

Ort, Datum:

Salzburg, 6.2.2020

Zahlen:

405-7/736/1/7-2020, 405-7/737/1/7-2020,
405-7/738/1/7-2020 und 405-7/739/1/7-2020

Betreff:

AB AA, AD AE, Slowenien;

Verfahren gemäß Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - Beschwerden

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat durch den Richter Mag. Walter Oberascher über die Beschwerden des AB AA, AF 13, AD AE, vertreten durch Rechtsanwalt AG, AJ 5, AH AI, gegen die Straferkenntnisse der Bezirkshauptmannschaft St. Johann im Pongau (belangte Behörde) vom 13.2.2019, Zahlen aa (zu Zahl 405-7/736), bb (zu 405-7/737), cc (zu 405-7/738) und dd (zu 405-7/739), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

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

- I. Gemäß §§ 38 und 50 VwGVG wird der Beschwerde gegen das Straferkenntnis
- mit der Zahl aa (hg Zahl 405-7/736) dahingehend Folge gegeben, dass die verhängten Geldstrafen auf eine Gesamtstrafe von € 500 herabgesetzt werden und der Ausspruch einer Ersatzfreiheitsstrafe entfällt. Der gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG zu leistende Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens reduziert sich sohin auf € 50 und beträgt der zu zahlende Gesamtbetrag daher € 550.

Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der Spruch des Straferkenntnisses mit der Maßgabe bestätigt, dass jeweils nach dem Wort "Verantwortlicher" der Satzteil "(handelsrechtlicher Geschäftsführer) und somit als das gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen berufene Organ", nach dem Wort "dass" die Wortfolge "diese als Arbeitgeberin für den unten angeführten auf diese Baustelle entsandten Arbeitnehmer" und nach "§§ 21 und 22" und "§ 12 Abs. 1 Z 3" jeweils "LSD-BG" eingefügt wird.

- mit der Zahl bb (hg Zahl 405-7/737) dahingehend Folge gegeben, dass die verhängten Geldstrafen auf eine Gesamtstrafe von € 1.400 herabgesetzt werden und der Ausspruch einer Ersatzfreiheitsstrafe entfällt. Der gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG zu leistende Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens reduziert sich sohin auf € 140 und beträgt der zu zahlende Gesamtbetrag daher € 1.540.

Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der Spruch des Straferkenntnisses mit der Maßgabe bestätigt, dass jeweils nach dem Wort "Verantwortlicher" der Satzteil "(handelsrechtlicher Geschäftsführer) und somit als das gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen berufene Organ" und nach "§ 19 Abs. 1" jeweils "LSD-BG" eingefügt wird.

- mit der Zahl cc (hg Zahl 405-7/738) dahingehend Folge gegeben, dass die verhängten Geldstrafen auf eine Gesamtstrafe von € 2.000 herabgesetzt werden und der Ausspruch einer Ersatzfreiheitsstrafe entfällt. Der gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG zu leistende Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens reduziert sich sohin auf € 200 und beträgt der zu zahlende Gesamtbetrag daher € 2.200.

Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der Spruch des Straferkenntnisses mit der Maßgabe bestätigt, dass jeweils nach dem Wort "Verantwortlicher" der Satzteil "(handelsrechtlicher Geschäftsführer) und somit als das gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen berufene Organ" und nach "§ 19 Abs. 1" jeweils "LSD-BG" eingefügt wird.

- mit der Zahl dd (hg Zahl 405-7/739) dahingehend Folge gegeben, dass die verhängten Geldstrafen auf eine Gesamtstrafe von € 1.400 herabgesetzt werden und der Ausspruch einer Ersatzfreiheitsstrafe entfällt. Der gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG zu leistende Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens reduziert sich sohin auf € 140 und beträgt der zu zahlende Gesamtbetrag daher € 1.540.

Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der Spruch des Straferkenntnisses mit der Maßgabe bestätigt, dass jeweils nach "Verantwortlicher" die Wortfolge "(handelsrechtlicher Geschäftsführer) und somit als das gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen berufene Organ" und nach "§ 21 Abs. 1 oder Abs. 2" jeweils "LSD-BG" eingefügt wird.

- II. Für die Beschwerdeverfahren fallen gemäß § 52 Abs 8 VwGVG für den Beschwerdeführer keine Kosten an.
- III. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG die ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft St. Johann im Pongau vom 13.2.2019, Zahl aa, wurde dem Beschuldigten nach einer Kontrolle durch die Finanzpolizei St. Johann Tamsweg Zell am See auf der Baustelle BB, BC 46, BD, am 18.10.2018 um 10:50 Uhr, zur Last gelegt, er habe als Verantwortlicher der AQ d.o.o. mit Sitz in AF 13, AD AE, Slowenien, zu verantworten, dass für fünf näher bezeichnete Arbeitnehmer (Staatsangehörigkeit jeweils Bosnien und Herzegowina) "die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen gemäß §§ 21 und 22 trotz nachweislicher Aufforderung vom 18.10.2018 der Abgabenbehörde nicht spätestens bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages (22.10.2018) abgesandt und somit nicht fristgerecht übermittelt" worden sind, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs 1 Z 3 nicht übermittelt. Folgende Unterlagen seien nicht fristgerecht übermittelt worden: Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die LohnEinstufung. Dadurch habe er fünf Übertretungen gemäß § 9 Abs 1 VStG iVm 12 Abs 1 Z 3 iVm § 22 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) idgF begangen und wurde deshalb über ihn gemäß § 27 Abs 1 leg cit für jeden Arbeitnehmer eine Verwaltungsstrafe in Höhe von € 500 (Ersatzfreiheitsstrafe jeweils 36 Stunden), insgesamt sohin von € 2.500 verhängt.

Im Straferkenntnis zu Zahl bb wurde dem Beschuldigten angelastet, er habe es als Verantwortlicher der AQ d.o.o. als Arbeitgeberin zu verantworten, dass die angeführten fünf Arbeitnehmer beschäftigt wurden und die Meldung der Entsendung über die Arbeitsaufnahme dieser Personen vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) nicht erstattet worden ist, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs 1 (LSD-BG) die Meldung entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet. Dadurch habe er Übertretungen gemäß § 9 Abs 1 VStG iVm 19 Abs 1 LSD-BG begangen und wurde deshalb über ihn gemäß § 26 Abs 1 Z 1 leg cit für jeden Arbeitnehmer eine Verwaltungsstrafe in Höhe von € 1.000 (Ersatzfreiheitsstrafe jeweils 72 Stunden), insgesamt sohin von € 5.000 verhängt.

Laut dem Straferkenntnis zu Zahl cc hat der Beschwerdeführer als Verantwortlicher der AQ d.o.o als Arbeitgeberin zu verantworten, dass für die genannten fünf Arbeitnehmer näher angeführte Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung oder des Zeitraums der Entsendung nicht bereitgehalten oder vor Ort unmittelbar in elektronischer Form zum Zeitpunkt der Erhebung zugänglich gemacht worden sind. Dadurch habe er Übertretungen gemäß § 9 Abs 1 VStG iVm 22 Abs 1 LSD-BG begangen und wurde deshalb über ihn gemäß § 28 Z 1 leg cit für jeden Arbeitnehmer eine Verwaltungsstrafe in Höhe von € 2.000 (Ersatzfreiheitsstrafe jeweils 144 Stunden), insgesamt sohin von € 10.000 verhängt.

Weil er wiederum als Verantwortlicher der AQ d.o.o. als Arbeitgeberin mit Sitz in Slowenien zu verantworten habe, dass die Sozialversicherungsdokumente A 1 für die fünf an-

geführten Arbeitnehmer am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während des Entsendezeitraums nicht bereitgehalten oder vor Ort unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht worden sind, wurde der Beschwerdeführer mit dem Straferkenntnis zu Zahl dd wegen Übertretungen gemäß § 9 Abs 1 VStG iVm § 21 Abs 1 Z 1 LSD-BG bestraft und verhängte die belangte Behörde deswegen gemäß § 26 Abs 1 Z 3 leg cit pro Arbeitnehmer eine Geldstrafe in Höhe von € 1.000 (Ersatzfreiheitsstrafe jeweils 72 Stunden), insgesamt sohin in Höhe von € 5.000.

Gegen diese Straferkenntnisse brachte der Beschuldigte durch seinen ausgewiesenen Rechtsvertreter innerhalb offener Frist Beschwerden ein, machte als Beschwerdegründe die mangelnde Sachverhaltsermittlung durch die belangte Behörde und die materielle Rechtswidrigkeit geltend und beantragte die Durchführung einer mündlichen Verhandlung sowie die Einstellung der Strafverfahren, in eventu den Ausspruch von Ermahnungen gemäß § 45 Abs 1 letzter Satz VStG, in eventu die Aufhebung der Bescheide und Zurückverweisung der Angelegenheiten an die belangte Behörde zur Erlassung neuer Bescheide, in eventu in Anbetracht der Milderungsgründe die Reduzierung der Verwaltungsstrafen (auf die Hälfte).

Als Begründung führte der Beschwerdeführer zusammengefasst im Wesentlichen aus, innerhalb der Betriebsstruktur des Bauunternehmens AQ d.o.o. sei ausschließlich der Mitarbeiter AP AZ – der Einzige im Unternehmen, der über ausreichende Deutschkenntnisse verfüge – dafür verantwortlich, dass bei der Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich die ZKO-Meldungen erstattet und sämtliche Unterlagen, insbesondere jene nach § 21 und 22 LSD-BG, am jeweiligen Einsatzort bereitgehalten bzw elektronisch zugänglich gemacht werden. Der Mitarbeiter habe diese Aufgaben in langjähriger Erfahrung immer korrekt und pünktlich ausgeführt, sodass es bislang zu keinerlei Problemen in diesem Zusammenhang gekommen sei. Kurz vor Beginn des gegenständlichen Bauvorhabens sei AZ plötzlich erkrankt und von 10.10.2018 bis einschließlich 30.10.2018 im Krankenstand gewesen. Durch diese plötzliche und unvorhersehbare Erkrankung habe er sich nicht mehr um die ZKO-Meldung kümmern können. Da sich der Mitarbeiter AZ, der bis dahin fast keine Krankenstände gehabt habe, ständig und zuverlässig um die erforderlichen Formalitäten gemäß dem LSD-BG gekümmert habe, habe der Beschuldigte auch in diesem Fall davon ausgehen können, dass diese Meldung fristgerecht und korrekt erfolgt sei. Der unvorhergesehene längere Krankenstand des Mitarbeiters könne dem Beschuldigten in diesem Zusammenhang nicht angelastet werden, wenn überhaupt treffe ihn lediglich ein geringes Verschulden an den Verwaltungsübertretungen, weil er sich immer darauf verlassen habe können, dass AZ die ZKO-Meldungen rechtzeitig und korrekt erstattet und die am Einsatzort bereitzuhaltenden Unterlagen vorbereitet.

Im Übrigen sei das Schutzgut des Gesetzes nicht beeinträchtigt worden und habe de facto keinerlei Gefahr eines Lohn- und/oder Sozialdumpings bestanden; es seien die Entsendungsvoraussetzungen für alle Mitarbeiter vorgelegen und sämtliche nach dem LSD-BG erforderlichen Unterlagen unmittelbar nach der Kontrolle der zuständigen Finanzpolizei übermittelt worden. Bei richtiger Würdigung sämtlicher Tatsachen- und Rechtsaspekte

hätte die belangte Behörde das gegenständliche Strafverfahren nach § 45 Abs 1 Z 4 VStG einzustellen gehabt.

Darüber hinaus habe die belangte Behörde einige Milderungsgründe nicht erkannt. Es sei kein Schaden herbeigeführt und auch keine Person nur annähernd gefährdet worden. Der Beschwerdeführer habe während des Verfahrens stets die Wahrheit gesagt und wesentlich zur Wahrheitsforschung beigetragen; bereits in der Stellungnahme sei reumütig zu Protokoll gegeben worden, dass der Beschwerdeführer tatsächlich die vorgeworfenen ZKO-Meldungen nicht gemacht habe. Das Verfahren werde schon unverhältnismäßig lange geführt und habe der Beschwerdeführer einen tadellosen Leumund. Die Abwägung der Milderungsgründe und nicht vorhandenen Erschwerungsgründe müsse zu einer deutlich niedrigeren Strafbemessung führen.

