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
DVR: 4011090

Geschäftszeichen:
LVwG-301070/11/Py/SH

Datum:
Linz, 1. März 2017

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch seine Richterin Dr. Panny über die Beschwerde der Finanzpolizei X für das Finanzamt X, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 11. Mai 2016, GZ: SanRB96-23-2016, mit dem das gegen Herrn J M, X, X, X, wegen Verwaltungsübertretungen nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren eingestellt wurde, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 19. Jänner 2017

zu Recht e r k a n n t :

I. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde Folge gegeben und folgender Spruch gefällt:

„Sie haben als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der Firma X s.r.o. mit Sitz in X, X, X, als Arbeitgeber zu verantworten, dass bei der Kontrolle der Baustelle X, X, am 15.12.2015 um 10:00 Uhr durch Organe der Finanzpolizei die zur Überprüfung des den entsandten Arbeitnehmern

1. G I, geb. X
2. Z R, geb. X

für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlichen Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitsaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung) nicht in deutscher Sprache bereitgehalten wurden. Gemäß § 7d Abs. 1 iVm § 7i Abs. 4 Z 1 AVRAG iVm § 20 VStG wird wegen diesen Verwaltungsübertretungen eine Geldstrafe in Höhe von je 500 Euro,

für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe in Höhe von je 17 Stunden verhängt.“

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. 1. Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf (in der Folge: belangte Behörde) vom 11. Mai 2016, GZ: SanRB96-23-2016, wurde das gegen den Beschuldigten wegen des Verdachts von Übertretungen gemäß § 7d iVm § 7i AVRAG eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG eingestellt.
In der Begründung führt die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass Herr I G am 2. November 2015 beim Unternehmen des Beschuldigten zu arbeiten begonnen hat. Da der Lohn für die Bauarbeiter immer erst in der Mitte des folgenden Monats ausbezahlt wird, konnten auch die Lohnunterlagen erst an diesem Tag von der Buchhaltung übermittelt werden und am Tag der Kontrolle nicht vorgelegt werden. Bezüglich Herrn R Z wird ausgeführt, dass dieser laut dem vorgelegten Firmenregisterauszug eine eigene Firma betreibt, dessen einziger Arbeitnehmer er ist. Er wurde von der Firma des Beschuldigten beauftragt, bei den Außenfassadenarbeiten zu helfen. Somit war Herr R Z selbst verantwortlich, sämtliche Unterlagen bereitzuhalten, weshalb der Beschuldigte die ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen nicht begangen hat.

2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig von der Finanzpolizei X für das Finanzamt X als am Verfahren beteiligte Organpartei eingebrachte Beschwerde vom 18. Mai 2016. Darin wird zusammengefasst vorgebracht, dass jene Unterlagen, welche verpflichtend in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten sind, im Gesetz aufgezählt sind. Keine dieser gesetzlich angeführten Unterlagen, welche zur Feststellung des nicht dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag in Österreich unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Entgelts dienen sollen, lagen bei der Amtshandlung zur Einsicht auf. Bereits bei einer Kontrolle am 3. September 2015 konnte der Beschuldigte anlässlich einer Kontrolle durch die Finanzpolizei X Lohnunterlagen für Arbeitnehmer nicht vorlegen und wurde er daher bereits wegen Übertretung des § 7d Abs. 1 iVm § 7i AVRAG mit Straferkenntnis vom 15. März 2016 bestraft.

Hinsichtlich Herrn R Z wird ergänzend ausgeführt, dass es sich bei diesem nach Betrachtung des wahren wirtschaftlichen Gehalts nicht um einen Selbständigen, sondern um einen Arbeitnehmer des vom Beschuldigten vertretenen Unternehmens gehandelt habe.

3. Mit Schreiben vom 24. Mai 2016 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oö. vor. Dieses ist zur Entscheidung gemäß § 2 VwGVG durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oö. hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 19. Jänner 2017. An dieser nahmen ein Vertreter der beschwerdeführenden Organpartei sowie der Beschuldigte teil. Die belangte Behörde entschuldigte sich für die mündliche Verhandlung. Als Zeuge wurde ein an der gegenständlichen Kontrolle beteiligter Beamter der Finanzpolizei X einvernommen.

4.1. Das Landesverwaltungsgericht Oö. geht bei seiner Entscheidung von folgendem Sachverhalt aus:

Der Beschuldigte ist verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der Firma X Bau s.r.o. mit Sitz in X, X, X. Das Unternehmen führt Fassadenarbeiten für Fertigteilhaus-Baufirmen durch.

Anlässlich einer Kontrolle durch Organe der Finanzpolizei am 15.12.2015 auf der Baustelle X, X, wurden
1. Herr G I, geb. X und
2. Herr Z R, geb. X

gemeinsam mit weiteren Arbeitnehmern der Firma des Beschuldigten bei Fassadenarbeiten angetroffen.

Für Herrn G konnte ein Sozialversicherungsdokument und die ZKO Meldung und ein Arbeitsvertrag vorgelegt werden, sonstige Unterlagen, die den Beamten eine Überprüfung des ihm nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts ermöglichen, (z.B. Lohnzettel, Banküberweisungsbelege, Unterlagen betreffend seine Lohneinstufung) konnten bei der Kontrolle nicht vorgelegt werden, der Beschuldigen legte nach der Kontrolle Lohnzettel für November und Dezember 2015 sowie Banküberweisungsnachweise vor.

Herr Z wurde vom Beschuldigten, der zusätzliches Personal für die Arbeiten benötigte, gemeinsam mit seinen Arbeitnehmern im Verbund arbeitend zur Durchführung der Fassadenarbeiten auf der Baustelle eingesetzt. Herr Z fuhr dazu gemeinsam mit den übrigen Arbeitern zur Baustelle und war mit diesen in einem vom Beschuldigten bezahlten Quartier untergebracht. Als Entgelt wurden zwischen dem Beschuldigten und Herrn Z 19 Euro pro Stunde vereinbart. Abgesehen von selbst mitgebrachtem Kleinwerkzeug führte Herr Z seine Tätigkeit mit beigestelltem Material und Werkzeug durch.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt sowie dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 19. Jänner 2017. In dieser schilderte der Beschuldigte schlüssig und glaubwürdig das Geschehen auf der Baustelle. Hinsichtlich des Herrn Z gab er an, dass dieser über eigenen Wunsch nicht als angemeldeter Mitarbeiter, sondern als Selbständiger auf der Baustelle tätig

wurde, jedoch dieselben Tätigkeiten wie das Personal der Firma X s.r.o. verrichtete und mit diesem im Arbeitsverbund tätig wurde. Der Beschuldigte bestätigte auch, dass daher für ihn auch keine Lohnunterlagen auf der Baustelle bereitgehalten wurden. Das als Zeuge einvernommene Kontrollorgan gab an, dass auch hinsichtlich Herrn G nicht all jene Unterlagen vorlagen, die eine Überprüfung, ob eine Unterentlohnung vorliegt oder nicht, ermöglicht hätten. Ergänzende Lohnunterlagen betreffend Herrn G wurden vom Bf erst nach der Kontrolle vorgelegt.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oö. hat erwogen:

5.1. Gemäß § 7d Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 94/2014 haben Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 7b Abs. 4 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

Gemäß § 7i Abs. 4 AVRAG 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, wer als Arbeitgeber/in im Sinn der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält.

5.2.1. Hinsichtlich des Arbeitnehmers I G hat das Ermittlungsverfahren ergeben, dass bei der Kontrolle durch die Organe der Finanzpolizei keine Lohnunterlagen im Sinn des § 7d Abs. 1 AVRAG vorlagen, die es ermöglicht hätten, eine Überprüfung des/dem Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts durchzuführen. Wenn der Beschuldigte dazu einwendet, die Buchhaltung habe die Lohnunterlagen für Herrn G erst am 15.12.2015 übermittelt, so vermag ihn dieser Einwand nicht zu entlasten, ist er doch

aufgrund der österreichischen Gesetzeslage verpflichtet, jene, in § 7d Abs. 1 angeführten Unterlagen, aus denen sich eine Überprüfung des dem Arbeitnehmer bezahlten Lohns für seine Tätigkeit ergibt, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Dass eine solche Bereithaltung nicht zumutbar war, ist im Verfahren nicht hervorgekommen und kann nicht nachvollzogen werden, weshalb es dem Beschuldigten nicht möglich war, am 15.12.2015 Lohnunterlagen für den davorliegenden Monat sowie Überweisungsbestätigungen über die Entrichtung dieses Lohns auf der Baustelle bereitzuhalten. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vermag es den Bf auch nicht zu entlasten, dass ergänzende Unterlagen im Anschluss an die Kontrolle vorgelegt wurden. Im Erkenntnis vom 4. Mai 2016, Ra 2016/11/0053, hat der VwGH dazu ausgesprochen, dass es nichts an der Verletzung der Bereithaltepflicht ändert, wenn Lohnunterlagen kurze Zeit nach der Kontrolle an die Abgabenbehörde übermittelt werden.

Der objektive Tatbestand der dem Beschuldigten zur Last gelegten Verwaltungsübertretung hinsichtlich des Arbeitnehmers G I ist daher als erwiesen anzusehen.

5.2.2. Hinsichtlich des Arbeitnehmers Z R ist dem Vorbringen des Beschuldigten, es handle sich bei diesem nicht um seinen Arbeitnehmer sondern war dieser in Erbringung einer Werkleistung als Selbstständiger auf der Baustelle tätig, entgegenzuhalten, dass gemäß § 7i Abs. 10 AVRAG für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend ist. Ein Werkvertrag liegt nach ständiger Rechtsprechung vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss. Die Verpflichtung aus einem Werkvertrag besteht darin, die genau umrissene Leistung (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) zu erbringen. Das Interesse des Bestellers bzw. die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind auf das Endprodukt als solches gerichtet. Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können. Mit der Erbringung der Leistung endet das Werkvertragsverhältnis. Eine zwar leistungsbezogene, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung spricht gegen das Vorliegen eines Werkvertrages. Wenn ein dauerndes Bemühen geschuldet wird, das bei Erreichen eines angestrebten "Ziels" auch kein Ende findet, spricht dies ebenfalls gegen einen Werkvertrag (vgl. z.B. VwGH vom 23. Mai 2007, Zl. 2005/08/0003, mwN).

Aus den Schilderungen des Beschuldigten hinsichtlich des Einsatzes des Arbeiters R Z auf der Baustelle geht hervor, dass dieser gemeinsam mit den Arbeitern des

Beschuldigten im Verbund an der Fassade arbeitete, gemeinsam mit den Arbeitern des Beschuldigten zur Baustelle anreiste, mit diesen gemeinsam in einem vom Beschuldigten finanzierten Quartier untergebracht war, eine Entlohnung nach Stunden vereinbart wurde und der Arbeiter zudem im Wesentlichen nur eigenes Kleinwerkzeug, wie sie Arbeiter üblicherweise mit sich führen, verwendete, im Übrigen jedoch auf das von allen anderen Arbeitern herangezogene Material und Werkzeug auf der Baustelle zurückgriff. Aufgrund dieser unstrittigen Sachverhaltsmerkmale ist festzuhalten, dass die von Herrn R Z auf der Baustelle ausgeführte Tätigkeit nicht als selbständige Arbeit im Rahmen der Erfüllung einer Werkvertragsleistung anzusehen ist, sondern gemessen am wahren wirtschaftlichen Gehalt ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Der Beschuldigte wäre daher verpflichtet gewesen, auch für Herrn Z auf der Baustelle die erforderlichen Lohnunterlagen bereitzuhalten. Dies war unstrittig nicht der Fall, weshalb auch hinsichtlich des Arbeitnehmers R Z von der Erfüllung des objektiven Tatbestandes der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung durch den Beschuldigten auszugehen ist.

5.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (Ungehorsamsdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringung von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die "Glaubhaftmachung" nicht.

Es ist daher zu prüfen, ob sich der Beschuldigte entsprechend sorgfältig verhalten hat, um glaubhaft machen zu können, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Im Verfahren sind keine Gründe hervorgekommen, die ein mangelndes Verschulden des Beschuldigten am Zustandekommen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung darlegen könnten. So haben sich auch ausländische Unternehmen, die in Österreich tätig sind, mit den gesetzlichen Vorschriften, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einzuhalten sind, entsprechend vertraut zu machen. Hinzu kommt, dass der Beschuldigte bereits aufgrund einer davor-liegenden Kontrolle durch Organe der Finanzpolizei im Amtsbereich X auf die

entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen aufmerksam gemacht wurde. Da bereits fahrlässige Tatbegehung für das Vorliegen des Verschuldens ausreicht, ist die gegenständliche Verwaltungsübertretung dem Beschuldigten daher auch in subjektiver Hinsicht zuzurechnen.

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.

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren 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 Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

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 der Entscheidung so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

Gemäß § 20 VStG kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen oder der Beschuldigte ein Jugendlicher ist.

Zunächst ist auszuführen, dass zum Tatzeitpunkt eine rechtskräftige Bestrafung wegen Übertretung der Bestimmungen des § 7d iVm § 7i Abs. 4 AVRAG beim Beschuldigten noch nicht vorlag. Der gesetzlich vorgesehene Strafrahmen für die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen liegt daher bei einer Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro Arbeitnehmer. Dem Beschuldigten kommt zugute, dass er sich nicht nur im Rahmen des gegen ihn geführten Verwaltungsstrafverfahrens kooperativ zeigte, sondern auch, dass er das Unrecht seiner Tat reumütig eingesehen hat. Zudem konnte er glaubhaft machen, dass der Umstand, dass Herr Z R auf der Baustelle von ihm als Werkvertragsnehmer geführt wurde, obwohl seine Tätigkeit gemessen am wahren wirtschaftlichen

Gehalt tatsächlich eine Arbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses darstellte, auf einen Wunsch des Herrn Z selbst zurückzuführen war. Zudem hat der Beschuldigte nunmehr - nach seinen glaubwürdigen Schilderungen in der mündlichen Verhandlung - eine Betriebsform gewählt, die in höherem Ausmaß geeignet sein sollte, Übertretungen der Bestimmungen zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping hintanzuhalten. Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Oö. erscheint daher eine Herabsetzung der gesetzlich vorgesehenen Mindeststrafe unter Anwendung des § 20 VStG auf das nunmehrige Ausmaß angemessen und ausreichend geeignet, um dem Beschuldigten die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens eindringlich vor Augen zu führen und ihn künftig zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten. Gleichzeitig wird er jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass bei künftigen Übertretungen mit empfindlich höheren Strafen zu rechnen ist.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

II. 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 von der als einheitlich zu beurteilenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht ab. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage ab.

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

Gegen dieses Erkenntnis 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 Eingabegebühr von je 240 Euro zu entrichten.

H i n w e i s

Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Panny