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-302700/8/Kl/CG

Datum:
Linz, 15. Juni 2021

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde der B E M C, Portugal, vertreten durch S & H Rechtsanwälte GmbH, K, G, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Gmunden vom 18. Februar 2020, GZ: BHGM/919070120677/19, wegen Verwaltungs-übertretungen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 15. April 2021

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird hinsichtlich der Schuld mit der Maßgabe abgewiesen, dass
   - in den Spruchpunkten 1 und 2 jeweils im Einleitungssatz nach der Wortfolge „als Verantwortliche“ die Wortfolge „handelsrechtliche Geschäftsführerin“ einzufügen ist,
   - der Spruchpunkt 2 wie folgt zu berichtigen ist:
     „Beschäftigungsausmaß: 128 Stunden
     Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 2.516,68 Euro
     Tatsächlich geleistetes Entgelt: 386,60 Euro
     Unterentlohnung in Euro: 2.130,08, Unterentlohnung in Prozent: 84,64 %“,
   - die verletzte Rechtsvorschrift zu Spruchpunkt 1 um die Zitierung „und § 22 Abs. 1“ zu ergänzen ist und
   - das LSD-BG mit „BGBl. I Nr. 44/2016 idF. BGBl. I Nr. 32/2018“ zu zitieren ist.

   Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern stattgegeben, als zu Faktum 1 die Geldstrafe auf 500 Euro, zu Faktum 2 die

Geldstrafe auf 1.000 Euro herabgesetzt wird und eine Ersatzfreiheitsstrafe entfällt.

Im Übrigen (Haftungsausspruch) wird die Beschwerde abgewiesen.

II. Der Kostenbeitrag erster Instanz ermäßigt sich auf 150 Euro. Zum Beschwerdeverfahren entfällt ein Kostenbeitrag.

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

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Gmunden vom 18. Februar 2020, GZ: BHGM/919070120677/19, wurde gegen die Beschwerdeführerin eine Geldstrafe von 1) 750 Euro (Ersatzfreiheitsstrafe 2 Tage 2 Stunden) und 2) 2.000 Euro (Ersatzfreiheitsstrafe 2 Tage, 19 Stunden) wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß 1) § 27 Abs. 1 iVm § 15 Abs. 2 LSD-BG und 2) § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG verhängt und Folgendes vorgeworfen:
„1. Datum/Zeit: 26.11.2018 – 11.12.2018, 08:00Uhr
Ort: G, H H-Straße x

Sie haben als Verantwortliche der Firma B M Lda mit Sitz in B, Dr. J, No x, l A, Portugal, zu verantworten, dass die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen nach §§ 21 und 22 trotz nachweislicher Aufforderung vom 11.12.2018, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse nicht spätestens bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages, das war der 13.12.2018, abgesandt und somit fristgerecht übermittelt wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 15 Abs. 2 nicht übermittelt.

Folgende Unterlagen wurden nicht fristgerecht übermittelt:
Arbeitszeitaufzeichnungen für die Lohnmonate November und Dezember 2018 und die Unterlagen betreffend Lohneinstufung
Arbeitnehmer/in: F C S D A
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Portugal
Tätigkeit: Feuerfestmaurer
Arbeitsantritt: 26.11.2018
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: G, H, 11.12.2018 um 08:00 Uhr

2. Datum/Zeit: 26.11.2018 – 11.12.2018, 08:00Uhr
Ort: G, H H-Straße x, Baustelle

Sie haben als Verantwortliche(r) der Firma B M Lda in B, Dr. J, No. x, l A, Portugal, zu verantworten, dass nachstehende/r 1 Arbeitnehmer/in/innen beschäftigt wurde/n, ohne ihm/ihr/ihnen zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.

Folgende Person/en wurden beschäftigt:
Arbeitnehmer/in F C S D A,
geb.: x
Staatsangehörigkeit: Portugal
Tätigkeit: Feuerfestmaurer
Einstufung und Kollektivvertrag: Feuerfestmaurer
Beschäftigungszeitraum: 26.11.2018 bis 11.12.2018
Beschäftigungsausmaß: 110 Stunden

Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: G, H H
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 2189,90
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 342,20
Unterentlohnung in EURO: 1847,70, Unterentlohnung in Prozent: 84,37%“

