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-302386/9/KLi

Datum:
Linz, 29. Juli 2019

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Lidauer über die Beschwerde vom 4. Juni 2019 des H K, x 24, N, D, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 23. Mai 2019, GZ: SanRB96-160-2018, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 22. Juli 2019

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird hinsichtlich der Strafhöhe insofern Folge gegeben, als die Geldstrafen auf jeweils 1.000 Euro (insgesamt 7.000 Euro) und die Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 33 Stunden (insgesamt 231 Stunden) herabgesetzt werden. Darüber hinaus wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Im Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich fallen keine Kosten an. Die Kosten im Verfahren vor der belangten Behörde reduzieren sich auf 700 Euro.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 23. Mai 2019, GZ: SanRB96-160-2018, wurde dem Beschwerdeführer (Bf) eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) in sieben Fällen wie folgt vorgeworfen:

„Sie haben als nach außen zur Vertretung Berufener der Firma „B I GmbH“ mit Sitz in D, N, x 24, gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass die die Firma „B I GmbH“, als Arbeitgeberin, die gesetzlich definierten Lohnunterlagen, insbesondere Arbeitsverträge oder Dienstzettel, Arbeitsaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung für die entsandten/überlassenen Arbeitnehmer

1. A C, geb. x, Staatsbürgerschaft: R
2. B I, geb. x, Staatsbürgerschaft: R
3. G Rn, geb. x, Staatsbürgerschaft: T
4. N M, geb. x, Staatsbürgerschaft: R
5. N I, geb. x, Staatsbürgerschaft: R
6. P V, geb. x, Staatsbürgerschaft: R
7. T D, geb. x, Staatsbürgerschaft: R

nicht ordnungsgemäß bereitgehalten hat.
Die oa. Arbeitnehmer wurden am 04.04.2018 auf der Baustelle „BVH x“, x 3, L, beschäftigt. Die Übertretung nach § 22 LSD-BG iVm § 28 Z 1 und Z 2 und Z 3 LSD-BG wurde von der Finanzpolizei Linz bei einer Kontrolle am 04.04.2018 vor Ort festgestellt.“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Der Bf habe dadurch § 22 iVm § 28 Z 1 und Z 2 und Z 3 LSD-BG verletzt. Gemäß § 28 Z 1 und Z 2 und Z 3 LSD-BG werde eine Geldstrafe von jeweils 2.000 Euro, insgesamt 14.000 Euro bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe von jeweils 200 Stunden, insgesamt 1.400 Stunden verhängt. Ferner habe der Bf einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens von 1.400 Euro zu bezahlen.

Begründend führte die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass sich der dem Spruch zugrunde liegende Sachverhalt aus der Anzeige des Finanzamtes Linz vom 15. Mai 2018 ergebe. Die Anzeige sei aufgrund einer Kontrolle am 4. April 2018 auf der genannten Baustelle erfolgt, bei der die o.g. Personen angetroffen worden seien. Mit Schreiben vom 25. Mai 2018 sei der Bf aufgefordert worden, sich zu der im Spruch angeführten Verwaltungsübertretung zu rechtfertigen. Mit Schreiben vom 6. Juni 2018 habe der Bf angeführt, dass er nicht wüsste, weshalb die Behörde nicht alle Unterlagen vorliegen habe. Er sei stets bemüht, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten. Falls ihm ein Fehler unterlaufen sei, würde er diesen umgehend korrigieren. Dem Schreiben habe er Lohnunterlagen beigefügt. Mit

Schreiben vom 11. Juni 2018 sei das Finanzamt um eine Stellungnehme ersucht worden. Dieses habe mit Schreiben vom 14. Juni 2018 die Fortsetzung des Verfahrens beantragt.

Unter Wiedergabe der gesetzlichen Bestimmungen führte die belangte Behörde sodann aus, dass feststehe, dass der Bf die gesetzlich definierten Lohnunterlagen nicht am Arbeitsort bereitgehalten habe. Es handle sich um ein Ungehorsamsdelikt, für dessen Begehung Fahrlässigkeit genüge. Hinsichtlich der Strafzumessung führte die belangte Behörde unter Wiedergabe des § 19 VStG aus, dass sich die verhängte Geldstrafe im unteren Bereich des gesetzlichen Strafrahmens befinden würde. Die Verhängung einer Geldstrafe sei aus spezialpräventiven Gründen notwendig, um den Bf von weiteren Übertretungen abzuhalten.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die Beschwerde vom 4. Juni 2019, mit welcher der Bf um erneute Prüfung bittet. Wie dem Schriftverkehr vom April 2018 zwischen der Finanzpolizei und seinem Unternehmen entnommen werden könne, habe es am Anfang Übermittlungsprobleme der Unterlagen gegeben, aber er habe seiner Meinung nach alle geforderten Unterlagen übersendet. Er habe angenommen, dass mit den Urteilen des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 23. November 2018, mit der Zahlung einer Strafe von insgesamt 15.410 Euro der Fall abgeschlossen sei. Dass eine dritte Strafe verhängt werde, habe er bis zum Eingang des Schreibens der belangten Behörde vom 23. Mai 2019 nicht gewusst.

Die Betonierarbeiten hätten nicht am 23. März 2018, sondern am 27. März 2018 begonnen. Am 26. März 2018 sei leider der Bruder des Bf nach einer 10-stündigen Lebertransplantation noch am OP-Tisch verstorben. Er habe sich als einziger Verwandter, um seinen Bruder – Tage vorher, d.h. vor und nach seinem Tod – um alles kümmern müssen.

Seine Angestellte habe ihn nicht erreichen können und habe nicht gewusst, welche der Arbeitnehmer in Österreich eingesetzt würden, für die sie einen Antrag stellen müsse. Sie habe sich keine Sorgen um die A1-/E101-Dokumente gemacht, weil ihr bei der Krankenkasse zugesichert worden sei, dass diese jederzeit – ohne Probleme – nachträglich beantragt und eingereicht werden könnten. Seine Mitarbeiter seien vor Ort am 4. April 2018 nur nach den A1-Dokumenten und Meldungen gefragt worden. Ramazan Güler habe dies am Kontrolltag so im Büro mitgeteilt. Es sei nicht explizit nach Lohnunterlagen, Arbeitsverträgen, etc. gefragt worden. Zudem sei nur Ramazan Güler befragt worden und keiner der anderen Arbeiter.

Er sei bis Mitte April nicht in D gewesen und habe sich um die Bestattung sowie um seine Mutter in der T kümmern müssen, die er ebenfalls kurze Zeit später verloren habe.

Er arbeite seit Jahren in Österreich und er habe seine Nachweise und Dokumente immer bereitgehalten. Es habe nie Probleme gegeben, nur dieses eine Mal habe es diese Ausnahmesituation gegeben. Es sei schwer in einer solchen Situation klar und an alles zu denken. Er sei davon ausgegangen, dass alle geforderten Unterlagen nachgereicht worden seien. Er hoffe auf eine wohlwollende Entscheidung.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt ohne Beschwerdevorentscheidung mit Vorlageschreiben vom 14. Juni 2019 beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgelegt. Dieses entscheidet durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht in den Verwaltungsakt der belangten Behörde und den Strafantrag der Abgabenbehörde sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 22. Juli 2019. In dieser Verhandlung wurde die Sach- und Rechtlage mit dem persönlich anwesenden Bf und einem Vertreter der Abgabenbehörde unter Beiziehung einer Dolmetscherin für die t Sprache umfassend erörtert. Außerdem wurden der Mitarbeiter des Bf, R G, und C E von der Abgabenbehörde als Zeugen vernommen.

II. Nachfolgender Sachverhalt steht fest:

II.1. Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer des Unternehmens B I GmbH mit Sitz in N, x 24, D. Dieses Unternehmen verrichtet Tätigkeiten insbesondere auf dem Geschäftsgebiet der Verlegung und Betonierung von Industrieböden. Das Unternehmen des Bf ist außer in D u.a. auch in Österreich tätig.

II.2. Das Unternehmen des Bf verlegte von 23. März 2018 bis 4. April 2018 auf der Baustelle „BVH x“ in L, x 3, Industrieböden. Am 4. April 2018 führte das Finanzamt Linz eine Kontrolle durch. Im Zuge dieser Kontrolle wurden die sieben im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses genannten Arbeitnehmer angetroffen.

Für diese Arbeitnehmer wurden weder ZKO-Meldungen (eine solche wurde gar nicht erstattet), noch A1-Dokumente, noch Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel,

Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in d Sprache) bereitgehalten.

II.3. Im Zuge der Kontrolle wurde ein Mitarbeiter des Bf, der Zeuge R G, der dort als Vorarbeiter tätig war, von den Erhebungsorganen der Finanzpolizei befragt. Nachdem die sieben Arbeiter des Bf gerade mit Betonierarbeiten beschäftigt waren und der gelieferte Beton rasch verarbeitet werden musste, um dessen Austrocknen zu vermeiden, wurde der Vorarbeiter zu den erforderlichen Unterlagen befragt. Dieser sammelte dazu auch alle Ausweise der anwesenden Arbeiter ein und legte diese der Finanzpolizei vor.

Die Organe der Finanzpolizei übergaben dem Zeugen das Formular mit der Bezeichnung „FinPol 12 LSD-BG“. Dieses war an das Unternehmen des Bf adressiert und enthielt Informationen und Aufforderungen an den Bf, hinsichtlich der bei der Kontrolle fehlenden Unterlagen iSd LSD-BG. Darin wurden auch die Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG genannt, insbesondere Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung.

II.4. Zum Tatzeitraum wurde im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zumindest die Zeit von 23. März 2018 bis 4. April 2018 festgehalten. Diese Arbeitszeit ergibt sich auch aus den vorliegenden Stundenaufzeichnungen, wonach am 23. März 2018 in Österreich Vorbereitungsarbeiten durchgeführt wurden. Der Tatzeitraum kann daher mit 23. März 2018 bis 4. April 2018 – also mit einem Zeitraum von 12 Tagen – festgesetzt werden.

II.5. Vor dem Landesverwaltungsgericht waren aus Anlass der gegenständlichen finanzpolizeilichen Kontrolle zwei weitere Verfahren anhängig.

II.5.1. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 27. August 2018, GZ: SanRB96-149-2018/Gr, wurde dem Bf eine Übertretung des LSD-BG in sieben Fällen wie folgt vorgeworfen:

„Sie haben es als Außenvertretungsbefugter der B I GmbH mit Sitz in N, x 24, gemäß § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass diese Firma als Arbeitgeberin mit Sitz in einem EWR-Mitgliedsstaat
1. den r Staatsbürger I B, geb. x,
2. den r Staatsbürger I N, geb. x,
3. den rn Staatsbürger D T, geb. x,
4. den t Staatsbürger R G, geb. x,
5. den r Staatsbürger M N, geb. x,
6. den r Staatsbürger V P, geb. x

7. den r Staatsbürger C A, geb. x,
zumindest von 23.3.2018 bis 4.4.2018 als Arbeitnehmer in Österreich für die x m.b.H. mit Sitz in S, x 1, auf der Baustelle ‘Bauvorhaben: x‘ in L, x 3, beschäftigt hat, ohne dass eine Meldung gemäß § 10 LSD-BG vor Arbeitsaufnahme der o.a. Personen an die Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen erstattet wurde, obwohl Arbeitgeber dazu verpflichtet sind.
Dieser Sachverhalt wurde von Organen des Finanzamtes Linz bei einer Kontrolle am 4.4.2018 auf der o.a. Baustelle, indem die oben genannten Personen bei Betonarbeiten betreten wurden, sowie durch Abfragen im Hauptverband, festgestellt.“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Über den Bf wurde wegen Übertretung des § 19 iVm § 26 Abs. 1 Z 1 LSD-BG eine Geldstrafe von jeweils 2.000 Euro, insgesamt 14.000 Euro bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe von jeweils 66 Stunden, insgesamt 462 Stunden verhängt.

Mit Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 23. November 2018, GZ: LVwG-302091/5/KLi/JB, wurde der Beschwerde hinsichtlich der Strafhöhe insofern Folge gegeben, als die Geldstrafen auf jeweils 1.000 Euro, insgesamt 7.000 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 33 Stunden, insgesamt 231 Stunden herabgesetzt wurden.

II.5.2. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 27. August 2018, GZ: SanRB96-150-2018/Gr, wurde dem Bf eine Übertretung des LSD-BG in sieben Fällen wie folgt vorgeworfen:

„Sie haben es als Außenvertretungsbefugter der B I GmbH mit Sitz in N, x 24, gemäß § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass diese Firma als Arbeitgeberin mit Sitz in einem EWR-Mitgliedsstaat
1. den r Staatsbürger I B, geb. x,
2. den r Staatsbürger I N, geb. x,
3. den r Staatsbürger D T, geb. x,
4. den t Staatsbürger R G, geb. x,
5. den r Staatsbürger M N, geb. x,
6. den r Staatsbürger V P, geb. x
7. den r Staatsbürger C A, geb. x,
als Arbeitnehmer zumindest von 23.3.2018 bis 4.4.2018 in Österreich für die x m.b.H. mit Sitz in S, x 1, auf der Baustelle „‘Bauvorhaben: x‘ in L, x 3, beschäftigt hat, ohne dass ein Nachweis über die Anmeldung der o.a. Arbeitnehmer zur Sozialversicherung [Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71], Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04) am Arbeits(Einsatz)ort bereitgehalten oder elektronisch zugänglich gemacht wurde, obwohl Arbeitgeber im Sinne des § 21 LSD-BG verpflichtet sind, diese Meldungen am Arbeitsort bereitzuhalten.
Dieser Sachverhalt wurde von Organen des Finanzamt Linz bei einer Kontrolle am 4.4.2018 auf der oa. Baustelle, indem die oben genannten Personen bei Betonarbeiten betreten wurden sowie durch Abfragen im Hauptverband, festgestellt.

Die verpflichtenden Meldungen wurden verspätet erst am 5.4.2018 und am 26.4..2018 erstattet."
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Über den Bf wurde wegen Übertretung des § 21 Abs. 1 Z 1 iVm § 26 Abs. 1 Z 3 LSD-BG eine Geldstrafe von jeweils 2.000 Euro, insgesamt 14.000 Euro bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe von jeweils 66 Stunden, insgesamt 462 Stunden verhängt.

Mit Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 23. November 2018, GZ: LVwG-302092/4/KLi/JB, wurde der Beschwerde hinsichtlich der Strafhöhe insofern Folge gegeben, als die Geldstrafen auf jeweils 1.000 Euro, insgesamt 7.000 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 33 Stunden, insgesamt 231 Stunden herabgesetzt wurden.

II.6. Der Bf ist unbescholten. Der Bf hat in seinem Beschwerdevorbringen seine persönliche Lebenssituation dargestellt, die sehr zu bedauern ist. In wie fern sich die persönliche Lebenssituation des Bf strafmildernd auswirkt (bzw. auswirken kann) ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

III. Beweiswürdigung:

III.1. Die Feststellungen zum Unternehmen des Bf ergeben sich widerspruchsfrei aus dem Akteninhalt und sind unstrittig.

III.2. Der maßgebliche und entscheidungsrelevante Sachverhalt ergibt sich schlüssig und nachvollziehbar aus dem Akt der belangten Behörde sowie dem Strafantrag der Abgabenbehörde. Außerdem geht aus dem Formular mit der Bezeichnung „FinPol 12 LSD-BG" – welches dem Zeugen bei der Kontrolle unbestritten übergeben worden war – hervor, dass auch die Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG Gegenstand der Kontrolle waren und nicht nur die ZKO-Meldungen und die A1-Dokumente.

III.3. Zum Ablauf der Kontrolle selbst machten der Zeuge R G und der Zeuge C E von der Finanzpolizei übereinstimmende Angaben insbesondere im Hinblick auf die im Gange befindlichen Betonierarbeiten. Auch dazu, dass der Zeuge G die Ausweise der anwesenden Arbeiter einsammelte und vorlegte, ergeben sich keine Abweichungen.

Abweichungen bestehen im Hinblick auf die kontrollierten Dokumente und Unterlagen. Nachdem aber von der Finanzpolizei das Formular mit der Bezeichnung „FinPol 12 LSD-BG" an den Zeugen übergeben wurde, in welchem die fehlenden Dokumente und Unterlagen aufgelistet waren – nicht nur die fehlenden

ZKO-Meldungen und A1-Dokumente, sondern auch die Lohnunterlagen iSd § 22 LSD-BG – müssen diese Gegenstand der Kontrolle gewesen sein, ansonsten eine Nennung im Formular nicht möglich gewesen wäre.

Die vom Bf in der Beschwerde ins Treffen geführten Schwierigkeiten bei der Verständigung bestanden nicht. So gab der Zeugen G auf die Frage, ob ein Dolmetscher notwendig gewesen wäre, an, es seien keine Fragen gestellt worden, für die ein Dolmetscher notwendig gewesen sei. Im Verfahren vor dem erkennenden Gericht wurde dennoch über Antrag des Bf sowohl für die Vernehmung des Bf als auch des Zeugen eine Dolmetscherin für die t Sprache beigezogen. Die Angaben des Zeugen, es seien bei der Kontrolle keine Fragen gestellt worden, für die ein Dolmetscher notwendig gewesen wäre, wurde insofern von Seiten der Dolmetscherin überprüft. Auch der Zeuge E gab an, bei der Kontrolle nicht das Gefühl gehabt zu haben, dass ihn der Zeuge G nicht verstehen würde. Für das erkennende Gericht ergeben sich somit keine Zweifel, dass auch die Lohnunterlagen Gegenstand der Kontrolle waren.

III.4. Zum Tatzeitraum liegt unterschiedliches Vorbringen des Bf und der Abgabenbehörde vor. Die Abgabenbehörde führt in ihrem Strafantrag aus, die Beschäftigung habe von 23. März 2018 bis 4. April 2018 stattgefunden, was sich auch aus den vorliegenden Stundenaufzeichnungen ergibt. Dem gegenüber brachte der Bf vor, die Arbeitsaufnahme habe erst am 27. März 2018 stattgefunden. Die belangte Behörde ist diesbezüglich dem Vorbringen der Abgabenbehörde gefolgt.

Tatsächlich ergibt sich aus den vorliegenden Stundenaufzeichnungen, dass die Entsendung der Arbeitnehmer bereits am 23. März 2018 begonnen hat. Aus den Stundenaufzeichnungen geht hervor, dass diese bis zum 20. März 2018 in Bolton (England) tätig waren und sodann die Arbeitsaufnahme in Österreich am 23. März 2018 erfolgte. In den Stundenaufzeichnungen wird dazu als Tätigkeit angeführt „Vorbereitungsarbeiten“. In weiterer Folge werden dann die Betonierarbeiten in Österreich als Tätigkeitsfeld beschrieben. Dass sich die Vorbereitungsarbeiten nicht auf die sodann durchgeführten Betonierarbeiten sondern auf eine andere Baustelle in Österreich bezogen hätten, kann bei lebensnaher Betrachtung nicht angenommen werden. Das erkennende Gericht geht insofern davon aus, dass sich die genannten Vorbereitungsarbeiten auch auf die späteren Betonierarbeiten auf ein und derselben Baustelle bezogen haben.

Dies steht auch in Einklang mit den im Akt befindlichen A1-Dokumenten, wo als Beginn der Arbeitsaufnahme ebenfalls der 23. März 2018 genannt ist. Dass sich die Arbeiten der entsendeten Arbeiter nur auf die „tatsächlichen Betonierarbeiten“ und nicht auch auf die „Vorbereitungsarbeiten“ beziehen würden, ist nicht nachvollziehbar. Vielmehr sind sämtliche Tätigkeiten, also alle Vorbereitungen, die

eigentlichen Arbeiten und die Endarbeiten (Kontrolle, Reinigung, etc. der Baustelle) insgesamt vom Entsendezeitraum umfasst.

Das erkennende Gericht geht insofern davon aus, dass der tatsächliche Tatzeitraum von 23. März 2018 bis 4. April 2018 stattgefunden hat und nicht eingeschränkt auf 27. März 2018 bis 4. April 2018. In Anbetracht des relativ kurzen Zeitraumes wird dies aber bei der Strafzumessung ohnehin nur unwesentlich zu berücksichtigen sein.

III.5. Die Feststellungen zu den weiteren Verfahren ergeben sich aus den Akten des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich zu GZ: LVwG-302091/2018 und LVwG-302092/2018. Diese wurden von den in der Verhandlung anwesenden Verfahrensparteien außer Streit gestellt.

III.6. Die persönlichen Lebensumstände des Bf gehen glaubwürdig aus seiner Beschwerde hervor. In wie fern sich diese strafmildernd auswirken (können), ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

IV. Rechtslage:

IV.1. § 22 LSD-BG regelt die Bereithaltung von Lohnunterlagen:

„Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 haben während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 19 Abs. 3 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

(1a) Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind abweichend von Abs. 1 der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen

(Aufzeichnungen im Sinne von Art. 36 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 60 vom 28.2.2014 S. 1) bereits ab der Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder diese den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Arbeitszeitaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer im Transportbereich sind auf Verlangen der Abgabenbehörden für das Kalendermonat, in dem die Kontrolle stattgefunden hat, und für das diesem Kalendermonat vorangehende Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer im vorangehenden Kalendermonat in Österreich tätig war, innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln. Langen die Lohnunterlagen nach dem zweiten Satz innerhalb dieser Frist bei der Abgabebehörde nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.

(2) Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen.“

IV.2. § 28 LSD-BG regelt die Strafbestimmung:

„Nichtbereithalten der Lohnunterlagen

§ 28. Wer als

1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 oder Abs. 1a die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen dem Beschäftiger nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall von 4.000 Euro bis 50.000 Euro zu bestrafen.“

V. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat hiezu erwogen:

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

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

V.2. Der Bf hat diese Lohnunterlagen bei der Kontrolle der Abgabenbehörde am 4. April 2018 nicht bereitgehalten Die Lohnunterlagen wurden erst zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht. Dies vermag dem Bf nicht zu seiner Entlastung zu verhelfen. Vielmehr würde das Nichtnachreichen der Lohnunterlagen eine eigene Verwaltungsübertretung begründen (§ 27 LSD-BG).

Der VwGH hat sich in seinen Erkenntnissen vom 4. Mai 2016, Ra 2016/11/0053, und vom 28. Februar 2017, Ra 2016/11/0164, mit dem Nachreichen von Lohnunterlagen auseinandergesetzt und dazu Nachfolgendes ausgeführt:

„Der Revisionswerber hat im Verfahren vorgebracht, die erforderlichen Unterlagen seien auf einem am Arbeitsort befindlichen Laptop gespeichert gewesen, er hat jedoch nicht behauptet, dass bei den Kontrollen den Organen der Abgabenbehörden die Unterlagen in elektronischer Form gezeigt worden wären bzw. auf elektronisch gespeicherte Unterlagen hingewiesen worden wäre. Da unbedenklich davon ausgegangen werden konnte, dass die erforderlichen Unterlagen bei den Kontrollen den zur Überwachung des Bereithaltens der Unterlagen berechtigten Organen der Abgabenbehörden weder in gedruckter noch in elektronischer Form gezeigt wurden, hängt die Revision nicht von der Beantwortung der in den Revisionen aufgeworfenen Rechtsfrage ab. Die Übermittlung der Unterlagen an die Abgabenbehörde kurze Zeit nach den Kontrollen änderte nichts an der Verletzung der Bereithaltungspflicht. Es ist auch nicht zu erkennen, dass die Bereithaltung der Lohnunterlagen nicht zumutbar iSd § 7d Abs. 1 AVRAG gewesen wäre.“

V.3. Insofern kann sich der Bf auch durch das Nachreichen der Lohnunterlagen nach der Kontrolle nicht von einer Strafbarkeit wegen Nichtbereithalten der Lohnunterlagen befreien. Allenfalls ist das Nachreichen von Lohnunterlagen im Hinblick auf die Strafzumessung zu berücksichtigen (vgl. VwGH 28.2.2017, Ra 2016/11/0164).

V.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG iVm § 38 VwGVG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Gemäß § 19 Abs. 2 VStG iVm. § 38 VwGVG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) und überdies die

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

Bei der Strafbemessung handelt es sich laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 28.11.1966, 1846/65) innerhalb des gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Demgemäß obliegt es der Behörde in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensausübung maßgeblichen Umstände und Erwägungen insoweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung des Ermessensaktes auf eine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetztes erforderlich ist (VwSlg. 8134 A/1971).

§ 19 Abs. 1 VStG enthält jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafzumessung sind, egal ob sie durch Organmandat, Strafverfügung oder im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46 VStG) erfolgt. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer zu berücksichtigender subjektiver Umstände. Neben den explizit Genannten, wie insbesondere Verschulden und Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie allfällige Sorgepflichten, findet sich hinsichtlich der Erschwerungs- bzw. Milderungsgründe ein Verweis auf die §§ 32 bis 35 StGB.

Gemäß § 32 Abs. 2 StGB hat das Gericht bei der Bemessung der Strafe die Erschwerungs- und die Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen können.

Nach § 32 Abs. 3 StGB ist maßgeblich, wie intensiv ein Täter durch seine Handlung Pflichten verletzt hat, wie reiflich er seine Tat überlegt hat, wie sorgfältig er sie vorbereitet oder wie rücksichtslos er sie ausgeführt hat. Besondere Milderungsgründe liegen u.a. im Fall eines reumütigen Geständnisses, eines bisherigen ordentlichen Lebenswandels bzw. bisheriger Unbescholtenheit, achtenswerter Beweggründe, bloßer Unbesonnenheit, einer allgemein begreiflichen heftigen Gemütsbewegung oder, wenn die Tat unter einem Umstand, der einem Schuldausschließungs- oder Rechtfertigungsgrund nahekommt, begangen wurde, vor (vgl. § 34 StGB).

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, soweit die Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Da die verfahrensgegenständliche Bestimmung über das Verschulden nicht anderes bestimmt, genügt nach § 5 Abs. 1 VStG zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten.

Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (sog „Ungehorsamsdelikt“).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht (vgl. VwGH 23.12.1991, 88/17/0010 mwN). Der Bf hat keinerlei Umstände geltend gemacht, die geeignet wären, einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen.

Der Bf hat somit sein objektiv rechtswidriges Verhalten auch (subjektiv) zu verantworten.

V.5. Im vorliegenden Fall sind somit die Strafzumessungsgründe, insbesondere die Strafmilderungsgründe und die Straferschwerungsgründe gegeneinander abzuwägen.

Anhand des Akteninhaltes ist bezogen auf den Tatzeitpunkt am 4. April 2018 von der Unbescholtenheit des Bf auszugehen, was einen wesentlichen Milderungsgrund darstellt. Der Bf hat im weiteren Verfahren die fehlenden Lohnunterlagen nachgereicht. Die Anzahl der angetroffenen Arbeitnehmer ist bereits strafsatzbegründend, sodass diese bei der Strafzumessung aufgrund des Doppelverwertungsverbotes nicht nochmals erschwerend herangezogen werden darf. Demnach liegen keine Erschwerungsgründe vor. Zusätzlich ist noch zu berücksichtigen, dass gegen den Bf zwei weitere Strafverfahren anhängig waren, die längst abgeschlossen sind. Weshalb das hier zu beurteilende und von der Abgabenbehörde (soweit ersichtlich) gleichzeitig anhängig gemachte Verfahren von der belangten Behörde nicht gemeinsam mit den übrigen Verfahren erledigt wurde, kann nicht festgestellt werden. Die diesbezügliche, vom Bf nicht zu verantwortende, Verfahrensdauer ist ebenfalls zu würdigen.

Somit ist in einem weiteren Schritt zu hinterfragen, in welcher Höhe die Geldstrafe auszumitteln ist. Die Mindeststrafe nach § 28 LSD-BG beträgt 2.000 Euro pro Arbeitnehmer. Gemäß § 20 VStG kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte

unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen.

Unter Berücksichtigung der vorliegenden Milderungs- und Erschwerungsgründe geht das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich davon aus, dass auch mit der Verhängung der herabgesetzten Mindeststrafe von 1.000 Euro pro Arbeitnehmer gerade noch das Auslangen gefunden werden kann. Bei dieser Strafbemessung ist auch die Ersatzfreiheitsstrafe entsprechend anzupassen und auf 33 Stunden herabzusetzen.

V.6. Zu den persönlichen Lebensverhältnissen des Bf ist auszuführen, dass diese außerordentlich bedauerlich sind. In rechtlicher Hinsicht können diese persönlichen Lebensumstände aber nicht mildernd herangezogen werden. Insbesondere bringt auch der Bf in seiner Beschwerde selbst vor, dass er für die Vorbereitung der Entsendung in seinem Unternehmen eine Angestellte eingesetzt hat, die die entsprechenden Unterlagen iSd LSD-BG vorzubereiten hatte.

Diesbezüglich hätte der Bf ein entsprechendes Kontrollsystem einrichten müssen. Dies wird vom Verwaltungsgerichtshof auch vor allem im Hinblick auf das ASVG so gesehen, die entsprechende Rechtsprechung lässt sich auch auf das LSD-BG übertragen.

Will der Dienstgeber verhindern, dass Beschäftigungsverhältnisse durch Aufnahme einer Beschäftigung in seinem Betrieb ohne seine Zustimmung bzw. ohne die erforderliche Anmeldung zur Sozialversicherung begonnen werden, muss er ein wirksames Kontrollsystem errichten bzw. entsprechende Weisungen erteilen und deren Befolgung sicherstellen. Für die mangelnde Effektivität seines Kontrollsystems hat der Dienstgeber unabhängig von seinem Verschulden einzustehen (VwGH 3.12.2013, 2012/08/0026; 17.1.2014, 2013/08/0281; 14.3.2014, 2012/08/0029; 26.5.2014, 2012/08/0207).

Ferner führte der Verwaltungsgerichtshof auch zu den Bestimmungen des AuslBG aus, dass ein entsprechendes Kontrollsystem einzurichten ist.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes darf bei der Annahme einer grundsätzlichen Verantwortung des Arbeitgebers für die im Zusammenhang mit dem Betrieb stehenden Verwaltungsübertretungen nicht übersehen werden, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten selbst persönlich annimmt. Ob der Unternehmer trotzdem persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit ist, hängt im Einzelfall davon ab, ob er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (Hinweis

E 30.03.1982, 81/11/0087, E 11.02.1985, 84/09/0106). [VwGH 19.05.1993, 93/09/0028]

Das Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems, von dem mit gutem Grund erwartet werden kann, dass es geeignet ist, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (hier § 3 Abs. 1 AuslBG) sicherzustellen, hat der Beschuldigte aber nicht unter Beweis gestellt, wenn er es insbesondere unterlassen hat, im Einzelnen anzugeben, auf welche Art, in welchem Umfang und in welchen zeitlichen Umständen er Kontrollen durchgeführt hat (Hinweis E 13.10.1988, 88/08/0201, 0202). [VwGH 19.05.1993, 93/09/0028]

Zusammengefasst ergibt sich daher, dass der Bf zu seiner Entlastung vorbringen hätte müssen, in wie weit er Mitarbeiter mit der Einhaltung der Vorschriften des LSD-BG beauftragt hat, in wie fern er diese geschult und ihnen Anweisungen erteilt hat bzw. wie er entsprechende Kontrollen und Überprüfung der Einhaltung seiner Anweisungen vorgenommen hat. Tatsächlich hat der Bf aber lediglich vorgebracht, dass eine Mitarbeiterin sich um die Entsendung der Arbeitnehmer gekümmert habe. Diese habe zwar nicht genau gewusst, welche Arbeitnehmer eingesetzt werden müssten und welche Unterlagen erforderlich seien, dennoch hat der Bf diese Mitarbeiterin eingesetzt.

Insofern muss davon ausgegangen werden, dass seine Mitarbeiterin entweder nicht eingeschult war, ihr keine Anweisungen erteilt wurden bzw. sie nicht entsprechend kontrolliert wurde. Von einem entsprechenden Kontrollsystem kann insofern nicht ausgegangen werden.

Gerade ein solches Kontrollsystem wäre aber erforderlich gewesen um die hier eingetretene Übertretung des LSD-BG zu vermeiden. Der entsprechende Einsatz von Mitarbeitern hätte es dem Bf auch ermöglicht, ohne eine Verwaltungsübertretung zu riskieren, vom Unternehmen abwesend zu sein. Wie bereits ausgeführt, sind die Lebensumstände des Bf sehr bedauerlich, dennoch wäre er verpflichtet gewesen, im Vorfeld – sowie beim Einsatz von Arbeitnehmern überhaupt – für ein entsprechendes Kontrollsystem Sorge zu tragen. Nachdem ein solches Kontrollsystem nicht eingerichtet war, kann dies nicht als strafmildernd Berücksichtigung finden.

V.7. Zusammengefast war der Beschwerde daher im Hinblick auf die Strafzumessung insofern Folge zu geben, als die Geldstrafen auf 1.000 Euro, insgesamt daher 7.000 Euro bzw. die Ersatzfreiheitsstrafen auf 33 Stunden, insgesamt daher 231 Stunden herabgesetzt werden.

Darüber hinaus war die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

Gemäß § 52 Abs. 1 und Abs. 2 VwGVG war der Beitrag zu den Kosten des Verfahrens vor der belangten Behörde auf 700 Euro zu reduzieren. Im Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich fallen keine Kosten an.

VI. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

VI.1. 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.

VI.2. Darüber hinaus stellt die konkrete Strafzumessung jeweils eine Beurteilung des Einzelfalles dar. Die Strafzumessung ist insofern stets vom konkreten Sachverhalt und von der konkreten Verantwortung sowie dem Verhalten des jeweiligen Beschuldigten sowie den jeweiligen Milderungs- und Erschwerungsgründen abhängig.

Somit liegt eine Einzelfallentscheidung vor, die nicht verallgemeinerungsfähig ist. Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung liegt insofern nicht vor. Auch aus diesem Grund war die ordentliche Revision für unzulässig zu erklären.

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

Gegen diese Entscheidung 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. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu

Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

1. Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

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 § 35 Abs. 2 LSD-BG wird darauf hingewiesen, dass mit der rechtskräftigen Bestrafung die Eintragung in die Evidenz des Kompetenzzentrum LSDB verbunden ist.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Lidauer