

# TE Lvwg Erkenntnis 2018/2/12 LVwG 33.15-2257/2017

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 12.02.2018

## Entscheidungsdatum

12.02.2018

## Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

40/01 Verwaltungsverfahren

## Norm

AVRAG 1993 §7j

VStG §9 Abs1

VStG §9 Abs2

## Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat durch die Richterin Dr. Merl über die Beschwerde der Frau M Z, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. F S, Pgasse, Kl, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld vom 19.06.2017, GZ: BHHF-15.1-30701/2016,

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

I. Gemäß § 50 Abs 1 iVm § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrgesetz (im Folgenden VwGVG) wird die Beschwerde dem Grunde nach

abgewiesen.

Hinsichtlich der Strafhöhe wird der Beschwerde Folge gegeben und die Geldstrafen gemäß § 20 VStG auf € 1.000,00 je Spruchpunkt (je 1 Tag Ersatzfreiheitsstrafe) herabgesetzt.

Dadurch vermindert sich der Kostenbeitrag für das Verwaltungsstrafverfahren der belangten Behörde auf den Betrag von insgesamt € 1.200,00.

Der Beschwerdeführerin wird aufgetragen, die Geldstrafe und den Kostenbeitrag binnen zwei Wochen nach Zustellung des Erkenntnisses bei sonstiger Exekution zu bezahlen.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs 4 B-VG unzulässig.

Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wird hinsichtlich der Tatumschreibung wie folgt neu gefasst:

„Sie haben in Ihrer Eigenschaft als handelsrechtliche Geschäftsführerin und somit gemäß § 9 Abs 1 VStG

Verantwortliche der F V, zu verantworten, dass hinsichtlich nachstehender Mitarbeiter Ihres Unternehmens, welche zum Bauvorhaben Me in I, entsandt wurden, deren Lohnunterlagen anlässlich der Kontrolle der Finanzpolizei am 08.09.2016 nicht vollständig bereitgehalten wurden. Es fehlten Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Lohnaufzeichnungen:

1. A H, geb. am xx,
2. S H, geb. am xx,
3. R J, geb. am xx,
4. A M, geb. am xx,
5. S M, geb. am xx,
6. K M, geb. am xx,
7. A P, geb. am xx,
8. R P, geb. am xx,
9. D S, geb. am xx,
10. M S, geb. am xx,
11. U V, geb. am xx,
12. Me Zu, geb. am xx.“

Im Übrigen bleibt der Spruch unberührt.

#### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

##### I. Beschwerdevorbringen, Sachverhalt

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde der Beschwerdeführerin zur Last gelegt, sie habe als Firmenverantwortliche des Unternehmens F V d.o.o., (im Folgenden F V d.o.o.) zu verantworten, dass für die obgenannten zwölf zum Bauvorhaben Me in I entsandten Mitarbeiter des Unternehmens anlässlich der Kontrolle vom 08.09.2016 Teile der Lohnunterlagen entgegen § 7d Abs 1 AVRAG nicht bereitgehalten wurden. Gemäß Spruch des Straferkenntnisses fehlten Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Lohnaufzeichnungen, weiters waren die Arbeitszeitaufzeichnungen „nicht aktuell“. Wegen dieser Übertretung jeweils des § 7i Abs 4 Z 1 iVm § 7d Abs 1 AVRAG wurden Geldstrafen von € 2.500,00 je Arbeitnehmer verhängt.

Mit weiterem Straferkenntnis vom gleichen Tage (ha. anhängig bei der gleichen Richterin des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark zu GZ: LVwG 33.15-2256/2017) wurde der Beschwerdeführerin hinsichtlich des gleichen Bauvorhabens und der gleichen Arbeitnehmer weiters zur Last gelegt, dass die von der Finanzpolizei am 09.09.2016 nachgeforderten fehlenden Teile der Lohnunterlagen entgegen § 7f Abs 1 Z 3 AVRAG nicht vollständig nachgereicht worden seien, wobei in diesem Verfahren Geldstrafen von € 1.000,00 je betroffenem Arbeitnehmer verhängt wurden. Wörtlich gleichlautende Straferkenntnisse der belangten Behörde vom gleichen Tage ergingen hinsichtlich des Lebensgefährten der Beschwerdeführerin, M V, welcher im gegenständlichen Unternehmen die Funktion eines Prokuristen ausübt, wobei dort auch jeweils Strafen in gleicher Höhe verhängt wurden (derzeit anhängig bei der gleichen Richterin des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark zu GZ: LVwG 33.15-2258/2017 und LVwG 33.15-2259/2017). Beide Bestrafte bekämpften sämtliche vorgenannten Straferkenntnisse mit Beschwerde, vertreten durch den gleichen Rechtsvertreter, und brachten sinngemäß gleichlautend vor, M V sei aufgrund einer internen schriftlichen Vereinbarung mit der Beschwerdeführerin vom 06.08.2012 als verantwortlich Beauftragter allein verantwortlich. Herr M V sei der Lebensgefährte der Beschwerdeführerin und im verfahrensrelevanten Zeitraum auch Prokurist des Unternehmens gewesen. Mittlerweile habe er auch laut Firmenbuch die Funktion des handelsrechtlichen Geschäftsführers übernommen. Die Beschwerdeführerin habe im Zeitraum 2012 bis zur Übernahme der Geschäftsführerfunktion durch Herrn M V per 17.05.2017 in der F V d.o.o. die Funktion der Geschäftsführerin nur „pro forma“ ausgeübt. Tatsächlich sei das Unternehmen jedoch in diesem Zeitraum von Herrn M V als allein verantwortlichem Geschäftsführer geleitet worden und sei dieser auch gegenüber dem Österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend Jahr für Jahr gemäß § 373a Gewerbeordnung als

„verantwortlicher gesetzlicher Vertreter“ des gegenständlichen Unternehmens gemeldet worden. In der Sache selbst wurde eingewendet, die Lohnunterlagen für die spruchgegenständlichen Mitarbeiter seien am Kontrolltag ohnedies vollständig auf der Baustelle aufgelegt und vom Vorarbeiter R J den Beamten der Finanzpolizei ausgehändigt worden. Herr J habe den Meldungslegern auch zwei verschlossene Kuverts mit weiteren Lohnunterlagen ausgehändigt, welche von den Meldungslegern aber nicht angesehen wurden. Die Unterlagen betreffend die Lohnabrechnung für August hätten zum Zeitpunkt der Kontrolle vom 08.09.2016 noch nicht bereitgehalten werden können, da diese zum damaligen Zeitpunkt noch gar nicht erstellt gewesen seien, jedoch seien diese Unterlagen nach der Kontrolle von der Mitarbeiterin P K umgehend nachgereicht worden. Überdies seien zum Zeitpunkt der Kontrolle nur sechs der spruchgegenständlichen Arbeiter beim Bauvorhaben Me tätig gewesen (S H, D S, R J, A M, A P, Me Zu), die Finanzpolizei habe allerdings Unterlagen für alle in Österreich angeforderten Arbeitnehmer angefordert und auch erhalten.

Aufgrund ihres sachlichen Zusammenhanges wurden alle vier Verfahren zu einer gemeinsamen Verhandlung verbunden und wird nach Durchführung der Verhandlung vom 15.01.2018 nach Einvernahme des Beschwerdeführers M V sowie der Zeugen T R, R J und P K unter Verwertung der in der Verhandlung vorgekommenen Urkunden, insbesondere den verfahrensgegenständlichen Anzeigen der Finanzpolizei (samt umfangreichen Beilagenkonvolut (unter anderem die am Kontrolltag von den Arbeitnehmern ausgefüllten Personenblätter, diverse Ausweiskopien, Kopien von Stundenlisten und anderen vor Ort aufgelegenen Unterlagen, diverse ZKO-Meldungen, A1-Formulare, vor Ort aufgelegene und nach der Kontrolle nachgereichte Teile von Lohnunterlagen, Kontrollprotokoll, dem E-Mail der Finanzpolizei vom 09.09. betreffend Nachreichung von Lohnunterlagen und die nachfolgende Korrespondenz mit dem Unternehmen) sowie den von den beiden Beschwerdeführern vorgelegten Unterlagen (unter anderem Firmenbuchauszüge, Mitteilungen gemäß § 373a Gewerbeordnung, die interne Vereinbarung zwischen den beiden Beschwerdeführern vom 06.08.2012) nachstehender, entscheidungsrelevanter Sachverhalt als erwiesen angenommen:

Unternehmensgegenstand des verfahrensgegenständlichen Unternehmens – im Folgenden kurz als F V d.o.o. bezeichnet – ist die Durchführung von Fassadenarbeiten sowie von Malerarbeiten im Innenbereich, wobei Hauptauftraggeber die österreichische Fertighausfirma Ho ist, mit welcher es schon seit Jahren eine laufende Geschäftsbeziehung gibt, im Zuge derer Mitarbeiter des Unternehmens auch schon vor der verfahrensgegenständlichen Kontrolle mehrmals bei diversen Fertighausbaustellen der Firma Ho in Österreich tätig waren. Als Geschäftsführer (Direktor) des Unternehmens fungierte von 01.01.2012 bis zum 17.05.2017 die Beschwerdeführerin. Der Lebensgefährte der Beschwerdeführerin, M V, war im vorgenannten Zeitraum alleiniger Gesellschafter des Unternehmens und als Prokurist im Firmenbuch eingetragen. Erst ab dem 17.05.2017 übernahm Herr M V auch die Funktion des handelsrechtlichen Geschäftsführers. Am 06.08.2012 schlossen die Beschwerdeführerin und ihr Lebensgefährte nachstehende, von beiden Personen unterfertigte interne Vereinbarung ab:

„Die geschäftsführende Gesellschafterin, Frau M Z und deren Prokurist M V vereinbaren, dass die Geschäftsführung der F V d.o.o., Herr M V führt.

Herr M V ist die verantwortliche Person, auch und vor allem im Zusammenhang mit den österreichischen Verwaltungsrechtsvorschriften betreffend die Mitarbeiter-entsendung der Gesellschaft über die Grenze in Österreich.“

Ursprünglich war geplant, dass die Beschwerdeführerin, welche hauptberuflich bei einer Bank beschäftigt ist, nur für ca. drei Monate „pro forma“ die Geschäftsführung übernehmen soll, da es damals ein Problem mit der Gehaltsauszahlung für ihren Lebensgefährten gab. Tatsächlich wurde die gegenständliche Vereinbarung jedoch jahrelang beibehalten und die Eintragung im Firmenbuch erst geändert, als der Beschwerdeführerin und ihrem Lebensgefährten aufgrund mehrerer im Jahre 2016 stattgefundener Kontrollen auf Baustellen in Österreich und nachfolgender Verwaltungsstrafverfahren unter anderem wegen Übertretungen des AVRAG bewusst wurde, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Eintragung im Firmenbuch auch verwaltungsstrafrechtlich belangt wird. Zweck der vorgenannten Vereinbarung war die Übertragung der gesamten Geschäftsführung auf

Herrn M V und wurde dies auch in den folgenden Jahren bis zur offiziellen Funktionsübernahme von Herrn M V als Geschäftsführer tatsächlich so gehandhabt, und zwar sowohl hinsichtlich der unternehmerischen Tätigkeit der F V d.o.o. in Slowenien als auch im benachbarten Ausland, unter anderem in Österreich. Die Beschwerdeführerin kümmerte sich in dieser Zeit so gut wie gar nicht um die Geschäftsführung und überlies die Führung des

Unternehmens aufgrund des zwischen ihr und ihrem Lebensgefährten bestehenden Vertrauensverhältnisses in der rechtsirrigten Annahme, dass ohnedies eine rechtswirkende Verantwortungsübertragung stattgefunden habe, alleine Herrn M V. Dieser leitete den Betrieb unter anderem im verfahrensrelevanten Zeitraum zur Gänze alleine, schloss unter anderem die Dienstverträge mit den Mitarbeitern ab und war auch für die Akquirierung und Abwicklung der Aufträge mit diversen Auftraggebern, unter anderem der Firma Ho, zuständig. Herr M V kümmerte sich auch ohne Kontrolle durch die Beschwerdeführerin um die Zusammenstellung der Lohnunterlagen für die Baustellen in Österreich gemeinsam mit der Mitarbeiterin P K, wobei er auch die in Klagenfurt etablierte J P GmbH konsultierte und von dieser eine Art „Checkliste“ für die gemäß AVRAG auf Baustellen in Österreich bereitzuhaltenden Unterlagen erhielt. In dieser Checkliste sind neben den A1-Bescheinigungen und den ZKO-Meldungen im Wesentlichen die Lohnunterlagen gemäß § 7d AVRAG aufgelistet, allerdings ohne die ebenfalls bereitzuhaltenden Lohnaufzeichnungen. Ebenfalls auf Anraten seiner steuerlichen Vertretung hatte Herr M V mit seinen Mitarbeitern vereinbart, dass alle Mitarbeiter für die auf Baustellen in Österreich geleisteten Arbeiten auch dann, wenn sie aufgrund ihrer Berufsqualifikation nur als Helfer einzustufen sind (wie zum Beispiel Herr A H) oder nicht über eine Lehrabschlussprüfung verfügen (zum Beispiel S H und A M) jenen Stundenlohn erhalten, welcher im jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag in der höchstmöglichen Lohnkategorie vorgesehen ist. Im Jahr 2016 war dies gemäß Lohn tafel des Kollektivvertrags für das Maler-, Lackierer- und Schilderherstellergewerbe ein Facharbeiterstundenlohn von € 11,36 sowie gemäß Kollektivvertrag für Arbeiter im Bauhilfsgewerbe ein Stundenlohn für Vorarbeiter bzw. Facharbeiter von jeweils € 13,27. Diese Stundenlöhne wurden seitens der F V d.o.o. auch in den für das verfahrensgegenständliche Bauverfahren erstatteten ZKO-Meldungen angeführt und finden sich überdies in einer von Herrn M V erstellten Tabelle mit der Überschrift „Tätigkeitsbeschreibung der Mitarbeiter“, wo für jeden einzelnen der in Österreich tätigen Mitarbeiter dessen Berufsqualifikation und Berufspraxis angeführt ist, sowie der in Österreich gezahlte Stundenlohn für Fassadenarbeiten bzw. Malerarbeiten im Innenbereich, wobei auch dort die jeweils höchste Lohnkategorie angeführt ist.

Beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben Me in I waren alle zwölf spruchgegenständlichen Arbeitnehmer der F V d.o.o. beginnend ab 25.08.2016 bis zumindest 08.09.2016 (Kontrolltag) tätig, dies jedoch mit Unterbrechungen, wobei im Schnitt zwischen zwei und vier Arbeitnehmer gleichzeitig vor Ort tätig waren, wobei sich die tatsächlichen Arbeitstage in Österreich im Wesentlichen mit den seitens des Unternehmens erstatteten ZKO3-Meldungen decken.

Am 08.09.2018 fand gegen 10.20 Uhr durch mehrere Mitarbeiter der Finanzpolizei Team 91 des Finanzamtes Oststeiermark eine Routinekontrolle des verfahrensgegenständlichen Bauvorhabens statt, wobei an diesem Tag lediglich sechs der spruchgegenständlichen Arbeitnehmer (M Z, A P, A M, R J, D S, S H) auf der Baustelle mit Fassadenarbeiten beschäftigt waren, wobei der Vorarbeiter R J als Ansprechperson für die Finanzpolizei fungierte. Da sich aus den vor Ort vorhandenen Arbeitszeitaufzeichnungen ergab, dass neben den sechs vorgenannten Personen beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben in den Wochen davor noch weitere sechs Mitarbeiter der F V d.o.o. (R P, M S, K M, U V, A H und S M) tätig gewesen waren, wurde Herr R J von den Organen der Finanzpolizei aufgefordert, Lohnunterlagen für alle 12 vorgenannten Personen vorzulegen, wobei er am Kontrollort nachstehende Unterlagen vorlegen konnte:

? Dienstverträge sowie ein unter anderem für die in Österreich durchgeführten Arbeiten abgeschlossener Annex zum Dienstvertrag in Deutsch und Slowenisch für alle 12 Arbeiter,

? Arbeitszeitaufzeichnungen für jeden einzelnen Arbeiter, in denen für jeden tatsächlich beim verfahrensgegenständlichen Bauvorhaben verbrachten Arbeitstag Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Mittagspause und Stundensumme je Arbeitstag eingetragen war. Für den Kontrolltag fand sich in diesen Stundenlisten allerdings für die sechs vor Ort angetroffenen Mitarbeiter noch keine Eintragung, weshalb diese Arbeitszeitaufzeichnungen von der Finanzpolizei als „unvollständig“ beanstandet wurden.

? die vorerwähnte, von Herrn M V erstellte Tabelle mit der Überschrift „Tätigkeitsbeschreibung der Mitarbeiter“,

? ein Konvolut von Unterlagen in slowenischer Sprache, u.a. Bescheinigung für eine Sicherheitsschulung auf Baustellen,

? drei Ausbildungsnachweise für die Mitarbeiter A P, A M und R P ebenfalls in slowenischer Sprache

Herr R J wollte den Meldungslegern darüber hinaus noch zwei mit Wachs versiegelte A4-Kuverts mit der Aufschrift „Finanzpolizei“ und der Datumsangabe 04/2016 und 07/2016 übergeben, welche von den Meldungslegern allerdings

aufgrund der Datumsangaben als nicht relevant angesehen wurden und daher weder geöffnet noch in geschlossenem Zustand übernommen wurden. In diesen Kuverts befanden sich die Lohnabrechnungen für die verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter für die Kalendermonate April und Juli 2016. In weiterer Folge erging die verfahrensgegenständliche Anzeige wegen unvollständiger Bereithaltung der Lohnunterlagen entgegen § 7d AVRAG, in welcher bloß die unvollständigen Arbeitszeitaufzeichnungen, die fehlenden Ausbildungsnachweise in deutscher Sprache und die fehlenden Lohnaufzeichnungen vorgehalten wurden, da die Finanzpolizei aufgrund der Stundenlisten und der ZKO-Meldungen davon ausging, dass mit den Arbeiten beim gegenständlichen Bauvorhaben erst im August 2016 begonnen wurde und daher zum Zeitpunkt der Kontrolle noch keine Lohnabrechnungen und Lohnauszahlungsbelege für den Zeitraum August/September 2016 vorliegen konnten.

## II. Beweiswürdigung

Die Beschwerdeführerin hat an der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark zwar nicht teilgenommen, jedoch konnte ihre Rolle im gegenständlichen Unternehmen, insbesondere die stattgefundene „pro forma“ Geschäftsführung und deren Hintergründe durch die glaubwürdige und widerspruchsfreie Aussage ihres Lebensgefährten, welche auch in allen entscheidungswesentlichen Punkten durch die vorliegenden schriftlichen Unterlagen und die Aussagen der im Verfahren befragten Mitarbeiter R J und P K bestätigt wurde, soweit geklärt werden, dass eine ergänzende Einvernahme der Beschwerdeführerin nicht erforderlich war. Da im Verfahren überdies hervorgekommen ist, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der vorliegenden internen Vereinbarung im gegenständlichen Betrieb im verfahrensrelevanten Zeitraum überhaupt nicht aktiv tätig war, war ohnedies evident, dass sie zu den verfahrensgegenständlichen Vorfällen beim Bauvorhaben Me aus eigener Wahrnehmung nichts aussagen könnte.

Hinsichtlich des Inhalts der beiden verschlossenen Kuverts, welche Herr R J am Kontrolltag den Mitarbeitern der Finanzpolizei übergeben wollte, konnte im Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark zweifelsfrei geklärt werden, dass sich darin – anders als von den beiden Beschwerdeführern und deren Rechtsvertretung vermeint – bloß Lohnabrechnungen für die Monate April und Juli 2016 befunden haben, welche für dieses Verfahren und auch für das Parallelverfahren zu GZ: LVwG 33.15-2256/2017 schon deshalb nicht relevant sind, weil am Kontrollort nicht vorhandene bzw. allenfalls nicht nachgereichte Lohnabrechnungsunterlagen und Lohnauszahlungsbelege von der Finanzpolizei in beiden Verfahren gar nicht zur Anzeige gebracht wurden.

Die Feststellungen zu den tatsächlich am Kontrollort in Österreich am 08.09.2016 vorhanden gewesenen Teilen von Lohnunterlagen und zu den nach der Kontrolle nachgereichten Unterlagen gründen sich auf die in allen wesentlichen Punkten völlig übereinstimmenden Aussagen der in der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark befragten Personen, welche sich in allen entscheidungswesentlichen Punkten mit den schriftlichen Unterlagen (insbesondere den beiden Anzeigen der Finanzpolizei, dem Kontrollprotokoll, etc.) decken. Hinsichtlich des Vorwurfs der „nicht aktuellen“ Arbeitszeitaufzeichnungen konnte in der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark geklärt werden, dass am Kontrollort sehr wohl handschriftlich geführte Stundenlisten für jeden Arbeitstag der 12 verfahrensgegenständlichen Mitarbeiter des Unternehmens in Österreich mit Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Mittagspause und Stundensumme aufgetragen sind und der einzige Grund für diese Beanstandung der Finanzpolizei darin bestand, dass für die sechs am Kontrolltag anwesenden Mitarbeiter des Unternehmens für den Kontrolltag deren Arbeitsbeginn noch nicht in der Stundenliste für den 08.09.2016 eingetragen war (Aussage der Meldungslegerin T R, Seite 8, dritter Absatz der Verhandlungsschrift).

## III. Rechtliche Beurteilung

### a.) Zur verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit der Beschwerdeführerin

Da die Beschwerdeführerin im verfahrensgegenständlichen Zeitraum handelsrechtliche Geschäftsführerin des Unternehmens war, ist sie gemäß

§ 9 Abs 1 VStG für die F V d.o.o. verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich. Die im Verfahren geltend gemachte interne schriftliche Vereinbarung zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Lebensgefährten vom August 2012 wirkt aus nachstehenden Gründen nicht exkulpierend:

Mit dem zu § 23 ArbIG ergangenen Erkenntnis vom 09.02.1999, Zl.97/11/0044 hat der Verwaltungsgerichtshof klargestellt, dass eine Verantwortungsübertragung zwischen verantwortlichen Vertretungsorganen eines Unternehmens im Sinne von § 9 Abs 2 erster Satz VStG zu ihrer Rechtswirksamkeit nicht der vorherigen Mitteilung an

das zuständige Arbeitsinspektorat bedarf. Dies deshalb, da verantwortliche Vertretungsorgane ohnehin ex lege umfassend und kumulativ neben anderen Vertretungsorganen strafrechtlich verantwortlich sind und eine allfällige Bestellung nach § 9 Abs 2 erster Satz VStG daher die strafrechtliche Verantwortlichkeit als Vertretungsorgan unberührt lässt. Sie bewirkt nur (nach Maßgabe ihres Umfangs) den Entfall der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der übrigen Vertretungsorgane bzw. deren Einschränkung auf den Fall vorsätzlicher Nichtverhinderung. Diese Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist auch auf die sinngemäß gleichlautenden Regelungen betreffend die Meldung verantwortlicher Beauftragter gemäß § 28a AuslBG und gemäß § 7j AVRAG anzuwenden. In Hinblick auf diese Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist den beiden Beschwerdeführern zunächst dahingehend Recht zu geben, dass es – anders als die mitbeteiligte Partei vermeint – grundsätzlich möglich ist, eine interne Verantwortungsübertragung vorzunehmen und eine derartige Verantwortungsübertragung auch ohne vorherige Meldung an die zuständige Stelle, im Bereich des AVRAG also an die Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen wirksam ist, wobei im vorliegenden Fall noch hinzu kommt, dass im Jahr 2012, als die gegenständliche Vereinbarung abgeschlossen wurde, die Bestimmung des § 7j AVRAG noch gar nicht in Geltung war (vgl. dazu das sinngemäß anzuwendende Erkenntnis des VwGH vom 28.09.2000, Zl. 2000/09/0084 zu § 28a Abs 3 AuslBG, demzufolge nach alter Rechtslage bereits wirksam erfolgte Bestellungen von verantwortlichen Beauftragten im Sinne von § 9 VStG auch ohne Mitteilung an die zuständige Behörde weiterhin wirksam bleiben).

Im vorliegenden Fall ist allerdings, aus nachstehenden Gründen dennoch mit der gegenständlichen Vereinbarung aus dem Jahr 2012 keine rechtswirksame Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit auf den Beschwerdeführer erfolgt:

Die ob genannte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur internen Verantwortlichkeitsübertragung gilt ausschließlich für die Übertragung der Verantwortlichkeit zwischen verantwortlichen Vertretungsorganen gemäß § 9 Abs 2 erster Satz VStG. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zählen allerdings Prokuristen nicht zu den gemäß § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung berufenen Personen (VwGH Ra 2014/05/0002; Zl.96/02/0274; Zl. 92/18/0176; Zl. 93/18/0140 uva.). Prokuristen sind daher weder ex lege zur Geschäftsführung einer GmbH befugt noch ist es möglich, ihnen mit einer Vereinbarung, wie der hier vorliegenden, die gesamte Geschäftsführung einer GmbH zu übertragen. Gemäß Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 28.02.1992, Zl. 91/10/0187 können Prokuristen lediglich, ebenso wie sonstige Mitarbeiter eines Unternehmens, zu verantwortlichen Beauftragten im Sinne von § 9 Abs 2 letzter Satz VStG für bestimmteräumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche rechtswirksam bestellt werden. Eine derartige Beschränkung auf räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche enthält die gegenständliche Vereinbarung vom 06.08.2012 allerdings nicht. Aus dem Wortlaut dieser Vereinbarung folgt in Verbindung mit dem Beschwerdevorbringen und den diesbezüglich völlig übereinstimmenden Aussagen des Beschwerdeführers vielmehr, dass hiermit die gesamte Geschäftsführung auf den Beschwerdeführer übertragen wurde und dies in den folgenden Jahren auch im Unternehmen tatsächlich so gelebt wurde. Dies wurde auch von den beiden im Verfahren befragten Mitarbeitern so bestätigt.

Zusammenfassend folgt daraus, dass die gegenständliche Vereinbarung zumindest für den Bereich des Verwaltungsstrafverfahrens keine Rechtswirkungen entfaltet hat und aus diesem Grund auch die Parallelverfahren gegen den Lebensgefährten der Beschwerdeführerin mit den in der Verhandlung vom 15.01.2018 bereits verkündeten Entscheidungen einzustellen waren, da dieser als Prokurist für das gegenständliche Unternehmen nicht verantwortlich zeichnet. Dass die Beschwerdeführerin im hier relevanten Zeitraum ihre Funktion als handelsrechtliche Geschäftsführerin der F V d.o.o. nur „pro forma“ ausgeübt hat, vermag nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes an ihrer Verantwortlichkeit nichts zu ändern. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nimmt die bloße Nichtausübung einer Funktion den ordnungsgemäß bestellten Personen nicht deren Eigenschaft als handelsrechtlicher Geschäftsführer des Unternehmens (unter anderem VwGH 22.11.1990, Zl. 90/09/0132; 05.09.2013, Zl. 2012/09/0131; Zl. 90/09/0132; Zl. 2004/03/0072 uva.). Die Beschwerdeführerin muss sich daher die Unterlassungen ihres Lebensgefährten und dessen Mitarbeiter im Zusammenhang mit der unvollständigen Bereithaltung bzw. unvollständigen Nachreichung von Lohnunterlagen zumindest in der Schuldform der Fahrlässigkeit zurechnen lassen, auch oder gerade weil sie sich um diese Belange des Unternehmens überhaupt nicht gekümmert hat. Dass die Beschwerdeführerin wohl auch im Hinblick auf das zwischen ihr und ihrem Lebensgefährten bestehende Vertrauensverhältnis keine Veranlassung zu derartigen Kontrollen sah, vermag an ihrer prinzipiellen Verantwortlichkeit

ebenfalls nichts zu ändern, da die Kontrollpflichten des gemäß § 9 Abs 1 VStG Verantwortlichen eines Unternehmens nach der insofern strengen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem unabhängig davon bestehen, ob es sich bei den Mitarbeitern des Unternehmens um Angehörige oder sonstige Vertrauenspersonen des Firmeninhabers handelt. Im Verfahren ist allerdings auch hervorgekommen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch ihr Lebensgefährte subjektiv offensichtlich jahrelang der festen Überzeugung waren, dass mit der internen Vereinbarung aus dem Jahre 2012 tatsächlich eine rechtswirksame Übertragung der Geschäftsführerfunktion von der Beschwerdeführerin auf ihren Lebensgefährten einschließlich der damit verbundenen Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit zu Stande gekommen sei und sich die Beschwerdeführerin daher gar nicht als Geschäftsführerin der F V d.o.o. verstanden hat und aus eben diesem Grund diese Funktion auch nicht wirklich ausgeübt hat. Dieser Rechtsirrtum wirkt allerdings nicht schuldausschließend, weil sowohl die Beschwerdeführerin als auch ihr Lebensgefährte es unterlassen haben, entsprechende Erkundigungen einzuholen, ob die von ihnen getroffene interne Vereinbarung tatsächlich die von ihnen angestrebten Rechtswirkungen, insbesondere auch für grenzüberschreitende Tätigkeiten des Unternehmens in Österreich hat. Die Einholung derartiger Rechtsauskünfte wurde im Verfahren weder behauptet, geschweige denn bescheinigt und ist vielmehr in der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark insbesondere durch die Beschuldigtenaussage von Herrn M V (Seite 4 der Verhandlungsschrift) hervorgekommen, dass sowohl der Beschwerdeführerin als auch ihrem Lebensgefährten erst ab dem Jahr 2016 aufgrund mehrfacher Anzeigen in Österreich und daraus resultierender Verwaltungsstrafverfahren und der daraufhin erfolgten Konsultation eines österreichischen Rechtsanwaltes bewusst geworden ist, dass hinsichtlich dieser Vereinbarung ein Problem vorliegen könnte.

b.) Zum verfahrensgegenständlichen Tatvorwurf

Die einschlägigen Bestimmungen des AVRAG lauten in der zur Tatzeit maßgeblichen Fassung wie folgt:

§ 7d Abs 1:

„Entsendung insgesamt (§ 7b Abs. 4 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die LohnEinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.“

§ 7i Abs 4:

„Wer als

1. Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen dem/der Beschäftiger/in nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftiger/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen.“

Zur Anzahl der von der Nachreichung der Lohnunterlagen betroffenen Mitarbeiter:

Anders als die Beschwerdeführerin vermeint, bezieht sich die Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen nicht allein auf die am Kontrolltag am Arbeitsort in Österreich konkret anwesenden sechs Mitarbeiter. Aus dem klaren

Wortlaut des

§ 7d Abs 1 AVRAG folgt vielmehr, dass diese Verpflichtung für alle im Rahmen eines bestimmten Auftrags nach Österreich entsandten Mitarbeiter eines Unternehmens gilt, selbst dann, wenn einzelne dieser Personen zum Zeitpunkt der Kontrolle der Finanzpolizei gerade nicht vor Ort waren bzw. sogar dann, wenn deren Beschäftigung in Österreich bereits vor der jeweiligen Kontrolle geendet hat.

Zu den „unvollständigen“ Arbeitszeitaufzeichnungen:

Seitens des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark wird zwar in ständiger Rechtsprechung vertreten, dass Arbeitszeitaufzeichnungen im Sinne der einschlägigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 26 AZG zeitnah geführt werden müssen. Wenn allerdings – wie vorliegend geschehen – eine Kontrolle bereits am Vormittag stattfindet, müssen für diesen Arbeitstag zum Kontrollzeitpunkt noch keine Arbeitszeitaufzeichnungen vorliegen, weil es überzogen wäre, vom Arbeitgeber bzw. dessen für die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen verantwortlichen Mitarbeiter zu verlangen, dass er diese Arbeitszeiten minutengenau protokolliert. Da im Verfahren hervorgekommen ist, dass die fehlende Eintragung des Arbeitsbeginns für die sechs am Kontrolltag anwesenden Mitarbeiter des Unternehmens der einzige Grund für die Beanstandung der Arbeitszeitaufzeichnungen gewesen ist, liegt diese Übertretung somit nicht vor. Umso mehr gilt dies natürlich für jene sechs Mitarbeiter der F V d.o.o., die am Kontrolltag gar nicht anwesend waren.

Bei der Neufassung des Spruches hatte daher dieser Teil des Tatvorwurfs zuentfallen.

Zu den Unterlagen betreffend die LohnEinstufung:

Aus den in der Beweiswürdigung bereits ausgeführten Gründen war letztlich als erwiesen anzunehmen, dass Unterlagen über die Berufsausbildung der Mitarbeiter nur für drei der spruchgegenständlichen Mitarbeiter in slowenischer Sprache am Kontrollort aufgelegt sind und die gleichen Unterlagen, lediglich ergänzt durch handschriftliche Übersetzungen einzelner Wörter durch Frau P K, nach der Kontrolle nochmals übermittelt wurden. Herr M V hat sich in diesem Zusammenhang in der Verhandlung und auch davor bereits in seinem damaligen Antwort-E-Mail an die Finanzpolizei vom 09.09.2016 dahingehend gerechtfertigt, dass der den Mitarbeitern tatsächlich bezahlte Stundenlohn ohnedies aus den ZKO-Meldungen, den Dienstverträgen und der von ihm erstellten Unterlage „Tätigkeitsbeschreibung der Mitarbeiter“ ersichtlich sei, welche Unterlagen bereits am Kontrolltag auf der Baustelle aufgelegt seien. Dem ist allerdings entgegenzuhalten, dass dies alleine nicht ausreichend ist. Der Schutzzweck des § 7d AVRAG besteht nämlich darin, durch ergänzende Unterlagenüberprüfen zu können, ob die vorgenommene kollektivvertragliche Einstufung korrekt ist, wofür – je nach Einstufung – gegebenenfalls noch weitere Unterlagen erforderlich sein können. Im vorliegenden Fall ist allerdings darauf hinzuweisen, dass seitens der F V d.o.o. allen Mitarbeitern ohnedies die nach dem jeweils maßgeblichen Kollektivvertrag höchstmögliche kollektivvertragliche Einstufung bezahlt wurde und daher nicht ersichtlich ist, in wie weit Aufzeichnungen über vorhandene Vordienstzeiten oder die Fachausbildung zur Überprüfung des zustehenden kollektivvertraglichen Entgelts hinsichtlich dieser Arbeitnehmer erforderlich gewesen sein sollen. Auch wenn daher Ausbildungsunterlagen vorhanden gewesen wären, hätten diese für die mit der Lohnkontrolle befassten Behörden hinsichtlich der Überprüfung der kollektivvertraglichen Einstufung keinen „Mehrwert“ gehabt. Selbst wenn – wie vom Vertreter der mitbeteiligten Partei im gegebenen Zusammenhang in der Verhandlung vermutet (Seite 7 erster Absatz der Verhandlungsschrift) – seitens des Unternehmens den Mitarbeitern nicht der ganze vereinbarte Lohn tatsächlich ausbezahlt worden wäre, hätten Unterlagen über die Berufsausbildung/Berufspraxis der Mitarbeiter zur Abklärung dieses Sachverhalts nichts Entscheidendes beitragen können, da die F V d.o.o. ohnedies verpflichtet ist, ihren Mitarbeitern für die in Österreich getätigten Arbeiten den Lohn auszubezahlen, den sie zuvor mit ihnen den vorliegenden Unterlagen zu Folge vertraglich vereinbart hat. Gemäß ständiger Rechtsprechung des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark (vgl. unter anderem GZ: LVwG 33.15-1661/2017 und LVwG 33.2-5016/2016) werden daher Einstufungsunterlagen in vergleichbaren Fällen, nämlich immer dann, wenn der ausländische Arbeitgeber für den jeweiligen Mitarbeiter ohnedies die höchstmögliche kollektivvertragliche Einstufung gewählt hat, als nicht erforderlich erachtet. Zusammenfassend folgt daraus, dass zwar tatsächlich für alle spruchgegenständlichen Mitarbeiter keine Einstufungsunterlagen (in deutscher Sprache) aufgelegt sind bzw. nachgereicht wurden, im Hinblick auf den Schutzzweck der Norm der Unrechtsgehalt hinsichtlich dieses Teils der Lohnunterlagen jedoch faktisch gegen Null tendiert.

Zu den Lohnaufzeichnungen:



Hier war als erwiesen anzunehmen, dass keinerlei Unterlagen am Kontrollort aufgelegt sind, welche der Kategorie Lohnaufzeichnungen zugeordnet werden könnten. Die objektive Tatseite ist somit als erwiesen anzunehmen.

Zu der vom Lebensgefährten der Beschwerdeführerin in der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark hinsichtlich der subjektiven Tatseite getätigten Rechtfertigung, er habe damals gar nicht verstanden, was unter Lohnaufzeichnungen zu verstehen sei bzw. habe er gar nicht gewusst, dass diese bereitzuhalten seien, da Lohnaufzeichnungen in der von seiner steuerlichen Vertretung erhaltenen „Checkliste“ nicht angeführt gewesen seien, wird Nachstehendes ausgeführt:

Der Verwaltungsgerichtshof vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass ein Unternehmer gehalten ist, sich hinsichtlich der in jenem Land, in welchem er unternehmerisch tätig wird, für ihn einschlägigen Rechtsvorschriften bei den zuständigen Behörden dieses Landes zu erkundigen bzw. die von diesen Behörden veröffentlichten einschlägigen Publikationen unter anderem im Internet zu beachten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich sowohl auf der Homepage des Österreichischen Finanzministeriums als auch unter anderem auf der Homepage der Österreichischen Wirtschaftskammer bei den für die grenzüberschreitende Entsendung geltenden Vorschriften eine Auflistung der gemäß § 7d Abs 1 AVRAG bereitzuhaltenden Teile von Lohnunterlagen, einschließlich der Lohnaufzeichnungen findet. Der Lebensgefährte der Beschwerdeführerin hätte daher nicht ohne weiteres auf die von seiner steuerlichen Vertretung erhaltenen Informationen vertrauen dürfen. Der zuständigen RichterIn ist allerdings durchaus bewusst, dass der unbestimmte Begriff „Lohnaufzeichnungen“ in § 7d Abs 1 AVRAG keineswegs „selbsterklärend“ ist und – wie auch das gegenständliche Verfahren einmal mehr anschaulich gezeigt hat – selbst bei österreichischen Unternehmen und österreichischen Rechtsanwälten und noch viel mehr bei ausländischen Unternehmen, bei denen noch sprachliche Verständigungsprobleme hinzukommen, immer wieder zu Missverständnissen führt. Insbesondere kommt es häufig vor, dass – so auch vorliegend geschehen – fälschlich angenommen wird, dass unter „Lohnaufzeichnungen“ Unterlagen betreffend die Lohnabrechnung gemeint sind. Im vorliegenden Fall hätte der Lebensgefährte der Beschwerdeführerin allerdings aufgrund des im angefochtenen Straferkenntnis erwähnten Verfahrens bei der Bezirkshauptmannschaft St. Veit an der Glan, GZ: SV9-STR-2594/2014, bei welchen es ebenfalls um fehlende Lohnunterlagen anlässlich der vor der gegenständlichen Kontrolle, nämlich bereits am 20.04.2016 stattgefundenen weiteren Kontrolle der Finanzpolizei ging, wissen müssen, dass die seinen Mitarbeitern auf Baustellen in Österreich mitgegebenen Lohnunterlagen in einem wesentlichen Punkt unvollständig sind, eben weil darin keine Lohnaufzeichnungen enthalten sind. Somit ist im Ergebnis doch von fahrlässiger Begehung auszugehen und muss sich die Beschwerdeführerin dieses Verschulden ihres Lebensgefährten bzw. dessen Mitarbeiter aus den in der rechtlichen Beurteilung unter a.) ausgeführten Gründen zurechnen lassen.

Da die Tatumschreibung im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses sprachlich missglückt ist – es fehlen einzelne Worte, wodurch der Spruch schwer verständlich wird – war die Tatumschreibung neu zu fassen und in einem einerseits durch die Konkretisierung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit der Beschwerdeführerin zu ergänzen und andererseits durch den Entfall des Tatvorwurfs hinsichtlich der „nicht aktuellen“ Arbeitszeitaufzeichnungen einzuschränken.

#### IV. Strafbemessung

Die unter III. bereits wiedergegebene Strafbestimmung des § 7i Abs 4 Z 1 AVRAG sieht für die gegenständliche Übertretung einen Strafrahmen von € 1.000,00 bis

€ 10.000,00, im Wiederholungsfall von € 2.000,00 bis € 20.000,00 bzw. bei mehr als drei betroffenen Arbeitnehmer von € 2.000,00 bis € 20.000,00, im Wiederholungsfall von € 4.000,00 bis € 50.000,00 vor.

Da die Beschwerdeführerin zum Tatzeitpunkt noch keine einschlägigen Vorstrafen aufgewiesen hat – eine in der Auskunft aus der Verwaltungsstrafevidenz gemäß

§ 35 LSD-BG aufscheinende Vormerkung wegen einer Übertretung des AVRAG, datiert erst mit 27.06.2017 – kommt im vorliegenden Fall in allen Spruchpunkten der dritte Strafsatz zur Anwendung.

Gemäß § 19 Abs 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Gemäß § 19 Abs 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) 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 §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Die mitbeteiligte Partei hat in ihrem Strafantrag vom 11.10.2016 unter Bezugnahme auf nicht näher erläuterte „Gesamtumstände“ eine Geldstrafe von € 2.500,00 je betroffenen Arbeitnehmer beantragt, welche von der belangten Behörde auch in dieser Höhe verhängt wurde. Dabei hat die belangte Behörde als erschwerend „die neuerliche Begehung, obwohl zumindest seit der Kontrolle am 20.04.2016 die gesetzlichen Bestimmungen bekannt sind“, als mildernd die Unbescholtenheit gewertet.

Dazu sei Nachstehendes ausgeführt:

Der Vorfall vom 20.04.2016, welcher mit dem in der rechtlichen Beurteilung bereits erwähnten Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft St. Veit an der Glan sanktioniert wurde, kann der Beschwerdeführerin schon deshalb nicht unter dem Titel einer einschlägigen Vorstrafe zugerechnet werden, weil zum einen dieses Straferkenntnis nicht gegenüber der Beschwerdeführerin, sondern gegenüber ihrem Lebensgefährten Herrn M V ergangen ist und überdies das gegenständliche Straferkenntnis gemäß Auskunft aus der Verwaltungsstrafevidenz erst am 23.09.2016 und somit nach der hier gegenständlichen Übertretung vom 08.09.2016 rechtskräftig wurde. Was den Hinweis der belangten Behörde anbelangt, der Beschwerdeführerin hätten aufgrund des Vorfalls vom 20.04.2016 die gesetzlichen Bestimmungen unter anderem hinsichtlich der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen bekannt sein müssen, so ist der belangten Behörde zwar zunächst dahingehend Recht zu geben, dass sich die Beschwerdeführerin – wie in der rechtlichen Beurteilung bereits ausgeführt – unter anderem aus diesem Grund hinsichtlich der fehlenden Lohnaufzeichnungen nicht auf mangelndes Verschulden berufen kann. Für die Annahme eines Erschwerungsgrundes bedürfte es allerdings des Nachweises, dass die Beschwerdeführerin bzw. deren Lebensgefährte anlässlich der nunmehrigen Kontrolle weiterhin Teile der Lohnunterlagen vorsätzlich nicht in vollem Umfang bereitgehalten haben. Für die Annahme vorsätzlicher Begehungsweise hat das Verfahren jedoch keinerlei Anhaltspunkte ergeben. Im Gegenteil, für die zuständige Richterin entstand im Verfahren der Eindruck, dass es sich bei der F V d.o.o. um ein ordentlich geführtes Unternehmen handelt, welches sich bemüht, den in Österreich geltenden Rechtsvorschriften zu entsprechen und auch anlässlich des verfahrensgegenständlichen Vorfalls im Umgang mit der Finanzpolizei äußerst kooperativ und bemüht gewesen ist. Die von der belangten Behörde vermeinten Erschwerungsgründe liegen somit insgesamt nicht vor und ist daher als erschwerend nichts anzunehmen.

Vielmehr liegen nachstehende Milderungsgründe vor:

Zunächst kommt der Beschwerdeführerin der Milderungsgrund der absoluten Unbescholtenheit zu Gute. Weiters kann sich die Beschwerdeführerin, wie bereits in der rechtlichen Beurteilung unter 3/a ausgeführt, hinsichtlich der von ihr vermeinten Übertragung der Geschäftsführerfunktion auf ihren Lebensgefährten und Prokuristen M V auf den Milderungsgrund eines die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtums berufen. Dies aus folgenden Gründen:

Gemäß § 19 Abs 2 VStG sind unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafgesetzes die §§ 32 – 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden.

Gemäß § 34 Z 12 StGB ist als besonderer Milderungsgrund zu berücksichtigen, wenn der Täter die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum

(§ 9) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird.

§ 9 StGB lautet auszugsweise wie folgt:

(1) Wer das Unrecht der Tat wegen eines Rechtsirrtums nicht erkennt, handelt nicht schuldhaft, wenn ihm der Irrtum nicht vorzuwerfen ist.

(2) Der Rechtsirrtum ist dann vorzuwerfen, wenn das Unrecht für den Täter wie für jedermann leicht erkennbar war oder wenn sich der Täter mit den einschlägigen Vorschriften nicht bekannt gemacht hat, obwohl er seinem Beruf, seiner Beschäftigung oder sonst den Umständen nach dazu verpflichtet gewesen wäre.

Mit seiner zum Milderungsgrund des § 34 Z 12 StGB im Bereich des AuslBG ergangenen Entscheidung vom 23.02.1994, ZI. 93/09/0383 hat der Verwaltungsgerichtshof klargestellt, dass dieser Milderungsgrund, wie aus dem Wort „insbesondere ...“ in § 34 Z 12 StGB hervorgehe, keineswegs auf Vorsatzdelikte beschränkt sei.

Zusammenfassend folgt daraus, dass der Beschwerdeführerin trotz der hier vorliegenden, bloß fahrlässigen Begehungsweise dieser Milderungsgrund zu Gute kommt.

Weiters ist als mildernd zu berücksichtigen, dass im Ergebnis nur ein kleiner Teil der Lohnunterlagen, nämlich die Lohnaufzeichnungen, tatsächlich nicht am Kontrollort aufgelegt sind, da die ebenfalls fehlenden Ausbildungs- bzw. Qualifikationsnachweise für die Mitarbeiter aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits ausgeführten Gründen in Wahrheit für die Lohnkontrolle aufgrund der hier vorliegenden höchstmöglichen kollektivvertraglichen Einstufung nicht relevant waren. Seitens des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark wird selbst bei gänzlich fehlenden Lohnunterlagen bei erstmaliger Begehung und Nichtvorliegen von Erschwerungsgründen in der Regel nur die gesetzliche Mindeststrafe verhängt, weshalb die im vorliegenden Fall sogar über der Mindeststrafe bemessenen Geldstrafen schon dem Grunde nach auf jeden Fall deutlich zu hoch bemessen erscheinen.

Gemäß § 20 VStG kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen.

Da im vorliegenden Fall im Ergebnis von drei Milderungsgründen und keinem einzigen Erschwerungsgrund auszugehen war, konnte von der Bestimmung des

§ 20 VStG im maximal möglichen Ausmaß Gebrauch gemacht werden. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Beschwerdeführerin mittlerweile ja auch offiziell als handelsrechtliche Geschäftsführerin der F V d.o.o. ausgeschieden ist und somit auch keine Wiederholungsgefahr besteht.

Sollte die Beschwerdeführerin nicht in der Lage sein, die trotz der deutlichen Herabsetzung der Geldstrafen in Summe immer noch nicht unbeträchtliche Gesamtstrafe in einem zu bezahlen, wird sie auf die Bestimmung des § 54b Abs 3 VStG hingewiesen, der zu Folge die Möglichkeit besteht, bei der belangten Behörde die Bewilligung eines Zahlungsaufschubs oder einer Ratenzahlung zu beantragen.

Gemäß § 7n Abs 2 letzter Satz AVRAG wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die vom Kompetenzzentrum LSDB geführte Evidenz verbunden ist.

V. Zur 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. 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**

Verantwortlicher Beauftragter, Bestellung, Vertretungsorgan

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:LVWGST:2018:LVwG.33.15.2257.2017

### **Zuletzt aktualisiert am**

08.03.2018

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

© 2025 JUSLINE

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

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