

11. Jahrgang / Jänner 2020 / Nr. 1

bau *aktuell*

Baurecht – Baubetriebswirtschaft – Baumanagement

Herausgegeben von

Gerald Goger | Detlef Heck | Georg Karasek | Andreas Kletečka | Arnold Tautschnig

SCHWERPUNKT 25 Jahre Österreich in der EU

Interview mit Martin Selmayr

„Österreich ist definitiv ein Nettogewinner der europäischen Integration“

Elisabeth Stampfl-Blaha

Europäische Normung im Bauwesen

Georg Rihs

Das EuGH-Urteil Maksimovic

Gerald Fuchs

„Größere Renovierung“ eines Gebäudes im Sinne der Richtlinie 2010/31/EU

Sarina Illo Ortner / Eva Maria Schmutzer

Projektänderungen im Bauverfahren

Nikolaus Weselik / Lukas J. Peissl

Warnpflicht des Werkunternehmers und Mitwirkungspflicht des Werkbestellers

Uwe Neumayr

Der technische Schulterschluss

Christoph Wiesinger

Rechtsfragen zur Vier-Tage-Woche in der Bauwirtschaft

Wolfgang Hussian

Aus der aktuellen Rechtsprechung

Das letzte Wort hat Rainer Kurbos

Das EuGH-Urteil Maksimovic

Dienstleistungsfreiheit und GRC versus VStG

Georg Rihs

Aufgrund von Vorabentscheidungsersuchen aus Österreich zu drakonischen Verwaltungsstrafen im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Entsendungen von Arbeitskräften hat der EuGH mit Urteil vom 12. 9. 2019, verb Rs C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, *Maksimovic*, Sanktionen nach dem AVRAG alte Fassung und nach dem AuslBG in Verbindung mit dem VStG als unionsrechtswidrig erkannt. Dies bietet Anlass, im vorliegenden Beitrag Überlegungen zum österreichischen Sanktionenregime im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Entsendungen, zu den Folgen der rezenten EuGH-Rechtsprechung und zu notwendigen Konsequenzen für das (allgemeine) Verwaltungsstrafrecht anzustellen.



Dr. Georg Rihs
ist Rechtsanwalt in Wien
mit den Spezialgebieten
Vergaberecht, Verwaltungs-
strafrecht und öffentliches
Baurecht.

1. Einleitung

Das Recht der EU hat – ungeachtet der beschränkten Gesetzgebungskompetenzen der EU, die in erster Linie auf die Verwirklichung der vier Grundfreiheiten abzielen – mittelbar starke Auswirkungen auf die Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten. Dies zeigt sich anhand eines aktuellen Beispiels aus der Rechtsprechung des EuGH im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern, der bereits erwähnten Rechtssache *Maksimovic*. Neben dem von der Rechtsprechung des EuGH unmittelbar betroffenen materiell-rechtlichen Bestimmungen im österreichischen Recht (AuslBG sowie AVRAG alte Fassung bzw nunmehr LSD-BG) standen wesentliche Bestandteile des österreichischen Sanktionensystems des VStG wie das Kumulationsprinzip, die gesetzlich vorgesehene Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen und der pauschale Verfahrenskostenbeitrag im Verwaltungsstrafverfahren auf dem unionsrechtlichen Prüfstand. Dieser Aufsatz soll einen Diskussionsbeitrag zur Relevanz des Unionsrechts für die österreichische Sanktionenregime des VStG liefern.

2. Unionsrechtlicher Rahmen

2.1. Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit

Die Rechtsgrundlage grenzüberschreitender Entsendungen innerhalb der EU bildet die Dienstleistungsfreiheit, einer der Grundpfeiler der EU. Die Dienstleistungsfreiheit soll einen einheitlichen Binnenmarkt für Dienstleistungen gewährleisten und Beschränkungen des Dienstleistungsverkehrs abbauen. Das uneingeschränkte Herkunftslandprinzip würde dem Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit wohl am ehesten gerecht.¹ Dieses Prinzip liegt auch den unionsrechtlichen Normen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht² zugrunde: Demnach sollen auf ein Arbeits-

verhältnis die arbeitsrechtlichen Vorschriften jenes Mitgliedstaates zur Anwendung gelangen, dessen Anwendung die Parteien durch Rechtswahl bestimmt haben oder in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet.³

Der Unionsgesetzgeber sah jedoch seit jeher aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes Ausnahmen vom Herkunftsstaatsprinzip (Eingriffsnormen) vor.⁴

2.2. Entsende-Richtlinie

Mit der Entsende-Richtlinie⁵ gestattete der Unionsgesetzgeber – abweichend vom Grundsatz der Gültigkeit der Rechtsordnung eines Mitgliedstaates in bestimmten Bereichen des Arbeits-, Lohn- und Sozialrechts – die Anwendbarkeit des Rechts jenes Mitgliedstaates, in dem ein Arbeitnehmer vorübergehend tätig wird, das heißt, in den er entsendet wird (Gastland). Die Entsende-Richtlinie zielt auf die Harmonisierung eines „harten Kerns“ zwingender Bestimmungen ab, über die ein Mindestmaß an Schutz, das von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, erreicht werden soll.

Die Entsende-Richtlinie zählt dabei folgende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum „harten Kern“:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- bezahlter Mindestjahresurlaub;
- Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze (dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme);
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;

¹ *Windisch-Graetz*, Lohn- und Sozialdumping bei grenzüberschreitenden Entsendungen, DRdA 2008, 228.

² Europäisches Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht vom 19. 6. 1980, ABl L 266 vom 9. 10. 1980, S 1; wiederverlautbart in ABl C 334 vom 30. 12. 2005, S 1 (im Folgenden: EVÜ); seit 17. 12. 2009 Verordnung (EG) Nr 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. 6. 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I), ABl L 177 vom 4. 7. 2008, S 6 (im Folgenden: Rom I-VO).

³ Vgl Art 8 der Rom I-VO.