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und das Straferkenntnis im vollen Umfang bekämpft und die Stattgabe der Beschwerde und Einstellung des gegenständlichen Verfahrens beantragt.
Begründend wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass zentraler Punkt für die Beurteilung sei, dass den Dienstnehmern dasselbe Nettogehalt zukommen müsse wie dies nach österreichischen gesetzlichen, verordnungsmäßigen oder kollektivvertraglichen Regelungen zustehen würde. Es sei daher auf portugiesisches Entgeltrecht abzustellen, wonach „de ajudas de custo“ als Entgelt und nicht als echter Aufwandersatz nach § 49 Abs. 3 ASVG zu qualifizieren sei. Es hätten daher diese Nettozahlungen ebenfalls in die Berechnung der BUAK Eingang finden müssen und wäre keine Unterentlohnung gegeben. Auch wurde unter Hinweis auf den Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe iVm Kollektivvertrag für Feuerfest- und Schonstein(Kamin)bau die Einbeziehung von nicht fälligem Weihnachtsgeld bemängelt. Es wurde geltend gemacht, dass die Dienstnehmer der Beschwerdeführerin gemeinsam mit den Arbeitern der Fa. e GmbH beim Betonwerk H und gemeinsam am selben Werk tätig gewesen seien. Es werde daher Arbeitskräfteüberlassung eingewendet. Die B M sei daher nicht Arbeitgeber und habe nicht gegen LSD-BG verstoßen. Auch liege Verfolgungsverjährung vor. Schließlich wurde die Verfassungswidrigkeit der Normen der §§ 21f LSD-BG vorgebracht und die Höhe der verhängten Strafen bekämpft.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Gmunden als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt und auf die Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung verzichtet. Es wurde mitgeteilt, dass keine Verwaltungsstrafvormerkungen gegen die Beschwerdeführerin aufscheinen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie Einsichtnahme in die Schriftsätze der Verfahrensparteien sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15. April 2021, zu welcher der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin, ein Vertreter der belangten Behörde und der Organpartei erschienen sind. Weiters wurde der Zeuge H S, BUAK, geladen und einvernommen. Eine Ladung des Zeugen F C S D A an der von der Beschwerdeführerin angegebenen Adresse konnte nicht erfolgen und wurde die Sendung retourniert. Eine Adressänderung wurde nicht bekanntgegeben.

4.1. Folgender Sachverhalt steht als erwiesen fest und wird der Entscheidung zu Grunde gelegt:

Bei einer Kontrolle der BUAK am 11. Dezember 2018 um 8:00 Uhr im Betonwerk H in G, H-Straße x, wurde der Arbeitnehmer F C S D A, portugiesischer Staatsangehöriger, als Monteur/Feuerfestmaurer bei Feuerfestmauerungen für einen neuen Betonbrandofen angetroffen. Der Feuerfestmaurer ist Arbeitnehmer der Fa. B M Lda mit Sitz in B, Portugal. Handelsrechtliche Geschäftsführerin des Unternehmens ist die Beschwerdeführerin gemeinsam mit ihrem Ehegatten S A C. Die Feuerfestmaurerarbeiten wurden als Subauftrag von der Fa. e GmbH übernommen, welche ihrerseits vom Betonwerk H beauftragt wurde. Die Fa. e ist eine große deutsche Firma, die auf Feuerfestbau spezialisiert ist. Bei der Kontrolle waren die Arbeitnehmer der Fa. B M für sich beisammen in einem beheizten Zelt, in welchem gearbeitet wurde. Es war ja Winterszeit zum Zeitpunkt der Kontrolle. Es handelte sich um große Stahlteile, die beplankt wurden und innen beheizt wurden. Arbeitnehmer anderer Firmen waren dort nicht anwesend. Es wurde nicht vermischt mit Arbeitnehmern anderer Firmen gearbeitet. Arbeiter der Fa. e waren nicht auf der Baustelle, lediglich der Bauleiter der Fa. e. Teilweise wurde Material der Fa. e geliefert, teilweise auch Materialpaletten mit portugiesischer Aufschrift. Der Stahlbau wurde von einer italienischen Firma durchgeführt.
Vom Arbeitnehmer S D A wurde ein Baustellenerhebungsbogen der BUAK in portugiesischer Sprache ausgefüllt, wonach er angab von 26.11. bis voraussichtlich 21.12.2018 auf der Baustelle zu sein, ein Bruttostundenlohn von 17,00 Euro vereinbart sei, eine Arbeitszeit von Montag – Freitag jeweils 10 Stunden und am Samstag 8 Stunden eingetragen wurde und als Aufwandsersatz für die Tätigkeit in Österreich 41,00 Euro pro Tag vereinbart sind. Als Partieführer wurde F E angeführt.
Bei der Kontrolle konnte ein Antrag auf eine A1-Bescheinigung für den Arbeitnehmer vorgewiesen werden. Eine ZKO3-Meldung für den Arbeitnehmer war bei der Kontrolle nicht bereitgehalten und vorgewiesen, war aber vom Portal der Finanzpolizei abrufbar. Die ZKO3-Meldung wurde am 23.11.2018 erstattet. Auch in dieser wurden die Anschrift der Baustelle und ein Bruttostundenentgelt von 17,00 Euro eingetragen. Ein Werkvertrag wurde vor Ort nicht vorgewiesen. Es wurden bei der Kontrolle die nach LSD-BG geforderten Unterlagen zur Einsichtnahme verlangt. Dabei waren Arbeitszeitaufzeichnungen bis 11.12.2018, der Arbeitsvertrag in deutscher oder englischer Sprache, Lohnzettel für den Lohnmonat November 2018, Lohnzahlungsbestätigung für den Lohnmonat November 2018 und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung des Arbeitnehmers nicht vorhanden und wurden nicht bereitgehalten und nicht vor Ort zur Einsichtnahme zugänglich gemacht. Es wurde daher dem Partieführer, mit welchem in deutscher Sprache eine gute Verständigung möglich war, ein Aufforderungsschreiben übergeben, wonach bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages, somit bis zum 13.12.2018, per Fax oder E-Mail (in

deutscher Sprache) der BUAK zu übermitteln sind: Auftragsschreiben, Arbeitsvertrag in deutscher oder englischer Sprache/Dienstzettel, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum November, Dezember 2018, Lohnzettel/sonstige Lohnaufzeichnungen für den Zeitraum November/Dezember 2018 sowie Lohnauszahlungs-nachweise/Banküberweisungsbelege für den Zeitraum November/Dezember 2018. Dieses Schreiben wurde von der Ansprechperson L E F J, Vorarbeiter, übernommen.
In der Folge wurde von der B ein Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer, Lohnzettel vom November 2018 und ein Auftragsschreiben der e an die B per E-Mail vom 12.12.2018 der BUAK übermittelt. Weiters wurden mit E-Mail vom 21.12.2018 Lohnzettel vom November 2018 sowie weitere Unterlagen für 15 Arbeitnehmer und Lohnzahlungsbestätigung vom November 2018 übermittelt und letztlich mit E-Mail vom 18.1.2019 ein Lohnzettel für Dezember 2018 sowie für 17 weitere Arbeitnehmer und Lohnzahlungsbestätigungen vom Dezember 2018 gesendet. Arbeitszeitaufzeichnungen für den Arbeitnehmer für die Lohnmonate November und Dezember 2018 und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung des Arbeitnehmers wurden der BUAK nicht übermittelt.
Nach den Angaben des Arbeitnehmers im Baustellenprotokoll übte er die Tätigkeit eines Monteurs für Feuerfestbau aus, hat 10 Jahre Berufserfahrung, hat einen Monatslohn für die Tätigkeit in Österreich von 17,00 Euro pro Stunde, und eine Arbeitszeit von 58 Stunden pro Woche, nämlich von Montag bis Freitag jeweils 10 Stunden und am Samstag 8 Stunden, erhält für die Tätigkeit in Österreich einen Aufwandersatz von 41,00 Euro pro Tag, ansonsten keine Zulagen, und ist auf der Baustelle seit 26.11.2018 tätig.
Der vorgelegte Werkvertrag zwischen e GmbH und B M Lda., datiert vom 5.10.2018, über einen Gesamtpreis von 191.400,00 Euro netto für die Zeit von 8. Oktober bis 21. Dezember 2018 für die Baustelle Zementwerk H GmbH beinhaltet die Beauftragung mit Arbeiten wie nachstehend angeführt: „interne Transportarbeiten auf der Baustelle, Ausmauerung von Rohrleitungen mit Kundenmaterial, Spritzen von Isolierungen“.
Der Arbeitsvertrag zwischen B M und F C S D A vom 23.11.2018 wurde als „zweckbefristeter Arbeitsvertrag“ geschlossen und wurde der Arbeitnehmer in der Funktion von 2B Monteur für eine monatliche Bruttovergütung von 660,00 Euro zuzüglich Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld aufgenommen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich Arbeiten in Portugal und im Ausland zu leisten. Als normale Arbeitszeit sind 40 Stunden pro Woche vereinbart. Der Vertrag wurde für den Zweck des Bauauftrages im Zementwerk H GmbH geschlossen.

Gemäß dem vorgelegten Lohnzettel/Gehaltsabrechnung vom November 2018 für den Arbeitnehmer F C S D A als 2B Maurer erhielt dieser einen Grundgehalt von 660,00 Euro (30 Tage zu 22,00 Euro) und Taggelder von 550,00 Euro (insgesamt 1.210 Euro). Davon wurde für 22 Tage Abwesenheit ein Betrag von 484,00 Euro

(22 Tage á 22,00 Euro) und eine wöchentliche Zulage von 287,00 Euro in Abzug gebracht. Es errechnet sich daher ein Bruttobetrag von 439,00 Euro (1.210 Euro minus 771 Euro). Das Brutto(grund)gehalt für November 2018 betrug daher 176,- Euro (660 Euro minus 484 Euro).
Lt. vorgelegter Gehaltsabrechnung für Dezember 2018 wurde ein Grundgehalt von 660,00 Euro zuzüglich Urlaubsgeld von 45,76 Euro zuzüglich einer Prämie von 50,00 Euro und zuzüglich Auslösung von 1.491,00 Euro, also insgesamt 2.246,76 Euro verrechnet. Davon wurden eine wöchentlich bezahlte Summe von 1.017,00 Euro, unbegründete Abwesenheit für einen Tag mit 22,00 Euro, sowie 13 nicht abrechenbare Tage á 22,00 Euro (13 mal 22 Euro = 286,00 Euro) in Abzug gebracht. Es ergibt sich sohin ein Bruttobetrag von 921,76 Euro. Das Brutto(grund)gehalt für Dezember 2018 betrug daher 447,76 Euro (755,76 Euro minus 308,- Euro).

Nach den Angaben des Arbeitnehmers im von ihm ausgefüllten Protokoll in Zusammenhalt mit den im betreffenden Arbeitsvertrag vereinbarten 40 Stunden pro Woche ergeben sich folgende Arbeitszeiten, die zu Grunde gelegt werden:
Im November 2018 von 26. – 30. November (Montag bis Freitag) jeweils 10 Stunden, insgesamt 50 Stunden.
Im Dezember 2018: Am 1. Dezember (Samstag) 8 Stunden, von 3. – 7. Dezember (Montag bis Freitag) jeweils 10 Stunden, insgesamt 50 Stunden, und am 10. und 11. Dezember (Montag und Dienstag, am 11. Dezember war Kontrolltag) jeweils 10 Stunden, also insgesamt 20 Stunden. Dies ergibt insgesamt eine Stundenanzahl von 78 Stunden.

Nach den weiteren Angaben des Arbeitnehmers sollte er bis 21. Dezember 2018 arbeiten, woraus sich zusätzlich noch folgende Arbeitszeiten ergeben:
12. – 14. Dezember (Mittwoch bis Freitag) jeweils 10 Stunden, insgesamt 30 Stunden, 15. Dezember (Samstag) 8 Stunden und 17. – 21. Dezember (Montag bis Freitag) jeweils 10 Stunden, insgesamt 50 Stunden. Es ergeben sich sohin zusätzlich noch 88 Stunden.

Aus den vorgelegten Lohnabrechnungen in Verbindung mit dem vorgelegten Arbeitsvertrag ergibt sich ein monatliches Bruttoentgelt von 660,00 Euro (Tagessatz von 22,00 Euro x 30 Tage), wobei im November 2018 22 nicht gearbeitete Tage abgezogen wurden und im Dezember 2018 14 nicht gearbeitete Tage abgezogen wurden.
Darüber hinaus wurden im November Taggeld bzw. Aufwandersatz von 263,00 Euro und im Dezember 2018 Taggeld bzw. Aufwandersatz in Höhe von 474,00 Euro geleistet. Zusätzlich wurden im Dezember 2018 auch ein Urlaubsgeld von 45,76 Euro und eine Prämie in Höhe von 50,00 Euro geleistet.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den vorgelegten Unterlagen, insbesondere Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Antrag zur A1-Bestätigung, ZKO3-Meldung und Angaben des Arbeitnehmers in dem aufgenommenen Baustellenprotokoll.
Die Angaben des Arbeitnehmers anlässlich der Kontrolle stellen sich erfahrungsgemäß als glaubwürdig, weil unmittelbar bei der Kontrolle ausgeführt, dar. Diese Angaben können auch anhand der Lohnabrechnungen und des Arbeitsvertrages nachvollzogen werden. Insbesondere decken sich die aus den Angaben des Arbeitnehmers errechneten Arbeitszeiten mit den den Lohnabrechnungen zu Grunde gelegten Arbeitszeiten bzw. Arbeitstagen. Es musste auch gewertet werden, dass weder vor Ort unmittelbar bei der Kontrolle Arbeitszeitaufzeichnungen vorlagen noch solche über Aufforderung übermittelt wurden noch auch später noch vorgelegt wurden. Es musste auch gewürdigt werden, dass auch im Zuge des Verwaltungsstrafverfahrens keine Mitwirkung der Beschuldigten hinsichtlich Darlegung der Arbeitszeiten und Entlohnung erfolgte. Die von ihr beantragte Zeugeneinvernahme konnte nicht durchgeführt werden, da eine Ladung des Zeugen an der von der Beschuldigten angegebenen Adresse nicht möglich war. Eine allfällige Adressänderung wurde von der Beschwerdeführerin im Zuge des Verfahrens nicht bekanntgegeben. Auch bekam die Beschwerdeführerin ausreichend Parteiengehör und wurde auch zur Verhandlung geladen. Ein Ausbleiben bei der Verhandlung wurde von der Beschuldigten nicht entschuldigt. Auch hinsichtlich eines Aufwandersatzes bzw. Wertung der „Auslosung“ bzw. „wöchentlichen Zulage“ als Aufwandersatz wirkte die Beschuldigte nicht mit, sondern begnügte sich mit einer Bestreitung. Hingegen ist ihr entgegen zu halten, dass der Arbeitnehmer bei der Kontrolle einen Aufwandersatz für Essen, Trinken, Unterkunft angibt. Es decken sich daher diese zusätzlichen Geldleistungen lt. Gehaltsabrechnung mit den Angaben des Arbeitnehmers hinsichtlich eines Aufwandersatzes.

Hinsichtlich der mangelhaften Übermittlung von Unterlagen, nämlich Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen über die Lohneinstufung des Arbeitnehmers, macht die Beschuldigte hingegen kein gegenteiliges Vorbringen und wird die mangelnde Übermittlung von der Beschuldigten zugegeben. Diese ist erwiesen.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 2 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 idF. BGBl. I Nr. 32/2018 (zum Tatzeitpunkt geltende Fassung) ist für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

Gemäß § 3 Abs. 3 LSD-BG hat ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt (ausgenommen Beiträge nach § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990), das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.
Sind nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag Sonderzahlungen vorgesehen, hat der Arbeitgeber diese dem entsandten Arbeitnehmer oder der grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskraft aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten (Abs. 4).
Für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind, gelten die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich (Abs. 6).

Gemäß § 15 Abs. 2 LSD-BG ist die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen ihrer Tätigkeit berechtigt, die Bereithaltung der Unterlagen nach den §§ 21 und 22 zu überwachen, Einsicht zu nehmen und Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und deren Übermittlung zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

Gemäß § 22 Abs. 1 LSD-BG haben Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 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.

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

Gemäß § 27 Abs. 1 LSD-BG begeht, wer die erforderlichen Unterlagen entgegen den §§ 12 Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen den §§ 14 Abs. 2 oder 15 Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.

Gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG begeht, wer als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer betroffen, beträgt die Geldstrafe für jeden Arbeitnehmer 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.

Gemäß § 29 Abs. 4 LSD-BG beträgt die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des ersten Satzes ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung (§ 31 Abs. 2 VStG) beträgt bei Unterentlohnungen fünf Jahre; für den Beginn des Laufs der Strafbarkeitsverjährung sind erster und zweiter Satz maßgeblich.

5.2. Im Grunde des von der Beschuldigten zugegebenen und erwiesenen Sachverhaltes ist der objektive Tatbestand der Verwaltungsübertretung gemäß §§ 15 Abs. 2, 22 Abs. 1 und 27 Abs. 1 letzter Satz LSD-BG erfüllt. Es wurden keine Arbeitszeitaufzeichnungen und keine Unterlagen betreffend die Lohneinstufung des Arbeitnehmers vorgelegt, obwohl nachweislich am Kontrolltag 11.12.2018 von der BUAK eine schriftliche Aufforderung erging.
Es ist aber auch die subjektive Tatseite gegeben, zumal die Beschwerdeführerin keine entlastenden Umstände vorgebracht hat und auch keine Beweismittel benannt hat oder vorgelegt hat. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG war daher auch jedenfalls von zumindest fahrlässiger Tatbegehung auszugehen.

Die Beschwerdeführerin war zum Tatzeitpunkt lt. Firmenbuch handelsrechtliche Geschäftsführerin der Fa. B M Lda. Sie hat daher als handelsrechtliche Geschäftsführerin gemäß § 9 Abs. 1 VStG die Verwaltungsübertretung verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten. Diese Funktion war daher im Spruch des Straferkenntnisses zu ergänzen.

5.3. Hinsichtlich dem Faktum 2 betreffend Unterentlohnung ist auf die umfangreichen Erhebungen und Sachverhaltsfeststellungen (Punkt 4.1.) hinzuweisen. Daraus ergibt sich eine Unterentlohnung wie folgt:
Der Arbeitnehmer erhielt im November 2018 einen Brutto(grund)lohn von 176,00 Euro (30 Tage x 22 Euro Tagessatz = 660,00 Euro Gehalt, wovon für 22 nicht gearbeitete Tage 484,00 Euro (22,00 Euro x 22 Tage) abgezogen wurden. Daraus ergibt sich für die zwischen 26.11. und 30.11.2018 geleisteten 50 Stunden (ohne Unterscheidung zwischen Normalstunde und Mehrarbeit) ein Stundenlohn von 3,52 Euro brutto (176,00 Euro : 50 Stunden = 3,52 Euro).
Im Dezember erhielt der Arbeitnehmer einen Brutto(grund)lohn von 447,76 Euro (660,00 Euro + Urlaubsgeld von 45,76 Euro + Prämie von 50,00 Euro = 755,76 Euro. Davon wurden 14 nicht gearbeitete Tage á 22,00 Euro = 308,00 Euro abgezogen).
Es ergibt sich daher für den Zeitraum 1. Dezember bis 21. Dezember ein Stundenlohn von brutto 2,70 Euro (447,76 Euro : 166 Stunden = 2,70 Euro). Für den Zeitraum 1. Dezember bis einschl. 11. Dezember (Kontrolltag) ergibt sich sohin ein Entgelt von 210,60 Euro (2,70 Euro x 78 Stunden = 210,60 Euro).

Es wurden daher für den Zeitraum 26.11.2018 bis 11.12.2018 tatsächlich insgesamt 386,60 Euro Bruttolohn ausbezahlt.
Taggeld bzw. Auslosung sind (auch nach den Angaben des Arbeitnehmers) Aufwandersatz und können nicht als Entgelt angerechnet werden.

Gemäß § 3 Abs. 3 und 6 iVm § 29 Abs. 1 LSD-BG ist aber vom ersten Tag der Beschäftigung in Österreich an das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt zu leisten. Dieses ist gemäß dem Kollektivvertrag für Feuerfestmaurer- und Schornstein-(Kamin-)Bau iVm dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe wie folgt zu berechnen:
Unter Zugrundelegung einer 40-Stunden-Woche sind für 26.11. bis 30.11. (Montag bis Freitag) 40 Normalstunden und 10 Stunden Mehrarbeit zu entlohnen. Dies ergibt bei einem im November 2018 geltenden Mindestlohn lt. Kollektivvertrag von 17,38 Euro pro Stunde ein Bruttoentgelt von 695,20 Euro für 40 Normalstunden. Für Mehrarbeit ist ein Stundenlohn von 27,81 Euro zu veranschlagen. Der Kollektivvertrag für Feuerfest- und Schornstein-(Kamin-)bau 2018 sieht in § 2 vor, dass die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Bauindustrie und Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung gelten, sofern im Kollektivvertrag für Feuerfest- und Schornstein-(Kamin-)bau nichts anderes vereinbart ist. Im Kollektivvertrag für Feuerfest- und Schornstein-(Kamin-)bau 2018 sind für Mehr- und Überstunden keine Regelungen getroffen, sodass hinsichtlich der Mehr- und Überstunden der Anhang III des Kollektivvertrags für Baugewerbe und Bauindustrie zur Anwendung gelangt, welcher in § 2 lit. a für die Berechnung des Zuschlags für Überstunden und Mehrarbeit als Berechnungsbasis den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn zuzüglich 20 % vorsieht. Daraus ergibt sich eine Berechnungsbasis von 20,85 Euro (17,38 Euro + 20 % = 20,85 Euro). Der Mehrstundenzuschlag von 50 % beträgt daher 10,43 Euro. Es ergibt sich daher ein Stundenlohn für die Mehrarbeitsstunde von 27,81 Euro (17,38 Euro + 10,43 Euro Zuschlag = 27,81 Euro). Für 10 Stunden Mehrarbeit im November ergeben sich daher 278,10 Euro. Der zustehende Mindestlohn für November lt. Kollektivvertrag beträgt daher insgesamt 973,30 Euro (695,20 Euro + 278,10 Euro = 973,30 Euro).
Für die im Dezember geleisteten 60 Normalstunden und 18 Stunden Mehrarbeit ergibt sich sohin ein Mindestlohn von insgesamt 1.543,38 Euro (60 Stunden x 17,38 Euro = 1.042,80 Euro. 18 Mehrarbeitsstunden x 27,81 Euro = 500,58 Euro. 1.042,80 Euro + 500,58 Euro ergeben 1.543,38 Euro).
Es gebührt daher dem Arbeitnehmer für die in Österreich geleistete Arbeit insgesamt ein Bruttoentgelt von 2.516,68 Euro (973,30 Euro + 1.543,38 Euro = 2.516,68 Euro).

Dabei ist ein Weihnachtsgeld nicht berücksichtigt bzw. zu berücksichtigen, da nach vorgelegtem Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis mit 23.11.2018 begann und daher die Mindestvoraussetzung von länger als einem Monat andauerndem Beschäftigungsverhältnis nicht vorliegt.

