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

Geschäftszeichen:
LVwG-301985/22/SE/LB

Datum:
Linz, 24. September 2019

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Ellmer über die Beschwerde des N.S., c/o S. GmbH, X, K., Deutschland, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 6. Juni 2018, GZ: Ge-446/18, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 18. Juni 2019

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben, das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 6. Juni 2018, GZ: Ge-446/18, aufgehoben und das diesbezügliche Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens und auch keinen Beitrag zu den Kosten des verwaltungsbehördlichen Verfahrens zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung 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 Steyr (in der Folge: die belangte Behörde) vom 6. Juni 2018, GZ: Ge-446/18, wurde gegen N.S., c/o S. GmbH, X, K., Deutschland, wegen Verwaltungsübertretungen nach §§ 22 Abs. 1 iVm 28 Z 1 und Z 2 LSD-BG, in sieben Fällen jeweils eine Geldstrafe von 2.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit jeweils eine Ersatzfreiheitsstrafe von 48 Stunden, verhängt. Ferner wurde ein Kostenbeitrag in der Höhe von insgesamt 1.400 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde (auszugsweise Wiedergabe ohne Hervorhebungen):

„Sie haben es als zur Vertretung nach außen befugtes Organ der Firma S. GmbH mit Sitz in X, K., Deutschland, verwaltungsstrafrechtlich zu vertreten, dass

1. der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. H.T. [...] durch oa. Firma zumindest am 5.2.2018 um 13.50 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in S., X (Bauvorhaben „D.B.“) mit dem Aufbau von Verkaufsregalen beschäftigt wurde. Hr. H.T. konnte bei der Kontrolle keine Lohnunterlagen vorlegen. Es wurde daher nicht dafür gesorgt, dass die Lohnunterlagen bereitgestellt wurden. Dies stellt eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.
2. oa. Firma die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers der Firma Z. d.o.o. mit Sitz in [...], Hrn. J.A. [...] in Anspruch nahm, sodass [...]
3. oa. Firma die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers der Firma Z. d.o.o. mit Sitz in [...], Hrn. J.D. [...] in Anspruch nahm, sodass [...]
4. oa. Firma die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers der Firma Z. d.o.o. mit Sitz in [...], Hrn. A.K. [...] in Anspruch nahm, sodass [...]
5. oa. Firma die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers der Firma Z. d.o.o. mit Sitz in [...], Hrn. Z.L. [...] in Anspruch nahm, sodass [...]
6. oa. Firma die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers der Firma Z. d.o.o. mit Sitz in [...], Hrn. A.P. [...] in Anspruch nahm, sodass [...]
7. oa. Firma die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers der Firma Z. d.o.o. mit Sitz in [...], Hrn. K.S. [...] in Anspruch nahm, sodass [...]“

Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass von Organen der Finanzpolizei Team 43 der gegenständliche Tatbestand erhoben und der erkennenden Behörde angezeigt worden sei. Der Beschwerdeführer sei als zur Vertretung nach außen befugtes Organ für die Verwaltungsübertretungen verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich. Die verhängten Geldstrafen und Ersatzfreiheitsstrafen seien tat- und schuldangemessen.

I.2. Dagegen erhob N.S., c/o S. GmbH, X, K., Deutschland (in der Folge: der Beschwerdeführer) fristgerecht Beschwerde.

In der Beschwerde wurde ausgeführt, dass bloß H.T. ein Mitarbeiter der S. GmbH (in der Folge: S. GmbH) gewesen sei. Alle Mitarbeiter der beauftragten Firma

hätten sämtliche Unterlagen bei sich gehabt. Es hätten ausschließlich die Unterlagen von H.T. gefehlt.

I.3. Mit Schreiben vom 2. Juli 2018, eingelangt am 5. Juli 2018, legte die belangte Behörde das eingebrachte Rechtsmittel samt bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor.

I.4. Am 3. Juni 2019 erfolgte die Einvernahme des Zeugen H.T. im Beisein eines Vertreters des Finanzamtes Kirchdorf Perg Steyr.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich führte am 18. Juni 2019 eine mündliche Verhandlung durch. Es waren alle Parteien, ausgenommen die belangte Behörde, anwesend.

Die anwesenden Parteien konnten im Rahmen der öffentlichen mündlichen Verhandlung jeweils ihre rechtlichen Standpunkte präzisieren und dartun sowie an der Ermittlung des relevanten Sachverhalts mitwirken.

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verfahrensakt, das Beschwerdevorbringen und Befragung am 3. Juni 2019 von H.T. als Zeugen (in der Folge: der Zeuge) sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 18. Juni 2019.

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt gilt als erwiesen:

Der Beschwerdeführer war zum Tatzeitpunkt Geschäftsführer der S. GmbH, X, K., Deutschland (in der Folge: S. GmbH).

Noch vor Auftragserteilung der „D.B. GmbH und Co. KG“, X, H. (in der Folge: X) an die S. GmbH fand eine Besprechung, bei der ein Vertreter der X, ein Mitarbeiter der M.K. s.p. und der Beschwerdeführer anwesend waren. Es war abzuklären, welche Arbeiten zu verrichten sind und ob die S. GmbH den Auftrag von der X übernehmen kann sowie ob die Beschäftigten der M.K. s.p. in der Lage sind, den Auftrag auszuführen.

Am 4. Jänner 2018 beauftragte die X die S. GmbH wie folgt (auszugsweise Wiedergabe ohne Hervorhebungen):

„Auftrag Inventarmontage

Filialnummer:	x
PLZ:	x
Ort:	S.
Straße:	x

Land:	Österreich

Termine

Tag der Räumung:	29.01.2018
Beginn der Möbelmontage:	05.02.2018
Beginn der Inventarmontage:	05.02.2018
Beginn der Möbelmontage 2. Woche:	12.02.2018
Eröffnung:	15.02.2018

Firma:	S.
Anzahl der Monteure:	5
Anzahl der Einsatztage:	5

Information

[...]

Einrichtungskonzept:	D
Fläche Verkauf:	1095,07 m^2 – abgetrenntes Matratzenlager

[...]

Zuständigkeiten

Projektleiter:	N.Z.
Projektbetreuer:	R.L.

[...]“

Weitere (schriftliche) Vereinbarungen zwischen der S. GmbH und der X wurden nicht geschlossen.

Der Beschwerdeführer beauftragte mit Schreiben vom 17. Jänner 2018 die M.K. s.p., X, D., Slowenien, wie folgt (auszugsweise Wiedergabe ohne Hervorhebungen):

„Montageauftrag x
Original
Projekt: Inventarmontage // Filiale x // S. (Österreich)
[...]

Geänderte Bestellung:
Tagespauschale 233,50 € / Monteur / Tag
Anzahl Tage: 5
Anzahl Monteure: 7
Festpreis 335 x 233,50 € = 8.172,50 €
Abgerechnet wird nach tatsächlich erbrachter Leistung.

Dauer:
Montage: 05.02. – 09.02.2018
Montagebeginn am 05.02.2018 um 11.00 Uhr
Evtl. muss am 10.02.2018 auch noch gearbeitet werden.
Tatsächliches Montageende ist grundsätzlich abhängig vom Baufortschritt!
[...]

Der Vertragspartner sichert zu, dass er alle notwendigen Dokumente (wie Arbeitserlaubnis, Versicherungsunterlagen, Ausweispapiere, A1 Formular etc.) bei Bedarf sofort und unverzüglich vorlegen kann.
[...]“

Die M.K. s.p. beauftragte wiederum die Z. d.o.o., X, L., Slowenien, mit Montagearbeiten von Regalen, Möbeln, etc. für von der S. GmbH an die M.K. s.p. in Auftrag gegebene Projekte. Dazu gehörte auch das Projekt Nr. X in S.
Der Beschwerdeführer hatte darüber Kenntnis.

Am Kontrolltag wurden sechs Arbeitnehmer der Z. d.o.o. und ein Arbeitnehmer der S. GmbH angetroffen.

Der Zeuge wurde von der S. GmbH neu eingestellt und sollte als Kontaktperson für die X (als Auftraggeber) fungieren sowie den Ablauf und die Arbeiten auf der gegenständlichen Baustelle kennen lernen. Die Anwesenheit des Zeugen auf der Baustelle war vorerst nicht angedacht und wurde sehr kurzfristig entschieden.

Mit der X war vereinbart, dass ein Vertreter der X den Monteuren vor Ort genau erklärt, was wann zu machen ist. Da kein Projektleiter der X vor Ort war, übernahm der Zeuge nach Absprache mit dem Beschwerdeführer sowie seiner Zustimmung die Arbeitsorganisation, ansonsten hätte mit den Montagearbeiten nicht begonnen werden können.

Der Zeuge erhielt die Materialliste und die Pläne und teilte ein, wer welche Teile aufbaute. Auch teilte der Zeuge die Arbeitszeiten und Pausen ein. Der Zeuge ist Tischler und hat bei den Montagearbeiten mitgearbeitet, um die anderen Monteure anzulernen.
Die Monteure der Z. d.o.o. sind selbst mit eigenem Werkzeug angereist.
Es wurden bei der Kontrolle die Lohnunterlagen nicht zur Gänze vorgelegt.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat über die Beschwerde erwogen:

III.1. Zum Tatzeitpunkt (5. Februar 2018) anzuwendende Rechtslage:

III.1.1. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016, in der maßgeblichen Fassung lautet auszugsweise:

„Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für
1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,

2. die Beschäftigung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988,
3. [...]

§ 2. (1) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.
(2) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, sind insbesondere § 4 Abs. 2 AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften maßgebend.
(3) Das Vorliegen einer Entsendung im Sinne dieses Bundesgesetzes setzt nicht den Abschluss eines Dienstleistungsvertrages zwischen einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich und einem im Inland tätigen Dienstleistungsempfänger voraus.

Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. (1) Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 haben während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 19 Abs. 3 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.
[...]

Nichtbereithalten der Lohnunterlagen

§ 28. Wer als
1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 oder Abs. 1a die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. [...]
3. [...]
begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer 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 betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen."

III.1.2. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG, BGBl. Nr. 196/1988 in der maßgebenden Fassung, lautet auszugsweise:

„Beurteilungsmaß

§ 4. (1) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.
(2) Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

[...]"

III.2. Primär ist zu prüfen, ob die vereinbarte Leistungspflicht zwischen der X und der S. GmbH tatsächlich auf die Erstellung eines Werkes oder auf die Zurverfügungstellung von für die Werkerstellung erforderlichen Arbeitskräften gerichtet ist und damit verbunden, ob eine grenzüberschreitenden Entsendung oder eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vorliegt.

III.2.1. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. VwGH vom 8.8.2008, Zl. 2008/09/0022) liegt ein Werkvertrag 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.

Im Speziellen sind dabei entsprechend dem Urteil "Martin Meat" die Fragen, ob die Vergütung/das Entgelt auch von der Qualität der erbrachten Leistung abhängt bzw. wer die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung der vertraglich festgelegten Leistung trägt, ob also der für einen Werkvertrag essenzielle "gewährleistungstaugliche" Erfolg vereinbart wurde, wer die Zahl der für die Herstellung des Werkes jeweils konkret eingesetzten Arbeitnehmer bestimmt und von wem die Arbeitnehmer die genauen und individuellen Weisungen für die Ausführung ihrer Tätigkeiten erhalten, von entscheidender Bedeutung (vgl. VwGH vom 13.12.2018, Zl. Ra 2018/11/0061)

III.2.2. Ein wesentlicher Abgrenzungsgesichtspunkt ist, ob die Vergütung bzw. das Entgelt auch von der Qualität der erbrachten Leistung abhängt bzw. wer die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung der Leistung trägt.
Wie der Beschwerdeführer ausführte, wurden vor Auftragserteilung durch die X die zu erbringenden Leistungen besprochen, ein Preis vereinbart und von der X der Auftrag vom 4. Jänner 2018 erteilt. Darüber hinaus wurden keine weiteren Vereinbarungen geschlossen, woraus zu schließen ist, dass die gesetzliche Gewährleistung nicht ausgeschlossen wurde, jedoch darüber hinausgehend auch nicht vereinbart wurde, ob die Vergütung bzw. das Entgelt auch von der Qualität der erbrachten Leistung abhängt bzw. wer die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung der Leistung trägt.

Insgesamt betrachtet kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass zwischen der X und der S. GmbH ein gewährleistungstauglicher Erfolg vereinbart wurde.

III.2.3. Der konkrete Auftrag der X an die S. GmbH beinhaltete ua. den Beginn der Inventarmontage, die Anzahl der Monteure und die Anzahl der Einsatztage.

Die X hat für die Inventarmontage auf einer Verkaufsfläche von 1.095,07 m^2 fünf Monteure für fünf Einsatztage von der S. GmbH angefordert. Dass diese Zahl das Ergebnis einer „vorvertraglichen Kalkulation“ sei, wurde weder behauptet noch geht es aus den Aktenunterlagen bzw. den zur Verfügung stehenden Beweisen hervor.

Die S. GmbH hat in der Folge sechs Monteure für die X „zur Verfügung“ gestellt. Der Zeuge hatte vorerst die ausschließliche Funktion eines Ansprechpartners für die X.

Das Mindestmaß der Anzahl der für die Herstellung des „Werkes“ konkret eingesetzten Arbeitnehmer wurde somit von der X bestimmt.

III.2.4. Die genauen und individuellen Weisungen für die Ausführung ihrer Tätigkeiten hätten die bei der Kontrolle angetroffenen Arbeitnehmer vom Projektleiter der X erhalten sollen. Diese geplante Arbeitseinteilung bzw. -zuteilung

geht über bloße allgemeine Anweisungen durch den Auftraggeber bei weitem hinaus und ist damit in Bezug der angetroffenen Arbeitnehmer die Ausübung einer Aufsichts- und Leitungsbefugnis verbunden.
Tatsächlich übernahm nämlich aufgrund der Abwesenheit des Projektleiters der X der Zeuge nach Absprache mit dem Beschwerdeführer und mit dessen Zustimmung diese Aufgaben für den Projektleiter der X.

III.2.5. Insgesamt betrachtet ergibt sich, dass unter Berücksichtigung der als wesentlich bei der Beurteilung der Frage, ob Arbeitskräfte grenzüberschreitend überlassen wurden, anzusehenden Kriterien „Vereinbarung eines gewährleistungstauglichen Erfolgs“, „Festlegung der Zahl der konkret eingesetzten Arbeitnehmer“ und „Erteilung der genauen und individuellen Weisungen für die Ausführung der Tätigkeiten“ im gegenständlichen Fall nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung zu bejahen ist.

III.2.6. Daraus ergibt sich, dass in der konkreten Konstellation die S. GmbH Überlasser und nicht Beschäftiger ist. Die Pflicht zur Bereithaltung der Lohnunterlangen traf die S. GmbH somit nicht.

III.3. Die Prüfung, ob hinsichtlich der von den weiteren Sub-(Sub-)Unternehmen eingesetzten Monteure eine Entsendung oder Überlassung in Bezug auf die S. GmbH vorlag, konnte unterbleiben, da sich die Qualifikation der S. GmbH als Überlasserin hinsichtlich der X nicht ändert und diese maßgeblich ist.
Liegt eine grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitskräften an die S. GmbH vor, so wäre das entsendende Unternehmen zur Bereithaltung der Lohnunterlagen verpflichtet. Liegt hingegen eine grenzüberschreitende Überlassung an die S. GmbH vor, so werden diese Arbeitskräfte auch der S. GmbH zugeordnet und von dieser an die X überlassen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Bei diesem Verfahrensergebnis war dem Beschwerdeführer gemäß § 52 Abs. 9 VwGVG und § 66 Abs. 1 VStG weder ein Kostenbeitrag für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich noch für das verwaltungsbehördliche Verfahren vorzuschreiben.

V. 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. 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.

Die vorliegende Entscheidung beruht ferner auf einem konkreten und für den Einzelfall festgestellten Sachverhalt, der das Ergebnis einer individuellen Beweiswürdigung (Vertragsunterlagen, Stellungnahmen, Zeugenaussagen) ist. Die konkrete Vertragsauslegung ist stets einzelfallbezogen und einer Revision nicht zugänglich (vgl. OGH RS0042769, RS0042936, RS0044298, RS0044358). Auch aus diesem Grund war die ordentliche Revision als unzulässig zu erklären.

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

Gegen diese Entscheidung 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. Ein Verzicht ist 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

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte

Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.
Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.
Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Ellmer