In dieser Angelegenheit führte das Landesverwaltungsgericht Salzburg eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, in der der Rechtsvertreter des Beschuldigten sowie ein Vertreter der Abgabenbehörde gehört und die Zeugen AP AZ und BJ AA einvernommen wurden.

Der Vertreter des Beschuldigten führte in seiner Eingangsäußerung aus, er halte die vom Beschuldigten vorgelegten Unterlagen für vollständig und ausreichend. Die AQ GmbH habe seit 2017 rund 50 bis 60 Baustellen in Österreich bearbeitet, extra für diesen Zweck sei der Mitarbeiter AP AZ im Jahr 2013 einer umfangreichen Schulung bei der Finanzpolizei unterzogen worden, damit er die notwendigen Schritte setzen könne. Obwohl viele Formalismen zu beachten seien, sei es bisher kaum zu Beanstandungen gekommen. Im Unternehmen existiere kein weiterer Mitarbeiter, der diese Agenden ausführen könne.

Der Zeuge AP AZ gab in der Verhandlung Folgendes an:

"Ich spreche gut Deutsch und benötige keine Dolmetscherin. Jetzt bin ich nicht mehr im Unternehmen des Beschuldigten tätig. Im Jahr 2018 war ich noch im Unternehmen und meine Aufgabe bestand darin, die Unterlagen für die Baustellen in Österreich und Deutschland vorzubereiten, ich war aufgrund meiner Deutschkenntnisse für die Bauaufträge in Österreich und Deutschland zuständig. Zur konkreten Baustelle BB in BD ist anzuführen, dass ich vom 10. bis 30. Oktober 2018 im Krankenstand gewesen bin, ich konnte daher die Unterlagen nicht vorbereiten.

Wenn ich gefragt werde, ob ich dem Beschuldigten oder dessen Vater oder sonst jemandem im Unternehmen Bescheid geben musste, wenn die Unterlagen vorhanden sind, sage ich, dass das am Anfang schon so war, später nicht mehr. Es ist dann routinemäßig gelaufen, das war auch im Jahr 2018 so.

Gefragt ob es Kontrollen durch den Beschuldigten oder dessen Vater gegeben hat, sage ich, dass es am Anfang Kontrollen gegeben hat später nicht mehr. Mit am Anfang meine ich am Beginn meiner Tätigkeit für das Unternehmen, das war ab April 2014.

Es war also so, dass ich alleine im Unternehmen dafür verantwortlich gewesen bin, dass die Unterlagen vorhanden sind, es hat mich dann niemand kontrolliert und da nachgeschaut, ob die Unterlagen da sind.

Vom Beschuldigtenvertreter gefragt gebe ich an, dass es deshalb keine Kontrollen gegeben hat, weil es gut funktioniert hat, wir hatten am Anfang ein paar Kontrollen und da hat immer alles gepasst.

Vom Verhandlungsleiter gefragt gebe ich an, dass ich am Tag der Kontrolle gerade beim Arzt gewesen bin, als ich von Herrn BK von der Finanzpolizei angerufen worden bin. Ich bin dann nach dem Arzt gleich ins Büro gegangen und habe alle Unterlagen vorbereitet. Als die Arbeiter am Abend von Salzburg nach Hause gekommen sind, haben sie die Entsendevereinbarungen unterschrieben, die ZKO-Meldungen habe ich an diesem Nachmittag gemacht und am Abend, glaublich gegen 07:30 Uhr, haben wir dann die Unterlagen an die Finanzpolizei übermittelt.

Befragt zu Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen über LohnEinstufungen gebe ich an, dass in den Entsendevereinbarungen die Einstufung angeführt ist, alle Arbeiter sind als angelernte Trockenausbauer eingestuft. Sie verdienten in Österreich pro Stunde € 12,89. Besondere Lohnaufzeichnungen gibt es in Slowenien nicht. Lohnunterlagen, Lohnzettel und Banküberweisungsbelege wurden dann in weiterer Folge an die Finanzpolizei übermittelt. In Bezug auf die Arbeitszeitaufzeichnungen ist auszuführen, dass die Arbeitszeiten normalerweise auf der Baustelle mitgeschrieben werden.

Über Befragen durch den Vertreter des Beschuldigten gebe ich an, dass Herr BK von der Finanzpolizei mich deshalb angerufen hat, weil ich im Unternehmen der einzige war, der Deutsch sprach und natürlich deshalb, weil meine Telefonnummer in der ZKO-Meldung als Kontaktperson angegeben gewesen ist.

Es ist richtig, dass in Österreich ca 50 bis 60 Baustellen absolviert worden sind und ich für sämtliche Formalitäten verantwortlich gewesen bin. Im Jahr 2012 - damals war ich noch bei einem anderen Arbeitgeber - habe ich eine Schulung bei der Finanzpolizei in Wien absolviert und wurde uns dort ganz genau gezeigt, wie eine ZKO-Meldung zu machen ist. Auch bei späteren Anfragen per E-Mail an die Finanzpolizei habe ich immer eine Auskunft erhalten.

Gefragt, ob es Einstellungsvoraussetzung dafür war, gebe ich an, dass ich mich beworben habe und entscheidend war, dass ich Deutsch spreche und mich bei dieser Sache auskenne.

Wenn ich gefragt werde, ob der Beschuldigte Deutsch spricht, gebe ich an, dass dieser nicht Deutsch spricht."

Der Zeuge BJ AA sagte aus wie folgt:

"Ich bin der Vater des Beschuldigten, ich will aussagen.

Ich bin in der AQ GmbH angestellt und zuständig für die Arbeitssuche, damit meine ich, für die Aufträge. Für die gegenständliche Baustelle am 18.10.2018 in BD war ich nicht zuständig, dafür zuständig war AP AZ. Ich bin eigentlich hauptsächlich für Belgien zuständig, ich bin auch die meiste Zeit dort.

Wenn ich gefragt werde, ob mir bekannt ist, wie die Unterlagen für die Baustellen in Österreich im Unternehmen vorbereitet werden, so sage ich, dass mir bekannt ist, wie die Papiere hergerichtet werden, die Unterlagen kommen dann zum Firmensitz in AE.

Gefragt, ob mir der Krankenstand des AP AZ im Oktober 2018 bekannt gewesen ist, sage ich, dass er zuständig war für die Unterlage A1, ZKO und AMZ und er in dieser Zeit krank gewesen ist. Wenn ich gefragt werde, ob jemand anders die Unterlagen vorbereiten konnte bzw vorzubereiten hatte, weil bekannt war, dass AP AZ krank ist, so sage ich, dass es keinen anderen Angestellten im Unternehmen gegeben hat. AZ war der einzige, der Deutsch spricht.

Auf die Frage des Beschuldigtenvertreters, wie viele Baustellen in Österreich durch Herrn AZ betreut worden sind, antworte ich, dass alle Baustellen in Österreich von ihm betreut worden sind, wie viele das gewesen sind, das kann ich nicht sagen. Wenn mir vorgehalten wird, dass Herr AZ bestätigt hat, dass rund 50 bis 60 Baustellen in Österreich absolviert worden sind, so sage ich, ja wenn er das gesagt hat, wird das stimmen. Ich denke, dass Herr AZ das ab dem Jahr 2010 geregelt hat. Es stimmt auch, dass Herr AZ deshalb eingestellt worden ist, weil er sich mit dieser Materie auskennt und er auch die entsprechende Ausbildung dafür hatte.

Wenn ich gefragt werde, ob mein Sohn oder ich in der Lage wären, diese Unterlagen zu machen, so sage ich, nein wir wären nicht dazu in der Lage, ich spreche nicht Deutsch, mein Sohn spricht nur Englisch und außerdem ist er zu jung dafür; ohne AP AZ wäre das nicht gegangen und könnten wir keine Baustellen in Österreich durchführen.

Gefragt zum Einkommen meines Sohnes gebe ich an, dass dieser ca € 2.000 pro Monat verdient.

Wenn mir vom Beschuldigtenvertreter die Namen der fünf bei der Kontrolle angetroffenen Arbeitnehmer vorgehalten werden, sage ich, dass es richtig ist, dass es sich um diese Mitarbeiter gehandelt hat. Gefragt, ob ich den Verdienst pro Stunde dieser Mitarbeiter sagen kann, gebe ich an, dass ich nicht genau sagen kann, was sie verdient haben, das hängt von der geleisteten Arbeit ab. Es wurde entsprechend den Tarifen in Österreich bezahlt, das österreichische Minimum wurde den Arbeitern gezahlt. Herr BM BN war vor der Kontrolle ca seit einem Jahr im Unternehmen beschäftigt, die restlichen Arbeitnehmer ca 5 Jahre. Es ist sozusagen richtig, dass es sich um langjährige, zufriedene Mitarbeiter gehandelt hat."

Der Vertreter des Finanzamtes verwies in seiner Schlussäußerung auf das bisher Vorgebrachte und beantragte, die Beschwerden abzuweisen und die angefochtenen Straferkenntnisse zu bestätigen. Der Rechtsvertreter des Beschuldigten gab folgende Schlussäußerung ab:

"Der Beschuldigte betreibt ein Unternehmen in einer Branche, in der es nahezu unmöglich ist, noch ein österreichisches Unternehmen zu bekommen. Die slowenischen Unternehmen leisten hier einen wichtigen Beitrag für die österreichische Wirtschaft. Es kann dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden, durch die Regelungen ausländische Unternehmen vom österreichischen Markt fernzuhalten. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz will, wie der Name schon sagt, Lohn- und Sozialdumping verhindern. Durch die E-Mails, die an die Finanzpolizei übermittelt worden sind, ergibt sich klar, dass kein Lohn- und Sozialdumping stattgefunden hat. Dass es vom Gesetz gewisse Formalismen gibt, liegt auf der Hand, diesen Formalismen konnte jedoch aufgrund des unerwarteten Krankenstandes des zuständigen Mitarbeiters AP AZ nicht entsprochen werden.

Die Strafe beträgt insgesamt mehr als ein Jahresgehalt des Beschuldigten und ist unverhältnismäßig.

Herr AZ hat sofort alles in die Wege geleitet, damit die Unterlagen dem Finanzamt zur Verfügung gestellt werden können, er hat sofort und unkompliziert mit der Finanzpolizei kooperiert. Es liegen wesentliche Milderungsgründe vor, die in der Rechtfertigung dargestellt worden sind, die Milderungsgründe überwiegen bei Weitem. Es werden daher die Anträge in der Rechtfertigung bzw in den Beschwerden aufrechterhalten. Nochmals wird darauf hingewiesen, dass hier jedenfalls keine Verhältnismäßigkeit der verhängten Strafen vorliegt."

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

Der Beschuldigte ist alleiniger Gesellschafter und handelsrechtlicher Geschäftsführer der AQ d.o.o. mit Sitz in AF 13, AD AE, Slowenien. Dabei handelt es sich um eine Gesellschaft "für Bauwesen" mit beschränkter Haftung.

Diese Gesellschaft entsandte die fünf Arbeitnehmer BO BP, BR BS, BT BU, BV BU und BM BN (jeweils Staatsangehörigkeit Bosnien und Herzegowina) zur Verrichtung von Trockenbauarbeiten auf eine Baustelle der BB in BD, BC 46. Die Arbeit wurde am 14.10.2018 aufgenommen. Bei einer Kontrolle durch die Finanzpolizei für das Finanzamt St. Johann Tamsweg Zell am See am 18.10.2018 um 10:50 Uhr wurden diese Arbeitnehmer der AQ d.o.o. arbeitend auf der Baustelle angetroffen. Es konnten weder Lohnunterlagen noch Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung (A 1 Sozialversicherungsdokumente) oder ZKO-Meldungen vorgewiesen werden. Im Zuge der Kontrolle wurde von den Kontrollorganen telefonisch Kontakt mit dem im Unternehmen dafür zuständigen Mitarbeiter AP AZ, der sehr gut Deutsch spricht, aufgenommen und teilte dieser mit, dass er erkrankt sei und deshalb die Unterlagen nicht vor Ort und die ZKO-Meldungen nicht erstattet worden seien.

In der Folge wurde die Arbeitgeberin per E-Mail vom 18.10.2018 um 12:01 Uhr von der Finanzpolizei aufgefordert, innerhalb von zwei Werktagen die ZKO-Meldungen, A 1 Sozialversicherungsdokumente und Lohnunterlagen [Arbeitsverträge in Deutsch oder Englisch, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufungen (etwa Ausbildung und Vordienstzeiten)] für die fünf Arbeitnehmer in deutscher Sprache vorzulegen.

Die ZKO-Meldungen für die auf der Baustelle angetroffenen Arbeiter wurden nach der Kontrolle am 18.10.2018 um 14:02 Uhr erstattet, ebenso wurden die A 1 Dokumente erst nach der Kontrolle beantragt. Am Abend des 18.10.2018 übermittelte das Unternehmen die geforderten Lohnunterlagen mit Ausnahme der Arbeitszeitaufzeichnungen und der Unterlagen über die Lohneinstufung per E-Mail an die Finanzpolizei.

Im Unternehmen war ausschließlich der Mitarbeiter AP AZ für die Beschaffung und Vorbereitung der Unterlagen nach dem LSD-BG für die Baustellen in Österreich verantwortlich.

Eine andere Person, die diese Agenden ausführen konnte, existierte im Unternehmen nicht. Die Tätigkeit des AZ wurde weder vom Beschuldigten noch von einer anderen Person kontrolliert; der Beschuldigte verließ sich darauf, dass AZ die Aufgaben pünktlich und korrekt erledigt. Weil sich AP AZ von 10. bis 30.10.2018 im Krankenstand befunden hat, wurden für die gegenständliche Entsendung der fünf Arbeiter auf die Baustelle nach Österreich (vor der Arbeitsaufnahme) keine ZKO-Meldungen erstattet und keine A 1 Sozialversicherungsdokumente beantragt sowie keine Lohnunterlagen vorbereitet. Diese Unterlagen wurden daher auf der Baustelle nicht bereitgehalten.

Dieser Sachverhalt war aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens als erwiesen anzusehen und der gegenständlichen Entscheidung zugrunde zu legen. Die Feststellungen stützen sich auf die in den Akten der belangten Behörde befindlichen und insofern unbedenklichen Unterlagen (Strafanträge samt Beilagen; Personen- und Kontrollblätter, Fotos; E-Mails vom 18.10.2018; Unterlagen, die an die Abgabenbehörde übermittelt wurden; Beilagen zur Rechtfertigung des Beschuldigten) sowie auf die Angaben des Beschuldigten in der Beschwerde und dessen Rechtsvertreters in der öffentlichen mündlichen Verhandlung sowie auf die glaubwürdigen Aussagen der in der Beschwerdeverhandlung einvernommenen Zeugen AP AZ und BJ AA.

Der Sachverhalt wurde vom Beschuldigten nicht bestritten. Im Verfahren rechtfertigte sich dieser zusammengefasst damit, der längere Krankenstand des für diese Agenden zuständigen Mitarbeiters AZ sei ein nicht vorhersehbares Ereignis gewesen, welches dem Beschuldigten nicht angelastet werden könne, weil er sich immer darauf verlassen habe können, dass AZ die ZKO-Meldungen rechtzeitig und korrekt erstattet und die am Einsatzort bereitzuhaltenden Unterlagen vorbereitet.

Rechtlich ist dazu Folgendes auszuführen:

Nach der Bestimmung des § 12 Abs 1 Z 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl I Nr 44/2016, sind die Abgabenbehörden berechtigt, das Bereithalten der Unterlagen nach den §§ 21 und 22 zu überwachen sowie in Bezug auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort außerhalb Österreichs, die nicht dem ASVG unterliegen, die zur Kontrolle des unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Entgelts (Lohnkontrolle) im Sinne des § 29 erforderlichen Erhebungen durchzuführen und in die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen (§§ 21 und 22) Einsicht zu nehmen, Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und die Übermittlung dieser Unterlagen zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen der Abgabenbehörde nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

Gemäß § 19 Abs 1 LSD-BG, BGBl I Nr 44/2016 idF BGBl I Nr 64/2017, haben Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern zu melden. Nach Abs 2 dieser Bestimmung ist die Entsendung vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) zu melden.

Die Bestimmungen der §§ 21 Abs 1 und 22 Abs 1 LSD-BG haben (auszugsweise) folgenden Wortlaut:

"Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung

§ 21. (1) Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben folgende Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während des Entsendezeitraums bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen:

1. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr 1408/71, oder Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht; kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache (Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A 1, und Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt) bereitzuhalten;
2. die Meldung gemäß § 19;
3. die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers gemäß § 19 Abs 3 Z 11 oder Abs 7 Z 8, sofern eine solche erforderlich ist.

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind die vorgenannten Unterlagen bereits ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftigter, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber.

Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs 2, 8 Abs 1 oder 19 Abs 1 haben während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 19 Abs 3 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung

des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. ..."

Wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs 1 LSD-BG die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs 1 oder Abs 2 nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, begeht gemäß § 26 Abs 1 Z 1 bzw 3 leg cit eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von € 1.000 bis € 10.000, im Wiederholungsfall von € 2.000 bis € 20.000 zu bestrafen.

Des Weiteren begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde nach der Strafnorm des § 27 Abs 1 LSD-BG für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von € 500 bis € 5.000, im Wiederholungsfall von € 1.000 bis € 10.000 zu bestrafen, wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs 1 Z 3 leg cit nicht übermittelt.

Gemäß § 28 Z 1 leg cit begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von € 1.000 bis € 10.000, im Wiederholungsfall von € 2.000 bis € 20.000, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von € 2.000 bis € 20.000, im Wiederholungsfall von € 4.000 bis € 50.000 zu bestrafen, wer als Arbeitgeber entgegen § 22 Abs 1 oder Abs 1a die Lohnunterlagen nicht bereithält.

Ziel dieser Regelungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes, die zuvor im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG enthalten waren, ist es, zu verhindern, dass im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit österreichische Arbeitsbedingungen unterlaufen werden (vgl zB Erläuterungen zur Regierungsvorlage, 1077 BlgNR 18. GP). Die Bestimmungen sehen daher zum Schutz der entsandten Dienstnehmer und des heimischen Arbeitsmarktes Pflichten für Arbeitgeber und Überlasser ohne Sitz in Österreich, die Dienstnehmer vorübergehend zur Arbeitsleistung ins Inland entsenden, sowie für inländische Beschäftiger vor.

Im verfahrensgegenständlichen Fall konnten bei der Kontrolle am 18.10.2018 den Organen der Finanzpolizei weder Lohnunterlagen noch Sozialversicherungsdokumente vorge-

legt werden und wurden vor der Arbeitsaufnahme keine Meldungen an die Zentrale Koordinationsstelle (ZKO) erstattet. Die diesbezüglich dem Beschuldigten zur Last gelegten Übertretungstatbestände sind daher objektiv jedenfalls erfüllt.

In Bezug auf die nicht vollständige Übermittlung von Unterlagen an die Finanzpolizei ist auszuführen, dass die Bestimmung des § 22 Abs 1 LSD-BG bei den Lohnunterlagen Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts ausdrücklich vorsieht. Wenngleich die übrigen geforderten Unterlagen innerhalb der zweitägigen Frist an die Finanzpolizei übermittelt worden sind, so haben dennoch die im Gesetz angeführten Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Unterlagen betreffend die Lohneinstufung gefehlt. Der Tatbestand einer Übertretung des § 22 Abs 1 iVm § 12 Abs 1 Z 3 LSD-BG ist daher objektiv jedenfalls erfüllt, zumal diese Übertretung schon dann verwirklicht wird, wenn nicht sämtliche Unterlagen übermittelt werden (vgl zB VwGH vom 11.4.2018, Ra 2017/11/0219; 13.12.2018, Ra 2017/11/0276 und 0301; 14.1.2019, Ra 2018/11/0221).

Zum Verschulden:

Bei den gegenständlichen Übertretungen handelt es sich um sogenannte "Ungehorsamsdelikte", bei welchen gemäß § 5 Abs 1 VStG ein schuldhaftes (fahrlässiges) Verhalten des Täters ohne Weiteres anzunehmen ist, solange er nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (zB VwGH vom 10.3.1999, 97/09/0144; 1.4.2009, 2006/08/0152). Bestreitet er das Verschulden, so hat er nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes initiativ alles darzutun, was für seine Entlastung spricht, insbesondere, dass er solche Maßnahmen getroffen habe, welche unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten ließen. Ansonsten ist er selbst dann strafbar, wenn der Verstoß ohne sein Wissen und ohne seinen Willen begangen wurde (vgl zB VwGH vom 6.5.1996, 94/10/0116, mwN).

Gemäß § 9 Abs 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. Bei einer slowenischen "d.o.o." – das entspricht einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) – ist der handelsrechtliche Geschäftsführer als der zur Vertretung nach außen Berufene strafrechtlich für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich (vgl zB VwGH vom 25.9.1992, 92/09/0161).

Eine Aufgabenzuteilung an einen Mitarbeiter befreit den Arbeitgeber nicht von seiner verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung (zB VwGH vom 18.10.2000, 98/09/0114). Auch reichen die bloße Erteilung von Weisungen und gegebenenfalls die Wahrnehmung einer Aufsicht nicht aus, sofern nicht auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung

der erteilten Weisungen erfolgte (vgl zB VwGH vom 19.9.2001, 99/09/0258; 2.7.2010, 2007/09/0348; 12.7.2011, 2009/09/0169). Ein geeignetes Kontrollsystem liegt aber nur dann vor, wenn dadurch die Überwachung der Einhaltung der Rechtsnormen, deren Übertretung dem Beschuldigten zur Last gelegt wurde, jederzeit sichergestellt werden kann (vgl VwGH vom 24.7.2012, 2009/03/0141, mWH). Anweisungen an Mitarbeiter zur Einhaltung des in Frage stehenden Gesetzes oder stichprobenartige Kontrollen reichen nicht aus, um ein in diesem Sinne wirksames Kontrollsystem darzutun (zB VwGH 26.6.2018, Ra 2016/05/0005). Gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern muss ein entsprechendes Kontrollsystem Platz greifen, weil nicht völlig darauf vertraut werden kann, dass eingewiesene, laufend geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedenfalls den Rechtsvorschriften Genüge leisten (vgl zB VwGH vom 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 18.9.2019, Ra 2019/11/0083).

Im verfahrensgegenständlichen Fall lag ein solches, höchstgerichtlich gefordertes Kontrollsystem ohne Zweifel nicht vor, vielmehr wurde das Vorliegen eines Kontrollsystems nicht einmal behauptet. Der Beschuldigte hat den zuständigen Mitarbeiter ohne Wahrnehmung jeglicher Aufsicht oder Kontrolle agieren lassen und darauf vertraut, dass dieser die ihm zugewiesenen Aufgaben zeitgerecht und korrekt erfüllt. Trotz der krankheitsbedingten Abwesenheit des einzigen dafür zuständigen Mitarbeiters sah der Beschuldigte offenbar keine Veranlassung zu überprüfen, ob die Meldungen erstattet und die Unterlagen vorbereitet worden sind bzw die Unterlagen auf der Baustelle vorhanden und bereitgehalten werden. Dieses Verhalten kommt schon einer auffälligen Sorglosigkeit gleich. Dem Beschuldigten ist daher jedenfalls ein grob fahrlässiges Verhalten zur Last zu legen und kann er sich somit mit seinem Vorbringen nicht exkulpieren.

Somit ist festzustellen, dass die Schuldsprüche der angefochtenen Straferkenntnisse zu Recht ergangen sind, weshalb den Beschwerden diesbezüglich keine Folge zu geben war. Die Schuldsprüche waren daher mit den erforderlichen und zulässigen Ergänzungen zu bestätigen.

Zur Strafbemessung ist auszuführen:

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. Nach Abs 2 dieser Norm sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen und ist auf das Ausmaß des Verschuldens besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden und die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Für die dem Beschuldigten zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen sieht § 26 Abs 1 LSD-BG für das Nichtbereithalten der Sozialversicherungsdokumente und das Nichterstat-ten der ZKO-Meldung bei einer erstmaligen Übertretung für jeden Arbeitnehmer Geld- strafen von € 1.000 bis € 10.000 vor. Gemäß § 28 Z 1 LSD-BG ist ein Arbeitgeber, der die Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs 1 nicht bereithält, für jeden Arbeitnehmer mit ei- ner Geldstrafe von € 1.000 bis € 10.000, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von € 2.000 bis € 20.000 zu bestrafen. Für das Nichtübermitteln der erforderlichen Unterlagen gibt § 27 Abs 1 LSD-BG für jeden Arbeit- nehmer eine Geldstrafe von € 500 bis € 5.000 vor. Von der belangten Behörde wurde somit jeweils die gesetzliche Mindeststrafe verhängt.

Die Mindeststrafe kann gemäß § 20 VStG bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen oder der Beschuldig- te ein Jugendlicher ist (vgl dazu zB VwGH vom 16.10.2001, 99/09/0058; 6.11.2002, 2002/02/0125).

Mit den verletzten Rechtsvorschriften bezweckt der Gesetzgeber, dass österreichische Arbeitsbedingungen im Zuge der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit nicht unterlaufen werden. Für in Österreich tätige Arbeitnehmer soll unter fairen Konkurrenzbedingungen im Wirtschaftsleben sozialer Schutz, insbesondere durch die sozialversicherungsrechtliche Meldung und behördliche Genehmigung ihrer Beschäftigung, gewährleistet werden. Eine Kontrolle, ob diese gesetzlich verfolgten Interessen im Rahmen einer konkreten Beschäf- tigung berücksichtigt wurden, kann nur durch die Erstattung der Meldungen und das Be- reithalten der in den gesetzlichen Bestimmungen angeführten Unterlagen bewerkstelligt werden. Die den Bestrafungen zugrundeliegenden Unterlassungen schädigten diese durch die Strafdrohungen geschützten Interessen in erheblichem Maße. Der Unrechtsgehalt der zu beurteilenden Verwaltungsübertretungen ist daher erheblich.

Eine wirksame und abschreckende Wirkung kommt einer nach dem Lohn- und Sozial- dumping-Bekämpfungsgesetz verhängten Geldstrafe wegen Unterentlohnung von Arbeit- nehmern bzw für Verhaltensweisen, die (wie die gegenständlich unterlassene Bereithal- tung von Lohnzettel und Lohnzahlungsnachweisen) eine Überprüfung der allfälligen Un- terentlohnung wesentlich erschweren oder verunmöglichen, nur dann zu, wenn die Höhe der Strafe über den wirtschaftlichen Erfolg, der durch die Tat typischerweise lukriert wird, hinausgeht, andernfalls wäre die Höhe der Geldstrafe einkalkulierbar und nicht mehr ab- schreckend (zB VwGH vom 20.9.2018, Ra 2018/11/0118; 8.10.2018, Ra 2018/11/0045).

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seinem Urteil vom 12.9.2019, Maksimovic, C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, über mehrere Vorabentscheidungsersuchen entschieden, welche zum einen die Frage nach der Unionsrechtskonformität einer Norm wie § 7i Abs 4 AVRAG – die inhaltsgleiche Vorgängervorschrift zum LSD-BG – beinhalten, wenn diese bei grenzüberschreitendem Arbeitskräfteeinsatz für die unterlassene Be- reitstellung von Lohnunterlagen einerseits Geldstrafen in Form von Mindeststrafen, die bei mehreren betroffenen Arbeitnehmern kumulativ und ohne Höchstgrenze verhängt

werden, und andererseits Ersatzfreiheitsstrafen vorsehen. Nach diesem Urteil (Rn 43) ist aber die Anordnung einer Mindeststrafe für eine derartige Übertretung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar, weil sie auch Fälle erfasst, in denen der beanstandete Sachverhalt (Nichtbereitstellung von Lohnunterlagen) im Lichte der Ausführungen des EuGH nicht von besonderer Schwere ist. Liegen für einen Tatzeitpunkt Verstöße gegen die Bereitstellungsverpflichtung der Lohnunterlagen hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer vor, so ist es entsprechend dem zitierten EuGH-Urteil (Rn 41) zwar einerseits mit dem Unionsrecht vereinbar, wenn die Sanktion von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer abhängt, doch ist andererseits bei der Bemessung der Geldstrafen zu berücksichtigen, dass diese auch in ihrer Summe in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der geahndeten Verstöße stehen müssen (Rn 42 und 46) und daher - insgesamt - kein unverhältnismäßiges Ausmaß erreichen dürfen.

In diesem Urteil hat der Gerichtshof der Europäischen Union ausgesprochen, dass Art 56 AEUV einer nationalen Vorschrift wie der vorliegenden entgegensteht, die für den Fall der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen in Bezug auf die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und auf die Bereithaltung von Lohnunterlagen die Verhängung von Geldstrafen vorsieht,

- die einen im Vorhinein festgelegten Betrag nicht unterschreiten dürfen,
- die für jeden betreffenden Arbeitnehmer kumulativ und ohne Beschränkung verhängt werden,
- zu denen im Fall der Abweisung einer gegen den Strafbescheid erhobenen Beschwerde stets ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 Prozent der verhängten Strafe hinzutritt und
- die im Fall der Uneinbringlichkeit in Ersatzfreiheitsstrafen umgewandelt werden.

Zu diesem Urteil des EuGH führte der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.10.2019, Zahl Ra 2019/11/0033, aus, dass eine unionsrechtskonforme Rechtslage mithilfe der Verdrängung von nationalem Recht – eine andere Methode stehe im Rahmen der Vollziehung der Gesetze nicht zur Verfügung – im zugrundeliegenden Fall (Nichtbereitstellung von Lohnunterlagen) am ehesten dadurch hergestellt werden könne, dass die Wortfolge "für jede/n Arbeitnehmer/in" des Gesetzes unangewendet bleibt, weil damit im Ergebnis dem sich aus dem Urteil des EuGH ergebenden Erfordernis einer Höchstgrenze für die Summe aller Geldstrafen bei Verstößen gegen die Bereitstellungspflicht betreffend mehrere Arbeitnehmer Rechnung getragen werde. Dass damit die Verletzung der Bereitstellungspflicht, auch wenn sie mehrere Arbeitnehmer betrifft, nur mehr eine einzige Strafe nach sich zieht, sei zwingende Rechtsfolge des Erfordernisses, die Unionsrechtskonformität bei möglichst weitgehender Erhaltung des nationalen Rechts herzustellen. Darüber hinaus sprach der Verwaltungsgerichtshof in diesem Erkenntnis aus, dass die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe zu entfallen habe.

Auch der Verfassungsgerichtshof befasste sich in mehreren Entscheidungen mit dieser Fragestellung und führte aus, dass aufgrund der Feststellung des Gerichtshofes der Europäischen Union im Urteil vom 12.9.2019, Rs C-64/18 ua, derartige Vorschriften, wie die

angeführten Bestimmungen des LSD-BG, nicht mit dem Unionsrecht vereinbar sind und der Anwendung einer innerstaatlichen Vorschrift, die offenkundig einer unmittelbar anwendbaren Norm des Unionsrechts widerspricht, nämlich Art 56 AEUV, der Anwendungsvorrang unmittelbar anwendbaren Unionsrechts entgegensteht. Eine derartige Gesetzesanwendung sei demnach einer Gesetzlosigkeit gleichzuhalten und stelle eine Verletzung des Bestraften im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Unversehrtheit des Eigentums nach Art 1 des 1. ZPEMRK dar (vgl VfGH vom 27.11.2019, 2047-2049/2019, 2893-2896/2019 und 3530-3531/2019).

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union haben alle Gerichte der Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Zuständigkeit das Unionsrecht uneingeschränkt anzuwenden und für die volle Wirksamkeit der unionsrechtlichen Normen Sorge zu tragen, indem sie erforderlichenfalls jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewendet lassen (vgl EuGH vom 9.3.1978, Rs 106/77 Staatliche Finanzverwaltung/Simmenthal).

Im verfahrensgegenständlichen Fall war als Milderungsgrund die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschuldigten zu werten. Andere strafmildernde Umstände oder besondere Erschwerungsgründe sind im Verfahren nicht hervorgekommen. Entgegen dem Beschwerdevorbringen kann im bloßen Zugeben des bei der Kontrolle zu Tage getretenen Tatsächlichen kein als Milderungsgrund zu wertendes reumütiges Geständnis erblickt werden (vgl zB VwGH 20.6.2011, 2011/09/0023; 23.2.2017, Ro 2015/09/0013). Eine außerordentliche Strafmilderung kam daher nicht in Betracht, weil nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes dem alleinigen Milderungsgrund der Unbescholtenheit kein solches Gewicht beigemessen werden kann, dass deshalb - auch bei Fehlen von Erschwerungsgründen - § 20 VStG anzuwenden wäre, weil keine Rede davon sein könne, dass die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen würden (vgl zB VwGH vom 6.11.2002, 2002/02/0125; 27.3.2015, Ra 2015/02/0009; 24.7.2019, Ra 2018/02/0195). Mangels geringfügigem Verschulden und mangels einer nur unbedeutenden Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes liegen auch die Voraussetzungen für eine Anwendbarkeit der Bestimmung des § 45 Abs 1 Z 4 VStG gegenständig nicht vor.

Zu seinen Einkommens- und Vermögensverhältnissen gab der Beschuldigte an, einen Betrag von € 2.000 pro Monat (12x im Jahr) ins Verdienen zu bringen.

Unter Berücksichtigung der dargestellten unionsrechtlichen Vorgaben und Anwendung der sich aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 15.10.2019, Zahl Ra 2019/11/0033, ergebenden Grundsätze gelangt das erkennende Gericht allerdings zum Ergebnis, dass mit den nunmehr festgesetzten Gesamtstrafen das Auslangen zu finden ist. Bei der Strafbemessung berücksichtigt wurde auch der Umstand, dass die erforderlichen Lohnunterlagen bis auf die Arbeitszeitaufzeichnungen und die Unterlagen über die LohnEinstufung fristgerecht an die Abgabenbehörde übermittelt worden sind.

Unter Berücksichtigung der angeführten Kriterien entsprechen die vom Gericht unter Anwendung der Grundsätze der Judikatur des EuGH und des VfGH festgesetzten Gesamtstrafen jedenfalls den Strafbemessungskriterien des § 19 VStG. Sie waren aus spezialpräventiven Gründen geboten, um dem Beschuldigten das Unrecht der Taten vor Augen zu führen und ihn in Zukunft von ähnlichen Übertretungen abzuhalten. Die Strafen erscheinen auch aus generalpräventiven Gründen erforderlich, um zukünftig derartige Verwaltungsübertretungen wirksam zurückzudrängen.

Zu den Verfahrenskosten:

Da der Kostenbeitrag für das behördliche Verfahren gemäß § 64 Abs 2 VStG mit zehn Prozent der verhängten Strafe zu bemessen ist, waren aliquot zur Herabsetzung der Strafhöhe die Verfahrenskosten zu reduzieren. Nachdem den Beschwerden teilweise Folge gegeben wurde, waren dem Beschwerdeführer gemäß § 52 Abs 8 VwGVG keine Kosten für das verwaltungsgerichtliche Verfahren aufzuerlegen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zur 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. Das Verwaltungsgericht hatte - bezogen auf den Einzelfall - zu beurteilen, ob der angefochtene Bescheid materiell- und verfahrensrechtlich rechtmäßig war. Mit seiner Entscheidung weicht das Landesverwaltungsgericht Salzburg weder von der dargestellten bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Die zu den maßgebenden Bestimmungen vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist nicht als uneinheitlich zu beurteilen und liegen auch keine sonstigen Hinweise für eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.