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-301277/22/Kl/PP

Datum:
Linz, 28. Februar 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. Klempt über die Beschwerde des Herrn A B, R, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. E K , L, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Perg vom 5. August 2016, SanRB96-Sich-3-2015 KG, wegen Verwaltungsübertretungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 1. Dezember 2016

zu Recht e r k a n n t :

I. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde stattgegeben, das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG entfällt ein Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens.

III. 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

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Perg vom 5. August 2016, SanRB96-Sich-3-2015 KG, wurden über den Beschwerdeführer (Bf) Geldstrafen in drei Fällen von je 2.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 67 Stunden, wegen jeweils einer Verwaltungsübertretung gemäß § 3 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG verhängt, weil er, wie anlässlich einer niederschriftlichen Befragung am 25.02.2015 beim Finanzamt Baden festgestellt wurde, als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als nach außen hin zur Vertretung Berufener der H GmbH mit Sitz in M, D, vom 15.12.2014 bis mindestens 24.02.2015 die drei k Staatsbürger
- K L, geb. x
- K S, geb. x
- R I, geb. x
mit Fliesenlegerarbeiten unberechtigt beschäftigt hat, da für diese weder Beschäftigungsbewilligungen erteilt noch Anzeigebestätigungen ausgestellt wurden oder die Beschäftigten keine für diese Beschäftigungen gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung-Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt-EU“ besaßen.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen darauf hingewiesen, dass die Firma H GmbH lediglich mit Herrn S K Verträge abgeschlossen hätte, daher nach der äußeren Erscheinungsform lediglich zu S K eine vertragliche Verbindung vorgelegen sei. Dieser habe seinen beruflichen Werdegang in K als Stein- und Fliesenlegerfirma darlegen können und habe aufgrund der Anforderungen Gewerbeberechtigung, Anmeldung zur Sozialversicherung, Meldezettel und Passkopie vorlegen können, sodass davon hätte ausgegangen werden können, dass die Voraussetzungen für den Abschluss eines Werkvertrages vorliegen würden. Auch werde auf die Bestimmungen zum Abrechnungsmodus, die Sicherheitsbestimmungen, Bestimmungen über die Rechnungslegung, Einbehalte, Haft- und Deckungsrücklass im Werkvertrag hingewiesen, wonach die eigenverantwortliche Ausführung durch K ersichtlich sei. Auch sei Herrn K die Möglichkeit eingeräumt worden, gegebenenfalls an Dritte (Subunternehmer) die durchzuführenden Arbeiten weiterzugeben, von welcher Möglichkeit er auch Gebrauch gemacht hätte. Hinsichtlich der übrigen k Staatsangehörigen sei die Firma H GmbH weder in vertraglichem noch sonstigem persönlichen Kontakt gestanden. Ausschließliche Ansprechperson sei K gewesen. Die Ausführung sei mit Arbeitsmitteln der Firma K erfolgt, die Materialien in Form der zu verlegenden Fliesen seien bauseits durch die Firma H GmbH zur Verfügung gestellt worden. Es

habe keine Beschränkung der Entscheidungsfreiheit gegeben, Unterlagen wie Pläne, Ausführungsbeschreibungen, Verlege- und Terminpläne seien übergeben worden. Der zuständige Bauleiter sei nur bezogen auf den vereinbarten Terminplan und vorzunehmende Kontrollen der ineinandergreifenden Gewerke vor Ort gewesen. Es sei davon auszugehen gewesen, dass die k Staatsangehörigen S und L K die Absicht gehabt hätten, sich in Österreich gewerblich selbständig zu machen, wofür sie auch beim Finanzamt Baden eine Steuernummer beantragt hätten. Sie sowie I R hätten eine Anmeldung zur Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft gehabt. Nachdem die Baustellen der Firma K am 05.12.2014 beendet gewesen seien, hätten die betreffenden k Staatsbürger über Empfehlung von Herrn Z auf einer Baustelle der Firma H als Fliesenleger zu arbeiten beginnen können. Nach deren Beendigung hätten sie dann am 24.02.2015 auf einer nächsten Baustelle der Firma H begonnen. Es gab eine gleichförmige Vorgehensweise, nämlich Einweisung auf der Baustelle, Kontrolle ein bis zwei Mal pro Woche, Arbeiten in Form der Verlegung von Fliesen, beziehungsweise Stein- und Terrazzoböden, Arbeitserbringung teils einzeln, teils gemeinsam an den einzelnen Räumen, Material wurde zur Verfügung gestellt, es wurde eigenes Werkzeug verwendet, Anfahrt mit eigenem PKW, Abrechnung auf Quadratmeterbasis, Rechnungen wurden selber ausgefertigt, wobei es lediglich einen Auftrag an K gab und daher die Auszahlung an diesen erfolgt sei und dieser dann das Geld unter seinen Kollegen aufzuteilen hätte.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Perg als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgelegt. Es wurde die Abweisung der Beschwerde beantragt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 1. Dezember 2016, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Weiters wurden die Zeugen L P und F Z geladen und einvernommen. Die weiters geladenen ausländischen Zeugen S und L K, B K, I R, sind zur mündlichen Verhandlung trotz ausgewiesener Ladung nicht erschienen. Eine Verfolgung ins Ausland ist nicht möglich. Sie dürften sich ins Ausland abgesetzt haben.

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

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der vormals H GmbH, nunmehr H GmbH mit Sitz in M. Durch die Firma werden auf Baustellen Fliesen- und Steinverlegearbeiten durchgeführt. Die Firma hat im Tatzeitraum zirka 250 Mitarbeiter, davon 10 Bauleiter. Für den Bereich Personal- und Dienstleistungsankauf bzw. Subverträge ist der Abteilungsleiter L P zuständig. Reichen die eigenen Personalressourcen nicht aus, so kann Herr P Personal einstellen und Dienstleistungsaufträge abschließen bzw. diesbezügliche Subaufträge (Werkverträge) abschließen. Der Geschäftsführer als Projektleiter der jeweiligen Baustelle ist zuständig für die Angebotserstellung sowie in weiterer Folge für die Materialbestellung und Organisation der Baustelle. Für die konkrete Ausführung auf der Baustelle ist dann der Vorarbeiter, konkret Herr F Z zuständig, wobei der Projektleiter nicht auf die Baustellen kommt, nur wenn es erforderlich ist oder vom Bauherrn gewünscht wurde. Der Vorarbeiter Z hat zirka 25 Mitarbeiter in seinem Stammpersonal. Reicht dieses für die Bewältigung der Baustellen nicht aus, so wendet er sich an Herrn P. Dieser prüft angesichts des Abschlusses von Werkverträgen die Voraussetzungen wie Geschäftsbedingungen und Preisbedingungen, Haftungsbedingungen, Gewährleistungspflichten. Dem Werkvertragsunternehmer werden dann auch konkrete Pläne der Baustelle, in welchem farblich ersichtlich die Räume sind, in denen zu verlegen ist, samt einer detaillierten Aufmaßliste mit den genauen Aufmaßen der zu verrichtenden Arbeiten übergeben. Das Aufmaß wird von der Firma H erstellt und wird gegenüber ihrem (Haupt-)Auftraggeber zur Abrechnung gebracht und auch der Materialbestellung zugrunde gelegt. Auch der Subauftragnehmer kann nach diesem Aufmaß abrechnen, ansonsten ist die Aufmaßberechnung bei Rechnungslegung durch den Bauleiter zu überprüfen und zu bestätigen. Auch wird dem Subunternehmer ein Terminplan als Bauzeitplan der einzelnen Gewerke übergeben.

Herrn S K hat der Vorarbeiter Z, der gelernter Fliesenleger ist, auf einer anderen Baustelle, nämlich der Firma K in L kennengelernt und sich auch von dessen Qualität bei der Arbeitsausführung überzeugt. K ist an ihn herangetreten, nachdem bei der Firma K weniger Arbeit angefallen ist, ob er für die Firma H arbeiten könne und wurde dann ein Kontakt zur Firma H, Herrn P vermittelt. Da für die Baustelle N nicht das erforderliche Personal dem Vorarbeiter Z zur Verfügung stand, wandte er sich an Herrn P und wurde dann ein Werkvertrag durch Herrn P zwischen H und K abgeschlossen. Es wurde auch ein Detailplan hinsichtlich der Arbeiten an K übergeben sowie auch ein Terminplan. Die Baustelle hätte schon im Herbst 2014 begonnen werden sollen, wurde dann aber bis Mitte Dezember 2014 verschoben. Außer dem Terminplan des Bauherrn bzw. Generalunternehmers, der weitergegeben wird, werden keine Anweisungen dahingehend gemacht, an welchem Tag was und durch wen ausgeführt werden muss. An den Tagen, an denen die Baubesprechung der Bauaufsicht auf der Baustelle durchgeführt wird, an denen auch Z teilgenommen hat, hat dieser dann auch die Baustelle nach Baufortschritt besichtigt. Andere Kontrollen oder Besichtigungen fanden nicht statt. Der Vorarbeiter hat etwa 10 bis 12 Baustellen

