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-302119/28/BMa/TK

Datum:
Linz, 22. März 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bergmayr-Mann über die Beschwerde der R C P, vertreten durch g v s Rechtsanwälte, x, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 11.09.2018, GZ: Ge-654/18, wegen Übertretung des Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung und unter Berücksichtigung des Erkenntnisses des VwGH vom 22.12.2020, Ra 2020/110192 bis 0195-6

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird mit der Maßgabe Folge gegeben, dass die verhängten Strafen aufgehoben und eine Gesamtstrafe in Höhe von 4.500 Euro verhängt wird.

II. Die Kosten für das Verfahren vor der belangten Behörde reduzieren sich auf 450 Euro. Für das Beschwerdeverfahren ist kein Kostenbeitrag zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Zu I.

1.1. Mit dem in der Präambel angeführten Bescheid wurde die Beschwerdeführerin (im Folgenden: Bf) wie folgt schuldig gesprochen und bestraft:

„Sie haben es als zur Vertretung nach außen befugtes Organ der Firma R Montage s.r.o. mit Sitz in x, verwaltungsstrafrechtlich zu vertreten, dass

1. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. A-J B (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S ') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.
2. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. R I B (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S ') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.
3. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. C-I G (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S ') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.
4. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. M-A I (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.
5. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. D R I (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form

zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.

6. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. F-M I (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.
7. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. A I M (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 19.3.2018 um 8.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x (Bauvorhaben ‚M S') beschäftigt wurde. Selbiger konnte keine Lohnunterlagen vorlegen. Es konnte lediglich ein Lohnzettel vorgelegt werden. Da Arbeitgeber während des Zeitraumes der Entsendung Lohnunterlagen unmittelbar vor Ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, stellt dies eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

ad 1. bis ad 7.
§ 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Ziff. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

	Geldstrafe von EURO	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe	Freiheitsstrafe	gemäß
ad 1.	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
ad 2.	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
ad 3.	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
ad 4.	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
	€ 2.000,--	48 Stunden		§ 28 Ziff. 1 leg.cit.
	€ 14.000,--	336 Stunden		

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:
EUR 1.400,-- als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10 % der Strafe.

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher:
EUR 15.400,-- Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen (§ 54 d VStG)."
(Hervorhebungen nicht übernommen)

1.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitige Beschwerde, die dem LVwG OÖ gemeinsam mit dem bezughabenden Behördenakt vorgelegt wurde.

2.1. Das LVwG OÖ hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und am 24.06.2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, zu der die Bf mit ihrer rechtsfreundlichen Vertretung sowie ein Vertreter des Finanzamts gekommen waren. Das Verfahren wurde mit weiteren Verfahren, nämlich LVwG-302120, LVwG-302121 und LVwG-302122, zur gemeinsamen Verhandlung verbunden, weil diesen Akten dieselbe von den Organen des Finanzamts durchgeführte Kontrolle zugrunde liegt. Zur Befragung der Beschuldigten wurde eine Dolmetscherin beigezogen.

2.2. Der von der Bf, gegen das in dieser Sache ergangene Erkenntnis des LVwG OÖ vom 22.11.2019, erhobenen außerordentlichen Revision wurde mit Erkenntnis des VwGH vom 22.12.2020, Ra 2020/11/0192 bis 0195-6, insofern Folge gegeben, als das angefochtene Erkenntnis in seinem über den Schuldspruch hinausgehenden Umfang wegen Rechtswidrigkeit des Inhalts aufgehoben wurde. In ihrem die Schuldsprüche betreffenden Umfang wurde die Revision jedoch zurückgewiesen. Begründend wurde vom VwGH u.a. ausgeführt:

„5.3.2. In den vorliegenden Fällen wurden jeweils Geld- und Ersatzfreiheitsstrafen verhängt. Die Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen ist vor dem Hintergrund des Unionsrechts rechtswidrig (vgl. VwGH 15.10.2019, RA 2019/11/0033, 0034, mit Verweis auf das Urteil des EuGH vom 12. September 2019, Maksimovic, C-64/18 ua., und zur Verletzung der Meldepflicht nach dem LSD-BG auch das Erkenntnis VfGH 27.11.2019, E 2893-2896/2019).

Die angefochtenen Erkenntnisse waren daher schon aus diesem Grund in Bezug auf ihren jeweiligen Strafausspruch sowie den daran anknüpfenden Kostenausspruch wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben. Dadurch erübrigte sich, auf das weitere den Strafausspruch betreffende Zulässigkeitsvorbringen der Revisionswerberin einzugehen.“

3. Erwägungen des LVwG OÖ:

3.1. Folgender für die Strafausmessung rechtlich relevante Sachverhalt wird der Entscheidung zugrunde gelegt:
Die Bf verfügt über ein monatliches Einkommen von 1.700 Euro und ist sorgepflichtig für ein Kind mit 14 Jahren.
Die Bf ist verwaltungsstrafrechtlich unbescholten. Von der festgestellten Übertretung waren sieben Arbeitnehmer betroffen. Seit den festgestellten Übertretungen ist ein Zeitraum von ca. 3 Jahren verstrichen.

3.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich die Feststellungen zu den Einkommens-, Vermögens- und persönlichen Verhältnissen der Bf aus ihrer Angabe in der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.06.2019 ergeben. Im Übrigen ergeben sich die Feststellungen aus den vorliegenden Verfahrensakten.

3.3. In rechtlicher Hinsicht hat das LVwG OÖ erwogen:

3.3.1. Die maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen lauten:

§ 22 Abs. 1 LSD-BG in der zur Tatzeit geltenden Fassung:
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.

§ 28 Z 1 LSD-BG in der zum Tatzeitpunkt geltenden Fassung:
Wer als Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 oder Abs. 1a 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.

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

3.3.2. Weil der Schuldspruch in Rechtskraft erwachsen ist, erübrigt sich eine Auseinandersetzung mit diesem.

3.3.3. Der EuGH hat mit Urteil vom 12.09.2019 in den verbundenen Rechtssachen C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, Maksimovic und andere, zu den Bestimmungen des § 7d Abs 1 und 2 sowie des § 7i Abs 4 AVRAG C-64/18 ausgesprochen, dass Art. 56 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die für den Fall der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen in Bezug auf die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und auf die Bereithaltung von Lohnunterlagen die Verhängung von Geldstrafen vorsieht, die einen im Vorhinein festgelegten Betrag nicht unterschreiten dürfen, die für jeden betreffenden Arbeitnehmer kumulativ und ohne Beschränkung verhängt werden, zu denen im Fall der Abweisung einer gegen den Strafbescheid erhobenen Beschwerde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt und die im Fall der Uneinbringlichkeit in Ersatzfreiheitsstrafen umgewandelt werden.

Das Urteil des EuGH ist maßgeblich auf das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gestützt, sodass die Entscheidung auch auf andere gesetzliche Bestimmungen anzuwenden ist, die mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip unvereinbar sind.
Weil nun aber die innerstaatlichen hier anzuwendenden gesetzlichen Regelungen des § 22 Abs. 1 LSD-BG iVm § 28 leg.cit. in Widerspruch zum Verhältnis-mäßigkeitsprinzip stehen, haben diese gem. dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts, soweit sie diesem entgegenstehen, unangewendet zu bleiben.

So hat der VwGH in seinem Erkenntnis vom 15.10.2019, Ra 2019/11/0033 bis 0034-6 im Wesentlichen ausgeführt, dass nationales Recht verdrängt ist, das im Widerspruch zu unmittelbar anwendbarem Unionsrecht steht. Die Verdrängungswirkung des Unionsrechts hat zur Folge, dass die nationale Regelung in jener Gestalt anwendbar bleibt, in der sie nicht mehr im Widerspruch zum Unionsrecht steht. Nationales Recht bleibt insoweit unangewendet, als ein Verstoß gegen unmittelbar anwendbares Unionsrecht gegeben ist. Die Verdrängung darf also bloß jenes Ausmaß umfassen, das gerade noch hinreicht, um einen unionsrechtskonformen Zustand herbeizuführen. Dabei sind die unionsrechtlichen Erfordernisse in das nationale Gesetz "hineinzulesen".
Im vorerwähnten Erkenntnis führt das Höchstgericht in Bezug auf die Bestimmungen des AVRAG, die mit den im gegenständlichen Verfahren vergleichbar sind, aus:
„§ 7i Abs. 4 AVRAG enthält zwar Strafhöchstgrenzen, die nach ihrem Wortlaut für die Bemessung der jeweiligen Geldstrafe (‚für jede/n Arbeitnehmer/in') gelten, nicht aber für die Summe der Geldstrafen bei Verletzung der Bereitstellungspflicht bezüglich mehrerer Arbeitnehmer. Eine unionsrechtskonforme Rechtslage mithilfe der Verdrängung von nationalem Recht (eine andere Methode steht im Rahmen der Vollziehung der Gesetze nicht zur Verfügung) kann gegenständlich am ehesten dadurch hergestellt werden, dass die Wortfolge ‚für jede/n Arbeitnehmer/in' in § 7i Abs. 4 AVRAG unangewendet bleibt, weil damit im Ergebnis dem sich aus Rn 42

und 47 des Urteils des EuGH ergebenden Erfordernis einer Höchstgrenze für die Summe aller Geldstrafen bei Verstößen gegen die Bereitstellungspflicht betreffend mehrere Arbeitnehmer Rechnung getragen wird.
Dass damit die Verletzung der Bereitstellungspflicht, auch wenn sie mehrere Arbeitnehmer betrifft, nur mehr eine einzige Strafe nach sich zieht, ist zwingende Rechtsfolge des Erfordernisses, die Unionsrechtskonformität bei möglichst weitgehender Erhaltung des nationalen Rechts herzustellen. Denn die Alternative, mangels Normierung einer Höchststrafe durch den Gesetzgeber für Fälle der Verletzung der Bereitstellungspflicht hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer die gesamte Strafbestimmung wegen Unionsrechtswidrigkeit unangewendet zu lassen, würde zu einem noch weitergehenden Eingriff in das nationale Recht führen.“

Wie der VwGH mit seinem Erkenntnis vom 22.12.2020, Ra 2020/11/0192 bis 0195-6 festgestellt hat, ist die Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen vor dem Hintergrund des Unionsrechts rechtwidrig. Daher wurde das Erkenntnis des LVwG OÖ vom 22.11.2019, LVwG-302119, in Bezug auf seinen Strafausspruch und den daran anknüpfenden Kostenausspruch aufgehoben, sodass die Strafe neu auszumessen ist

3.3.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG idgF sind Grundlagen für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.
Nach Abs. 2 leg.cit. sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40-46) 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 §§ 32-35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Die belangte Behörde hat in allen sieben Fällen jeweils die Mindeststrafe von 2.000 Euro, entsprechend dem 3. Strafsatz des § 28 Z 3 LSD-BG in der zur Tatzeit geltenden Fassung, verhängt.
Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit bei Ausmessung der Strafe ist nach der Judikatur des VwGH – siehe oben - eine Gesamtstrafe zu verhängen, sodass die erstinstanzlich verhängten Strafen aufzuheben und die zu verhängende Strafe im Beschwerdeverfahren neu zu bemessen ist.

Wie sich aus den Feststellungen ergibt, ist von einem geschätzten monatlichen Nettoeinkommen von 1.700 Euro und der Sorgepflicht für ein Kind auszugehen. Strafmildernd ist die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit der Bf und die

lange Verfahrensdauer zu werten. Straferschwerend jedoch die Anzahl von sieben von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmern.
Fallbezogen ist unter Beachtung aller maßgeblichen Aspekte der Ausmessung der Geldstrafe die Festsetzung einer solchen in Höhe von 4.500 Euro tat- und schuldangemessen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich im Verfahren vor dem LVwG OÖ herausgestellt hat, dass die Bf ein niedrigeres monatliches Nettoeinkommen bezieht, als von der belangten Behörde angenommen und sie überdies sorgepflichtig für ein Kind ist.
Die Verhängung einer Geldstrafe in dieser Höhe ist aus spezialpräventiven Gründen unabdingbar und aus generalpräventiven Gründen geboten.
Die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe hatte unter Hinweis auf das zitierte Erkenntnis des VwGH vom 22.12.2020, Ra 2020/11/192 bis 0195-6, mwN nicht stattzufinden.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu II. Kostenentscheidung:

Weil die Beschwerde hinsichtlich des Strafausspruchs erfolgreich war, ist kein Kostenbeitrag zu leisten (§ 52 Abs. 8 VwGVG).

Zu III. 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. Insbesondere weicht die gegenständliche Entscheidung nicht von der als einheitlich zu beurteilenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab.

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

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.

H i n w e i s

Mit der rechtskräftigen Bestrafung ist die Eintragung des Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die beim Kompetenzzentrum LSD-BG zu führende Evidenz verbunden (§ 35 Abs. 2 LSD-BG).

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bergmayr-Mann