

Geschäftszahl:

LVwG-S-1422/001-2020

St. Pölten, am 07. Jänner 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erkennt durch Mag. Holz als Einzelrichterin über die Beschwerde des Herrn A, vertreten durch B, Rechtsanwalt in ***, ***, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Korneuburg vom 17.6.2020, Zl. ***, betreffend Verwaltungsstrafverfahren nach dem Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), zu Recht:

- I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wie folgt neu gefasst wird:

„Herr A hat es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein gemäß § 9 Abs. 1 VStG nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeberin folgende Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

1. Arbeitnehmer: D, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche;

2. Arbeitnehmer: E, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 25.02.2019, bis Dienstag, 26.02.2019, jeweils von 07:00 bis 14:30 Uhr, und am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 15:00 Uhr, 23 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung von Montag, 25.02.2019, bis Freitag, 01.03.2019, von 08:00 bis 12:00 Uhr, 20 h/Woche;

3. Arbeitnehmer: F, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche;

4. Arbeitnehmer: G, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche
Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

5. Arbeitnehmer: H, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Dienstag, 26.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche, am Ort ***, ***

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche am Einsatzort ***, ***,

6. Arbeitnehmer: I, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche
Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

7. Arbeitnehmer: D, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

8. Arbeitnehmer: F, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr, und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

9. Arbeitnehmer: J, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche
Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße

Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

10. Arbeitnehmer: K, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

11. Arbeitnehmer: L, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

12. Arbeitnehmer: M, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

13. Arbeitnehmer: N, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt);

Die C GmbH mit Sitz in ***, ***, haftet für sämtliche über Sie verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand.

Der Beschwerdeführer hat dadurch § 32 Abs. 1 Z. 1 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) i.d.F. BGBl. I Nr. 72/2016 iVm § 22 Abs. 2a BUAG i.d.F. BGBl. I Nr. 114/2017 verletzt.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über ihn eine Geldstrafe in Höhe von **€ 4.000,--** gemäß § 32 Abs. 1 Z. 1 erster Strafsatz BUAG i.d.F. BGBl. I Nr. 72/2016 verhängt.

Der vorgeschriebene Kostenbeitrag gemäß § 64 Abs. 2 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) beträgt **€ 400,--**.“

II. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision zulässig.

Rechtsgrundlagen:

§ 50 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz – VwGVG

§§ 19, 64 Abs. 1 und 2 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG

§ 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 – VwGG

Zahlungshinweis:

Der zu zahlende **Gesamtbetrag** (Strafe/Kosten) beträgt daher **4.400,--** Euro und ist gemäß § 52 Abs. 6 VwGVG iVm § 54b Abs. 1 VStG binnen zwei Wochen einzuzahlen.

Entscheidungsgründe:

1. Zum verwaltungsbehördlichen Verfahren:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Korneuburg vom 17.6.2020, Zl. ***, wurden dem Beschwerdeführer folgende Verwaltungsübertretungen vorgeworfen:

„Zeit: siehe Tatbeschreibung

Ort: siehe Tatbeschreibung

Tatbeschreibung:

1. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: D, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche

2. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw.

fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: E, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 25.02.2019, bis Dienstag, 26.02.2019,

jeweils von 07:00 bis 14:30 Uhr, und am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 15:00 Uhr, 23 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung von Montag, 25.02.2019, bis Freitag, 01.03.2019, von 08:00 bis 12:00 Uhr, 20 h/Woche

3. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: F, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche

4. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung

vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: G, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

5. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: H, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Dienstag, 26.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche, am Ort ***, ***

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche am Einsatzort ***, ***

6. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: I, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

7. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: D, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

8. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: F, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr, und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

9. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: J, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

10. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: K, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

11. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: L, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

12. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: M, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

13. Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, demnach ein nach außen vertretungsbefugtes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, zu verantworten, dass dieses Unternehmen als Arbeitgeber folgenden Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit bzw. fallweiser Beschäftigung beschäftigt hat, ohne die nachstehend genannte Änderung vor deren Durchführung in Bezug auf die nachstehend genannte Meldung an die Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse gemeldet zu haben:

Arbeitnehmer: N, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

14. Die C GmbH mit Sitz in ***, ***, haftet für sämtliche über Sie verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten (untenstehender Gesamtbetrag zu sämtlichen Spruchpunkten) zur ungeteilten Hand.“

Dem Beschwerdeführer wurde vorgeworfen, er habe dadurch zu den Spruchpunkten 1. bis 13. gegen § 32 Abs. 1 Z 1 iVm § 22 Abs. 2a Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz - BUAG idF BGBl. I Nr. 100/2018 verstoßen.

Ihm gegenüber wurden wegen diesen Verwaltungsübertretungen dreizehn Geldstrafen in Höhe von je € 1.000,-- (Ersatzfreiheitsstrafen jeweils 33 Stunden) gemäß § 32 Abs. 1 erster Strafsatz BUAG idF BGBl. I Nr. 100/2018 verhängt. Als Verfahrenskosten des erstinstanzlichen Verfahrens wurden € 1.300,-- vorgeschrieben, sodass sich der gesamte zu zahlende Betrag auf € 14.300,-- beläuft.

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt 25. Februar 2019 und 06. Mai 2019 und nach wie vor handelsrechtlicher Geschäftsführer der C GmbH mit Sitz in ***, ***, sei. Der Tätigkeitsbereich des vorgenannten Unternehmens finde sich im Baumeistergewerbe, für welches ebenso

die erforderliche Gewerbeberechtigung vorliege; das genannte Unternehmen unterhalte auch mehrere Baustellen.

Am 25. Februar 2019 und am 06. Mai 2019 sei seitens der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) eine Kontrolle der spruchgegenständlichen Baustellen durchgeführt worden, wobei die spruchgegenständlichen, bei der obgenannten Gesellschaft beschäftigten Personen, angetroffen worden seien, wobei seitens der obgenannten Gesellschaft die im Spruch genannten Änderungen in Bezug auf die der BUAK gemeldeten Daten in Bezug auf die Beschäftigung der einzelnen Personen vor tatsächlichem Arbeitsantritt der BUAK nicht gemeldet worden seien.

Bei der folgenden beschäftigten Person habe keine von der Meldung abweichende Änderung festgestellt werden können:

Arbeitnehmer: O, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche.

Der Anwendungsbereich des BUAG sei aufgrund des Vorliegens der in § 1 Abs. 1 BUAG geforderten Arbeitsverhältnisse, welche auf einem privatrechtlichen Vertrag Beruhen würden (wie bereits der vorgelegte Dienstzettel einer beschäftigten Person zeige), und die in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 leg.cit. (nämlich im gegenständlichen Fall eines Baumeisterbetriebes bzw. Bauunternehmung) vorliegen würden, erfüllt. Der Anwendungsbereich des BUAG sei damit eröffnet. Die festgestellte Gesellschaft sei hierbei als Arbeitgeber, die jeweils festgestellten Personen seien als Arbeitnehmer zu qualifizieren.

§ 22 Abs. 2a BUAG normiere, dass der Arbeitgeber, daher die festgestellte Gesellschaft, die in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung beschäftigten Personen spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit derselben der BUAK zu melden habe, wobei diese Meldung das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort der

jeweiligen Arbeitnehmer zu enthalten habe. Sollte hierbei eine Änderung vom gemeldeten Ausmaß und der gemeldeten Lage der Arbeitszeit sowie des Einsatzortes vorgenommen werden, sei diese jeweilige Änderung vor Durchführung derselben zu melden. Sämtliche Arbeitnehmer seien aufgrund ihres Stundenausmaßes als Teilzeitbeschäftigte bzw. als fallweise Beschäftigte anzusehen.

Wie die Feststellungen zeigen würden, seien faktische Änderungen im Hinblick auf den Arbeitseinsatzort bzw. des Ausmaßes und die Lage der Arbeitszeit durchgeführt worden, die jedoch nicht vor deren tatsächlicher Durchführung der BUAK gemeldet worden seien. § 32 Abs. 1 Z 1 BUAG sanktioniere ein derartiges Verhalten nach ausdrücklichem Wortlaut desselben für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von EUR 1.000,- bis zu EUR 10.000,-.

Der objektive Tatbestand der Verwaltungsübertretung liege daher für die unter Spruchpunkt I. 1. bis 13. genannten Arbeitnehmer vor und sei diesbezüglich gesondert zu bestrafen gewesen.

Mangels Vorliegens eines ausländischen Arbeitgebers kämen auch die Bestimmungen nach dem AVRAG (§ 7b Abs. 8 leg.cit. (ZKO-Meldung) und § 7i leg.cit. (Übermittlung von Lohnunterlagen)) (nunmehr Bestimmungen im LSD-BG) gemäß § 32 Abs. 4 BUAG nicht in Betracht.

Zur subjektiven Vorwerfbarkeit wurde ausgeführt, dass die Einhaltung der nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung geforderten Anforderungen eines wirksamen Kontroll- und Sanktionssystems durch die in der Rechtfertigung und Stellungnahme dargelegten Unterlagen nicht ausreichend nachgewiesen worden sei, sodass die objektiv vorliegenden Verwaltungsübertretungen auch in subjektiver Hinsicht anzulasten seien.

Im gegenständlichen Fall sei der Sitz des Unternehmens als Ort der Verwaltungsübertretung anzusehen. Dies ergebe sich eindeutig aus § 32 Abs. 3 BUAG, wonach Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 und Abs. 2 BUAG auch dann strafbar seien, wenn sie nicht im Inland begangen werden und dann der

Feststellungsort als Übertretungsort angesehen werde. Diese Bestimmung wäre nicht notwendig gewesen, würde man als Ort der Übertretung jenen Ort ansehen, wo die Meldung zu erstatten gewesen wäre (nämlich am Sitz der BUAK). Nicht im Inland könnten sich zudem lediglich Unternehmenssitze befinden, sodass aus dieser Bestimmung eindeutig hervorgehe, dass § 32 BUAG den Unternehmenssitz als Ort der Verwaltungsübertretung zugrunde lege.

Das Urteil des EuGH vom 12. September 2019, Maksimovic, C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C- 148/18 sei mangels eines unionsrechtlichen Bezugs nicht anzuwenden, sodass weiterhin von der im Gesetz normierten Mindeststrafe von EUR 1.000,- pro Arbeitnehmer auszugehen sei.

Dagegen erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und führte darin im Wesentlichen aus, dass in der Stellungnahme vom 06.05.2020 unter anderem ausführlich dargelegt worden sei, dass beim Beschäftigten D die Änderungsmeldung von geringfügig beschäftigt auf 20 Std. pro Woche in der Steuerberatungskanzlei P zur Weiterleitung an die BUAK übermittelt und bekanntgegeben worden sei, dass die Änderung per 25.02.2019 für Herrn D zu erfolgen habe. Durch einen Fehler im Bereich der Steuerberatungskanzlei sei die Mitteilung zur Änderungsmeldung verspätet durchgeführt worden. Zum Beweis seien der Beschuldigte, Frau Q und Frau R geführt worden.

Die Behörde übernehme aber in ihrer Beweiswürdigung die Angaben der Bezirkshauptmannschaft Korneuburg sowie die Sachverhaltsdarstellung der BUAK vom 05. Februar 2020, ohne die beantragten Beweise aufzunehmen und bedürfe das Verfahren diesbezüglich einer Ergänzung.

Sämtliche angelasteten Taten seien ohne Durchführung eines Beweisverfahrens lediglich als erwiesen angenommen worden, wie sich dies insbesondere auch aus der Formulierung der belangten Behörde selbst ergebe und fehle dazu jede Begründung. Die angelasteten Daten seien daher lediglich als erwiesen angenommen worden, ohne das Verwaltungsstrafverfahren ordnungsgemäß zu führen. Betreffend die Höhe der Geldstrafe werde ausgeführt, dass zum einen der Unrechtsgehalt der zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen nicht so hoch sei,

dass eine derart hohe Geldstrafe ausgesprochen werden müsste und seien zum anderen die persönlichen Verhältnisse des Beschuldigten in keinsten Weise berücksichtigt worden.

Der Beschuldigte habe auch entsprechende Beweismittel zur behaupteten Schuldlosigkeit angeführt und insbesondere auch dargelegt, dass er ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet habe, sodass er unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten habe können. Im gegenständlichen Fall habe das vom Beschuldigten eingerichtete Kontrollsystem nur deshalb versagt, da ein außergewöhnliches Ereignis, nämlich die unangemeldete Materiallieferung an eine andere Baustelle vorgelegen habe und habe der Beschuldigte nicht damit rechnen oder Vorsorge treffen können, dass in dieser Ausnahmesituation die Änderungsmeldung fristgerecht durchgeführt werde. Gerade dieses einmalige Ereignis habe die Behörde nicht gewürdigt und die beantragten Beweise nicht aufgenommen. Das vom Beschuldigten eingerichtete Kontrollsystem habe über Jahre hindurch funktioniert und sichergestellt, dass die Einhaltung der Rechtsnormen gewährleistet worden sei. Der Beschuldigte habe das eingerichtete und wirksame Kontrollsystem aufgezeigt und dargelegt, welche Maßnahmen im Einzelnen im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen seien, um die zur Last gelegte Verwaltungsübertretung zu vermeiden. Zum Sanktionssystem wurde ausgeführt, dass der Beschuldigte seine Mitarbeiter/in wiederholt angeleitet habe und auch disziplinarische Maßnahmen angedroht habe, um insbesondere Verstöße gegen unterlassene Meldung an die BUAK zu sanktionieren.

Selbst wenn man davon ausgehen sollte, was allerdings ausdrücklich bestritten werde, dass die dem Beschuldigten zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen tatsächlich begangen worden seien, so sei der Unrechtsgehalt nicht so hoch, dass eine Geldstrafe im ausgesprochenen Ausmaß verhängt habe werden müssen. Die ausgesprochene Geldstrafe entspreche keineswegs den wirtschaftlichen Verhältnissen und sei dieser Umstand dann bei der Festsetzung der Strafe jedoch zu berücksichtigen. Dazu komme, dass aufgrund der Corona Krise auch der Beschuldigte mit voller Härte getroffen werde und einen enormen finanziellen Ausfall habe sowie fast keine Einnahmen, sodass die ausgesprochene Strafe für ihn und seine Familie existenzbedrohend sei.

Wesentlich sei, dass der beschuldigte Geschäftsführer niemals auch nur den geringsten Vorsatz gehabt habe, entgegen bestehenden Rechtsnormen zu handeln und sei von ihm ein in der Stellungnahme vom 06.05.2020 bzw. 08.06.2020 ausführlich beschriebenes Kontrollsystem eingerichtet gewesen, durch welches über Jahre hindurch sichergestellt worden sei, dass die bezughabenden Verwaltungsvorschriften auch strikt eingehalten worden seien.

Die Behörde negiere auch die Tatsache, dass der Beschuldigte aufgrund der unvorhergesehenen Materiallieferung an eine andere, als vom Beschuldigten der Behörde gemeldeten Baustelle, überhaupt erst dazu geführt habe, dass die Arbeiter nicht an der ursprünglich angeführten Baustelle angetroffen haben werden können. Obwohl er seine Mitarbeiterin sofort angewiesen habe, die Änderungsmeldung unverzüglich zu veranlassen - er selbst habe die Änderungsmeldung nicht vornehmen können, da er nicht im Büro gewesen sei - sei es zu dem einmaligen Versehen der langjährigen und verlässlichen Mitarbeiter gekommen, dass die Änderungsmeldung nicht fristgerecht erfolgt sei.

Es wurden die Vorlage der gegenständlichen Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt. Weiters wurde beantragt, nach Aufnahme der beantragten Beweise den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass der bekämpfte Bescheid ersatzlos behoben, in eventu aufgehoben und an die I. Instanz zur Verfahrensergänzung und Neuentscheidung zurückverwiesen werde.

2. Zum durchgeführten Ermittlungsverfahren:

Die verfahrensgegenständliche Beschwerde wurde dem erkennenden Gericht samt dem dazugehörigen Verwaltungsakt seitens der belangten Behörde mit Schreiben vom 17.7.2020 zur Entscheidung vorgelegt.

Am 10.11.2020 wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, in welcher Beweis erhoben wurde durch Verlesung des Verwaltungsaktes und des Gerichtsaktes sowie durch Einvernahme der Zeugen Q, S und T. Die ebenfalls

geladene Zeugin R übermittelte am Tag der Verhandlung eine ärztliche Bestätigung, wonach sie in ärztlicher Behandlung sei und deshalb an der Verhandlung nicht teilnehmen könne. Weiters nicht erschienen sind der Beschwerdeführer und ein Vertreter der belangten Behörde. An der Verhandlung nahmen der Beschwerdeführervertreter sowie eine Vertreterin der BUAK teil. Nach der Verhandlung wurde seitens des Beschwerdeführers bekanntgegeben, dass er über ein durchschnittliches Einkommen in Höhe von € 2.000,-- verfüge, verheiratet sei und sorgepflichtig für vier Kinder sei.

3. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer A ist rumänischer Staatsbürger. Er war zum Tatzeitpunkt und ist nach wie vor handelsrechtlicher Geschäftsführer der C GmbH mit Sitz in ***, ***.

Der Geschäftszweig des vorgenannten Unternehmens findet sich im Baumeistergewerbe, für welches ebenso die erforderliche Gewerbeberechtigung vorliegt; das genannte Unternehmen unterhält auch mehrere Baustellen.

Am 25. Februar 2019 und am 06. Mai 2019 wurden seitens der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) Kontrollen der nachstehend genannten Baustellen durchgeführt, wobei die folgenden bei der obgenannten Gesellschaft beschäftigten Personen angetroffen wurden, wobei seitens der obgenannten Gesellschaft die nachstehend genannten Änderungen in Bezug auf die der BUAK gemeldeten Daten bezüglich der Beschäftigung der einzelnen Personen vor tatsächlichem Arbeitsantritt der BUAK nicht gemeldet wurden:

1. Arbeitnehmer: D, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 13:00 Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag,
25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche

2. Arbeitnehmer: E, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 25.02.2019, bis Dienstag,
26.02.2019, jeweils von 07:00 bis 14:30 Uhr, und am Mittwoch, 27.02.2019,
07:00 bis 15:00 Uhr, 23 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung von Montag,
25.02.2019, bis Freitag, 01.03.2019, von 08:00 bis 12:00 Uhr, 20 h/Woche

3. Arbeitnehmer: F, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Mittwoch, 27.02.2019, 07:00 bis 13:00
Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag,
25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche

4. Arbeitnehmer: G, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Montag, 25.02.2019, 07:00 bis 13:00
Uhr, 6 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße
Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur
Kontrollzeit nicht beschäftigt)

5. Arbeitnehmer: H, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 25.02.2019, 08:15 Uhr bis 09:45 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung am Dienstag, 26.02.2019, 07:00 bis 13:00

Uhr, 6 h/Woche, am Ort ***, ***

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: Beschäftigung am Montag,
25.02.2019, 08:00 bis 15:00 Uhr, 7 h/Woche am Einsatzort ***, ***

6. Arbeitnehmer: I, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag,
09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30
h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße
Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur
Kontrollzeit nicht beschäftigt)

7. Arbeitnehmer: D, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag,
07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019,
07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße
Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur
Kontrollzeit nicht beschäftigt)

8. Arbeitnehmer: F, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr Erstattete Meldung:

Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag,
07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr, und am Mittwoch, 08.05.2019,
07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße
Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur
Kontrollzeit nicht beschäftigt)

9. Arbeitnehmer: J, geb. ***

Einsatz- Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

10. Arbeitnehmer: K, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag, 07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

11. Arbeitnehmer: L, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

12. Arbeitnehmer: M, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Dienstag,

07.05.2019, jeweils von 07:00 bis 13:30 Uhr und am Mittwoch, 08.05.2019, 07:00 bis 14:00 Uhr, 20 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt)

13. Arbeitnehmer: N, geb. ***

Einsatz- und Kontrollort: ***, ***

Kontrollzeit: 06.05.2019, 11:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Erstattete Meldung: Beschäftigung von Montag, 06.05.2019 bis Donnerstag, 09.05.2019, jeweils von 07:00 bis 11:30 Uhr und 12:00 bis 15:00 Uhr, 30 h/Woche

Festgestellte nicht gemeldete Änderung: keine meldungsgemäße Beschäftigung (der Arbeitnehmer war am gemeldeten Einsatzort zur Kontrollzeit nicht beschäftigt).

Sämtliche verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmer sind rumänische Staatsbürger.

Frau Q ist Büroleiterin des Unternehmens C GmbH und hat die gesamte Organisation des Büros inne und alle Angelegenheiten, welche nicht auf der Baustelle stattfinden. Dazu zählt nicht nur Organisation, sondern auch Erstellung von Kalkulationen, Abrechnungen und Fakturierung. Sie ist auch für die Teilzeitmeldungen bei der BUAK zuständig. Die Neuanmeldungen führt die Lohnverrechnung und der Steuerberater durch, wobei Q diese Unterlagen an die Steuerberatung weiterleitet. Sie ist seit drei Jahren bei diesem Unternehmen beschäftigt.

Im Sommer 2019 lag der Mitarbeiterstand des Unternehmens C GmbH bei ungefähr 40 Mitarbeitern, nun liegt dieser bei 25 Mitarbeitern. Derzeit sind zwei Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt.

Frau Q besprach sich meistens Mitte oder Ende einer Woche mit dem Beschwerdeführer, dieser teilte die Mitarbeiter für die jeweiligen Baustellen ein. Die Mitarbeiter werden dann in einer Liste vermerkt und von der Büroleiterin spätestens

am Freitag für die nächste Woche bei der BUAK gemeldet. Wenn sich Änderungen ergeben, wird dies der Büroleiterin seitens des Beschwerdeführers mitgeteilt und werden die Änderungen dann üblicherweise ihrerseits an die BUAK gemeldet. Der Beschwerdeführer kontrolliert die Liste, hat aber keinen direkten Zugriff auf die Eingabemaske bei der BUAK. Nach den stattgefundenen Kontrollen seitens der BUAK am 25.2.2019 und 6.5.2019, wurden die seitens des Beschwerdeführers vorgenommenen stichprobenartigen Kontrollen der Meldungen verstärkt. Sonstige Maßnahmen oder Sanktionen seitens des Beschwerdeführers erfolgten nicht.

Betreffend die erste Kontrolle am 25.02.2019 sollte der Arbeitnehmer D von einer geringfügigen Beschäftigung auf eine Teilzeitbeschäftigung umgemeldet werden. Dazu hat die Büroleiterin die Steuerberatungskanzlei von Frau R angerufen und hat telefonisch gebeten, dass diese Änderung durchgeführt wird. Seitens der dort zuständigen Mitarbeiterin wurde ihr mitgeteilt, dass eine schriftliche Anordnung erforderlich ist. Die Büroleiterin übermittelte daraufhin ein E-Mail und ging davon aus, dass die Meldung vorgenommen wird. Im Nachhinein hat sich herausgestellt, dass dieses E-Mail die zuständige Mitarbeiterin in der Steuerberatungskanzlei nicht erreicht hat. Die Büroleiterin forderte die Unterlagen hinsichtlich der Änderung von der Steuerberatungskanzlei nach, allerdings erst, nachdem die Kontrolle stattgefunden hat. Sie hat sich nach der E-Mail-Übermittlung nicht erkundigt, ob die Änderung seitens der Steuerberatungskanzlei vorgenommen wurde.

Am 06.05.2019 hat sich eine Änderung kurzfristig insoweit ergeben, als eine andere Mitarbeiterpartie zum Einsatz auf dieser Baustelle gekommen ist. Dies ist öfter der Fall, wenn z.B. spezielle Kenntnisse von Arbeitern auf einer Baustelle gebraucht werden. Der 06.05.2019 war ein Montag. Der Beschwerdeführer hat der Büroleiterin die durchzuführende Änderung bekanntgegeben, am Montag ist es jedoch im Büro ziemlich stressig. Die Zeugin hat die Meldungsänderung aus Versehen nicht durchgeführt. Grundsätzlich ist es der Zeugin sehr wichtig, dass die Meldungen an die BUAK stimmen, weil auch danach die Abrechnungen vorgenommen werden. Eine Kontrolle durch den Beschwerdeführer erfolgte nicht.

Der Beschwerdeführer verfügt über eine zum Tatzeitpunkt rechtskräftige verwaltungsstrafrechtliche Vormerkung betreffend Übertretung des KFG 1967, er verdient monatlich € 2.000,-- netto, ist verheiratet und sorgepflichtig für vier Kinder.

4. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt beruht auf dem vorliegenden Verwaltungsstrafakt, so insbesondere auf der Sachverhaltsdarstellung der BUAK vom 05. Februar 2020, woraus sich die jeweiligen Kontrollen der Baustellen sowie die angetroffenen und nicht angetroffenen Personen auf den Baustellen ergeben. Die bei der BUAK erstatteten Meldungen ergeben sich aus der Sachverhaltsdarstellung beiliegenden Auszugsübersicht für die einzelnen Baustellen, an deren Richtigkeit kein Zweifel bestand. Einvernommen wurden weiters die bei den jeweiligen Kontrollen anwesenden Kontrolleure der BUAK, die auch angegeben haben, dass die Teilzeitmeldungen für die jeweiligen Arbeitnehmer des Unternehmens als Grundlage genommen werden und diese dann mit der Situation vor Ort verglichen werden, ob die angemeldeten Personen auch auf der Baustelle angetroffen werden, für wie viele Stunden sie dort tätig sind und an welchen Tagen. Es wird nur die tagesaktuelle Meldung der Firma kontrolliert, damit diese auch mit den aktuellen Gegebenheiten übereinstimmt.

Die Organeigenschaft sowie der Geschäftszweig samt Gewerbeberechtigung des festgestellten Unternehmens beruhen auf dem im Verwaltungsakt befindlichen Firmenbuchauszug sowie Gewerbergisterauszug. Die Staatsangehörigkeit des Beschwerdeführers scheint auf dem ZMR-Auszug auf, seine Einkommens- und Vermögensverhältnisse beruhen auf seiner Mitteilung vom 16.11.2020. Die Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer ergibt sich aus deren ZMR-Auszügen.

Letztendlich wurde der festgestellte Sachverhalt seitens des Beschwerdeführer nicht substantiiert bestritten, sondern berief sich dieser auf ein funktionierendes Kontrollsystem. Die Feststellungen zum Kontrollsystem, zum Ablauf der Meldungen an die BUAK und zu den Tätigkeiten von Frau Q und beruhen auf ihren eigenen Angaben in der öffentlichen mündlichen Verhandlung, in welcher sie auf das erkennende Gericht einen glaubwürdigen Eindruck hinterließ. Ihrerseits wurde

ausgeführt, dass als Maßnahme seitens des Beschwerdeführers lediglich die stichprobenartigen Kontrollen durch den Beschwerdeführer verstärkt wurden. Schließlich brachte der Beschwerdeführer zum 6.5.2019 selbst vor, dass er sich um die Meldungen aufgrund der kurzfristigen Änderung nicht selbst gekümmert hat.

5. Rechtslage:

A. Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz – VwGVG

§ 38. Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, sind auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG in Verwaltungsstrafsachen die Bestimmungen des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991, mit Ausnahme des 5. Abschnittes des II. Teiles, und des Finanzstrafgesetzes – FinStrG, BGBl. Nr. 129/1958, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

§ 44. (1) Das Verwaltungsgericht hat eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. [...]

§ 50. (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG in der Sache selbst zu entscheiden. [...]

A. Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG

§ 5. (1) Wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr

nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, daß ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. [...]

§ 9. (1) Für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften ist, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. [...]

(7) Juristische Personen und eingetragene Personengesellschaften sowie die in Abs. 3 genannten natürlichen Personen haften für die über die zur Vertretung nach außen Berufenen oder über einen verantwortlichen Beauftragten verhängten Geldstrafen, sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand.

§ 19. (1) Grundlage für die Bemessung der Strafe sind die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

(2) Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

§ 45.

(1) Die Behörde hat von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn

1. die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Verwaltungsübertretung bildet;
2. der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen;
3. Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen;
4. die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind;
5. die Strafverfolgung nicht möglich ist;
6. die Strafverfolgung einen Aufwand verursachen würde, der gemessen an der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und der Intensität seiner Beeinträchtigung

durch die Tat unverhältnismäßig wäre.

C. Verwaltungsgerichtshof 1985 – VwGG

§ 25a. (1) Das Verwaltungsgericht hat im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. [...]

D. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG

§ 1. i.d.F. BGBl. I Nr. 72/2016

(1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, für Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Arbeitsverhältnisse auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und die in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 beschäftigt werden. Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend. [...]

§ 2. i.d.F. BGBl. I Nr. 72/2016

(1) Für die Sachbereiche Urlaub und Überbrückungsgeld sind Betriebe (Unternehmungen) im Sinne des § 1:

a) Baumeisterbetriebe, Maurermeisterbetriebe, Bauunternehmungen, Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe, Demolierungsbetriebe, Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Maurergewerbes nach § 6 des Baugewerbegesetzes, RGBl. Nr. 193/1893, Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe), Erdbaubetriebe, Betonbohr- und -schneidebetriebe, Gewässerregulierungsbetriebe, Wildbach- und Lawinerverbauungsbetriebe, Betriebe für Meliorationsarbeiten, Straßenbaubetriebe, Güterwegebaubetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung; [...]

§ 22. i.d.F. BGBl. I Nr. 114/2017

[...]

(2a) Beschäftigt der Arbeitgeber Arbeitnehmer in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung, hat er diese abweichend von Abs. 1 spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu melden. Die Meldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des Arbeitnehmers zu enthalten. Abweichend von Abs. 2 ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse jede Änderung vom gemeldeten Ausmaß und der

gemeldeten Lage der Arbeitszeit sowie des Einsatzortes des Arbeitnehmers vor der jeweiligen Änderung zu melden. [...]

§ 32. BGBl. I Nr. 72/2016

(1) Wer

1. als Arbeitgeber den ihm gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
2. als Arbeitgeber oder Auftraggeber oder Beschäftigter den ihm gemäß § 23b obliegenden Auskunftspflichten gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
3. als Arbeitgeber oder als in § 33g Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter oder als Beschäftigter gemäß § 33d Abs. 1 den ihm gemäß § 33g obliegenden Meldeverpflichtungen nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht,
4. als Arbeitgeber oder als Vertreter im Sinne des § 25a Abs. 7 der ihm zukommenden Verpflichtung zur Abfuhr der Zuschläge nach § 21a nicht nachkommt,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. Zuwiderhandlungen gegen die durch Z 1 und 3 erfassten Verpflichtungen sind hinsichtlich jedes davon betroffenen Arbeitnehmers gesondert als Verwaltungsübertretung zu bestrafen. [...]

(3) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 und 2 sind auch dann strafbar, wenn sie nicht im Inland begangen wurden. In diesem Fall gelten sie als an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt werden.

(4) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 und 2 sind nur dann strafbar, sofern die jeweilige Tat nicht den Tatbestand einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 oder § 7i AVRAG bildet.

(5) Der Urlaubs- und Abfertigungskasse kommt im Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 und 2 Parteistellung sowie die Berechtigung zu, gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

6. Erwägungen:

6.1.

Der Anwendungsbereich des BUAG ist aufgrund des Vorliegens der in § 1 Abs. 1 BUAG geforderten Arbeitsverhältnisse, welche auf einem privatrechtlichen Vertrag Beruhen und die in Betrieben (Unternehmungen) gemäß § 2 leg.cit. (nämlich im gegenständlichen Fall eines Baumeisterbetriebes bzw. Bauunternehmung) vorliegen, erfüllt. Der Anwendungsbereich des BUAG ist damit eröffnet.

Die verfahrensgegenständliche Gesellschaft ist hierbei als Arbeitgeberin, die jeweils festgestellten Personen sind als Arbeitnehmer zu qualifizieren.

Gemäß § 22 Abs. 2a BUAG hat der Arbeitgeber, sofern er Arbeitnehmer in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung beschäftigt, diese abweichend von Abs. 1 spätestens bei Aufnahme der Tätigkeit der Urlaubs- und Abfertigungskasse zu melden. Die Meldung hat das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit sowie den Einsatzort des Arbeitnehmers zu enthalten. Abweichend von Abs. 2 ist der Urlaubs- und Abfertigungskasse jede Änderung vom gemeldeten Ausmaß und der gemeldeten Lage der Arbeitszeit sowie des Einsatzortes des Arbeitnehmers vor der jeweiligen Änderung zu melden.

Sämtliche Arbeitnehmer sind aufgrund ihres Stundenausmaßes als Teilzeitbeschäftigte bzw. als fallweise Beschäftigte anzusehen.

Gemäß § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. Zuwiderhandlungen gegen die durch Z 1 und 3 erfassten Verpflichtungen sind hinsichtlich jedes davon betroffenen Arbeitnehmers gesondert als Verwaltungsübertretung zu bestrafen, wer als Arbeitgeber den ihm gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht.

Aus den getroffenen Feststellungen ist ersichtlich, dass in dreizehn Fällen seitens der Arbeitgeberin faktische Änderungen im Hinblick auf den Arbeitseinsatzort bzw. des Ausmaßes und die Lage der Arbeitszeit der jeweiligen Arbeitnehmer durchgeführt wurden, die jedoch nicht vor deren tatsächlicher Durchführung der BUAK gemeldet wurden. Dafür ist der Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Arbeitgeberin gemäß § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich und wurde daher der objektive Tatbestand des § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG verwirklicht.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Im Falle eines Ungehorsamdeliktes – wie des gegenständlichen – ist gemäß § 5 Abs. 1 VStG somit Fahrlässigkeit anzunehmen, es sei denn, der Beschuldigte macht glaubhaft, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Dies ist dann der Fall, wenn der Beschuldigte im Betrieb ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hat, sodass er unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten konnte. Nur ein derartiges, durch den Beschuldigten eingerichtetes Kontrollsystem hat daher exkulperierende Wirkung. Ein solches 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. Anweisungen an Mitarbeiter zur Einhaltung des in Frage stehenden Gesetzes oder stichprobenartige Kontrollen reichen nicht aus, um ein in diesem Sinne wirksames Kontrollsystem darzutun (VwGH vom 26.6.2018, Ra 2016/05/0005).

So hat der Geschäftsführer zur Vermeidung einer Bestrafung nach § 9 Abs. 1 VStG darzulegen, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten

lassen. Die allgemeine Behauptung des Bestehens eines Kontrollsystems ohne Darlegung, wie dieses Kontrollsystem im Einzelnen insbesondere für die Meldungen an die BUAK funktionieren soll, reicht nicht aus (vgl. VwGH vom 2.7.1990, 90/19/0109).

Zur Kontrolle am 6.5.2019 hat die Büroleiterin angegeben, dass sich eine Änderung kurzfristig insoweit ergeben hat, als eine andere Mitarbeiterpartie zum Einsatz gekommen ist und ihr dies vom Beschwerdeführer auch grundsätzlich bekanntgegeben wurde, sie jedoch aus Versehen und Zeitdruck die Meldungsänderung nicht durchführte. Welche Maßnahmen der Beschwerdeführer konkret vorgenommen hat, um sicherzustellen, dass die Meldungsänderung seitens der Büroleiterin auch tatsächlich durchgeführt wird, insbesondere ob er die Durchführung der Meldung auch kontrollierte, wurde nicht angegeben. Vielmehr brachte der Beschwerdeführer vor, selbst aufgrund von dringend durchzuführenden organisatorischen Maßnahmen auf der Baustelle anwesend gewesen sein zu müssen, sodass er die Eintragungen im Büro nicht habe durchführen können.

Die Möglichkeit des Eintritts einer sich plötzlich ergebenden Verpflichtung zur Anwesenheit auf einer Baustelle ist für den Geschäftsführer eines Unternehmens, wie es der Beschwerdeführer mit damals ca. 40 Mitarbeitern und mehreren Baustellen betrieben hat, grundsätzlich nicht derart außergewöhnlich, dass sie als unvorhersehbar bezeichnet werden könnte, zumal die Fälle von kurzfristigen Einsätzen auf einer anderen Baustelle den Angaben der Büroleiterin zufolge öfter vorkommen. Dies bewirkt, dass für derartige Fälle hinsichtlich der Vornahme und Kontrolle der Meldungen an die BUAK von vornherein für eine entsprechende Vertretung oder Kontrolle der Büroleiterin - zumal eine solche Maßnahme durchaus zumutbar ist - Vorsorge zu treffen ist, damit in diesem Zusammenhang von einem wirksamen Kontrollsystem gesprochen werden könnte. (VwGH vom 89/03/0165, 17.01.1990). Anweisungen an die Büroleiterin, wie sie vorliegend als Vorsorge für ein Kontrollsystem ins Treffen geführt wurden, vermögen gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartig durchgeführte Kontrollen reichen nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen.

Hinsichtlich der Kontrolle am 25.2.2019 ist auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH vom 12.10.2017, Ra 2015/08/0082) zu verweisen, wonach es dem Geschäftsführer einer GmbH obliegt, ein wirksames Kontrollsystem einzurichten, wenn er die selbstverantwortliche Besorgung einzelner Angelegenheiten wie die An- und Abmeldung von Dienstnehmern anderen Personen überlässt. Dabei hat er im Fall eines Verstoßes gegen die Verwaltungsvorschriften dieses System, das eine wirksame begleitende Kontrolle sicherstellen muss, im Einzelnen darzutun. Legt er ein derartiges (hinreichendes) Kontrollsystem nicht dar - die nachträgliche Überprüfung der Meldungen des Steuerberaters reicht nicht hin -, so ist von einer schuldhaften Pflichtverletzung auszugehen. Auch der Umstand, dass das Handeln einer anderen Person - hier des Steuerberaters - allenfalls ohne Wissen bzw. ohne Weisung des Dienstgebers erfolgt ist, ändert nichts an der Verpflichtung, ein entsprechendes Kontrollsystem zu gewährleisten, hat dieses doch gerade für den Fall derartiger eigenmächtiger Handlungen Platz zu greifen. Insofern die Büroleiterin es verabsäumt hat, das Einlangen des E-Mails und damit auch die Durchführung der Meldung durch den Steuerberater zu kontrollieren, ist dies dem Beschwerdeführer als handelsrechtlichen Geschäftsführer vorwerfbar, zumal kein diesbezügliches Kontrollsystem seitens des Beschwerdeführers dargetan wurde.

Ein geeignetes Kontrollsystem hat zudem nicht nur Vorkehrungen für die Kontrolle durch den Arbeitgeber, sondern auch ein geeignetes Sanktionssystem bei Zuwiderhandeln des Arbeitnehmers zu enthalten (VwGH vom 18.11.2016, Ra 2016/11/0144). Seitens der Büroleiterin wurde angegeben, dass nach den gegenständlichen Überprüfungen lediglich die stichprobenartigen Kontrollen seitens des Beschwerdeführers verstärkt wurden, sodass von einem geeigneten Sanktionssystem keine Rede sein kann.

Die Glaubhaftmachung mangelnden Verschuldens ist dem Beschwerdeführer im gegenständlichen Fall somit nicht gelungen und ist ihm die angelastete Verwaltungsübertretung somit auch in subjektiver Hinsicht vorzuwerfen.

6.2.

§ 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG lautet wie folgt:

Wer als Arbeitgeber den ihm gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht oder nicht rechtzeitig nachkommt oder vorsätzlich unrichtige Angaben macht, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung, und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen. Zuwiderhandlungen gegen die durch Z 1 und 3 erfassten Verpflichtungen sind hinsichtlich jedes davon betroffenen Arbeitnehmers gesondert als Verwaltungsübertretung zu bestrafen.

Im Urteil des EuGH vom 12.9.2019 in den verbundenen Rechtssachen C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18 (Maksimovic u.a.) wurde ausgesprochen, dass Art. 56 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung 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 ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt und die im Fall der Uneinbringlichkeit in Ersatzfreiheitsstrafen umgewandelt werden.

Im gegenständlichen Fall liegt ein grenzüberschreitender Sachverhalt insofern vor, als der Beschwerdeführer rumänischer Staatsbürger ist und sämtliche Arbeitnehmer ebenfalls rumänische Staatsbürger sind. Der EuGH hat das Vorliegen eines grenzüberschreitenden Sachverhalts und somit Anwendbarkeit des Art. 56 AEUV z.B. schon dann angenommen, wenn keineswegs auszuschließen war, dass Anbieter, die in anderen Mitgliedstaaten ansässig waren, ein Interesse daran gehabt hätten oder hätten, in Ungarn Glücksspielstätten zu eröffnen (EuGH 11.6.2015, C-98/14, Berlington Hungary, Rn 27). Obwohl das Unternehmen gegenständlich seinen Sitz in Österreich hat, ist der Bestrafte rumänischer Staatsbürger und ist es keineswegs auszuschließen, dass auch Unternehmen mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten Interesse daran haben oder hätten, Arbeitnehmer in Teilzeit oder in

fallweiser Beschäftigung im Sinne des § 22 Abs. 2a BUAG in Österreich zu beschäftigen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Rechtsprechung des EuGH vom 12.9.2019 in den verbundenen Rechtssachen C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18 (Maksimovic u.a.) und die darauf aufbauende Judikatur des VwGH vom 15.10.2019, Zl. Ra 2019/11/0033 bis 0034-6, und des VfGH vom 27.11.2019 zu E 2893-2896/2019-10 sowie vom 26.6.2020, E4329/2019, bei einer Verletzung der verfahrensgegenständlichen Normen ebenfalls anwendbar ist.

Im Urteil Maksimovic, C-64/18 u.a., sah der EuGH in den fraglichen Regelungen (§§ 7d und 7i Abs. 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes sowie § 28 Abs. 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes) eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs, welche jedoch dennoch zulässig sein können, wenn sie zwingenden Gründen des Allgemeininteresses entsprechen, wenn sie geeignet sind, die Verwirklichung des mit ihnen verfolgten Ziels zu gewährleisten, und wenn sie nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist. Der soziale Schutz der Arbeitnehmer sowie die Bekämpfung von Betrug, insbesondere Sozialbetrug, und die Verhinderung von Missbräuchen sind Ziele, die zu den zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gehören, mit denen eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs gerechtfertigt werden kann. Jedoch muss die Härte der verhängten Sanktion der Schwere des mit ihr geahndeten Verstoßes entsprechen. Außerdem dürfen die nach den nationalen Rechtsvorschriften zulässigen administrativen oder repressiven Maßnahmen nicht die Grenzen dessen überschreiten, was zur Erreichung der mit diesen Rechtsvorschriften in legitimer Weise verfolgten Ziele erforderlich ist. Letztlich wurde seitens des EuGH festgehalten, dass eine Regelung, wie die in den Ausgangsverfahren fragliche, nicht in angemessenem Verhältnis zur Schwere der geahndeten Verstöße steht, die in der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen in Bezug auf die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und die Bereithaltung von Lohnunterlagen bestehen.

Art. 56 AEUV ist somit nach dieser Judikatur dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung, wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen, 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 ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt und
- die im Fall der Uneinbringlichkeit in Ersatzfreiheitsstrafen umgewandelt werden.

Diese Rechtsprechung wurde vom EuGH seitdem auch auf das LSD-BG übertragen (vgl. EuGH 19.12.2019, Rs. NE gg. Bezirkshauptmannschaft Hartberg, C-645/18).

Der Verwaltungsgerichtshof hat sich bereits mit den Konsequenzen unter Berücksichtigung der im Urteil Maksimovic vom EuGH dargelegten Auslegung des Gemeinschaftsrechts auf die Vollziehung (Verhängung von Strafen) nach dem AVRAG befasst (vgl. VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033,0034): In einem Fall, in dem der beanstandete Sachverhalt nach der Rechtsprechung des EuGH (Nichtbereitstellung von Lohnunterlagen) nicht von besonderer Schwere sei, erweise sich die Verhängung von Mindeststrafen als nicht mit dem Unionsrecht vereinbar. Sofern mehrere Arbeitnehmer von der Nichtbereitstellung der Lohnunterlagen betroffen seien, bleibe die Wortfolge „für jede/n Arbeitnehmer/in“ in § 7i Abs. 4 AVRAG unangewendet, weil damit im Ergebnis dem sich aus Rn. 42 und 47 des Urteils des EuGH ergebenden Erfordernis einer Höchstgrenze für die Summe aller Geldstrafen bei Verstößen gegen die Bereitstellungspflicht betreffend mehrere Arbeitnehmer Rechnung getragen werde. Die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe (§ 16 VStG), erweise sich im Lichte der Ausführungen des EuGH als eine nicht verhältnismäßige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit.

Diese Rechtsprechung wurde auf die einschlägigen zum Teil gleichlautenden Bestimmungen des LSD-BG übertragen (vgl. VwGH 18.2.2020, Ra 2019/11/0195; vgl. auch VfGH 27.11.2019, E 2893-2896/2019).

Anders als in § 52 Abs. 1 Z 1 GSpG und § 28 Abs. 1 AuslBG unterscheidet § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG bei der Strafdrohung nicht, ob bis zu drei oder über drei Arbeitnehmer betroffen sind, sondern sind Zuwiderhandlungen gegen die durch Z. 1 erfassten Verpflichtungen hinsichtlich jedes davon betroffenen Arbeitnehmers gesondert als Verwaltungsübertretung zu bestrafen. Aus diesem Grund scheint die jüngste Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu diesen Bestimmungen auf den gegenständlichen Fall nicht übertragbar (siehe VwGH vom 6.5.2020, Ra 2020/17/0001 sowie vom 13.11.2020, Ra 2020/09/0052).

Vielmehr handelt es sich im gegenständlichen Fall um bloße Verletzungen einer Anmeldepflicht bzw. sonstiger administrativer Pflichten, da § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG die Verletzung der einem Arbeitgeber gemäß § 22 obliegenden Meldeverpflichtungen gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse sanktioniert. Bei einer Übertretung bloßer Ordnungsvorschrift, die administrativen Zwecken dient – wie § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG - ist somit nach Ansicht des erkennenden Gerichtes von der Übertragbarkeit des Urteils Maksimovic vom 12.9.2019 in den verbundenen Rechtssachen C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18 auf das gegenständliche Verfahren auszugehen.

Im Sinne der darauf aufbauenden Judikatur des VwGH vom 15.10.2019, Zl. Ra 2019/11/0033 bis 0034-6, und des VfGH vom 27.11.2019 zu E 2893-2896/2019-10 sowie vom 26.6.2020, E4329/2019, ist bei einer Verletzung der verfahrensgegenständlichen Norm des § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer eine Gesamtstrafe zu verhängen, keine Ersatzfreiheitsstrafe zu verhängen und keine Mindestgeldstrafe der Bestrafung zugrunde zu legen.

Lässt man den letzten Satz des § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG unangewendet, liegt für die nach § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG erster Strafsatz zu ahndende Verwaltungsübertretung eine Höchststrafe von € 10.000,- und keine Mindestgeldstrafe vor.

Gemäß § 19 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung

durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren sind 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.

Als mildernd war hinsichtlich des Arbeitnehmers D die nachträglich erstattete Meldung zu werten. Weitere Milderungsgründe lagen nicht vor, zumal eine (nicht einschlägige) verwaltungsstrafrechtliche Vormerkung wegen einer Übertretung der §§ 42 Abs.1, 134 Abs.1 KFG 1967 vorliegt (***, rechtskräftig seit 26.3.2016). Erschwerend war hingegen die Begehung der Verwaltungsübertretung in Bezug auf 13 Arbeitnehmer.

Der Beschwerdeführer verdient € 2.000,-- monatlich netto, ist verheiratet und sorgepflichtig für vier Kinder. Unter Berücksichtigung der Strafzumessungsgründe des § 19 VStG erweist sich die über den Beschuldigten nunmehr vom erkennenden Gericht verhängte Gesamtstrafe insbesondere unter Berücksichtigung der angenommenen persönlichen Verhältnisse und unter der Berücksichtigung der Milderungs- und Erschwerungsgründe wegen der besonderen Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, und des Verschuldens als tat-, täter- und schuldangemessen, liegt doch die Strafe auch im unteren Bereich des Strafrahmens bezogen auf einen Höchststrafsatz von € 10.000,--. Mit einer geringeren Strafe konnte kein Auslangen gefunden werden, zumal das Vergehen dreizehn Arbeitnehmer und zwei Baustellen betroffen hat. Die verhängte Geldstrafe ist erforderlich, um den Beschwerdeführer in Zukunft zu einer genauen Beachtung der einschlägigen Vorschriften anzuhalten. Sie ist auch aus generalpräventiven Gründen erforderlich, um der Allgemeinheit zu signalisieren, dass es sich hierbei nicht bloß um ein Bagatelldelikt handelt.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde (bzw. das Verwaltungsgericht) von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu

verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde den Beschuldigten im Falle der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten. Da im gegenständlichen Fall die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes nicht gering war und auch das Verschulden nicht als gering zu werten ist, kam die Erteilung einer Ermahnung nicht in Betracht.

Gemäß § 64 Abs. 1 VStG ist in jedem Straferkenntnis auszusprechen, dass der Bestrafte einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens zu leisten hat. Gemäß Abs. 2 leg. cit. ist dieser Betrag für das Verfahren I. Instanz mit 10 % der verhängten Strafe, mindestens jedoch mit € 10,-- zu bemessen. Somit war der spruchgemäße Kostenbeitrag festzusetzen.

7. Zur Zulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist zulässig, da im gegenständlichen Verfahren eine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es liegt – soweit überblickbar – keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage vor, ob die im Urteil des EuGH vom 12.9.2019 in den verbundenen Rechtssachen C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18 (Maksimovic u.a.) entwickelte Rechtsprechung auch auf Verwaltungsübertretungen gemäß § 32 Abs. 1 Z. 1 BUAG übertragbar ist und ob in diesem Zusammenhang, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes vom 15.10.2019, Zl. Ra 2019/11/0033, unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer eine Gesamtstrafe zu verhängen ist, keine Ersatzfreiheitsstrafe zu verhängen ist und keine Mindestgeldstrafe der Bestrafung zugrunde zu legen ist.