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-350821/37/BMa/TK

Datum:
Linz, 9. Juni 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bergmayr-Mann über die Beschwerde des Ing. Dipl.-Ing. (FH) E M, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. Dr. H B LL.M., MAS, LL.M. x, gegen den Bescheid der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Linz, vom 25.05.2020, GZ. RSL/2011473/A, wegen Ablehnung der Gewährung von Rechtsschutz

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. 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

Zu I.:

1. Mit Schreiben der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich vom 25.05.2020, GZ. RSL/20011473/A, wurde dem Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) Folgendes mitgeteilt:

„Sie haben uns um Rechtsschutzgewährung für die gerichtliche Geltendmachung von Diskriminierungsansprüchen sowie gegen das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission wegen Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma G P GmbH ersucht.

Wir können Ihrem Antrag auf Rechtsschutzgewährung leider nicht entsprechen, da keine Aussichten auf einen positiven Verfahrensausgang bestehen. Die Gleichbehandlungskommission ist nach eingehender Prüfung der Rechtssache zum Ergebnis gelangt, dass das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit beziehungsweise der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zu verneinen sei.

Wir halten die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission für inhaltlich richtig und ausreichend begründet. Da Sie uns keine neuen Fakten geschildert haben, die von der Gleichbehandlungskommission nicht bereits berücksichtig worden wären, ist nach unserer Einschätzung nicht zu erwarten, dass eine gerichtliche Überprüfung der Angelegenheit ein anderes Ergebnis erzielen würde. Zur näheren Begründung unserer Entscheidung wird auf das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission (Geschäftszahl: 2020-0.315.176) verwiesen, welches Ihnen vorliegt.“

Gegen diese ablehnende Mitteilung hat der Bf mit Mail vom 18.06.2020 Beschwerde erhoben, welche vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zuständigkeitshalber an die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich als belangte Behörde weitergeleitet wurde.

Mit Beschluss des Bezirksgerichts Linz vom 22.05.2020, 38 P 208/19 Y-114, welcher mit Beschluss des Landesgerichts Linz vom 23.07.2020, 15 R 237/20h, abgeändert wurde, wurde der eingangs genannte Rechtsvertreter gemäß § 120 Außerstreitgesetz zum einstweiligen Erwachsenenvertreter zur Besorgung dringender Angelegenheiten in allen behördlichen Verfahren, insbesondere u.a. zur Vertretung in verwaltungsgerichtlichen Verfahren bestellt. Aufgrund der Bestellung des Erwachsenenvertreters wurden diesem mit Schreiben des LVwG OÖ vom 10.11.2020 die Eingaben des Bf übermittelt.

Mit Schriftsatz vom 01.02.2021 wurde vom Bf rechtsfreundlich vertreten Beschwerde gegen das Ablehnungsschreiben vom 25.05.2020,

GZ. RSL/2011473/A, das als Bescheid gewertet wird, eingebracht und u.a. beantragt den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde abzuändern und dem Antrag des Bf Folge zu geben und auszusprechen, dass Rechtsschutzdeckung für die Verfahrensführung gegen die Fa. G P GmbH in vollem Umfang gewährt werde.
Begründend wurde u.a. ausgeführt, dass die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, auf die sich die Begründung der Erfolgswahrscheinlichkeit für die Gewährung von Rechtsschutz der belangten Behörde stützt, nicht bindend sei und diese aus Sicht des Bf auch nicht richtig sei. Es wurde auf die Beschwerde vom 18.06.2020 verwiesen.

2.1. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Akt dem LVwG OÖ vorgelegt.

2.2. Das LVwG OÖ hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Akt und in die Beschwerde.
Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) abgesehen werden, da die Akten erkennen lassen, dass eine mündlichen Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Auch steht weder Art. 6 Abs. 1 EMRK noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dem Entfall der Verhandlung entgegen.

3. Das LVwG OÖ hat erwogen:

3.1. Folgender rechtlich relevanter Sachverhalt steht fest:

Mit Entscheidung vom 13.05.2020 (Prüfergebnis GBK II/402/19) hat der Senat II der Gleichbehandlungskommission über den Antrag des Bf vom 20.05.2019 wegen behaupteter Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz und bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz durch die Fa. G P GmbH, nach Durchführung eines Aktenverfahrens erkannt, dass eine Diskriminierung des Bf aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die G P GmbH nicht vorliegt. Das Prüfergebnis des Senats II der Gleichbehandlungskommission wurde dem Bf mit Schreiben des Bundeskanzleramts vom 20.05.2020, GZ. 2020-0.315.176, zur Kenntnis gebracht. Der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission zugrunde gelegt wurden das Vorbringen des Bf hinsichtlich seiner Bewerbung sowie die Stellungnahme der Fa. G P GmbH, wonach der Antragsteller ausschließlich aus fachlichen Gründen aufgrund seiner Nichtqualifizierung für die ausgeschriebene Stelle abgelehnt worden sei. Mit Verweis auf die Anforderung aus dem Stelleninserat „Bereichsleitung Projektmanagement“ wurde ausgeführt, dass aus dem Lebenslauf

des Antragstellers klar ersichtlich sei, dass dieser insbesondere keine Führungserfahrung und keine Projektleitererfahrung (auch nicht im Automobilbereich) habe, sowie, dass sich Rechtschreibfehler im Lebenslauf und Anschreiben befinden würden. Festgehalten wurde, dass hinsichtlich der Bewerber keine Abfrage der Religion vorgenommen worden sei.
Auf ein weiteres, ergänzendes Vorbringen des Bf wurde von der Rechtsvertretung der Fa. G P GmbH festgehalten, dass eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sowie bei der Feststellung des Entgelts von Vornherein ausgeschlossen sei, da mit dem Antragsteller weder ein Arbeitsverhältnis begründet, noch mit ihm irgendwelche Entgeltverhandlungen geführt worden seien und dem Bf am 10.12.2018 eine nichtdiskriminierende Absage übermittelt worden sei.
Aus der Absage gehe auch eindeutig hervor, dass andere Bewerber in die engere Wahl genommen und zu einem Gespräch geladen worden seien, weil diese dem Anforderungsprofil besser entsprochen hätten. Daraus ergebe sich unmissverständlich, dass der Bf deswegen eine Absage erhalten habe, weil es besser qualifizierte Bewerber gegeben habe. Aus den vom Bf vorgelegten Unterlagen ergebe sich, dass der Bf keine bzw. zu wenig Führungs- und Projektleitererfahrung für die ausgeschriebene Position aufgewiesen habe und zum Zeitpunkt der Bewerbung schon nahezu ein Jahr lang nicht beruflich tätig gewesen sei. Im Nachhinein habe sich herausgestellt, dass der Bf selbst in seinen Bewerbungsunterlagen unrichtige Angaben gemacht habe. Der Bf sei bei seinem vormaligen Arbeitgeber T M GmbH in dem von ihm angegebenen Zeitraum 11/2016 bis 07/2017 weder Projektleiter, sondern nur Systemingenieur, gewesen, noch habe dieses Unternehmen ihm gegenüber ein rechtswidriges bzw. diskriminierendes Verhalten gesetzt, was vom OGH, zu GZ. 9ObA41/19y, rechtskräftig bestätigt worden sei.
Dem Bf wurde vom Senat der Gleichbehandlungskommission ein Verbesserungsauftrag hinsichtlich einer möglich detaillierten Schilderung des Ablaufs des Telefonats zwischen ihm und einer Mitarbeiterin der Fa. G P GmbH erteilt, dem der Bf auch nachgekommen ist. Demnach hat er hinsichtlich des Absagemails für die beworbene Stelle dieses nochmals per Mail erhalten und er sei von einer Bediensteten der Firma dahingehend informiert worden, dass er sich für Stellen als Projektleiter und weitere Funktion bewerben könne, was nach Ansicht des Bf unter Verweis auf die ständige europäische Rechtsprechung eine Diskriminierungsvertuschung darstelle. Vom Senat der Gleichbehandlungskommission wurde der genaue Wortlaut der damals in Rede stehenden Stellenausschreibung erhoben. Das Inserat musste erst firmenintern EDV-mäßig „rekonstruiert“ werden und wurde daraufhin der Gleichbehandlungskommission übermittelt.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat sein Prüfergebnis auf den schriftlichen Vorbringen des Bf und der Fa. G P gestützt. Nicht miteinbezogen

wurde die nachträglich übermittelte Stellenausschreibung, die sich offenbar auf eine andere Stelle bezogen hat.
Eingangs führt die Gleichbehandlungskommission aus, dass das Gleichbehandlungsgesetz nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen aufgrund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtige, sondern sich die Kommissionsbefugnis der Gleichbehandlungskommission ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 17 Gleichbehandlungsgesetz genannten Gründen beschränke, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom Antragsteller glaubhaft zu machen sei. Für eine gesetzeskonforme Glaubhaftmachung einer von einer Person behaupteten Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses müssen bereits ein oder mehrere Anhaltspunkte zum Zeitpunkt der Antragstellung vorliegen, die über eine bloße und nicht weiter belegte Vermutung, dass z.B. das Alter, die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder die Weltanschauung im Auswahlverfahren eine Rolle spielen könnten, hinausgehen. So beispielsweise durch eine auf einen Diskriminierungsgrund des § 17 Gleichbehandlungsgesetz gerichtete konkrete Bezugnahme im Bewerbungsgespräch oder im Absageschreiben.
Von der Gleichbehandlungskommission wurde der zur Prüfung rechtlich relevante Sachverhalt festgestellt. So ist unstrittig, dass sich der Bf auf ein Stellenangebot bei der Fa. G P GmbH beworben und von dieser eine Absage erhalten hat. Auch wenn von keiner der beiden Seiten eine konkrete Stellenausschreibung mehr vorgelegt werden konnte, scheint es im Hinblick auf die dem Senat aus seiner langjährigen Tätigkeit bekannten Anforderungen an Leitungsfunktionen in technischen Bereichen glaubwürdig und bereits aus der Lebenserfahrung nachvollziehbar, dass für solche Stellen Anforderungen wie Führungserfahrung bzw. Projektleitererfahrung von BewerberInnen verlangt werden. Es ist auch nachvollziehbar, dass eine Bewerbung zu einem wesentlichen Teil immer auch eine Gesamtpräsentation der sich bewerbenden Person darstellt, weshalb gerade Rechtschreibfehler im Lebenslauf und Anschreiben bei der prospektiven Arbeitgeberin einen negativen Einfluss des Bewerbers zu generieren vermögen, was sich gerade im Bereich einer technischen Produktion – in dem den persönlichen Eigenschaften wie Genauigkeit, Sorgfalt und Zuverlässigkeit ein sehr hoher Stellenwert zukommt – nachvollziehbar negativ auf die weitere Behandlung der in Rede stehenden Bewerbung auswirken wird.
Die Argumentation der Fa. G P GmbH zum Fehlen der Projektleitererfahrung sowie Rechtschreibfehlern im Lebenslauf und dem Anschreiben, erschien dem Senat daher lebensnah und aus Sicht einer künftigen Arbeitgeberin sachlich gerechtfertigt. Daher erschien die Darstellung der Fa. G P GmbH dem Senat glaubwürdiger als die Behauptung des Antragstellers, aufgrund seiner Religion bzw. seiner ethnischen Zugehörigkeit abgelehnt worden zu sein.
Keinem/er Arbeitgeber/innen ist es nämlich zumutbar – wenn diese/r gemäß den Anforderungen an eine Position entsprechend qualifizierte Bewerbungen

übermittelt bekommt – auch jenen Bewerbungen, die bereits die Ausschreibungsvoraussetzungen (hier eben keine Führungs- und Projektleitererfahrung) nicht erfüllen – näher zu treten, da eine solche Vorgangsweise jeglichem betriebswirtschaftlichen Vorgehen bei der Arbeitskräftesuche widersprechen würde.
Von der Gleichbehandlungskommission wurde weiter ausgeführt, der Antragsteller habe selbst angegeben, lediglich zu vermuten, dass die von ihm im Antrag an die Gleichbehandlungskommission genannten Kriterien Alter, Religion und ethnische Zugehörigkeit bei der Ablehnung seiner Bewerbung eine Rolle gespielt haben könnten, er konnte dem Senat jedoch außer dieser Vermutung nicht nachvollziehbar darlegen, wie die Absage in irgendeinem Zusammenhang mit seinem Alter, seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion oder einer Weltanschauung stehen würde.
Dem Senat wurde kein Bezug zwischen dem Bewerbungsverlauf samt der mangels Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen in Verbindung mit dem u.a. aufgrund der im Schriftverkehr enthaltenen Rechtschreibfehler bei der Antragsgegnerin entstandenen negativen Gesamteindrucks vom Antragsteller zu Recht erfolgten Absage dargelegt, sondern der Bf hat lediglich unsubstantiiert eine Diskriminierung aufgrund der genannten Merkmale behauptet.
Die Vorgangsweise der Fa. G P GmbH, einen Einstellungsvorgang nur mit jenen Kandidat/Innen, die die Ausschreibungserfordernisse erfüllen, fortzusetzen und Bewerbungen, die bereits bei der ersten Sichtung das Fehlen der Erfüllung dieser Voraussetzungen erkennen lassen, aus dem weiteren Einstellungsprozess auszusondern, war für den Senat glaubwürdig, weil eine solche Vorgangsweise lebensnah und betriebswirtschaftlich sinnvoll ist.
Der Senat ist unter diesem Gesichtspunkt zum Ergebnis gekommen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass dieses von der G P GmbH glaubhaft gemachte Motiv der Nichterfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen – und nicht das Alter, die ethnische Zugehörigkeit oder die Religion des Bf – für die Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen war.

Diese Entscheidung wurde mit Antrag um Gewährung von Rechtschutz vom 21.05.2020 der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich vorgelegt. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich hat unter Zugrundelegung der vorgelegten Entscheidung der Gleichbehandlungskommission mangels Aussicht auf Erfolg mit Schreiben vom 25.05.2020 die Gewährung von Rechtschutz abgelehnt.
Mit Beschluss des Bezirksgerichts Linz vom 22.05.2020, Zl. 38 P 208/19y-114, wurde der Rechtsvertreter des Bf mit sofortiger Wirkung zum einstweiligen Erwachsenenvertreter zur Besorgung dringender Angelegenheiten, u.a. in allen behördlichen Verfahren, insbesondere auch in verwaltungsgerichtlichen Verfahren, bestellt. Mit Beschluss des Landesgerichts Linz vom 23.07.2020, 15 R 237-20h, wurde der Beschluss dahingehend abgeändert, dass der Rechtsvertreter zum einstweiligen Erwachsenenvertreter zur Besorgung dringender Angelegenheiten in

allen behördlichen Verfahren, insbesondere die Vertretung in verwaltungsgerichtlichen Verfahren bestellt wurde.
Weil der Bf in seiner Beschwerde auf ein Privatgutachten verwiesen hat und es nicht nachvollziehbar war, welches der angeschlossenen Schriftstücke der Bf damit bezeichnen wollte, wurde er aufgefordert, dieses zu benennen oder vorzulegen.
Mit Eingabe vom 11.05.2021 wurde vom Erwachsenenvertreter das angesprochene Privatgutachten vorgelegt.
Dieses wurde zur Vorlage an das Landesgericht Linz als Arbeits- und Sozialgericht im dort geführten Verfahren 6 Cga 10/19x erstellt. Dieses Privatgutachten dokumentiert u.a. die Fähigkeiten, die Ausbildung, den bisherigen und den hypothetischen beruflichen Werdegang des Bf. Das Gutachten geht aber auf den konkreten Bewerbungsvorgang des Bf bei der Fa. G P GmbH nicht ein.

3.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich der festgestellte Sachverhalt widerspruchsfrei aus den vorliegenden Akten der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich ergibt.
Zum vorgelegten Privatgutachten wird ausgeführt, dass dieses insbesondere keine Gegenäußerung zu den in diesem Fall ergangenen Feststellungen der Gleichbehandlungskommission erstattet. Damit aber erübrigt sich eine weitere Auseinandersetzung mit dem vorgelegten Privatgutachten, das über den konkreten Fall keine Aussage trifft.

3.3. In rechtlicher Hinsicht hat das LVwG OÖ erwogen:

3.3.1. Gemäß § 14 Arbeiterkammergesetz 1992 (AKG), BGBl. Nr. 626/1991 idF BGBl. I. Nr. 27/2021, hat jeder kammerzugehörige Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 7 und der aufgrund des § 7 ergangenen Regelungen Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtschutz.

Nach § 7 Abs. 1 AKG haben die Arbeiterkammern die kammerzugehörigen Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen insbesondere Rechtschutz durch gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten nach Maßgabe eines von der Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer zu beschließenden Rahmen – Regulativs zu gewähren.

Gemäß § 7 Abs. 5 AKG muss Rechtschutz nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden, wenn

1. er offenbar mutwillig oder in einem aussichtslosen Fall oder gegen eine hinlänglich ausjudizierte Rechtsmeinung verlangt wird oder
2. er im Vergleich zu dem zu erwartenden Erfolg einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordern würde oder

3. die Prozessführung im Einzelfall den von den Arbeiterkammern gemäß § 1 wahrzunehmenden allgemeinen Interessen der Arbeitnehmer widersprechen würde.

3.3.2. Wie sich aus den Feststellungen ergibt, wurde von der Kammer für Arbeiter und Angestellte in ihrem Schreiben vom 25.05.2020 unmissverständlich dargelegt, dass ein Rechtsanspruch des Bf auf Gewährung von Rechtschutz nicht besteht, und dass dem Antrag auf Rechtschutzgewährung, mangels Aussichten auf einen positiven Verfahrensausgang nicht entsprochen werden könne, weil sie die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission für inhaltlich richtig und ausreichend begründet erachtet und kein anderes Ergebnis erzielt werden würde.

Unter Verweis auf § 7 Abs. 5 AKG, wonach in einem aussichtslosen Fall Rechtschutz nicht gewährt werden muss, ist diese Entscheidung nicht zu beanstanden.
Auch für das LVwG OÖ ist die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, auf die sich die Kammer für Arbeiter und Angestellte bei der Ablehnung des Antrags auf Rechtschutzgewährung stützt, nachvollziehbar. In der Beschwerde vom 01.02.2021 wurde dazu kein neues Vorbringen erstattet, sondern lediglich darauf hingewiesen, dass die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission für das weitere Verfahren nicht bindend sei.
Die angefochtene Entscheidung der Kammer für Arbeiter und Angestellte war daher zu bestätigen und die Beschwerde als begründend abzuweisen.

Zu II.: 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 solchen. Die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs ist auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen und es liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

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

Gegen 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. Bergmayr-Mann