OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-301957/2/Kü/KaL

Datum:
Linz, 9. Juli 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von Ing. J W, x, B vom 13. März 2018, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung vom 19. Februar 2018, GZ: Ge96-137-2017, wegen Übertretung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

zu Recht:

I. Der Beschwerde gegen das Strafausmaß wird stattgegeben, und werden die Geldstrafen auf jeweils 500 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 17 Stunden herabgesetzt.

II. Der Kostenbeitrag zum Verwaltungsstrafverfahren vor der belangten Behörde reduziert sich auf 150 Euro. Für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ist kein Kostenbeitrag zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung vom 19. Februar 2018, GZ: Ge96-137-2017, wurden über den Beschwerdeführer (im Folgenden kurz: Bf) wegen Verwaltungsübertretungen gemäß § 7i Abs. 5 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) drei Geldstrafen in Höhe von jeweils 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit jeweils Ersatzfreiheitsstrafen von drei Tagen verhängt. Zudem wurde dem Bf die Leistung eines Verfahrenskostenbeitrages vorgeschrieben.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
„Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer somit als gemäß § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen Berufener der ‚M Ges. mbH, x, G, verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass nachstehend angeführte Dienstnehmerinnen beschäftigt wurden, ohne ihnen zumindest den nach dem jeweiligen Kollektivvertrag, Einstufungskriterien, Beschäftigungsausmaß zustehenden Grundlohn geleistet zu haben und dadurch verbotener Weise eine Unterentlohnung erfolgt ist.

Folgende Dienstnehmer wurden beschäftigt:

1) K G, VSNR x
beschäftigt von 30.12.2011 bis laufend
beschäftigt als Befüllkraft
Kollektivvertrag: KV Handel Arbeiter, Lohnordnung a) Allgemeiner Handel
Einstufung: Kategorie 7 (Hilfsarbeiter), 2. Betriebsjahr (ab 30.12.2012)
Beschäftigungsausmaß: 16 Stunden pro Woche
betroffener Zeitraum der Unterentlohnung: 1.1.2013 bis 31.12.2015
-ausbezahltes Entgelt: € 19.592,44
-gebührendes Entgelt: € 22.501,04
Der Grundlohn wurde im Zeitraum 1.1.2013 bis 31.12.2014 um 17,12% (€ 2.404,32) bzw. das Entgelt im Zeitraum 1.1.2015 bis 31.12.2015 um 5,96 % (€ 504,28) unterschritten.

2) J K, VSNR x
beschäftigt von 3.12.2018 bis laufend
beschäftigt als Verkäuferin
Kollektivvertrag: KV Handel Angestellte, Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel
Einstufung: Beschäftigungsgruppe 2,
ab August 2014, 1. Berufsjahr aufgrund Vordienstzeiten als Angestellte (laut Versicherungsdatenauszug)
Beschäftigungsausmaß: 25 Stunden pro Woche
betroffener Zeitraum der Unterentlohnung: 1.8.2014 bis 31.12.2015
-ausbezahltes Entgelt: € 17.101,30
-gebührendes Entgelt: € 18.311,84

Der Grundlohn wurde im Zeitraum 1.8.2014 bis 31.12.2014 um 6,02 % (€ 282,90) bzw. das Entgelt im Zeitraum 1.1.2015 bis 31.12.2015 um 6,81 % (€ 927,64) unterschritten.

3) C W, VSNR x
beschäftigt von 15.1.2013 bis laufend
beschäftigt als Verkäuferin
Kollektivvertrag: KV Handel Angestellte, Gehaltstafel a) Allgemeiner Groß- und Kleinhandel
Einstufung: Beschäftigungsgruppe 3,
ab Juni 2014, 10. Berufsjahr aufgrund Vordienstzeiten als Angestellte (laut Versicherungsdatenauszug)
Beschäftigungsausmaß: 20 Stunden pro Woche, ab April 2014 25 Stunden pro Woche
betroffener Zeitraum der Unterentlohnung: 1.6.2014 bis 31.12.2015
-ausbezahltes Entgelt: € 24.731,96
-gebührendes Entgelt: € 26.012,98

Der Grundlohn wurde im Zeitraum 1.6.2014 bis 31.12.2014 um 3,61 % (€ 308,70) bzw. das Entgelt im Zeitraum 1.1.2015 bis 31.12.2015 um 6,81 % (€ 972,32) unterschritten."

2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde, in welcher vom Bf die Herabsetzung der Strafe beantragt wird.

Begründend führt der Bf aus, dass er ein kleiner Gewerbebetrieb mit zwei Angestellten sei und die dritte Angestellte seine Lebensgefährtin wäre. Er würde seit zehn Jahren den Kiosk im Krankenhaus x betreiben und werfe der Betrieb nur marginalen Gewinn ab. Der Kiosk würde mit zwei Angestellten, welche jeweils 25 Stunden arbeiten, betrieben, da er selbst nicht vor Ort wohne.

Die komplette Lohnverrechnung würde über den Steuerberater geführt. Seinerzeit habe die Kanzlei Dr. N O in P die Lohnverrechnung gemacht. Der Steuerberater habe die Mitarbeiterinnen auch eingestuft. Die Kanzlei sei seit zwei Jahren geschlossen, sodass diese für die Einstufung nicht mehr haftbar gemacht werden könne.

Im Zuge einer GKK-Prüfung sei festgestellt worden, dass die Mitarbeiterinnen K G (seine Lebensgefährtin), J K und C W zwischen 3,96 % und 5,96 % zu niedrig eingestuft worden seien. Die Einstufung habe damals die Prüferin des Finanzamtes festgelegt. Der Bf habe aufgrund dieser Prüfung eine kräftige Nachzahlung erhalten. Er habe den Mitarbeiterinnen die Differenz nachbezahlt. Die nunmehrige Geldstrafe sei für einen Betrieb mit zwei Angestellten eine sehr große finanzielle Belastung. Wenn seine Firma dreißig Angestellte hätte, würde ihn das nicht so hart treffen. Er habe auch die Überlegung angestellt, den Kiosk zur Gänze zu schließen. Insofern ersuche er höflichst, die Strafe herabzusetzen.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung hat die Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 24. Mai 2018 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidungsfindung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. Da der Sachverhalt vom Bf nicht bestritten wurde und die Beschwerde sich gegen die Höhe der Strafe richtet, konnte auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gemäß § 44 Abs. 2 VwGVG verzichtet werden, zumal diese auch nicht beantragt wurde.

4.1. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der M GmbH mit dem Sitz in G, x.

Anlässlich einer am 11. Februar 2016 abgeschlossenen gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) wurde durch die Prüferin des Finanzamtes festgestellt, dass bei drei Dienstnehmerinnen der M GmbH im Prüfzeitraum 1. Jänner 2011 bis 31. Dezember 2014 eine unterkollektivvertragliche Entlohnung erfolgt ist. Eine weitere Erhebung hat ergeben, dass auch über den Prüfzeitraum hinaus und zwar bis 31. Dezember 2015 das den drei Dienstnehmerinnen zustehende kollektivvertragliche Entgelt unterschritten wurde.

Die drei Dienstnehmerinnen wurden von der M GmbH als Befüllkraft bzw. Verkäuferinnen beschäftigt, wobei hinsichtlich der Entlohnung der Kollektivvertrag Handel Arbeiter bzw. Handel Angestellte zur Anwendung kommt.

Die Prüfung hat ergeben, dass der Frau K G zustehende Grundlohn im Zeitraum 1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2014 um 17,12 % (2.404,32 Euro) und im Zeitraum 1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2015 um 5,96 (504,28 Euro) unterschritten wurde.

Hinsichtlich der Dienstnehmerin J K ergab die Prüfung, dass der Grundlohn im Zeitraum von 1. August 2014 bis 31. Dezember 2014 um 6,02 % (282,90 Euro) bzw. im Zeitraum 1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2015 um 6,81 % (927,64 Euro) unterschritten wurde.

Auch hinsichtlich der Dienstnehmerin C W wurde das gebührende Entgelt im Zeitraum 1. Juni 2014 bis 31. Dezember 2014 um 3,61 % (308,70 Euro) bzw. im Zeitraum 1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2015 um 5,57 % (972,32 Euro) unterschritten.

Der Bf wurde nach der Prüfung von der Oö. GKK schriftlich aufgefordert, die festgestellten Entgeltdifferenzen für die gesamten Zeiträume den Dienstnehmerinnen nachzuzahlen. Nach telefonischer Urgenz konnte festgestellt werden, dass nachweislich am 7. November 2016 sämtliche Beträge vom Bf als Dienstgeber nachbezahlt wurden. Ab dem Jahr 2016 erfolgte eine korrekte Entlohnung der Dienstnehmerinnen.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus der Strafanzeige der Oö. GKK vom 20. Oktober 2017, welche vom Bf dem Grunde nach nicht bestritten wird. Der Bf bestätigt in der Beschwerde die vollständige Auszahlung des zustehenden Entgelts und beruft sich hinsichtlich der Einstufung auf seinen Steuerberater. Insofern steht der Sachverhalt unbestritten fest.

II. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

1. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) lauten wie folgt:

„Strafbestimmungen

§ 7i

...

(5) Wer als Arbeitgeber/in einen/e Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen bei den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgeltbestandteilen sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für die in § 7g Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Arbeitnehmer/innen liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.

(5a) Die Strafbarkeit nach Abs. 5 ist nicht gegeben, wenn der/die Arbeitgeber/in vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 7f bis 7h die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

(6) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass

1. der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

2. die Unterschreitung des nach Abs. 5 Z 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder
3. das Verschulden des/der Arbeitgebers/in oder des/der zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des/der verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 5 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen."

2. Eingangs ist festzustellen, dass sich die Beschwerde, dem Beschwerdeantrag zufolge, gegen die Höhe der festgesetzten Strafe richtet, weshalb es dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich verwehrt ist, sich inhaltlich mit der Entscheidung der belangten Behörde auseinanderzusetzen. Der Schuldspruch ist damit in Rechtskraft erwachsen.

3. Tatsache ist, dass der Bf – dies wird auch im Strafantrag der Oö. GKK so festgehalten – nach der durchgeführten Prüfung die festgestellten Entgeltdifferenzen zur Gänze an die drei Dienstnehmerinnen ausbezahlt hat.

Gemäß § 7i Abs. 6 AVRAG ist von der Verhängung einer Strafe dann abzusehen, wenn der Arbeitgeber die Lohndifferenz binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet und die Unterschreitung gering ist oder das Verschulden des Arbeitgebers leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt. Gegenständlich hat es keine Aufforderung der Bezirksverwaltungsbehörde zur Leistung der Lohndifferenz gegeben.

Nachdem der Bf allerdings die Lohndifferenzen auch ohne Aufforderung nachgezahlt hat, ist gemäß § 7i Abs. 6 zweiter Satz AVRAG von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn das zustehende Entgelt vor einer Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich geleistet wird und die übrigen Voraussetzungen (das sind geringfügige Unterschreitungen des Entgelts und leichte Fahrlässigkeit des Arbeitgebers) vorliegen.

Zur Frage der geringfügigen Unterschreitung des Grundlohns hält der Verwaltungsgerichtshofes im Erkenntnis vom 23. September 2014, Zl. Ro 2014/11/0083, fest, dass bei einer Unterentlohnung im Ausmaß von zumindest 6,6 % nicht mehr von einer bloß geringfügigen Unterschreitung des Grundlohns gesprochen werden kann, dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass die Unterentlohnung in den

überwiegenden Fällen über mehrere Monate bestanden hat. Auch im gegenständlichen Fall haben die Unterentlohnungen jeweils über längere Zeiträume angedauert, sodass sich insgesamt Beträge der Unterentlohnung ergeben haben, die nicht als geringfügig eingestuft werden können.

Zudem hat der Verwaltungsgerichtshof wiederholt ausgesprochen, dass der Umstand, dass mehrere Arbeitnehmer von der Unterentlohnung im Sinne des § 7i Abs. 3 AVRAG betroffen sind, das Verschulden des Beschäftigers nicht mehr als geringfügig ansehen lässt (VwGH 23.10.2014, Ro 2014/11/0071; 10.06.2015, 2013/11/0121).

Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass die im § 7i Abs. 6 AVRAG normierten Voraussetzungen für das Absehen von der Verhängung einer Strafe im Fall der Unterentlohnung nicht erfüllt sind.

4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

Gemäß § 7i Abs. 6 letzter Satz AVRAG, ist bei der Strafbemessung mildernd zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er die Differenz zwischen dem tatsachlich geleisteten und dem den Arbeitnehmern nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt geleistet hat. Wie bereits erwähnt, hat der Bf nachweislich am 6. November 2016 den drei Arbeitnehmerinnen das

gebührende Entgelt zur Gänze bezahlt. Im Rahmen der Strafbemessung ist zudem zu berücksichtigen, dass sich der Bf bei der Einstufung der Arbeitnehmerinnen auf die Ausführungen des Steuerberaters verlassen hat, was bei einem kleinen Gewerbebetrieb durchaus als üblich gewertet werden kann. Diese Vorgangsweise stellt zwar keinen Entschuldigungsgrund dar, ist aber im Rahmen der Strafbemessung bei der Bewertung des Ausmaßes des Verschuldens als mildernd zu berücksichtigen. Zudem ist dem Bf zugute zu halten, dass er bislang unbescholten ist und sich auch – wie sich aus dem Beschwerdevorbringen ergibt – einsichtig gezeigt hat.

Gemäß § 20 VStG kann eine Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen oder der Beschuldigte ein Jugendlicher ist.

Die belangte Behörde hat im gegenständlichen Fall die gemäß § 7i Abs. 5 AVRAG festgesetzte Mindestgeldstrafe verhängt. Wie oben dargestellt, sind dem Bf allerdings gewichtige Milderungsgründe zugute zu halten und sind im Rahmen des Beschwerdeverfahrens Erschwerungsgründe nicht hervorgekommen. Insofern kann ein beträchtliches Überwiegen der Milderungsgründe, wobei diesbezüglich die gänzliche Nachzahlung des zustehenden Entgelts besonders gewichtet wird, gewertet werden, weshalb im gegenständlichen Fall die Anwendung des § 20 VStG gerechtfertigt erscheint. Insofern waren daher die gesetzlich vorgesehenen Mindeststrafen um die Hälfe zu reduzieren und somit wie im Spruch zu entscheiden.

III. Verfahrenskosten:

Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Bf keine Kosten für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu entrichten, da seinem Beschwerdebegehren teilweise entsprochen wurde. Der Kostenbeitrag für das Verfahren vor der belangten Behörde war aufgrund der Herabsetzung der verhängten Geldstrafen mit 10 % der nunmehrigen Strafhöhen neu festzusetzen.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

H i n w e i s e

1. Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

2. Bitte erachten Sie den von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelten Zahlschein als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde einen aktualisierten Zahlschein zugesandt.

3. Gemäß § 7n Abs. 2 AVRAG idF. BGBl. I Nr. 44/2016 wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die Evidenz beim Kompetenzzentrum LSDB verbunden ist.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger