



IM NAMEN DER REPUBLIK!

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Mag. Samm, die Hofrätin MMag. Ginhör, den Hofrat Dr. Faber sowie die Hofrätinnen Dr.ⁱⁿ Oswald und Dr. Kronegger als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.^a Janitsch, über die Revision der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse in Wien, vertreten durch die Noss & Windisch Rechtsanwälte OG in 1090 Wien, Porzellangasse 43/24, gegen das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Steiermark vom 4. Dezember 2023, Zl. LVwG 30.22-1854/2023-26, betreffend örtliche Zuständigkeit iA eines Verwaltungsstrafverfahrens wegen Übertretung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Bezirkshauptmannschaft Graz-Umgebung; mitbeteiligte Partei: A B, vertreten durch Mag. Ferdinand Attems, Rechtsanwalt in 8051 Graz, Anton-Kleinoscheg-Straße 2/2), zu Recht erkannt:

Das angefochtene Erkenntnis wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Antrag auf Aufwandersatz wird abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

- 1 Mit Bescheid der belangten Behörde vom 15. Mai 2023 wurde von der Fortführung des aufgrund einer Anzeige der Revisionswerberin vom 19. Februar 2020 (Baustellenkontrolle vom 29. März 2019 im Bezirk Graz-Umgebung) gegen den Mitbeteiligten als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen des Unternehmens A d.o.o. mit Sitz in Slowenien wegen Unterentlohnung des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers O im Zeitraum von 12. März 2019 bis 29. März 2019 gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) geführten Verwaltungsstrafverfahrens abgesehen und das Verfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG eingestellt.
- 2 Die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens begründete die belangte Behörde zusammengefasst damit, dass bereits mit Erkenntnis des





Landesverwaltungsgerichtes Steiermark vom 14. Juni 2022 die Beschwerde des Mitbeteiligten gegen Spruchpunkt 2. des Straferkenntnisses der Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz vom 13. Dezember 2021 (mit einer hier nicht relevanten Maßgabe) abgewiesen worden sei. Mit diesem Straferkenntnis (Spruchpunkt 2.) sei (aufgrund von drei Anzeigen der Revisionswerberin betreffend Baustellenkontrollen in Graz) der Mitbeteiligte als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher des Unternehmens A d.o.o. wegen der (fahrlässigen) Begehung des Delikts der Unterentlohnung von acht (anderen) näher genannten nach Österreich entsandten Arbeitnehmern in den Zeiträumen von 29. April (bzw. teils von 2. Mai 2019) bis 8. Mai (bzw. teils bis 15. Mai 2019) gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG bestraft worden (eine Geldstrafe in der Höhe von € 1.500,--; eine Ersatzfreiheitsstrafe von 25 Stunden).

- 3 Gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG handle es sich unabhängig von der Anzahl der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer nur um eine Verwaltungsübertretung. Zudem liege gemäß § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG lediglich eine Verwaltungsübertretung vor, wenn die Unterentlohnung durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfasse.
- 4 Demzufolge seien sämtliche den im Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 angeführten Lohnzahlungszeiträumen (April und Mai 2019) unmittelbar vorangegangene Lohnzahlungszeiträume, in denen eine etwaige Unterentlohnung - sei es auch anderer Arbeitnehmer - erfolgt sei, von dem Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 erfasst. Eine neuerliche Bestrafung des Mitbeteiligten aufgrund der gegenständlich angelasteten Unterentlohnung des Arbeitnehmers O im März 2019 sei daher unzulässig.
- 5 Mit dem angefochtenen Erkenntnis gab das Landesverwaltungsgericht Steiermark der gegen den Einstellungsbescheid der belangten Behörde vom 15. Mai 2023 erhobenen Beschwerde der Revisionswerberin nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung insoweit statt, als es diesen Bescheid wegen örtlicher Unzuständigkeit der belangten Behörde aufhob. Die Revision nach Art. 133 Abs. 4 B-VG erklärte das Verwaltungsgericht für zulässig.



- 6 Das Verwaltungsgericht stellte fest, O sei zumindest im Zeitraum von 12. März 2019 bis 23. Oktober 2019 Arbeitnehmer des Unternehmens A. d.o.o. mit Sitz in Slowenien gewesen. Der Mitbeteiligte sei handelsrechtlicher Geschäftsführer dieses Unternehmens. Erhebungsorgane der Revisionswerberin hätten am 29. März 2019 eine Kontrolle betreffend die Einhaltung der Bestimmungen des LSD-BG beim Bauvorhaben „Neubau S“ an einer näher genannten Adresse im Bezirk Graz-Umgebung durchgeführt. Dabei hätten sie (neben den Arbeitnehmern G und H, zu deren Unterentlohnung im März 2019 im Hinblick auf das das Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 betreffende Verwaltungsstrafverfahren keine weitere Verfolgung vorgenommen worden sei) den Arbeitnehmer O angetroffen, der mit Bewehrungsarbeiten an einer Zwischenwand im Erdgeschoß beschäftigt gewesen sei. Wegen des Verdachts der Unterentlohnung des Arbeitnehmers O habe die Revisionswerberin am 19. Februar 2020 Anzeige an die belangte Behörde erstattet. Am 23. November 2020 sei durch die belangte Behörde wegen des Vorwurfs der Unterentlohnung des Arbeitnehmers O die Aufforderung zur Rechtfertigung an den Mitbeteiligten ergangen.
- 7 Das dem Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz vom 13. Dezember 2021 zugrundeliegende Verwaltungsstrafverfahren beruhe auf insgesamt drei Anzeigen vom 20. November 2019, vom 17. Dezember 2019 sowie vom 20. Jänner 2020. Dieses Verfahren sei zunächst zu drei getrennten Geschäftszahlen geführt worden. Es habe (nicht den Arbeitnehmer O, sondern) acht andere Arbeitnehmer (darunter G und H) betroffen, die bei von Erhebungsorganen der Revisionswerberin durchgeführten Kontrollen im Mai 2019 in Graz auf (zumindest) zwei unterschiedlichen Baustellen angetroffen worden seien. Die diesbezüglichen Aufforderungen zur Rechtfertigung seien jeweils am 10. Juni 2020 durch die Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz ergangen. Die acht Arbeitnehmer seien im Zeitraum von 1. April 2019 bis einschließlich 28. April 2019 nicht nach Österreich entsandt gewesen.
- 8 Darüber hinaus hielt das Verwaltungsgericht fest, nach dem vorliegend anzuwendenden Kollektivvertrag für Arbeiter in der Bauindustrie und im



Baugewerbe (gültig ab 1. Mai 2018) sei Lohnzahlungsperiode der Kalendermonat. Der Arbeitnehmer O sei als Facharbeiter einzustufen. Die sich aus einer Gegenüberstellung des geleisteten sowie des gebührenden Entgelts ergebende Unterentlohnung des Arbeitnehmers O betrage 22,94 %. Sie resultiere einerseits aus der Nichtgewährung von Weihnachtsgeld sowie andererseits aus der Gewährung eines zu geringen Stundenlohns. Die Fehlbeträge seien nicht nachbezahlt worden.

- 9 In seiner weiteren Begründung verwies das Verwaltungsgericht auf die Gesetzesmaterialien zur Stammfassung des LSD-BG sowie zur Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 und anschließend auf § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG. Durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassende Unterentlohnungen stellten lediglich eine Verwaltungsübertretung dar. Sie seien Dauerdelikte, sodass sämtliche Tatbestände bis zur ersten Bestrafung von dieser Bestrafung erfasst seien (Hinweis auf VwGH 1.6.2023, Ra 2022/07/0186).
- 10 Infolge der Anordnung des § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG, die zusätzlich vorsehe, dass die Unterentlohnung von mehreren Arbeitnehmern ebenfalls lediglich eine Verwaltungsübertretung bilde, sei keine „einzelarbeitnehmerbezogene“ Betrachtung anzustellen. Durch die Abschaffung der „Arbeitnehmerkumulation“ und die ausdrückliche Regelung, dass es sich bei der Unterentlohnung unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer um eine einzige Verwaltungsübertretung handle, werde klar zum Ausdruck gebracht, dass nunmehr das Vorliegen einer Unterentlohnung als solche - und zwar ohne „einzelarbeitnehmerbezogene“ Betrachtung - strafbar sei. Sofern sie durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume betreffe, handle es sich dabei um eine Verwaltungsübertretung.
- 11 Somit sei es irrelevant, dass die mit Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 (bestätigt durch das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Steiermark vom 14. Juni 2022) geahndete Unterentlohnung nicht den Arbeitnehmer O, sondern acht andere Arbeitnehmer betroffen habe. Im Übrigen liege hinsichtlich der Arbeitnehmer G und H selbst bei einer „einzelarbeitnehmerbezogenen“



Sichtweise jedenfalls eine durchgehende Unterentlohnung derselben Arbeitnehmer vor (nämlich hinsichtlich G und H durchgehend in den Lohnzahlungszeiträumen März bis Mai 2019). Eine Bestrafung wegen des (im März 2019) gleichzeitig unterentlohten Arbeitnehmers O scheide folglich auch angesichts dieser Überlegung aus. Die Ursache der Unterentlohnung sowie der Ort der Beschäftigung spielten keine Rolle.

- 12 Aus diesen Gründen sei das gesamte dem Mitbeteiligten in der gegenständlichen Anzeige der Revisionswerberin vom 19. Februar 2020 vorgeworfene Verhalten bereits durch das Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 „abgedeckt“ worden. Die Unterentlohnung des Arbeitnehmers O im März 2019 sei Teil einer durchgehenden Unterentlohnung und damit ebenfalls von der „ursprünglichen“ Bestrafung (Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021) erfasst. Eine zusätzliche Bestrafung des Mitbeteiligten sei daher ausgeschlossen.
- 13 Die örtliche Zuständigkeit der Behörde sei anhand der „Tatortfiktion“ des § 25 LSD-BG zu bestimmen. Bei grenzüberschreitender Entsendung gelte die Verwaltungsübertretung als am Arbeitsort oder bei wechselnden Arbeitsorten am Ort der Kontrolle begangen.
- 14 Wenn nach § 27 Abs. 1 VStG die Zuständigkeit mehrerer Behörden (wie hier die Zuständigkeit sowohl der belangten Behörde als auch der Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz) zur Ahndung einer Verwaltungsübertretung begründet wäre oder es ungewiss sei, in welchem Sprengel die Übertretung begangen worden sei, so sei insbesondere bei einem fortgesetzten Delikt gemäß § 27 Abs. 2 VStG jene Behörde zuständig, die zuerst eine Verfolgungshandlung gesetzt habe. Das sei fallbezogen die Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz.
- 15 Mit Blick auf die in Rede stehende Unterentlohnung im März 2019 sowie in den Monaten April und Mai 2019 sei vom Vorliegen eines einzigen Dauerdeliktes auszugehen, welches (betreffend den Arbeitnehmer O) zunächst im Sprengel der belangten Behörde und sodann (betreffend die übrigen



acht Arbeitnehmer) im Sprengel der Landeshauptstadt Graz begangen worden sei.

- 16 Die verfahrensgegenständliche Anzeige an die belangte Behörde sei am 19. Februar 2020 erstattet worden. Die erste Verfolgungshandlung durch die belangte Behörde sei am 23. November 2020 erfolgt.
- 17 Die drei Anzeigen an den Magistrat der Landeshauptstadt Graz betreffend die mit Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 angelastete Unterentlohnung von acht Arbeitnehmern seien jedoch bereits am 20. November 2019 (bezüglich einer Baustellenkontrolle in Graz am 8. Mai 2019), am 17. Dezember 2019 (bezüglich einer Baustellenkontrolle in Graz am 14. Mai 2019) sowie am 20. Jänner 2020 (bezüglich einer ebenfalls am 8. Mai 2019 durchgeführten Baustellenkontrolle in Graz) ergangen. Da die erste Verfolgungshandlung betreffend diese drei Anzeigen durch die Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz am 10. Juni 2020 erfolgt sei, sei die Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz und nicht die belangte Behörde die für die Entscheidung über die gegenständliche Verwaltungsübertretung örtlich zuständige Behörde (§ 27 Abs. 2 VStG).
- 18 Der Einstellungsbescheid der belangten Behörde sei somit wegen örtlicher Unzuständigkeit der belangten Behörde aufzuheben gewesen.
- 19 An diesem Ergebnis ändere es nichts, dass - wie von der Revisionswerberin ins Treffen geführt - die im Einstellungsbescheid der belangten Behörde vertretene und vom Verwaltungsgericht geteilte Rechtsauffassung betreffend das Vorliegen eines einzigen Dauerdelikts in der gegenständlichen Konstellation dazu führe, dass zunächst hinsichtlich bestimmter Arbeitnehmer (hier des Arbeitnehmers O) unentdeckt gebliebene Unterentlohnungen nach Erlassung eines Straferkenntnisses aufgrund von dessen „Erfassungswirkung“ nicht mehr verfolgt werden könnten. Da Unternehmen oft gleichzeitig an mehreren Orten tätig seien und Kontrollen in der Regel nicht alle Arbeitnehmer eines Unternehmens umfassten, entstünden dadurch Probleme bei der Klärung der örtlichen Zuständigkeit der Behörden sowie bei der vollständigen Erfassung von Unterentlohnungen. Zudem beschränkten sich die Ermittlungen der



Verwaltungsstraßbehörden im Regelfall auf die von den Kontrollbehörden angezeigten Fälle. Insofern seien die von der Revisionswerberin angeführten Gegenargumente nicht unberechtigt. Sie führten aber im Ergebnis nicht dazu, dass dem Rechtsstandpunkt der Revisionswerberin, demzufolge es sich gegenständlich um ein getrennt zu ahndendes Delikt handle, beizupflichten wäre.

- 20 Die Zulassungsentscheidung nach Art. 133 Abs. 4 B-VG begründete das Verwaltungsgericht mit dem Fehlen von Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage, ob im Hinblick auf § 29 Abs. 1 (siebenter Satz) LSD-BG bei der Beurteilung von durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassenden Unterentlohnungen im Sinn der genannten Bestimmung eine „einzelarbeitnehmerbezogene“ Betrachtungsweise geboten sei, bzw. dazu, ob sich die Erfassungswirkung einer bereits erfolgten Bestrafung wegen Unterentlohnung im Hinblick auf § 29 Abs. 1 LSD-BG in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 auch auf nicht verfahrensgegenständliche Arbeitnehmer erstrecke.
- 21 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende (ordentliche) Revision, die sich zur Begründung ihrer Zulässigkeit im Sinn des Art. 133 Abs. 4 B-VG den diesbezüglichen Ausführungen im angefochtenen Erkenntnis anschließt.
- 22 Der Mitbeteiligte erstattete eine Revisionsbeantwortung.
- 23 Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:
- 24 Die Revision ist aus den in der Zulassungsbegründung des Verwaltungsgerichts genannten Gründen zulässig. Sie ist im Ergebnis auch begründet.
- 25 Die maßgeblichen Bestimmungen des LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 100/2018 (§ 29 in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021; vgl. § 72 Abs. 10 letzter Satz), lauten:



„2. Hauptstück

...

3. Abschnitt

Behörden

Behörden und Stellen

§ 11. (1) Folgende Behörden und Stellen sind im Rahmen der Vollziehung des LSD-BG tätig:

...

4. die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse mit der Wahrnehmung der nach § 15 übertragenen Aufgaben im Baubereich;
5. die Bezirksverwaltungsbehörden mit der Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren nach diesem Bundesgesetz;

...

Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 15. (1) Stellt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen ihrer Tätigkeit fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Sinne des Abschnitts I BUAG oder im Sinne des § 33d BUAG nicht zumindest das ihm nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt im Sinne des § 29 Abs. 1 unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet, gilt § 13 Abs. 4, Abs. 5 letzter Satz und Abs. 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Kompetenzzentrums LSDB die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse tritt.

...

4. Abschnitt

Formale Verpflichtungen bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz
Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 19. (1) Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen. Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden. Ein Beschäftigter, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.





...

(3) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),
4. Name und Anschrift des (inländischen) Auftraggebers (Generalunternehmers),
5. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
8. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
9. in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
11. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
12. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.



...

5. Abschnitt

Strafbestimmungen, Untersagung der Dienstleistung und Evidenz über
Verwaltungs(straf)verfahren

Ort der Verwaltungsübertretung

§ 25. Bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)Orten als am Ort der Kontrolle begangen.

...

Unterentlohnung

§ 29. (1) Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50 000 Euro zu bestrafen. Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 20 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50 000 Euro, beträgt die Geldstrafe bis zu 100 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 250 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro und wurde das Entgelt in Lohnzahlungszeiträumen der Unterentlohnung vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 40 vH des Entgelts vorenthalten, beträgt die Geldstrafe bis zu 400 000 Euro. Wirkt der Arbeitgeber bei der Aufklärung zur Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 100 000 Euro oder bis 250 000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2 liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Ebenso ist zu bestrafen,



wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.

...

Parteistellung in Verwaltungs(straf)verfahren

§ 32. (1) Parteistellung in Verwaltungs(straf)verfahren hat:

...

3. nach den §§ 26, 27 Abs. 1 zweiter Satz, § 27 Abs. 2 und 27 Abs. 3, 28 und 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 15 die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, auch wenn die Anzeige nicht durch die in den Z 1 bis 3 genannten Einrichtungen erfolgt.

Diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

...

4. Hauptstück

...

Inkrafttreten

§ 72. ...

(10) Die §§ 1 Abs. 2, 3, 5 bis 9, 2 Abs. 2, 3 und 4, 3 Abs. 5 und 7, 12 Abs. 1 Z 3 bis 6, 14 samt Überschrift, 15 Abs. 2, 19, 21, 22, 24 Abs. 1 erster Satz, 25a, 26 bis 28 samt Überschriften, 29 Abs. 1, 33, 34 samt Überschrift, 35 Abs. 2 und 4 und die Überschrift zu § 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit 1. September 2021 in Kraft und sind auf Entsendungen und Überlassungen anzuwenden, die nach dem 31. August 2021 begonnen haben. Die §§ 2 Abs. 3 und 35 Abs. 6 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit Ablauf des 31. August 2021 außer Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. September 2021 ereignet haben. Die §§ 2 Abs. 3 und 3 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 gelten nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9. Die §§ 11 Abs. 1 Z 3, 20 Abs. 1 und 2 Z 1, 32 Abs. 1 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die §§ 26 bis 29 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 sind auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmungen anhängigen Verfahren





einschließlich von Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof und Verfassungsgerichtshof anzuwenden.“

26

Die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (im Folgenden: Entsenderichtlinie) in der Fassung der Richtlinie (EU) 2018/957 (im Folgenden: Änderungsrichtlinie) lautet auszugsweise:

„Artikel 3

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte auf der Grundlage der Gleichbehandlung die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind,

- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die anderweitig nach Absatz 8 Anwendung finden:

...

- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;

...

Für die Zwecke dieser Richtlinie bestimmt sich der Begriff ‚Entlohnung‘ nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch in diesem Mitgliedstaat für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden, zwingend verbindlich gemacht worden sind.

...



Artikel 5

Überwachung, Kontrolle und Durchsetzung

Der Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, und der Mitgliedstaat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wird, sind für die Überwachung, Kontrolle und Durchsetzung der in dieser Richtlinie und der Richtlinie 2014/67/EU festgelegten Verpflichtungen verantwortlich und ergreifen geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie.

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften zu verhängen sind, und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Die Mitgliedstaaten stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

In dem Fall, dass nach einer von einem Mitgliedstaat gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2014/67/EU durchgeführten Gesamtbeurteilung festgestellt wird, dass ein Unternehmen fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck erweckt hat, dass die Situation eines Arbeitnehmers in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, stellt dieser Mitgliedstaat sicher, dass der Arbeitnehmer in den Genuss des entsprechenden Rechts und der entsprechenden Gepflogenheiten kommt.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass dieser Artikel nicht dazu führt, dass für den betreffenden Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen gelten als für entsandte Arbeitnehmer.

...“

- 27 Die Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (im Folgenden: Durchsetzungsrichtlinie) lautet auszugsweise:



„...“

in Erwägung nachstehender Gründe:

...

(16) Die angemessene und wirksame Umsetzung und Durchsetzung sind von zentraler Bedeutung für den Schutz der Rechte entsandter Arbeitnehmer und für die Gewährleistung fairer Ausgangsbedingungen für die Dienstleistungserbringer, während eine mangelhafte Durchsetzung die Wirksamkeit der für diesen Bereich geltenden Regelungen der Union untergräbt. Deshalb ist es wichtig, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten sowie gegebenenfalls die regionalen und lokalen Behörden eng zusammenarbeiten, wobei auch die bedeutende Rolle der Arbeitsaufsicht und der Sozialpartner nicht zu vernachlässigen ist. Gegenseitiges Vertrauen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, fortlaufender Dialog und gegenseitiges Verständnis sind in dieser Hinsicht von wesentlicher Bedeutung.

(17) Wirksame Überwachungsverfahren in den Mitgliedstaaten sind von wesentlicher Bedeutung für die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG und dieser Richtlinie und sollten daher in der gesamten Union eingeführt werden.

...

KAPITEL IV

ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG

Artikel 9

Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen

(1) Die Mitgliedstaaten dürfen nur die Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen vorschreiben, die notwendig sind, um eine wirksame Überwachung der Einhaltung der Pflichten, die aus dieser Richtlinie und der Richtlinie 96/71/EG erwachsen, zu gewährleisten, vorausgesetzt, sie sind im Einklang mit dem Unionsrecht gerechtfertigt und verhältnismäßig. Zu diesem Zweck können die Mitgliedstaaten insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

- a) die Pflicht des in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Erbringung der Dienstleistung in (einer) der Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (einer) anderen von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierten Sprache(n), die die einschlägigen Informationen enthält, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, dies umfasst unter anderem:
 - i) die Identität des Dienstleistungserbringers;



- ii) die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
- iii) die unter den Buchstaben e und f genannten Personen;
- iv) die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
- v) die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes; und
- vi) die Art der die Entsendung begründenden Dienstleistungen;

...

Artikel 10

Prüfungen

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass gemäß nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten geeignete und wirksame Kontroll- und Überwachungsmechanismen eingesetzt werden und die nach nationalem Recht benannten Behörden in ihrem Hoheitsgebiet wirksame und angemessene Prüfungen durchführen, um die Einhaltung der Bestimmungen und Vorschriften der Richtlinie 96/71/EG, unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie, zu kontrollieren und zu überwachen, und so ihre ordnungsgemäße Anwendung und Durchsetzung zu gewährleisten. Unbeschadet der Möglichkeit der Durchführung von Zufallskontrollen basieren diese Prüfungen in erster Linie auf einer Risikobewertung durch die zuständigen Behörden. Bei dieser Risikobewertung können die Tätigkeitsbereiche ermittelt werden, in denen sich die Beschäftigung von im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet konzentriert. Dabei können insbesondere die Ausführung großer Infrastrukturprojekte, lange Unterauftragsketten, geografische Nähe, besondere Probleme und Bedürfnisse bestimmter Bereiche, Verstöße gegen die Vorschriften in der Vergangenheit sowie die Gefährdung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigt werden.

...

Kapitel VIII

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

...

Artikel 20

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Vorschriften über die Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen



Bestimmungen anzuwenden sind, und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Durchführung und Einhaltung dieser Vorschriften zu gewährleisten. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission die entsprechenden Bestimmungen spätestens bis zum 18. Juni 2016 mit. Sie teilen etwaige spätere Änderungen der Bestimmungen unverzüglich mit.“

- 28 Im Revisionsfall verneinte das Verwaltungsgericht unter der Annahme des Vorliegens einer einzigen Verwaltungsübertretung, nämlich sowohl in Bezug auf die dem Mitbeteiligten gegenständlich vorgeworfene Unterentlohnung des Arbeitnehmers O mit Einsatzort in Graz-Umgebung als auch im Hinblick auf die dem Mitbeteiligten mit Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 angelastete Unterentlohnung von weiteren acht Arbeitnehmern mit Einsatzort in Graz, die örtliche Zuständigkeit der belangten Behörde zur Erlassung des gegenständlichen Einstellungsbescheides. Die Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz, deren örtliche Zuständigkeit gemäß § 27 Abs. 1 VStG iVm. § 25 LSD-BG wegen des Arbeitseinsatzortes der acht Arbeitnehmer in Graz für die in Rede stehende Verwaltungsübertretung begründet sei, habe - was fallbezogen unter Anwendung des § 27 Abs. 2 VStG entscheidend sei - die erste Verfolgungshandlung gegenüber dem Mitbeteiligten gesetzt. Ausgehend davon sei die belangte Behörde zur Erlassung des Einstellungsbescheides vom 15. Mai 2023 nicht zuständig gewesen. Dem tritt die Revision im Ergebnis zu Recht entgegen:
- 29 Gemäß § 27 Abs. 1 VStG ist zur Ahndung einer Verwaltungsübertretung die Behörde örtlich zuständig, in deren Sprengel die Verwaltungsübertretung begangen worden ist, auch wenn der zum Tatbestand gehörende Erfolg in einem anderen Sprengel eingetreten ist.
- 30 Daraus folgt zunächst, dass - was von den Parteien des Revisionsverfahrens nicht in Zweifel gezogen wird und vom Verwaltungsgericht zutreffend angenommen wurde - aufgrund von dessen Arbeitseinsatzort im Sprengel der belangten Behörde (Graz-Umgebung) zur Ahndung der Unterentlohnung des Arbeitnehmers O (somit auch zur allfälligen Einstellung des diesbezüglichen Verwaltungsstrafverfahrens) die belangte Behörde nicht nur sachlich (vgl. § 11



Abs. 1 Z 5 iVm. § 29 Abs. 1 LSD-BG), sondern auch örtlich (§ 27 Abs. 1 VStG iVm. § 25 LSD-BG) zuständig wäre.

- 31 Fraglich ist jedoch, ob gegenständlich eine behördliche Zuständigkeitskonkurrenz im Sinn von § 27 Abs. 2 VStG bestand und infolge des „Zuvorkommens“ der Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz beim Setzen einer Verfolgungshandlung (§ 32 Abs. 2 VStG) die Zuständigkeit der zuletzt genannten Behörde auch zur Ahndung der Unterentlohnung des Arbeitnehmers O begründet war, sodass sich die Auffassung des Verwaltungsgerichts, die belangte Behörde sei zur Erlassung des gegenständlichen Einstellungsbescheides unzuständig gewesen, als zutreffend erwies.
- 32 Die Annahme einer auf § 27 Abs. 2 VStG gegründeten Zuständigkeit der Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Graz zur Ahndung der Unterentlohnung (auch) des Arbeitnehmers O setzt allerdings voraus, dass im Revisionsfall sowohl hinsichtlich der Unterentlohnung dieses Arbeitnehmers als auch hinsichtlich der Unterentlohnung der übrigen acht Arbeitnehmer vom Vorliegen bloß einer einzigen Verwaltungsübertretung gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG auszugehen wäre (zu § 27 Abs. 2 VStG vgl. VwGH 8.9.1998, 98/03/0159; VwGH 5.7.2007, 2006/06/0284).
- 33 Läge fallbezogen eine einzige Verwaltungsübertretung vor, erwies sich die mit dem angefochtenen Erkenntnis erfolgte Aufhebung des Einstellungsbescheides der belangten Behörde wegen örtlicher Unzuständigkeit somit als zutreffend. Aus den nachstehenden Gründen erlauben allerdings die im angefochtenen Erkenntnis getroffenen Feststellungen nicht den Schluss, dass der Mitbeteiligte nur eine einzige Verwaltungsübertretung verwirklicht hätte:
- 34 Der vorliegende Fall ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass es sich um die Unterentlohnung mehrerer Arbeitnehmer (des Arbeitnehmers O einerseits sowie der weiteren acht Arbeitnehmer andererseits) handelt, die bei Kontrollen durch Erhebungsorgane der Revisionswerberin nicht an einem Arbeitseinsatzort, sondern auf unterschiedlichen Baustellen in verschiedenen



Behördensprengeln (der Arbeitnehmer O im Bezirk Graz-Umgebung, die anderen acht Arbeitnehmer in Graz) angetroffen wurden.

