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-301642/9/Kl/TO

Datum:
Linz, 1. Februar 2018

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des H.W., vertreten durch Rechtsanwälte Dr. W.B. Mag. P.B., X, W., gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 26.06.2017, GZ: BZ-Pol-76011-2017, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23.11.2017

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 1.000 Euro herabgesetzt wird. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Der Kostenbeitrag zum Verwaltungsstrafverfahren vor der belangten Behörde ermäßigt sich auf 100 Euro; für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat der Beschwerdeführer keinen Kostenbeitrag zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. 1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels (in der Folge: belangte Behörde) vom 26.06.2017, GZ: BZ-Pol-76011-2017, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a iVm § 3 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz 1975 – AuslBG, BGBl. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 72/2013 eine Geldstrafe in Höhe von 2.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 34 Stunden verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag von 200 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
„Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als iSd § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der Firma W. GmbH, X, W. (Firmensitz), zu verantworten, dass in der Zeit von 25.11.2016 bis 19.02.2017 A.l., geb.x, Staatsbürgerschaft Mazedonien, im Lokal „G.", X, W., als Abwäscher beschäftigt wurde, obwohl für diesen Ausländer weder eine Beschäftigungsbewilligung (§§4 und 4c) erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde, oder dieser keine für diese Beschäftigung gültige Rot-Weiß-Rot-Karte, „Blaue Karte EU" oder Aufenthaltsbewilligung Künstler oder keine Rot-Weiß-Rot - Karte Plus, keine Aufenthaltsgenehmigung-Plus, keinen Befreiungsschein (§4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger" oder Daueraufenthalt - EU besitzt.

Dieser Sachverhalt wurde von der Finanzpolizei Team 47 Finanzamt Grieskirchen Wels angezeigt."

2. Dagegen wurde rechtzeitig im Wege der rechtsfreundlichen Vertretung Beschwerde eingebracht und Folgendes (auszugsweise wortwörtlich wiedergegeben) vorgebracht:
„Gemäß der von mir im erstinstanzlichen Ermittlungsverfahren schriftlich abgegebenen Rechtfertigung vom 31.03.2017 blieb der objektive Tatbestand einer Übertretung des AuslBG dem Grunde nach unbestritten, zum vorwerfbaren Verschulden wurde aber konkret dargelegt, dass dem für den Anstellungsvorgang konkret selbstverantwortlich zuständigen, leitendenden Mitarbeiter ein Fehler unterlief, der im Hinblick auf das bestehende Kontrollsystem aber nicht vorwerfbar ist.

Hiezu vorzubringen ist, dass die von mir als geschäftsführenden Gesellschafter geleitete W. GmbH in dem von dieser in W., X betriebenen „G. W." insgesamt rund 50 Mitarbeiter beschäftigt, die funktional in den Bereichen „Hotel, Küche und Schank (Service)" tätig sind.

Jedem der bezeichneten Bereiche steht eine verantwortliche Person vor, für den Küchenbereich ist dies konkret Herr K.P., der mich - gleich wie die anderen Bereichsleiter - in grundsätzlich täglichen Gesprächen über die bereichsbezogenen erforderlichen Maßnahmen - sei dies betreffend Wareneinkauf- und Bevorratung, Menü- und Preisgestaltung, aber auch durchzuführende Änderungen/ Anpassungen in der funktionalen Ausstattung des Bereiches sowie absehbare Veränderungen im Mitarbeiterstand - informiert, mir über etwaig von diesem konkret getroffene Veranlassungen berichtet und unterliegen derart einer laufenden Kontrolle.

So hat mich Herr P. als selbstverantwortlicher Leiter seines Bereichs im November 2016 konkret davon in Kenntnis gesetzt, dass wegen des krankheitsbedingten Ausfalles eines Mitarbeiters in der Küche dringend ein neuer „Abwäscher" benötigt wird und er bereits über das AMS W. eine entsprechende Stellenanzeige geschaltet hat.

Hiezu festzuhalten ist, dass es Teil der Funktion als Küchenchef ist, erforderliches Personal für den eigenen Bereich zu akquirieren und einzustellen, wobei es sich erfahrungsgemäß so verhält, dass sich für eine Beschäftigung als Abwäscher im wesentlichen Personen melden, die weder Österreicher, noch EU Bürger sind.

Folglich wird, auch wenn Herr P. im Zuge seiner langjährigen Tätigkeit als Küchenchef der W. GmbH bereits mehrfach die Anstellung solcher Mitarbeiter vornahm, für welche im Vorfeld eine Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG einzuholen war und diese auch korrekt veranlasste, von mir in den Tagesgesprächen mit den Bereichsverantwortlichen die Beachtung dieser gesetzlichen Voraussetzungen angesprochen wurde, und sobald ich die Mitteilung erhielt, dass eine konkrete Person gefunden wurde, nochmals kontrollierend hinterfragte, ob dieser über die maßgeblichen Genehmigungen verfügt.

Konkret war es nun so, dass sich unmittelbar nach Schaltung der Stellensuche beim AMS - der ein Telefonat zwischen Herrn P. und einem zuständigen AMS Referenten vorausging, in dem die Dringlichkeit der Suche angesichts des laufenden Weihnachtsgeschäftes besonders betont wurde - sich Herr I.A. meldete, erklärte vom AMS geschickt worden zu sein und - wie gewünscht - sofort zu arbeiten beginnen könne.

Nebst der Aussage, vom AMS geschickt worden zu sein, legte I.A. unserem Küchenchef seine E-Card, verschiedene Bestätigungen anderer österreichischer Dienstgeber und eine aktuelle Wohnsitzmeldung für den Bezirk Wels-Land vor, aus welchen Unterlagen hervorging, dass dieser über die letzten Jahre in Österreich sowohl als (Hilfs-) Arbeiter, als auch als Aushilfe u. Hausmeister in der Gastronomie bereits fortgesetzt arbeitete und zudem auch jeweils im Inland aufhältig war.

In der fälschlichen Meinung bzw. der Täuschung darüber, dass das AMS wohl keine Person schicken werde, die tatsächlich nicht beschäftigt werden dürfe, lenkten diese Umstände unseren Küchenchef vermeintlich davon ab, zusätzlich auch den aufrechten Bestand einer Beschäftigungsbewilligung zu prüfen und erhielt ich diesbezüglich über meine kontrollierende Nachfrage von Herrn P. sohin die konkrete Information, dass das AMS einen neuen Abwäscher vermittelte, dieser nach den Unterlagen sämtliche Voraussetzungen erfülle und auch unmittelbar zu arbeiten beginnen könne.

Zusätzlich erfolgt seit ca. 2 Jahren durch meine in der operativen Geschäftsführung der W. GmbH tätigen Töchter Mag. A.W. und Mag. E.W. - entsprechend deren beruflichen Ausbildung als Juristin und Betriebswirtin - ein „Controlling" der Bereichsleiter „Hotel, Küche und Schank (Service)" und ist derart - wie auch durch das die An- u. Abmeldung von Mitarbeitern bei der OÖ GKK sowie deren Lohnverrechnung durchführenden Steuerberatungsbüro Mag. H.R., W., X - eine nochmalige Prüfung des Einstellungsvorganges vorgesehen.
[...]“

3. Mit Schreiben vom 02.08.2017 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabendem Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor, das gemäß § 2 VwGVG zur Entscheidung durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen ist.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23.11.2017. An dieser Verhandlung haben der Bf in Begleitung seiner rechtsfreundlichen Vertretung sowie eine Vertreterin des Magistrats der Stadt Wels und ein Vertreter des Finanzpolizei Team 47 für das Finanzamt Grieskirchen Wels teilgenommen. Zudem wurden die geladenen Zeugen Frau Mag. A.W. und Herr K.P. befragt.

4.1. Folgender Sachverhalt steht fest:
Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma W. GmbH, X, W., welche an diesem Standort das Lokal „G." betreibt. Das traditionelle Wirtshaus hat im Innenbereich an die 300 Sitzplätze und im Gastgarten an die 500. Im Unternehmen sind an die 50 Personen beschäftigt.

Am 22.02.2017 führten Organe der Finanzpolizei Grieskirchen Wels eine Kontrolle nach dem AuslBG und ASVG durch. Diese Kontrolle erfolgte aufgrund einer Anzeige der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land, wonach der namentlich angeführte mazedonische Staatsangehörige ohne Beschäftigungsbewilligung arbeiten soll. Dabei wurde festgestellt, dass dieser von 25.11.2016 bis 19.02.2017 entgeltlich beschäftigt wurde, obwohl für diesen Arbeitnehmer keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorlag. Herr A. war vom Unternehmen während dieser Zeit ordnungsgemäß zur Sozialversicherung gemeldet. Eingestellt wurde dieser vom Küchenchef des Bf, der mit den AMS-Dienststellen am Standort Kontakt hatte und vom Unternehmen danach getrachtet wurde den Arbeitskräftebedarf durch Einschaltung des Arbeitsmarktservices abzudecken.

Der Bf und der Küchenchef Herr P. rechtfertigten sich bei der Kontrolle damit, dass sie bei der Einstellung des Herrn A. nicht gewusst haben, dass hier keine Beschäftigungsbewilligung vorliegt, da der mazedonische Staatsangehörige angemerkt habe, dass er vom AMS komme und auch Arbeitszeugnisse von anderen Unternehmen vorgelegt habe. Da in der Vorweihnachtszeit durch Firmen-, Vereins- und auch Familienfeiern im Wirtshaus Hochbetreib herrschte, war man froh, dass gleich jemand kam und als Abwäscher tätig wurde.
Nachdem am 19.02.2017 bekannt wurde, dass Herr A. über keine arbeitsmarktrechtlichen Papiere verfügt, wurde das Dienstverhältnis beendet und wurde er abgemeldet.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akt der belangten Behörde samt Beschwerde des Bf sowie aus den Ergebnissen der durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung. Der Sachverhalt wurde vom Bf nicht bestritten.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. 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 ELP oder „Aufenthaltsbewilligung - Künstler" oder eine „Rot-Weiß-Rot - Karte plus", eine „Aufenthaltsberechtigung plus", einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger" oder „Daueraufenthalt - EU" besitzt.

Nach § 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, und zwar bei ungerechtfertigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis zu 10.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2.000 Euro bis zu 20.000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000 Euro bis zu 20.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4.000 Euro bis zu 50.000 Euro.

5.2. Die Beschäftigung des ausländischen Staatsangehörigen wird vom Bf nicht bestritten. Die gegenständliche Verwaltungsübertretung ist ihm somit in objektiver Hinsicht anzulasten.

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.

Die dem Bf zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG gehört zu den so genannten "Ungehorsamsdelikten", da zu ihrer Strafbarkeit weder der Eintritt eines Schadens noch einer Gefahr erforderlich ist. In diesen Fällen hat im Sinne des zweiten Satzes des § 5 Abs. 1 VStG der Täter glaubhaft zu machen, dass ihm die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften ohne sein Verschulden unmöglich gewesen ist (vgl. VwGH vom 16.12.2008,

Zl. 2007/09/0290, und die dort wiedergegebene Judikatur). Der Bf hätte daher zu seiner verwaltungsstrafrechtlichen Entlastung darzutun und glaubhaft zu machen gehabt, warum es ihm ohne sein Verschulden unmöglich gewesen sei, sich den Anforderungen des AuslBG entsprechend zu verhalten, nämlich dafür Sorge zu tragen, dass eine dem Gesetz entsprechende Beschäftigung von Ausländern gewährleistet ist. Dabei hat in einem Unternehmen der mit der Einstellung neuer Arbeitnehmer Betraute dafür zu sorgen, dass nur Ausländer beschäftigt werden, die die Voraussetzungen nach § 3 Abs. 1 AuslBG erfüllen. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben gehört auch die Einrichtung eines effizienten Kontrollsystems für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften, was etwa dann vorliegt, wenn vor Arbeitsaufnahme die Überprüfung der Arbeitspapiere erfolgt und die lückenlose Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen auf effektive Weise überwacht worden wäre.

Hinsichtlich des Nichtvorliegens arbeitsmarktrechtlicher Papiere rechtfertigt sich der Beschwerdeführer damit, dass er auf die Aussage des gegenständlichen Arbeitnehmers vertraut habe, dass dieser arbeiten dürfe, da auch Zeugnisse von früheren Arbeitgebern vorgelegt wurden. Zudem sei vom mazedonischen Arbeitnehmer angegeben worden, dass er vom AMS geschickt worden sei.

Dazu darf angemerkt werden, dass der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen hat, dass ein Arbeitgeber nur dann entschuldigt ist, wenn er darlegt und glaubhaft gemacht hat, dass er Maßnahmen ergriffen hat, um die Einhaltung allfällig von ihm erteilter Anordnungen betreffend die Beachtung der Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Ausländern zu gewährleisten, insbesondere welche Kontrollen er eingerichtet und wie er sich vom Funktionieren des Kontrollsystems informiert hat (vgl. z.Bsp. VwGH vom 22.10.2003, Zl. 2000/09/0170, VwGH vom 10.12.2009, Zl. 2009/09/0230).

Es ist dem Beschwerdeführer jedoch mit seinem Vorbringen nicht gelungen, ein funktionierendes Kontrollsystem, durch welches die Einhaltung der einschlägigen Verwaltungsvorschriften jederzeit sichergestellt werden kann, glaubhaft zu machen. Deshalb kann von einem geringfügigen Verschulden im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG nicht gesprochen werden (VwGH 22.10.2012, Zl. 2010/03/0065). Vielmehr gesteht der Beschwerdeführer ein, dass er bei der Einstellung des mazedonischen Staatsangehörigen davon ausging, dass für diesen bereits eine Beschäftigungsbewilligung vorgelegen habe.

Damit liegt der Umstand, der im gegenständlichen Fall zu einer verbotenen Ausländerbeschäftigung geführt hat, im typischen Fehlerbereich, der durch zumutbare und leicht zu verwirkende Maßnahmen (z.Bsp. durch das Einholen von Informationen beim AMS) ausgeschaltet hätte werden können. Der Bf hat sich den Verfahrensergebnissen zufolge als Arbeitgeber nicht ausreichend mit den Vorschriften des AuslBG vertraut gemacht. Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes darf eine Forderung, dass eine verantwortliche Person verpflichtet ist, sich mit den Bestimmungen über das AuslBG vertraut zu machen, einem Nichtjuristen gegenüber nicht überspannt werden. Dass es Voraussetzungen für die Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten gibt, ist selbst

ohne juristische Vorkenntnisse einfach und verständlich. Zudem hat der Bf in der mündlichen Verhandlung darauf hingewiesen, dass in seinem Unternehmen zwischen 12 und 17 verschiedene Nationen beschäftigt wären und die Einholung bzw. Nachfrage nach den erforderlichen Papieren und Genehmigungen zum Alltag gehöre.

Somit ist dem Beschwerdeführer die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

5.4. 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 Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse 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 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.

Zur Strafbemessung ist zunächst anzuführen, dass sich der Bf reumütig und geständig verhalten hat. Die Abmeldung wurde eigeninitiativ und nicht aufgrund der Kontrolle durchgeführt. Insbesondere trat zweifelsfrei hervor, dass er grundsätzlich bestrebt war, die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Dies geht insbesondere aus der Anmeldung des gegenständlichen Ausländers zur Sozialversicherung hervor. Dieser war seit Eintritt in das Unternehmen zur Sozialversicherung angemeldet, weshalb im gegenständlichen Fall dem Bf die Hinterziehung von Steuern und Abgaben nicht angelastet werden kann. Ihm ist jedoch im gegenständlichen Fall Fahrlässigkeit zur Last zu legen. Begründend zu der nunmehr über den Bf verhängten Strafhöhe ist daher festzuhalten, dass aufgrund der besonderen Fallkonstellation und der Anmeldung des mazedonischen

Staatsangehörigen beim zuständigen Sozialversicherungsträger (vgl. VwGH-Erkenntnis vom 18.09.2008, 2007/09/0365) die Herabsetzung der von der belangten Behörde verhängten Strafhöhe gerechtfertigt erscheint. Insbesondere die rechtskräftige Vorstrafe stellt ebenfalls eine nicht der typischen Tatbegehung entsprechende Vorgangsweise dar, sondern eine atypische Rechtsverletzung. Aufgrund der besonderen Tatumstände war einzelfallbezogen eine Strafherabsetzung gerechtfertigt.

Von der Anwendung der Bestimmung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG (Absehen von der Fortführung des Strafverfahrens bzw. Erteilung einer Ermahnung) war Abstand zu nehmen, da die dafür erforderlichen kumulativen Voraussetzungen (geringe Bedeutung des strafrechtlich geschätzten Rechtsgutes und Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat sowie geringes Verschulden) nicht gegeben sind.

Es war somit wie im Spruch zu entscheiden.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Bf keine Kosten für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu entrichten. Der Kostenbeitrag für das Verfahren vor der belangten Behörde war aufgrund der Herabsetzung der verhängten Strafen mit 10 % der nunmehrigen Strafhöhe neu festzusetzen.

III. 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.

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 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. Sie erhalten von der genannten Behörde einen aktualisierten Zahlschein zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt