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-302554/2/Kü/LB

Datum:
Linz, 11. Mai 2020

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von G M, vertreten durch Rechtsanwältin B N, x, x, x, x, Bulgarien, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 28. August 2019, GZ: SanRB96-341-2018, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als von der Verhängung einer Geldstrafe abgesehen und dem Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens eine Ermahnung erteilt wird. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass im Spruch die Wortfolge *„und Arbeitszeitaufzeichnungen“* zu entfallen hat und die verletzte Rechtsvorschrift mit § 28 Z 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) konkretisiert wird.

II. Die Verpflichtung zur Leistung von Kostenbeiträgen entfällt.

III. Gegen diese 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 der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 28. August 2019, GZ: SanRB96-341-2018, wurde über den Beschwerdeführer (in Folge: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Z 1 bis 3 iVm § 22 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe von 1.000 Euro, im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 100 Stunden verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zu Grunde:
„Sie haben als nach außen zur Vertretung Berufener der Firma ‚x' mit Sitz Bulgarien, x, x, gemäß § 9 Verwaltungs-strafgesetz 1991 (VStG) verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass diese Firma als Arbeitgeberin, die gesetzlich definierten Lohnunterlagen, insbesondere Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen, für den entsandten/überlassenen Arbeitnehmer

K I, geb. 13.8.1975, bulgarischer Staatsbürger

nicht ordnungsgemäß bereitgehalten hat.
Der oa. Arbeitnehmer wurde am 07.8.2018 auf dem Autobahnparkplatz x, x, angetroffen.
Die Übertretung nach § 22 LSD-BG iVm § 28 Z 1 und Z 2 und Z 3 LSD-BG wurde von der Finanzpolizei Linz bei der Kontrolle vor Ort festgestellt.

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der beantragt wird, das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

Zusammenfassend wurde in der Beschwerde vorgebracht, dass der Bf alle Mitarbeiter seines Unternehmens, die regelmäßig zu Transporten innerhalb der EU entsandt würden, auffordere, die erforderlichen Unterlagen bei sich zu tragen und den Behörden des jeweiligen Mitgliedstaates vorzulegen. Mit dem konkreten Arbeitnehmer sei am 2. August 2018 ein Arbeitsvertrag unterzeichnet worden. Diesem sei am 4. August 2018 eine Auslandsfahrt zugeteilt worden. Das Unternehmen des Bf verwende keine schweren Fahrzeuge, weshalb die Verordnung (EU) Nr. 165/2014 nicht anwendbar sei. Herr K habe die entsprechenden Dokumente zur Verfügung gehabt und hätte diese gemäß der ausdrücklichen Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber den Verwaltungsbehörden vorlegen müssen.
Zudem sei die Firma des Bf durch das Arbeitsinspektorat in Bulgarien und die nationale Finanzbehörde überprüft worden und sei festgestellt worden, dass alle gesetzlichen Anforderungen des bulgarischen Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes in Bezug auf die rechtmäßige Erbringung von Dienstleistungen im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates erfüllt würden.
Die Behörde habe die vorgelegten Beweismittel nicht umfasst ausgewertet und sei deshalb zu einer fehlerhaften Beurteilung gekommen.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde mit Schreiben vom 12. November 2019 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung berufenen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. Auf die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 44 Abs. 3 VwGVG verzichtet werden, zumal der entscheidungswesentliche Sachverhalt nicht bestritten, sondern dessen rechtliche Beurteilung in Zweifel gezogen wurde und zudem eine mündliche Verhandlung nicht beantragt wurde.

I.5. Folgender Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist nach außen Vertretungsbefugter der Firma x mit Sitz in x, x, Bulgarien. Diese Gesellschaft ist im internationalen Transportgeschäft tätig. Am 2. August 2018 wurde zwischen dieser Firma und dem bulgarischen Staatsangehörigen I K ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Zuweisung der ersten Auslandsfahrt an den neuen Arbeitnehmer erfolgte am 4. August 2018.

Am 7. August 2018 wurde der Arbeitnehmer K als Lenker des Fahrzeuges mit dem amtlichen Kennzeichen x, welches ein zulässiges Gesamtgewicht von 3.500 kg aufgewiesen hat, am Autobahnparkplatz x, x, von Organen der Finanzpolizei kontrolliert. Die Kontrollorgane forderten Herrn K auf das Sozialversicherungsdokument A1, sowie ZKO-Meldung, Arbeitsvertrag und Arbeitsaufzeichnungen vorzulegen. Vom Lenker des Fahrzeuges wurden diese Unterlagen nicht mitgeführt und konnten bei der Kontrolle daher nicht vorgelegt werden. Aus den vorgezeigten Frachtpapieren ging hervor, dass der Arbeitnehmer die nächste Ladung in Brunn am Gebirge abzuholen hatte, somit keine Transitfahrt vorgelegen ist.

Aufgrund dieses Umstandes wurde dem Lenker des Kraftfahrzeuges das Formular Finpol12 ausgehändigt, in welchem aufgelistet wurde, dass der Bf als Arbeitgeber genau bezeichnete Unterlagen wie das Sozialversicherungsdokument A1, Arbeitsvertrag, Arbeitsaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Lohnaufzeichnungen innerhalb einer Frist von zwei Werktagen vorzulegen hat.

Der Bf ist dieser Aufforderung nachgekommen und hat am 8. August 2018 das am 6. August 2018 ausgestellte Sozialversicherungsdokument A1, die ZKO-Meldung vom 8. August 2018 und den am 2. August 2018 abgeschlossenen Arbeitsvertrag der Finanzpolizei vorgelegt.

I.6. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Strafantrag der Finanzpolizei vom 23. November 2018, welchem die am 8. August 2018 vorgelegten Unterlagen angeschlossen sind. Dieser Sachverhalt steht daher unbestritten fest.

II. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

II.1. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes, BGBl I Nr. 44/2016 idgF. lauten wie folgt:

„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.

(1a) Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind abweichend von Abs. 1 der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen (Aufzeichnungen im Sinne von Art. 36 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr, ABl. Nr. L 60 vom 28.2.2014 S. 1) bereits ab der Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder diese den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Arbeitszeitaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer im Transportbereich sind auf Verlangen der Abgabenbehörden für das Kalendermonat, in dem die Kontrolle stattgefunden hat, und für das diesem Kalendermonat vorangehende Kalendermonat, wenn der Arbeitnehmer im vorangehenden Kalendermonat in Österreich tätig war, innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des

Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln. Langen die Lohnunterlagen nach dem zweiten Satz innerhalb dieser Frist bei der Abgabebehörde nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.
[...]

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. Unbestritten ist, dass der Arbeitnehmer I K vom Unternehmen des Bf zur Erbringung von Beförderungsleistungen nach Österreich beginnend mit 4. August 2018 entsandt worden ist. Bei der Kontrolle auf dem Autobahnparkplatz in x am 7. August 2018 konnte der Arbeitnehmer des Bf neben anderen Unterlagen den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel nicht vorlegen. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist allerdings der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass bereits ab der Einreise in das Bundesgebiet Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Fahrzeug bereitgehalten wird. Dieser Verpflichtung hat der Bf nicht entsprochen, weshalb ihm die angelastete Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht vorwerfbar ist.

Hinsichtlich des Tatvorwurfes, wonach neben dem Arbeitsvertag keine Arbeitsaufzeichnungen ordnungsgemäß bereitgehalten wurden, ist auszuführen, dass gemäß § 22 Abs. 1a LSD-BG bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich nur Arbeitsaufzeichnungen in Form des Fahrtenschreibers (Aufzeichnungen im Sinne von Artikel 36 der Verordnung [EU] Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr) ab der Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereit zu halten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen sind. Sonstige Arbeitsaufzeichnungen für den mobilen Arbeitnehmer im Transportbereich sind nur auf Verlangen der Abgabenbehörden für das Kalendermonat, in dem die Kontrolle stattgefunden hat, vorzulegen. Wie vom Bf zutreffend ausgeführt, wurde vom Arbeitnehmer ein Fahrzeug gelenkt, welches nicht der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr unterliegt, zumal das verwendete Fahrzeug nicht das maßgebliche Gesamtgewicht

überschritten hat. Insofern bestand für den mobilen Arbeitnehmer im Transportbereich nicht die Verpflichtung andere Arbeitszeitaufzeichnungen bereit zu halten, weshalb der Bf diesbezüglich die angelastete Verwaltungs-übertretung nicht begangen hat und daher der Spruch entsprechend zu korrigieren war.

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 Verwaltungsgerichtshofs 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.

Der Bf vermag mit seinem Vorbringen, wonach er sämtliche Arbeitnehmer anweist, die erforderlichen Unterlagen im Fahrzeug mitzuführen, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nicht darzustellen. Insbesondere führt der Bf nicht ins Treffen wie er sich davon überzeugt, dass seine Anordnungen auch eingehalten werden, sohin wie er dies kontrolliert. Der Bf kann sich nicht damit entlasten, dass er die Verantwortung für das Mitführen der erforderlichen Papiere auf den Arbeitnehmer überträgt. Ihm ist es damit nicht gelungen sein mangelndes Verschulden darzustellen, weshalb die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar ist.

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 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.

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 der Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit ihres Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um sie von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die im gegenständlichen Fall maßgebenden Bestimmungen des LSD-BG verdeutlichen das öffentliche Interesse an der unmittelbaren, raschen und effizienten behördlichen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis erst kurz vor der Kontrolle begründet wurde und bereits am Tag nach der Kontrolle der Arbeitsvertrag bei der Finanzpolizei vorgelegen ist.

Im vorliegenden Fall kann somit nicht von einer typischen Deliktsverwirklichung gesprochen werden, auch wenn objektiv gesehen, da bei der Kontrolle eine Einsichtnahme der Kontrollorgane in den Arbeitsvertrag nicht möglich gewesen ist, ein Verstoß gegen die Gebotsnorm vorliegt. Bei dieser Sachlage ist aber festzustellen, dass der Bf dem öffentlichen Interesse an der unmittelbaren und raschen Kontrollmöglichkeit zwecks Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping nicht entgegen gewirkt hat, zumal im zeitlichen Nahverhältnis zur Kontrolle (einen Tag danach) das Dokument vorgelegt wurde. Es ist daher zu bemerken, dass gegenständlich die vom Bf zu vertretende Intensität der Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes nicht jenes Ausmaß erreicht, dass der gegenständlichen Verwaltungsübertretung üblicherweise zu unterstellen ist. Insgesamt ist keinesfalls eine Umgehung der Vorschriften erkennbar, vielmehr liegt eine Ordnungswidrigkeit vor.

Unter den oben dargestellten Voraussetzungen erkennt das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich, dass die Voraussetzung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG im gegenständlichen Fall gegeben sind, zumal – wie dargelegt – die Intensität der

Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes gering ist und die zeitnahe Vorlage der fehlenden Dokuments auch ein geringes Verschulden des Bf widerspiegelt. In diesem Sinne kann daher für die vorliegende Ordnungswidrigkeit der Nicht-bereithaltung der Arbeitsvertrages im Zeitpunkt der Kontrolle eine Ermahnung ausgesprochen werden, welche dem Bf verdeutlicht, dass er für die Bereithaltung dieser Unterlagen, das heißt im Fahrzeug, Vorsorge zu treffen hat und wird ihm daher die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens vor Augen geführt und er angeleitet in Hinkunft weitere gleichartige Übertretungen hintanzuhalten.

III. Aufgrund des Umstandes, dass keine Geldstrafe verhängt wurde, entfällt auch der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde. Da die Beschwerde teilweise Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerde-verfahren nicht zu leisten (§52 Abs. 8 VwGVG).

Hinsichtlich des in der Beschwerde beantragten Kostenersatzes ist festzustellen, dass im Verwaltungsstrafverfahren jede Partei die Kosten selbst zu tragen hat. Insofern ist in den einschlägigen verwaltungsstrafrechtlichen Bestimmungen ein derartiger Kostenersatz nicht vorgesehen, weshalb über diesen Antrag auch kein weiterer Abspruch zu erfolgen hat.

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 Verfassungs-gerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungs-gerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landes-verwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechts-anwalt 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. Kühberger