

# Anonymisierte Fassung

-1152641-

C-219/20 – 1

## Rechtssache C-219/20 Vorabentscheidungsersuchen

### Eingangsdatum:

26. Mai 2020

### Vorlegendes Gericht:

Landesverwaltungsgericht Steiermark (Österreich)

### Datum der Vorlageentscheidung:

12. Mai 2020

### Beschwerdeführer:

LM

### Belangte Behörde:

Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld

[OMISSIS]

### Antrag

auf

### Vorabentscheidung

gemäß Art. 267 AEUV

Parteien des Ausgangsverfahrens [OMISSIS]:

a) Beschwerdeführer: LM,

[OMISSIS] SK-91304 Kostolná-Záriečie

[OMISSIS]

DE

b) belangte Behörde: Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld,

[OMISSIS] 8230 Hartberg

[OMISSIS] [Or. 2]

c) mitbeteiligte Partei: Österreichische Gesundheitskasse

Kompetenzzentrum LSDB

[OMISSIS] 1100 Wien

[OMISSIS]

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat [OMISSIS] im Verfahren über die Beschwerden von LM [OMISSIS] gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld vom 12.03.2019, zugestellt am 20.02.2020, [OMISSIS] den

## BESCHLUSS

gefasst:

**I.** Dem Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV folgende Frage zur Entscheidung vorgelegt:

**1. Sind Artikel 6 EMRK, Artikel 41 Abs. 1 GRC und Artikel 47 Abs. 2 GRC dahingehend auszulegen, dass sie einer nationalen Norm, welche zwingend eine fünfjährige Verjährungsfrist bei einem Fahrlässigkeitsdelikt in einem Verwaltungsstrafverfahren vorsieht, entgegenstehen?**

**II.** [OMISSIS] [Verfahrensrechtliches] [Or. 3]

## Begründung

### I.

#### Sachverhaltsdarstellung und Verfahrensgang:

Am 19.06.2016 um ca. 09.50 Uhr wurde durch Erhebungsorgane der Finanzpolizei eine Kontrolle in 8271 Wagerberg [OMISSIS] durchgeführt. Dabei wurden vier Personen beim Verlegen von Fliesen angetroffen.

Bei den gegenständlichen Personen handelt es sich um entsandte Arbeitnehmer des slowakischen Unternehmens GVAS s.r.o. mit Sitz in [OMISSIS] 91304 Kostolná-Záriečie. Gesetzlicher Vertreter der GVAS s.r.o. war zum Kontrollzeitpunkt LM.

LM wurde aufgrund einer Strafanzeige der Wiener Gebietskrankenkasse wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 7i Abs. 5 AVRAG von der Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld gemäß § 7i Abs. 5 AVRAG idF BGBl. I Nr. 152/2015 zu einer Gesamtstrafe von € 6.600 (Strafe, Kosten) verurteilt. Konkret wurde dem Beschwerdeführer vorgeworfen, er habe als Verantwortlicher der Firma GVAS s.r.o. in 91304 Kostolná-Záriečie zu verantworten, dass die vier oben erwähnten Personen vom 11.07.2016 bis 21.07.2016 beschäftigt wurden, ohne diesen das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet zu haben. Alle vier Arbeitnehmer hätten Fliesen verlegt und Verfügarbeiten durchgeführt. Die Unterentlohnung für Person 1 und Person 2 habe € 103,80 bzw. 11,21 % betragen und wurde dafür jeweils eine Geldstrafe von € 2.000 (1 Tag Ersatzfreiheitsstrafe) verhängt. Die Unterentlohnung für Person 3 und Person 4 habe € 77,65 bzw. 9,07 % betragen, weshalb LM für diese beiden Übertretungen jeweils zu einer Geldstrafe von € 1.000 bzw. zu einer Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Dni (sic!) [Tagen – wahrscheinlich gemeint Stunden] verurteilt wurde.

**Am 19.06.2016 wurde die Kontrolle der Finanzpolizei durchgeführt. Das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld wurde dem Beschwerdeführer erst am 20.02.2020 zugestellt. [Or. 4]**

Bei dem im Sachverhalt beschriebenen Anlassfall handelt es sich beim Beschwerdeführer um den Verantwortlichen einer slowakischen Gesellschaft, dem aus Anlass eines anhängigen Verwaltungsstrafverfahrens wegen des Verdachts von vier Übertretungen des AVRAG Geldstrafen und Ersatzfreiheitsstrafen in der Höhe von € 6.600 (Strafe, Kosten, Barauslagen) bzw. im Falle der Uneinbringlichkeit für die ersten zwei Übertretungen jeweils 1 Tag/9 Dni (sic!) bzw. für die dritte und vierte Übertretung 16 Dni (sic!) Ersatzfreiheitsstrafe aufgetragen wurden. Die Bestimmung des § 7i Abs. 7 AVRAG ist in diesem Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark anzuwenden.

Bei den vorgeworfenen Handlungen handelt es sich um Fahrlässigkeitsdelikte und Verwaltungsstrafrecht.

Gegen diese verhängte Strafe wurde fristgerecht Beschwerde erhoben.

Die Bestimmung des § 7i Abs. 7 AVRAG idF BGBl. I Nr. 152/2015, wonach die Frist für die Strafbarkeitsverjährung fünf Jahre beträgt, ist somit in diesem Verfahren vom Landesverwaltungsgericht Steiermark anzuwenden.

## II.

Die maßgebliche Rechtslage stellt sich wie folgt dar:

Bestimmungen des Unionsrechtes:

Artikel 6 EMRK lautet:

## **Recht auf ein faires Verfahren**

(1) Jedermann hat Anspruch darauf, dass seine Sache in billiger Weise öffentlich und innerhalb **einer angemessenen Frist** gehört wird, und zwar von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht, das über zivilrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen oder über die Stichhaltigkeit der gegen ihn erhobenen strafrechtlichen Anklage zu entscheiden hat. Das Urteil muß öffentlich verkündet werden, jedoch kann die Presse und die Öffentlichkeit während der gesamten Verhandlung oder eines Teiles derselben im Interesse der Sittlichkeit, der öffentlichen Ordnung oder der nationalen Sicherheit in einem **[Or. 5]** demokratischen Staat ausgeschlossen werden, oder wenn die Interessen von Jugendlichen oder der Schutz des Privatlebens der Prozessparteien es verlangen, oder, und zwar unter besonderen Umständen, wenn die öffentliche Verhandlung die Interessen der Rechtspflege beeinträchtigen würde, in diesem Fall jedoch nur in dem nach Auffassung des Gerichts erforderlichen Umfang.

(2) Bis zum gesetzlichen Nachweis seiner Schuld wird vermutet, dass der wegen einer strafbaren Handlung Angeklagte unschuldig ist.

(3) Jeder Angeklagte hat mindestens (englischer Text) insbesondere (französischer Text) die folgenden Rechte:

- a) in möglichst kurzer Frist in einer für ihn verständlichen Sprache in allen Einzelheiten über die Art und den Grund der gegen ihn erhobenen Beschuldigung in Kenntnis gesetzt zu werden;
- b) über ausreichende Zeit und Gelegenheit zur Vorbereitung seiner Verteidigung zu verfügen;
- c) sich selbst zu verteidigen oder den Beistand eines Verteidigers seiner Wahl zu erhalten und, falls er nicht über die Mittel zur Bezahlung eines Verteidigers verfügt, unentgeltlich den Beistand eines Pflichtverteidigers zu erhalten, wenn dies im Interesse der Rechtspflege erforderlich ist;
- d) Fragen an die Belastungszeugen zu stellen oder stellen zu lassen und die Ladung und Vernehmung der Entlastungszeugen unter denselben Bedingungen wie die der Belastungszeugen zu erwirken;
- e) die unentgeltliche Beiziehung eines Dolmetschers zu verlangen, wenn der Angeklagte die Verhandlungssprache des Gerichts nicht versteht oder sich nicht darin ausdrücken kann.

Artikel 41 GRC der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01) lautet:

## **Recht auf eine gute Verwaltung**

(1) Jede Person hat ein Recht darauf, dass ihre Angelegenheiten von den Organen und Einrichtungen der Union unparteiisch, gerecht und innerhalb einer **angemessenen Frist** behandelt werden.

(2) Dieses Recht umfasst insbesondere das Recht einer jeden Person, gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme getroffen wird; das Recht einer jeden Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten unter Wahrung des legitimen Interesses der Vertraulichkeit sowie des Berufs- und Geschäftsgeheimnisses; die Verpflichtung der Verwaltung, ihre Entscheidungen zu begründen. **[Or. 6]**

(3) Jede Person hat Anspruch darauf, dass die Gemeinschaft den durch ihre Organe oder Bediensteten in Ausübung ihrer Amtstätigkeit verursachten Schaden nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ersetzt, die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsam sind.

(4) Jede Person kann sich in einer der Sprachen der Verträge an die Organe der Union wenden und muss eine Antwort in derselben Sprache erhalten.

Artikel 47 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01) lautet:

### **Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht**

...

Jede Person hat ein Recht darauf, dass ihre Sache von einem unabhängigen, unparteiischen und zuvor durch Gesetz errichteten Gericht in einem fairen Verfahren, öffentlich und innerhalb **angemessener Frist** verhandelt wird. Jede Person kann sich beraten, verteidigen und vertreten lassen.

### **Bestimmung des nationalen Rechts:**

Die Bestimmungen des § 7i AVRAG idGF BGBl. I Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 152/2015 lauten:

### **Strafbestimmungen**

**§ 7i. (1)** Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 7d Abs. 1 oder § 7f Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in 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 § 7g Abs. 2 oder § 7h Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt.

(2) Wer entgegen § 7f Abs. 1 den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer/innen und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die

Erteilung von Auskünften verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der [Or. 7] Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen.

(2a) Wer die Einsichtnahme in die Unterlagen nach den §§ 7b Abs. 5 und 7d verweigert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist für jede/n Arbeitnehmer/in von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro zu bestrafen.

(3) Ebenso ist nach Abs. 2a zu bestrafen, wer als Arbeitgeber/in entgegen § 7g Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.

(4) Wer als

1. Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen dem/der Beschäftiger/in nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftiger/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in 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/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen.

**(5) Wer als Arbeitgeber/in einen/e Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen bei den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgeltbestandteilen sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für die [Or. 8] in § 7g Abs. 1 Z1 und 2 genannten Arbeitnehmer/innen liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis**

**spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall 4 000 Euro bis 50 000 Euro.**

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

(6) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass

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

2. die Unterschreitung des nach Abs. 5 Z1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder

3. das Verschulden des/der Arbeitgebers/in oder des/der zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des/der verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 5 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der/die Arbeitgeber/in der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er/sie die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden **[Or. 9]** Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

(7) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) beträgt 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 in diesen Fällen fünf Jahre.** Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Fristen nach den beiden ersten Sätzen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 5 dritter Satz) zu laufen.

(7a) Für den Fall, dass der/die Arbeitgeber/in das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 5 nachträglich leistet, beträgt die Dauer der Fristen nach § 31 Abs. 1 und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Abs. 7 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung.

(8) Parteistellung in Verwaltungsstrafverfahren

1. nach Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 und 4 und nach § 7b Abs. 8 hat die Abgabenbehörde, in den Fällen des Abs. 5 in Verbindung mit § 7e das Kompetenzzentrum LSDB,
2. nach Abs. 5 in Verbindung mit § 7g und in den Fällen des Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 3 hat der zuständige Träger der Krankenversicherung,
3. nach Abs. 1, 2a, 4 und 5 und nach § 7b Abs. 8 in Verbindung mit § 7h hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,

auch wenn die Anzeige nicht durch die in den Z 1 bis 3 genannten Einrichtungen erfolgt. Diese können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

(9) Bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/innen liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle. **[Or. 10]**

(10) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

### III.

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark bestimmen Zweifel über die Unionsrechtskonformität des § 7i Abs. 7 AVRAG dazu, ein Ersuchen um Vorabentscheidung an den Gerichtshof der Europäischen Union zu richten.

[OMISSIS] [Ausführungen zur Vorlageberechtigung]

Grundsätzlich dürfen die administrativen oder strafrechtlichen Maßnahmen nicht über den Rahmen des zur Erreichung der verfolgten Ziele erforderlichen hinausgehen und eine Sanktion darf nicht zu sehr außer Verhältnis zur Schwere des Verstoßes stehen, dass sie sich als eine Behinderung der im Vertrag verankerten Freiheiten erweist. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, die Verhältnismäßigkeit, der im anwendbaren nationalen Recht vorgesehenen



Sanktion im Licht der vorstehenden Ausführungen zu prüfen (EuGH, Rs C-430/05, *Nttonik Anonymi Etaireia Emporias*, ECLI: EU:C:2007:410, Rn. 54).

Der Gerichtshof hat weiters entschieden, dass die Mitgliedstaaten den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht nur in Bezug auf die Festlegung der Tatbestandsmerkmale eines Verstoßes sowie der Regeln über die Höhe der Geldbußen beachten müssen, sondern auch in Bezug auf die Würdigung der Gesichtspunkte, die in die Festsetzung der Geldbuße einfließen können (vgl. EuGH, verb Rs C-497/15 u. C-498/15, *Euro-Team Kft.*, ECLI:EU:C:2017:229, Rn. 42, 43; EuGH, Rs C-501/14, *EL-EM-2001*, EU:C:2016:777, Rz 41). [Or. 11]

Ebenso führt der Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aus, dass die Härte der Sanktionen der Schwere der mit ihnen geahndeten Verstöße entsprechen muss, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleisten (vgl. EuGH, Rs C-81/12, *Asociatia Accept*, ECLI:EU:C:2013:275, Rn. 63; EuGH, Rs C-383/92, *Kommission/Vereinigtes Königreich*; Rn. 42). Zugleich ist aber der allgemeine Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren (vgl. EuGH, Rs C-81/12, *Asociatia Accept*, ECLI:EU:C:2013:275, Rn. 63; EuGH, Rs C-101/01, *Lindqvist*, ECLI:EU:C:2003:596, Rn. 87, 88; EuGH, Rs C-430/05, *Nttonik Anonymi Etaireia Emporias*, ECLI:EU:C:2007:410, Rn. 53; EuGH, Rs C-418/11, *Texdata Software*, ECLI:EU:C:2013:588, Rn. 50; EuGH, Rs C-565/12, *LCL Le Credit Lyonnais SA*, ECLI:EU:C:2014:190, Rn. 45).

Die nationalen Bestimmungen sehen vor, dass die Frist für die Strafbarkeitsverjährung für Fälle der Unterentlohnung fünf Jahre beträgt. Im Anlassfall würde das Bestätigen der Strafe dazu führen, dass der Beschwerdeführer eine Geldstrafe von € 6.600,00 für jeweils zwei Unterentlohnungen von € 103,80 bzw. 11,21 % und zwei Unterentlohnungen von € 77,65 bzw. 9,07 % bezahlen müsste, welche bereits im Jahr 2016 stattgefunden hat.

**Die Höhe der Strafen ist zwar nicht besonders hoch. Es erscheint fraglich, wie sich ein Beschuldigter wegen einem fahrlässig begangenen Bagatelldelikt vor Gericht nach fast 5 Jahren noch angemessen verteidigen soll.**

**Sinn einer angemessenen Frist im Fall einer strafrechtlichen Anklage ist schließlich unter anderem, dass sich der Beschuldigte möglichst gut verteidigen kann. Gehen Beweismittel verloren oder sind Zeugen nicht mehr auffindbar oder können sich diese nach langer Zeit einfach nicht mehr erinnern, erleidet ein Beschuldigter oder Angeklagter einen erheblichen Nachteil, welchen insbesondere die Bestimmungen der Art. 6 EMRK und Art. 47 Abs. 2 GRC verhindern sollen.**

**Da der österreichische Gesetzgeber für ein Fahrlässigkeitsdelikt im Verwaltungsstrafrecht eine besonders lange Verjährungsfrist von 5 Jahren gewählt hat, besteht aus Sicht des vorliegenden Gerichts ein eventueller Verstoß gegen vorrangig anwendbares Europarecht. [Or. 12]**

**IV.**

[OMISSIS] [Ausführungen zur Vorlageberechtigung]

[OMISSIS]