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-301369/29/Kl/TK

Datum:
Linz, 11. Jänner 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des G B, W, vertreten durch D S S Rechtsanwaltspartnerschaft Dr. G S-L, S x, x A, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Ried im Innkreis vom 10. Juli 2017, Ge96-12-2017, wegen einer Verwaltungsübertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 13. Dezember 2017

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 480 Euro zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof 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 Ried im Innkreis vom 10.7.2017, Ge96-12-2017, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) eine Geldstrafe von 2.400 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 48 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß §§ 60 Abs. 1 und 130 Abs. 1 Z 19 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG verhängt, weil er als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen berufener der B E GmbH mit dem Sitz in der politischen Gemeinde St. M und Geschäftsanschrift in x St. G Nr. x, folgende Verwaltungsübertretung strafrechtlich zu verantworten hat:

Die B E GmbH hat als Arbeitgeberin in x St. G Nr. x, nicht dafür gesorgt, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

Am 16. Juni 2016 wurden auf der Baustelle I Neubau in x W, O x, von der B E GmbH von einer Anlegeleiter aus Rohrleitungen demontiert. Dabei stand der für die B E GmbH tätige und im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung zur Arbeit überlassene Arbeitnehmer P K auf der ca. 4,0 m langen Holzanlegeleiter in einer Höhe von ca. 3,7 m. Diese Rohrleitungen (Abwasserrohre) wurden teilweise mit einer Flex getrennt und dann dem am Boden stehenden Kollegen J L hinuntergereicht, der diese am Fußboden ablegte. Das zum Unfallzeitpunkt demontierte Rohr hatte eine Länge von 2,8 m, einen Durchmesser von 120 mm und eine Wandstärke von ca. 5 mm. Herrn P K war das Rohr vermutlich zu schwer, er verlor das Gleichgewicht und stürzte kopfüber auf den Betonboden. Aufgrund der Größe und des Gewichtes des Rohres musste der Arbeitnehmer das Rohr mit beiden Händen halten und hatte daher keine Möglichkeit sich an der Leiter festzuhalten. Von Anlegeleitern aus dürfen nur kurzfristige Arbeiten im Greifraum durchgeführt werden, wie das Beheben von Putzschäden, einfache Montage- und Installationsarbeiten oder das Ausbessern von Anstrichen.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der Geldstrafe beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass auf der Baustelle mehrere Hebebühnen zur Verfügung gestanden wären und schon den ganzen Tag Rohrleitungen, Verkabelungen entfernt worden seien und ständig mit den Hebebühnen gearbeitet worden sei. Das Hineinfahren der Hebebühne sei möglich gewesen. Hätte der Mitarbeiter erkannt, dass das zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel nicht beigezogen werden könne, hätte er die Verpflichtung gehabt, dies mitzuteilen, damit ein geeigneter Arbeitsbehelf zur Verfügung gestellt werden könne. Wenn allerdings auf eigene Faust eine Leiter zur Hilfe genommen werde, sei dies nicht Verschulden des Bf. Auch gebe es keine Beweisergebnisse, dass dem Arbeitnehmer angeschafft worden sei, die Leiter zu

verwenden. Jedenfalls sei auch die Verwendung einer Leiter zulässig und handle es sich offenkundig um eine Ungeschicklichkeit des verunfallten Arbeitnehmers.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Ried im Innkreis als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt und die Abweisung der Beschwerde beantragt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme, insbesondere in die bereits durchgeführten Zeugeneinvernahmen und die beiliegenden Fotos, sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 13.12.2017, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Weiters wurde der Arbeitnehmer P K als Zeuge geladen und unter Beiziehung einer Dolmetscherin einvernommen. Der weiters geladene Zeuge L konnte wegen mittlerweile eingetretenen Todes nicht einvernommen werden. Schließlich wurde der Zeuge M K R geladen und einvernommen.

4.1. Im Grunde des durchgeführten Beweisverfahrens steht folgender Sachverhalt als erwiesen fest und wird der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der B E GmbH und verfügt über ca. 50 Beschäftigte und ca. 10 parallellaufende Baustellen. Die Fa. B E GmbH hat auf der Baustelle I N in Wels Umbau- und Abbrucharbeiten als Subunternehmer für die x durchgeführt. Hiefür waren 4 bis 6 Personen auf der Baustelle beschäftigt. Zuständiger Vorarbeiter war M R.
Es wurden schon laufend Kabel und Rohrleitungen demontiert. Hiefür standen 2 bis 3 Hebebühnen zur Verfügung. Am 16. Juni 2016 hatten die Leasingarbeitnehmer P K und J L vom Vorarbeiter den Auftrag, in dem konkreten kleineren Raum ein größeres Rohr und die Klimaanlage zu demontieren, wofür vom Vorarbeiter angeordnet wurde eine Leiter zu nehmen. K stieg auf eine ca. 4 m lange Anlegeleiter, um in einer Höhe von 3,7 m ein größeres Rohr zu demontieren und L dann hinunterzureichen. L sollte unten die Leiter halten und das Rohr übernehmen. Das Rohr hatte eine Länge von ca. 2,8 m, einen Durchmesser von 120 mm und eine Wandstärke von ca. 5 mm. Es war ein größeres Rohr als jene, die zuvor schon demontiert wurden. Der Arbeitnehmer stürzte in der Folge von der Leiter ab.
Obwohl bei schon vorausgehenden Demontagearbeiten Hebebühnen verwendet wurden, wurden diese zum Tatzeitpunkt nicht verwendet, weil der Raum zu niedrig war. Auch war der Boden aufgegraben. Vor den konkreten Arbeiten waren zwei Leitern vorhanden, nach einer Pause allerdings wurde eine Leiter von jemand anderem gebraucht.
K war ca. 2 bis 3 Wochen auf dieser Baustelle bereits tätig. Es handelte sich um die erste Tätigkeit am Bau. Eine Ausbildung für das Baugewerbe hat er nicht. Er hat eine Ausbildung und Zertifizierung in Geografie und Landschaftsarchitektur.

Eine allgemeine Unterweisung wurde vom Vorarbeiter R gegenüber den Arbeitnehmern durchgeführt. Eine konkrete Unterweisung und Anweisung zur Durchführung des Arbeitsvorganges gab es nicht. Es gab im Übrigen nur eine Unterweisung hinsichtlich der Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung, der Sicherheitsschuhe und des Helms. Hinsichtlich der verwendeten Arbeitsmittel gab es keine Unterweisung an den Arbeitnehmer. Insbesondere auch keine Unterweisung hinsichtlich Hebebühne oder der verwendeten Arbeitsmittel wie Flex. Die Unterweisung erfolgte durch Arbeitskollegen. Auch eine Unterweisung für die Verwendung von Leitern gab es nicht. Bei der Unterweisung durch den Vorarbeiter wurde auch nicht hinterfragt, ob die Unterweisung in sprachlicher Hinsicht verstanden wurde.
Eine Anweisung und Begehung durch den Bf gab es nur mit dem Vorarbeiter, nicht hinsichtlich der übrigen Arbeitnehmer. Es wurde mit dem Vorarbeiter die Baustelle besprochen und angewiesen, die Sicherheitsbestimmungen laut Sigeplan einzuhalten. Konkrete Anweisungen gab es nicht. Diese werden situationsangepasst durch den Vorarbeiter an die Arbeitnehmer weitergegeben. Auch die verwendeten Arbeitsmittel werden situationsangepasst vom Vorarbeiter bestimmt. Am Tattag war der Bf nicht auf der Baustelle.

4.2. Dieser Sachverhalt ist insbesondere aufgrund der Angaben der einvernommenen Zeugen erwiesen. An der Glaubwürdigkeit der Zeugen werden seitens des LVwG keine Zweifel gehegt. Auch decken sie sich mit den bisherigen Angaben im Verwaltungsstrafverfahren.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 60 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG (zum Zeitpunkt geltende Fassung) haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird. Gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

Aufgrund des erwiesenen Sachverhaltes steht fest, dass die Arbeitnehmer K und L zum Tatzeitpunkt nicht über den konkreten Arbeitsvorgang des Demontierens eines größeren Rohres und einer Klimaanlage und hinsichtlich der zu verwendenden Arbeitsmittel eingewiesen und unterwiesen waren, sodass der Arbeitsvorgang nicht so vorbereitet, gestaltet und letztlich durchgeführt wurde, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird, zumal dann eine 4 m lange Anlegeleiter verwendet wurde und der

Arbeitnehmer in der Folge abgestürzt ist. Auch fehlten konkrete Anweisungen und Unterweisungen hinsichtlich des Verwendens von Leitern. Auch war nicht überprüft und vorbereitet und gestaltet, ob tatsächlich für diesen Arbeitsvorgang eine Hebebühne bzw. die zur Verfügung stehende Hebebühne tatsächlich zur Verwendung gelangen konnte oder eine Leiter zu nehmen war. Insbesondere hat aber das Beweisverfahren gezeigt, dass eine Anweisung bestand, mit Leiter zu arbeiten und eine Unterweisung hinsichtlich der Verwendung von Leitern nicht erfolgt ist. Es ist daher der Tatbestand der Verwaltungsübertretung erfüllt. Auch hat der Bf als handelsrechtlicher Geschäftsführer gemäß § 9 Abs. 1 VStG die Tat verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten.

5.2. Es liegt aber auch Verschulden des Bf vor.
Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. 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.
Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Bf kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.
Im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden. Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen. Der dem Berufungswerber nach § 5 Abs. 1 VStG

obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn betreffende Verantwortung auf eine hiezu taugliche Person übertragen wird. Es bedarf vielmehr des weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist (VwGH vom 18.9.1991, 90/19/0177, sowie vom 13.12.1990, 90/09/0141). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht“ nicht aus (VwGH 30.6.1994, 94/09/0049). Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte. In diesem Sinne führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 20.12.2002, 99/02/0220, aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt (vgl. auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 23.5.2006, 2005/02/0248). Insbesondere bemängelt der Verwaltungsgerichtshof, dass der Beschwerdeführer nicht geltend gemacht hat, dass er etwa die Einhaltung der erteilten Aufträge und Weisungen während deren Ausführung überprüft hätte. „Gerade für den Fall, dass die Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Im Beschwerdefall zeigt jedoch das eigenmächtige Verhalten des verunfallten Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt, dass kein wirksames Kontrollsystem im Sinn der hg. Judikatur vorhanden war“.

Im Sinn dieser Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes war zu bemängeln, dass einerseits der Bf keine konkreten Einweisungen und Anweisungen an den Vorarbeiter und die Arbeitnehmer hinsichtlich der konkreten Baustelle und im Hinblick auf die konkreten Arbeiten vorgenommen hat. Gab es schon keine konkreten Anweisungen hinsichtlich konkreter Arbeiten an den Vorarbeiter, so hat auch der Vorarbeiter als vom Bf vor Ort eingesetzte Person keine konkreten Anweisungen an die Arbeitnehmer für die konkret durchzuführenden Arbeiten durchgeführt und auch Unterweisungen hinsichtlich Sicherheitsbestimmung für den konkreten Fall nicht vorgenommen. Auch wurde nicht geltend gemacht und auch nicht nachgewiesen, dass ein lückenloses Kontrollsystem errichtet und eingehalten wurde, zumal der Bf selbst angab, nicht immer auf der Baustelle zu sein und auch ausführte, dass die konkreten Anweisungen und Erfordernisse vom Vorarbeiter selbständig festgelegt werden. Eine Kontrolle des Vorarbeiters in lückenloser Weise wurde nicht einmal geltend gemacht und auch nicht nachgewiesen. Auch kam hervor, dass die Arbeitnehmer den Bf nie auf der Baustelle gesehen haben. Vielmehr verweist der Bf darauf, dass er 50 Beschäftigte habe und mehrere Baustellen gleichzeitig betreibe. Wenn hingegen der Bf sich darauf beruft, dass die Mitarbeiter auf eigene Faust eine Leiter zu Hilfe genommen hätten, so ist ihm die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes entgegenzuhalten,

dass gerade für den Fall, dass Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, das entsprechende vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen hat (VwGH v. 4.5.2015, Ra 2015/02/0020). In diesem Erkenntnis führt der Verwaltungsgerichtshof auch weiter aus, dass auch bei einem – allenfalls krassen – Fehlverhalten eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an der nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern vermag.
Es war daher zumindest von fahrlässiger Tatbegehung auszugehen.

5.3. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG idF BGBl. I Nr. 33/2013, in Geltung ab 1. Juli 2013, sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides soweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

Die belangte Behörde ist bei der Strafbemessung von zwei rechtskräftigen Vorstrafen ausgegangen und hat somit den Strafrahmen im Wiederholungsfall angewendet. Sie geht von einem Nettoeinkommen von 2.000 Euro und überdurchschnittlichen Vermögen sowie keinen Sorgepflichten aus. Mildernde Umstände kamen nicht hervor. Hingegen war die erhebliche Beeinträchtigung der Gesundheit der Arbeitnehmer als schwerwiegend zu berücksichtigen. Diese Strafbemessungsgründe lagen auch im Beschwerdeverfahren vor. Geänderte Umstände konkret wurden vom Bf nicht vorgebracht und unter Beweis gestellt. Es kann daher von den angeführten Umständen ausgegangen werden. Es kann daher nicht gefunden werden, dass die belangte Behörde bei dem ihr bei der Strafbemessung zukommenden Ermessen in gesetzwidriger Weise vorgegangen wäre. Auch ist die Geldstrafe noch im untersten Bereich des für den Wiederholungsfall vorgesehenen Strafrahmens gelegen. Sie ist auch den

persönlichen Verhältnissen angepasst. Es war daher die verhängte Geldstrafe und Ersatzfreiheitsstrafe zu bestätigen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte hingegen nicht festgestellt werden, sodass von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war.
Auch lag nicht nur Geringfügigkeit des Verschuldens vor, sodass nicht von der Verhängung einer Strafe abgesehen und mit einer Ermahnung vorgegangen werden konnte. Geringfügigkeit liegt nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nämlich nur dann vor, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Beschwerdeführers weit hinter dem in der Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt der Tat zurückbleibt. Dies ist aber im Hinblick auf die Schwere der Übertretung und die eingetretenen nachteiligen Folgen der Tat nicht gegeben. Auch hat der Verwaltungsgerichtshof immer wieder ausgesprochen, dass das Fehlen eines lückenlosen Kontrollsystems schon an sich die Geringfügigkeit eines Verschuldens ausschließt. Es war daher die verhängte Geldstrafe und Ersatzfreiheitsstrafe zu bestätigen.

6. Da die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in der Höhe von 20 % der verhängten Geldstrafe, das sind 480 Euro, gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG aufzuerlegen.

7. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

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

Gegen 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 Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde

beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

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. Klempt