigen und nicht vollständigen Entsendemeldungen der Arbeitskräfte laut Straferkenntnis 1) bis 3), 9) und 10) gem. Paragraph 7 b, Absatz 4, AVRAG wurden bereits als Verwaltungsübertretungen im Straferkenntnis vom 13.07.2017 zur Zl. ... bestraft. Die (geänderten) Entsendezeiträume und -orte sowie jener der tatsächlichen Beschäftigung dieser Arbeitskräfte wurden nicht unverzüglich gemeldet.

Zur Arbeitskraft ad 4) (neu nummeriert 1) wurde entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 13.7.2015 bis 12.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 13.7.2015 bis 20.7.2015 erst am 20.4.2016 gemeldet.

Zur Arbeitskraft ad 5) (neu nummeriert 2) wurde entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 23.7.2015 bis 9.7.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 23.7.2015 bis 1.3.2016 erst am 20.4.2016 gemeldet.

Zur Arbeitskraft ad 6) (neu nummeriert 3) wurde entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.8.2015 bis 6.8.2016 der tatsächliche Entsendezeitraum von 17.8.2015 bis 10.12.2015 erst am 20.4.2016 gemeldet.

Zur Arbeitskraft ad 7) (neu nummeriert 4) wurde entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 8.10.2015 bis 7.10.2016 für das Hotel "S.", seit 9.3.2016 im Hotel "T.", Wien, U.-straße, die Arbeit verrichtet und nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet.

Zur Arbeitskraft ad 8) (neu nummeriert 5) wurde entgegen der Entsendemeldung mit einem Beschäftigungszeitraum von 17.3.2015 bis 1.7.2016 kein Dienst angetreten und diese nachträgliche Änderung nicht unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet.

Diese Feststellungen ergeben sich aus folgenden Erwägungen:

Unstrittig ist, dass die Änderungsmeldungen hinsichtlich der von der Firma G. nach Österreich entsandten Mitarbeiter nicht unverzüglich erstattet wurden, sondern für die Spruchpunkte 1) bis 3) erst am 20.04.2016, hinsichtlich der Arbeitskräfte 4) und 5) keine unverzügliche Änderungsmeldung erfolgte.

Der Beschwerdeführer als Geschäftsführer der Firma G. hätte dafür sorgen müssen, dass diese Änderung hinsichtlich der grenzüberschreitenden Entsendungen unverzüglich gemeldet werden, was nicht erfolgt sei. Er hat diesbezüglich auch keine Erkundigungen bei der zuständigen Behörde eingeholt, was unstrittig ist. Auch die Personalverantwortliche hat keine Erkundigungen eingeholt bei der zuständigen Behörde. Die beiden Geschäftsführer bestätigen, dass jeder

der beiden gleichberechtigt und einzelvertretungsbefugt die Gesellschaft vertritt. Keiner von ihnen hat sich um die Entsendungen gekümmert, da der Personalleiterin uneingeschränkt vertraut wurde und keine Kontrolle oder Gespräche mit ihr erfolgten. Dies geht aus den beiden Einvernahmen klar hervor.

Die Feststellungen ergeben sich im Übrigen aus dem Behördenakt, der Einvernahme der zuständigen Personalvertreterin An. Ap., dem Beschwerdeführer und dem anderen Geschäftsführer der G., sowie der vor Ort verantwortlichen Frau Ar. As.. Zu der Kontrolle selbst wird auf den Behördenakt der Finanzpolizei ... und insbesondere den Strafantrag vom 19.9.2016 verwiesen. Gegenteilige Beweise liegen nicht vor.

Rechtliche Würdigung:

Die wesentlichen Bestimmungen des § 7b AVRAG idF. BGBl I Nr. 94/2014 lauten: Die wesentlichen Bestimmungen des Paragraph 7 b, AVRAG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 94 aus 2014, lauten:

„Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber/innen mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat

§ 7b. [...] Paragraph 7 b, [...]

(3) Arbeitgeber/innen im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen, die zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und dem/der im Abs. 1 Z 4 bezeichneten Beauftragten, sofern nur ein/e Arbeitnehmer/in entsandt wird, diesem/dieser, die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat die Meldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger (§§ 26 und 30 ASVG), und sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse elektronisch zu übermitteln. (3) Arbeitgeber/innen im Sinne des Absatz eins, haben die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen, die zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und dem/der im Absatz eins, Ziffer 4, bezeichneten Beauftragten, sofern nur ein/e Arbeitnehmer/in entsandt wird, diesem/dieser, die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat die Meldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger (Paragraphen 26, und 30 ASVG), und sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse elektronisch zu übermitteln.

[...]

(4) Die Meldung nach Abs. 3 hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden: (4) Die Meldung nach Absatz 3, hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1.

Name, Anschrift und Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand des/der Arbeitgebers/in im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer, Name, Anschrift und Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand des/der Arbeitgebers/in im Sinne des Absatz eins,, Umsatzsteueridentifikationsnummer,

2.

Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin,

3.

Name und Anschrift des/der im Abs. 1 Z 4 bezeichneten Beauftragten, Name und Anschrift des/der im Absatz eins, Ziffer 4, bezeichneten Beauftragten,

4.

Name und Anschrift des/der inländischen Auftraggebers/Auftraggeberin (Generalunternehmers/in),

5.

die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständige Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer/innen,

6.

Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer/innen in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer/innen,

7.

die Höhe des dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses bei dem/der Arbeitgeber/in,

8.

Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),

9.

die Art der Tätigkeit und Verwendung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,

10.

sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer/in im Sitzstaat des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,

11.

sofern die entsandten Arbeitnehmer/innen im Sitzstaat des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

[...]

(8) Wer als Arbeitgeber/in im Sinne des Abs. 1 (8) Wer als Arbeitgeber/in im Sinne des Absatz eins

1.

die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen Abs. 3 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen Absatz 3, nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder

[...]

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

[...]“

Aus der Strafbestimmung ist unzweifelhaft zu erkennen, dass im selben Straftatbestand die nicht rechtzeitige oder nicht vollständige Meldung sowie nicht unverzügliche Änderungsmeldung umfasst sind. Es war daher hinsichtlich der Arbeitskräfte 1) bsi 3), 9) und 10) das Straferkenntnis aufgrund des Doppelbestrafungsverbots zu beheben, da bereits im Straferkenntnis zur Zl. ...die nicht rechtzeitige und nicht vollständige Meldung hinsichtlich dieser Arbeitskräfte bereits bestraft wurde.

Zu Arbeitskraft neu nummeriert 1) ist festzuhalten, dass die Verfolgungsverjährung für die Unterlassung oder nicht unverzügliche Änderungsmeldung jedenfalls nicht vor dem Ende des Entsendezeitraumes zu laufen beginnen kann. Da der Entsendung der Jahresvertrags zwischen der Fa. G. und Hotels At. und H. GmbH für den Zeitraum vom 01.08.2015 bis zum 31.07.2016 zugrunde lag und die Entsendung bis 12.07.2016 gemeldet war, kann die unterlassene Änderungsmeldung nicht verjährt sein, auch wenn die Aufforderung zur Rechtfertigung (datiert mit 21.02.2017) erst am 24.03.2017 zugestellt wurde.

Aufgrund der Feststellungen ist der Tatbestand erfüllt, da die Änderungen der Entsendungen hinsichtlich des Einsatzortes als auch der Entsendezeit oder des Nichtantritts der Beschäftigung nicht bzw. nicht unverzüglich erstattet wurden.

Die Änderungsmeldungen wurden allesamt verspätet, rund einen Monat nach der Kontrolle und nicht unverzüglich nach der Änderung der Entsendezeiträume bzw. des Entsendeortes vorgenommen.

Bei dieser Verwaltungsübertretung handelt es sich um ein Ungehorsamsdelikt, weil weder der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr vorausgesetzt, noch über das Verschulden etwas bestimmt wird. Bei solchen Delikten obliegt es gemäß § 5 Abs. 1 VStG dem Beschuldigten, glaubhaft zu machen, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden unmöglich war. Das bedeutet, dass der Beschuldigte initiativ alles darzulegen hat, was für seine Entlastung spricht, z.B. durch die Beibringung von Beweismitteln bzw. die Stellung entsprechender Beweisanträge. Bei dieser Verwaltungsübertretung handelt es sich um ein Ungehorsamsdelikt, weil weder der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr vorausgesetzt, noch über das Verschulden etwas bestimmt wird. Bei solchen Delikten obliegt es gemäß Paragraph 5, Absatz eins, VStG dem Beschuldigten, glaubhaft zu machen, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden unmöglich war. Das bedeutet, dass der Beschuldigte initiativ alles darzulegen hat, was für seine Entlastung spricht, z.B. durch die Beibringung von Beweismitteln bzw. die Stellung entsprechender Beweisanträge.

Der Beschwerdeführer hat nicht glaubhaft gemacht, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden nicht möglich gewesen wäre.

Es war dem Beschwerdeführer zuzumuten, die Änderungsmeldungen unverzüglich zu machen. Dass ihm dies nicht zumutbar gewesen wäre, wurde nicht vorgebracht. Er hätte diesbezüglich Erkundigungen einholen müssen, wenn er entsprechende Bedenken gehabt hätte.

Der Beschwerdeführer hat nicht glaubhaft gemacht, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden nicht möglich gewesen wäre. Nach ständiger Judikatur des VwGH ist, wer ein Gewerbe betreibt, verpflichtet, sich vor der Ausübung über die das Gewerbe betreffenden Vorschriften zu unterrichten. Es besteht für einen Arbeitgeber grundsätzlich die Verpflichtung, sich unter anderem auch mit den gesetzlichen Vorschriften betreffend des AVRAG vertraut zu machen. Diesbezüglich kann er sich auch nicht auf einen Rechtsirrtum berufen, da er sich eben nicht bei den zuständigen Stellen erkundigt hat.

Eine interne Aufgabenverteilung zwischen zwei Geschäftsführern, ohne jede Kontrolle, kann den Beschwerdeführer nicht exkulpieren. Bei einer schlichten Aufgabenverteilung unter mehreren Geschäftsführern einer GmbH handelt es sich für sich genommen ohne hinzutreten eines hinreichend erkennbaren Übertragungsaktes mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten nicht um eine Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz VStG, sondern um eine interne Aufteilung der Zuständigkeit im Unternehmen, die die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung der (Mit-) Geschäftsführer nicht berührt. (VwGH 23.3.2016, RA 2016/02/0002; zur internen Aufteilung VwGH 14.7.2008, 2008/17/0072). Eine interne Aufgabenverteilung zwischen zwei Geschäftsführern, ohne jede Kontrolle, kann den Beschwerdeführer nicht exkulpieren. Bei einer schlichten Aufgabenverteilung unter mehreren Geschäftsführern einer GmbH handelt es sich für sich genommen ohne

hinzutreten eines hinreichend erkennbaren Übertragungsaktes mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten nicht um eine Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten gemäß Paragraph 9, Absatz 2, erster Satz VStG, sondern um eine interne Aufteilung der Zuständigkeit im Unternehmen, die die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung der (Mit-) Geschäftsführer nicht berührt. (VwGH 23.3.2016, RA 2016/02/0002; zur internen Aufteilung VwGH 14.7.2008, 2008/17/0072).

Um die Entsendungen haben sich laut den Feststellungen keiner der beiden Geschäftsführer gekümmert, da sie Frau Ap. damit beauftragten und diese jedoch nicht kontrollierten.

Bestehen über den Inhalt einer Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen; wenn er dies unterlässt, so vermag ihn die Unkenntnis dieser Vorschriften nicht von seiner Schuld zu befreien (vgl. zB. VwGH 27.2.2003, 2000/9/0118). Bestehen über den Inhalt einer Verwaltungsvorschrift Zweifel, dann ist der Gewerbetreibende verpflichtet, hierüber bei der zuständigen Behörde Auskunft einzuholen; wenn er dies unterlässt, so vermag ihn die Unkenntnis dieser Vorschriften nicht von seiner Schuld zu befreien vergleiche zB. VwGH 27.2.2003, 2000/9/0118).

Ein Rechtsirrtum im Sinne des § 5 Abs. 2 VStG kann nur dann entschuldigen, wenn eine unzutreffende Auskunft von der zuständigen Stelle erteilt wurde. Ein solcher Fall liegt hier jedoch eindeutig nicht vor, zumal nicht einmal behauptet wurde, dass er sich bei der in Österreich zuständigen Stelle erkundigt und eine unrichtige Auskunft erhalten hätte. Ein Rechtsirrtum im Sinne des Paragraph 5, Absatz 2, VStG kann nur dann entschuldigen, wenn eine unzutreffende Auskunft von der zuständigen Stelle erteilt wurde. Ein solcher Fall liegt hier jedoch eindeutig nicht vor, zumal nicht einmal behauptet wurde, dass er sich bei der in Österreich zuständigen Stelle erkundigt und eine unrichtige Auskunft erhalten hätte.

Im Übrigen wäre der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen, sicherzustellen dass die grenzüberschreitenden Entsendungen ordnungsgemäß durchgeführt und rechtzeitig eine Woche vor Arbeitsbeginn bzw. die Änderungen unverzüglich gemeldet werden. Er kümmerte sich jedoch um die Entsendungen nicht, sondern vertraute Frau Ap. und kontrollierte sie auch nicht.

Es wäre Sache des Beschwerdeführers gewesen, sich mit den geltenden Entsendebestimmungen und insbesondere den Regelungen im AVRAG vertraut zu machen. Auch sonst war offensichtlich in Entsendungsfällen nur Frau Ap. als Mitarbeiterin vertraut und die beiden Geschäftsführer haben sich nicht darum gekümmert und keine Kontrollen durchgeführt. Mangelndes Verschulden kann daher nicht erwiesen werden.

Zur Strafbemessung:

Gemäß § 19 Abs. 1 VStG ist die Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Gemäß Paragraph 19, Absatz eins, VStG ist die Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Gemäß Abs. 2 leg.cit. sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40-46 VStG) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches (StGB) sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen. Gemäß Absatz 2, leg.cit. sind im ordentlichen Verfahren (Paragraphen 40 -, 46, VStG) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches (StGB) sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Zweck der Regelungen des AVRAG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, weil dadurch nicht nur ArbeitnehmerInnen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthalten, sondern auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird (vgl. die RV 1076 Blg NR 24. GP, 1). Dieses Ziel kann

aber nur erreicht werden, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wird, im Falle einer Arbeitskräfteentsendung die zur Ermittlung des dem Arbeitnehmer nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitzuhalten und für die rechtmäßige Entlohnung von Arbeitskräften effiziente und durchsetzbare Kontrollmechanismen, insbesondere in arbeitsvertragliche, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten, bestehen und im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen (VwGH 10.06.2015, 2013/11/0121). Zweck der Regelungen des AVRAG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, weil dadurch nicht nur ArbeitnehmerInnen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthalten, sondern auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird vergleiche , die Regierungsvorlage 1076, Blg NR 24. GP, 1). Dieses Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wird, im Falle einer Arbeitskräfteentsendung die zur Ermittlung des dem Arbeitnehmer nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitzuhalten und für die rechtmäßige Entlohnung von Arbeitskräften effiziente und durchsetzbare Kontrollmechanismen, insbesondere in arbeitsvertragliche, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten, bestehen und im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen (VwGH 10.06.2015, 2013/11/0121).

Aus der Gesamtschau des AVRAG und dessen Zielsetzungen in § 2 sowie der Formulierung der Bestimmung des § 7d AVRAG ergibt sich, dass es den Behörden ermöglicht werden soll, vor Ort den Sachverhalt rasch zu prüfen und in die Unterlagen Einsicht zu nehmen, um den Arbeitnehmerschutz zu wahren. Nur in Ausnahmefällen soll die Übermittlung von Unterlagen ausreichend sein (siehe auch EuGH 18.07.2007, C-490/04). Aus der Gesamtschau des AVRAG und dessen Zielsetzungen in Paragraph 2, sowie der Formulierung der Bestimmung des Paragraph 7 d, AVRAG ergibt sich, dass es den Behörden ermöglicht werden soll, vor Ort den Sachverhalt rasch zu prüfen und in die Unterlagen Einsicht zu nehmen, um den Arbeitnehmerschutz zu wahren. Nur in Ausnahmefällen soll die Übermittlung von Unterlagen ausreichend sein (siehe auch EuGH 18.07.2007, C-490/04).

Die Taten schädigten in nicht unerheblichem Maße das durch die Strafdrohung geschützte Interesse an der behördlichen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Der objektive Unrechtsgehalt der Taten war daher nicht als geringfügig anzusehen.

Gerade zur Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen im Falle einer grenzüberschreitenden Entsendung wird die rechtzeitige und vollständige Meldung und unverzügliche Änderungsmeldung der Entsendung an die Zentrale Koordinationsstelle vorgesehen. Das objektive Gewicht der Tat (der Unrechtsgehalt) ist daher nicht gering, da eben die Entsendungen nicht rechtzeitig und vollständig und Änderungen nicht unverzüglich gemeldet wurden. Dadurch wurde gerade die Kontrolle vor Ort hinsichtlich Lohn- und Sozialdumping verhindert.

Die Taten schädigen in nicht bloß unerheblichem Maß das durch die Strafdrohung geschützte Interesse an der behördlichen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Der objektive Unrechtsgehalt der Taten war daher nicht als geringfügig anzusehen.

Eine interne Aufteilung unter den Geschäftsführern ist nicht relevant, da sich beide Geschäftsführer nach ihren Angaben nicht um die Entsendungen gekümmert haben, keine Kontrollen oder Gespräche mit der Personalleitern durchgeführt haben und daher jeder von ihnen im vollen Umfang die Verantwortung als nach außen Berufener der Firma G. zu tragen haben.

Der Strafraum beträgt gemäß § 7b Abs. 8 erster Strafsatz AVRAG Euro 500 bis Euro 5.000 für jeden Arbeitnehmer. Der Strafraum beträgt gemäß Paragraph 7 b, Absatz 8, erster Strafsatz AVRAG Euro 500 bis Euro 5.000 für jeden Arbeitnehmer.

Mildernd war die Unbescholtenheit zu werten, erschwerend kein Umstand. Ausgegangen wurde von den persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers, die er bei seiner Einvernahme vor dem Verwaltungsgericht Wien angegeben hat.

Zum geltend gemachten Milderungsgrund der Ablegung eines reumütigen Geständnisses übersieht der Beschwerdeführer, dass bereits nach Betretung auf frischer Tat einem vor dem Gericht abgegebenen Geständnis keine Bedeutung zukommt (VwGH 27.03.2015, Ra 2015/02/0009). § 34 Z 17 StGB nimmt als Milderungsgrund das reumütige Geständnis oder das Geständnis, welches wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen hat, an (VwGH 25.06.1992, 91/16/0054, VwSlg 6684 F/1992). Abgesehen davon kann aus den Akten auch kein Geständnis abgeleitet werden, zumal

dies auch der Beschwerdeführer nicht vor dem Verwaltungsgericht Wien abgegeben hat, sondern nur in einem Schriftsatz des Rechtsvertreters vorgebracht wurde. Ein reumütiges Geständnis umfasst neben dem Zugeben der gegen den Täter erhobenen und in der Verurteilung für richtig befundenen Anschuldigung zumindest in ihren wesentlichen Punkten, auch ein diesbezügliches Schuldbekenntnis, verbunden mit einer nicht bloß intellektuellen, sondern gesinnungsmäßigen Missbilligung der Tat (VwGH 25.04.2018, Ra 2017/09/0044). Zum geltend gemachten Milderungsgrund der Ablegung eines reumütigen Geständnisses übersieht der Beschwerdeführer, dass bereits nach Betretung auf frischer Tat einem vor dem Gericht abgegebenen Geständnis keine Bedeutung zukommt (VwGH 27.03.2015, Ra 2015/02/0009). Paragraph 34, Ziffer 17, StGB nimmt als Milderungsgrund das reumütige Geständnis oder das Geständnis, welches wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen hat, an (VwGH 25.06.1992, 91/16/0054, VwSlg 6684 F/1992). Abgesehen davon kann aus den Akten auch kein Geständnis abgeleitet werden, zumal dies auch der Beschwerdeführer nicht vor dem Verwaltungsgericht Wien abgegeben hat, sondern nur in einem Schriftsatz des Rechtsvertreters vorgebracht wurde. Ein reumütiges Geständnis umfasst neben dem Zugeben der gegen den Täter erhobenen und in der Verurteilung für richtig befundenen Anschuldigung zumindest in ihren wesentlichen Punkten, auch ein diesbezügliches Schuldbekenntnis, verbunden mit einer nicht bloß intellektuellen, sondern gesinnungsmäßigen Missbilligung der Tat (VwGH 25.04.2018, Ra 2017/09/0044).

Auch wenn rund einen Monat nach der Kontrolle einige Änderungsmeldungen erstattet wurden, konnte dies nicht mildernd berücksichtigt werden, zumal gerade die rasche und effiziente Kontrolle der Lohn- und Sozialdumpingbestimmungen durch die Finanzpolizei dadurch verhindert wurde. Dass kein Lohn- oder Sozialdumping nachgewiesen wurde, ist ebenso wenig mildernd zu werten, da die Verwaltungsübertretung die rasche und effektive Kontrolle vor Ort sicherstellen soll, unabhängig von einer Verwirklichung eines Lohns- und Sozialdumpingtatbestands.

Es war daher die Geldstrafe auf die Mindeststrafe herabzusetzen. Da eben gerade die Kontrolle hinsichtlich Lohn- und Sozialdumping verhindert wurde, konnte jedenfalls aus generalpräventiven Erwägungen und mangels Voraussetzungen des § 20 VStG eine weitere Reduktion nicht vorgenommen werden konnte. Es war daher die Geldstrafe auf die Mindeststrafe herabzusetzen. Da eben gerade die Kontrolle hinsichtlich Lohn- und Sozialdumping verhindert wurde, konnte jedenfalls aus generalpräventiven Erwägungen und mangels Voraussetzungen des Paragraph 20, VStG eine weitere Reduktion nicht vorgenommen werden konnte.

Die gesetzliche Mindeststrafe wäre nur bei Vorliegen der im § 20 VStG normierten Voraussetzungen, wonach die im Gesetz vorgesehene Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden kann, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen, weiter reduzierbar. Im Beschwerdefall wiegt die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit nicht so schwer, dass trotz Fehlens von Erschwerungsgründen von der außerordentlichen Strafmilderung Gebrauch zu machen war. Eine weitere Herabsetzung der Strafe kam nicht in Betracht. Die gesetzliche Mindeststrafe wäre nur bei Vorliegen der im Paragraph 20, VStG normierten Voraussetzungen, wonach die im Gesetz vorgesehene Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden kann, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen, weiter reduzierbar. Im Beschwerdefall wiegt die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit nicht so schwer, dass trotz Fehlens von Erschwerungsgründen von der außerordentlichen Strafmilderung Gebrauch zu machen war. Eine weitere Herabsetzung der Strafe kam nicht in Betracht.

Die Europarechtswidrigkeit und Verfassungswidrigkeit, die aufgeworfen wurde, konnte nicht erkannt werden, zumal aufgrund der Verfahrensbestimmungen eben bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 20 VStG eine Herabsetzung unter die gesetzliche Mindeststrafe ermöglicht wird. Diesbezüglich wird keine Gleichheitswidrigkeit erkannt, zumal im ASVG eine höhere Mindeststrafe als nach dem AVRAG vorgesehen wird. Eine Herabsetzung unter die gesetzliche Mindeststrafe ist jedenfalls auch bei Verwaltungsstrafen des AVRAG gem. § 20 VStG vorgesehen, auch wenn dies im AVRAG nicht noch einmal angeführt wird. Die Europarechtswidrigkeit und Verfassungswidrigkeit, die aufgeworfen wurde, konnte nicht erkannt werden, zumal aufgrund der Verfahrensbestimmungen eben bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Paragraph 20, VStG eine Herabsetzung unter die gesetzliche Mindeststrafe ermöglicht wird. Diesbezüglich wird keine Gleichheitswidrigkeit erkannt, zumal im ASVG eine höhere Mindeststrafe als nach dem AVRAG vorgesehen wird. Eine Herabsetzung unter die gesetzliche Mindeststrafe ist jedenfalls auch bei Verwaltungsstrafen des AVRAG gem. Paragraph 20, VStG vorgesehen, auch wenn dies im AVRAG nicht noch einmal angeführt wird.

Es wird im Übrigen auf das Erkenntnis des VwGH vom 6.3.2014 zur Zahl 2013/11/0143 verwiesen, so wie auf EuGH vom 18.7.2007 zu C-490/04 und vom 7.10.2018 zu C-515/08. Danach wurde es unionsrechtlich und verfassungsrechtlich

unbedenklich angesehen, zur Wahrung des allgemeinen Interesses des Schutzes der sozialen Sicherheit der entsendeten Arbeitnehmer und der effektiven Kontrolle betreffend die Einhaltung des zuständigen Entgelts die Meldungen einzufordern. Eine exzessive Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit konnte sohin nicht erblickt werden, sondern stellt die Strafbestimmung ein effektives und geeignetes Mittel dar, um den genannten Schutz Rechnung tragen zu können.

Auch wenn die Gesamtstrafe hoch ist, insbesondere im Verbund mit den anderen Strafverfahren, so kann dies jedenfalls nicht dazu führen, dass allein aufgrund der persönlichen Verhältnisse oder des Gesamtbetrags der Strafe eine Reduktion unter die gesetzliche Mindeststrafe vorzunehmen wäre. Aus dem AVRAG oder der Entsenderichtlinie lässt sich kein maximaler Strafbetrag bzw. eine Reduktion der einzelnen Strafen aufgrund des Gesamtbetrags der Strafen ableiten.

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

Entsendung von Arbeitskräften; Entsendemeldung; Änderungsmeldung; Doppelbestrafungsverbot; Verfolgungsverjährung; Entsendezeitraum; verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit; Rechtsirrtum; Strafbemessung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2018:VGW.041.075.12120.2017

Zuletzt aktualisiert am

18.11.2019

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