

TE Lvwg Erkenntnis 2019/4/8 LVwG-2018/24/1648-5

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.04.2019

Entscheidungsdatum

08.04.2019

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht;
40/01 Verwaltungsverfahren;

Norm

AVRAG 1993 §7i Abs5
VStG §45 Abs1 Z1

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Tirol erkennt durch seine Richterin Drin Voppichler-Thöni über die Beschwerde des Herrn AA, vertreten durch Rechtsanwälte BB, Adresse 1, Z, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Y vom 29.05.2018, ZI ***, betreffend Übertretungen nach dem AVRAG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung,

zu Recht:

1. Der Beschwerde wird zu den Spruchpunkten 1. bis 7. und 9. Folge gegeben, das Straferkenntnis behoben und das Verwaltungsstrafverfahren gem § 45 Abs 1 Z 1 VStG eingestellt.
2. Demgegenüber wird die Beschwerde zu Spruchpunkt 8. betreffend CC als unbegründet abgewiesen.
3. Der Beschwerdeführer hat zu Spruchpunkt 8. einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von Euro 200,00 zu leisten.
4. Der Spruchpunkt 8. des angefochtenen Straferkenntnisses wird dahingehend berichtigt, als die Übertretungsnorm § 7i Abs 5 AVRAG (idF BGBl I Nr. 94/2014) und die Strafnorm § 7e Abs 3 AVRAG iVm § 7i Abs 5 AVRAG (idF BGBl I Nr. 94/2014) lautet. Außerdem wird der im Spruch angeführte Begriff „Grundlohn“ ersetzt durch den Begriff „Entgelt“.
5. Die ordentliche Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

- I. Verfahrensgang:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Y vom 29.05.2018, ZI ***, wurde dem Beschwerdeführer Nachfolgendes vorgeworfen:

„Der Beschuldigte AA hat es als Verantwortlicher der Firma „DD“ mit Sitz in Adresse 2, X, und somit als gemäß § 9 VStG zu vertreten nach außen berufenes Organ zu verantworten, dass nachstehende Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ohne diesen zumindest dem nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn zu leisten.

- EE, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015. Unterentlohnung: Jänner: 13,20%, Februar: 13,80% März: 12,38%

- FF, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015, Unterentlohnung: Jänner 11,97%, Februar: 14,67%, März: 13,32

- GG, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015

Unterentlohnung: Februar: 13,80% März: 13,80%

- JJ, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015 Unterentlohnung: Jänner 11,97%, Februar: 13,80% März: 13,80%

- KK, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015

Unterentlohnung: Jänner: 11,97%, März: 13,80%

- LL, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015

Unterentlohnung: Jänner: 11,97%, Februar: 13,80% März: 13,80%

- MM, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Jänner bis April 2015 Unterentlohnung: Februar: 13,80% März: 13,80%

- CC, geb. am XX.XX.XXXX, Beschäftigungszeitraum: Dezember 2015

Unterentlohnung: Dezember 10,49%,

- NN, geb. am XX.XX.XXXX, im Zeitraum von Jänner 2015 bis April 2015

Unterentlohnung: Jänner: 10,35%, Februar: 11,97% März: 13,31%

Dies wurde im Zuge einer Prüfung des Finanzamtes u. des Kompetenzzentrums der WGKK festgestellt.

Der Beschuldigte hat dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 7e Abs. 3 iVm § 7i Abs. 3 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wird über ihn folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von Euro

1. 1.000,00

2. 1.000,00

3. 1.000,00

4. 1.000,00

5. 1.000,00

6. 1.000,00

7. 1.000,00

8. 1.000,00

9. 1.000,00

falls diese uneinbringlich ist,

Ersatzfreiheitsstrafe von

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

17 Stunden

Freiheits-strafe von

Gemäß

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

§ 7i Abs. 5 AVRAG iVm § 20 VStG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

? € 900,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10 % der Strafe

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher

€ 9.900,00“

Dagegen erhob der Beschwerdeführer durch seine ausgewiesenen Rechtsvertreter fristgerecht, am 04.07.2018, das Rechtsmittel der Beschwerde und führt aus wie folgt:

„In umseits bezeichneter Verwaltungsstrafsache erhebt der Beschwerdeführer durch seine ausgewiesenen Vertreter gegen das Straferkenntnis der BH Y vom 29.05.2018, GZl. ***,

BESCHWERDE

gemäß Art 130 Abs. 1 Z 1 und Art. 132 Abs. 1 Z 1 B-VG an das Landesverwaltungsgericht für Tirol.

Das besagte Straferkenntnis wird seinem gesamten Inhalte und Umfange nach angefochten, und zwar sowohl wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften (Verstoß gegen das Gebot der materiellen Wahrheit) als auch wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit.

Das angefochtene Straferkenntnis wurde den Vertretern des Beschwerdeführers am 07.06.2018 auf dem Postwege zugestellt, sodass die gegenständliche Beschwerde jedenfalls innerhalb der 4-wöchigen Beschwerdefrist (§ 7 Abs. 4 VwGVG) erhoben und damit rechtzeitig ist.

Durch das angefochtene Straferkenntnis wird in die Rechte des Beschwerdeführers eingegriffen, weshalb er zur Erhebung der Beschwerde legitimiert ist.

A) Sachverhalt:

Dem Beschwerdeführer wird im Straferkenntnis - gestützt auf die Strafanzeige vom 21.08.2017 und die dortigen „Feststellungen“ des Kompetenzzentrums OO der W Gebietskrankenkasse (im Folgenden nur kurz „KZ WGKK“) - in seiner Eigenschaft als gemäß § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich zur Vertretung nach Außen berufenes Organ der

Firma DD. mit Sitz in Adresse 2, X, Vereinigtes Königreich, angelastet, hinsichtlich 9 näher bezeichneter Dienstnehmer der DD in näher bezeichneten Beschäftigungszeiträumen (8 x jeweils von Jänner bis April 2015, 1 x im Dezember 2015) den diesen nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn in näher bezeichnetem (prozentuellem) Ausmaß und in näher bezeichneten Monaten nicht geleistet (Unterentlohnung) und damit Verwaltungsübertretungen nach § 7e Abs. 3 iVm § 7i Abs. 3 AVRAG begangen zu haben.

Dieser Tat- und Schuldvorwurf ist materiell aus verschiedenen Gründen verfehlt, der Beschwerdeführer hat die ihm angelasteten Verwaltungsübertretungen nicht begangen, und zwar insbesondere aus folgenden Gründen.

B) Beschwerdegründe:

I. Keine objektive/n Verwaltungsübertretung/en:

1. Falscher Schuld- und Tatvorwurf - unrichtiger, nicht korrekturfähiger Spruch des Straferkenntnisses:

Gemäß § 44a VStG hat der Spruch, wenn er nicht auf Einstellung lautet, also der Spruch eines Straferkenntnisses, unter anderem zu enthalten „die Verwaltungsvorschrift, die durch die Tat verletzt worden ist“ (Z 2).

Laut ständiger und gefestigter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte nach dieser Gesetzesstelle auch ein Recht darauf, dass im Spruch die richtige Verwaltungsvorschrift, die durch die Tat verletzt wurde, genannt wird (VwGH 02.07.1979, VwSlgNF 9898 A verstärkter Senat; 07.09.1988, 88/18/0030; 08.06.1989, 88/08/0275, 18.01.1991, 90/18/0235; 09.07.1992, 91/10/0239 uvam). Der Beschuldigte hat also ein subjektives Recht auf richtige (und vollständige) Zitierung der verletzten Verwaltungsvorschrift im Spruch des Straferkenntnisses, durch die Zitierung einer nicht die verletzte Vorschrift darstellenden Bestimmung belastet die Behörde daher ihren Bescheid mit Rechtswidrigkeit des Inhaltes (VwGH 23.02.2001, 99/02/0057).

Im Spruch des gegenständlichen Straferkenntnisses der belangten Behörde (siehe Seite 2 oben) wird dem Beschuldigten eine Übertretung des § 7e Abs. 3 iVm § 7i Abs. 3 AVRAG angelastet.

Auch in der ersten behördlichen Verfolgungshandlung, nämlich in der Aufforderung des Beschuldigten zur Rechtfertigung vom 06.09.2017, wird dem Beschuldigten eine Verwaltungsübertretung nach § 7e Abs. 3 iVm § 7i Abs. 3 AVRAG angelastet.

Der zitierte § 7i Abs. 3 AVRAG, also der zweite Teil der in Verbindung stehenden, angeblich übertretenen Verwaltungsnorm (Gebots- bzw. Verbotsnorm) lautet in der damals anwendbaren Fassung wortwörtlich wie folgt:

„Ebenso ist nach Abs. 2a zu bestrafen, wer als Arbeitgeber/in entgegen § 7g Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.“

Hier geht es jedoch, was nach der Aktenlage unbestreitbar und unstrittig ist, nicht um eine Einsichtnahme-Verweigerung, sondern um den Vorwurf (= „die als erwiesen angenommene Tat“ laut Z 1 des § 44a VStG) einer vorgeblichen Unterentlohnung. Wegen dieses (unzweifelhaften) Tatvorwurfes müsste jedoch im Straferkenntnis auf eine Verletzung des Abs. 5 des § 7i AVRAG erkannt werden.

Eine Korrektur bzw. Berichtigung dieses Fehlers der belangten Behörde, der von Anfang an gegeben war (§ 7i Abs. 5 anstelle von § 7i Abs. 3 AVRAG), ist jetzt im Rechtsmittelstadium größtenteils nicht mehr möglich, die 3-jährige Verfolgungsverjährungsfrist ist hinsichtlich sämtlicher Arbeitnehmer („Tatmonate“ Jänner bis März 2015) mit Ausnahme von CC („Tatmonat“ hier [erst] Dezember 2015) bereits abgelaufen.

2. Keine Verletzung des Grundlohnes:

Dem Beschuldigten wird im gegenständlichen Straferkenntnis, nämlich bei der Umschreibung der als erwiesen angenommenen Tat (§ 44a Z 1 VStG), angelastet, bei den 9 namentlich genannten Arbeitnehmern den nach Gesetz, vor Ordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn nicht geleistet zu haben.

Ursprünglich, und zwar aufgrund der ersten gesetzlichen Regelungen gegen Lohn- und Sozialdumping (OO-G, BGBl I 2011/24, gültig für die Zeit vom 1. Mai 2011 bis zum 31. Dezember 2014, kurz „alte Rechtslage“) lag eine strafbare Unterentlohnung nur dann vor, wenn der Grundlohn verletzt wurde.

Zum „Grundlohn“ gehörten laut den bezüglichen Gesetzesmaterialien der kollektivvertragliche Mindestlohn bei richtiger Einstufung (Normalstunde) sowie der Überstundengrundlohn. Nicht zum Grundlohn zählten laut alter Rechtslage unter anderem Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen (13. und 14. Lohn/Gehalt).

Mit dem ASRÄG BGBl I 2014/94 (kurz „neuere Rechtslage“) wurde mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2015 das Lohn- und Sozialdumpingrecht novelliert, indem die Lohnkontrolle (§§ 7d ff AVRAG) ausgeweitet wurde. Seither (und auch nach neuester Rechtslage aufgrund des LSD-BG in der Stammfassung BGBl I 2016/44, Art. 1, in Kraft getreten mit 1. Jänner 2017) ist statt dem „Grundlohn“ das „Entgelt“ geschützt.

„Entgelt“ im Sinne der novellierten Lohnkontrolle ist „das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien“ (brutto). Zum geschützten Entgelt zählen seit damals also auch Sonderzahlungen, Überstundenzuschläge samt sonstigen Zuschlägen sowie in der Regel Zulagen.

Wenn die belangte Behörde in ihrem Straferkenntnis (Spruch) von einer angeblichen Grundlohn-Verletzung spricht, obgleich auf den Sachverhalt bereits die neuere, ab 1. Jänner 2015 gültige Rechtslage anwendbar ist/wäre (allesamt Beschäftigungszeiträume ab Jänner 2015), erachtet sie offenkundig (nur) jene Entgeltbestandteile als verletzt, die im Sinne der Diktion der alten Rechtslage geschützt waren.

Der Tatvorwurf an den Beschuldigten im Spruch des bekämpften Straferkenntnisses (Z 1 und Z 2 des§ 44a VStG) ist also auch in dieser Hinsicht ein falscher, auch diese Unrichtigkeit ist zufolge bereits eingetretener Verfolgungsverjährung (bei 8 Arbeitnehmern) nicht mehr korrekturfähig,

Jedenfalls aber wäre hier der angelastete Grundlohn materiell nie unterschritten.

Nach neuerer Rechtslage (ab 1. Jänner 2015) sind Überzahlungen auf etwaige Unterentlohnungen, wenn sie im selben Lohnzahlungszeitraum erfolgt sind, anrechenbar. Selbst wenn man der (aufrecht bestrittenen) Ansicht der belangten Behörde folgen wollte, dass es sich beim verrechneten Liftpass sowie bei der verrechneten Krankenversicherung um einen unzulässigen Bruttoabzug und nicht um eine zulässige Verrechnung mit dem (versteuerten) Nettoeinkommen handeln würde (siehe dazu später die detaillierten Ausführungen unter Punkt 3.), wäre der Grundlohn durch diese zwei Abzüge nie verletzt, und zwar allein schon aus folgenden Erwägungen:

Die laufenden aliquoten Sonderzahlungen der betroffenen Arbeitnehmer (exemplarisch wiederum durchexerziert anhand des von der Erstbehörde zitierten Beispiels der Mitarbeiterin LL von in einem vollen Monat brutto € 211,07) sind höher als die Summe der Abzüge für Liftpass und Krankenversicherung (wiederum am Beispiel LL monatlich € 173,33 für den Liftpass und monatlich € 31,50 für die Krankenversicherung, summiert also im Monat € 204,83). Allein das Entgelt, das von der Firma DD. unter dem Titel „laufende aliquote Sonderzahlungen“ monatlich ausgezahlt wurde (€ 211,07), ist also höher als die vorgenannten zwei Abzüge zusammen, insofern läge auch eine komplette, voll anrechenbare Überzahlung vor.

Es ist also auch die angelastete Verletzung des Grundlohnes, verstanden als eingeschränktes geschütztes Entgelt im Sinne der alten Rechtslage, materiell nicht gegeben.

3. Kein Kostenbeiträge-Abzug vom Bruttolohn, sondern zulässige Gegenrechnung mit Nettolohn :

Die belangte Behörde folgt zwar in einem ersten Schritt - völlig zutreffend - dem Rechtsstandpunkt des Beschuldigten, wonach der Abzug (einvernehmliche Kompensation) von (vereinbarten freiwilligen) Kostenbeiträgen vom Nettoeinkommen in Unterentlohnungshinsicht unproblematisch sei und keinen Sachbezug im Sinne des (alten) § 7e Abs. 4, letzter Satz, AVRAG darstelle, indem es im Straferkenntnis auf Seite 4, ganz oben wortwörtlich heißt:

„Die [gemeint: Den] Rechtfertigungsangaben muss beigespflichtet werden, dass der Abzug von Kostenbeträgen vom Nettoeinkommen keine Auswirkungen auf die Bemessung des Mindestgehaltes hat weil ein Dienstnehmer schließlich frei über deren [gemeint: sein] Nettoeinkommen verfügen könne.“

Im Anschluss aber meint die belangte Behörde in einem zweiten Schritt fälschlicherweise, dass hier die Kostenbeiträge für die Versicherung (Zusatzkrankenversicherung) und für den Liftpass (Skipass) nicht vom Nettoeinkommen, sondern vom Bruttoeinkommen abgezogen worden seien, was sich aus dem Lohnkonto 2015 für die Mitarbeiterin LL ergäbe.

Bevor auf Letzteres (fälschlicher Schritt 2) näher eingegangen wird, darf zur Richtigkeit des von der belangten Behörde in Schritt 1 geteilten Rechtsstandpunktes (nochmals) folgendes in Erinnerung gerufen werden bzw. auf folgendes verwiesen werden:

- Es ist das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Wien (BMAK, Team der Entsendeplattform), das (auch) diesen Standpunkt teilt. Verwiesen wird auf die mit Schriftsatz vom 28.11.2017 vorgelegte Urkunde Beilage ./7.

- Auch die BHV (dortiger juristischer Sachbearbeiter QQ) hat, worauf in diesem Verfahren mit Mitteilungs-Schriftsatz vom 12.04.2018 verwiesen wurde, in parallelen, bei der BH V anhängig gewesenen verwaltungsstrafrechtlichen Verfahren wegen vorgeblicher Unterentlohnung mit gleicher Entsendekonstruktion (grenzüberschreitende Entsendung von Großbritannien nach Österreich, abgewickelt

auch über die Zer Steuerberatungskanzlei RR aus dem SS-Verbund), welche allesamt mit Einstellungen endeten, diesen juristischen Standpunkt eingenommen.

- In einem (noch laufenden) Verwaltungsstrafverfahren vor der BHY, nämlich in jenem zur Geschäftszahl ***, hat die W Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum OO (KZ WGKK) sich der Ansicht des dortigen Beschuldigten, welche mit jener des hiesigen Beschuldigten ident war und ist, angeschlossen, und zwar in der dortigen

Stellungnahme vom 28.03.2018 zur Rechtfertigung des dortigen Beschuldigten vom 05.02.2018. Die BH Y hat die bestätigende Grund-Ansicht des KZ WGKK auch für dieses Verfahren, und zwar offenkundig aufgrund des fast identen wordings 1:1, übernommen.

- Die Ansicht entspricht auch jener der Wirtschaftskammer Tirol (siehe die Ausführungen in Punkt II. im verfahrensgegenständlichen Rechtfertigungs- Schriftsatz vom 20.11.2017).

- Die Ansicht des Beschuldigten, die von allen besagten Institutionen/Behörden geteilt wurde und wird, hat schließlich auch eine verwaltungsgerichtliche Fundierung. Im Erkenntnis vom 22.03.1994, 92/08/0150, hat der Verwaltungsgerichtshof in einer Art obiter dictum eine differenzierte Sichtweise eingenommen, die einen Abzug vom Barentgelt für zulässig erachtet. So heißt es dort am Schluss wortwörtlich:

„Davon zu unterscheiden wäre eine - hier nicht vorliegende und in der Beschwerde auch nicht behauptete - Vereinbarung, z.B. die Miete für eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Wohnung im Abzugswege vom Barentgelt einzubehalten.“

Verfehlt ist jedoch die Ansicht der belangten Behörde in Schritt 2, dass hier die Kosten für Versicherung und Liftpass nicht vom Nettobezug, sondern vom Bruttobezug abgezogen worden wären.

Im Einzelnen, wobei hier wieder auf das verwendete Beispiel der Mitarbeiterin LL anhand von deren Lohnkonto 2015 (dieses Lohnkonto

wird [sicherheitshalber] als neue Beilage ./8 vorgelegt) eingegangen wird:

- Frau LL war Hilfskraft, einzustufen in Berufsgruppe 4.4. des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe.

Ihr vertraglich vereinbartes Beschäftigungsausmaß betrug 36 Stunden pro Woche.

Der vereinbarte Monatslohn für dieses Beschäftigungsausmaß betrug brutto € 1.215,50. Hochgerechnet auf 40 Stunden würde dies einen Vollzeit-Grundlohn von brutto € 1.350,56 ($€ 1.215,50 : 36 \times 40$) ausmachen. Der kollektivvertragliche Mindestlohn betrug damals (2015) für Vollzeit brutto € 1.349--. Das heißt, dass bei Frau LL der kollektivvertragliche Mindestlohn minimal überschritten wurde.

- Liftpass und Versicherung wurden bei Frau LL (wie auch bei den übrigen 8 Dienstnehmern), anders als die belangte Behörde meint bzw. annimmt, vom versteuerten Nettolohn abgezogen. Dass dies auf den ersten Blick mitunter nicht gleich bzw. leicht erkennbar ist, erklärt sich damit, dass hier gar keine Tariflohnsteuer angefallen ist.

Die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer laufend (LSt. lfd., Lohnart Nr. 716) in den Vollmonaten Jänner bis März 2015 betrug jeweils € 824,96. Diese Bemessungsgrundlage ergibt sich wie folgt:

Lohnart Nr. 718 Brutto	€ 1.578,54
Lohnart Nr. 647 ausländische Sozialversicherung -	€ 88,91
Lohnart Nr. 698 Lohnsteuer-Freibetrag Expatriate -	€ 453,60
Lohnart Nr. 502 Sonderzahlung aliquot -	€ 211,07
Lohnart Nr. 716 Bemessungsgrundlage LSt. lfd.	€ 824,96

Von der Bemessungsgrundlage für die „normale Tariflohnsteuer“ wurde auch die monatlich ausbezahlte aliquote

Sonderzahlung abgezogen und die Sonderzahlung separat mit 6 % (nach Abzug eines Freibetrages von € 620,00) besteuert. Dies führt dann zu einer ganz minimalen Lohnsteuerbelastung von insgesamt € 7,12, und zwar im Monat März 2015 von € 0,79 und im Monat April 2015 von € 6,33 (siehe die Lohnart Nr. 715 Lohnsteuer Sonderzahlung, LSt. SZ).

Da die Bemessungsgrundlage für den „laufenden Bezug“ (also ohne Sonderzahlung) unter dem monatlichen Freibetrag von rund € 1.011.-- lag (nämlich hier bei € 824,96 in einem vollen Monat), ist gleich gar keine Tariflohnsteuer angefallen, sondern nur eine minimale Lohnsteuer auf Sonderzahlungen. Dies ist der Grund, dass im Lohnkonto von Frau LL auch gar keine Tariflohnsteuer als Abzugsposten ausgewiesen ist.

- Am Rande sei angemerkt, dass die Unterscheidung der Zulässigkeit eines Abzuges nach der Bezugsgröße „Brutto“ oder „Netto“ letztlich künstlich und insoweit auch verfehlt ist, da jeglicher Abzug in letzter Konsequenz vom Brutto vorzunehmen ist: Alles, was dem Dienstnehmer vom Lohn/Gehalt abgezogen wird, wird vom vereinbarten/geschuldeten Bruttolohn abgezogen. Es gibt bei der Bruttolohn-Vereinbarung (Regelfall wie hier) arbeitsrechtlich/zivilrechtlich nur zwei Größen, nämlich ein vereinbartes Brutto und ein ausgezahltes Netto. Lediglich steuerlich gibt es in der Regel ein rechnerisches „Zwischennetto“, nämlich um die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer zu bestimmen oder auch um vom Einkommen vor bzw. nach (Lohn)Steuer sprechen zu können. Davon zu unterscheiden ist in Unterentlohnungshinsicht (vormals AVRAG, jetzt LSD-BG), ob das Entgelt des Dienstnehmers in einem Sachbezug oder in Geld besteht.

- Ein Sachbezug ist ein „geldwerter Vorteil“, der gerade nicht in Geld besteht und der in der Regel bei der Entgeltkontrolle nicht berücksichtigt werden darf, also z.B. ein gewährter Gratisskipass. Der Geldlohn hingegen besteht in Geld. Wenn nur der Dienstnehmer aus dem - im verfahrensgegenständlichen Fall bei den 9 betroffenen Arbeitnehmern der DD. unzweifelhaft in richtiger Höhe vereinbarten - Geldlohn dem Dienstgeber im Wege der Verrechnung durch die Lohnverrechnung, also aus dem versteuerten Einkommen und insofern aus dem „Nettoeinkommen“, den erhaltenen Liftpass sowie die Krankenversicherung bezahlt, darf diese Konstellation nicht mit einem Sachbezug im vorausgezeigten Sinne verwechselt werden. Es liegt kein Sachbezug vor, wenn der Dienstnehmer aus seinem Lohn/Gehalt vom bzw. über den Dienstgeber eine Leistung oder ein Produkt entgeltlich, also durch Gegenleistung in Geld, erwirbt, auch wenn in laienhafter Betrachtungsweise aufgrund der Saldierung der beiden Vorgänge (vereinbarte Kompensation) prima facie die Annahme eines Sachbezuges naheliegend erscheinen mag.

Wäre der Kostenbeitrag für den Liftpass und die Versicherung ein (echter) Sachbezug im Sinne des (alten) § 7e Abs. 4, letzter Satz, AVRAG, müsste sich dadurch auch die Lohnsteuerbemessungsgrundlage erhöhen. Es müsste also etwas auf den Bruttolohn hinaufgerechnet werden. Auch dies ist hier jedoch nicht der Fall.

- Es erfolgte und erfolgt (auch) keine Anrechnung von Sachleistungen auf das Entgelt, um so das kollektivvertragliche Mindestentgelt (Barentgelt) zu erreichen bzw. zu überschreiten.

Die Überlegungen der belangten Behörde in Schritt 2, auf die der Schuldspruch einzig und allein gestützt wird, sind also falsch.

4. Diverses:

Nur am Rande sei angemerkt, dass die belangte Behörde im Straferkenntnis in Wahrheit gar keinen Sachverhalt festgestellt hat. Vor den rechtlichen Erwägungen auf Seite 3 unten („Die Behörde hat wie folgt erwogen:“) hat die belangte Behörde in ihrer Begründung (ab Seite 2 unten) in Wahrheit nur in Form einer Kurzzusammenfassung die wesentlichsten Verteidigungsstandpunkte des Beschuldigten in seiner Rechtfertigung vom 20.11.2017 wiedergegeben.

Im Sinne des Gebotes der materiellen Wahrheit wäre die belangte Behörde jedenfalls verpflichtet gewesen, bei etwaigen Unklarheiten, Fragen zum Sachverhalt, Fragen zur Abrechnung der betroffenen Arbeitnehmer, zum Lohnkonto und dessen Gestaltung etc. den aktenkundigen Sachbearbeiter in der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei RR in Z, Herrn TT, als informierte Auskunftsperson und Zeugen zu befragen. Dies hat die belangte Behörde unterlassen und damit ihr Straferkenntnis auch mit prozessualer Rechtswidrigkeit belastet.

Wäre Herr TT befragt worden, hätte dieser, auch entsprechend den Ausführungen in dieser Beschwerde, nachvollziehbar belegen können, dass die in Rede stehenden Kostenbeiträge für Liftpass und Versicherung (immer und bei allen Dienstnehmern) vom Nettoeinkommen und nicht vom Bruttoeinkommen abgezogen wurden.

Eine Bestrafung des Beschwerdeführers scheidet daher schon aus diesen objektiv-tatbildlichen Gründen aus.

II. Jedenfalls keine subjektive Vorwerfbarkeit

Wollte man, entgegen den vorherigen Einwendungen in Punkt B I., von einer oder mehreren Verwaltungsübertretung/en des Beschwerdeführers in objektivtatbildlicher Hinsicht ausgehen (was freilich bestritten bleibt), fehlt es jedenfalls am Moment der subjektiven Vorwerfbarkeit.

Der Beschwerdeführer hat nicht vorsätzlich gehandelt, sondern, wie die belangte Behörde selbst ausführt (Straferkenntnis Seite 4 unten/Seite 5 oben: „... und es ist daher als Verschuldensform fahrlässige Begehungsweise anzunehmen.“), nur fahrlässig.

Es trifft zwar zu, dass bei einem Ungehorsamsdelikt wie hier, sofern nicht ausnahmsweise anderes bestimmt ist, zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit als Schuldform genügt, wobei dem Beschwerdeführer die Möglichkeit des Entlastungsbeweises offen steht (§ 5 Abs. 1 VStG). Vorliegend hat der Beschwerdeführer aber auch nicht bloß fahrlässig gehandelt, insbesondere wenn man sich die Komplexität der oben dargelegten Rechtsfragen vor Augen hält.

So hat sich die DD. zur lohnverrechnerisch korrekten Abwicklung/Umsetzung des gegenständlichen Geschäftsmodells mit Auslandsbezug (Großbritannien - Österreich) einer etablierten österreichischen Steuerberatungskanzlei, nämlich der Kanzlei RR in Z, bedient, die über den SS-Verbund auch über internationale Expertise verfügt. Diese Kanzlei hat am 18.12.2014 den Sachverhalt zusätzlich zur Absicherung telefonisch der Wirtschaftskammer (WK) Tirol dargelegt und dazu einen Aktenvermerk erstellt.

Die Referentin Frau UU hat nach Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten VV namens der WK Tirol die Auskunft erteilt, dass ein Abzug vom Nettolohn für Skipässe zulässig sei, sofern dies schriftlich vereinbart wurde. Die Anfrage wurde in der WK Tirol ebenfalls entsprechend protokolliert.

Nach § 5 Abs. 2 VStG entschuldigt Unkenntnis von Verwaltungsvorschriften, denen der Täter zuwidergehandelt hat, dann, wenn dies erwiesenermaßen unverschuldet ist und der Täter das Unerlaubte seines Verhaltens ohne Kenntnis der Verwaltungsvorschriften nicht einsehen konnte. Diese Exkulpierungs-Voraussetzungen sind hier, anders als die belangte Behörde meint, erfüllt.

Der Beschwerdeführer als juristischer Laie durfte auf die Richtigkeit der erhaltenen Auskünfte, insbesondere auf die Richtigkeit der Auskunft der WK Tirol als der quasi gesetzlichen beruflichen Vertretung der DD. (siehe dazu auch das Erkenntnis des VwGH vom 16.11.1993, 93/07/0022, wonach nicht nur die Auskunft einer zuständigen Behörde, sondern auch eine solche der gesetzlichen beruflichen Vertretung exkulpierend wirkt), vertrauen und hat auch darauf vertraut. Er ist daher jedenfalls entschuldigt, sodass seine Bestrafung auch aus subjektiven Erwägungen ausscheidet.

Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass vorliegend keine objektiv und/oder zumindest keine subjektiv anlastbare Verwaltungsübertretung/en des Beschwerdeführers vorliegt/vorliegen.

C) In eventu: Fall des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG:

Lediglich hilfsweise für den Fall, dass eine Verwaltungsübertretung nicht schon in objektiv-tatbildlicher (siehe die Ausführungen in Punkt B I.) und/oder in subjektiver Hinsicht (siehe die Ausführungen in Punkt B II.) verneint wird, wird eingewendet, dass - wie die vorherigen Ausführungen verdeutlichen - hier jedenfalls die Voraussetzungen für die Rechtswohltat des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegen.

Das Ausmaß der angelasteten (vorgeblichen) Unterentlohnungen ist geringfügig.

D) Beschwerdeanträge:

Im Hinblick auf obige Ausführungen stellt der Beschwerdeführer an das Landesverwaltungsgericht für Tirol nachfolgende

ANTRÄGE:

1. Das Landesverwaltungsgericht für Tirol möge gemäß § 44 VwGVG eine öffentliche mündliche Verhandlung durchführen;
2. das Landesverwaltungsgericht für Tirol möge der gegenständlichen Beschwerde Folge geben, das angefochtene Straferkenntnis ersatzlos beheben und das Verwaltungsstrafverfahren gegen den Beschwerdeführer gemäß § 38 VwGVG iVm § 45 Abs. 1 VStG einstellen;

3 . in eventu das Landesverwaltungsgericht für Tirol möge das Verwaltungsstrafverfahren gegen den Beschwerdeführer gemäß § 38 VwGVG iVm § 45 Abs. 1, letzter Satz, VStG unter Erteilung einer Ermahnung einstellen.“

Daraufhin wurde der Akt dem Landesverwaltungsgericht Tirol am 27.07.2018 zur Entscheidung vorgelegt.

Am 05.09.2018 nahm die W Gebietskrankenkasse zur Beschwerde vom 04.07.2018 des AA Stellung. In dieser Stellungnahme gab die W Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum OO zusammengefasst im Wesentlichen an, dass es sich bei der falschen Bezeichnung der Verwaltungsübertretung, wonach dem Beschwerdeführer eine Übertretung des § 7e Abs 3 iVm § 7i Abs 3 AVRAG angelastet wird, es aus dem systematischen Zusammenhang offensichtlich erscheine, dass die Erstbehörde nicht den §7i Abs 3, sondern den §7i Abs 5 AVRAG im Sinn hatte und es sich dabei um einen schlichten Tippfehler handle. Hinsichtlich des Vorbringens des Beschwerdeführers, dass keine Verletzung des Grundlohnes vorliege, gab die W Gebietskrankenkasse an, dass das CC-OO bei ihrer Anzeige vom 21.08.2017 ausdrücklich den § 7i Abs 5 AVRAG (idF BGBl I Nr 94/2014) mitsamt seiner Entgeltkontrolle zitiert und folgerichtig Sonderzahlungen in die Entgeltkontrolle miteinbezogen habe. Es sei auch für die W Gebietskrankenkasse nicht nachvollziehbar weshalb der Tatvorwurf laut Straferkenntnis vom „zustehenden Grundlohn“ spricht. Bezüglich der Brutto-Netto-Thematik und des Beschwerdepunktes des Verschuldens des Beschwerdeführers verwies die W Gebietskrankenkasse auf ihre Stellungnahme vom 06.12.2017, da aus deren Sicht die Beschwerde hierzu kein substantiiertes neues Vorbringen beinhalte. Die Anregung des Beschwerdeführers, das Gericht möge das Verwaltungsstrafverfahren einstellen und eine Ermahnung aussprechen, gehe ins Leere, weil § 7i Abs 6 vorletzter Satz AVRAG (idF BGBl Nr 94/2014) den § 45 Abs 1 Z 4 und letzten Satz VStG als nicht anwendbar erkläre.

II. Sachverhalt:

Die Firma DD ist ein britischer Reiseveranstalter, welcher sich auf Winterurlaube spezialisiert hat und unter anderem auch in Österreich tätig ist. Das Unternehmen bietet über ihre Internetplattform www.XXX.co.uk Reisen an. Eine Reisedestination ist mitunter U. Der Reiseveranstalter mietet hierfür ganze Hotelanlagen und die notwendigen Personalhäuser und betreibt diese mit eigenem Personal, das überwiegend von Großbritannien entsendet wird, selbst.

Der Arbeitsort der ArbeitnehmerInnen war im gegenständlichen Fall das Hotel WW, Adresse 3, U und das Haus XX, Adresse 4, U. Die Lohnabrechnung erfolgt nach dem Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe in Tirol.

Am 14.03.2017 übermittelte das Finanzamt Z der W Gebietskrankenkasse Unterlagen zur Überprüfung der DD, wegen des Verdachts auf Unterentlohnung betreffend folgender britischer ArbeitnehmerInnen:

1. EE, geb. am XX.XX.XXXX
2. FF, geb. am XX.XX.XXXX,
3. GG, geb. am XX.XX.XXXX,
4. JJ, geb. am XX.XX.XXXX,
5. KK, geb. am XX.XX.XXXX,
6. LL, geb. am XX.XX.XXXX,
7. MM, geb. am XX.XX.XXXX,
8. CC, geb. am XX.XX.XXXX,
9. NN, geb. am XX.XX.XXXX.

Mit Anzeige der W Gebietskrankenkasse vom 21.08.2017 wurde dem Beschwerdeführer als gemäß § 9 Abs 1 VStG 1991 zur Vertretung nach außen berufenes Organ der DD, Adresse 2, X, Vereinigtes Königreich, vorgeworfen, er habe es zu verantworten, dass den oben angeführten ArbeitnehmerInnen nicht das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt geleistet wurde und demnach der Tatbestand der Verwaltungsübertretung gemäß § 7i Abs 5 AVRAG (idF BGBl I Nr 94/2014) erfüllt sei. Die W Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum beantragte ein Strafausmaß von insgesamt Euro 18.000,--.

Sämtliche ArbeitnehmerInnen, bis auf den Arbeitnehmer CC, wurden von der W Gebietskrankenkasse (in der Folge: GKK) in deren Berechnungen in den Kollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe in die Beschäftigungsgruppe 3 eingestuft. Laut dieser Lohngruppe gebühre ein monatliches Bruttoentgelt in der Höhe von EUR 1.607,--, bei einer

wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw bei einer monatlichen Normalarbeitszeit von 173 Stunden. Der Stundenlohn betrage EUR 9,29. Des Weiteren siehe der Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe ab einer zweimonatigen Betriebszugehörigkeit eine Jahresrenumeration in Höhe von 230% des Mindestlohns vor.

Der Arbeitnehmer CC wurde von der GKK in den Kollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe in die Beschäftigungsgruppe 2 eingestuft. Arbeitnehmer dieser Lohngruppe gebühre ein monatliches Bruttoentgelt in der Höhe von EUR 1.764,- bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw bei einer monatlichen Normalarbeitszeit von 173 Stunden. Der Bruttostundenlohn betrage EUR 10,20. Zudem wurde zur weiteren Berechnung bei dem Arbeitnehmer CC von der W Gebietskrankenkasse, aufgrund nicht vorliegender Arbeitszeitaufzeichnungen die Stundenangabe aus dem Lohnkonto entnommen und mit 33 Stunden/Woche multipliziert mit dem Faktor 4,33 auf eine monatliche Arbeitszeit von 142 Stunden zugrunde gelegt.

Die Einstufung der Arbeitnehmer durch die GKK erfolgte auf Grundlage der vorliegenden Lohnkonten.

III. Beweisaufnahme, Feststellungen und Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den erstinstanzlichen Akt, insbesondere in die von der W Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum OO erhobene Anzeige samt deren Überprüfung und Berechnung der Unterentlohnung für die einzelnen ArbeitnehmerInnen sowie die vorliegenden Arbeitszeitaufzeichnungen, Entsendeverträge, ZKO3 Meldungen und Lohnkonten.

Des Weiteren fand am 27.03.2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, anlässlich derer der Steuerberater der Fa. DD – TT von der Steuerberatungskanzlei RR - einvernommen wurde. In diesem Zusammenhang ist folgendes auszuführen:

Nach Durchsicht der vorliegenden Arbeitsverträge, kann festgestellt werden, dass bis auf CC sämtliche ArbeitnehmerInnen in den vorliegenden zweisprachigen Dienstverträgen als Arbeiter („blue collar worker“) angeführt sind und wird in der englischen Fassung der Dienstverträge deren Tätigkeit als „Chalet Host“ bezeichnet. In der englischen Fassung des Dienstvertrages werden zudem die zu verrichtenden Tätigkeiten eines Chalet Hosts angeführt. Der Tätigkeitsbereich eines Chalet Hosts ist demnach sinngemäß das Kochen, die Reinigung und die Beherbergung („Cooking, Cleaning, Hosting“). Als Arbeitsbeginn der ArbeitnehmerInnen in Österreich wurde der 06.12.2014 und als Arbeitsende wurde der 30.04.2015 im Dienstvertrag angegeben. Zudem wurden die ArbeitnehmerInnen in den jeweiligen Entsendeverträgen in der Kollektivvertrag Lohntafel unter „4.4 Chalet Host“ eingestuft. In den jeweiligen Entsendeverträgen dieser ArbeitnehmerInnen ist des Weiteren ein Monatsbruttolohn in Höhe von EUR 1.578,55 angeführt.

Der Arbeitnehmer CC hingegen ist in dessen vorliegenden zweisprachigen Dienstvertrag in der englischen Fassung als Angestellter („white collar worker“) angeführt. In der englischen Fassung des Dienstvertrages wird die Tätigkeit des CC als „Chalet Manager“ beschrieben und dessen zu verrichtenden Tätigkeiten werden sinngemäß mit der Gästebetreuung, Reinigungsüberprüfung, Küchenüberprüfung und Kundenservice beschrieben („Guest Relations, Cleaning Checks, Cooking Checks, Customer Service“). Als Arbeitsbeginn dieses Arbeitnehmers in Österreich wurde der 05.12.2015 und als Arbeitsende wurde der 30.04.2016 im Dienstvertrag angegeben. Zudem wurde CC in dessen Dienstvertrag in der Kollektivvertrag Lohntafel unter „2 WC“ eingestuft. Auf der vorliegenden ersten Seite des Dienstvertrages von CC ist kein Monatsbruttolohn angeführt.

Bei Durchsicht der vorliegenden Lohnkonten ist zu erkennen, dass sämtliche ArbeitnehmerInnen, bis auf CC, beruflich als Hilfskräfte angeführt werden. Lediglich in der Rubrik wird die BG 3 angeführt. Der Arbeitnehmer CC hingegen ist in dessen Lohnkonto beruflich als Chalet Manager angeführt.

In den vorliegenden ZKO3 Meldungen der ArbeitnehmerInnen EE, FF, KK, LL, MM und NN ist ein monatliches Bruttoentgelt in der Höhe von EUR 1.349,00 angegeben. In der ZKO3 Meldung der Arbeitnehmerin GG ist ein monatliches Bruttoentgelt in der Höhe von EUR 1.369,24 angegeben. Bei den Arbeitnehmern JJ und CC liegt keine ZKO3 Meldung vor.

Die Kosten für die Zusatzversicherung und den Skipass wurden vom Beschwerdeführer nicht von den jeweiligen Bruttobezügen der ArbeitnehmerInnen in Abzug gebracht, sondern wurden diese von deren jeweiligen Nettobezügen in Abzug gebracht.

Die getroffenen Feststellungen stützen sich auf die vorliegenden Urkunden, wie insbesondere die Arbeitsverträge,

Lohnkonten, ZKO3-Meldungen und auf die Angaben des Steuerberaters in der mündlichen Verhandlung. Die Angaben in den Lohnkonten und die erfolgte Einstufung der angeführten Arbeitnehmer in der entsprechenden Beschäftigungsgruppe wurden in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht vom Steuerberater TT erläutert.

Die Feststellungen hinsichtlich des Geschäftsmodells des britischen Reiseveranstalters und der Arbeitsorte der ArbeitnehmerInnen beruhen auf dem Schreiben des BMF vom 14. März 2017 sowie den jeweiligen vorliegenden A1-Entsendebestätigungen.

Die Feststellungen hinsichtlich der Abzüge der Kosten Zusatzversicherung und Liftpass gründen auf den jeweiligen Lohnkontoauszügen ersichtlichen Abzügen. Insbesondere wurde durch die rechtsfreundliche Vertretung des Beschwerdeführers, anhand der Arbeitnehmerin LL, die Berechnung der Bemessungsgrundlage Lohnsteuer laufend und der Tariflohnsteuer nachvollziehbar dargelegt, dass für die Bemessung dieser Posten die Kosten für die Zusatzversicherung und Liftpass nicht berücksichtigt wurden und somit letztlich vom versteuerten Nettobezug abgezogen wurden. Es wurde daher in der Lohnverrechnung auch kein Sachbezug angesetzt.

Im Übrigen ergibt sich der gegenständliche Sachverhalt aus der oben angeführten Darlegung des Verfahrensganges.

Was die Feststellungen der Erstbehörde hinsichtlich der Einstufung der Arbeitnehmer in die Beschäftigungsgruppe 3 betrifft, ist folgendes auszuführen:

Die Feststellungen der Erstbehörde hinsichtlich der Einstufungen der ArbeitnehmerInnen in den dem Straferkenntnis zugrundeliegenden Berechnungen beruhen einzig und allein auf die Angaben in der Strafanzeige vom 21.08.2017 der W Gebietskrankenkasse. Für die Einstufung in den jeweiligen Kollektivvertrag wurde von der W Gebietskrankenkasse, bis auf den Arbeitnehmer CC, bei sämtlichen ArbeitnehmerInnen ausschließlich der Auszug des Lohnkontos und dort auch nur die Angabe „Verwendungsgruppe BG 3“ herangezogen, obgleich dies sich augenscheinlich mit dem angeführten Beruf „Hilfsarbeiter“ den Berechnungen in den Lohnkonten und den Angaben in den Arbeitsverträgen nicht deckt.

Insofern wird die Ansicht der Erstbehörde über die Einstufung der Arbeitnehmer vom Landesverwaltungsgericht nicht geteilt.

Bei den in den Spruchpunkten 1. bis 7. und 9. angeführten Arbeitnehmern geht das Landesverwaltungsgericht von der Beschäftigungsgruppe 4.4 aus. Dies aus folgenden Gründen:

Wie oben bereits erklärt, geht zwar aus den Lohnkonten die Beschäftigungsgruppe „3“ hervor, allerdings beruht dieser Fehler auf EDV-technischen Übertragungsfehler. Der Steuerberater des Beschwerdeführers brachte hierzu vor, dass die Arbeitnehmerstammdaten aus einer Excel-Tabelle in das in der Kanzlei eingeführte Kanzlei-Software BMD elektronisch eingespielt wurden. Im Zuge der Einspielung der Daten, wurden die Spalten „verrutscht“, sodass im Lohnkonto fälschlicherweise statt BG 4, die BG 3 angeführt wurde. Dieser Fehler hatte nach den nachvollziehbaren Angaben des Steuerberaters keinerlei Auswirkungen auf die Abrechnung selbst. Aus den Lohnkonten ist zum einen erkennbar, dass die Arbeitnehmer als „Hilfskraft“ eingestuft wurden und den Berechnungen zufolge auch ersichtlich ist, dass diese entsprechend der Beschäftigungsgruppe 4.4 bezahlt wurden. Darüber hinaus ist der Aufgabenbereich der Arbeitnehmer in den Arbeitsverträgen konkret angeführt („Cooking, Cleaning, Hosting“; „Category in CA wage table: 4.4 Chalet Host“). Dies deckt sich auch mit dem vom Steuerberater dargelegter tatsächlicher Arbeitsbereich der jeweiligen Arbeitnehmer. So führte der Steuerberater hiezu erläuternd aus, dass es sich bei den Mitarbeitern in der Regel um junge Personen handelt, die in U Skifahren wollen. Deswegen handelte sich hiebei um keine Vollzeitbeschäftigung, sondern nur um eine Teilzeitbeschäftigung, wobei der Vergnügungsaspekt im Vordergrund stand.

Seitens des Landesverwaltungsgerichtes wurde gesondert Berechnungen zur vorgeworfenen Unterentlohnung angestellt. Es kommt dabei unter Zugrundelegung der vorliegenden Lohnkonten und Kollektivverträge zu folgenden Feststellungen [in tabellarischer Sicht]:

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at