

TE Lvwg Erkenntnis 2015/4/3 LVwG-7/412/4-2015, LVwG-7/413/4-2015

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.04.2015

Entscheidungsdatum

03.04.2015

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

40/01 Verwaltungsverfahren

Norm

AVRAG 1993 §7i

VStG §31 Abs1

1. VStG § 31 heute
2. VStG § 31 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VStG § 31 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VStG § 31 gültig von 26.03.2009 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2009
5. VStG § 31 gültig von 01.01.1999 bis 25.03.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
6. VStG § 31 gültig von 01.07.1995 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 620/1995
7. VStG § 31 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.1995

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat durch den Richter Mag. Walter Oberascher über die Beschwerden der Wiener Gebietskrankenkasse gegen die Einstellungsbescheide der Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung vom 26.1.2015, Zahlen 30308-369/7322-2015

(Beschuldigter B. A.; zu Zahl LVwG-7/412/ -2015) und 30308-369/8082-2015

(Beschuldigte E. D.; zu Zahl LVwG-7/413/ -2015) Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat durch den Richter Mag. Walter Oberascher über die Beschwerden der Wiener Gebietskrankenkasse gegen die Einstellungsbescheide der Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung vom 26.1.2015, Zahlen 30308-369/7322-2015 , (Beschuldigter B. A.; zu Zahl LVwG-7/412/ -2015) und 30308-369/8082-2015 , (Beschuldigte E. D.; zu Zahl LVwG-7/413/ -2015),

z u R e c h t e r k a n n t:

I.römisch eins.

Gemäß § 50 VwGVG werden die Beschwerden als unbegründet abgewiesen. Gemäß Paragraph 50, VwGVG werden die Beschwerden als unbegründet abgewiesen.

II.römisch zwei.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG die ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, VwGG die ordentliche Revision an , den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Mit den angefochtenen Bescheiden wurden Verwaltungsstrafverfahren gegen die Beschuldigten wegen diesen zur Last gelegten Übertretungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes – AVRAG gemäß 45 Abs 1 Z 3 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG eingestellt. In den Strafverfahren war Frau E. D. und Herrn B. A. vorgeworfen worden, sie hätten als handelsrechtliche Geschäftsführer und somit als die gemäß § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen berufenen Organe der I. J. GmbH mit Sitz in K., zu verantworten, dass von dieser Gesellschaft die Arbeitnehmer Z. M., N. O., P. Q., R. S., T. U. und V. W. beschäftigt wurden, ohne ihnen im Zeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2012 den zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben (Übertretungen gemäß § 7g Abs 1 iVm § 7i Abs 3 AVRAG iVm Lohn- und Sozial-dumping-Bekämpfungsgesetz). Mit den angefochtenen Bescheiden wurden Verwaltungsstrafverfahren gegen die , Beschuldigten wegen diesen zur Last gelegten Übertretungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes – AVRAG gemäß 45 Absatz eins, Ziffer 3, Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG eingestellt. In den Strafverfahren war Frau E. D. und Herrn B. A. vorgeworfen worden, sie hätten als handelsrechtliche Geschäftsführer und somit als die gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG zur Vertretung nach außen berufenen Organe der römisch eins. J. GmbH mit Sitz in K., zu verantworten, dass von dieser Gesellschaft die Arbeitnehmer Z. M., N. O., P. Q., R. S., T. U. und römisch fünf. W. beschäftigt wurden, ohne ihnen im Zeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2012 den zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben (Übertretungen gemäß Paragraph 7 g, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG in Verbindung mit Lohn- und Sozial-dumping-Bekämpfungsgesetz).

Als Begründung führte die belangte Behörde zusammengefasst aus, der gegenständliche Sachverhalt sei der Behörde mit der Strafanzeige der Wiener Gebietskrankenkasse vom 16.1.2015 zur Kenntnis gebracht worden. In Hinblick der zugrunde zu legenden Beschäftigung in der Zeit 1.1.2012 bis 31.12.2012 habe die Verfolgungsverjährungsfrist mit 31.12.2013 geendet und sei Verfolgungsverjährung eingetreten.

Gegen diese Einstellungsbescheide brachte die Wiener Gebietskrankenkasse innerhalb offener Frist das Rechtsmittel der Beschwerde ein und führte als Begründung Folgendes aus:

"Die Wiener Gebietskrankenkasse erstattete am 16.01.2015 wegen Unterentlohnung im Sinne des § 7i Abs 3 AVRAG betreffend sechs Arbeitnehmer/innen Anzeige gegen die beiden verwaltungs-strafrechtlich Verantwortlichen B. A. und E. D.. "Die Wiener Gebietskrankenkasse erstattete am 16.01.2015 wegen Unterentlohnung im Sinne des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG betreffend sechs Arbeitnehmer/innen Anzeige gegen die beiden verwaltungs-strafrechtlich Verantwortlichen B. A. und E. D..

Mit den bekämpften Bescheiden vom 26.01.2015 stellte die Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung beide Verfahren gemäß § 45 Abs 1 Z 3 VStG aufgrund der nach Ansicht der Behörde zwischenzeitlich eingetretenen Verfolgungsverjährung ein. Mit den bekämpften Bescheiden vom 26.01.2015 stellte die Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung beide Verfahren gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 3, VStG aufgrund der nach Ansicht der Behörde zwischenzeitlich eingetretenen Verfolgungsverjährung ein.

Die Begründung der Bescheide wird wie folgt zitiert:

„Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Beschluss vom 17.11.2014, Zl. Ra2014/11/ 0063-3, aufgrund einer Revision der Salzburger Gebietskrankenkasse mit der Rechtsansicht, dass es sich bei der Übertretung nach § 7i Abs. 3 AVRAG um ein Dauerdelikt handle, bei dem auch 'das Bestehenlassen der Unterentlohnung' zum Tatbestand gehöre, folgendes ausgeführt: „Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Beschluss vom 17.11.2014, Zl. Ra2014/11/ 0063-3, aufgrund einer Revision der Salzburger Gebietskrankenkasse mit der Rechtsansicht, dass es sich bei der Übertretung nach Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG um ein Dauerdelikt handle, bei dem auch 'das Bestehenlassen der Unterentlohnung' zum Tatbestand gehöre, folgendes ausgeführt:

„Der § 7i Abs. 3 AVRAG stellt unter Strafe, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmer ‚beschäftigt oder beschäftigt hat‘, ohne ihnen den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Lohn zu leisten. Schon das Verb , ‚beschäftigt‘ stellt klar, dass die strafbare Handlung im gesetzwidrigen (weil unzureichend entlohnenden) Beschäftigen des

Arbeitnehmers liegt und als Dauerdelikt (vgl. die RV 1076 BlgNR 24. GP, 8) andauert, so lange die unterbezahlte Beschäftigung aufrecht erhalten wird, Hingegen ist dem Gesetzeswortlaut nicht zu entnehmen, dass der Tatbestand auch durch das bloße Unterlassen der Nachzahlung erfüllt wird. Aus § 7i Abs. 4 letzter Satz AVRAO ergibt sich vielmehr, dass die Nachzahlung einen Milderungsgrund darstellt, nicht aber die Beendigung des Tatzeitraumes.“, Der Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG stellt unter Strafe, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmer ‚beschäftigt oder beschäftigt hat‘, ohne ihnen den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Lohn zu leisten. Schon das Verb ‚beschäftigt‘ stellt klar, dass die strafbare Handlung im gesetzwidrigen (weil unzureichend entlohnenden) Beschäftigen des Arbeitnehmers liegt und als Dauerdelikt (vgl. die Regierungsvorlage 1076 BlgNR 24. GP, 8) andauert, so lange die unterbezahlte Beschäftigung aufrecht erhalten wird, Hingegen ist dem Gesetzeswortlaut nicht zu entnehmen, dass der Tatbestand auch durch das bloße Unterlassen der Nachzahlung erfüllt wird. Aus Paragraph 7 i, Absatz 4, letzter Satz AVRAO ergibt sich vielmehr, dass die Nachzahlung einen Milderungsgrund darstellt, nicht aber die Beendigung des Tatzeitraumes.“

Korrigierend muss angemerkt werden, dass es sich bei dem zitierten Beschluss des VwGH um jenen vom 23.10.2014 und nicht wie in den bekämpften Bescheiden an-geführt vom 17.11.2014 handelt.

Der VwGH hat mit seinem Beschluss das Vorliegen eines Dauerdeliktes im Falle einer Unterentlohnung im Sinne des § 7i Abs 3 AVRAG bestätigt. Ein solches würde so lange andauern, als die unterbezahlte Beschäftigung aufrechterhalten wird. Also dieses nicht beendet wurde. Der VwGH hat mit seinem Beschluss das Vorliegen eines Dauerdeliktes im Falle einer Unterentlohnung im Sinne des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG bestätigt. Ein solches würde so lange andauern, als die unterbezahlte Beschäftigung aufrechterhalten wird. Also dieses nicht beendet wurde.

Aus Sicht der Wiener Gebietskrankenkasse ist dieser Beschluss grundsätzlich einmal kritisch zu hinterfragen, lässt er doch eine Komponente der relevanten Strafbestimmung völlig außer Betracht.

§ 7i Abs 3 AVRAG bestimmt, dass ein Arbeitgeber zu bestrafen ist, wenn er Arbeitnehmerbeschäftigt oder beschäftigt hat, ohne den zustehenden Grundlohn zu leisten. Durch die bewusste und ausdrücklich Anführung des Wortes 'beschäftigt' und der Wortfolge 'oder beschäftigt hat' bringt der Gesetzgeber unmissverständlich zum Ausdruck, dass das Dauerdelikt der Unterentlohnung unabhängig von der Fortdauer des betreffenden Arbeitsverhältnisses aufrecht bleiben soll. Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG bestimmt, dass ein Arbeitgeber zu bestrafen ist, wenn er Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne den zustehenden Grundlohn zu leisten. Durch die bewusste und ausdrücklich Anführung des Wortes 'beschäftigt' und der Wortfolge 'oder beschäftigt hat' bringt der Gesetzgeber unmissverständlich zum Ausdruck, dass das Dauerdelikt der Unterentlohnung unabhängig von der Fortdauer des betreffenden Arbeitsverhältnisses aufrecht bleiben soll.

Zweifelsohne stellt der Ausdruck 'beschäftigt' darauf ab, dass das Dauerdelikt solange aufrecht bleiben soll, solange auch das betreffende Arbeitsverhältnis aufrecht ist. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses trifft der Umstand 'beschäftigt' nicht mehr zu, das Dauerdelikt bzw. die strafbare Handlung wäre somit beendet und die Frist für die Verfolgungsverjährung würde zu laufen beginnen.

Nun hat der Gesetzgeber in den Wortlaut der Strafnorm des § 7i Abs 3 AVRAG nicht nur den Ausdruck 'beschäftigt' aufgenommen, sondern eben diesen um die Wortfolge 'oder beschäftigt hat' ergänzt. Es liegt kein vernünftiger Grund vor, dem Gesetzgeber zu unterstellen, er habe die Ergänzung 'oder beschäftigt hat' in die Regelung aufgenommen, ohne dieser Wortfolge auch einen bestimmten Regelungszweck zuzuordnen. Nun hat der Gesetzgeber in den Wortlaut der Strafnorm des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG nicht nur den Ausdruck 'beschäftigt' aufgenommen, sondern eben diesen um die Wortfolge 'oder beschäftigt hat' ergänzt. Es liegt kein vernünftiger Grund vor, dem Gesetzgeber zu unterstellen, er habe die Ergänzung 'oder beschäftigt hat' in die Regelung aufgenommen, ohne dieser Wortfolge auch einen bestimmten Regelungszweck zuzuordnen.

Die Wortfolge 'oder beschäftigt hat' ist einerseits durch das Wort 'oder' zweifels-frei als ein vom alleinigen Ausdruck 'beschäftigt' unterschiedlicher und somit eigenständiger Regelungscharakter zu qualifizieren, andererseits weist sie durch den semantischen Wortsinn von 'beschäftigt hat' eindeutig und ebenso zweifelsfrei einen Bezug auf bereits Vergangenes bzw. in der Vergangenheit Abgeschlossenes auf (im Gegensatz zum Begriff 'beschäftigt', welcher sich nur auf gegenwärtig Bestehendes bezieht), somit auch auf bereits beendete Arbeitsverhältnisse.

Unterstellte man nun der gesamten Regelung des § 7i Abs 3 AVRAG, dass für die Fortdauer des Dauerdeliktes der Unterentlohnung immer ein aufrechtes Dienstverhältnis Voraussetzung wäre, hätte die Wortfolge 'oder beschäftigt

hat' keinerlei Regelungswirkung, da diese schon mit dem Wort 'beschäftigt' gegeben ist. Die rechtliche Gleichsetzung des Wortes 'beschäftigt' mit der Wortfolge 'beschäftigt hat' entbehrt somit jeder semantischen Logik und Grundlage und wäre daher eindeutig rechtswidrig. Unterstellte man nun der gesamten Regelung des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG, dass für die Fortdauer des Dauerdelikts der Unterentlohnung immer ein aufrechtes Dienstverhältnis Voraussetzung wäre, hätte die Wortfolge 'oder beschäftigt hat' keinerlei Regelungswirkung, da diese schon mit dem Wort 'beschäftigt' gegeben ist. Die rechtliche Gleichsetzung des Wortes 'beschäftigt' mit der Wortfolge 'beschäftigt hat' entbehrt somit jeder semantischen Logik und Grundlage und wäre daher eindeutig rechtswidrig.

Aber selbst unter Beachtung dieses (kritisch zu betrachtenden) Beschlusses des VwGH ist aus Sicht der Wiener Gebietskrankenkasse jedenfalls keine Verfolgungsverjährung eingetreten, da die Arbeitsverhältnisse teilweise bis dato nicht beendet wurden bzw. das Ende des jeweiligen Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr zurückliegt (also innerhalb der einjährigen Frist für die Verfolgungsverjährung).

Die Dauer der Arbeitsverhältnisse der verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmer stellt sich wie folgt dar:

Z. M.	16.04.2009 bis laufend
N. O.	28.08.2008 bis laufend
P. Q.	16.03.2009 bis 01.06.2010 11.08.2010 bis 17.02.2014
R. S.	18.08.2003 bis 31.10.2003 01.11.2003 bis 11.01.2015
T. U.	24.05.2004 bis 30.09.2012 01.10.2012 bis laufend
V. M.	17.11.2003 bis 12.04.2014 römisch fünf. M. 17.11.2003 bis 12.04.2014

Die nach dem Beschluss des VwGH den Beginn der Verfolgungsverjährung auslösende Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt somit entweder gar nicht vor oder liegt wie gesagt noch kein Jahr zurück. Der Eintritt der Verfolgungsverjährung kann somit nicht behauptet werden.

In der Anzeige der Wiener Gebietskrankenkasse wurde zu keiner Zeit behauptet, dass die verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmer nur im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2102 beschäftigt gewesen wären. Vielmehr handelt es sich bei diesem Zeitraum lediglich um jene (monatlichen) Lohnzahlungszeiträume, für die aufgrund der Überprüfung durch die Wiener Gebietskrankenkasse eine Unterschreitung des Grundlohns im Sinne des AVRAG festgestellt wurde.

Aufgrund des Vorliegens eines Dauerdeliktes stellt dieser Zeitraum aber nicht den (abgeschlossenen) Tatzeitraum dar, sondern markiert lediglich jenen Zeitraum, in dem einzelne Handlungen des Dauerdeliktes gesetzt wurden. Das Dauerdelikt reicht im Falle einer bis dato nicht erfolgten Nachzahlung und fehlender Beendigung der Beschäftigung bis in die Gegenwart und ist somit nicht abgeschlossen. Im Falle der Beendigung der Beschäftigung reicht das Dauerdelikt zumindest bis zum Zeitpunkt der Beendigung. In der Anzeige der Wiener Gebietskrankenkasse wurde zu keiner Zeit behauptet, dass die verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmer nur im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2102 beschäftigt gewesen wären. Vielmehr handelt es sich bei diesem Zeitraum lediglich um jene (monatlichen) Lohnzahlungszeiträume, für die aufgrund der Überprüfung durch die Wiener Gebietskrankenkasse eine Unterschreitung des Grundlohns im Sinne des AVRAG festgestellt wurde. Aufgrund des Vorliegens eines Dauerdeliktes stellt dieser Zeitraum aber nicht den (abgeschlossenen) Tatzeitraum dar, sondern markiert lediglich jenen Zeitraum, in dem einzelne Handlungen des Dauerdeliktes gesetzt wurden. Das Dauerdelikt reicht im Falle einer bis dato nicht erfolgten Nachzahlung und fehlender Beendigung der Beschäftigung bis in die Gegenwart und ist somit nicht abgeschlossen. Im Falle der Beendigung der Beschäftigung reicht das Dauerdelikt zumindest bis zum Zeitpunkt der Beendigung.

Da aus Sicht der Wiener Gebietskrankenkasse die Einstellung der beiden Verfahren, gegen die sich diese Beschwerde richtet, gemäß § 45 Abs 1 Z 3 VStG mangels eingetretener Verfolgungsverjährung nicht hätte verfügt werden dürfen (zumindest nicht nach dieser Bestimmung bzw. nicht mit dieser Begründung), wurden beide Bescheide mit Rechtswidrigkeit belastet. Da aus Sicht der Wiener Gebietskrankenkasse die Einstellung der beiden Verfahren, gegen die sich

diese Beschwerde richtet, gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 3, VStG mangels eingetretener Verfolgungsverjährung nicht hätte verfügt werden dürfen (zumindest nicht nach dieser Bestimmung bzw. nicht mit dieser Begründung), wurden beide Bescheide mit Rechts-widrigkeit belastet.

Beschwerdebegehren:

Die Wiener Gebietskrankenkasse stellt somit das

BEGEHREN,

das Landesverwaltungsgericht Salzburg möge der Beschwerde Folge geben und die Bescheide 30308-369/7322-2015 und 30308-369/8082-2015 der Bezirkshaupt-mannschaft Salzburg-Umgebung vom 26.01.2015, mit denen die Einstellung verfügt wurde, aufheben und gemäß § 28 VwGVG selbst in der Sache entscheiden."das Landesverwaltungsgericht Salzburg möge der Beschwerde Folge geben und die Bescheide 30308-369/7322-2015 und 30308-369/8082-2015 der Bezirkshaupt-mannschaft Salzburg-Umgebung vom 26.01.2015, mit denen die Einstellung verfügt wurde, aufheben und gemäß Paragraph 28, VwGVG selbst in der Sache entscheiden."

Die eingebrachten Beschwerden wurden den Beschuldigten zur Kenntnis gebracht und gaben diese durch ihren ausgewiesenen Rechtsvertreter dazu eine Stellungnahme ab, mit der die Beschwerden vollumfänglich bestritten wurden und das Begehren gestellt wurde, die Beschwerden mögen abgewiesen und damit die Entscheidungen der BH Salzburg-Umgebung vom 26.1.2015, die Verfahren einzustellen, bestätigt werden. Zu den einzelnen Beschwerdevorbringen wurde Folgendes ausgeführt:

"Die Wiener Gebietskrankenkasse hat richtigerweise festgestellt, dass der Tatbestand des§ 7i Abs 3 AVRAG zwei Sachverhalte umfasst. Zum einen, dass ein Arbeitgeber zu bestrafen ist, wenn er Arbeitnehmer beschäftigt, ohne den zustehenden Grundlohn zu leisten. Zum anderen ist ein Arbeitgeber auch dann zu bestrafen, wenn er in der Vergangenheit Arbeitnehmer beschäftigt hat, ohne dass er den zustehenden Grundlohn geleistet hat."Die Wiener Gebietskrankenkasse hat richtigerweise festgestellt, dass der Tatbestand des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG zwei Sachverhalte umfasst. Zum einen, dass ein Arbeitgeber zu bestrafen ist, wenn er Arbeitnehmer beschäftigt, ohne den zustehenden Grundlohn zu leisten. Zum anderen ist ein Arbeitgeber auch dann zu bestrafen, wenn er in der Vergangenheit Arbeitnehmer beschäftigt hat, ohne dass er den zustehenden Grundlohn geleistet hat.

Den weiteren umfangreichen Ausführungen des Beschwerdeführers zu der Interpretation des Wortlautes des§ 7i Abs 3 AVRAG ist aber nicht zu folgen. Die vorgenommene Auslegung, dass die Wortwahl in dieser Bestimmung darauf hindeutet, dass das Dauerdelikt über den Zeitpunkt hinaus andauere, an dem die unterbezahlte Beschäftigung beendet wurde, ist nicht schlüssig und eine solche Intention kann dem Gesetzgeber auch nicht unterstellt werden.Den weiteren umfangreichen Ausführungen des Beschwerdeführers zu der Interpretation des Wortlautes des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG ist aber nicht zu folgen. Die vorgenommene Auslegung, dass die Wortwahl in dieser Bestimmung darauf hindeutet, dass das Dauerdelikt über den Zeitpunkt hinaus andauere, an dem die unterbezahlte Beschäftigung beendet wurde, ist nicht schlüssig und eine solche Intention kann dem Gesetzgeber auch nicht unterstellt werden.

Bei der in § 7i Abs 3 AVRAG unter Strafe gestellten Handlung handelt es sich um ein Dauerdelikt, das entsprechend der Ansicht des VwGH (2014/11/0063), so lange an-dauert, so lange auch die unterbezahlte Beschäftigung andauert. Das Delikt wird eben gerade nicht fortgesetzt, wenn die unterbezahlte Beschäftigung beendet wird. Hier ist nicht zwingenderweise die komplette Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint, sondern es wird rein auf den Umstand der Unterbezahlung abgestellt. Wird diese beendet und der Arbeitnehmer mit einer angemessenen Bezahlung weiterbeschäftigt, endet das Dauerdelikt mit diesem Zeitpunkt. Sollte der Beschwerdeführer auf etwaige Nachzahlungen anspielen wollen, so ist auch diesbezüglich auf die oben angeführte Entscheidung des VwGH zu verweisen. Darin wird ausgeführt, dass der Tatbestand auch durch das bloße Unterlassen der Nachzahlung nicht erfüllt wird. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen Milderungsgrund nach § 7 i Abs. 4 AVRAG und hat in Hinblick auf die Beendigung des Tatzeitraums keinerlei Bedeutung. Deshalb war diese Thematik auch nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens und die diesbezüglichen Behauptungen in der Beschwerde stellen eine bisher nichtverfahrensgegenständliche Neuerung dar.Bei der in Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG unter Strafe gestellten Handlung handelt es sich um ein Dauerdelikt, das entsprechend der Ansicht des VwGH (2014/11/0063), so lange andauert, so lange auch die unterbezahlte Beschäftigung andauert. Das Delikt wird eben gerade nicht fortgesetzt, wenn die unterbezahlte Beschäftigung beendet wird. Hier ist nicht zwingenderweise die komplette Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint, sondern es wird rein auf den Umstand der Unterbezahlung abgestellt. Wird diese

beendet und der Arbeitnehmer mit einer angemessenen Bezahlung weiterbeschäftigt, endet das Dauerdelikt mit diesem Zeitpunkt. Sollte der Beschwerdeführer auf etwaige Nachzahlungen anspielen wollen, so ist auch diesbezüglich auf die oben angeführte Entscheidung des VwGH zu verweisen. Darin wird ausgeführt, dass der Tatbestand auch durch das bloße Unterlassen der Nachzahlung nicht erfüllt wird. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen Milderungsgrund nach Paragraph 7, i Absatz 4, AVRAG und hat in Hinblick auf die Beendigung des Tatzeitraums keinerlei Bedeutung. Deshalb war diese Thematik auch nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens und die diesbezüglichen Behauptungen in der Beschwerde stellen eine bisher nichtverfahrensgegenständliche Neuerung dar.

Seit dem 01.01.2013 befinden sich alle betroffenen Arbeitnehmer in der Beschäftigungsgruppe drei. Dies hat zur Folge, dass das Dauerdelikt mit dem 31.12.2012 beendet und der Beginn der Verfolgungsverjährung ausgelöst wurde. Die einjährige Verfolgungsverjährungsfrist gem. § 7i Abs. 5 AVRAG ist somit am 31.12.2013 abgelaufen, nachdem eine Verfolgungshandlung erst mit dem 16.01.2015 gesetzt wurde."Seit dem 01.01.2013 befinden sich alle betroffenen Arbeitnehmer in der Beschäftigungsgruppe drei. Dies hat zur Folge, dass das Dauerdelikt mit dem 31.12.2012 beendet und der Beginn der Verfolgungsverjährung ausgelöst wurde. Die einjährige Verfolgungsverjährungsfrist gem. Paragraph 7 i, Absatz 5, AVRAG ist somit am 31.12.2013 abgelaufen, nachdem eine Verfolgungshandlung erst mit dem 16.01.2015 gesetzt wurde."

Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat hierzu in einer gemäß § 2 VwGVG durch einen Einzelrichter zu treffenden Entscheidung Folgendes festgestellt und erwogen: Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat hierzu in einer gemäß Paragraph 2, VwGVG durch einen Einzelrichter zu treffenden Entscheidung Folgendes festgestellt und erwogen:

Die beiden Beschuldigten sind handelsrechtliche Geschäftsführer und somit die gemäß § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen berufenen Organe der I. J. GmbH, K.. Die beiden Beschuldigten sind handelsrechtliche Geschäftsführer und somit die gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG zur Vertretung nach außen berufenen Organe der römisch eins. J. GmbH, K..

Mit Schreiben vom 16.1.2015 erstattete die Wiener Gebietskrankenkasse eine Strafanzeige an die belangte Behörde, in der ausgeführt wurde, dass im Zuge von Erhebungen durch die Wiener Gebietskrankenkasse eine Unterentlohnung der durch die I. J. GmbH beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Z. M., N. O., P. Q., R. S., T. U. und V. W. festgestellt worden ist, zumal die Einreihung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber trotz der Tatsache, dass sämtliche Arbeitnehmer als Alleinverkäufer tätig gewesen sind, nicht in die Beschäftigungsgruppe 3, sondern in die Beschäftigungsgruppe 2 erfolgt ist. Für den Zeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2012 ergebe sich daher eine Unterentlohnung in Höhe von insgesamt € 17.704,25, das entspreche 9,4 Prozent. In der der Anzeige beigelegten Niederschrift der Wiener Gebietskrankenkasse vom 13.6.2013 wurde festgehalten, dass das Problem der Einreihung durch die GPLA aus dem Jahr 2012 bekannt geworden ist und anhand der übergebenen Unterlagen die richtiggestellten Einstufungen ab 1.1.2013 dokumentiert werden. Mit Schreiben vom 16.1.2015 erstattete die Wiener Gebietskrankenkasse eine Strafanzeige an die belangte Behörde, in der ausgeführt wurde, dass im Zuge von Erhebungen durch die Wiener Gebietskrankenkasse eine Unterentlohnung der durch die römisch eins. J. GmbH beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Z. M., N. O., P. Q., R. S., T. U. und römisch fünf. W. festgestellt worden ist, zumal die Einreihung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber trotz der Tatsache, dass sämtliche Arbeitnehmer als Alleinverkäufer tätig gewesen sind, nicht in die Beschäftigungsgruppe 3, sondern in die Beschäftigungsgruppe 2 erfolgt ist. Für den Zeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2012 ergebe sich daher eine Unterentlohnung in Höhe von insgesamt € 17.704,25, das entspreche 9,4 Prozent. In der der Anzeige beigelegten Niederschrift der Wiener Gebietskrankenkasse vom 13.6.2013 wurde festgehalten, dass das Problem der Einreihung durch die GPLA aus dem Jahr 2012 bekannt geworden ist und anhand der übergebenen Unterlagen die richtiggestellten Einstufungen ab 1.1.2013 dokumentiert werden.

Dieser Sachverhalt war der unbestrittenen und insofern unbedenklichen Aktenlage zu entnehmen. In den gegen die Einstellungsbescheide der belangten Behörde eingebrachten Beschwerden bringt die Wiener Gebietskrankenkasse zusammengefasst im Wesentlichen vor, das Dauerdelikt der Unterentlohnung bleibe so lange aufrecht, so lange das betreffende Arbeitsverhältnis aufrecht ist, erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginne die Frist für die Verfolgungsverjährung zu laufen. Da die Arbeitsverhältnisse nach wie vor nicht beendet worden seien bzw das Ende des Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr zurückliege, sei nach Ansicht der Beschwerdeführerin keine Verfolgungsverjährung eingetreten.

Rechtlich ist dazu Folgendes auszuführen:

Gemäß § 31 Abs 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl Nr 52/1991 idF BGBl I Nr 33/2013, ist die Verfolgung einer Person unzulässig, wenn gegen sie binnen einer Frist von einem Jahr keine Verfolgungshandlung (§ 32 Abs 2) vorgenommen worden ist. Diese Frist ist von dem Zeitpunkt zu berechnen, an dem die strafbare Tätigkeit abgeschlossen worden ist oder das strafbare Verhalten aufgehört hat; ist der zum Tatbestand gehörende Erfolg erst später eingetreten, so läuft die Frist erst von diesem Zeitpunkt. Nach Abs 2 dieser Bestimmung erlischt die Strafbarkeit einer Verwaltungsübertretung durch Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre und beginnt in dem in Abs 1 genannten Zeitpunkt. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, Bundesgesetzblatt Nr 52 aus 1991, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 33 aus 2013,, ist die Verfolgung einer Person unzulässig, wenn gegen sie binnen einer Frist von einem Jahr keine Verfolgungshandlung (Paragraph 32, Absatz 2,) vorgenommen worden ist. Diese Frist ist von dem Zeitpunkt zu berechnen, an dem die strafbare Tätigkeit abgeschlossen worden ist oder das strafbare Verhalten aufgehört hat; ist der zum Tatbestand gehörende Erfolg erst später eingetreten, so läuft die Frist erst von diesem Zeitpunkt. Nach Absatz 2, dieser Bestimmung erlischt die Strafbarkeit einer Verwaltungsübertretung durch Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre und beginnt in dem in Absatz eins, genannten Zeitpunkt.

Gemäß § 32 Abs 1 leg cit ist Beschuldigter die im Verdacht einer Verwaltungsübertretung stehende Person von dem Zeitpunkt der ersten von der Behörde gegen sie gerichteten Verfolgungshandlung bis zum Abschluss der Strafsache. Der Beschuldigte ist Partei im Sinne des AVG. Verfolgungshandlung ist gemäß Abs 2 dieser Bestimmung jede von einer Behörde gegen eine bestimmte Person als Beschuldigten gerichtete Amtshandlung (Ladung, Vorführungsbefehl, Vernehmung, Ersuchen um Vernehmung, Strafverfügung und dgl), und zwar auch dann, wenn die Behörde zu dieser Amtshandlung nicht zuständig war, die Amtshandlung ihr Ziel nicht erreicht oder der Beschuldigte davon keine Kenntnis erlangt hat. Gemäß Paragraph 32, Absatz eins, leg cit ist Beschuldigter die im Verdacht einer Verwaltungsübertretung stehende Person von dem Zeitpunkt der ersten von der Behörde gegen sie gerichteten Verfolgungshandlung bis zum Abschluss der Strafsache. Der Beschuldigte ist Partei im Sinne des AVG. Verfolgungshandlung ist gemäß Absatz 2, dieser Bestimmung jede von einer Behörde gegen eine bestimmte Person als Beschuldigten gerichtete Amtshandlung (Ladung, Vorführungsbefehl, Vernehmung, Ersuchen um Vernehmung, Strafverfügung und dgl), und zwar auch dann, wenn die Behörde zu dieser Amtshandlung nicht zuständig war, die Amtshandlung ihr Ziel nicht erreicht oder der Beschuldigte davon keine Kenntnis erlangt hat.

Die Bestimmung des § 7i Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, BGBl Nr 459/1993 in der zur Tatzeit geltenden Fassung BGBl I Nr 24/2011, lautet auszugsweise wie folgt: Die Bestimmung des Paragraph 7 i, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG, Bundesgesetzblatt Nr 459 aus 1993, in der zur Tatzeit geltenden Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 24 aus 2011,, lautet auszugsweise wie folgt:

"(3) Wer als Arbeitgeber/in eine/n 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, 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. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in € 1.000 bis € 10.000, im Wiederholungsfall € 2.000 bis € 20.000, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in € 2.000 bis € 20.000, im Wiederholungsfall € 4.000 bis € 50.000.

(4) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass die Unterschreitung des Grundlohns gering oder das Verschulden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin geringfügig ist, hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen, sofern der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet und eine solche Unterschreitung des Grundlohns durch den/die Arbeitgeber/in das erste Mal erfolgt. Hat das Kompetenzzentrum LSDB, der zuständige Krankenversicherungsträger oder die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bei erstmaliger Unterschreitung des Grundlohns von einer Anzeige abgesehen oder hat die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Strafe abgesehen, ist bei der erstmaligen Wiederholung der Unterschreitung zumindest die Mindeststrafe zu verhängen. Im Fall des ersten und zweiten Satzes ist § 21 Abs 1 VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde

nach, dass er/sie die Differenz vom tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.(4) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass die Unterschreitung des Grundlohns gering oder das Verschulden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin geringfügig ist, hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen, sofern der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet und eine solche Unterschreitung des Grundlohns durch den/die Arbeitgeber/in das erste Mal erfolgt. Hat das Kompetenzzentrum LSDB, der zuständige Krankenversicherungsträger oder die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bei erstmaliger Unterschreitung des Grundlohns von einer Anzeige abgesehen oder hat die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Strafe abgesehen, ist bei der erstmaligen Wiederholung der Unterschreitung zumindest die Mindeststrafe zu verhängen. Im Fall des ersten und zweiten Satzes ist Paragraph 21, Absatz eins, VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz vom tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

(5) Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs 2 VStG) für Verwaltungsübertretungen gemäß Abs 3 beträgt ein Jahr. (5) Die Verjährungsfrist (Paragraph 31, Absatz 2, VStG) für Verwaltungsübertretungen gemäß Absatz 3, beträgt ein Jahr."

Durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014), BGBl I Nr 94/2014, wurde die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs 1 VStG) bei Unter-entlohnungen auf drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts verlängert; bei Unterent-lohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung in diesem Sinne ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung (vgl § 7i Abs 7 AVRAG in der mit 1. Jänner 2015 in Kraft getretenen Fassung BGBl I Nr 94/2014). Nach der Be-stimmung des § 19 Abs 1 Z 31 AVRAG sind in Verwaltungs(straf)verfahren nach den

§§ 7b Abs 8, 7i und 7k auf Sachverhalte, die sich vor dem 1. Jänner 2015 ereignet haben, die vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl I Nr 94/2014 geltenden Bestimmungen weiterhin anzuwenden. Durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 94 aus 2014,, wurde die Frist für die Verfolgungsverjährung (Paragraph 31, Absatz eins, VStG) bei Unter-entlohnungen auf drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts verlängert; bei Unterent-lohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung in diesem Sinne ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung vergleiche Paragraph 7 i, Absatz 7, AVRAG in der mit 1. Jänner 2015 in Kraft getretenen Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 94 aus 2014,). Nach der Be-stimmung des Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer 31, AVRAG sind in Verwaltungs(straf)verfahren nach den , Paragraphen 7 b, Absatz 8, 7 i und 7 k auf Sachverhalte, die sich vor dem 1. Jänner 2015 ereignet haben, die vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 94 aus 2014, geltenden Bestimmungen weiterhin anzuwenden.

Gemäß § 7g Abs 1 leg cit gilt § 7e Abs 3 bis 5 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kompetenzzentrums LSDB der zuständige Träger der Krankenversicherung tritt, wenn der zuständige Träger der Krankenversicherung im Rahmen seiner Tätigkeit feststellt, dass der/die Arbeitgeber/in dem/der dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer/in nicht zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet. Gemäß Paragraph 7 g, Absatz eins, leg cit gilt Paragraph 7 e, Absatz 3 bis 5 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kompetenzzentrums LSDB der zuständige Träger der Krankenversicherung tritt, wenn der zuständige Träger der Krankenversicherung im Rahmen seiner Tätigkeit feststellt, dass der/die Arbeitgeber/in dem/der dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer/in nicht zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet.

Damit sie den Eintritt der Verfolgungsverjährung ausschließt, muss eine rechtzeitige Verfolgungshandlung gemäß § 44a VStG die Absicht der Behörde, eine Person wegen einer bestimmten Tat zu verfolgen, in Bezug auf alle die Tat betreffenden Sachverhaltselemente innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist so eindeutig zum Ausdruck bringen, dass kein Zweifel darüber besteht, weswegen jemand verfolgt und bestraft werden soll (VwGH verst Sen vom 19.10.1978, 1664/75 VwSlg 9664 A; 19.9.1984, VwSlg 11525). Die Verfolgungshandlung muss einen Beschuldigten in die Lage versetzen, auf einen konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um diesen zu widerlegen, und ihn gleichzeitig davor schützen, wegen desselben Verhaltens noch einmal zur Verantwortung gezogen zu werden (vgl zB

VwGH vom 15.4.1985, 83/10/0162; 21.10.1992, 92/02/0140). Nach diesen Gesichtspunkten ist in jedem konkreten Fall zu beurteilen, ob die in der Verfolgungshandlung enthaltene (unverwechselbare) Identifizierung der Tat nach Ort, Zeit und den anderen für die Umschreibung des Tatbestands der übertretenen Rechtsvorschrift maßgeblichen Umstände genügt, weil das an die Umschreibung der Tat zu stellende Erfordernis nicht nur von Delikt zu Delikt, sondern auch in jedem einzelnen Fall nach den jeweiligen Begleitumständen ein verschiedenes ist (zB VwGH vom 26.6.2003, 2002/09/0005). Damit sie den Eintritt der Verfolgungsverjährung ausschließt, muss eine rechtzeitige Verfolgungshandlung gemäß Paragraph 44 a, VStG die Absicht der Behörde, eine Person wegen einer bestimmten Tat zu verfolgen, in Bezug auf alle die Tat betreffenden Sachverhaltselemente innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist so eindeutig zum Ausdruck bringen, dass kein Zweifel darüber besteht, weswegen jemand verfolgt und bestraft werden soll (VwGH verst Sen vom 19.10.1978, 1664/75 VwSlg 9664 A; 19.9.1984, VwSlg 11525). Die Verfolgungshandlung muss einen Beschuldigten in die Lage versetzen, auf einen konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um diesen zu widerlegen, und ihn gleichzeitig davor schützen, wegen desselben Verhaltens noch einmal zur Verantwortung gezogen zu werden vergleiche zB VwGH vom 15.4.1985, 83/10/0162; 21.10.1992, 92/02/0140). Nach diesen Gesichtspunkten ist in jedem konkreten Fall zu beurteilen, ob die in der Verfolgungshandlung enthaltene (unverwechselbare) Identifizierung der Tat nach Ort, Zeit und den anderen für die Umschreibung des Tatbestands der übertretenen Rechtsvorschrift maßgeblichen Umstände genügt, weil das an die Umschreibung der Tat zu stellende Erfordernis nicht nur von Delikt zu Delikt, sondern auch in jedem einzelnen Fall nach den jeweiligen Begleitumständen ein verschiedenes ist (zB VwGH vom 26.6.2003, 2002/09/0005).

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes liegt ein Dauerdelikt vor, wenn das strafbare Verhalten nicht nur in der Herbeiführung, sondern auch in der Aufrechterhaltung eines rechtswidrigen Zustandes besteht (vgl die Judikaturzitate bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze II, E 277 ff zu § 22 VStG und E 45 ff zu § 31 VStG, und bei Raschauer/Wessely, VStG, Rn 26 zu § 1). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes liegt ein Dauerdelikt vor, wenn das strafbare Verhalten nicht nur in der Herbeiführung, sondern auch in der Aufrechterhaltung eines rechtswidrigen Zustandes besteht vergleiche die Judikaturzitate bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze römisch zwei, E 277 ff zu Paragraph 22, VStG und E 45 ff zu Paragraph 31, VStG, und bei Raschauer/Wessely, VStG, Rn 26 zu Paragraph eins.).

Die Bestimmung des § 7i Abs 3 AVRAG in der anzuwendenden Fassung stellt unter Strafe, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmer "beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihnen den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Lohn zu leisten". Schon diese Formulierung stellt klar, dass die strafbare Handlung im gesetzwidrigen – weil unzureichend entlohnten – Beschäftigen des Arbeitnehmers liegt und als Dauerdelikt (vgl RV 1076 Blg NR 24. GP, 8) andauert, so lange die unterbezahlte Beschäftigung aufrecht erhalten wird. Dem Gesetzeswortlaut ist weder zu entnehmen, dass der Tatbestand auch durch das bloße Unterlassen der Nachzahlung erfüllt wird (vgl zB VwGH vom 23.10.2014, Ra 2014/11/0061 und Ra 2014/11/0063; 31.10.2014, Ra 2014/11/0079; 16.12.2014, Ra 2014/11/0081), noch dass das Dauerdelikt der Unterentlohnung auch bei in der Folge gesetzeskonformer Entlohnung aufrecht bleibt, solange das betreffende Arbeitsverhältnis nicht beendet ist. Eine Interpretation des Straftatbestandes im Sinne des Beschwerdevorbringens widerspricht dem klaren Gesetzeswortlaut und kommt eine ausdehnende Auslegung einer Strafnorm über den möglichen Wortsinn hinaus nach ständiger Judikatur nicht in Betracht und ist jedenfalls ausgeschlossen (vgl zB VwGH vom 25.7.1990, 85/17/0044; 7.11.1990, 90/01/0114; 30.4.1992, 92/02/0103; 24.3.2000, 97/21/0748; 17.11.2009, 2009/06/0151 und 2009/06/0166). Die Bestimmung des Paragraph 7 i, Absatz 3, AVRAG in der anzuwendenden Fassung stellt unter Strafe, dass ein Arbeitgeber Arbeitnehmer "beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihnen den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Lohn zu leisten". Schon diese Formulierung stellt klar, dass die strafbare Handlung im gesetzwidrigen – weil unzureichend entlohnten – Beschäftigen des Arbeitnehmers liegt und als Dauerdelikt vergleiche Regierungsvorlage 1076 Blg NR 24. GP, 8) andauert, so lange die unterbezahlte Beschäftigung aufrecht erhalten wird. Dem Gesetzeswortlaut ist weder zu entnehmen, dass der Tatbestand auch durch das bloße Unterlassen der Nachzahlung erfüllt wird vergleiche zB VwGH vom 23.10.2014, Ra 2014/11/0061 und Ra 2014/11/0063; 31.10.2014, Ra 2014/11/0079; 16.12.2014, Ra 2014/11/0081), noch dass das Dauerdelikt der Unterentlohnung auch bei in der Folge gesetzeskonformer Entlohnung aufrecht bleibt, solange das betreffende Arbeitsverhältnis nicht beendet ist. Eine Interpretation des Straftatbestandes im Sinne des Beschwerdevorbringens widerspricht dem klaren Gesetzeswortlaut und kommt eine ausdehnende Auslegung einer

Strafnorm über den möglichen Wortsinn hinaus nach ständiger Judikatur nicht in Betracht und ist jedenfalls ausgeschlossen vergleiche zB VwGH vom 25.7.1990, 85/17/0044; 7.11.1990, 90/01/0114; 30.4.1992, 92/02/0103; 24.3.2000, 97/21/0748; 17.11.2009, 2009/06/0151 und 2009/06/0166).

Zur Vermeidung des Eintritts der Verfolgungsverjährung wäre es verfahrensgegen-ständlich daher erforderlich gewesen, im Sinne der Bestimmung des § 31 VStG iVm § 7i Abs 5 AVRAG in der anzuwendenden Fassung innerhalb der Frist von einem Jahr gerechnet ab dem Ende der strafbaren Tätigkeit bzw des strafbaren Verhaltens – sohin dem Ende der Unterentlohnung – das Tatgeschehen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Strafbarkeitskriterien genau umschrieben anzulasten. Zur Vermeidung des Eintritts der Verfolgungsverjährung wäre es verfahrensgegen-ständlich daher erforderlich gewesen, im Sinne der Bestimmung des Paragraph 31, VStG in Verbindung mit Paragraph 7 i, Absatz 5, AVRAG in der anzuwendenden Fassung innerhalb der Frist von einem Jahr gerechnet ab dem Ende der strafbaren Tätigkeit bzw des strafbaren Verhaltens – sohin dem Ende der Unterentlohnung – das Tatgeschehen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Strafbarkeitskriterien genau umschrieben anzulasten.

Angesichts der im gegenständlichen Verfahren vorgeworfenen Unterentlohnung im Zeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2012 und der Erstattung der Strafanzeige an die Behörde durch die Wiener Gebietskrankenkasse mit Schreiben vom 16.1.2015 und der erstmaligen Tatanlastung in den angefochtenen Bescheiden vom 26.1.2015 ist es offensichtlich, dass innerhalb der gesetzlichen einjährigen Verfolgungsverjährungsfrist (ab Beendigung der unterbezahlten Beschäftigung) keine Verfolgungshandlungen gesetzt worden sind. Die belangte Behörde hat somit zu Recht die Einstellung der Strafverfahren gemäß § 45 Abs 1 Z 3 VStG verfügt. Die Beschwerden der Wiener Gebietskrankenkasse waren daher als unbegründet abzuweisen. Eine meritorische Auseinandersetzung mit den gegen die Beschuldigten erhobenen Tatvorwürfen hatte demnach zu unterbleiben. Angesichts der im gegenständlichen Verfahren vorgeworfenen Unterentlohnung im Zeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2012 und der Erstattung der Strafanzeige an die Behörde durch die Wiener Gebietskrankenkasse mit Schreiben vom 16.1.2015 und der erstmaligen Tatanlastung in den angefochtenen Bescheiden vom 26.1.2015 ist es offensichtlich, dass innerhalb der gesetzlichen einjährigen Verfolgungsverjährungsfrist (ab Beendigung der unterbezahlten Beschäftigung) keine Verfolgungshandlungen gesetzt worden sind. Die belangte Behörde hat somit zu Recht die Einstellung der Strafverfahren gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 3, VStG verfügt. Die Beschwerden der Wiener Gebietskrankenkasse waren daher als unbegründet abzuweisen. Eine meritorische Auseinandersetzung mit den gegen die Beschuldigten erhobenen Tatvorwürfen hatte demnach zu unterbleiben.

Nachdem in der Beschwerde lediglich eine unrichtige rechtliche Beurteilung geltend gemacht worden ist, ergänzende Beweisaufnahmen zum unbestrittenen Sachverhalt nicht erforderlich waren und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat, wurde gemäß § 44 Abs 3 Z 1 VwGVG von einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen. Nachdem in der Beschwerde lediglich eine unrichtige rechtliche Beurteilung geltend gemacht worden ist, ergänzende Beweisaufnahmen zum unbestrittenen Sachverhalt nicht erforderlich waren und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat, wurde gemäß Paragraph 44, Absatz 3, Ziffer eins, VwGVG von einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen.

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, weil 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 ausführlich dargestellten 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 nicht zulässig, weil 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 ausführlich dargestellten 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

Unterentlohnung, Verfolgungsverjährung, Auslegung Strafnorm

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGSA:2015:LVwG.7.412.4.2015..LVwG.7.413.4.2015

Zuletzt aktualisiert am

23.02.2016

Quelle: Landesverwaltungsgericht Salzburg LVwg Salzburg, <https://www.salzburg.gv.at/lvwg>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at