parallel laufen. Auf der Baustelle in N waren drei Personen beschäftigt, nämlich K und zwei weitere Personen. Mitarbeiter der Firma H waren an dieser Baustelle nicht beschäftigt. Die Verlegearbeiten wurden zur Gänze von Herrn K übernommen. Die Abnahme der Baustelle hat ebenfalls Herr Z übernommen, indem er nach Fertigstellung von Herrn K telefonisch kontaktiert wurde und daraufhin die Fertigstellung besichtigt wurde und bestätigt wurde und dann danach die Rechnung gelegt wurde. Die erstellten und übergebenen Leistungslisten werden nach dem Grundriss erstellt und auch der Rechnungslegung zugrunde gelegt. Allfällige Mängel hätten von der Firma K behoben werden müssen, allerdings wurden die Arbeiten zur vollsten Zufriedenheit ausgeführt und gab es keine Mängel.
Die Unterlagen hinsichtlich einer Baustelle bekommt der Vorarbeiter in der Firma und wird auch erklärt was zu machen ist. Das Material (Fliesen) wird von der Firma H bestellt. Die Bestellung und Lieferung organisiert die Firma H. Das erforderliche Werkzeug wird von K beigestellt, dieser ist sehr gut ausgerüstet. Von der Firma H wurde kein Werkzeug zur Verfügung gestellt. Die Ausländer kommen mit eigenem PKW. Eine Mängelbehebung hätte durch K durchgeführt werden müssen. Den Ordner mit den Polierplänen, Leistungslisten, Aufmaßlisten bekommt der Vorarbeiter Z und dieser übergibt den Ordner an K. Der Ordner befindet sich dann auf der Baustelle.
Es liegt ein Subunternehmer-Einzelauftrag vom 18.12.2014, geschlossen zwischen S K und der H, über Fliesenverlegearbeiten beim Bauvorhaben N, Landesberufsschule Schülerheim vor, wonach Zahlungsbedingungen, Rechnungslegung, Garantien, Haftung, Personal udgl. ausbedungen wurden. Die Preisgestaltung ist einer eigenen Bestellung vom 17.12.2014 zu entnehmen. Darin wird auf eine Excel-Aufmaß-Liste vor Ort auf der Baustelle hingewiesen.
Alle drei Ausländer haben Gewerbe hinsichtlich Aufräumen von Baustellen, Verschließen von Bauwerksfugen, Verspachteln von bereits montierten Gipskartonplatten, in Österreich angemeldet, nicht jedoch das Verlegen von Fliesen. S K drückte der Firma H gegenüber aus, ein Einzelunternehmen zu führen, eine Gewerbeberechtigung in K zu haben und in Österreich eine entsprechende Gewerbeberechtigung im Wege eines Nachsichtsverfahrens anzustrengen. Alle Ausländer waren zur gewerblichen Sozialversicherung angemeldet. S K machte bei Vertragsabschluss den Eindruck, dass er rechtlich gut informiert ist, so z.B. auch über Deckungsrücklass und Haftrücklass. Seitens S K wurde in Teilrechnungen abgerechnet und wurde auf das von ihm bekanntgegebene österreichische Konto ausbezahlt.
Im Zuge der Beantragung einer Steuernummer beim Finanzamt Baden durch die drei namentlich genannten k Staatsangehörigen, welche die Absicht hatten, sich in Österreich gewerblich selbständig zu machen, wurde vom Finanzamt Baden in Erfahrung gebracht, dass die drei K vom 15.12.2014 bis mindestens 24.02.2015 Fliesenverlegearbeiten auf Baustellen für die Firma H GmbH, nunmehr H GmbH ausgeführt haben. Arbeitsmarktrechtliche Papiere lagen nicht vor.

4.2. Dieser Sachverhalt gründet sich auf die im Akt einliegenden Schriftstücke sowie auf die anlässlich der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen. Die Angaben widersprechen sich in wesentlichen Teilen nicht und decken sich auch mit den Ausführungen und Vorbringen des Bf. Anhaltspunkte, an der Glaubwürdigkeit der Zeugen zu zweifeln, haben sich für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht ergeben, sodass von der Glaubwürdigkeit auszugehen ist. Weder ergaben sich Anhaltspunkte und Nachweise, dass Mitarbeiter der Firma H gemeinsam mit den k Arbeitern den Auftrag ausführten, noch dass konkrete Anweisungen hinsichtlich der Auftragsausführung oder hinsichtlich der Zahl der Arbeiter oder des detaillierten Terminplanes durch die Firma H erfolgten. Nachweise dahingehend, dass eine Kontaktnahme außer mit S K auch mit den übrigen K stattgefunden hätte, ergaben sich ebenfalls nicht. Auch Detailanweisungen hinsichtlich der Auftragsausführung durch die Firma H konnten nicht nachgewiesen werden. Auch konnte eine über die Kontrolle der Werksausführung hinausgehende Kontrolle nicht nachgewiesen werden.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 1 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG (zum Tatzeitpunkt geltende Fassung) regelt dieses Bundesgesetz die Beschäftigung von Ausländern (§ 2) im Bundesgebiet.
Gemäß § 2 Abs. 1 AuslBG gilt als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.
Als Beschäftigung gilt gemäß § 2 Abs. 2 AuslBG die Verwendung
a) in einem Arbeitsverhältnis,
b) in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis,
c) in einem Ausbildungsverhältnis, einschließlich der Tätigkeiten nach § 3 Abs. 5,
d) nach den Bestimmungen des § 18 oder
e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 1 und 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, und des § 5a Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984.

Gemäß § 2 Abs. 3 AuslBG sind den Arbeitgebern gleichzuhalten
b) in den Fällen des Abs. 2 lit. c und d der Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, sofern nicht lit. d gilt,
c) in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und
d) der ausländische Dienstleistungserbringer, dem eine EU-Entsendebestätigung nach Maßgabe des § 18 Abs. 12 auszustellen ist.

Gemäß § 2 Abs. 4 AuslBG ist für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.
Gemäß § 3 Abs. 1 AuslBG darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine

Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

Gemäß § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“ oder „Aufenthaltsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt, bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4.000 Euro bis 50.000 Euro.
Weitergehende Bestimmungen sind in den Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung enthalten. Gemäß § 32a Abs. 1 AuslBG genießen Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die am 1. Jänner 2007 aufgrund des Vertrages über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (Beitrittsvertrag von Luxemburg), der Europäischen Union beigetreten sind, keine Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 lit. l.
Gemäß § 32a Abs. 11 AuslBG gelten aufgrund des Vertrages über den Beitritt der Republik K zur Europäischen Union, die Abs. 1 bis 9 ab dem EU-Beitritt Ks sinngemäß für Staatsangehörige der Republik K und für Arbeitgeber mit Betriebssitz in der Republik K. Danach ist gemäß § 32a Abs. 7 AuslBG für die Beschäftigung von EU-Bürgern gemäß Abs. 1, die von einem Arbeitgeber mit Betriebssitz in einem nicht in Abs. 6 genannten EWR-Mitgliedstaat zur vorübergehenden Erbringung von Dienstleistungen nach Österreich entsandt werden, § 18 Abs. 12 anzuwenden.
Gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG ist für Ausländer, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, keine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erforderlich, wenn

1. sie ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind und

2. die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß § 7b Abs. 1 Z 1 bis 3 und Abs. 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

5.2. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. Erk. v. 16.05.2001, Zl. 98/09/0353) kann allein die inhaltliche Ausgestaltung der schriftlichen Vereinbarungen die Anwendung der Bestimmungen des AuslBG über das Vorliegen einer bewilligungspflichtigen Beschäftigung nicht beseitigen, vielmehr sind dafür die tatsächlichen Umstände maßgeblich, unter denen der Ausländer verwendet wird. Für das Vorliegen einer Beschäftigung iSd § 2 Abs. 2 AuslBG ist es hinreichend, dass der Ausländer im Sinne eines der in § 2 Abs. 2 lit. a bis lit. e AuslBG näher bezeichneten Tatbestände faktisch verwendet wird. Es ist daher unerheblich, ob bzw. allenfalls von wem ein formeller Arbeitsvertrag mit dem Ausländer geschlossen wurde bzw. welchen Inhalt eine allenfalls darüber ausgefertigte Vertragsurkunde hat (vgl. VwGH vom 14.11.2002, Zl. 2000/09/0174). Wie der VwGH in ständiger Rechtsprechung ausführt, ist der Begriff der Beschäftigung – soweit dies im Beschwerdefall in Betracht kommt – durch § 2 Abs. 2 AuslBG unter anderem in der Weise bestimmt, dass die Verwendung in einem Arbeitsverhältnis oder in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis bzw. die Verwendung überlassener Arbeitskräfte als Beschäftigung gilt. Maßgebend für diese Einordnung in den genannten Beschäftigungsbegriff ist, dass die festgestellte Tätigkeit in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit des Arbeitenden ausgeübt wird. Das Tatbestandselement der Beschäftigung ist ausschließlich nach dem wirtschaftlichen Gehalt der Tätigkeit zu beurteilen. Liegt eine Verwendung in einem Abhängigkeitsverhältnis vor, das typischerweise den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses oder arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses bildet, ist von einer der Bewilligungspflicht nach dem AuslBG unterworfenen Beschäftigung auszugehen. Auf eine zivilrechtliche Betrachtung, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag zustande kam, ob diesem (etwa im Hinblick auf § 879 ABGB oder mangels einer rechtsgeschäftlichen Willensübereinstimmung) Mängel anhaften, oder welche vertragliche Bezeichnung die Vertragsparteien der Tätigkeit gegeben haben, kommt es hingegen nicht an (vgl. VwGH-Erk. v. 23.05.2002, Zl. 2000/09/0190). Bei der Beurteilung des konkret erhobenen Sachverhaltes geht es nicht darum, dass lückenlos alle rechtlichen und faktischen Merkmale festgestellt sind, sondern darum, die vorhandenen Merkmale zu gewichten und sodann das Gesamtbild daraufhin zu bewerten, ob wirtschaftliche Unselbständigkeit vorliegt oder nicht. Das totale Fehlen des einen oder anderen Merkmales muss dabei nicht entscheidend ins Gewicht fallen. Die vorhandenen Merkmale werden in aller Regel unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Ihre Bewertung erfolgt nach einer Art beweglichem System, in dem das unterschiedliche Gewicht der Tatbestandsmerkmale zueinander derart in eine Beziehung zu setzen ist, dass man berücksichtigt, dass eine Art von wechselseitiger Kompensation der einzelnen Gewichte vorgenommen wird. Das bedeutet nichts anderes, als dass das Fehlen wie auch eine schwache

Ausprägung des einen oder anderen Merkmales durch ein besonders stark ausgeprägtes Vorhandensein eines anderen oder mehrerer anderer Merkmale ausgeglichen bzw. überkompensiert werden kann (VwGH-Erk. v. 22.02.2006, Zl. 2002/09/0187).

In seinem Erkenntnis vom 2. Oktober 2003, Zl. 2001/09/0067, führt der VwGH aus: „Für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 2 AuslBG vorliegt, ist gemäß § 2 Abs. 4 AuslBG der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. In Anwendung dieser Bestimmung hat der Verwaltungsgerichtshof hinsichtlich der Frage, ob die Inanspruchnahme der Arbeitsleistungen eines Ausländers als Entgegennahme einer Leistung im Rahmen eines "echten" Werkvertrages oder als Verwendung im Rahmen eines arbeitnehmerähnlichen Verhältnis oder die Verwendung überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfte-überlassungsgesetzes anzusehen ist, ausgesprochen, dass es für die Qualifikation eines Arbeitsverhältnisses nicht entscheidend ist, in welche zivilrechtliche Form dieses gekleidet ist. Maßgeblich für diese Beurteilung sei vielmehr die Beurteilung sämtlicher für und wider ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis im konkreten Fall sprechender Umstände, die nicht isoliert voneinander gesehen werden dürfen, sondern in einer Gesamtbetrachtung nach Zahl, Stärke und Gewicht zu bewerten sind (vgl. zum Ganzen auch das hg. Erkenntnis vom 22.01.2002, Zl. 2000/09/0147). In diesem Sinne hat der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung dargelegt, dass das Vorliegen einzelner, auch für das Vorliegen eines Werkvertrages sprechender Sachverhaltselemente nicht ausreichend ist, wenn sich aus den Gesamtumständen unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Interessenslage Gegenteiliges ergibt. Von Bedeutung im vorliegenden Zusammenhang ist insbesondere, dass bei Fehlen wesentlicher Werkvertragsbestandteile und angesichts der rechtlichen Unmöglichkeit des Abschlusses eines Werkvertrages über einfache, bloß mengenmäßig bestimmte Arbeiten, die im unmittelbaren zeitlichen Arbeitsablauf erbracht werden müssen, die Beschäftigung überlassener Arbeitnehmer anzunehmen ist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 07.05.1996, Zl. 95/09/0191). Arbeitskräfteüberlassung liegt nämlich gemäß § 4 Abs. 2 AÜG auch dann vor, wenn Arbeitskräfte unter den in dieser Bestimmung genannten Bedingungen Arbeitsleistungen im Betrieb eines Werkbestellers in Erfüllung eines Werkvertrages erbringen (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 10.03.1999, Zl. 97/09/0209, und vom 07.07.1999, Zl. 97/09/0311).“

Zum Werkvertrag selbst führte der VwGH in jüngster Rechtsprechung vom 12.10.2016, Ra 2016/08/0095, aus, „dass ein Werkvertrag idR ein Zielschuldverhältnis begründet. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung – idR bis zu einem bestimmten Termin – zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet.“

5.3. In der Rechtsache M M zu C-586/13 hat der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 18.06.2015 entscheidende Erfordernisse für eine Entsendung von Arbeitnehmern nach der Richtlinie 96/71/EG bzw. Abgrenzungskriterien zur Arbeitskräfteüberlassung festgelegt und kam zu dem Ergebnis, dass bei der Feststellung, ob der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung die Entsendung (gemeint wohl Überlassung) des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat ist, insbesondere jeder Anhaltspunkt dafür zu berücksichtigen ist, dass der Dienstleistungserbringer nicht die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung der vertraglich festgelegten Leistung trägt. Ergibt sich daher aus dem Vertrag, dass der Dienstleistungserbringer verpflichtet ist, die vertraglich vereinbarte Leistung ordnungsgemäß auszuführen, ist es grundsätzlich weniger wahrscheinlich, dass es sich um eine Arbeitskräfteüberlassung handelt, als wenn er die Folgen der nicht vertragsgemäßen Ausführung dieser Leistung nicht zu tragen hat (Rz 36). Dabei deutet der Umstand, dass die Vergütung des Dienstleistungserbringers nicht nur von der Menge des verarbeiteten Fleisches, sondern auch von dessen Qualität abhängt, darauf hin, dass der Dienstleistungserbringer zur ordnungsgemäßen Ausführung dieser Leistung verpflichtet ist. Zudem kann der Umstand, dass es dem Dienstleistungserbringer frei steht, die Zahl der Arbeitnehmer zu bestimmen, deren Entsendung in den Aufnahmemitgliedstaat er für sachgerecht hält, dafür sprechen, dass der Gegenstand der betreffenden Leistung nicht der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat ist, sondern dieser Wechsel mit der Erfüllung der in dem in Rede stehenden Vertrag vereinbarten Leistung einhergeht, und dass es sich somit um eine Entsendung von Arbeitnehmern handelt (Rz 38). Weder der Umstand, dass der Dienstleistungserbringer nur einen einzigen Kunden im Aufnahmemitgliedstaat hat, noch die Tatsache, dass er die Räumlichkeit, in denen die Dienstleistung erbracht wird, und die Maschinen mietet, liefern einen sachgerechten Hinweis für die Beantwortung der Frage, ob der tatsächliche Gegenstand der in Rede stehenden Erbringung von Leistungen der Wechsel von Arbeitnehmern in diesen Mitgliedstaat ist. Außerdem ist zwischen der Beaufsichtigung und Leitung der Arbeitnehmer selbst und der vom Kunden durchgeführten Überprüfung der ordnungsgemäßen Erfüllung eines Dienstleistungsvertrags zu unterscheiden. Bei der Erbringung von Dienst-leistungen ist es nämlich üblich, dass der Kunde überprüft, ob die Dienstleistung vertragsgemäß erbracht wird. Zudem kann der Kunde bei der Erbringung von Dienstleistungen den Arbeitnehmern des Dienstleistungserbringers bestimmte allgemeine Anweisungen erteilen, ohne dass damit in Bezug auf diese Arbeitnehmer die Ausübung einer Leitungs- und Aufsichtsbefugnis verbunden ist, sofern der Dienstleistungserbringer seinen Arbeitnehmern die genauen und individuellen Weisungen erteilt, die er für die Ausführung der betreffenden Dienstleistungen für erforderlich hält. In der Rz 41 hält daher der Gerichtshof für die Feststellung, ob ein Vertragsverhältnis als Arbeitskräfteüberlassung iSd Art. 1 Abs. 3 Buchst. c der Richtlinie 96/71 einzustufen ist, fest, dass jeder Anhaltspunkt dafür zu berücksichtigen ist, ob der Wechsel des Arbeitnehmers in

den Aufnahmemitgliedstaat den eigentlichen Gegenstand der Dienstleistung, auf den sich dieses Vertragsverhältnis bezieht darstellt oder nicht. Einen Hinweis darauf, dass ein solcher Wechsel nicht der eigentliche Gegenstand der betreffenden Dienstleistung ist, stellen grundsätzlich u.a. der Umstand dar, dass der Dienstleistungserbringer die Folgen der nicht vertragsgemäßen Ausführung der vertraglich vereinbarten Leistung trägt, sowie der Umstand, dass es dem Dienstleistungserbringer frei steht, die Zahl der Arbeitnehmer zu bestimmen, deren Entsendung in den Aufnahmemitgliedstaat er für sachgerecht hält. Hingegen erlaubt der Umstand, dass das Unternehmen, dem die betreffende Leistung zukommt, kontrolliert, ob diese vertragsgemäß ist, oder allgemeine Anweisungen an die Arbeitnehmer des Dienstleistungserbringers erteilen kann, als solcher nicht die Schlussfolgerung, dass eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt.

Eine genauere Unterscheidung trifft die Generalanwältin in ihren Schlussanträgen zur Rechtssache C-586/13 (M M) und unterscheidet darin streng zwischen Entsendung und Überlassung. In Rz 41 stützt sie sich auf die Schlussanträge des Generalanwalts Bot in der Rechtssache V, nämlich das Beispiel eines Dienstleistungsvertrages, durch den sich ein auf die Installation von Software spezialisiertes Unternehmen A mit Sitz in einem Mitgliedstaat verpflichtet, seine Ingenieure zu einem Unternehmen B mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat zu senden um das EDV-System von B aufzubauen. Ein solcher Vertrag beinhaltet zwar eine transnationale Beschäftigung von Arbeitnehmern, sein Gegenstand ist jedoch die Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (womöglich verbunden mit der Lieferung elektronischer Ausstattung). Es handelt sich deshalb um eine Entsendung von Arbeitnehmern. Nehmen wir stattdessen an, dass A sich zur Abstellung von Personal verpflichtet, das ein Jahr lang innerhalb eines auf die Entwicklung von Spielen spezialisierten Unternehmens C arbeiten soll, um bei der Entwicklung eines neuen Spiels mitzuhelfen. A erhält von C jeden Monat ein Honorar, das auf einen Pauschalbetrag pro Arbeitnehmer und Arbeitstag beruht. Der Gegenstand eines solchen Vertrags ist eindeutig, C bestimmtes Personal zur Verfügung zu stellen. Sofern die abgestellten Arbeitnehmer ihre Aufgaben unter Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wahrnehmen, handelt es sich ohne Zweifel um eine Überlassung von Arbeitskräften.
Zur Rechtssache M M wurde dargelegt, dass M M verpflichtet war, jede Woche 25 Rinderhälften für Alpenrind zu verarbeiten und das Fleisch in Stücke geschnitten zu verpacken. M M hat nach freiem Ermessen die Anzahl der zur Erfüllung des Vertrags erforderlichen Arbeitnehmer festgelegt und richtete sich die M M zustehende Vergütung nach der verarbeiteten Fleischmenge. Alpenrind war zur Herabsetzung der Vergütung berechtigt, falls das Fleisch mangelhaft verarbeitet war. Nach diesen Faktoren war der Ortswechsel der in Rede stehenden Uen Arbeitnehmer nicht der „eigentliche Gegenstand“ des Vertrags, er ging mit der Erbringung der in der Fleischverarbeitung und -verpackung

bestehenden Dienstleistung an Alpenrind einher. Die Tragung des wirtschaftlichen Risikos sah die Generalanwältin nicht als entscheidenden Faktor an. Werde dieses Risiko in erster Linie vom Dienstleister getragen, sei dies im allgemeinen ein Indiz dafür, dass der Vertrag nicht eine Überlassung, sondern eine Entsendung von Arbeitnehmern umfasse; sie sah darin ein Charakteristikum des Marktes für die betreffende Dienstleistung und der von den Parteien im Einzelfall vereinbarten konkreten Vertragsbedingungen (Rz 44, 45 und 46). Sie sah in der Fleischverarbeitung und -verpackung die Erbringung einer gegenüber der Arbeitskräfteüberlassung eigenständigen Dienstleistung (Rz 48). Für die Abgrenzung einer Überlassung und einer Entsendung kommt es auch nicht entscheidend darauf an, ob der Vertrag in den Räumlichkeiten des Kunden/verwendenden Unternehmens erfüllt wird, ob in diesem Fall Miete gezahlt wird, ob die betreffenden Arbeitnehmer vom Kunden/verwendenden Unternehmen geschult werden und ob es sich um den einzigen Kunden/das einzige verwendende Unternehmen im Aufnahmemitgliedstaat handelt (Rz 49). Vielmehr erkannte sie es als nicht ungewöhnlich, dass entsandte Arbeitnehmer eines Dienstleisters in den Räumlichkeiten des Kunden arbeiten und dessen Werkzeuge und Ausrüstungsgegenstände benutzen (Rz 50). Ebenso ist nicht entscheidend, dass die betreffenden Arbeitnehmer vom Kunden/verwendenden Unternehmen geschult werden oder dass der Kunde eine Schulung über Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz durchführt (Rz 51). Zur Aufsicht und Leitung des verwendenden Unternehmens wird darauf hingewiesen, dass bei einer Überlassung es das verwendende Unternehmen ist, dass die Arbeit organisiert, dem einzelnen Arbeitnehmer Weisungen erteilt, wie er seine Aufgabe zu erfüllen hat, und kontrolliert, ob er diese Weisungen befolgt (Rz 53). Der Vertragsgegenstand liefert in der Regel nützliche Anhaltspunkte dafür, wer die Aufsicht über den/die betreffenden Arbeitnehmer ausübt und die Leitung innehat. Falls sich die Vergütung im Wesentlichen nach dem Umfang der von den einzelnen Arbeitnehmer verrichteten Arbeit und nicht nach einer gegenüber der Arbeitskräfteüberlassung eigenständigen Dienstleistung bemisst, wird das verwendende Unternehmen höchstwahrscheinlich von der Möglichkeit Gebrauch machen, den Arbeitnehmern genaue Weisungen zu erteilen, wie sie ihre Aufgaben zu erfüllen haben, und auch die Befolgung dieser Weisungen überwachen. Dadurch will das verwendende Unternehmen schlichtweg die überlassenen Arbeitskräfte optimal einsetzen. Wird die Vergütung hingegen anhand einer gegenüber der Arbeitskräfteüberlassung eigenständigen Dienstleistung berechnet, werden die Arbeitnehmer sehr wahrscheinlich unter der Aufsicht und Leitung des Dienstleisters verbleiben. In diesem Fall ist es der Dienstleister und nicht der Kunde, der ein Interesse daran hat, das seine Arbeitnehmer möglichst effizient für die Erbringung der in Rede stehenden Dienstleistung eingesetzt werden (Rz 54). In diesem Zusammenhang ist zu unterscheiden zwischen der Beaufsichtigung und Leitung der Arbeitnehmer selbst und der vom Kunden durchgeführten Überprüfung der ordnungsgemäßen Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages (Rz 55). Wenn wie in der Rechtssache

M M der Vorarbeiter von Alpenrind dem Vorarbeiter von M M Weisungen erteilte, welches Fleisch auf welche Weise zu verarbeiten war, und überprüfte, ob die hergestellten Fleischpackungen diesen Weisungen entsprachen, und Alpenrind offenbar auch über Arbeitsschutzvorschriften belehrte, die die Arbeitnehmer von M M bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu beachten hatten, und M M für die Arbeitsorganisation verantwortlich geblieben ist, wobei ihr Vorarbeiter die Aufgaben auf die Arbeitnehmer verteilt und ihnen auf U individuelle Weisungen erteilt hat, auf welche Weise das Fleisch zu verarbeiten und zu verpacken gewesen ist, und die Befolgung dieser Weisungen überwacht hat, bestehen keine Bedenken, dass die streitige grenzüberschreitende Beschäftigung der Arbeitnehmer eine Entsendung und nicht eine Überlassung darstellt (Rz 56 und 57).

5.4. Da auch die gegenständliche Dienstleistungserbringung Auslandsbezug aufweist und auch den mit der Richtlinie 97/71/EG geregelten freien Dienstleistungsverkehr betrifft, war die Auslegung des Europäischen Gerichtshofes auch bei der Rechtsanwendung des nationalen Rechts heranzuziehen.

5.5. Im Grunde des erwiesenen festgestellten Sachverhaltes ist davon auszugehen, dass die Fliesenverlegearbeiten im angeführten Zeitraum nicht in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit der k Staatsangehörigen K L, K S und R I zu der Firma H GmbH ausgeführt wurden. Es wurde unter Beistellung der Fliesen durch die H GmbH der gesamte Auftrag der Verlegung weitergegeben, hiefür wurden die Verlegepläne weitergegeben, eine Vereinbarung über insbesondere Rechnungslegung, Haftung und Gewährleistung getroffen und ausgenommen einer generellen Terminvorgabe hinsichtlich der Reihung der einzelnen Gewerke keine weitere Termineinteilung bzw. Zeiteinteilung für die Ausführung getroffen. Gleichfalls wurden auch keine konkreten detaillierten Anweisungen hinsichtlich der Ausführung durch die H GmbH erteilt. Auch das Werkzeug für die Ausführung wurde nicht von H GmbH sondern von den Ausführenden mitgebracht. Die Abrechnung erfolgt nach Aufmaß und Fertigstellungsmeldung durch Rechnungslegung an die H GmbH. Diesbezüglich ist wesentlich festzustellen, dass Vertragsunterzeichner und einziger Ansprechpartner S K war. Er stellte den Kontakt zur H GmbH her und war auch Ansprechpartner. Auch wurden durch ihn Rechnungen an die H GmbH gelegt und diese Rechnungen dann auch an ihn bezahlt. Eine über die Interessen eines Auftraggebers hinausgehende Kontrolle der Arbeitsausführung wurde durch die H hingegen nicht durchgeführt. Die Anfahrt zur Baustelle erfolgte mit dem eigenen Fahrzeug der Ausländer. Die Zahl der eingesetzten Arbeiter wurde nicht vom Bf bestimmt und gab es keine Kontrolle durch den Bf. Auch hat für eine ordnungsgemäße Ausführung K S zu haften und ist er am Ende bei Gewährleistung heranzuziehen. Arbeitnehmer des Bf waren mit Fliesenverlegearbeiten auf dieser Baustelle nicht befasst. Eine gleichzeitige Beschäftigung von Arbeitnehmern des Bf zum Zeitpunkt der Dienstleistungserbringung durch die k

Staatsangehörigen fand nicht statt. Angesichts dieser Sachverhaltselemente ist in dem vom VwGH umschriebenen beweglichen System der Sachverhalt dahingehend zu bewerten, dass die drei k Staatsangehörigen nicht in einem Arbeitsverhältnis oder arbeitnehmerähnlichen Verhältnis für den Bf tätig waren, sondern vielmehr S K (im Rahmen eines Werkvertrages) als selbstständiger Dienstleistungserbringer anzusehen ist. Hinsichtlich der übrigen beiden k Staatsangehörigen, an deren behaupteten Selbständigkeit Zweifel gehegt werden können, und die daher als in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit tätige Arbeitskräfte angesehen werden können, ist aber nach den Anforderungen gemäß der zitierten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht von einer Arbeitskräfteüberlassung an H auszugehen, zumal insbesondere keine Eingliederung in den Betrieb des Bf erfolgte, die Anzahl der verwendeten Arbeiter nicht von ihm bestimmt wurde und auch die Haftung nicht bei ihm gelegen war. Nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt ist daher entsprechend der Rechtsprechung von einer Entsendung dieser beiden Arbeiter durch den Werksunternehmer S K auszugehen. Für die Bewertung dessen Tätigkeit als selbständige Tätigkeit ist dabei unerheblich, ob die Tätigkeit unzulässiger Weise ohne die entsprechende gewerberechtliche Berechtigung nach der Gewerbeordnung ausgeübt wurde (VwGH 24.01.2008, 2007/09/0239).
Es ist daher von einer Dienstleistungserbringung durch S K iSd § 32a Abs. 11 iVm § 18 Abs. 12 AuslBG auszugehen. Eine Übertretung gemäß der Bestimmung des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG kommt daher nicht in Betracht. Verwaltungsübertretungen gemäß § 28 Abs. 1 Z 1 lit. b bzw. § 28 Abs. 1 Z 4 lit. b AuslBG sind nicht Gegenstand des angefochtenen Straferkenntnisses und wurden auch nicht innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist vorgeworfen.
Daher war das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren gegen den Bf gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG einzustellen.

6. Weil die Beschwerde Erfolg hatte, entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG.

7. 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 des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die Entscheidung stützt sich auf die Judikatur des VwGH sowie des EuGH und stellt eine Beurteilung im Einzelfall dar.

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.

Die Beschwerde/Revision ist nicht mehr zulässig, wenn nach Verkündung oder Zustellung des Erkenntnisses oder Beschlusses ausdrücklich auf die Beschwerde/Revision verzichtet wird. Der Verzicht auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof ist dem Verwaltungsgericht schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht auf die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof ist nach Zustellung der Ausfertigung des Erkenntnisses oder Beschlusses dem Verfassungsgerichtshof 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. Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

2. Bitte erachten Sie den von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelten Zahlschein als hinfällig.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt