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-302571/7/GS/CJ

Datum:
Linz, 21. Oktober 2020

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Saxinger über die Beschwerde des H.M., vertreten durch Rechtsanwalt Mag. G.R., X, W., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 16. Oktober 2019, GZ: SanRB96-571-2019, wegen einer Verwaltungsübertretung nach dem Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 4. Juni 2020

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben, das angefochtene Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 16. Oktober 2019, GZ: SanRB96-571-2019, wird aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.

II. Der Beschwerdeführer hat weder einen Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde, noch zum Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land (im Folgenden: belangte Behörde) vom 16. Oktober 2019, GZ: SanRB96-571-2019, wurde hinsichtlich dem Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) H.M. wie folgt entschieden:

„Sie haben folgende Verwaltungsübertretung begangen:
Sie haben es als gemäß § 9 VStG Verantwortlicher der Firma H. d.o.o. mit Sitz in X, V., Kroatien, im Zuge der Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich am 26.03.2019 gegen 08:23 Uhr (Kontrollzeit) unterlassen, die Lohnunterlagen im Sinne des § 22 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) zur Überprüfung des dem entsandten und nachstehend angeführten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung auf der Baustelle ‚M.I.' in der X, S. (Kontrollort), nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache (Arbeitsvertrag deutsch oder englisch) bereitzuhalten oder unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen.

Dies betrifft die Lohnunterlagen folgenden Arbeitnehmers:

1. E.B., geb. x,
   Staatsbürgerschaft: Bosnien u. Herzegowina
   Beschäftigungszeit: 25.03.2019 von 07:00 Uhr bis 16 Uhr und 26.03.2019 ab 07:00 Uhr

   Unterlagen:
   - Arbeitsvertrag oder Dienstzettel in deutscher oder englischer Sprache
   - Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Ausbildung und bisherige berufliche Verwendung),
   - Lohnaufzeichnungen (zB Aufzeichnungen über die Berechnung von Zuschlägen, Zulagen, Fahrtkosten, Aufwandsentschädigungen, Sozialversicherungsbeiträge, Familienverhältnisse, Urlaubsaufzeichnungen oder lt. gesonderten nebenstehenden Angaben), Lohnkontoblätter, Lohnlisten, Lohnsteuerkarten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung, Zulagen- und Zuschlagsverrechnungslisten, Aufzeichnungen über Überstunden, Provisionen, Akkordarbeit und sonstige Grundlagen leistungsabhängiger Entlohnung

Sie sind als handelsrechtlicher Geschäftsführer der H. d.o.o. mit Sitz in X, V., Kroatien, und somit gemäß § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) als nach außen zur Vertretung Berufener und mangels Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 und Abs. 3 VStG in Verbindung mit § 24 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) für diese Verwaltungsübertretung verantwortlich.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:
§ 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) 1991 - iVm § 22 in Verbindung mit § 28 Z 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 in der zum Tatzeitpunkt anzuwendenden Fassung

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von Euro	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	Freiheitsstrafe von	gemäß
2.000 Euro	67 Stunden		§ 28 Z 1 LSD-BG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen:

200,- Euro als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, mindestens jedoch 10 Euro (ein Tag Freiheitsstrafe gleich 100 Euro);

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher

2.200,00 Euro

Zahlungsfrist:

Wird keine Beschwerde erhoben, so ist dieses Straferkenntnis sofort vollstreckbar. Sie haben dann den Gesamtbetrag unverzüglich entweder unter Mitnahme dieses Bescheides bei uns einzuzahlen oder mit dem beiliegenden Zahlschein unter Angabe des Aktenzeichens im Betreff auf folgendes Konto der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land zu überweisen:

Allgemeine Sparkasse OÖ Bank AG
IBAN: AT54 2032 0116 0000 0100
BIG: (Swift-Code): ASPKAT2LXXX

Erfolgt binnen dieser Frist keine Zahlung, kann der Gesamtbetrag eingemahnt werden. In diesen Fall ist ein pauschalierter Kostenbeitrag in der Höhe von fünf Euro zu entrichten. Erfolgt dennoch keine Zahlung, wird der ausstehende Betrag vollstreckt und im Fall seiner Uneinbringlichkeit die diesem Betrag entsprechende Ersatzfreiheitsstrafe vollzogen.

B)
Die H. d.o.o. mit Sitz in X, V., Kroatien, haftet für die im Spruchpunkt A) verhängte Geldstrafe und die Verfahrenskosten zu ungeteilter Hand.

Rechtsgrundlage: § 9 Abs. 7 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG."

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass am 26. März 2019 durch Organe der Finanzpolizei beim BV „M.I." in S. eine Kontrolle stattgefunden habe. Dabei wäre als einziger Arbeiter im Innenbereich des Einfamilienhauses der bosnische Staatsangehörige B.E. in verschmutzter Arbeitskleidung bei Elektroinstallationsarbeiten angetroffen und kontrolliert worden. In einem Personenblatt in bosnischer Sprache habe B. eigenhändig angegeben, dass er Dienstnehmer der kroatischen Firma H. d.o.o. sei. Geschäftsführer der kroatischen Firma sei M.H. (Vater vom M.I.).
Seitens der Finanzpolzei sei von einer Entsendung des bosn. StA B.E. von der kroatischen Firma H. d.o.o. nach Österreich auszugehen. Diesbezüglich seien die

genannten Lohnunterlagen gemäß § 22 LSD-BG nicht vorgelegt oder unmittelbar vor Ort elektronisch zugänglich gemacht worden.
M.H. habe als Geschäftsführer und Arbeitgeber die o.g. Lohnunterlagen für den nach Österreich entsandten Arbeiter B.E. nicht bereitgehalten oder unmittelbar vor Ort elektronisch zugänglich gemacht, es liege eine Übertretung nach dem LSD-BG vor.

I.2. Dagegen wurde durch die anwaltliche Vertretung fristgerecht Beschwerde eingebracht. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Bf zum Zeitpunkt der Kontrolle am 26. März 2019 auf Kur gewesen wäre. Der betroffene Arbeitnehmer wäre zu dieser Zeit bei seiner Firma beschäftigt gewesen, er habe aber keinen Arbeitsauftrag bzw. Entsendeauftrag für Österreich gehabt. Der Bf habe ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Arbeitstätigkeit bei seinem Sohn dieser in seiner Freizeit gemacht habe und nicht für seine Firma. Zwischen H. d.o.o. und M. GmbH habe ein Rahmenvertrag bestanden, wobei auf Grundlage dieses Rahmenvertrages auch der betroffene Arbeitnehmer ab 20. März 2019 fortlaufend in Deutschland bei der Firma A. eingesetzt werden hätte sollen. Dies ergebe sich bereits aus dem im Akt liegenden Sozialversicherungsdokument A1. Nachdem der betroffene Arbeitnehmer neben anderen Arbeitnehmern insbesondere aufgrund sprachlicher Barrieren beim Kunden in Deutschland ab 25. März 2018 nicht mehr eingesetzt werden hätte können, habe die M. GmbH. am 25. März 2018 den Vertrag fristlos gelöst, sodass die betroffenen Arbeitnehmer zunächst wieder nach Österreich und in weiterer Folge (ohne Erbringung von Arbeitsleistungen in Österreich) wieder nach Kroatien gefahren wären. Beim Aufenthalt anlässlich der Rückreise wäre der betroffene Arbeitnehmer mit I.M. ins Gespräch gekommen und diese vereinbarten eine Tätigkeit auf der Baustelle des I.M., ohne dass ein Vertragsverhältnis zwischen I.M. und H. d.o.o. geschlossen worden wäre. Eine Entsendung des Dienstnehmers nach Österreich habe durch die H. d.o.o. im maßgeblichen Zeitraum nicht stattgefunden. Es werde in diesem Zusammenhang auch auf die bereits am 28. März 2019 aufgenommene Niederschrift des I.M. verwiesen. Auch aus den Angaben des E.B. selbst ergäben sich keinerlei Hinweise, wonach dieser nach Österreich entsendet worden wäre.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Wels-Land als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 4. Juni 2020, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und mit Ausnahme der belangten Behörde erschienen sind. Weiters wurde der Zeuge I.M. geladen und einvernommen.

II. Im Grunde des durchgeführten Beweisverfahrens steht folgender Sachverhalt als erwiesen fest:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma H. d.o.o. mit Sitz in X, V., Kroatien. Bei der kroatischen Firma handelt es sich um eine Montagefirma.

Am 26. März 2019, gegen 08.23 Uhr, erfolgte auf der Baustelle in der X, S., eine Kontrolle durch Organe der Finanzpolizei. Auf diesem Grundstück, das sich im Alleineigentum von N.M. befindet, wurde ein Einfamilienhaus für die Bauherren M.I. und M.N. errichtet. Im Zuge der Kontrolle wurde als einziger Arbeiter im Innenbereich des Einfamilienhauses der bosnische Staatsangehörige B.E. in verschmutzter Arbeitskleidung bei Vorbereitungsarbeiten für die Elektroinstallation (Leitungen stemmen sowie Rohrverlegung) angetroffen. Im verfahrensgegenständlichen Zeitpunkt war E.B. als Dienstnehmer der kroatischen Firma H. d.o.o. als Elektrotechniker gemeldet. Diesbezüglich wurde auch eine A1-Meldung vorgelegt. Die Firma H. d.o.o. hatte mit einer deutschen Firma einen Auftrag mit Arbeitsbeginn 20.3.2019 (geplanter Zeitraum 20.3.2019 – 30.6.2019) am Einsatzort Nürnberg abgeschlossen. Es wurde vom Bf-Vertreter eine Auftragsbestätigung vorgelegt. Für diesen Auftrag durch die kroatische Firma H. d.o.o. reiste E.B. mit seinem eigenen Auto über Österreich nach Deutschland an. Auf der Hinreise machte er in S. einen Zwischenaufenthalt, da er in Tirol einen Onkel besuchen wollte. Dies war einige Tage vor Start des Auftrages in Deutschland, dh. vor dem 20. März 2019. Dabei hat er in der Wohnung des M.H., der jedoch nicht anwesend war, übernachtet. Anlässlich dieser Übernachtung haben I.M. und E.B. über die Bauarbeiten auf der Baustelle des Einfamilienhauses N. und I.M. geredet. Zu diesem Zeitpunkt war jedoch laut Auftragsbestätigung davon auszugehen, dass E.B. als Arbeiter der kroatischen Firma H. d.o.o. für den Zeitraum vom 20.3.2019 – 30.6.2019 in Deutschland tätig sein wird. Dies zusammen mit anderen Arbeitnehmern der Firma H. d.o.o. Aufgrund von Sprachschwierigkeiten mit den eingesetzten Arbeitern wurde dieser Auftrag laut Kündigungsschreiben von der deutschen Firma vorzeitig beendet. Aus diesem Grund fuhren die beim Auftrag in Deutschland eingesetzten Arbeiter der H. d.o.o. von Deutschland Richtung ihrer Heimat Kroatien. Lediglich E.B. war mit seinem eigenen PKW unterwegs, da er bei der Hinfahrt einen Onkel in Tirol besucht hat. Die restlichen kroatischen Arbeiter fuhren mit dem Firmenfordtransit der Firma M.B. KG von Deutschland nach B. (der Firmenzentrale der österreichischen Firma M.B. KG) und von dort weiter mit einem Reisebus in ihre Heimat. Es wurde noch ein gemeinsamer Kaffee in der Firmenzentrale der M.B. KG in B. getrunken. Dabei redeten E.B. und I.M. über die derzeit anstehenden Bauarbeiten beim Bauprojekt der Bauherren I. und N.M. Die beiden kamen überein, dass E.B. I.M. bei den Vorbereitungsarbeiten zu den Elektroinstallationen behilflich sein wird. Es sollten Vorbereitungsarbeiten für die an eine Firma vergebenen Elektroinstallationsarbeiten (Stemmarbeiten und Rohrleitungsinstallationen)

durchgeführt werden. Für die eigentlichen Elektroinstallationen hatte I.M. nämlich die Firma B. beauftragt. Da er sich Geld sparen wollte, war mit der Firma B. vereinbart, dass I.M. die Stemmarbeiten selbst durchführt. Um Zeit zu sparen, wollte I.M. die Mithilfe des E.B. in Anspruch nehmen. Zu diesem Zeitpunkt hatte I.M. mit den Stemmarbeiten bereits begonnen. Über Entgelt wurde mit E.B. seitens I.M. nicht geredet.

Da E.B. Dienstnehmer in der kroatischen Firma seines Vaters H.M. war, kontaktierte I.M. seinen Vater telefonisch, ob E.B. ihm auf der Baustelle bei Stemmarbeiten helfen kann. Dieser willigte ein. Über eine Bezahlung für E.B. wurde auch zwischen I. und H.M. nicht geredet. I.M. ist davon ausgegangen, dass B. von der kroatischen Firma seines Vaters bezahlt wird. Im Nachhinein hat I.M. für die Mithilfe 200 Euro Trinkgeld in bar übergeben.

E.B. hat in der Wohnung des H.M., der jedoch nicht vor Ort war, Unterkunft genommen. Eingeplant waren zwei bis drei Tage für die Stemmarbeiten. E.B. hat unstrittig am 25. März 2019 von 07.00 Uhr bis 16.00 Uhr und am 26. März 2019 ab 07.00 Uhr auf der gegenständlichen Einfamlienhausbaustelle in S. gearbeitet. Grundsätzlich wurden die Elektrovorbereitungsarbeiten (Stemmen und Rohre verlegen) von E.B. gemeinsam mit M.I. vorgenommen. Zum Zeitpunkt der Kontrolle befand sich E.B. jedoch alleine auf der Baustelle, da M.I. seine Tochter in den Kindergarten fuhr und Besorgungen erledigte. I.M. zeigte E.B. zu Beginn der Arbeiten vor Ort, welche Arbeiten zu machen sind. Auf der Baustelle waren von der beauftragten Elektrofirma bereits die zu verrichtenden Stemmarbeiten angezeichnet. Seitens I.M. war mit den Stemmarbeiten bereits begonnen worden. Das Material auf der Baustelle stammte von I.M. Außer einem Koffer mit Kleinwerkzeugen, den B. noch von seinem Arbeitsauftrag in Deutschland bei sich hatte, stammte das Werkzeug vor Ort von der M.B. KG (an der österreichischen M.B. KG hält H.M. 50 % und seine beiden Söhne, darunter I.M., je 25 % der Anteile- Geschäftsführer dieser österreichischen KG ist ebenfalls M.H.). Arbeitszeit und Pausen ergaben sich automatisch durch die Zusammenarbeit.

Eine ZKO-Meldung (weder ZKO 3 noch ZKO 4) wurde von M.H. für E.B. für die gegenständlichen Bauarbeiten auf der Baustelle in S. nicht erstattet.
Die Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel in deutscher oder englischer Sprache, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Ausbildung und bisherige berufliche Verwendung),Lohnaufzeichnungen (zB Aufzeichnungen über die Berechnung von Zuschlägen, Zulagen, Fahrtkosten, Aufwandsentschädigungen, Sozialversicherungsbeiträge, Familienverhältnisse, Urlaubsaufzeichnungen oder lt. Gesonderten nebenstehenden Angaben), Lohnkontoblätter, Lohnlisten, Lohnsteuerkarten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung, Zulagen- und Zuschlagsverrechnungslisten, Aufzeichnungen über Überstunden, Provisionen, Akkordarbeit und sonstige Grundlagen leistungsabhängiger Entlohnung) wurden bei der Kontrolle nicht bereitgehalten oder unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich gemacht.

Während des verfahrensgegenständlichen Zeitraumes wurde von der kroatischen Firma der Lohn weiterbezahlt. Für diesen österreichischen verfahrensgegenständlichen Auftrag wurde E.B. von der Firma H. d.o.o. jedoch nichts bezahlt, da die Arbeiten durch B. nicht ordnungsgemäß ausgeführt wurden. Bei ordnungsgemäßer Ausführung wäre die gegenständliche Arbeitsleistung des E.B. von der H..d.o. nach Stunden abgegolten worden.

III. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und dem Ergebnis der öffentlichen mündlichen Verhandlung am Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die getroffenen Sachverhaltsdarstellungen sind demnach unstrittig. Die Beurteilung der Tätigkeit ist eine Frage der rechtlichen Beurteilung.

IV. Rechtliche Erwägungen:

Die entscheidenden Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), StF: BGBl. I Nr.44/2016, in der anzuwendenden Fassung BGBl. I Nr. 100/2018, bestimmen Folgendes:

Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 19. (1) Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen. Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.

(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. Arbeitgeber haben im Fall einer Entsendung der Ansprechperson nach § 23 oder, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),
4. Name und Anschrift des (inländischen) Auftraggebers (Generalunternehmers),
5. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
8. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
9. in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
11. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
12. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(4) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Überlassung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name und Anschrift des Überlassers,
2. Name und Anschrift des zur Vertretung nach außen Berufenen des Überlassers,
3. Name und Anschrift des Beschäftigers sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und dessen Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand,
4. Name, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen,

5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen beim Beschäftiger,
6. Orte der Beschäftigung, jeweils unter genauer Angabe der Anschrift, in Österreich,
7. in den Fällen des § 21 Abs. 3 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
8. Höhe des jedem einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Person nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts,
9. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
10. sofern für die Beschäftigung der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
11. sofern die überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(5) Ist in Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages, eines Dienstverschaffungsvertrages oder innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann abweichend von Abs. 1 und Abs. 2 vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendungen oder Überlassungen in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber oder Beschäftiger jeweils für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erstattet werden.

(6) Erfasst der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von mit mehreren Auftraggebern geschlossenen gleichartigen Dienstleistungsverträgen, können in der Meldung nach Abs. 1 alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang erfolgt.

(7) Die Meldung der Entsendung nach Abs. 1 von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich hat ausschließlich nach diesem Absatz für jeweils einen Zeitraum von sechs Monaten zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. sofern nicht der jeweilige Lenker des Kraftfahrzeuges Ansprechperson ist (§ 23 zweiter Satz), Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4), hinsichtlich von Ansprechpersonen bei anderen Transportmitteln gilt Abs. 3 Z 3,

4. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich innerhalb des Meldezeitraums voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer,
5. behördliche Kennzeichen der von den in der Z 4 genannten Arbeitnehmern gelenkten Kraftfahrzeuge,
6. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
7. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
8. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
9. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

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.

Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung

§ 26. (1) Wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder
2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder
3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 20.000 Euro zu bestrafen.

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.“

Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, sofern die Verwaltungsvorschrift nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortlich Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

Verfahrensgegenständlich wird dem Bf im angefochtenen Straferkenntnis zusammengefasst zur Last gelegt, dass er es verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten hat, als handelsrechtlicher Geschäftsführer der kroatischen Firma im Rahmen der Entsendung seines Arbeitnehmers keine Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle erstattet zu haben.

Zu prüfen ist vorerst, ob die von der Behörde angenommene Entsendung durch die kroatische Firma vorliegt:

Gemäß § 2 LSD-BG ist für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend. Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, sind insbesondere § 4 Abs. 2 AÜG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften maßgebend.

Gemäß § 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) ist die Überlassung von Arbeitskräften, die zur Verfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen.

Gemäß § 4 AÜG ist für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

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 den 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.

Da es sich um einen grenzüberschreitenden Fall von (möglicher) Arbeitskräfteüberlassung innerhalb der EU handelt, ist die gegenständliche Frage nicht ausschließlich nach den Kriterien des § 4 AÜG zu beurteilen, sondern es ist die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Richtlinie 96/71) zu berücksichtigen.

Die Richtlinie 96/71 erfasst sowohl die grenzüberschreitende Entsendung eines Arbeitnehmers (Artikel 1 Abs. 3 lit.a) als auch die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung (Artikel 1 Abs. 3 lit.c).

Nach der neueren Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, welches offenbar auf das Urteil des EuGH im Fall Martin Meat vom 18.6.2015, C-586/13, beruht, hat der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass die Kriterien, die für die Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des Artikel 1 Abs. 3 lit.c der Richtlinie 96/71 entscheidend sind, auch für die Beurteilung maßgebend sind, ob grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung im Sinne der §§ 3 und 4 AÜG vorliegt, weil nur bei Übereinstimmung mit den unionsrechtlichen Vorgaben eine uneingeschränkte Anwendung de AÜG in Betracht kommt.
Für die Beurteilung, ob ein Sachverhalt als grenzüberschreiende Arbeitskräfteüberlassung zu beurteilen ist, ist aus unionsrechtlicher Sicht jeder Anhaltspunkt zu berücksichtigen und nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt zu prüfen. Entsprechend dem Urteil „Martin Meat“ sind für diese Abgrenzung folgende Kriterien zu berücksichtigen:

1. Ist das Entgelt von der Qualität der erbrachten Leistung abhängig und wer trägt die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung (wurde also der für einen Werkvertrag essentielle „gewährleistungstaugliche“ Erfolg vereinbart);
2. Wer bestimmt die Zahl der für die Herstellung des Werkes konkret eingesetzten Arbeitnehmer;
3. Von wem erhalten die Arbeitnehmer die genauen und individuellen Weisungen für die Ausführung ihrer Tätigkeiten.

Entgegen der älteren Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes liegt also nicht bereits dann Arbeitskräfteüberlassung vor, wenn eine der in § 4 Abs. 2 genannten Alternativen erfüllt ist, sondern es ist eine Gesamtbeurteilung des Sachverhaltes nach dessen wahren wirtschaftlichen Gehalt durchzuführen.

Im konkreten Fall sind folgende Umstände verwirklicht, welche für eine Arbeitskräfteüberlassung sprechen:

Das Material und das Werkzeug – mit Ausnahme eines Koffers Kleinwerkzeug – wurden von der österreichischen M.B. KG zur Verfügung gestellt. Die Auftragnehmerin H. d.o.o. wurde vom Bauherrn angewiesen, genau diesen einen Arbeitnehmer, nämlich B., zur Verfügung zu stellen. Die genauen, individuellen Weisungen, wo welche Stemmarbeiten und Rohre zu verlegen sind, bekam B. vom Bauherrn vor Ort. B. erhielt von der kroatischen H. d.o.o. lediglich seinen Lohn weiterbezahlt. Bei ordnungsgemäßer Ausführung wäre die gegenständliche Arbeitsleistung nach Stunden abgerechnet worden.

Die H.. d.o.o trug für die nicht ordnungsgemäß verrichtete Arbeit des Herrn B. keine Haftung. Der Bauherr ließ die nicht ordnungsgemäße Ausführung durch B. auf seine Kosten durch eine österreichische Firma ausbessern.

Die vereinbarte Mithilfe bei den Stemm- und Rohrverlegungsarbeiten, die vom Bauherrn bereits begonnen waren, stellt obendrein nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt objektiv gesehen kein gewährleistungstaugliches Werk dar.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. nur VwGH 8.8.2008, 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 essentiell 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.

Gegenstand eines Werkvertrages muss ein bestimmter abgrenzbarer und gewährleistungstauglicher Erfolg sein. Wie ausgeführt, war keine Haftung der H. d.o.o. für die nicht ordnungsgemäße Ausführung gegeben. Der wesentliche Unterschied zwischen einem tatsächlichen Werkvertrag und einer Arbeitskräfteüberlassung besteht darin, dass der Werkunternehmer mit dem Einsatz von Hilfskräften jenen Erfolg herzustellen versucht, zu dem er sich selbst vertraglich verpflichtet hat. Bei der Arbeitskräfteüberlassung wird demgegenüber dem Beschäftiger vom Überlasser die Arbeitsleistung einer Arbeitskraft zur Verfügung gestellt, die der Beschäftiger zur Bewältigung seiner eigenen Aufgaben einsetzt. Wird die Hilfskraft zur Bewältigung der Aufgaben des Beschäftigers eingesetzt, hat diese Tätigkeit nichts mehr mit einem Werkvertrag zu tun, sondern erfolgt im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung.

Bei den genannten Tätigkeiten (Stemm- und Rohrverlegungsarbeiten) handelt es sich nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt um Hilfsarbeiten bzw. einfache manipulative Tätigkeiten. Der Bauherr wollte die Mithilfe des E.B., um sich Zeit zu ersparen. Wenn jemand bei der Erbringung von Dienstleistungen arbeitend und unter solchen Umständen angetroffen wird, die nach der Lebenserfahrung üblicherweise auf ein Dienstverhältnis hindeuten, dann ist die Behörde berechtigt, von einem Dienstverhältnis im üblichen Sinn auszugehen, sofern im Verfahren nicht jene atypischen Umstände dargelegt werden, die einer solchen Deutung ohne nähere Untersuchung entgegenstehen. (VwGH 18.5.2010, Zl. 2009/09/0002,

3.11.2004, Zl. 2001/18/0129). Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits in zahlreichen ähnlich gelagerten Fällen ausgesprochen, dass derartige einfache Hilfsarbeiten, die im unmittelbaren zeitlichen Arbeitsablauf erbracht werden müssen, kein selbständiges Werk darstellen können (vgl. etwa VwGH 21.10.1998, Zl. 96/09/0183 mwN). Ein gewährleistungstauglicher Erfolg war nicht vereinbart.

Insgesamt betrachtet liegt in Gesamtschau nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt sowohl aufgrund der vom EuGH aufgestellten Kriterien als auch aufgrund des § 4 AÜG hinsichtlich B.E. eine Arbeitskräfteüberlassung durch die kroatische H. d.o.o. und keine Entsendung vor.

Daraus ergibt sich, dass im gegenständlichen Fall die H. d.o.o. Überlasserin und nicht Beschäftigerin ist. Die Pflicht zur Bereithaltung von Lohnunterlagen traf die H. d.o.o. somit nicht. Es war daher der Beschwerde stattzugeben, das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren hinsichtlich dem handelsrechtlichen Geschäftsführer der H. d.o.o. einzustellen.

Aus den angeführten Gründen war spruchgemäß zu entscheiden.

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 Entscheidung von der 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. Die Entscheidung stützt sich im Übrigen auf den konkreten Sachverhalt im Einzelfall.

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. Saxinger