⁴ Vgl Art 6 Abs 1 EVÜ; Art 8 Abs 1 der Rom I-VO; vgl weiters *Windisch-Graetz*, Arbeitsrecht II¹⁰ (2017) 368; *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹³ (2017) Rz 2/029.

⁵ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. 12. 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl L 18 vom 21. 1. 1997, S 1.

- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Im Wesentlichen zielen diese Bestimmungen auf die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping ab. Sie stehen damit in einem Spannungsverhältnis zur möglichst grenzenlosen Dienstleistungsfreiheit.

3. Regulierung grenzüberschreitender Entsendungen in Österreich

3.1. Allgemeines

Die Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich wird durch die Vorschriften des AuslBG reguliert. Das AuslBG enthält die administrativen Voraussetzungen für die (allenfalls vorübergehende) Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Österreich.

Mit dem Beitritt Österreichs zur EU 1995 musste der Gesetzgeber zur Verwirklichung der Dienstleistungsfreiheit für Arbeitgeber aus der EU Erleichterungen für die (vorübergehende) Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Österreich vorsehen. Insbesondere ist seit dem Beitritt Österreichs zur EU zwischen Arbeitnehmern mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der EU und jenen eines Drittstaates zu unterscheiden.

Gleichzeitig entstand die Notwendigkeit, neben den administrativen Voraussetzungen (Entsendebestätigung bzw. Entsendebewilligung) materielle Anforderungen an die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Österreich zu definieren. In diesem Zusammenhang unterscheidet der Gesetzgeber – aus gleichheitsrechtlichen Überlegungen und aufgrund der Zielsetzung des universellen Arbeitnehmer- bzw. Lohnschutzes überzeugend – nicht nach dem Sitz der Arbeitgeber innerhalb oder außerhalb der EU oder der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer.

3.2. AuslBG

3.2.1. Beschäftigungsbewilligung, EU-Entsendebestätigung

Vor dem Beitritt Österreichs zur EU war für die Beschäftigung von Ausländern grundsätzlich eine Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG erforderlich. Das Erfordernis einer Beschäftigungsbewilligung galt grundsätzlich auch für Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebsitz im Inland beschäftigt wurden.⁶

Begleitend zum Beitritt Österreichs zur EU nahm der Gesetzgeber Staatsangehörige von EWR-Mitgliedstaaten und deren Familienangehörige vom Anwendungsbereich des AuslBG aus, sodass von da an eine Beschäftigungsbewilligung nur mehr für drittstaatsangehörige Arbeitnehmer erforderlich war.⁷

⁶ Ausgenommen Kurzbesuche für geschäftliche Besprechungen, Messen und Kongresse (§ 18 Abs 2 AuslBG), das Montageprivileg (§ 18 Abs 3 AuslBG) und durch Verordnung gemäß § 18 Abs 12 AuslBG ausgenommene Personengruppen.

⁷ Vgl § 1 Abs 2 lit m AuslBG in der Fassung BGBl 1993/501.

Infolge des Ablaufs der Übergangsfristen für die Öffnung des Arbeitsmarktes wurde es in der Folge erforderlich, für Unternehmen mit Sitz in der EU, die drittstaatsangehörige Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, ein vereinfachtes Verfahren einzuführen (EU-Entsendebestätigung). Dieses Verfahren sah lediglich eine Anzeige der beabsichtigten Aufnahme der Tätigkeit vor und erforderte keine materielle Überprüfung der Arbeitsmarktlage durch das zuständige Arbeitsmarktservice.⁸

3.2.2. Sanktionsnormen im AuslBG

Für das Thema dieses Beitrags sind die Strafnormen im AuslBG interessant. Der Gesetzgeber hat die Verwaltungsstrafen für Übertretungen entsendender Unternehmen infolge der Öffnung des Arbeitsmarktes massiv erhöht. Dies ist etwa am Beispiel der Verwaltungsstrafen für die Beschäftigung bzw. die Inanspruchnahme von Leistungen von Ausländern ohne EU-Entsendebestätigung ersichtlich:

- Zum Zeitpunkt der Einführung der EU-Entsendebestätigung war das Beschäftigen bzw. In-Anspruch-Nehmen einer Leistung von Arbeitnehmern ohne Entsendebestätigung als Verwaltungsübertretung mit einer Höchststrafe von bis zu 15.000 Schilling, also umgerechnet zirka 1.090 €, sanktioniert.⁹
- Mit Einführung des Euro wurde diese Höchststrafe auf 1.200 € inflationsangepasst.¹⁰

Mit der Änderung des AuslBG durch BGBl I 2007/78 hob der Gesetzgeber die Strafen drastisch an, staffelte diese nach der Zahl der betroffenen Ausländer und normierte Mindeststrafen. Seit damals ist dieselbe Verwaltungsübertretung pro Arbeitnehmer (!)

- bei höchstens drei Ausländern mit Geldstrafe von jeweils 1.000 € bis 10.000 €,
- im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung mit Geldstrafe von jeweils 2.000 € bis 20.000 €,
- bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000 € bis 20.000 €,
- im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung mit Geldstrafe von jeweils 4.000 € bis 50.000 €

sanktioniert (§ 28 Abs 1 Z 4 AuslBG).

Als Begründung für die Anhebung verweisen die Erläuterungen auf das Urteil des EuGH vom 21. 9. 2006, Rs C-168/04, *Kommission/Österreich*: Die österreichische Rechtslage solle nunmehr

⁸ Vgl § 18 Abs 12 ff AuslBG in der Fassung BGBl I 1997/78. Die ursprünglich vorgesehenen Voraussetzungen für die Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung (mindestens einjährige Beschäftigung im Betrieb des Unternehmens vor der Entsendung oder unbefristeter Arbeitsvertrag und Vorabnachweis der Einhaltung der österreichischen Beschäftigungs- und Lohnbedingungen) stuft der EuGH infolge eines Vertragsverletzungsverfahrens als unverhältnismäßige Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit ein; vgl EuGH 21. 9. 2006, Rs C-168/04, *Kommission/Österreich*. Der österreichische Gesetzgeber vereinfachte das Verfahren zur Erlangung einer EU-Entsendebestätigung durch die Novelle BGBl I 2007/78 entsprechend und gestaltete es damit unionsrechtskonform.

⁹ Vgl § 28 Abs 1 Z 5 AuslBG in der Fassung BGBl I 1997/78.

¹⁰ Vgl § 28 Abs 1 Z 5 AuslBG in der Fassung BGBl I 2002/68.

„vollständig an diese gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben angepasst“ werden.¹¹ Diese Erklärung erweckt den Eindruck, als wollte der österreichische Gesetzgeber den gemeinschaftsrechtlich gebotenen Abbau von Hemmnissen für die Dienstleistungsfreiheit (Erfordernis der mindestens einjährigen Beschäftigung vor Entsendung nach Österreich bzw. unbefristete Beschäftigung im Betrieb des entsendenden Unternehmens) durch die Einführung drakonischer Verwaltungsstrafen für Übertretungen ausgleichen.¹²

3.3. AVRAG alte Fassung bzw LSD-BG

3.3.1. Bereithalten von Lohnunterlagen

Das AVRAG diente der Anpassung der arbeitsrechtlichen Vorschriften im Zusammenhang mit dem Beitritt Österreichs zur EU. Erklärtes Ziel des dort verankerten § 7 AVRAG alte Fassung war die Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping durch die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit.¹³ Zunächst sollten österreichische lohn- und sozialrechtliche Vorschriften ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als einem Monat zur Anwendung gelangen.¹⁴

Mit dem BGBl 1995/895 dehnte der Gesetzgeber die zwingende Anwendbarkeit der lohn- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften für Arbeitnehmer auf die „fortgesetzte Arbeitsleistung“ unabhängig von ihrer zeitlichen Dauer aus. Gleichzeitig forderte der Gesetzgeber des AVRAG von Arbeitgebern das Bereithalten

- der für die Entgeltermittlung erforderlichen Unterlagen und
- der Anmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung im Herkunftsstaat am Arbeits- bzw. Einsatzort.

3.3.2. Sanktionsnormen im AVRAG alte Fassung bzw im LSD-BG

Die Geldstrafen für das Nichtbereithalten von Unterlagen betreffend die Lohneinstufung waren ursprünglich mit 5.000 Schilling bis 20.000 Schilling (umgerechnet zirka 360 € bis 1.400 €), und zwar nicht pro Arbeitnehmer, sondern pro Verstoß unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer,¹⁵ vergleichsweise moderat.

Zuletzt erhöhte der Gesetzgeber auch in diesem Bereich die Geldstrafen (etwa für das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen) pro Arbeitnehmer massiv:

- bei höchstens drei Arbeitnehmern Geldstrafe von 1.000 € bis 10.000 €;
- im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung Geldstrafe von 2.000 € bis 20.000 €;
- bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Arbeitnehmern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer Geldstrafe von 2.000 € bis 20.000 €;
- im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung Geldstrafe von 4.000 € bis 50.000 €.¹⁶

Auch in diesem Bereich führte der Gesetzgeber Mindeststrafen ein und vervielfachte die Strafen. Das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen unterliegt somit derselben Strafdrohung wie die illegale Beschäftigung eines Ausländers ohne Beschäftigungsbewilligung oder EU-Entsendebestätigung.

Diese Bestimmungen wurden ins LSD-BG übernommen und die Strafhöhe beibehalten.¹⁷

4. Dienstleistungsfreiheit versus VStG: Das EuGH-Urteil Maksimovic und die Folgen

4.1. Kumulationsprinzip, Strafhäufung bei Deliktsqualifikation

Einer der tragenden Grundsätze des österreichischen Verwaltungsstrafrechts ist das Kumulationsprinzip.¹⁸ Bei Zusammentreffen mehrerer strafbarer Handlungen (wenn ein Täter „durch mehrere selbstständige Taten mehrere Verwaltungsübertretungen begangen [hat] oder ... eine Tat unter mehrere einander nicht ausschließende Strafdrohungen [fällt]“) sind die Strafen nebeneinander zu verhängen (§ 22 Abs 2 VStG). Von „Realkonkurrenz“ spricht die Lehre, wenn durch mehrere selbstständige Taten mehrere Verwaltungsübertretungen begangen werden (§ 22 Abs 2 Fall 1 VStG), von „Idealkonkurrenz“, wenn eine Tat unter mehrere einander nicht ausschließende Strafdrohungen fällt (§ 22 Abs 2 Fall 2 VStG).¹⁹ In beiden Fällen sind die Strafen nebeneinander zu verhängen.

4.2. Das EuGH-Urteil Maksimovic und seine unmittelbaren Folgen

4.2.1. Anlassfall: Verstöße gegen AuslBG, AVRAG alte Fassung

Anlassfall für die rezente Rechtsprechung des EuGH zu den Verwaltungsstrafen im AuslBG und im AVRAG alte Fassung (nunmehr LSD-BG) war eine Arbeitskräfteüberlassung aus Kroatien in die Steiermark. Für die Überlassung war nach der zum Tatzeitpunkt geltenden Rechtslage eine Beschäf-

¹¹ So ErlRV 215 BlgNR 23. GP, 5.

¹² Eine Bestrafung setzt nunmehr allerdings voraus, dass die materiellen Voraussetzungen für eine rechtmäßige Entsendung (ordnungsgemäße Beschäftigung im entsendenden Unternehmen über den Zeitraum der Entsendung hinaus, Einhaltung der österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen) nicht vorliegen; siehe den Wortlaut der Strafnorm des § 28 Abs 1 Z 4 AuslBG: „...ist ... zu bestrafen, wer ... obwohl § 18 Abs. 12 Z 1 oder 2 ... nicht erfüllt ist und ... auch keine EU-Entsendebestätigung oder EU-Zulassungsbestätigung ausgestellt wurde ...“

¹³ So ErlRV 1077 BlgNR 18. GP, 14.

¹⁴ Vgl § 7 Abs 2 AVRAG in der Fassung BGBl 1993/459.

¹⁵ In diesem Sinn IA 437/A 19. GP, 14, online abrufbar unter https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIX/A/A_00437/infname_228045.pdf: „Sanktioniert wird ... die Verletzung der in § 7 Abs. 4 [AVRAG] normierten Verpflichtung des Arbeitgebers ... zur Bereithaltung von Unterlagen ...“

¹⁶ Die Anpassung und Strafausdehnung pro Arbeitnehmer erfolgte in diesem Bereich relativ rezent mit BGBl I 2014/94. Der Gesetzgeber begründete dies nicht näher. Aus den Erläuterungen ergibt sich allerdings, dass es Arbeitgebern erschwert werden sollte, eine Unterentlohnung durch das Nichtbereithalten bzw. Nichtvorlegen von Lohnunterlagen zu verschleiern. Arbeitgeber, die Unterlagen nicht bereithalten, sollten dadurch im Falle der Unterentlohnung im Hinblick auf die Strafhöhe keinen Vorteil bzw. keine Besserbehandlung erfahren; vgl ErlRV 319 BlgNR 25. GP, 1 und 11.

¹⁷ Vgl § 28 LSD-BG.

¹⁸ Schulev-Steindl, *Verwaltungsverfahrenrecht*⁶ (2018) 538.

¹⁹ Kolonovits/Muzak/Stöger, *Grundriss des österreichischen Verwaltungsverfahrenrechts*¹¹ (2019) Rz 1079.

tigungsbewilligung erforderlich. Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde verhängte gegen die Geschäftsführer des Beschäftigten, eines bekannten, international tätigen und angesehenen österreichischen Industrieunternehmens, exorbitante Geld- und Ersatzfreiheitsstrafen (3.255.000 € gegen den Geschäftsführer des kroatischen Unternehmens, 2.604.000 € und 2.400.000 € gegen die Vorstände des österreichischen Auftraggebers zuzüglich Verfahrenskostenbeitrag, Ersatzfreiheitsstrafen im Ausmaß von 1.736 bzw. 1.600 Tagen) wegen

- der Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne Beschäftigungsbewilligung und
- des Nichtbereithaltens der Lohnunterlagen in 217 Fällen.²⁰

4.2.2. VfGH

Das im Beschwerdeverfahren zuständige LVwG Steiermark rief den VfGH zweimal, und zwar zur Überprüfung der Verfassungskonformität der Verwaltungsstrafbestimmungen des AuslBG und des AVRAG, an.

Im Gesetzesprüfungsverfahren betreffend die Strafnorm des § 28 AuslBG verwarf der VfGH die grundrechtlichen Bedenken des LVwG Steiermark. Die Strafhöhe gebiete es nicht, eine Zuständigkeit der Strafgerichte zu normieren, die Strafen seien nicht unverhältnismäßig und das Kumulationsprinzip (hier unmittelbar anwendbar) sei gleichheitsrechtlich unbedenklich.²¹

Auch im zweiten Gesetzesprüfungsverfahren betreffend die Strafnorm des § 7i Abs 4 AVRAG alte Fassung (nunmehr praktisch gleichlautend § 28 LSD-BG) teilte der VfGH die gleichheitsrechtlichen Bedenken des LVwG Steiermark gegen die Strafhöhe (Mindeststrafe, Bestrafung pro Arbeitnehmer) nicht. Er deutet auch an, dass die Strafsätze wegen Übertretungen des AVRAG alte Fassung in Abhängigkeit von der Zahl der Arbeitnehmer nicht aus dem Kumulationsprinzip entspringt, sondern durch die Strafhäufung lediglich „zu einem ähnlichen Ergebnis“ führt, mit dem die Verwaltungsstrafbehörde im Hinblick auf die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer auf den vervielfachten Unrechtsgehalt und den erhöhten wirtschaftlichen Nutzen des Delinquenten Bedacht nimmt.²²

4.2.3. EuGH

Das LVwG Steiermark richtete im Anlassfall auch ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH, in dem es die Unionsrechtskonformität des österreichischen Sanktionenregimes infrage stellte, und zwar sowohl in § 28 AuslBG als auch § 7i AVRAG alte Fassung (jetzt § 28 LSD-BG).

Der EuGH sah im Urteil *Maksimovic*

- die gesetzliche Festsetzung der (hohen) Mindeststrafen, die nicht unterschritten werden dürfen,

- die gesetzlich vorgesehene kumulative Verhängung von Geldstrafen für jeden betroffenen Arbeitnehmer ohne Einschränkung,
- die gesetzlich geregelte zwingende Festsetzung eines Verfahrenskostenbeitrags von 20 % im Falle der Abweisung des Rechtsmittels gegen das Straferkenntnis sowie
- die zwingende Umwandlung der Geldstrafe in eine Ersatzfreiheitsstrafe im Falle der Uneinbringlichkeit

als unverhältnismäßige Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit an.

Die Vereinbarkeit der österreichischen Rechtslage mit der GRC prüfte der EuGH aufgrund des bereits festgestellten Verstoßes gegen den Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit nicht mehr.

4.2.4. Schlussfolgerungen des VwGH

Der VwGH wandte die vom EuGH in seinem Urteil *Maksimovic* niedergelegten Grundsätze kurz darauf in einem (anderen, nicht die Rechtssache *Maksimovic* betreffenden) Revisionsverfahren an, in dem offenkundig weniger hohe Verwaltungsstrafen verhängt wurden.²³ Er zog dabei die folgenden Schlüsse für die österreichische Rechtslage:

- Für § 7i Abs 4 AVRAG alte Fassung (jetzt § 28 Z 1 LSD-BG) ist die Wortfolge „für jede/n Arbeitnehmer/in“ nicht anwendbar. Das bedeutet, dass im Wesentlichen für das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen nur eine einzige Strafe nach dem gesetzlich vorgesehenen Strafrahmen verhängt werden darf.²⁴
- Eine Ersatzfreiheitsstrafe (§ 16 VStG) darf nicht mehr verhängt werden.²⁵
- Ein Verfahrenskostenbeitrag erreicht erst im Zusammenwirken mit übermäßig hohen Geldstrafen ein unverhältnismäßiges Ausmaß im Sinne des EuGH-Urteils *Maksimovic*. Im vom VwGH zu entscheidenden Anlassfall (Strafen in Höhe von in Summe 150.000 €, Verfahrenskostenbeitrag für das zweitinstanzliche Verfahren infolge einer Teilaufhebung in Höhe von 21.600 €) war eine Verdrängung des § 52 Abs 2 VwGVG durch die Dienstleistungsfreiheit nicht geboten.

Inzwischen haben auch die Landesverwaltungsgerichte zur Beachtung der Grundsätze des EuGH-Urteils *Maksimovic* bei der Anwendung der österreichischen Verwaltungsstrafnormen bzw. der Grundsätze des VStG entschieden. Die vom EuGH entwickelten und vom VwGH rezipierten Schlussfolgerungen aus dem Urteil *Maksimovic* sind demnach nicht auf § 28 AuslBG und § 7i Abs 4 AVRAG alte Fassung beschränkt, sondern auch auf analoge Fälle anwendbar.²⁶

²³ VwGH 15. 10. 2019, Ra 2019/11/0033.

²⁴ VwGH 15. 10. 2019, Ra 2019/11/0033, Rn 28; in diesem Sinn und mit Hinweis auf das Erkenntnis des VwGH auch LVwG Niederösterreich 22. 10. 2019, LVwG-S-1819/001-2018; LVwG Tirol 29. 10. 2019, LVwG-2019/25/2018-3; 31. 10. 2019, LVwG-2019/25/2021-3. Auffällig ist, dass der VwGH diesen Schluss nur bezüglich § 7i Abs 4 AVRAG alte Fassung, nicht bezüglich § 28 AuslBG zieht.

²⁵ VwGH 15. 10. 2019, Ra 2019/11/0033, Rn 31.

²⁶ LVwG Tirol 31. 10. 2019, LVwG-2019/25/2019-3; 21. 11. 2019, LVwG-2019/25/1879-5.

²⁰ Zum Ausgangssachverhalt ausführlich *Kager*, Das LSD-BG im Verhältnismäßigkeits-test, ASoK 2019, 416; *F. K. Vogl*, Kumulationsprinzip vor dem Ende? SWK 34/2019, 1496.

²¹ VfGH 26. 11. 2018, G 219/2018.

²² VfGH 4. 10. 2018, G 135/2018, Punkt 2.5.2.

4.3. Offene Fragen

Das eben erwähnte Erkenntnis des VwGH, mit dem dieser seine Konsequenzen aus dem *Maksimovic*-Urteil des EuGH in Österreich zieht, enthält die ersten Vorgaben für die weitere Spruchpraxis der Verwaltungsstrafbehörde und Verwaltungsgerichte. Weder das Urteil des EuGH noch das Erkenntnis des VwGH geben allerdings eindeutige Antworten auf die Fragen,

- inwieweit die Dienstleistungsfreiheit in der Auslegung des EuGH in der Rechtssache *Maksimovic* das allgemeine verwaltungsstrafrechtliche Kumulationsprinzip (§ 22 Abs 2 VStG) tangiert;
- welche Anpassungen im österreichischen VStG notwendig bzw sinnvoll sind, um der Rechtsprechung des EuGH und darauf aufbauender grundrechtlicher Erwägungen Rechnung zu tragen;
- ab welcher absoluten bzw relativen Höhe Verwaltungsstrafen sowie ein pauschal anteilmäßig zur Strafhöhe festgesetzter Verfahrenskostenbeitrag die Dienstleistungsfreiheit unverhältnismäßig beeinträchtigen und nicht mehr mit dem Ziel der Verhinderung von Sozialbetrug gerechtfertigt werden können.

Es ist davon auszugehen, dass sowohl der Gesetzgeber des AuslBG, des LSD-BG und des VStG als auch die Verwaltungsgerichte Antworten auf diese Fragen finden werden.

5. Weiterführende Überlegungen

5.1. Unterscheidung zwischen Tatbestand und Strafbemessung

Festzuhalten ist, dass nach österreichischem Recht Voraussetzung für die Verhängung einer Verwaltungsstrafe ist, dass eine Verwaltungsübertretung vorliegt (§ 1 Abs 1 VStG).

Anhand des Wortlauts der jeweils anzuwendenden Strafnormen ist zu analysieren, welche Elemente der Strafnorm dem Tatbestand und welche der Rechtsfolge (Strafe, Sanktion) zuzuordnen sind. Diese Unterscheidung ist auch grundrechtlich relevant, weil die einschlägigen Grundrechte (nach der EMRK bzw der GRC) jeweils eigene Schranken für die Anordnung und Anwendung von

- Strafnormen (*ne bis in idem*)²⁷ und
- Sanktionsnormen (Verhältnismäßigkeit)²⁸

vorsehen. Um die Rechtslage auf ihre Grundrechtskonformität zu überprüfen, ist es daher notwendig, die Elemente der zu untersuchenden Strafnorm dem Tatbestand (Verwaltungsübertretung) und der Rechtsfolge (Strafe) zuzuordnen.