Die als Auslosung, wöchentliche Zulage, Taggeld udgl. bezeichneten Ersätze sind hingegen – wie der Arbeitnehmer bei der Kontrolle angab – als Aufwandsersatz für Essen, Unterkunft usw. anzusehen und daher gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG iVm § 49 Abs. 3 ASVG nicht als Entgeltbestandteil heranzuziehen.

Es steht daher ein tatsächlich geleistetes Gesamtentgelt von brutto 386,60 Euro einem nach österreichischem Recht gebührenden Gesamtentgelt von brutto 2.516,68 Euro gegenüber, mit anderen Worten beträgt die tatsächliche Entlohnung lediglich 15,36 % des gebührenden Entgeltes. Daraus ergibt sich eine Unterentlohnung von 84,64 %.

Es ist daher der objektive Tatbestand der Verwaltungsübertretung gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG einwandfrei erfüllt. Hinsichtlich einer Entlastung wurde von der Beschwerdeführerin nichts vorgebracht. Die Beschwerdeführerin als handelsrechtliche Geschäftsführerin der B M Lda. hat daher die Verwaltungsübertretung der Unterentlohnung verwaltungsstrafrechtlich gemäß § 9 Abs. 1 VStG zu verantworten.

5.4. Entgegen den Beschwerdeausführungen wird von einer Entsendung ausgegangen. Es wurden auch nachweislich nur die Arbeitnehmer der Beschwerdeführerin zusammenarbeitend angetroffen und nicht vermischt mit anderen Arbeitnehmern der e GmbH. Es gibt keine Anhaltspunkte für eine Eingliederung in und eine Weisungsunterworfenheit unter den Betrieb der e GmbH sowie für eine Aufsicht der e. Darüber hinaus sind sowohl Lohnunterlagen vom Arbeitgeber zu übermitteln als auch die Bestimmungen der Entlohnung vom Arbeitgeber einzuhalten. Für die vorgeworfenen Tatbestände ist daher die Unterscheidung Entsendung/Arbeitskräfteüberlassung nicht von Relevanz.

5.5. Der Einwand der Beschwerdeführerin hinsichtlich einer Verjährung trifft nicht zu. Die Tat wurde von 26.11.2018 – 11.12.2018 begangen. Die Aufforderung zur Rechtfertigung als erste Verfolgungshandlung erging am 3. September 2019. Dies liegt daher noch innerhalb der einjährigen Verfolgungsverjährungsfrist gemäß § 31 Abs. 1 VStG, da die Frist gemäß § 31 Abs. 1 Satz 2 VStG von dem Zeitpunkt zu rechnen ist, an dem die strafbare Tätigkeit abgeschlossen worden ist oder das strafbare Verhalten aufgehört hat. Dies ist der 11.12.2018. Darüber hinaus wird aber auch auf die (auf 3 Jahre) verlängerte Verfolgungsverjährungsfrist hinsichtlich der Unterentlohnung gemäß § 29 Abs. 4 LSD-BG hingewiesen, wonach diese bis Ende Dezember 2021 läuft.
Hinsichtlich einer Verjährung bzw. Entscheidungsfrist im verwaltungsgerichtlichen Verfahren wird auf die Sonderbestimmung des § 2 Abs. 1 Z. 2 und Z. 3 verwaltungsrechtliches COVID-19-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 16/2020 idF. BGBl. I

Nr. 59/2020 iVm § 9 Abs. 6 Satz 2 verwaltungsrechtliches COVID-19-Begleitgesetz idF. BGBl. I Nr. 2/2021 hingewiesen.

5.6. 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.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind 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 Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten 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 soweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

Die belangte Behörde hat ihrer Strafbemessung ein durchschnittliches Nettoeinkommen von 2.000 Euro und kein Vermögen sowie keine Sorgepflichten zu Grunde gelegt und Unbescholtenheit mildernd berücksichtigt.
Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren wird die Sorgepflicht für 2 minderjährige Kinder geltend gemacht. Dies musste nunmehr bei der Strafbemessung bei den persönlichen Verhältnissen berücksichtigt werden. Da der Gatte weiterer handelsrechtlicher Geschäftsführer des Unternehmens ist, kann keine Unterhaltspflicht berücksichtigt werden. Auch ist die mittlerweile eingetretene überlange Verfahrensdauer nach der Rechtsprechung der Gerichtshöfe öffentlichen Rechts als mildernd zu berücksichtigen. Diesen Milderungsgründen sind hingegen die Uneinsichtigkeit der Beschwerdeführerin entgegenzuhalten sowie die schwerwiegende Unterentlohnung von 84,64 %. Dieses Ausmaß hat einen wesentlichen Ausschlag auf die Strafbemessung. Im Hinblick auf den gesetzlichen Höchstrahmen von 10.000 Euro gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG ist daher die nunmehr auf 1.000 Euro herabgesetzte Geldstrafe im Hinblick auf die angeführten zu berücksichtigenden Milderungsgründe gerechtfertigt. Eine weitere Herabsetzung war aber im Grunde der hohen Unterentlohnung nicht mehr zu rechtfertigen. Die verhängte Geldstrafe ist geeignet die Beschuldigte zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten sowie auch andere Normunterworfene von einer Tatbegehung abzuschrecken. Es ist daher das nunmehr verhängte Strafausmaß tat- und

