

# TE Lvwg Erkenntnis 2015/6/1 LVwG-1-231/R3-2014

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 01.06.2015

## Entscheidungsdatum

01.06.2015

## Norm

BUAG §23a

BUAG §32 Abs1 Z3

AVRAG §7d Abs1

AVRAG §7i Abs2

1. BUAG § 23a heute
2. BUAG § 23a gültig ab 01.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2026
3. BUAG § 23a gültig von 01.04.2021 bis 31.07.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2021
4. BUAG § 23a gültig von 01.08.2011 bis 31.03.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2011
5. BUAG § 23a gültig von 01.08.2009 bis 31.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2009
1. BUAG § 32 heute
2. BUAG § 32 gültig ab 01.08.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2026
3. BUAG § 32 gültig von 01.04.2021 bis 31.07.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2021
4. BUAG § 32 gültig von 01.01.2017 bis 31.03.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2016
5. BUAG § 32 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
6. BUAG § 32 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2012
7. BUAG § 32 gültig von 01.08.2011 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2011
8. BUAG § 32 gültig von 01.01.2011 bis 31.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 59/2010
9. BUAG § 32 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/2009
10. BUAG § 32 gültig von 01.01.2002 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
1. AVRAG § 7d gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7d gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011
1. AVRAG § 7i gültig von 14.08.2015 bis 31.12.2016 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 44/2016
2. AVRAG § 7i gültig von 01.01.2015 bis 13.08.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
3. AVRAG § 7i gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013
4. AVRAG § 7i gültig von 01.05.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011

## Text

Zahl: LVwG-1-231/R3-2014

Bregenz, am 01.06.2015

Im Namen der Republik!

Erkenntnis

Das Landesverwaltungsgericht Vorarlberg hat durch sein Mitglied Dr. Böhler über die Beschwerde des L-V C, B, vertreten durch B & D Rechtsanwälte, F, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft B vom 20.03.2014, ZI X-9-2014/02189, zu Recht erkannt:

Gemäß § 50 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als Spruchpunkt 1. behoben und diesbezüglich das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt wird und die zu Spruchpunkt 2. verhängte Geldstrafe auf 1.000 Euro und die für den Fall ihrer Uneinbringlichkeit festgesetzte Ersatzfreiheitsstrafe auf 33 Stunden herabgesetzt werden. Im Übrigen wird der Beschwerde keine Folge gegeben und das angefochtene Straferkenntnis hinsichtlich Spruchpunkt 2. mit der Maßgabe bestätigt, dass die Tatbildumschreibung wie folgt zu lauten hat: „Sie sind als handelsrechtlicher Geschäftsführer der E UG, D-G-H, B, und somit als Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass der Arbeitnehmer C A C, auf der Baustelle der Firma B I OG in N, Gstraße, am 07.08.2013, 11.55 Uhr, als Eisenleger beschäftigt wurde, ohne dass ihm der nach dem Kollektivvertrag ‚Baugewerbe und Bauindustrie‘ zustehende Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wurde. Dem Arbeitnehmer C A C wurde als angelernter Bauarbeiter ein Bruttomonatslohn von 1.379,73 Euro bezahlt, obwohl ihm gemäß Kollektivvertrag ein Bruttomonatslohn von 2.080,76 Euro zugestanden wäre.“

Gemäß Paragraph 50, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als Spruchpunkt 1. behoben und diesbezüglich das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt wird und die zu Spruchpunkt 2. verhängte Geldstrafe auf 1.000 Euro und die für den Fall ihrer Uneinbringlichkeit festgesetzte Ersatzfreiheitsstrafe auf 33 Stunden herabgesetzt werden. Im Übrigen wird der Beschwerde keine Folge gegeben und das angefochtene Straferkenntnis hinsichtlich Spruchpunkt 2. mit der Maßgabe bestätigt, dass die Tatbildumschreibung wie folgt zu lauten hat: „Sie sind als handelsrechtlicher Geschäftsführer der E UG, D-G-H, B, und somit als Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass der Arbeitnehmer C A C, auf der Baustelle der Firma B römisch eins OG in N, Gstraße, am 07.08.2013, 11.55 Uhr, als Eisenleger beschäftigt wurde, ohne dass ihm der nach dem Kollektivvertrag ‚Baugewerbe und Bauindustrie‘ zustehende Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wurde. Dem Arbeitnehmer C A C wurde als angelernter Bauarbeiter ein Bruttomonatslohn von 1.379,73 Euro bezahlt, obwohl ihm gemäß Kollektivvertrag ein Bruttomonatslohn von 2.080,76 Euro zugestanden wäre.“

Der gemäß § 64 Abs 1 und 2 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) iVm § 38 VwGVG zu leistende Beitrag zu den Kosten des behördlichen Verfahrens verringert sich auf 100 Euro. Der gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) in Verbindung mit Paragraph 38, VwGVG zu leistende Beitrag zu den Kosten des behördlichen Verfahrens verringert sich auf 100 Euro.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

Begründung

1.

Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses lautet wie folgt:

„Sie haben nachstehende Verwaltungsübertretung(en) begangen:

“1. Sie haben als Geschäftsführer der XXX Bau L-V C zu verantworten, dass Organe der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) bei den erforderlichen Erhebungen auf der Baustelle in N, Gstraße am 7.8.2013 die Unterlagen zur Überprüfung der Entlohnung der Arbeitnehmer E P, und C A C, nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber jene Unterlagen, die zur Überprüfung des den Arbeitnehmer 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.“

1. Sie haben als Geschäftsführer der römisch 30 Bau L-V C zu verantworten, dass Organe der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) bei den erforderlichen Erhebungen auf der Baustelle in N, Gstraße am 7.8.2013 die Unterlagen zur Überprüfung der Entlohnung der Arbeitnehmer E P, und C A C, nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber jene

Unterlagen, die zur Überprüfung des den Arbeitnehmer 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.

2.

Sie haben als Geschäftsführer der XXX Bau L-V C zu verantworten, dass der Arbeitnehmer C A C, auf der Baustelle N, Gstraße beschäftigt wurde, ohne ihm den zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben. Dem Arbeitnehmer wurde nach dessen Angaben ein Bruttomonatslohn von 1286,56 Euro gewährt, wobei gemäß Kollektivvertrag ein Lohn von 2080,76 Euro brutto monatlich zu gewähren war. Sie haben als Geschäftsführer der römisch 30 Bau L-V C zu verantworten, dass der Arbeitnehmer C A C, auf der Baustelle N, Gstraße beschäftigt wurde, ohne ihm den zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben. Dem Arbeitnehmer wurde nach dessen Angaben ein Bruttomonatslohn von 1286,56 Euro gewährt, wobei gemäß Kollektivvertrag ein Lohn von 2080,76 Euro brutto monatlich zu gewähren war.

Tatzeit:

07.08.2013

Tatort:

N, Gstraße, Baustelle der Firma B I OGN, Gstraße, Baustelle der Firma B römisch eins OG

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:

1.

§ 7i Abs 2 iVm § 7d Abs 1 AVRAG Paragraph 7 i, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG

2.

§ 7i Abs 3 AVRAG iVm Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie 2013 Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG in Verbindung mit Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie 2013

Wegen dieser/dieser Verwaltungsübertretung(en) wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Zu

Geldstrafe

falls diese uneinbringlich

Gemäß

Euro

ist, Ersatzfreiheitsstrafe von

1

5.000,00

336 Stunden

§ 7i Abs 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) Paragraph 7 i, Absatz 2, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

2

4.000,00

134 Stunden

§ 7i Abs 3 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) Paragraph 7 i, Absatz 3, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Ferner haben Sie zu bezahlen:

Betrag

Für

Euro

900,00

Strafverfahrenskosten gemäß § 64 Abs.1+2 VStG Strafverfahrenskosten gemäß Paragraph 64, Absatz eins +, 2, VStG

Zu zahlender Gesamtbetrag (Strafe/Barauslagen):

Euro 9.900,00“

2. Gegen dieses Straferkenntnis hat der Beschuldigte rechtzeitig Beschwerde erhoben. In dieser bringt er im Wesentlichen vor, er sei zu keinem Zeitpunkt Verantwortlicher der unter seinem Namen geführten Firma gewesen. Die Verantwortlichen seien vielmehr die Herren L C und L B gewesen. Diese hätten ihn, der nur über unzureichende Deutschkenntnisse verfügt habe, lediglich als Geschäftsführer vorgeschoben. Tatsächlich habe er jedoch überhaupt nichts zu sagen und sei im Unternehmen als einfacher Arbeiter behandelt worden, während die Herren C und B gegenüber jedermann als Geschäftsführer aufgetreten seien, luxuriöse Firmenwagen gefahren hätten und das gesamte Geld für sich vereinnahmt hätten. Ihm sei nicht einmal bewusst gewesen, dass er im Firmenregister als Geschäftsführer aufgeschienen sei. Er sei von den Herren C und B regelrecht in die Irre geführt worden. Seines Wissens würden sich die Herren C und B nach wie vor in U-Haft befinden. Er sei in dieser Angelegenheit genauso Opfer wie viele andere auch.

3. Das Landesverwaltungsgericht hat in dieser Angelegenheit eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Folgender Sachverhalt steht fest: Der Beschwerdeführer war handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma E UG, D-G-H, B. Von dieser Firma wurde C A C am 07.08.2013 um 11.55 Uhr auf der Baustelle der B I OG in N, Gstraße, beschäftigt. Dabei wurde C A C bei einem Stundenlohn von sechs Euro beschäftigt (was einem Bruttomonatslohn von 1.379,73 Euro entspricht), obwohl diesem nach dem Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie als Eisenverleger („angelernter Arbeiter“) ein Bruttostundenlohn von 12,31 Euro (2.080,76 Euro Bruttomonatslohn) gebührt hätte.3. Das Landesverwaltungsgericht hat in dieser Angelegenheit eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Folgender Sachverhalt steht fest: Der Beschwerdeführer war handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma E UG, D-G-H, B. Von dieser Firma wurde C A C am 07.08.2013 um 11.55 Uhr auf der Baustelle der B römisch eins OG in N, Gstraße, beschäftigt. Dabei wurde C A C bei einem Stundenlohn von sechs Euro beschäftigt (was einem Bruttomonatslohn von 1.379,73 Euro entspricht), obwohl diesem nach dem Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie als Eisenverleger („angelernter Arbeiter“) ein Bruttostundenlohn von 12,31 Euro (2.080,76 Euro Bruttomonatslohn) gebührt hätte.

4. Dieser Sachverhalt wird auf Grund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens, insbesondere auf Grund der mündlichen Beschwerdeverhandlung, in welcher der Beschwerdeführer und die Zeugen C C, L B, E P und L C einvernommen wurden, als erwiesen angenommen.

Dass C C von der E UG beschäftigt worden ist, ergibt sich nicht nur aus der im Akt erliegenden Rechnung an die Firma B I OG betreffend die gegenständliche Baustelle, sondern auch aus der Zeugeneinvernahme C, wonach der gegenständliche Auftrag über die UG abgewickelt worden sei und C C von der UG beschäftigt worden sei. Zwar hat B ausgesagt, dass C C bei der Einzelfirma beschäftigt gewesen sei. Das Landesverwaltungsgericht folgt hier aber den Angaben von C, da B seine diesbezügliche Aussage nur auf den Umstand stützte, dass es sich bei C C um einen rumänischen Staatsbürger handelte. Dass C C von der E UG beschäftigt worden ist, ergibt sich nicht nur aus der im Akt erliegenden Rechnung an die Firma B römisch eins OG betreffend die gegenständliche Baustelle, sondern auch aus der Zeugeneinvernahme C, wonach der gegenständliche Auftrag über die UG abgewickelt worden sei und C C von der UG beschäftigt worden sei. Zwar hat B ausgesagt, dass C C bei der Einzelfirma beschäftigt gewesen sei. Das Landesverwaltungsgericht folgt hier aber den Angaben von C, da B seine diesbezügliche Aussage nur auf den Umstand stützte, dass es sich bei C C um einen rumänischen Staatsbürger handelte.

Der Beschwerdeführer hat geltend gemacht, dass es ihm nicht bekannt gewesen sei, dass er Geschäftsführer der E UG gewesen sei. Dem Beschwerdeführer sind diesbezüglich die Aussagen der Zeugen B und C entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer nicht nur von der Gründung der UG, sondern auch von seiner Geschäftsführerfunktion Kenntnis

gehabt habe. Weiters hat C dargetan, dass der Beschwerdeführer darüber informiert gewesen sei, dass über die UG Geschäfte abgewickelt würden. Im Übrigen ergibt sich aus der Aussage des Beschwerdeführers am 24.02.2012 vor der Finanzpolizei B (betreffend einen anderen Vorfall), dass dem Beschwerdeführer nicht nur die Gründung der E UG, sondern auch der Umstand bekannt war, dass er Geschäftsführer dieser Firma war; weiters hat C damals angegeben, dass er B und C Vollmacht erteilt habe und dass sie die UG gemeinsam führten. Das Landesverwaltungsgericht schenkt dieser Aussage des Beschwerdeführers, die zeitlich vor der gegenständlichen Tatbegehung liegt, mehr Glauben als der nunmehrigen Verantwortung des Beschwerdeführers. Selbst wenn das über die gegenständliche UG geführte Eisenlegerunternehmen tatsächlich (im Wesentlichen) von C und B geführt worden ist, so ist dem Beschwerdeführer zumindest ein Vorwurf dahingehend zu machen, dass er sich trotz Kenntnis dieses Umstandes nicht weiter darum gekümmert hat.

An dieser Beurteilung vermögen auch die Aussagen von C C und P nichts zu ändern, wonach der Beschwerdeführer kein Chef gewesen sei.

5. Gemäß § 7i Abs 3 AVRAG begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, wer als Arbeitgeber/in ein/en Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zu leisten. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in, 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.5. Gemäß Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, wer als Arbeitgeber/in ein/en Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zu leisten. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in, 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.

Aufgrund des unter Punkt 3. festgestellten Sachverhaltes steht fest, dass der Beschwerdeführer die ihm zur Last gelegte Tat sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten hat.

6. Gemäß § 19 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) iVm§ 38 VwGVG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.6. Gemäß Paragraph 19, Verwaltungsstrafgesetz (VStG) in Verbindung mit Paragraph 38, VwGVG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Bestimmungen der Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Im vorliegenden Fall ist der erste Strafsatz des§ 7i Abs 3 AVRAG anzuwenden, da kein Wiederholungsfall vorliegt und nicht mehr als drei Arbeitnehmer betroffen sind.Im vorliegenden Fall ist der erste Strafsatz des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG anzuwenden, da kein Wiederholungsfall vorliegt und nicht mehr als drei Arbeitnehmer betroffen sind.

Schutzzweck der übertretenen Bestimmung ist die Gewährleistung, dass Arbeitnehmern der ihnen zustehende Lohn auch tatsächlich geleistet wird. Zudem ist eine Unterentlohnung wettbewerbsverzerrend. Diesem Schutzzweck hat der Beschwerdeführer in nicht unerheblichem Maße zuwider gehandelt.

Als Verschuldensform wird Fahrlässigkeit angenommen. Erschwerungs- bzw. Milderungsgründe sind keine hervorgekommen.

Die Strafe war herabzusetzen, da keine Gründe erkennbar sind, die die Verhängung von 4 Zehnteln der Höchststrafe rechtfertigen. Weiters erfolgte eine geringfügige Einschränkung des Tatvorwurfes betreffend die Höhe der Unterentlohnung.

Unter Würdigung des vorgetragenen Sachverhaltes findet das Landesverwaltungsgericht die nunmehr festgesetzte Strafe schuld- und tatangemessen.

7.1. Gemäß § 7d Abs 1 AVRAG haben Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a Abs 1 oder 7b Abs 1 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. 7.1. Gemäß Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG haben Arbeitgeber/innen im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, Absatz eins, oder 7b Absatz eins, 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.

Gemäß § 7i Abs 2 AVRAG begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 1.500 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen, wer als Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs 1 oder 7b Abs 1 oder als Beauftragte/r im Sinne des § 7b Abs 1 Z 4 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält oder als Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Lohnunterlagen dem/der Beschäftigte/r nicht bereitstellt. Gemäß Paragraph 7 i, Absatz 2, AVRAG begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 1.500 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen, wer als Arbeitgeber/in im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, Absatz eins, oder 7b Absatz eins, oder als Beauftragte/r im Sinne des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 4, entgegen Paragraph 7 d, die Lohnunterlagen nicht bereithält oder als Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Lohnunterlagen dem/der Beschäftigte/r nicht bereitstellt.

Gemäß § 23a Abs 3 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) sind die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse berechtigt, von allen auf der Baustelle anwesenden Personen, die mit Arbeiten an der Baustellen beschäftigt sind, die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einzuholen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auf Verlangen der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse ihre Ausweise oder sonstige Unterlagen zur Feststellung ihrer Identität vorzuzeigen. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter ist verpflichtet, den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Erforderliche Auskünfte und Unterlagen sind Informationen über die dem BUAG unterliegenden Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse, die Art der Beschäftigung und alle sonstigen Angaben, die die Anwendung des BUAG auf das Arbeitsverhältnis feststellen lassen. Zu diesen Unterlagen zählen auch die Lohnunterlagen nach § 7d AVRAG. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass bei seiner Abwesenheit von der Baustelle eine dort anwesende Person den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die erforderlichen Auskünfte erteilt und Einsicht in die dafür erforderlichen Unterlagen gewährt. Gemäß Paragraph 23 a, Absatz 3, des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) sind die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse berechtigt, von allen auf der Baustelle anwesenden Personen, die mit Arbeiten an der Baustellen beschäftigt sind, die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einzuholen. Die Arbeitnehmer sind

verpflichtet, auf Verlangen der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse ihre Ausweise oder sonstige Unterlagen zur Feststellung ihrer Identität vorzuzeigen. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter ist verpflichtet, den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Erforderliche Auskünfte und Unterlagen sind Informationen über die dem BUAG unterliegenden Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse, die Art der Beschäftigung und alle sonstigen Angaben, die die Anwendung des BUAG auf das Arbeitsverhältnis feststellen lassen. Zu diesen Unterlagen zählen auch die Lohnunterlagen nach Paragraph 7 d, AVRAG. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass bei seiner Abwesenheit von der Baustelle eine dort anwesende Person den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die erforderlichen Auskünfte erteilt und Einsicht in die dafür erforderlichen Unterlagen gewährt.

Gemäß § 32 Abs 1 Z 3 BUAG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen, wer als Arbeitgeber oder als in § 23a Abs 3 bezeichneter Bevollmächtigter den ihm gemäß § 23a obliegenden Auskunftspflichten oder Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die erforderlichen Unterlagen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht. Gemäß Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer 3, BUAG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen, wer als Arbeitgeber oder als in Paragraph 23 a, Absatz 3, bezeichneter Bevollmächtigter den ihm gemäß Paragraph 23 a, obliegenden Auskunftspflichten oder Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die erforderlichen Unterlagen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder wissentlich unwahre Angaben macht.

Gemäß § 45 Abs 1 Z 2 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn der Beschuldigte die ihm zu Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen. Gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 2, VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn der Beschuldigte die ihm zu Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen.

7.2. Gegenüber dem Beschwerdeführer wurde im erstinstanzlichen Straferkenntnis der Vorwurf erhoben, er habe eine Übertretung nach § 7i Abs 2 iVm § 7d Abs 1 AVRAG dadurch begangen, dass er die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten habe. Eine diesbezügliche Verpflichtung hat aber gegenüber den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse zum hier maßgeblichen Tatzeitpunkt nicht bestanden. Vielmehr wurde erst durch die AVRAG-Novelle BGBl. I Nr. 94/2014 die Berechtigung der BUAK normiert, das Bereithalten der Lohnunterlagen nach § 7d zu überwachen (vgl. GP XXV RV 319, S 10). 7.2. Gegenüber dem Beschwerdeführer wurde im erstinstanzlichen Straferkenntnis der Vorwurf erhoben, er habe eine Übertretung nach Paragraph 7 i, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG dadurch begangen, dass er die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten habe. Eine diesbezügliche Verpflichtung hat aber gegenüber den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse zum hier maßgeblichen Tatzeitpunkt nicht bestanden. Vielmehr wurde erst durch die AVRAG-Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 94 aus 2014, die Berechtigung der BUAK normiert, das Bereithalten der Lohnunterlagen nach Paragraph 7 d, zu überwachen vergleiche Gesetzgebungsperiode römisch 25 Regierungsvorlage 319, S 10).

Es war daher hinsichtlich Spruchpunkt 2. gemäß § 45 Abs 1 Z 2 VStG der Beschwerde Folge zu geben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen. Es war daher hinsichtlich Spruchpunkt 2. gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 2, VStG der Beschwerde Folge zu geben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

8. Da der Beschwerde teilweise Folge gegeben wurde, entfällt gemäß § 52 Abs 8 VwGVG die Vorschreibung eines Beitrages zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens. Außerdem verringert sich der Beitrag zu den Kosten des behördlichen Verfahrens auf 10% der nunmehr herabgesetzten Strafe, mindestens jedoch auf 10 Euro. 8. Da der Beschwerde teilweise Folge gegeben wurde, entfällt gemäß Paragraph 52, Absatz 8, VwGVG die Vorschreibung eines Beitrages zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens. Außerdem verringert sich der Beitrag zu den Kosten des behördlichen Verfahrens auf 10% der nunmehr herabgesetzten Strafe, mindestens jedoch auf 10 Euro.

9. Die 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.<sup>9</sup> Die 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**

Lohnunterlagen, Bereithalten, BUAK

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:LVWGVO:2015:LVwG.1.231.R3.2014

**Zuletzt aktualisiert am**

10.06.2015

**Quelle:** Landesverwaltungsgericht Vorarlberg LVwg Vorarlberg, <http://www.lvwg-vorarlberg.at>

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)