Die Frage, ob die Zahl der im Zuge einer Inspektion angetroffenen Arbeitnehmer, für die beispielsweise keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebestätigung vorliegt, dem Tatbestand zuzurechnen oder (lediglich) für die Strafzumessung ausschlaggebend ist, ist somit nicht nur theoretisch von Bedeutung. Diese Frage ist anhand des Wortlauts der Strafnorm zu beurteilen:

27 Vgl Art 4 des 7. ZPEMRK; Art 50 GRC.

28 Vgl Art 49 Abs 3 GRC.

- Für den Tatbestand der Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne Beschäftigungsbewilligung in § 28 AuslBG hat der VwGH angenommen, dass die Beschäftigung jedes einzelnen Ausländers tatbildlich ist und damit ein eigenes Delikt darstellt, sodass beim Betreten mehrerer Ausländer ohne Beschäftigungsbewilligung auf einer Baustelle das Kumulationsprinzip zur Anwendung gelangt. Aufgrund der Individualität jedes Beschäftigungsverhältnisses ist Real Konkurrenz anzunehmen. Nach der Rechtsprechung des VwGH zu § 28 AuslBG ist die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer nicht bloß für die Strafzumessung relevant, sondern ein Tatbestandsmerkmal der Verwaltungsübertretung des § 28 AuslBG.²⁹

- Der Tatbestand der Verwaltungsübertretung des Nichtbereithaltens von Lohnunterlagen in § 28 LSD-BG ist anders formuliert. Er stellt das Unterlassen des Bereithaltens der Lohnunterlagen unter Strafe.³⁰ Dieser Tatbestand stellt (nur) auf das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen und gerade nicht auf die Zahl der betroffenen einzelnen Beschäftigungsverhältnisse bzw Arbeitnehmer ab.³¹ Zwar sind für jeden Arbeitnehmer eine eigene Mindeststrafe und eine höhere Mindeststrafe bei mehr als drei betroffenen Arbeitnehmern vorgesehen. Ungeachtet der gleichen Strafhöhen wie in § 28 AuslBG lässt sich die Rechtsprechung des VwGH zu § 28 AuslBG nicht auf § 28 LSD-BG umlegen, weil in § 28 LSD-BG eben nicht einzelne Beschäftigungsverhältnisse und daraus resultierende Bewilligungs- bzw Meldepflichten, sondern lediglich das Bereithalten oder eben das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen (beispielsweise auf einer Baustelle) tatbildlich sind. Die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer ist daher nur für die Strafbemessung gemäß § 28 LSD-BG ausschlaggebend. Eine höhere Zahl betroffener Arbeitnehmer führt zu einer Erhöhung der Strafe (vergleichbar einer Wertqualifikation im gerichtlichen Strafrecht).

Im Übrigen ist die hier vorgenommene Unterscheidung auch für die Frage wesentlich, wie der Spruch eines Straferkenntnisses zu gliedern ist: Gemäß § 44a VStG muss der Spruch eines Straferkenntnisses „die als erwiesen angenommene Tat“ enthalten. Der Beschuldigte hat ein subjektives Recht auf richtige und vollständige Nennung der als erwiesen angenommenen Tat und der Verwaltungsvorschrift, gegen die er nach Ansicht der Behörde verstößt.³² Beurteilt man die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer in § 28 LSD-BG nicht als Tatbestandsmerkmal der Verwaltungsübertretung, sondern als für die Strafbemessung maßgebliches Faktum, so ist

29 VwGH 23. 5. 2013, 2012/09/0082 ua.

30 In diesem Sinn auch Kager, 419 FN 19 (mit Hinweis auf F. Schrank in F. Schrank/V. Schrank/Lindmayr, LSD-BG [2017] § 28 Rz 24), die soweit ersichtlich dies Überlegung auch auf § 28 AuslBG übertragen möchte. Das von F. Schrank dort herangezogene Argument, dass laut § 28 LSD-BG „eine Verwaltungsübertretung begeht, wer ...“ und mit „eine“ die Zahl auf eben eine eingeschränkt, bestärkt die hier vertretene Auffassung.

31 So auch (allerdings zur alten Rechtslage vor BGBl I 2014/94) VwGH 6. 3. 2014, 2013/11/0143.

32 Kneihls in N. Raschauer/W. Wessely, VStG² (2016) § 44a Rz 2.

im Falle einer Bestrafung gemäß § 28 LSD-BG selbst bei mehreren betroffenen Arbeitnehmern im Straferkenntnis lediglich ein einziger Spruchpunkt anzuführen und die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer im Zuge der Strafbemessung zu berücksichtigen.

5.2. Relevanz der EMRK bzw der GRC

5.2.1. Vorbemerkung

Der EuGH stützt sein Urteil *Maksimovic* ausschließlich auf die unionsrechtliche Dienstleistungsfreiheit und stellt daher keine weiteren Überlegungen zu den im Vorlageantrag relevierten Grundrechten (Art 47 und 49 GRC) an.³³ Im Folgenden sollen die einschlägigen Grundrechte vorgestellt werden.

5.2.2. Doppelbestrafungsverbot

Im Zusammenhang mit den Strafnormen des AuslBG und des LSD-BG spielt (auch) das – allerdings vom LVwG Steiermark nicht relevierte – Doppelbestrafungsverbot des Art 50 GRC eine Rolle.

Das in Art 4 des 7. ZPEMRK und in Art 50 GRC verankerte Doppelbestrafungsverbot verbietet es, ein und dieselbe Tat mehrmals zu bestrafen. Der EuGH hat im Falle einer Beschränkung der Grundfreiheiten eine prinzipielle Anwendbarkeit der GRC angenommen.³⁴

Ein Verstoß gegen das Doppelbestrafungsverbot ist bei der Bestrafung eines Unternehmers wegen mehrerer Verstöße gegen § 28 AuslBG und Kumulation der Strafen gemäß § 22 Abs 2 VStG pro Arbeitnehmer ausgeschlossen: Wie der VwGH in seiner Rechtsprechung bestätigt hat, ist aufgrund des Wortlauts des Tatbestands, der auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis des Unternehmers mit einem Arbeitnehmer abstellt, eine gesonderte Bestrafung jeder Übertretung bezüglich jedes betroffenen Arbeitnehmers im Hinblick auf das Doppelbestrafungsverbot unbedenklich.³⁵

Bei der Verhängung mehrerer separater Strafen pro Arbeitnehmer gemäß § 28 LSD-BG verstößt die Behörde bei der gebotenen, nach Tatbestand und Rechtsfolge (Strafe) differenzierenden Auslegung der Strafnorm³⁶ gegen das Doppelbestrafungsverbot: Die Strafnorm des § 28 LSD-BG stellt das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen unter Strafe. Die Zahl der Arbeitnehmer wirkt sich (nur) auf die Strafbemessung aus und ist nicht tatbildlich. Wenn nun eine Verwaltungsbehörde ein Straferkenntnis erlässt, in dem für jeden betroffenen Arbeitnehmer eine eigene Verwaltungsübertretung festgestellt und eine gesonderte Strafe verhängt wird, liegt eine rechtswidrige Doppelbestrafung vor, weil ja der Verstoß gegen § 28 LSD-BG dem Wortlaut nach nur einmal – und nicht vielfach – begangen wurde. Straferkenntnisse, in denen zu Unrecht je Arbeitnehmer ein eigener Spruchpunkt eine eige-

ne Tat umschreibt, sind demnach rechtswidrig und aufzuheben.³⁷

5.2.3. Angemessenheit der Strafen

Die Angemessenheit von Strafen unterliegt grundrechtlichen Beschränkungen durch den Gleichheitssatz (Art 7 B-VG) und Art 49 GRC. Der VfGH hat in der Vergangenheit die Verwaltungsstrafen nach dem AuslBG und dem LSD-BG in Hinblick auf ihre Verhältnismäßigkeit geprüft und aus dem Blickwinkel des Gleichheitssatzes für unbedenklich erachtet.³⁸ Im Anwendungsbereich des Unionsrechts regelt Art 49 Abs 3 GRC, dass das Strafmaß im Verhältnis zur Tat nicht unverhältnismäßig sein darf.

Der EuGH hat ausgesprochen, dass es nicht unionsrechtswidrig ist, die Strafhöhe von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer abhängig zu machen.³⁹

Mit dem Urteil *Maksimovic* hat er lediglich die exzessiv hohen Verwaltungsstrafen nach dem AuslBG und dem LSD-BG, insbesondere aufgrund

- der Mindeststrafen pro Arbeitnehmer,
- der zwingenden kumulativen Bestrafung und
- eines fehlenden Höchstbetrags für Strafen

im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit als unverhältnismäßig qualifiziert. Er rekurrierte nicht auf Art 49 Abs 3 GRC. Eine aus dem Blickwinkel der Dienstleistungsfreiheit problematische bzw unverhältnismäßige Maßnahme ist jedoch auch grundrechtlich bedenklich.⁴⁰ Die gesetzlichen Mindest- und Höchststrafen sowie die Kumulation von Strafen (im Anwendungsbereich der Dienstleistungsfreiheit) unterliegen somit der Kontrolle des EuGH. Ein eindeutiger Maßstab für die Verhältnismäßigkeit lässt sich der Rechtsprechung des EuGH allerdings (noch) nicht entnehmen.

Eine grundrechtskonforme Lösung wäre beispielsweise entweder die Einführung von Höchststrafen oder die Abschaffung der Mindeststrafen durch den jeweiligen Gesetzgeber.⁴¹

5.3. Reform des VStG?

Die Auswirkungen des EuGH-Urteils *Maksimovic* erstrecken sich, wie auch der VwGH betont, ausschließlich auf Sachverhalte im Anwendungsbereich des Unionsrechts. Nach dem EuGH sind jedoch auch Dienstleistungsempfänger in Österreich von der Dienstleistungsfreiheit und den daraus abgeleiteten Beschränkungen des österreichischen

³⁷ Dies insbesondere auch deshalb, weil der VfGH in seiner Rechtsprechung den Begriff „Tat“ enger definiert als der EGMR und die Natur der Straftatbestände und ihre wesentlichen Elemente als ausschlaggebend qualifiziert; vgl. *Berka/Binder/Kneiths*, Die Grundrechte² (2019) 858 (insbesondere FN 3960 f).

³⁸ VfGH 20. 6. 1994, B 1908/93 ua, VfSlg 13.790/1994; 27. 9. 2007, G 24/07 ua, VfSlg 18.219/2007; 26. 11. 2018, G 219/2018.

³⁹ EuGH 16. 7. 2015, Rs C-255/14, *Chmielewski*, Rn 26.

⁴⁰ In diesem Sinn auch *Grof*, EuGH: (Allgemeines?) Verbot überschießender Kumulierung im Wirtschaftsstrafrecht, *ecolex* 2019, 1024 (1025): „... zumal ja auf der Hand liegt, dass der EuGH die nunmehr eingeschlagene Linie früher oder später unter Heranziehung des Art 49 Abs 3 EGRC verallgemeinern wird.“; ebenso *N. Arnold*, Kumulationsprinzip vor dem Umbruch? *GesRZ* 2019, 289 (290).

⁴¹ *Killmann*, Kumulationsprinzip bei Verwaltungsstrafen im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung, *ÖJZ* 2019, 1105 (1106)

³³ EuGH 12. 9. 2019, verb Rs C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, *Maksimovic*, Rn 49.

³⁴ *Holoubek/Oswald in Holoubek/Lienbacher*, GRC² (2019) Art 51 Rz 26 ff.

³⁵ VwGH 23. 5. 2013, 2012/09/0082 ua.

³⁶ Siehe Punkt 5.1.

Gesetzgebers erfasst.⁴² Für reine Inlandssachverhalte sind die Schlussfolgerungen aus dem EuGH-Urteil *Maksimovic* nicht unmittelbar heranzuzuziehen.⁴³

Sowohl § 28 AuslBG als auch § 7i Abs 4 AVRAG alte Fassung bzw nunmehr § 28 LSD-BG können jedoch auch reine Inlandssachverhalte bzw Sachverhalte ohne Bezug zum Unionsrecht erfassen, etwa wenn ein österreichischer Arbeitgeber drittstaatsangehörige Arbeitnehmer ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt und für diese keine Lohnunterlagen bereithält.

Fraglich ist, ob bzw inwieweit die Schlussfolgerungen aus dem EuGH-Urteil *Maksimovic* auch auf diese Sachverhalte anzuwenden sind. Dies scheint gleichheitsrechtlich geboten: Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung ist eine Inländerdiskriminierung unzulässig, wenn sie österreichische Staatsbürger gegenüber Ausländern ohne sachlichen Grund benachteiligt. Bei einer Benachteiligung von Inländern muss zunächst die sachliche Rechtfertigung geprüft, sodann eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorgenommen und untersucht werden, inwieweit strengere Regeln für Inlandssachverhalte erforderlich und angemessen sind.⁴⁴

Bedenkt man, dass die Strafnormen des AuslBG und des LSD-BG in erster Linie darauf abzielen, die illegale Beschäftigung von Ausländern und Lohn- und Sozialdumping hintanzuhalten, so ist (zumindest in diesem Zusammenhang) eine sachliche Rechtfertigung für eine Schlechterstellung von Inländern, also eine Inländerdiskriminierung, gegenüber Konstellationen mit Bezug zur EU nicht ersichtlich: Dem Ziel der Pönalisierung illegaler Ausländerbeschäftigung und der Eindämmung von Lohn- und Sozialdumping bei grenzüberschreitenden Sachverhalten wird durch eine strengere Bestrafung von Sachverhalten ohne Unionsrechtsbezug sicher nicht Rechnung getragen.

Zudem ist es aufgrund der wesentlichen Bedeutung des Verwaltungsstrafrechts und des Grundsatz-

zes der Einheit der Rechtsordnung wünschenswert, dass der Gesetzgeber des VStG die Schlussfolgerungen aus dem EuGH-Urteil *Maksimovic* ohne Unterschied zwischen Konstellationen mit Unionsbezug und reinen Inlandssachverhalten bzw Konstellationen ohne Bezug zur EU einheitlich umsetzt und

- die zwingende Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen (§ 16 VStG),
- die (unbegrenzte) Kumulation von Verwaltungsstrafen (§ 22 Abs 2 VStG) und
- die Vorschriften über die Verfahrenskosten, die unabhängig vom Aufwand der Verwaltungsstrafbehörde bzw des Verwaltungsgerichts festgesetzt werden (§ 64 Abs 2 VStG; § 52 Abs 2 VwGVG),

im Sinne der Rechtsprechung revidiert und überarbeitet, um die Rechtssicherheit und Klarheit in diesem zentralen Bereich aufrechtzuerhalten.

Fazit und Ausblick

Der EuGH hat sich zu infolge des Kumulationsprinzips exorbitanten Verwaltungsstrafen in den Bereichen Ausländerbeschäftigung und Prävention von Lohn- und Sozialdumping in seinem richtungweisenden Urteil in der Rechtssache *Maksimovic* geäußert. Das Urteil betrifft über die im Anlassfall anwendbaren Strafnormen des AuslBG und des AVRAG alte Fassung (nunmehr LSD-BG) hinaus Grundprinzipien des österreichischen Verwaltungsstrafverfahrens (wie das Kumulationsprinzip, die zwingende Festsetzung von Ersatzfreiheitsstrafen und die Vorschreibung eines pauschalierten Verfahrenskostenbeitrags für Beschuldigte). Der VwGH hat (erste) Grundsätze der Implementierung der Schlussfolgerungen dieses EuGH-Urteils entwickelt. Diese erfordern eine wesentliche Milderung der drakonischen Strafvorschriften bzw -praxis der österreichischen Verwaltungsbehörden. In weiterer Folge wird wohl auch der Gesetzgeber des AuslBG, des LSD-BG und des VStG diese Grundsätze in das österreichische Recht übertragen (müssen).

42 EuGH 12. 9. 2019, verb Rs C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, *Maksimovic*, Rn 30.

43 Grof, Verwaltungsstrafrecht: Kumulation – Verhältnismäßigkeit – Koordination, SPWR 2019, 257 (260).

44 Berka/Binder/Kneits, Grundrechte², 526 f.

Veranstaltungstipp der Redaktion

18. Grazer Baubetriebs- und Bauwirtschaftssymposium

Datum/Ort:

3. 4. 2020, Technische Universität Graz.

Thema:

Leistungsabweichungen in der Bauausführung und deren Auswirkungen auf die Projektziele – baubetriebliche, bauwirtschaftliche und rechtliche Aspekte.

Informationen:

<https://www.tugraz.at/events/gbbw-symposium/home>



Starten Sie gut ins
neue Jahr!

bau aktuell-Jahresabo 2020
(11. Jahrgang, Heft 1-6)

€ 164,-*
statt € 205,-*

**Jetzt Jahresabo 2020
bestellen und 20 % sparen!**

Bestellformular Ja, ich bestelle

bau aktuell-Jahresabo 2020
(11. Jahrgang 2020, Heft 1-6)

EUR 164,-
statt EUR 205,-

Name/Firma

Kundennummer

Straße/Hausnr.

PLZ/Ort

E-Mail/Telefon

Datum/Unterschrift



Ich stimme zu, dass die Linde Verlag GmbH meine angegebenen Daten für den Versand von Newslettern verwendet. Diese Einwilligung kann jederzeit durch Klick des Abstelllinks in jedem zugesendeten Newsletter widerrufen werden.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich mit den AGB und der Datenschutzbestimmung einverstanden. AGB: lindeverlag.at/agb | Datenschutzbestimmungen: lindeverlag.at/datenschutz.

Preise Zeitschriften inkl. MwSt, zzgl. Versandkosten. Abbestellungen sind nur zum Ende eines Jahrganges möglich und müssen bis spätestens 30. November des Jahres schriftlich erfolgen. Unterbleibt die Abbestellung, so läuft das jeweilige Abonnement automatisch auf ein Jahr und zu den jeweils gültigen Abopreisen weiter. Preisänderungen und Irrtum vorbehalten.

Linde Verlag Ges.m.b.H
Scheydgasse 24, 1210 Wien
Handelsgericht Wien
FB-Nr: 102235X, ATU
14910701
DVR: 000 2356

Jetzt bestellen!

lindeverlag.at, office@lindeverlag.at, T 01 24 630, F 01 24 630-23