schuldangemessen und den persönlichen Verhältnissen der Beschuldigten angepasst.

Hinsichtlich der Strafbemessung zum Faktum 1 mussten ebenfalls die Sorgepflichten berücksichtigt werden sowie die überlange Verfahrensdauer. Es ist daher auch diesbezüglich eine Strafherabsetzung gerechtfertigt. Die nunmehr verhängte Geldstrafe ist aber jedenfalls tat- und schuldangemessen und auch erforderlich um die Beschuldigte von einer weiteren Tatbegehung abzuhalten. Eine weitere Strafherabsetzung war aber auch insofern nicht gerechtfertigt, als das Vorlegen gerade der geforderten Unterlagen wie Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen über die Lohneinstufung erforderlich ist um eine gesetzeskonforme Entlohnung nachkontrollieren zu können bzw. um eine Unterentlohnung feststellen zu können.

Im Übrigen wurden bereits durch die belangte Behörde das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 12. September 2019, Maksimovic, sowie auch die Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes und Verfassungsgerichtshofes zum LSD-BG bei der Strafbemessung berücksichtigt.

Ein Absehen von der Strafe bzw. eine Ermahnung war gemäß § 45 Abs.1 Z. 4 VStG nicht anzuwenden, da ein geringfügiges Verschulden nicht gegeben ist. Geringfügigkeit des Verschuldens ist nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes dann anzunehmen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Beschuldigten weit hinter dem in der Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt der Strafnorm zurückbleibt. Dies ist nicht gegeben. Fehlt aber nur eine Voraussetzung gemäß § 45 Abs. 1 Z. 4 VStG so ist ein Absehen nicht in Betracht zu ziehen.

5.7. Eine Europarechtswidrigkeit kann entgegen den Beschwerdeausführungen den Bestimmungen des LSD-BG nicht entnommen werden. Im Übrigen wurden nähere Ausführungen bzw. eine rechtliche Begründung von der Beschwerdeführerin nicht gemacht. Das Landesverwaltungsgericht ist kein letztinstanzliches Gericht und daher nicht zu einer Vorlage zur Vorabentscheidung an den Europäischen Gerichtshof verpflichtet.
Auch die von der Beschwerdeführerin gehegten Bedenken hinsichtlich einer Verfassungswidrigkeit der Bestimmung, dass der Arbeitsvertrag in deutscher oder englischer Sprache bereitgehalten werden muss, teilt das Landesverwaltungsgericht nicht. Vielmehr ist eine effiziente Kontrolle auch nach der Entsenderichtlinie bzw. Durchführungsverordnung zur Entsenderichtlinie vorgesehen und haben die Mitgliedstaaten entsprechende Maßnahmen zu verfügen. Für eine effiziente Kontrolle vor Ort ist jedenfalls ein Arbeitsvertrag in einer verständlichen Sprache also in deutscher oder englischer Sprache erforderlich. Diese Maßnahme ist daher durchaus im Sinn der Richtlinie zulässig.

Auch sieht das Landesverwaltungsgericht in der Bestimmung des § 5 Abs. 1 VStG keine Europarechtswidrigkeit und wurde dies in Einzelfallenscheidungen auch vom Europäischen Gerichtshof bestätigt, da nach der Bestimmung des § 5 Abs. 1 VStG dem Beschuldigten eine Mitwirkung zur Entlastung offen steht und diesfalls die entscheidende Instanz das Vorbringen zu prüfen hat.

5.8. Bei diesem Verfahrensergebnis ermäßigt sich der Kostenbeitrag zum erstbehördlichen Verfahren auf 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafen, das sind insgesamt 150 Euro. Da die Beschwerde Erfolg hatte, entfällt ein Verfahrenskostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG.

6. 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 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 e

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 die von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelte Vorschreibung als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde eine aktualisierte Vorschreibung zugesandt.

3) Mit der rechtskräftigen Bestrafung ist die Eintragung der Beschuldigten und jenes Unternehmens, dem die Bestrafung zuzurechnen ist, in die Evidenz des Kompetenzzentrum LSDB verbunden.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt