

TE Lvwg Erkenntnis 2016/2/2 LVwG-10/257/14-2016

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 02.02.2016

Entscheidungsdatum

02.02.2016

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Norm

GIBG §24 Abs32 Z1

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat durch die Richterin Mag. Dr. Astrid Hutter über die Beschwerde des Herrn N. M., O., vertreten durch Rechtsanwalt Dr. P.Q., R.-Gasse 5, Salzburg, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung vom 19.11.2014, Zahl xxxxx,

zu Recht e r k a n n t:

I. Gemäß §§ 38 und 50 VwGVG wird der Beschwerde mit der Maßgabe keine Folge gegeben, als im Spruch „Rechtsgrundlage: § 45(1) Z.4 des Verwaltungsstrafgesetz“ zu entfallen hat.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Abs 4 VwGG eine Revision des Beschwerdeführers an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig; für die belangte Behörde und die revisionslegitimierte Formalpartei ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Verfahrensengang, Beschwerdevorbringen:

Mit dem angefochtenen Bescheid wird dem Beschwerdeführer vorgeworfen, dass er am 28.7.2014 in der Firma S. AG, mit Sitz in O., T.-Straße, als verantwortlicher Vorstand und somit als das gemäß § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen berufene Organ der S. AG, mit Sitz in O., T.-Straße, zu verantworten habe, dass von dieser Aktiengesellschaft am xx.x.xxxx auf der Website der Kronen Zeitung ein Stelleninserat veröffentlicht wurde, aus dem hervorgeht, dass eine 'Assistenz (M/W) Nebenberuflich - Option zum Hauptberuf' gesucht wird. Der Fließtext des Stelleninserates ist jedoch rein männlich gehalten („suchen wir als Unterstützung für unsere Berater nebenberufliche Mitarbeiter“). Weiters wurden folgende Anforderungen im Stelleninserat gestellt: 'perfekte Deutschkenntnisse'; 'EU-Staatsbürgerschaft oder unbeschränkte Aufenthaltsbewilligung'; 'Mindestalter 20 Jahre', obwohl laut § 23 Abs 1 GIBG der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb

des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen darf, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Diesbezüglich seien jedoch in dem Inserat keine Umstände erkennbar, die eine männliche Formulierung des Fließtextes notwendig machen, weiters die Anforderung perfekter Deutschkenntnisse, der Besitz einer EU-Staatsbürgerschaft oder unbeschränkte Aufenthaltsberechtigung sowie die Anforderung an ein Mindestalter von 20 Jahren erforderlich machen.

Er habe dadurch eine Verwaltungsübertretung gemäß § 23 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz begangen und wurde gemäß § 24 Abs 3 GIBG von der Verhängung einer Strafe abgesehen und ihm eine Ermahnung erteilt. Als Rechtsgrundlage wurde weiters § 45 Abs 1 Z 4 des Verwaltungsstrafgesetzes angeführt.

Gegen diesen Bescheid hat der Beschuldigte durch seinen Rechtsvertreter fristgerecht Beschwerde erhoben und insbesondere vorgebracht, dass er keinen Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen seiner Vertriebspartner habe und auch rechtlich nicht verpflichtet sei, deren geschäftliche Tätigkeiten wie zB das Schalten von Inseraten zu kontrollieren. Die S. AG arbeite mit selbstständigen Vertriebspartnern zusammen.

Am 6.7.2015 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung statt. Der Beschwerdeführer ist mit seinem Rechtsanwalt erschienen. Die Gleichbehandlungsanwältin hat sich für die Verhandlung entschuldigt. Für die belangte Behörde ist niemand erschienen.

Sachverhalt:

Der Beschwerdeführer ist einer von zwei verantwortlichen Vorstandsmitgliedern der S. AG (S.-AG) und seit 4.9.2008 kollektiv vertretungsbefugt und somit ein gemäß § 9 Abs 1 Verwaltungsstrafgesetz zur Vertretung nach außen berufenes Organ der S. AG.

Die S. AG hat ihren Sitz in der U., Salzburg, die offizielle E-Mail Adresse ist, Telefonnummer lautet +43 xxx xxxxxx.

Das gegenständliche Inserat auf der Webseite der Kronenzeitung hat Michael V., Vertriebsdirektor für die S. AG, W.-Gasse 1/X.gasse 6, Y., in der ... geschaltet. Im Inserat wurde auf die Homepage ... für weitere Informationen hingewiesen und die Telefonnummer ist +43 xxx xxxxxx angegeben. Die Bewerbung sollte auf ... übermittelt werden.

Die S. AG ist eine konzessionierte Wertpapierfirma, gewerblicher Vermögensberater und Versicherungsvermittler und arbeitet ausschließlich mit selbstständigen Vertriebspartnern, dazu zählen Vermögensberater, Wertpapiervermittler, Versicherungsmakler und Versicherungsagenten, zusammen.

Bei der Erbringung der Dienstleistungen bedient sich die Gesellschaft einer hierarchisch aufgebauten Vertriebsstruktur. Alle gewerblichen Vermögensberater, die im konzessionspflichtigen Bereich tätig werden, sind vertraglich gebundene Vermittler oder als Wertpapiervermittler an die S. AG angebunden.

Einen Teil der von den Versicherern bezahlten Provisionen erhält der Vertriebspartner, einen Teil die S. AG, die als Gegenleistung die Organisation zur Verfügung stellt.

Mit den Vertriebspartnern werden Partnerverträge abgeschlossen und erhalten diese Geschäftsanweisungen, nach denen sie sich zu richten haben. Die Geschäftsanweisungen sehen ua vor, dass die Schaltung von Inseraten (zB Stellenanzeigen) vorher mit der S. AG abgestimmt bzw deren Inhalt genehmigt werden müsse.

Es konnte kein funktionierendes Kontrollsystem festgestellt werden.

Beweiswürdigung:

Dieser Sachverhalt war aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens, insbesondere aufgrund der durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung, des Firmenbuchauszuges, der Geschäftsanweisung der S. AG vom September 2008 und des Berichtes über die Prüfung gemäß § 73 Abs 4 WAG 2007 der S. AG für das Geschäftsjahr 1.1.2014 bis 31.12.2014, als erwiesen anzusehen.

Rechtliches:

§ 9 Verwaltungsstrafgesetz (VStG)

(1) 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.

§ 40 Verwaltungsstrafgesetz

(1) Sieht die Behörde nicht schon auf Grund der Anzeige oder der darüber gepflogenen Erhebungen von der Verfolgung ab (§ 45), so hat sie dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, sich zu rechtfertigen.

(2) Die Behörde kann den Beschuldigten zu diesem Zweck zur Vernehmung laden oder ihn auffordern, nach seiner Wahl entweder zu einem bestimmten Zeitpunkt zu seiner Vernehmung zu erscheinen oder sich bis zu diesem Zeitpunkt schriftlich zu rechtfertigen. Dabei ist der Beschuldigte auf sein Recht hinzuweisen, zur Vernehmung einen Rechtsbeistand seiner Wahl beizuziehen.

(3) Hält sich der Beschuldigte nicht in der Gemeinde auf, in der die Behörde ihren Sitz hat, so kann sie die Vernehmung des Beschuldigten durch die Gemeinde seines Aufenthaltsortes veranlassen.

§ 45 Verwaltungsstrafgesetz

(1) Die Behörde hat von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn

1. die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Verwaltungsübertretung bildet;
2. der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen;
3. Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen;
4. die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind;
5. die Strafverfolgung nicht möglich ist;
6. die Strafverfolgung einen Aufwand verursachen würde, der gemessen an der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und der Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat unverhältnismäßig wäre.

Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

(2) Wird die Einstellung verfügt, so genügt ein Aktenvermerk mit Begründung, es sei denn, dass einer Partei gegen die Einstellung Beschwerde beim Verwaltungsgericht zusteht oder die Erlassung eines Bescheides aus anderen Gründen notwendig ist. Die Einstellung ist, soweit sie nicht bescheidmäßig erfolgt, dem Beschuldigten mitzuteilen, wenn er nach dem Inhalt der Akten von dem gegen ihn gerichteten Verdacht wusste.

§ 10 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

(1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/ Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt oder

2. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/ Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 9 ist diese/r Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin oder dem/der Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 23 Gleichbehandlungsgesetz

(1) Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

§ 24 Gleichbehandlungsgesetz

(1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/ Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt oder

2. entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen

Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren ist diese/r Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin oder dem/der Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 2 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)

(1) Arbeitsvermittlung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern (Dienstgebern) zur Begründung von Arbeitsverhältnissen (Dienstverhältnissen) oder mit Auftraggebern (Zwischenmeistern, Mittelspersonen) zur Begründung von Heimarbeitsverhältnissen im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zusammenzuführen, es sei denn, dass diese Tätigkeit nur gelegentlich und unentgeltlich oder auf Einzelfälle beschränkt ausgeübt wird. Unter den Begriff Arbeitsvermittlung fällt auch die Vermittlung von Arbeitssuchenden und von Au-pair-Kräften von Österreich in das Ausland und vom Ausland nach Österreich.

(2) Unentgeltlich im Sinne des Abs. 1 ist die Tätigkeit der Arbeitsvermittlung, wenn sie nicht auf Gewinn gerichtet ist und ohne sonstigen wirtschaftlichen Nutzen ausgeübt wird.

(3) Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch die Veröffentlichung und Verbreitung von Stellenangeboten und Stellengesuchen, es sei denn, dass diese nicht der Hauptzweck ist.

(4) Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte, sofern der Überlasser nicht die Pflichten des Arbeitgebers trägt.

(5) Jede auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit, die den Vorschriften dieses Bundesgesetzes widerspricht, ist untersagt.

Erwägungen:

Der Beschwerdeführer ist einer von zwei Vorstandsmitgliedern der S. AG. Die gesamte Firmenstruktur der Aktiengesellschaft ist hierarchisch aufgebaut. Die Vertriebspartner werden geschult, erhalten Geschäftsanweisungen, haben bzw. verweisen auf die Telefonnummer und die Homepage der Zentrale in Salzburg und die geschäftliche E-Mail Adresse lautet

Der Beschwerdeführer hat kein funktionierendes Kontrollsystem dargelegt, er hat nicht einmal eines behauptet, da er der Meinung ist, nicht dafür verantwortlich gemacht werden zu können.

Laut Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes obliegt es einem Geschäftsführer, der zur Vertretung einer Gesellschaft nach außen berufen ist und damit für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften Sorge zu tragen hat, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich überlässt, ein wirksames Kontrollsystem einzurichten, wobei er der Behörde bei einem Verstoß gegen die entsprechenden Vorschriften dieses System im Einzelnen darzulegen hat. Die bloße Erteilung von Weisungen reicht nicht hin, entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lässt.

Zu einem wirksamen Kontrollsystem gehört, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen wird, diese Verstöße dokumentiert werden und zu entsprechenden Konsequenzen (beispielsweise zu einer Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, allenfalls auch zu anderen Maßnahmen) führen, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden kann, dass die Einhaltung gewährleistet ist.

Der Beschwerdeführer hat ein funktionierendes Kontrollsystem nicht nachgewiesen und kann somit davon ausgegangen werden, dass ein Kontrollsystem in der Aktiengesellschaft hinsichtlich seiner Vertriebspartner nicht existiert.

Solange der Beschwerdeführer keinen strafrechtlich Verantwortlichen gemäß § 9 Abs 4 Verwaltungsstrafgesetz beauftragt, ist er für solche - wie die gegenständliche - Übertretungen verantwortlich.

Als Rechtsgrundlage für die Ermahnung hat die belangte Behörde neben der Bestimmung des § 24 Abs 3 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz auch § 45 Abs 1 Z 4 Verwaltungsstrafgesetz herangezogen. Auch in der Begründung ist die belangte Behörde von einer Ermahnung nach dem Verwaltungsstrafgesetz ausgegangen. Im Gleichbehandlungsgesetz ist nach § 24 Abs 3 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz beim erstmaligen Verstoß eine Ermahnung auszusprechen. Aufgrund dieser Spezialnorm durfte nicht auch noch nach dem Verwaltungsstrafgesetz eine Ermahnung ausgesprochen werden,

da dafür andere Voraussetzungen (geringfügiges Verschulden, unbedeutende Folgen der Tat) vorliegen müssen. Somit war die im Spruch angeführte Rechtsgrundlage nach § 45 Abs 1 Z 4 des Verwaltungsstrafgesetzes überflüssig.

Laut Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes liegt der Tatort dort, wo die Dispositionen und Anweisungen zur Vermeidung der Verstöße gegen die Verwaltungsvorschriften hätten gesetzt werden müssen.

Dem Beschwerdeführer ist jedoch beizupflichten, dass er gemäß § 40 Verwaltungsstrafgesetz von der belangten Behörde zu Unrecht keine Gelegenheit bekommen hat, sich schriftlich oder mündlich zu rechtfertigen. Der Beschwerdeführer hat erstmals mit Bescheid der belangten Behörde von der Verwaltungsübertretung Kenntnis erlangt.

Ergebnis:

Vor diesem Hintergrund war spruchgemäß zu entscheiden.

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Gemäß § 25a Abs 4 Verwaltungsgerichtsgesetz (VwGG) ist eine Revision wegen Verletzung in Rechten gemäß Art 133 Abs 6 Z 1 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig, wenn in einer Verwaltungsstrafsache eine Geldstrafe von bis zu € 750 und keine Freiheitsstrafe verhängt werden durfte und im Erkenntnis eine Geldstrafe von bis zu € 400 verhängt wurde. Da diese Voraussetzungen verfahrensgegenständlich vorlagen, ist für den Beschwerdeführer eine Revision ex lege ausgeschlossen.

Hingegen ist für die belangte Behörde eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig, da keine Rechtsfrage zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Entscheidung folgte vielmehr der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, die umfassend und einheitlich vorliegt. Weiters fehlten Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtsfrage.

Schlagworte

Ermahnung, Übertretung, Kontrollsystem

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGSA:2016:LVwG.10.257.14.2016

Zuletzt aktualisiert am

04.06.2020

Quelle: Landesverwaltungsgericht Salzburg LVwG Salzburg, <https://www.salzburg.gv.at/lvwg>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at