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-302127/5/Kü/KaL

Datum:
Linz, 16. Jänner 2019

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von S.N., vertreten durch Rechtsanwalt Mag. R.T., X, N., vom 9. November 2018, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 10. Oktober 2018, GZ: SanRB96-234-2017, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 17. Dezember 2018

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als von der Verhängung von Geldstrafen abgesehen wird und stattdessen über den Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens Ermahnungen ausgesprochen werden. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Es entfallen sämtliche Verfahrenskostenbeiträge.

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 der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 10. Oktober 2018, GZ: SanRB96-234-2017, wurden über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen Verwaltungsübertretungen nach § 22 iVm § 28 Abs. 1 Z 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) zwei Geldstrafen in Höhe von jeweils 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit jeweils Ersatzfreiheitsstrafen von 200 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zu Grunde:
„Sie haben als nach außen zur Vertretung Berufener der Firma 'N., x, d.o.o' mit Sitz in Slowenien, X M., gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass die Firma ' N., x, d.o.o ', als Arbeitgeberin, die gesetzlich definierten Lohnunterlagen, insbesondere Arbeitsverträge oder Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise, Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung für die entsandten/überlassenen Arbeitnehmer

1. B.M., geb. x, Staatsbürger von Bosnien und Herzegowina
2. F.S., geb. x, Staatsbürger von Bosnien und Herzegowina

am 15.05.2017, 11:50 Uhr, auf der Baustelle ‚BVH G.‘, X, S., nicht ordnungsgemäß bereitgehalten hat, bzw. unmittelbar elektronisch zugänglich gemacht.

Die Übertretung nach § 22 LSD-BG iVm § 28 Z 1 und Z 2 und Z 3 LSD-BG wurde von der Finanzpolizei Linz im Zuge einer Kontrolle auf Einhaltung der Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) und des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) am 15.05.2017, 11:50 Uhr, vor Ort festgestellt.“

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde, in der beantragt wird das bekämpfte Straferkenntnis ersatzlos aufzuheben in eventu nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung in der Sache selbst zu entscheiden und gegenüber dem Bf eine Ermahnung auszusprechen.

Begründend wurde festgehalten, dass bereits im Rahmen der Rechtfertigung ausgeführt worden sei, dass sämtliche nach den genannten Rechtsvorschriften bereitzuhaltenden Unterlagen auch am Einsatzort bereitgehalten worden seien. Die Herausgabe an die einschreitenden Kontrolleure sei lediglich daran gescheitert, dass die beiden entsandten bosnischen Staatsbürger sprachlich nicht dazu in der Lage gewesen seien, die Anweisungen der einschreitenden Finanzbeamten zu verstehen. Sämtliche Unterlagen seien im Fahrzeug der N. d.o.o. am Einsatzort vorhanden gewesen.

Auch sei bereits in der Rechtfertigung vorgebracht worden, dass sämtliche Unterlagen unmittelbar am Tag nach der Kontrolle den einschreitenden

Finanzbeamten per E-Mail zugesandt worden seien. Wären die erforderlichen Unterlagen nicht unmittelbar und sofort verfügbar gewesen, so hätte eine Übermittlung nicht so zeitnah zur Kontrolle erfolgen können, wie dies tatsächlich geschehen sein.

Selbst wenn man davon ausgehe, dass die nach § 21 LSD-BG am Einsatzort bereitzuhaltenden Unterlagen nicht bereitgehalten worden seien, würde vor dem Hintergrund der rechtzeitigen ZKO-Meldung vom 5. Februar 2017 und der Tatsache, dass sämtliche Unterlagen einen Tag nach der Kontrolle übermittelt worden seien, davon auszugehen sein, dass das geschützte Rechtsgut, nämlich der Schutz des heimischen Arbeitsmarktes vor Lohn- und Sozialdumping überhaupt nicht verletzt worden sei. Zudem seien die bosnischen Arbeitnehmer nicht in der Lage gewesen die Anweisungen der einschreitenden Kontrollorgane zu verstehen. Vor diesem Hintergrund wäre die Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG gerechtfertigt.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Linz-Land als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt mit Schreiben vom 14. November 2018 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidungsfindung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 17. Dezember 2018, an welcher der Rechtsvertreter des Bf sowie ein Vertreter des Finanzamtes teilgenommen haben.

I.4.1. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der N. d.o.o. mit dem Sitz in Slowenien.

Die Firma des Bf hat auf der Baustelle des Herrn J.G. in X, S., einen Auftrag für Trockenausbauarbeiten übernommen. Zum Zweck der Durchführung dieser Arbeiten wurden von der Firma des Bf zwei Arbeitnehmer in der Zeit von 8. Mai 2017 bis 20. Mai 2017 auf die Baustelle entsandt. Am 2. Mai 2017 meldete die N. d.o.o. die Entsendung der Arbeitnehmer A.B., S.F. und M.B. auf die Baustelle in S. an die Zentrale Koordinationsstelle.

Am 15. Mai 2017 führten Organe des Finanzamtes Linz auf der Baustelle in S. eine Kontrolle durch. Bei dieser Kontrolle wurden die Arbeiter F. und B. bei der Montage von Gipskartonplatten angetroffen. Beide Arbeiter gaben auf dem Personenblatt, das in bosnischer Sprache vorgelegt wurde, an, dass sie für die Firma N. d.o.o. tätig sind. Der in der ZKO-Meldung vom 2. Mai 2017 als

Kontaktperson angegebene A.B. war bei der Kontrolle nicht auf der Baustelle anwesend.

Die beiden angetroffenen bosnischen Staatsangehörigen waren der deutschen Sprache nicht mächtig. Die beiden Arbeitnehmer konnten die Abschrift der Meldung an die ZKO, die Sozialversicherungsdokumente A1 sowie Lohnunterlagen in deutscher Sprache zum Kontrollzeitpunkt den Kontrollorganen zur Einsichtnahme nicht vorlegen.

Nach der Kontrolle wurde die Firma N. d.o.o. per E-Mail aufgefordert die fehlenden Unterlagen zur Einsichtnahme durch die Kontrollorgane vorzulegen.

Am Tag nach der Kontrolle, am 16. Mai 2017 legte die N. d.o.o. die Abschriften der Meldungen an die ZKO, die Sozialversicherungsdokumente A1 sowie sämtliche Lohunterlagen für die beiden bei der Kontrolle angetroffenen Arbeitnehmer dem Finanzamt vor.

I.4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Strafantrag des Finanzamtes Linz, welchen die erforderlichen Unterlagen wie Abschriften der ZKO-Meldung, Sozialversicherungsdokumente A1 und sämtliche Lohnunterlagen angeschlossen sind. Eine Überprüfung dieser Unterlagen durch die Kontrollorgane hat keine Beanstandungen ergeben. Tatsache ist, dass von den beiden angetroffenen Arbeitnehmern keine dieser Unterlagen bereits bei der Kontrolle den Kontrollorganen vorgewiesen wurden. Der Bf erklärt dies damit, dass die beiden bosnischen Staatsangehörigen der deutschen Sprache nicht mächtig gewesen sind und daher eine Aufforderung zur Vorlage dieser Unterlagen nicht verstanden haben.

Der Umstand, dass sämtliche der geforderten Unterlagen bereits am Tag nach der Kontrolle von der Firma des Bf vorgelegt wurden, verdeutlicht, dass diese Unterlagen nicht erst erstellt wurden sondern bereits existent gewesen sind und der Bf Kenntnis davon hatte, welche Dokumente im Fall der Entsendung von Arbeitnehmern bereitgehalten werden müssen. Dies verdeutlicht auch die rechtzeitige ZKO-Meldung, welche vor Entsendung der Arbeitnehmer erstattet wurde. Bei dieser Sachlage ist aber auch davon auszugehen, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer, auch wenn sie der deutschen Sprache nicht mächtig sind, soweit anweist, dass diese im Fall der Kontrolle eine im Firmenfahrzeug bereitliegende Mappe, die sämtliche Unterlagen enthält, den Kontrollorganen aushändigen. Dies kann auch erwartet werden, wenn die Arbeitnehmer der deutschen Sprachen nicht mächtig sind. Die Kontrollsituation werden die beiden Arbeitnehmer insofern verstanden haben, als sie ein Personenblatt in bosnischer Sprache auszufüllen hatten und ihnen daher sehr wohl die Kontrolle bewusst gewesen ist. Es ist daher anzunehmen, falls die Unterlagen im Firmenauto

bereitgehalten worden wären, diese auch den Kontrollorganen vorgelegt worden wären. Dies ist aber nachweislich am Kontrolltag nicht geschehen.

Unzweifelhaft ist, dass am Tag nach der Kontrolle sämtliche Unterlagen vorgelegt wurden.

II. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

II.1. Rechtslage:

Im gegenständlichen Fall sind folgende Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 2016/44 idgF, maßgeblich:

„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. Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen dem Beschäftiger nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält

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."

II.2. Faktum ist, dass die N. d.o.o., deren Außenvertretungsbefugter der Bf ist, für die Durchführung von Trockenbauarbeiten auf einer Privatbaustelle in X, S., in der Zeit von 8. Mai bis 20. Mai 2017 eigene Arbeitnehmer und zwar die bosnischen Staatsangehörigen A.B., S.F. und M.B. entsendet hat. Den Bf als Arbeitgeber der entsendeten Personen trifft gemäß § 22 Abs. 1 LSD-BG die Verpflichtung dafür Sorge zu tragen, dass im Gesetz näher bestimmte Lohnunterlagen am Einsatzort für die Einsichtnahme durch die Kontrollorgane bereitzuhalten sind. Bei der Kontrolle am 15. Mai 2017 wurden den anwesenden bosnischen Arbeitnehmern Personenblätter in ihrer Landessprache zum Ausfüllen ihrer Daten vorgelegt. Den Arbeitnehmern war daher die Kontrollsituation sehr wohl bewusst. Während der Kontrolle konnten die Arbeitnehmer des Bf weder Abschriften über die ZKO-Meldungen, noch Sozialversicherungsdokumente oder Lohnunterlagen zur Einsichtnahme durch die Kontrollorgane vorlegen. Auch wenn allenfalls diese Unterlagen sich im Firmenfahrzeug befunden haben, steht eindeutig fest, dass die Unterlagen bei der Kontrolle nicht vorgewiesen wurden sondern erst am Tag nach der Kontrolle zur Gänze den Kontrollorganen zur Überprüfung vorgelegt worden sind.

Insofern bestehen keine Zweifel daran, dass der objektive Tatbestand und zwar die Nichtvorlage der Lohnunterlagen im Zuge der Kontrolle erwiesen ist und damit der Bf die angelastete Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht zu verantworten hat.

II.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.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. 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 Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die „Glaubhaftmachung" nicht.

Wie bereits oben ausgeführt, wäre es für den Bf als Arbeitgeber zumutbar gewesen seine Arbeitnehmer anzuweisen, im Falle einer Kontrolle eine Mappe aus einem Fahrzeug zu holen und den Kontrollorganen zu übergeben. Dies ist allerdings nachweislich im Zuge der Kontrolle nicht geschehen. Die beiden anwesenden Arbeitnehmer haben den Kontrollorganen keine Unterlagen vorgelegt sondern nur das Personenblatt ausgefüllt. Auch wenn im Auto Unterlagen vorhanden gewesen sind, wurden diese jedenfalls nicht den Kontrollorganen übergeben. Unabhängig davon, ob Sprachschwierigkeiten bestanden haben oder nicht, mussten die Arbeitnehmer die Kontrollsituation sehr wohl erkannt haben und hätten entsprechend handeln können. Insofern ist dem Bf als Arbeitgeber in subjektiver Hinsicht anzulasten, nicht dafür Sorge getragen zu haben, dass seine Arbeitnehmer, die bei einer Entsendung notwendigen Unterlagen den Kontroll-organen auch vorweisen können. Insofern ist von keinem wirksamen Kontrollsystem für die Einhaltung der in Österreich geltenden Rechtsvorschriften auszugehen und dem Bf die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

II.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 Milderungs-gründe, 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.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die

Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die im gegenständlichen Fall maßgebenden Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes verdeutlichen das öffentliche Interesse an der unmittelbaren, raschen und effizienten behördlichen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Gegenständlich wurden bereits am Tag nach der Kontrolle sämtliche geforderten Unterlagen vorgelegt und verdeutlicht dies, dass der Schutzzweck des Lohn- und Sozialdumpings-Bekämpfungsgesetzes (Setzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für in- und ausländische Arbeitsverhältnisse, Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen und die Sicherstellung der vorgegebenen Abgaben und Sozialbeiträge) nicht untergraben wurde. Insbesondere wurde auch die Meldung über die Entsendung von Arbeitnehmern rechtzeitig vor Arbeitsaufnahme in Österreich erstattet. Der Umstand, dass sämtliche geforderten Unterlagen am Tag nach der Kontrolle bereits vollständig vorgelegt wurden, verdeutlicht zudem, dass diese Unterlagen zur Gänze bestanden haben und nicht erst aufgrund der Kontrolltätigkeit eine Ausstellung dieser Unterlagen veranlasst wurde. Bei dieser Sachlage ist im konkreten Fall zu bemerken, dass die vom Bf zu vertretende Intensität der Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes nicht jenes Ausmaß erreicht, das den gegenständlichen Verwaltungsübertretungen üblicherweise zu unterstellen ist. Insofern geht das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich davon aus, dass bei der gegebenen Sachlage die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG erfüllt sind und wegen der gegenständlichen Verwaltungsübertretungen mit der Erteilung von Ermahnungen das Auslangen gefunden werden kann. Es ist davon auszugehen, dass dem Bf die Vorschriften in Österreich hinsichtlich Entsendung von Arbeitnehmern bekannt waren und er deswegen die erforderlichen Unterlagen auch vor Arbeitsaufnahme in Österreich besorgt hat und lediglich durch Missverständnisse eine Bereithaltung am Einsatzort nicht stattgefunden hat. Um derartige Missverständnisse in Hinkunft zu vermeiden war aber der Ausspruch einer Ermahnung erforderlich. Diese wird den Bf in Hinkunft zu gesetzeskonformen Verhalten veranlassen.

III. Weil die Beschwerde teilweise Erfolg hatte und keine Geldstrafen verhängt wurden, waren keine Kosten für das Verfahren vor der belangten Behörde und für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorzuschreiben.

IV. 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.

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 e

1. 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.

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Kühberger