- 35 Generell gilt für das Verwaltungsstrafverfahren beim Zusammentreffen mehrerer Verwaltungsübertretungen nach § 22 Abs. 2 erster Satz VStG das Kumulationsprinzip. Danach ist grundsätzlich jede gesetzwidrige Einzelhandlung, durch die der Tatbestand verwirklicht wird, als Verwaltungsübertretung zu bestrafen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs beim fortgesetzten Delikt bzw. beim Dauerdelikt (vgl. etwa VwGH 24.4.2019, Ra 2015/11/0113, Rn. 33, mwN).
- 36 Bezogen auf die in Rede stehende Verwaltungsübertretung gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG ergibt sich dazu Folgendes:
- 37 Das Verwaltungsgericht ging davon aus, bereits aus § 29 Abs. 1 LSD-BG folge, dass gegenständlich lediglich eine Verwaltungsübertretung verwirklicht worden wäre. Diese Auffassung trifft nicht zu:
- 38 Gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG begeht, wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung.
- 39 Diese Vorschrift ist insbesondere vor dem Hintergrund des Urteils des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) vom 12. September 2019, *Maksimovic ua*, C-64/18 ua, sowie des Erkenntnisses VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033 und 0034, zu verstehen (vgl. RV 943 BlgNR 27. GP, 1, 10/11, zu §§ 26 bis 29 LSD-BG; siehe in diesem Zusammenhang beispielsweise auch VfGH 27.11.2019, E 2047/2019 ua). Sie stellt, wie in den genannten Gesetzesmaterialien ausgeführt, ein „Abgehen vom bisherigen Modell der Bestrafung pro Arbeitnehmer“ dar (vgl. auch die neu festgelegten Strafraumen etwa in § 29 Abs. 1 LSD-BG).



- 40 Demnach führt allein der Umstand, dass in einem Fall mehrere Arbeitnehmer unterentlohnt wurden, gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 nicht mehr, wie dies nach dem „früheren Modell“ vorgesehen war, dazu, dass pro Arbeitnehmer eine Verwaltungsübertretung verwirklicht wird (arg. „unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer“). Für die Frage, ob nur eine Verwaltungsübertretung verwirklicht wurde, ist folglich nicht entscheidend, wie viele Arbeitnehmer von ihr betroffen sind.
- 41 Weiters gilt es daran zu erinnern, dass sowohl die Rechtssache *Maksimovic ua* als auch das Ausgangsverfahren zu dem Erkenntnis VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033 und 0034, Konstellationen betrafen, in denen mehrere (im Fall *Maksimovic ua* 217) Arbeitnehmer nur an einer (einzigen) Baustelle eingesetzt wurden und es im Übrigen einen (einzigen) inländischen Auftraggeber bzw. Beschäftiger gab. Vor allem im Hinblick auf derartige Situationen sollten durch die Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 die Strafen für die sog. Formaldelikte unionsrechtskonform ausgestaltet werden und die Sanktionierung der Unterentlohnung nach denselben Grundsätzen erfolgen.
- 42 Wenngleich nun gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 die Anzahl der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer für die Frage des Vorliegens einer einzigen Verwaltungsübertretung nicht mehr entscheidend ist, bringt der Wortlaut des ersten Satzes des § 29 Abs. 1 LSD-BG dennoch zum Ausdruck, dass das Zusammenfassen der Unterentlohnung mehrerer von einem Arbeitgeber beschäftigter Arbeitnehmer zu einer Verwaltungsübertretung erfordert, dass diese Arbeitnehmer von einer bestimmten (insoweit „einheitlichen“) Verwaltungsübertretung betroffen sind („von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer“ [Hervorhebung durch den Verwaltungsgerichtshof]; vgl. zu eben dieser Wortfolge auch §§ 26 bis 28 LSD-BG).
- 43 Diese Anforderung wird in aller Regel erfüllt, wenn es um die Unterentlohnung mehrerer an einem Arbeitsort eingesetzter Arbeitnehmer geht und bei grenzüberschreitenden Entsendungen einheitliche Auftragsverhältnisse (mit einem inländischen Auftraggeber) bestehen. Somit werfen üblicherweise die



Situationen, die Anlass für die Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 boten, bezüglich der Zusammenfassung der Unterentlohnung mehrerer Arbeitnehmer zu einem Delikt keine besonderen Fragestellungen auf. Es ist in solchen Fällen § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG (in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021) zufolge in aller Regel von der Verwirklichung eines einzigen Delikts auszugehen.

44 Davon unterscheidet sich jedoch die vorliegende Konstellation unter wesentlichen Gesichtspunkten, und zwar insbesondere deshalb, weil von der in Rede stehenden Unterentlohnung Arbeitnehmer an verschiedenen Einsatzorten betroffen sind und es sich überdies laut Aktenlage um unterschiedliche inländische Auftraggeber handeln dürfte.

45 Da infolge der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 keine Mindeststrafen mehr normiert sind, birgt zudem eine Betrachtungsweise, welche nicht unterschiedslos in allen Fällen, in denen die Unterentlohnung mehrerer Arbeitnehmer in Rede steht, zur Annahme einer einzigen Verwaltungsübertretung führt, nicht die generelle Gefahr unverhältnismäßiger Sanktionen in sich (zu Fragen der Verhältnismäßigkeit innerstaatlicher Sanktionen insbesondere vor dem Hintergrund des Urteils des EuGH in der Rechtssache *Maksimovic ua*, betreffend Strafbestimmungen nach dem GSpG, vgl. VwGH 10.12.2021, Ra 2020/17/0013; betreffend Strafbestimmungen nach dem ASVG, siehe VwGH 26.4.2022, Ra 2021/08/0006).

46 Die in § 29 Abs. 1 LSD-BG in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 festgelegten Strafraumen lassen genügend Spielraum, um bei der von den Verwaltungsbehörden bzw. den Verwaltungsgerichten vorzunehmenden Strafbemessung eine unionsrechtskonforme Sanktionierung unter Beachtung der diesbezüglichen Rechtsprechung zu gewährleisten (in diesem Zusammenhang vgl. nochmals EuGH 12.9.2019, *Maksimovic ua*, C-64/18 ua; Rz. 42 ff.; VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033 und 0034; zu Art. 20 der Durchsetzungsrichtlinie und §§ 26 bis 28 LSD-BG vgl. etwa EuGH 19.12.2019, *NE gegen Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*, C-645/18, Rz. 30 ff.; siehe auch EuGH [Große Kammer] 8.3.2022, *NE gegen Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*, C-205/20, Rz. 40/41; siehe zudem VwGH 20.9.2018, Ra 2018/11/0118).



- 47 Im Übrigen ist nicht zu vergessen, dass mit dem Verwaltungsstraftatbestand der Unterentlohnung und mit der Festlegung entsprechender Sanktionen (§ 29 Abs. 1 LSD-BG) eine durch die Entsenderichtlinie sowie die Durchsetzungsrichtlinie vorgegebene Zielsetzung verfolgt wird (zur aufgrund der Änderungsrichtlinie bestehenden unionsrechtlichen Umsetzungsverpflichtung siehe *Herbst* in Festschrift Marhold [2020], Unterentlohnung als Verwaltungsstraftatbestand, 929 [934]; zur Umsetzung der Änderungsrichtlinie durch die Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 vgl. überdies RV 943 BlgNR 27. GP, 1).
- 48 So sieht Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Entsenderichtlinie, um sicherzustellen, dass ein Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz beachtet wird, vor, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die Unternehmen im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der in dieser Vorschrift aufgeführten Aspekte - zu denen die Mindestlohnsätze gehören - die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren. Außerdem ergibt sich aus Art. 5 der Entsenderichtlinie, dass der Unionsgesetzgeber es den Mitgliedstaaten überlassen hat, geeignete Sanktionen festzulegen, um die Durchsetzung dieser Verpflichtung zu gewährleisten (siehe EuGH 10.2.2022, *LM gegen Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*, C-219/20, Rn. 28/29).
- 49 Diesem Ziel (Sicherstellung, dass für nach Österreich entsandte Arbeitnehmer gewisse Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, u.a. die Bezahlung von Mindestlohnsätzen, gewährleistet sind; Festlegung geeigneter Sanktionen) sowie der Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie (vgl. deren Art. 9 betreffend Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen; deren Art. 10 betreffend Prüfungen; sowie deren Art. 20 betreffend Sanktionen) dienen die §§ 26 bis 29 LSD-BG (zur Stammfassung des LSD-BG vgl. RV 1111 BlgNR 25. GP, 1; zu § 29 siehe die Seiten 20 bis 23 der Erläuterungen; vgl. dort auch die Ausführungen zur „verwaltungsstrafrechtlich bedeutsamen Unterentlohnung“).



- 50 Im Allgemeinen Teil der Erläuterungen der soeben genannten Regierungsvorlage wird zudem zu den Hauptgesichtspunkten und zur Zielsetzung des Gesetzesentwurfs die Intention hervorgehoben, eine wesentliche Verbesserung der Durchführbarkeit von Verwaltungsstrafverfahren gegen Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Österreich grenzüberschreitend entsenden oder überlassen, erreichen zu wollen (im Zusammenhang mit der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 siehe auch *Felten* in Festschrift Pfeil [2022], Neue Entwicklungen im Entsenderecht am Beispiel der LSD-BG-Novelle 2021, 23 [31]; vgl. weiters *Felten* in Festschrift Neumayr [2023] Band 2, LSD-BG und Beitragsrecht der Sozialversicherung, 2761 [2762]).
- 51 Diese Zielsetzung würde durch die im angefochtenen Erkenntnis vertretene Rechtsauffassung gefährdet, zumal - wie der Revisionsfall veranschaulicht - nicht sichergestellt wäre, dass bei unterschiedlicher örtlicher Zuständigkeit mehrerer Verwaltungsstrafbehörden die nach § 27 Abs. 2 VStG zuständige Behörde Kenntnis von allen Unterentlohnungen hätte, welche bei der Strafbemessung zu berücksichtigen sind (vgl. VwGH 16.11.2021, Ra 2020/11/0080, wonach unter dem Gesichtspunkt des § 19 Abs. 1 VStG die Intensität der Beeinträchtigung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer abhängen kann; siehe ferner *Kager*, Der Preis von Lohn- und Sozialdumping - Analyse des neuen Sanktionsregimes des LSD-BG, wbl 2022, 69 [72]).
- 52 Aus § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG lässt sich somit nicht ableiten, dass es sich fallbezogen nur um eine Verwaltungsübertretung gehandelt hätte.
- 53 Die Frage, ob § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG - wie dem angefochtenen Erkenntnis zugrunde gelegt - auch Fälle regelt, in denen die Unterentlohnung durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume verschiedener Arbeitnehmer betrifft (dies, soweit ersichtlich, verneinend *F Schrank* in *Schrank/Schrank/Lindmayr* (Hrsg), LSD-BG Kommentar² [2021], Rz. 123 zu § 29; nicht ganz eindeutig Rz. 149 zu § 29), kann hier dahinstehen (die betreffende Frage zur Rechtslage vor der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021



ebenfalls verneinend vgl. *Pačić*, Rechtsfragen der Unterentlohnung, JMG 2017, 221 [223]; siehe zudem die dort angeführten, schon in Anbetracht des damaligen Modells „eine Strafe pro Arbeitnehmer“ mehrheitlich dieselbe Auffassung vertretenden Literaturmeinungen).

54 Zu § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG sei hier lediglich so viel festgehalten:

55 Aus dem siebenten Satz des § 29 Abs. 1 LSD-BG lassen sich keine Rückschlüsse ziehen, die zu einer über die im ersten Satz des § 29 Abs. 1 LSD-BG vorgesehene Anordnung hinausgehenden Miteinbeziehung von weiteren Arbeitnehmern führen könnten. Dies aus den folgenden Gründen:

56 Gemäß § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG liegt bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Eine gleichlautende Vorschrift enthielt bereits die Stammfassung des § 29 Abs. 1 LSD-BG, damals in ihrem zweiten Satz.

57 Nun wurde zwar mit der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 § 29 Abs. 1 LSD-BG neu gefasst (siehe insbesondere den ersten Satz dieser Bestimmung sowie die geänderten Strafraumen). Von dem Modell der „Bestrafung pro Arbeitnehmer“ wurde abgegangen. Eine inhaltliche Änderung des (nunmehr) siebenten (und vormals zweiten) Satzes des § 29 Abs. 1 LSD-BG ist nicht erfolgt.

58 Dass angesichts dessen § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG für die im Revisionsfall im Vordergrund stehende Frage, ob die Unterentlohnung von an unterschiedlichen Einsatzorten verwendeten Arbeitnehmern zu einer einzigen Verwaltungsübertretung zusammenzufassen ist, eine weiter reichende Anordnung enthielte als § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG, ist nicht anzunehmen. Mit anderen Worten: Auf Basis des § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG sind über die Anordnung des § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG hinausgehend keine weiteren Arbeitnehmer „miteinzubeziehen“.

59 Ferner können im gegebenen Zusammenhang § 25 LSD-BG und der mit dieser Vorschrift verfolgte Telos nicht unberücksichtigt bleiben.





- 60 § 25 LSD-BG (seit seiner Stammfassung) trifft - offensichtlich mit dem Anliegen einer eindeutigen und leicht handhabbaren Zuordenbarkeit der behördlichen Zuständigkeit in Fällen grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung - eine (Sonder-)Regelung für die Begründung der behördlichen örtlichen Zuständigkeit. Dieser Bestimmung zufolge ist bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung zur Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit der Behörde auf den Arbeitseinsatzort des jeweiligen Arbeitnehmers (bei wechselnden Arbeitseinsatzorten auf den Ort der Kontrolle) abzustellen (zur damit beabsichtigten Erzielung von Rechtssicherheit vgl. *Kozak*, LSD-BG, Rz. 4 zu § 25).
- 61 Folgte man nun der im angefochtenen Erkenntnis vertretenen Rechtsauffassung, dass gemäß § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG mit der Unterentlohnung mehrerer Arbeitnehmer stets nur eine einzige Verwaltungsübertretung verwirklicht wäre, gelangte man aufgrund der Regelung des § 25 LSD-BG iVm. § 27 Abs. 1 VStG in einer Vielzahl von Fällen zu konkurrierenden örtlichen Zuständigkeiten mehrerer sachlich zuständiger Behörden.
- 62 Dies betreffe insbesondere jene Fälle, in denen bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit eines Beschuldigten mehrere Arbeitnehmer an in unterschiedlichen Behördensprengeln gelegenen Arbeitsorten unter Missachtung zwingender Entlohnungsbestimmungen eingesetzt werden.
- 63 Dass auf diese Weise durch § 25 LSD-BG iVm. § 27 Abs. 1 VStG die örtliche Zuständigkeit der Behörden geregelt werden sollte, kann als ausgeschlossen erachtet werden. Die auf unterschiedlichen Arbeitseinsatzorten basierende Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit der Behörde für eine Verwaltungsübertretung müsste dann nämlich nicht nur ausnahmsweise, sondern sehr häufig erst aufgrund des § 27 Abs. 2 VStG erfolgen. Eine solche Vorgangsweise wäre offenkundig mit entsprechend nachteiligen Konsequenzen für die effektive Vollziehung des Gesetzes und damit im Ergebnis auch unionsrechtlicher Bestimmungen verbunden (vgl. zu Art. 3 und Art. 5 der



Entsenderichtlinie EuGH 10.2.2022, *LM gegen Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*, C-219/20, Rz. 39 ff.). Vor diesem Hintergrund ist es dem Gesetzgeber nicht zuzusinnen, dass er mittels der „Tatbildfiktion“ des § 25 LSD-BG „breitflächig“ nur mithilfe des § 27 Abs. 2 VStG zu lösende konkurrierende behördliche Zuständigkeiten schaffen hätte wollen.

- 64 Auch dies spricht mithin dagegen, dass, wenn gegen einen Arbeitgeber der Vorwurf erhoben wird, mehrere (in verschiedenen Behördensprengeln eingesetzte) Arbeitnehmer nicht den Vorschriften des LSD-BG entsprechend entlohnt zu haben, stets die Verwirklichung lediglich einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 LSD-BG anzunehmen wäre.
- 65 Resümierend lässt sich daher festhalten, dass aus § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG zwar folgt, dass die Unterentlohnung mehrerer Arbeitnehmer für sich betrachtet nicht zum Vorliegen mehrerer (jeweils getrennt zu ahnender) Verwaltungsübertretungen führt (es dafür also nicht entscheidend ist, wie viele Arbeitnehmer von der Verwaltungsübertretung betroffen sind). Angesichts der gegenständlichen Konstellation ist allerdings zu prüfen, ob die in Rede stehenden Arbeitnehmer von einer einzigen Verwaltungsübertretung im Sinn von § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG betroffen waren.
- 66 Das hat das Verwaltungsgericht verkannt. Auch die Überlegungen des Verwaltungsgerichts zum Vorliegen eines Dauerdelikts bzw. fortgesetzten Delikts vermögen das im angefochtenen Erkenntnis erzielte Ergebnis, es habe sich fallbezogen um eine einzige Verwaltungsübertretung gehandelt, nicht zu tragen:
- 67 Zum Dauerdelikt sowie zum fortgesetzten Delikt ergibt sich aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Folgendes:
- 68 Zum Dauerdelikt:
- 69 Während bei einem Zustandsdelikt nur die Herbeiführung eines rechtswidrigen Zustandes, nicht aber dessen Aufrechterhaltung pönalisiert wird, beginnt bei einem Dauerdelikt das Unrecht der Tat mit der Vornahme der Handlung und



endet erst mit deren Aufhören. Das Dauerdelikt weist Merkmale sowohl eines Begehungs- als auch eines Unterlassungsdelikts auf, weil einerseits die Herbeiführung des Erfolges, andererseits aber auch die anschließende Unterlassung des Beseitigens des geschaffenen gesetzwidrigen Zustandes kriminalisiert wird. Ob ein Zustands- oder ein Dauerdelikt vorliegt, bestimmt sich nach dem anzuwendenden Straftatbestand vor dem Hintergrund des Zwecks der Strafnorm (vgl. VwGH 23.6.2022, Ra 2022/03/0018, mwN; siehe in diesem Zusammenhang auch VwGH 23.10.2014, Ra 2014/11/0063, mwN; VwGH 18.8.2015, Ra 2015/11/0044, betreffend die Unterentlohnung eines Arbeitnehmers).

70 Zudem gilt bei einem Dauerdelikt durch die behördliche Bescheiderlassung das darin umschriebene Delikt - vorausgesetzt, dass es sich hinsichtlich aller anderen Sachverhaltselemente um dasselbe strafbare Verhalten vor oder nach dem dem Betreffenden bescheidmäßig vorgeworfenen Tatzeitraum handelt - bis zu diesem Zeitpunkt als verfolgt (vgl. VwGH 29.8.2024, Ra 2023/07/0165, mwN).

71 Zum fortgesetzten Delikt:

72 Ein fortgesetztes Delikt - dazu zählen insbesondere mehraktige Delikte und Dauerdelikte - liegt dann vor, wenn eine Reihe von rechtswidrigen Einzelhandlungen aufgrund der Gleichartigkeit der Begehungsform und der Ähnlichkeit der äußeren Begleitumstände im Rahmen eines noch erkennbaren zeitlichen Zusammenhangs sowie eines diesbezüglichen Gesamtkonzepts des Täters zu einer Einheit zusammentreten. Als objektive Voraussetzungen für das Vorliegen eines fortgesetzten Deliktes müssen sowohl gleichartige Einzelhandlungen als auch ein Angriff auf dasselbe Rechtsgut gegeben sein, und die einzelnen Handlungen dürfen nicht durch einen zu großen Zeitraum unterbrochen werden. Darüber hinaus müssen die Einzelakte im Sinne der subjektiven Komponente von einem einheitlichen Willensentschluss getragen sein. Wie groß der Zeitraum zwischen den einzelnen Tathandlungen sein darf, um noch von einem fortgesetzten Delikt sprechen zu können, ist von Delikt zu Delikt verschieden und hängt im besonderen Maß von den Umständen des Einzelfalls ab. Entscheidend ist, dass die einzelnen Tathandlungen von einem



einheitlichen Willensentschluss getragen werden. Der einheitliche Willensentschluss bzw. das Gesamtkonzept des Täters ist der Entschluss, sich fortgesetzt in bestimmter Weise rechtswidrig zu verhalten, und muss alle vom Täter gesetzten Einzelhandlungen umfassen. Es handelt sich dabei um nicht mehr als ein Motiv zu wiederholtem, gleichartigem deliktischem Handeln (siehe etwa VwGH 5.5.2022, Ra 2022/03/0027, unter Hinweis auf VwGH 3.5.2017, Ra 2016/03/0108; vgl. ferner VwGH 9.5.2023, Ra 2021/05/0132, mwN).

- 73 Das Vorliegen einer (bei Erfüllung der genannten Voraussetzungen zu bejahenden) tatbestandlichen Handlungseinheit hat zur Folge, dass der Täter nur eine Tat (ein fortgesetztes Delikt) verwirklicht hat und für diese(s) auch nur einmal zu bestrafen ist (siehe VwGH 3.5.2017, Ra 2016/03/0108; vgl. weiters VwGH 22.10.1986, 86/09/0102, zum fortgesetzten Delikt bei gleichzeitiger rechtswidriger Beschäftigung mehrerer Ausländer, damals zur Rechtslage nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung vor der Novelle BGBl. Nr. 231/1988, nach der noch nicht für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer eine eigene Strafdrohung vorgesehen war; in diesem Zusammenhang auch *Kager*, Der Preis von Lohn- und Sozialdumping - Analyse des neuen Sanktionsregimes des LSD-BG, wbl 2022, 69 [71]).
- 74 Auch im Bereich der Fahrlässigkeitsdelinquenz kann ein fortgesetztes Delikt gegeben sein (vgl. VwGH 25.1.2018, Ra 2016/06/0025, unter Hinweis auf VwGH 3.5.2017, Ra 2016/03/0108). Bei der Prüfung, ob in Bezug auf eine bestimmte Verwaltungsübertretung ein fortgesetztes Delikt vorliegen kann, ist insbesondere auf die Verwaltungsstrafbestimmungen und deren spezifische Funktion abzustellen (vgl. VwGH 25.1.2018, Ra 2016/06/0025).
- 75 Das bedeutet für den Revisionsfall:
- 76 Fallbezogen, weil verschiedene Arbeitnehmer an unterschiedlichen Baustellen betroffen sind, erschöpfen sich die in Rede stehenden Tathandlungen nicht in der Verwirklichung und Aufrechterhaltung eines rechtswidrigen Zustandes bzw. derselben rechtswidrigen Zustände (etwa in der Unterentlohnung eines



Arbeitnehmers oder der Unterentlohnung derselben Arbeitnehmer; zu derartigen Konstellationen siehe etwa VwGH 23.10.2014, Ra 2014/11/0063; VwGH 18.8.2015, Ra 2015/11/0044). Schon deshalb vermag die auf ein Dauerdelikt bezogene Argumentation des Verwaltungsgerichts die Annahme eines einzigen Delikts in der gegenständlichen Konstellation nicht zu rechtfertigen.

77 Auf Basis des vom Verwaltungsgericht festgestellten Sachverhalts erweisen sich auch die verwaltungsgerichtlichen Überlegungen betreffend das Vorliegen eines fortgesetzten Delikts als nicht tragfähig:

78 Im Revisionsfall stehen Unterentlohnungen nach § 29 Abs. 1 LSD-BG sowie die grenzüberschreitende Entsendung mehrerer Arbeitnehmer, die an unterschiedlichen Arbeitsorten eingesetzt wurden, in Rede. Im Hinblick darauf sind unter Berücksichtigung der diese Tathandlungen charakterisierenden Elemente für die Beurteilung, ob durch die Tathandlungen nur eine (einzige) oder mehrere (getrennte) Verwaltungsübertretungen verwirklicht wurden, diverse, fallspezifische Aspekte maßgeblich. Sie lassen sich insbesondere anhand der Auflistung des § 19 Abs. 3 LSD-BG bestimmen.

79 Abgesehen von dem bei einer grenzüberschreitenden Entsendung zu meldenden Ort der Beschäftigung (vgl. § 19 Abs. 3 Z 8 LSD-BG) zählt zu den relevanten Merkmalen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung jedenfalls die Frage, wer inländischer Auftraggeber der jeweiligen (hier auf unterschiedlichen Baustellen verrichteten) Arbeiten war (vgl. § 19 Abs. 3 Z 4 LSD-BG). Im Revisionsfall dürfte es sich ausweislich der Anzeigen der Revisionswerberin (soweit sie sich in den dem Verwaltungsgerichtshof vorgelegten Verfahrensakten befinden) nicht um denselben Auftraggeber gehandelt haben (laut Anzeige vom 19. Februar 2020: die G GmbH betreffend die im Bezirk Graz-Umgebung durchgeführten Arbeiten; laut Anzeige vom 20. November 2019: die Z GmbH hinsichtlich einer der in Graz gelegenen Baustellen). Dies spräche somit gegen die Annahme eines einzigen Delikts.

80 Zudem könnten sich je nach Lage des Falls weitere relevante Gesichtspunkte aus § 19 Abs. 3 LSD-BG ergeben.



- 81 Konkrete Feststellungen zu diesen Aspekten sowie eine fallbezogene Prüfung, ob vorliegend eine tatbestandliche Handlungseinheit gegeben war, sind im angefochtenen Erkenntnis unterblieben. Dass fallbezogen ein (einziges) fortgesetztes Delikt verwirklicht worden wäre, ist folglich nicht ersichtlich.
- 82 Die im angefochtenen Erkenntnis gezogene Schlussfolgerung, durch den Mitbeteiligten sei gegenständlich lediglich eine Verwaltungsübertretung im Sinn von § 29 Abs. 1 LSD-BG begangen worden, kann somit aus den dargestellten Erwägungen nicht geteilt werden.
- 83 Klargestellt sei ferner, dass dies auch für den Fall zu gelten hätte, dass der gegenständliche Tatvorwurf betreffend die Unterentlohnung des Arbeitnehmers O und die Bestrafung des Mitbeteiligten wegen der Unterentlohnung der acht in Graz eingesetzten Arbeitnehmer - anders als vorliegend - denselben Lohnzahlungszeitraum bzw. dieselben Lohnzahlungszeiträume betroffen hätten. Bereits aus den oben genannten Gründen kann die verwaltungsgerichtliche Auffassung, die Unterentlohnung des Arbeitnehmers O sei durch die Bestrafung des Mitbeteiligten wegen der Unterentlohnung von acht anderen in Graz eingesetzten Arbeitnehmer erfasst, keinen Bestand haben.
- 84 Infolgedessen sind der Umstand, dass im Revisionsfall nicht dieselben, sondern aufeinanderfolgende Lohnzahlungszeiträume verschiedener Arbeitnehmer in Rede standen (nämlich für den Arbeitnehmer O der Monat März 2019 und für die von der mit Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 geahndeten Unterentlohnung betroffenen anderen acht Arbeitnehmer die Monate April und Mai 2019), und die dazu im angefochtenen Erkenntnis angestellten Überlegungen zu § 29 Abs. 1 siebenter Satz LSD-BG für den Ausgang des Revisionsverfahrens nicht relevant (siehe dazu Rn. 53).
- 85 Es ist für die Entscheidung über die vorliegende Revision auch nicht von Bedeutung, dass nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichts im Lohnzahlungszeitraum März 2019 nicht nur der Arbeitnehmer O, sondern auch die Arbeitnehmer G und H unterentlohnt worden seien. Daraus allein folgt jedenfalls nicht, dass es sich bei der Unterentlohnung des Arbeitnehmers O um





kein von der mit Straferkenntnis vom 13. Dezember 2021 angelasteten Verwaltungsübertretung getrennt zu ahndendes Delikt handeln würde.

- 86 Aus den dargestellten Erwägungen belastete das Verwaltungsgericht das angefochtene Erkenntnis mit vorrangig wahrzunehmender inhaltlicher Rechtswidrigkeit, weshalb die Entscheidung gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben war.
- 87 Die Durchführung der beantragten Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z 6 VwGG unterbleiben.
- 88 Der Antrag der Revisionswerberin auf Aufwandersatz war abzuweisen, weil nach § 47 Abs. 4 VwGG in einem - hier gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 LSD-BG vorliegenden - Fall des Art. 133 Abs. 8 B-VG der Revisionswerber und der Rechtsträger im Sinn des § 47 Abs. 5 VwGG keinen Anspruch auf Aufwandersatz haben (vgl. VwGH 13.12.2023, Ra 2022/11/0189, mwN).

W i e n , am 25. März 2025