

TE Lvwg Beschluss 2014/11/6 LVwG 33.15-4896/2014

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.11.2014

Entscheidungsdatum

06.11.2014

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

60/02 Arbeitnehmerschutz

62 Arbeitsmarktverwaltung

Norm

AVRAG 1993 §7 b Abs3

AÜG §17 Abs2

VStG 1991 §44 a Z1

AVRAG 1992 §7 d Abs1

AVRAG 1993 §7 d Abs2

1. AÜG § 17 heute
2. AÜG § 17 gültig ab 01.01.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
3. AÜG § 17 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
4. AÜG § 17 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2012
5. AÜG § 17 gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
6. AÜG § 17 gültig von 01.09.2005 bis 30.04.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2005
7. AÜG § 17 gültig von 01.08.2002 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2002
8. AÜG § 17 gültig von 01.07.2002 bis 31.07.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
9. AÜG § 17 gültig von 01.10.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/1999
10. AÜG § 17 gültig von 01.07.1994 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
11. AÜG § 17 gültig von 01.07.1988 bis 30.06.1994

Text

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat durch die RichterIn Dr. Merl über die Beschwerde des Herrn A S, geb. am xx, vertreten durch Rechtsanwältin Dr. S Sc, W, P, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld vom 04.04.2014, GZ: BHFF-15.1-24036/2013, den

B E S C H L U S S

gefasst:

I. Gemäß § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz BGBl. I Nr. 33/2013

idF BGBl. I Nr. 122/2013 (im Folgenden VwGVG) wird der Beschwerde römisch eins. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, , in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, (im Folgenden VwGVG) wird der Beschwerde

s t a t t g e g e b e n,

das angefochtene Straferkenntnis behoben und das Verfahren gemäß

§ 45 Abs 1 Z 2 VStG eingestellt. das angefochtene Straferkenntnis behoben und das Verfahren gemäß , Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 2, VStG eingestellt.

II. Gegen diesen Beschluss ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz BGBl. Nr. 10/1985 idF BGBl. I Nr. 122/2013 (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs 4 B-VG unzulässig. römisch zwei. Gegen diesen Beschluss ist gemäß Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. römisch eins.

Beschwerdevorbringen, Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer hinsichtlich sechs in seinem Unternehmen beschäftigter Mitarbeiter in den Punkten 1. bis 6. nachstehende Übertretung des § 7b Abs 9 iVm § 7b Abs 3 AVRAG zur Last gelegt: Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer hinsichtlich sechs in seinem Unternehmen beschäftigter Mitarbeiter in den Punkten 1. bis 6. nachstehende Übertretung des Paragraph 7 b, Absatz 9, in Verbindung mit Paragraph 7 b, Absatz 3, AVRAG zur Last gelegt:

„Zeit: 20.11.2013 11:25 Uhr

Ort: Gemeinde F, Mstraße

Am 20.11.2013, um 11:25 Uhr führten Organe der Finanzpolizei eine Kontrolle betreffend die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), beim Bauvorhaben: Errichtung von Mietwohnungen in F, Mstraße durch.

Auf dieser Baustelle wurden folgende Arbeitnehmer, welche für Ihre Firma (Firma A-E, g d.o.o., L, SLO- A) arbeiten, arbeitend (Auftragen des Silikatputzes) angetroffen:

F D, geb. xx, slowenischer Stbg.,

K F, geb. xx, slowenischer Stbg.,

K R, geb. xx, bosnischer Stbg.,

O J, geb. xx, slowenischer Stbg.,

S J, geb. xx, slowenischer Stbg.,

V T, geb. xx, slowenischer Stbg.; römisch fünf T, geb. xx, slowenischer Stbg.;

Bei dieser Kontrolle wurden folgende Übertretungen nach dem AVRAG, welche Sie in Ihrer Funktion als nach außen zur Vertretung Berufenen der Firma A-E, g d.o.o., L, SLO-A zu verantworten haben, festgestellt:

Zeit: 20.11.11:25 Uhr

Ort: Gemeinde F, Mstraße

1. Übertretung

Sie haben in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber A-E, g, d.o.o. in L, A, zu verantworten, dass folgende/r Arbeitnehmer beschäftigt wurde/n und die Arbeitsaufnahme dieser Person/en nicht den vorgeschriebenen Stellen gemeldet wurde, obwohl Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes als Österreich, die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des

Bundesministeriums für Finanzen zu melden haben, Arbeitnehmer F D, geb.: xx, Staatsangehörigkeit: SLOWENIEN, Tätigkeit: Fassader (Auftragen von Silikatputz), Arbeitsantritt: 02.09.2013 07:00 Uhr.“ (Hervorhebungen durch LVwG, die Tatvorwürfe in den Punkten 5. bis 6. sind wörtlich gleichlautend)

Weiters wurde dem Beschwerdeführer in den Punkten 6. bis 12. des gegenständlichen Straferkenntnisses hinsichtlich der gleichen Arbeitnehmer ein Verstoß gegen § 7i Abs 2 iVm § 7d Abs 1 AVRAG mit nachstehendem Tatvorwurf zur Last gelegt: Weiters wurde dem Beschwerdeführer in den Punkten 6. bis 12. des gegenständlichen Straferkenntnisses hinsichtlich der gleichen Arbeitnehmer ein Verstoß gegen Paragraph 7 i, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG mit nachstehendem Tatvorwurf zur Last gelegt:

„7. Übertretung

Sie haben in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/in A-E, g, d.o.o. mit Sitz in L, A, zu verantworten, dass Organe der Finanzpolizei als Organ der Abgabenbehörde bei den erforderlichen Erhebungen im Betrieb (o.a. Baustelle) in Mstraße, F am 20.11.2013 11:25 Uhr die Unterlagen zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber/innen jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nach dem österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten haben. Arbeitnehmer F D, geb: xx, Staatsangehörigkeit: SLOWENIEN, Tätigkeit: Fassader (Auftragen von Silikatputz), Arbeitsantritt: 02.09.2013 07:00 Uhr.“ (Hervorhebungen durch LVwG, die Tatvorwürfe in den Punkten 8. bis 12. sind wörtlich gleichlautend)

Es wurden Geldstrafen von € 800,00 je Spruchpunkt verhängt. In seiner dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde wandte der Beschwerdeführer hinsichtlich der Punkte 1. bis 6. ein, es sei ihm auf Grund des kurzfristigen Arbeitskräfteeinsatzes nicht möglich gewesen, die Meldungen gemäß § 7b Abs 3 AVRAG vor Arbeitsantritt zu erstatten, jedoch habe er die fehlenden Entsendemeldungen umgehend nachgeholt. Hinsichtlich der Punkte 7. bis 12. wurde eingewendet, es sei ihm auf Grund kurzfristig wechselnder Arbeitsorte in Österreich und den örtlichen Gegebenheiten auf der Baustelle nicht möglich bzw. zumutbar gewesen, die erforderlichen Lohnunterlagen am Arbeitsort bereitzuhalten. Auch hier habe er jedoch umgehend nach der verfahrensgegenständlichen Kontrolle die fehlenden Lohnunterlagen nachgereicht. Im Übrigen sei für fehlende Lohnunterlagen hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer nur eine Strafe zu verhängen. Es wurden Geldstrafen von € 800,00 je Spruchpunkt verhängt. In seiner dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde wandte der Beschwerdeführer hinsichtlich der Punkte 1. bis 6. ein, es sei ihm auf Grund des kurzfristigen Arbeitskräfteeinsatzes nicht möglich gewesen, die Meldungen gemäß Paragraph 7 b, Absatz 3, AVRAG vor Arbeitsantritt zu erstatten, jedoch habe er die fehlenden Entsendemeldungen umgehend nachgeholt. Hinsichtlich der Punkte 7. bis 12. wurde eingewendet, es sei ihm auf Grund kurzfristig wechselnder Arbeitsorte in Österreich und den örtlichen Gegebenheiten auf der Baustelle nicht möglich bzw. zumutbar gewesen, die erforderlichen Lohnunterlagen am Arbeitsort bereitzuhalten. Auch hier habe er jedoch umgehend nach der verfahrensgegenständlichen Kontrolle die fehlenden Lohnunterlagen nachgereicht. Im Übrigen sei für fehlende Lohnunterlagen hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer nur eine Strafe zu verhängen.

Nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 22.10.2014 wird nach Einvernahme des Beschwerdeführers sowie des Meldungslegers H G und des weiteren Zeugen G F, unter Verwertung der in der Verhandlung vorgekommenen Urkunden, insbesondere der Anzeige der Finanzpolizei des Finanzamtes O samt Beilagen (Erhebungsbögen, A1-Meldungen, Entsendemeldungen, Niederschrift, Fotos) sowie den vom Beschwerdeführer nachträglich vorgelegten Unterlagen (Lohnunterlagen, etc.) nachstehender entscheidungsrelevanter Sachverhalt als erwiesen angenommen:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma A-E d.o.o. (GmbH), deren Unternehmensgegenstand die Durchführung von Malerarbeiten ist. Die sechs spruchgegenständlichen Personen sind im Betrieb des Beschwerdeführers beschäftigt, wobei es sich bei S J um seinen Bruder handelt. Im Februar 2013 hat der Beschwerdeführer mit der G&F M Ges.m.b.H., B, Bstraße Nr., nachstehende „Jahresvereinbarung“ für das Jahr 2013 abgeschlossen:

G&F M Ges.m.b.H.

A-E

G, d.o.o.

L, A

JAHRESVEREINBARUNG 2013

Plattenkleben per m2 € 6,--

Spachtel per m2 € 6,--

Abrieb per m2 € 6,--

Fensterbankeinbau per Stk. € 5,--

Regiestunden per Std. € 25,--

Das Material wird von Firma G&F zur Verfügung gestellt. Werkzeug und diverses Kleinmaterial wird von der Firma A-E bereitgestellt. Die Preise gelten für Steiermark, Burgenland, Wien und Niederösterreich.

B, am 15.2.2013

A-E

G&F M Ges.m.b.H.

G, d.o.o.

L, A

Zweck dieser Vereinbarung war, der G&F Ges.m.b.H. im Bedarfsfall bei Personalengpässen durch Zurverfügungstellung von Leiharbeitern auszuweichen. Das Material für die durchzuführenden Arbeiten wurde hierbei immer von der G&F Ges.m.b.H. zur Verfügung gestellt, ebenso allenfalls erforderliche Gerüste und Maschinen. Die Mitarbeiter des Beschwerdeführers hatten bei ihren Arbeiten in Österreich nur das Handwerkzeug mit, wobei sie jeden Tag mit dem Firmenbus zur jeweiligen Baustelle pendelten. Eine Haftung wurde von der A-E d.o.o. für die in Österreich durchgeführten Arbeiten nicht übernommen. Für die im Einzelnen auf verschiedenen Baustellen der G&F Ges.m.b.H. übernommenen Arbeiten gibt es keine zusätzlichen Aufträge. Der Beschwerdeführer erfuhr vielmehr telefonisch kurzfristig von Herrn G F, wann und wo wie viele Arbeitskräfte benötigt würden. Beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben in F, Mstraße, hatte die G&F Ges.m.b.H. von der Baufirma R den Auftrag zur Durchführung der gesamten Fassadenarbeiten sowie für Malerarbeiten im Innenbereich übernommen und auch begonnen, diesen Auftrag zunächst mit eigenem Personal durchzuführen. Als im Verlauf der Auftragsabwicklung der Termindruck immer größer wurde und die

G&F Ges.m.b.H. nicht in der Lage war, die von der Firma R vorgegebenen Termine mit eigenem Personal einzuhalten, ersuchte Herr F den Beschwerdeführer, ihm im Sinne der abgeschlossenen Jahresvereinbarung Arbeitskräfte auf die Baustelle in F zu schicken. Die Mitarbeiter des Beschwerdeführers waren ab Anfang September 2013 mit Unterbrechungen beim gegenständlichen Bauvorhaben tätig, wobei das Personal laufend aufgestockt wurde. Ab 02.09. arbeiten dort unter anderem von den spruchgegenständlichen Arbeitnehmern T V und D F, ab 01.10. R K und J O, die übrigen beiden spruchgegenständlichen Arbeitnehmer waren seit Anfang November 2013 auf der verfahrensgegenständlichen Baustelle tätig. Sie arbeiteten unter Aufsicht und Anweisung von J S und konnten sich ihre Arbeitszeit frei einteilen. Die Qualität der Ausführung der Arbeiten wurde von Herrn F kontrolliert, welcher auch die Aufmaße abnahm, welche die Grundlage für die Abrechnung waren. Obwohl die mit dem Beschwerdeführer abgeschlossene Jahresvereinbarung nur Arbeiten im Fassadenbereich betraf, wurden beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben von den Arbeitern der Firma A-E auch Malerarbeiten im Innenbereich durchgeführt, welche auf Regiestundenbasis abgerechnet wurden, wobei die Mitarbeiter der Firma A-E selbst die Stunden aufzeichneten. Die Abrechnung mit der G&F Ges.m.b.H. erfolgte auf der Basis einer monatlichen Pauschalabrechnung, in welcher die Aufmaße und Regiestunden für alle Baustellen der G&F Ges.m.b.H., auf welchen im betreffenden Monat Leiharbeiter der Firma A-E tätig gewesen waren, zusammengefasst wurden. Am 20.11.2013 überprüften Organe der Finanzpolizei T die verfahrensgegenständliche Baustelle und wurden dabei die sechs spruchgegenständlichen Mitarbeiter des Beschwerdeführers mit dem Aufbringen des Silikatputzes beschäftigt angetroffen. Alle sechs Arbeiter füllten in ihrer Muttersprache abgefasste Erhebungsbögen aus und trugen dabei unter anderem in der Rubrik „an dieser Arbeitsstelle bin ich seit“ die oben wiedergegebenen Beginnzeiten ein, lediglich J S machte in dieser Rubrik keine Eintragungen. Als Polier/Vorarbeiter wurde übereinstimmend J S genannt. Alle Arbeiter hatten lediglich die A1-Formulare mit. Lohnunterlagen lagen nicht auf der Baustelle auf und konnten auch keine Meldungen an die ZKO vorgewiesen werden. Der Beschwerdeführer legte Lohnunterlagen für die

spruchgegenständlichen Mitarbeiter erst auf Grund eines Aufforderungsschreibens durch die mitbeteiligte Partei vor (Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen). Eine Meldung gemäß § 7b Abs 3 und 4 AVRAG erfolgte erst nach der Kontrolle mit Formular ZKO 3 für den Zeitraum 20.11 bis 30.11.2013. Zweck dieser Vereinbarung war, der G&F Ges.m.b.H. im Bedarfsfall bei Personalengpässen durch Zurverfügungstellung von Leiharbeitern auszuweichen. Das Material für die durchzuführenden Arbeiten wurde hierbei immer von der G&F Ges.m.b.H. zur Verfügung gestellt, ebenso allenfalls erforderliche Gerüste und Maschinen. Die Mitarbeiter des Beschwerdeführers hatten bei ihren Arbeiten in Österreich nur das Handwerkzeug mit, wobei sie jeden Tag mit dem Firmenbus zur jeweiligen Baustelle pendelten. Eine Haftung wurde von der A-E d.o.o. für die in Österreich durchgeführten Arbeiten nicht übernommen. Für die im Einzelnen auf verschiedenen Baustellen der G&F Ges.m.b.H. übernommenen Arbeiten gibt es keine zusätzlichen Aufträge. Der Beschwerdeführer erfuhr vielmehr telefonisch kurzfristig von Herrn G F, wann und wo wie viele Arbeitskräfte benötigt würden. Beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben in F, Mstraße, hatte die G&F Ges.m.b.H. von der Baufirma R den Auftrag zur Durchführung der gesamten Fassadenarbeiten sowie für Malerarbeiten im Innenbereich übernommen und auch begonnen, diesen Auftrag zunächst mit eigenem Personal durchzuführen. Als im Verlauf der Auftragsabwicklung der Termindruck immer größer wurde und die G&F Ges.m.b.H. nicht in der Lage war, die von der Firma R vorgegebenen Termine mit eigenem Personal einzuhalten, ersuchte Herr F den Beschwerdeführer, ihm im Sinne der abgeschlossenen Jahresvereinbarung Arbeitskräfte auf die Baustelle in F zu schicken. Die Mitarbeiter des Beschwerdeführers waren ab Anfang September 2013 mit Unterbrechungen beim gegenständlichen Bauvorhaben tätig, wobei das Personal laufend aufgestockt wurde. Ab 02.09. arbeiten dort unter anderem von den spruchgegenständlichen Arbeitnehmern T römisch fünf und D F, ab 01.10. R K und J O, die übrigen beiden spruchgegenständlichen Arbeitnehmer waren seit Anfang November 2013 auf der verfahrensgegenständlichen Baustelle tätig. Sie arbeiteten unter Aufsicht und Anweisung von J S und konnten sich ihre Arbeitszeit frei einteilen. Die Qualität der Ausführung der Arbeiten wurde von Herrn F kontrolliert, welcher auch die Aufmaße abnahm, welche die Grundlage für die Abrechnung waren. Obwohl die mit dem Beschwerdeführer abgeschlossene Jahresvereinbarung nur Arbeiten im Fassadenbereich betraf, wurden beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben von den Arbeitern der Firma A-E auch Malerarbeiten im Innenbereich durchgeführt, welche auf Regiestundenbasis abgerechnet wurden, wobei die Mitarbeiter der Firma A-E selbst die Stunden aufzeichneten. Die Abrechnung mit der G&F Ges.m.b.H. erfolgte auf der Basis einer monatlichen Pauschalabrechnung, in welcher die Aufmaße und Regiestunden für alle Baustellen der G&F Ges.m.b.H., auf welchen im betreffenden Monat Leiharbeiter der Firma A-E tätig gewesen waren, zusammengefasst wurden. Am 20.11.2013 überprüften Organe der Finanzpolizei T die verfahrensgegenständliche Baustelle und wurden dabei die sechs spruchgegenständlichen Mitarbeiter des Beschwerdeführers mit dem Aufbringen des Silikatputzes beschäftigt angetroffen. Alle sechs Arbeiter füllten in ihrer Muttersprache abgefasste Erhebungsbögen aus und trugen dabei unter anderem in der Rubrik „an dieser Arbeitsstelle bin ich seit“ die oben wiedergegebenen Beginnzeiten ein, lediglich J S machte in dieser Rubrik keine Eintragungen. Als Polier/Vorarbeiter wurde übereinstimmend J S genannt. Alle Arbeiter hatten lediglich die A1-Formulare mit. Lohnunterlagen lagen nicht auf der Baustelle auf und konnten auch keine Meldungen an die ZKO vorgewiesen werden. Der Beschwerdeführer legte Lohnunterlagen für die spruchgegenständlichen Mitarbeiter erst auf Grund eines Aufforderungsschreibens durch die mitbeteiligte Partei vor (Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen). Eine Meldung gemäß Paragraph 7 b, Absatz 3, , und 4 AVRAG erfolgte erst nach der Kontrolle mit Formular ZKO 3 für den Zeitraum 20.11 bis 30.11.2013.

II. römisch zwei.

Beweiswürdigung:

Die getroffenen Feststellungen gründen sich auf die diesbezüglich vollkommen übereinstimmenden Aussagen des Beschwerdeführers und des Zeugen G F, welche sich in allen entscheidungswesentlichen Punkten mit den vorliegenden schriftlichen Unterlagen decken. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass sowohl der Beschwerdeführer, als auch G F von der mitbeteiligten Partei unmittelbar nach der Kontrolle niederschriftlich befragt wurden und die beiden auch damals schon im Wesentlichen übereinstimmend jene Angaben machten, welche deutlich auf das Vorliegen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung hinwiesen, was von der mitbeteiligten Partei bei Anzeigenlegung aber offenbar nicht beachtet wurde.

III. Rechtliche Beurteilung: römisch drei. Rechtliche Beurteilung:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer in allen zwölf Spruchpunkten zur Last gelegt, er

habe als Beschäftiger von Arbeitskräften, welche im Zuge einer grenzüberschreitenden Entsendung in Österreich tätig waren, gegen die ihm Straferkenntnis näher bezeichneten Bestimmungen des AVRAG verstoßen. Dazu ist vorweg darauf hinzuweisen, dass Normadressat des AVRAG je nach angezeigtem Tatbestand fallweise der Beschäftiger und fallweise der Überlasser sowie bei manchen Tatbeständen auch Beschäftiger und Überlasser sein können (vgl. etwa § 7 d Abs 2 AVRAG), wobei auch in jedem einzelnen Fall dahingehend zu differenzieren ist, ob es sich gegenständlich um eine grenzüberschreitende Beschäftigung oder um eine grenzüberschreitende Überlassung handelt. Weiters gilt es zu beachten, dass der Gesetzgeber in komplexe und für die Normunterworfenen nicht immer leicht zu durchschauender Weise einzelne Handlungspflichten im Fall einer grenzüberschreitenden Überlassung auch im AÜG geregelt hat (vgl. etwa

§ 17 Abs 2 AÜG, welche Bestimmung sich an den ausländischen Überlasser richtet, sowie § 17 Abs 7 AÜG, deren Normadressat der inländische Beschäftiger einer überlassenen Arbeitskraft ist). Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer in allen zwölf Spruchpunkten zur Last gelegt, er habe als Beschäftiger von Arbeitskräften, welche im Zuge einer grenzüberschreitenden Entsendung in Österreich tätig waren, gegen die ihm Straferkenntnis näher bezeichneten Bestimmungen des AVRAG verstoßen. Dazu ist vorweg darauf hinzuweisen, dass Normadressat des AVRAG je nach angezeigtem Tatbestand fallweise der Beschäftiger und fallweise der Überlasser sowie bei manchen Tatbeständen auch Beschäftiger und Überlasser sein können vergleiche etwa Paragraph 7, d Absatz 2, AVRAG), wobei auch in jedem einzelnen Fall dahingehend zu differenzieren ist, ob es sich gegenständlich um eine grenzüberschreitende Beschäftigung oder um eine grenzüberschreitende Überlassung handelt. Weiters gilt es zu beachten, dass der Gesetzgeber in komplexe und für die Normunterworfenen nicht immer leicht zu durchschauender Weise einzelne Handlungspflichten im Fall einer grenzüberschreitenden Überlassung auch im AÜG geregelt hat vergleiche etwa , Paragraph 17, Absatz 2, AÜG, welche Bestimmung sich an den ausländischen Überlasser richtet, sowie Paragraph 17, Absatz 7, AÜG, deren Normadressat der inländische Beschäftiger einer überlassenen Arbeitskraft ist).

§ 3 AÜG lautet wie folgt: Paragraph 3, AÜG lautet wie folgt:

„(1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.

(2) Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.

(3) Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.“

§ 4 AÜG lautet wie folgt: Paragraph 4, AÜG lautet wie folgt:

„(1) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

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

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder

3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder

4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.“

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (u.a. jüngst

Zl.: 2012/09/0046 vom 15.02.2013) liegt bei Erfüllung auch nur eines der in

§ 4 Abs 2 Z 1 bis 4 AÜG genannten Tatbestandsmerkmale jedenfalls dem wirtschaftlichen Gehalt nach Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des § 3 Abs 1 AÜG durch den Werkunternehmer als Überlasser im Sinne des § 3 Abs 2 AÜG (der insofern die überlassenen Arbeitskräfte mittelbar zur Arbeitsleistung an den Beschäftiger verpflichtet) an den Werkbesteller als Beschäftiger im Sinne des

§ 3 Abs 3 AÜG vor. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (u.a. jüngst , Zl.: 2012/09/0046 vom 15.02.2013) liegt bei Erfüllung auch nur eines der in , Paragraph 4, Absatz 2, Ziffer eins bis 4 AÜG genannten

Tatbestandsmerkmale jedenfalls dem wirtschaftlichen Gehalt nach Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des Paragraph 3, Absatz eins, AÜG durch den Werkunternehmer als Überlasser im Sinne des Paragraph 3, Absatz 2, AÜG (der insofern die überlassenen Arbeitskräfte mittelbar zur Arbeitsleistung an den Beschäftiger verpflichtet) an den Werkbesteller als Beschäftiger im Sinne des , Paragraph 3, Absatz 3, AÜG vor.

Wendet man die Prüfkriterien des § 4 Abs 2 AÜG auf den hier gegenständlichen Fall an, so gelangt man zu folgendem Ergebnis:Wendet man die Prüfkriterien des Paragraph 4, Absatz 2, AÜG auf den hier gegenständlichen Fall an, so gelangt man zu folgendem Ergebnis:

Unterscheidbares Werk (§ 4 Abs 1 Z 1 AÜG):Unterscheidbares Werk (Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, AÜG):

Von einem unterscheidbaren Werk kann im vorliegenden Fall keine Rede sein. Weder aus der „Jahresvereinbarung 2013“, noch aus den vorliegenden Pauschalabrechnungen ergibt sich auch nur ansatzweise, auf welchen Baustellen insgesamt und in welchen Teilen des verfahrensgegenständlichen Bauvorhabens die Mitarbeiter des Beschwerdeführers tätig waren. Der gegenständliche Auftrag war weder im Vorhinein durch Auftragsschreiben, Leistungsverzeichnis, Pläne, etc., umschrieben, noch ist es im Nachhinein möglich, anhand der Abrechnungen zu rekonstruieren, wo die Mitarbeiter des Beschwerdeführers tätig waren.

Bereitstellung von Material und Werkzeug (§ 4 Abs 1 Z 2 AÜG)Bereitstellung von Material und Werkzeug (Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 2, AÜG):

Hier ist im Anlassfall als erwiesen anzunehmen, dass das gesamte Material, das Gerüst und alle erforderlichen Maschinen von der G&F Ges.m.b.H. beigestellt wurden. Die Mitarbeiter des Beschwerdeführers hatten lediglich ihr Handwerkszeug mit.

Organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Werkbestellers

(§ 4 Abs 1 Z 3 AÜG):Organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Werkbestellers , (Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 3, AÜG):

Eine derartige Eingliederung in den Betrieb der G&F GmbH konnte im vorliegenden Fall nicht bewiesen werden und lag offensichtlich auch nicht vor, da die Arbeiter des Beschwerdeführers in einer eigenen Partie unter Aufsicht und Anweisung seines Bruders arbeiteten und auch ihre Arbeitszeit frei bestimmen konnten.

Haftung des Werkunternehmers für den Erfolg der Werkleistung

(§ 4 Abs 1 Z 4 AÜG):Haftung des Werkunternehmers für den Erfolg der Werkleistung , (Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 4, AÜG):

Eine derartige Haftung bestand nicht.

Zusammenfassend ist somit davon auszugehen, dass von den insgesamt vier Abgrenzungskriterien des § 4 Abs 2 AÜG zwei zur Gänze (kein unterscheidbares Werk und keine Haftung) und ein weiteres überwiegend (Materialbeistellung) erfüllt sind, sodass insgesamt im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes jedenfalls dem wahren wirtschaftlichen Gehalt nach vom Vorliegen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung auszugehen ist. Dass die Beistellung von Arbeitskräften für kurzfristige Personalengpässe der G&F Ges.m.b.H. der eigentliche Zweck der Kooperation mit dem Beschwerdeführer war, ergibt sich im Übrigen auch zweifelsfrei aus den Zeugenaussagen von G F, welcher unter anderem nachstehende Angaben tätigte: „Als dann im Zuge der Ausführung der Termindruck von unserem eigenen Auftraggeber der Firma R gewachsen ist und wir selbst nicht genügend Leute hatten, habe ich den Beschwerdeführer kontaktiert, dass er Leute auf die Baustelle schickt ... Es war mir bei dieser Zusammenarbeit in erster Linie wichtig, dass mir der Beschwerdeführer bei kurzfristigem Personalbedarf aushilft“ (Seite 6 und 7 der Verhandlungsschrift).Zusammenfassend ist somit davon auszugehen, dass von den insgesamt vier Abgrenzungskriterien des Paragraph 4, Absatz 2, AÜG zwei zur Gänze (kein unterscheidbares Werk und keine Haftung) und ein weiteres überwiegend (Materialbeistellung) erfüllt sind, sodass insgesamt im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes jedenfalls dem wahren wirtschaftlichen Gehalt nach vom Vorliegen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung auszugehen ist. Dass die Beistellung von Arbeitskräften für kurzfristige Personalengpässe der G&F Ges.m.b.H. der eigentliche Zweck der Kooperation mit dem Beschwerdeführer war, ergibt sich im Übrigen auch zweifelsfrei aus den Zeugenaussagen von G F, welcher unter anderem nachstehende Angaben tätigte: „Als dann im Zuge der Ausführung der Termindruck von unserem eigenen Auftraggeber der Firma R

gewachsen ist und wir selbst nicht genügend Leute hatten, habe ich den Beschwerdeführer kontaktiert, dass er Leute auf die Baustelle schickt ... Es war mir bei dieser Zusammenarbeit in erster Linie wichtig, dass mir der Beschwerdeführer bei kurzfristigem Personalbedarf aushilft“ (Seite 6 und 7 der Verhandlungsschrift).

Qualifiziert man somit die Zusammenarbeit zwischen der G&F Ges.m.b.H. und der A-E d.o.o. nach ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt richtig als grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung, so folgt daraus für die verfahrensgegenständlichen Tatvorwürfe Nachstehendes:

Punkt 1. bis 6.:

Die einschlägigen Bestimmungen des AVRAG und des AÜG lauten in ihrer zur Tatzeit geltenden Fassung auszugsweise wie folgt:

§ 7b Abs 1 und Abs 3 AVRAG: Paragraph 7 b, Absatz eins und Absatz 3, AVRAG:

„(1) Ein Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes als Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf...

(3) Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und eine Abschrift der Meldung dem im Abs. 1 Z 4 bezeichneten Beauftragten, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem auszuhändigen...“ (3) Arbeitgeber im Sinne des Absatz eins, haben die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und eine Abschrift der Meldung dem im Absatz eins, Ziffer 4, bezeichneten Beauftragten, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem auszuhändigen...“

§ 17 Abs 2 AÜG: Paragraph 17, Absatz 2, AÜG:

„(2) Der Überlasser hat bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Österreich der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (nach dem AuslBG und dem AVRAG) des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.“

Aus dem zu Beginn der Begründung auszugsweise wiedergegebenen Tatvorwurf des angefochtenen Straferkenntnisses in den Punkten 1. bis 6. folgt, dass die belangte Behörde – ausgehend von der unrichtigen Annahme, dass gegenständlich eine grenzüberschreitende Entsendung vorliegt – dem Bestraften im Ergebnis zur Last gelegt hat, er habe die spruchgegenständlichen sechs Dienstnehmer selbst im Rahmen einer grenzüberschreitenden Entsendung auf Grund eines mit der

G&F Ges.m.b.H. abgeschlossenen Werkvertrages in Österreich beschäftigt. Tatsächlich ist der Beschwerdeführer jedoch nicht Arbeitgeber im Sinne von § 7b Abs 1 AVRAG, weil es sich gegenständlich nicht um einen Entsendetatbestand handelt und somit auch nicht Normadressat der Bestimmung des § 7b Abs 3 AVRAG. Dem Beschwerdeführer wurde somit in den Spruchpunkten 1. bis 6. die falsche Tat zur Last gelegt, da die Meldungen an die ZKO im vorliegenden Fall gemäß § 17 Abs 2 AÜG zu erstatten gewesen wären. Hierbei handelt es sich nicht bloß um eine Änderung der rechtlichen Subsumtion der Tat, sondern um einen anderen Tatvorwurf, da bei einer Übertretung des § 17 Abs 2 AÜG bei der Tatumschreibung jedenfalls auch zum Ausdruck kommen müsste, dass es sich gegenständlich um eine grenzüberschreitende Überlassung handelt und der Beschuldigte nicht als Beschäftigter, sondern als Überlasser belangt wird. In diesem Zusammenhang sei auf die sinngemäß anzuwendende ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Ausländerbeschäftigungsgesetz hingewiesen. Dort vertritt der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung (u.a.

ZI.: 2000/09/0060; ZI.: 2001/09/0231; ZI.: 2010/09/0043 u.v.a.) die Auffassung, dass es sich bei der

grenzüberschreitenden Entsendung (§ 18 AuslBG iVm

§ 28 Abs 1 Z 1 lit. b AuslBG) und der grenzüberschreitenden Überlassung

(§ 3 iVm § 28 Abs 1 Z 1 lit. a AuslBG) um zwei verschiedene Tatvorwürfe handelt, welche von der Rechtsmittelinstanz nicht ausgetauscht werden können, weil es sich hierbei um eine „andere Tat“ handelt. Aus dem zu Beginn der Begründung auszugsweise wiedergegebenen Tatvorwurf des angefochtenen Straferkenntnisses in den Punkten 1. bis 6. folgt, dass die belangte Behörde – ausgehend von der unrichtigen Annahme, dass gegenständlich eine grenzüberschreitende Entsendung vorliegt – dem Bestraften im Ergebnis zur Last gelegt hat, er habe die spruchgegenständlichen sechs Dienstnehmer selbst im Rahmen einer grenzüberschreitenden Entsendung auf Grund eines mit der , G&F Ges.m.b.H. abgeschlossenen Werkvertrages in Österreich beschäftigt. Tatsächlich ist der Beschwerdeführer jedoch nicht Arbeitgeber im Sinne von Paragraph 7 b, Absatz eins, AVRAG, weil es sich gegenständlich nicht um einen Entsendetatbestand handelt und somit auch nicht Normadressat der Bestimmung des Paragraph 7 b, Absatz 3, AVRAG. Dem Beschwerdeführer wurde somit in den Spruchpunkten 1. bis 6. die falsche Tat zur Last gelegt, da die Meldungen an die ZKO im vorliegenden Fall gemäß Paragraph 17, Absatz 2, AÜG zu erstatten gewesen wären. Hierbei handelt es sich nicht bloß um eine Änderung der rechtlichen Subsumtion der Tat, sondern um einen anderen Tatvorwurf, da bei einer Übertretung des Paragraph 17, Absatz 2, AÜG bei der Tatumschreibung jedenfalls auch zum Ausdruck kommen müsste, dass es sich gegenständlich um eine grenzüberschreitende Überlassung handelt und der Beschuldigte nicht als Beschäftigter, sondern als Überlasser belangt wird. In diesem Zusammenhang sei auf die sinngemäß anzuwendende ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Ausländerbeschäftigungsgesetz hingewiesen. Dort vertritt der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung (u.a. , Zl.: 2000/09/0060; Zl.: 2001/09/0231; Zl.: 2010/09/0043 u.v.a.) die Auffassung, dass es sich bei der grenzüberschreitenden Entsendung (Paragraph 18, AuslBG in Verbindung mit , Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera b, AuslBG) und der grenzüberschreitenden Überlassung , (Paragraph 3, in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, AuslBG) um zwei verschiedene Tatvorwürfe handelt, welche von der Rechtsmittelinstanz nicht ausgetauscht werden können, weil es sich hierbei um eine „andere Tat“ handelt.

Zu den Punkten 7. bis 12.:

Die einschlägigen Bestimmungen des AÜG lauten in ihrer zur Tatzeit geltenden Fassung wie folgt:

„(1) Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 haben jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. 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 Verlangen binnen 24 Stunden nachweislich zu übermitteln.“(1) Arbeitgeber/innen im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, Absatz eins, oder 7b Absatz eins, haben jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. 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 Verlangen binnen 24 Stunden nachweislich zu übermitteln.

(2) Hat der/die Arbeitgeber/in im Sinne des § 7b Abs. 1 eine/n Beauftragte/n nach § 7b Abs. 1 Z 4 bestellt, so trifft die Verpflichtung nach Abs. 1 diese/n. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen den/die Beschäftigter/in, wobei der/die Überlasser/in dem/der Beschäftigter/in die Unterlagen bereitzustellen hat.“(2) Hat der/die Arbeitgeber/in im Sinne des Paragraph 7 b, Absatz eins, eine/n Beauftragte/n nach Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 4, bestellt, so trifft die Verpflichtung nach Absatz eins, diese/n. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen den/die Beschäftigter/in, wobei der/die Überlasser/in dem/der Beschäftigter/in die Unterlagen bereitzustellen hat.“

Zum Unterschied von der Verpflichtung zur Erstattung von Meldungen an die ZKO enthält die oben wiedergegebene Regelung des § 7d AVRAG Bestimmungen, welche sich teilweise an den Beschäftigter und teilweise an den Überlasser richten, wobei allerdings zu beachten ist, dass es sich um unterschiedliche Verpflichtungen handelt. Mit dem im

Sachverhalt wiedergegebenen Tatvorwurf wurde dem Bestraften sinngemäß zur Last gelegt, er habe es unterlassen, die Lohnunterlagen der sechs spruchgegenständlichen Arbeitnehmer an deren Arbeits(Einsatz)ort in Österreich bereitzuhalten. Diese Verpflichtung trifft jedoch nach dem klaren Wortlaut des § 7d Abs 1 AVRAG nicht den Überlasser, sondern den Beschäftiger, im vorliegenden Fall also die G&F Ges.m.b.H. Der Beschwerdeführer als Überlasser wäre hingegen gemäß § 7d Abs 2 letzter Satz AVRAG lediglich verpflichtet gewesen, dem Beschäftiger, somit also der G&F Ges.m.b.H., die Lohnunterlagen seiner nach Österreich entsandten Leiharbeiter bereitzustellen, wobei ein den Bestimmungen des § 44 a VStG entsprechender Tatvorwurf im gegebenen Zusammenhang jedenfalls auch zum Ausdruck bringen müsste, wem genau diese Unterlagen bereitzustellen sind, nämlich im gegenständlichen Fall der G&F Ges.m.b.H.. Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses enthält zwar auch das Wort „bereitgestellt“, jedoch folgt aus dem Satzzusammenhang, dass die belangte Behörde offensichtlich rechtsirrig davon ausging, der Beschwerdeführer hätte die Lohnunterlagen den Organen der Finanzpolizei bereitstellen müssen, was sich jedoch aus § 7d Abs 2 letzter Satz AVRAG nicht ableiten lässt. Zusammenfassend folgt daraus, dass der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses in den Punkten 7. bis 12. nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zum Ausdruck bringt, dass der Beschwerdeführer als Beschäftiger überlassener Arbeitskräfte belangt wird und im Sinne von § 7d Abs 2 letzter Satz AVRAG verpflichtet gewesen wäre, deren Lohnunterlagen dem österreichischen Beschäftiger somit im vorliegenden Fall der G&F Ges.m.b.H. bereitzustellen. Auch hier wird hinsichtlich der mangelnden Austauschbarkeit des Tatvorwurfs auf die sinngemäß anzuwendende einschlägige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu § 3 und § 18 AuslBG verwiesen. Zum Unterschied von der Verpflichtung zur Erstattung von Meldungen an die ZKO enthält die oben wiedergegebene Regelung des Paragraph 7 d, AVRAG Bestimmungen, welche sich teilweise an den Beschäftiger und teilweise an den Überlasser richten, wobei allerdings zu beachten ist, dass es sich um unterschiedliche Verpflichtungen handelt. Mit dem im Sachverhalt wiedergegebenen Tatvorwurf wurde dem Bestraften sinngemäß zur Last gelegt, er habe es unterlassen, die Lohnunterlagen der sechs spruchgegenständlichen Arbeitnehmer an deren Arbeits(Einsatz)ort in Österreich bereitzuhalten. Diese Verpflichtung trifft jedoch nach dem klaren Wortlaut des , Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG nicht den Überlasser, sondern den Beschäftiger, im vorliegenden Fall also die G&F Ges.m.b.H. Der Beschwerdeführer als Überlasser wäre hingegen gemäß Paragraph 7 d, Absatz 2, letzter Satz AVRAG lediglich verpflichtet gewesen, dem Beschäftiger, somit also der G&F Ges.m.b.H., die Lohnunterlagen seiner nach Österreich entsandten Leiharbeiter bereitzustellen, wobei ein den Bestimmungen des Paragraph 44, a VStG entsprechender Tatvorwurf im gegebenen Zusammenhang jedenfalls auch zum Ausdruck bringen müsste, wem genau diese Unterlagen bereitzustellen sind, nämlich im gegenständlichen Fall der G&F Ges.m.b.H.. Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses enthält zwar auch das Wort „bereitgestellt“, jedoch folgt aus dem Satzzusammenhang, dass die belangte Behörde offensichtlich rechtsirrig davon ausging, der Beschwerdeführer hätte die Lohnunterlagen den Organen der Finanzpolizei bereitstellen müssen, was sich jedoch aus Paragraph 7 d, Absatz 2, letzter Satz AVRAG nicht ableiten lässt. Zusammenfassend folgt daraus, dass der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses in den Punkten 7. bis 12. nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zum Ausdruck bringt, dass der Beschwerdeführer als Beschäftiger überlassener Arbeitskräfte belangt wird und im Sinne von Paragraph 7 d, Absatz 2, letzter Satz AVRAG verpflichtet gewesen wäre, deren Lohnunterlagen dem österreichischen Beschäftiger somit im vorliegenden Fall der G&F Ges.m.b.H. bereitzustellen. Auch hier wird hinsichtlich der mangelnden Austauschbarkeit des Tatvorwurfs auf die sinngemäß anzuwendende einschlägige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 3 und Paragraph 18, AuslBG verwiesen.

Zusammenfassend erfolgt daraus, dass sowohl die mitbeteiligte Partei, als auch in weiterer Folge die belangte Behörde im vorliegenden Fall rechtsirrig vom Vorliegen einer grenzüberschreitenden Entsendung ausgegangen sind und dem Beschwerdeführer daher in allen zwölf Spruchpunkten unrichtige Tatvorwürfe zur Last gelegt haben. Im Hinblick auf das jüngste Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 30.09.2014, Ra 2014/02/0045, hatte die Einstellung des Verfahrens mit Beschluss zu erfolgen.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:römisch vier. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage 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

Meldepflicht, Entwendung, Überlassung, grenzüberschreitend, Tatbestandsmerkmal, Lohnunterlagen, Beschäftiger, Überlasser, Bereitstellen, Bereithalten, Tatestandsmerkmal

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGST:2014:LVwG.33.15.4896.2014

Zuletzt aktualisiert am

29.07.2015

Quelle: Landesverwaltungsgericht Steiermark LVwg Steiermark, <http://www.lvwg-stmk.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at