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-302266/33/GS

Datum:
Linz, 23. November 2022

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Saxinger über die Beschwerde des I M, x, Deutschland, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 17.01.2019, GZ: Pol-303-SV04-34-2018/2, wegen Übertretungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nach öffentlicher mündlicher Verhandlung im fortgesetzten Verfahren

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird hinsichtlich der Schuld mit der Maßgabe abgewiesen, dass der Spruch folgendermaßen zu lauten hat:
Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma S GmbH mit Sitz in Deutschland, x, zu verantworten, dass nachstehende Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ohne ihnen zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.
Folgende Personen wurden beschäftigt:

1. E D,
geb.: x
Staatsangehörigkeit: Türkei
Tätigkeit: Betonieren der Bodenplatte
Einstufung und Kollektivvertrag: Baugewerbe(-Industrie),
angelernter Arbeiter
Beschäftigungszeitraum: 11.04.2018 - 24.04.2018
Beschäftigungsausmaß: 34 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: x
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektiv-
Vertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen:
483,87 € Brutto
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 459 € Brutto
Unterentlohnung in Euro: 24,87 Brutto
Unterentlohnung in Prozent: 5 %

2. N M

geb.: x
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Betonieren der Bodenplatte
Einstufung und Kollektivvertrag: Baugewerbe(-Industrie), angelernter Arbeiter
Beschäftigungszeitraum: 18.04.2018 - 30.04.2018
Beschäftigungsausmaß: 34 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: x
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektiv-Vertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 483,87 € Brutto
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 459 € Brutto
Unterentlohnung in Euro: 24,87 Brutto
Unterentlohnung in Prozent: 5 %

3. F R

geb.: x
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Betonieren der Bodenplatte
Einstufung und Kollektivvertrag: Baugewerbe(-Industrie), angelernter Arbeiter
Beschäftigungszeitraum: 05.04.2018 - 30.04.2018
Beschäftigungsausmaß: 34 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: x
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektiv-Vertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 483,87 € Brutto
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 459 € Brutto
Unterentlohnung in Euro: 24,87 Brutto
Unterentlohnung in Prozent: 5 %

4. I B

geb.: x
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Betonieren der Bodenplatte
Einstufung und Kollektivvertrag: Baugewerbe(-Industrie), angelernter Arbeiter
Beschäftigungszeitraum: 05.04.2018 - 24.04.2018
Beschäftigungsausmaß: 34 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: x
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektiv-Vertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 483,87 € Brutto
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 459 € Brutto
Unterentlohnung in Euro: 24,87 Brutto
Unterentlohnung in Prozent: 5 %

5. G M

geb.: x
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: Betonieren der Bodenplatte
Einstufung und Kollektivvertrag: Baugewerbe(-Industrie), angelernter Arbeiter
Beschäftigungszeitraum: 16.04.2018 - 30.04.2018
Beschäftigungsausmaß: 34 Stunden
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: x
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektiv-Vertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen:

483,87 € Brutto
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 459 € Brutto
Unterentlohnung in Euro: 24,87 Brutto
Unterentlohnung in Prozent: 5 %

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift verletzt:
§ 3 Abs. 4 iVm § 29 Abs. 1 LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021.

Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, weshalb der Spruch diesbezüglich folgendermaßen zu lauten hat:

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:
500 Euro und für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 48 Stunden gemäß § 29 LSD-BG Abs. 1 und Abs. 3 idF BGBl. I Nr. 174/2021.

II. Der Kostenbeitrag erster Instanz ermäßigt sich auf 50 Euro. Zum Beschwerdeverfahren ist kein Kostenbeitrag zu entrichten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels (in der Folge: belangte Behörde) vom 17.01.2019, GZ: Pol-303-SV04-34-2018/2, wurde dem Beschwerdeführer (Bf) eine Übertretung des LSD-BG wie folgt vorgeworfen:

„Sie haben es als zur Vertretung nach außen berufenes und damit gemäß § 9 Verwaltungsstrafgesetz - VStG verwaltungsstrafrechtlich verantwortliches Organ der Firma S GmbH mit Sitz in Deutschland, x, zu verantworten, dass durch diese Firma als Arbeitgeberin iSd LSD-BG nicht das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zumindest zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien im Zeitraum von 05.04.2018 bis 30.04.2018 für folgende Arbeitnehmer
1. E D, geb. x, türkischer Staatsbürger,
2. N M, geb. x, rumänischer Staatsbürger,
3. F R, geb. x, rumänischer Staatsbürger,
4. I B, geb. x, rumänischer Staatsbürger,
5. G M, geb. x, rumänischer Staatsbürger,

geleistet wurde.

Die Übertretung wurde im Rahmen einer Kontrolle durch die Finanzpolizei - Finanzamt Grieskirchen Wels am 24.04.2018, auf der Baustelle in x festgestellt.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:
§§ 13 Abs 4 iVm § 29 Abs 1 LSD-BG

Wegen dieser Verwaltungsübertretung(en) wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von Gesamt	Freiheitsstrafe von	Gemäß
10 000,- Euro ,-	170 Stunden	---	§ 29 LSD-BG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG zu zahlen:
- 1000,- 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 11 000,- Euro“ [Hervorhebungen nicht übernommen]

Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass der im Spruch ausgeführte Sachverhalt mit Strafantrag der WGKK vom 28.09.2018 dem Magistrat der Stadt Wels angezeigt worden wäre. Mit Aufforderung zur Rechtfertigung vom 05.10.2018, dem Beschuldigten zugestellt am 19.10.2018, wäre gegen den Beschuldigten wegen der im Spruch dargestellten Verwaltungsübertretung ein ordentliches Strafverfahren eingeleitet worden. Der Beschuldigte

habe zum ggst. Fall eine Rechtfertigung abgegeben. Die WGKK habe zur Rechtfertigung Feststellungen getroffen. Es sei somit der Tatbestand der dem Beschuldigten angelasteten Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht erfüllt.

I.2. Dagegen richtet sich die Beschwerde vom 15.02.2018 (gemeint 15.02.2019), in welcher der Bf vorbringt, dass die angebliche Unterentlohnung sämtlichen im Straferkenntnis angeführten Mitarbeitern mit Augustabrechnung nachgezahlt worden wäre. Des Weiteren sei mehr als zweifelhaft, dass die Mitarbeiter lange genug in Österreich gearbeitet hätten, um Ansprüche auf aliquotes Weihnachtsgeld zu haben. Der Bf habe dennoch das Entgelt für sämtliche Mitarbeiter seit August 2018 so weit angehoben, um in dieser Frage auf der sicheren Seite zu sein. Schlussendlich sei hier von 24,87 Euro für April für fünf Mitarbeiter die Rede, das heißt, die verhängte Strafe sei absolut unangemessen.

I.3. Mit Vorlageschreiben vom 13.03.2019 legte die belangte Behörde den bezughabenden Verfahrensakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses entscheidet durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Am 15.05.2019 wurde vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich eine öffentliche mündliche Verhandlung anberaumt und durchgeführt, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Der Bf war durch einen Rechtsanwalt vertreten. Weiters wurde ein vom Bf informierter Mitarbeiter als Zeuge einvernommen. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. In der Verhandlung anwesend waren weiters ein Vertreter des Finanzamtes sowie ein Vertreter des Kompetenzzentrums LSDB der WGKK.

I.5. Mit Erkenntnis vom 27.08.2019, LVwG-302266/10/GS/JB, wurde der Beschwerde vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich Folge gegeben und das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die belangte Behörde den Konkretisierungsanforderungen des § 44a VStG nicht entsprochen habe. Der Beschuldigte sei in seinen Verteidigungsrechten jedenfalls eingeschränkt, wenn ihm nicht konkret vorgehalten werde, welcher Kollektivvertrag anzuwenden und wie der betroffene Arbeitnehmer einzustufen gewesen wäre. Das Straferkenntnis wäre daher aufzuheben gewesen.

I.6. Aufgrund der von der Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB gegen das genannte Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich erhobenen Revision wurde dieses vom Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 07.04.2020, Ra 2019/11/0199-10, wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufgehoben.

I.7. Mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 15. Juni 2022, Ra 2021/11/0041-5, wurde das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes

Oberösterreich vom 10. November 2020, GZ. LVwG-302266/20/GS/CJ, wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufgehoben.

I.8. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15.05.2019.

II. Folgender Sachverhalt steht fest:

Mit Schreiben vom 28.09.2018, GZ: LSDB-6927/18, erstattete die Wiener Gebietskrankenkasse an den Magistrat der Stadt Wels Strafanzeige gegen I M, geboren x, x, Deutschland, als gemäß § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 zur Vertretung nach außen Berufener der S GmbH, x, Deutschland, Strafanzeige wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG (i.d.F. BGBl. I Nr. 44/2016).
Der Tatvorwurf lautete: I M hat es zu verantworten, dass den Arbeitnehmern I B, geb. x, E D, geb. x, G M, geb. x, N M, geb. x und F R, geb. x, im Zeitraum vom 05.04.2018 bis 30.04.2018 nicht das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zumindest zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wurde. Aus den vorliegenden Arbeitsaufzeichnungen und der Niederschrift folgte, dass die Arbeitnehmer im April 2018 in Österreich beschäftigt waren. Jeder der Arbeitnehmer war demnach im Zeitraum vom 05.04.2018 bis 30.04.2018 4 Tage auf der Baustelle in x tätig. Die betroffenen Arbeitnehmer wurden von der S GmbH., die ihren Sitz in Deutschland hat, nach Österreich entsandt. Für die genannten Arbeitnehmer wurde der Kollektivvertrag für Baugewerbe(-industrie)Arbeiter samt Lohnordnung angewendet, welcher eine wöchentliche Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer von 39 Stunden vorsieht. Alle Arbeitnehmer waren in die Lohngruppe III „angelernter Bauarbeiter“ d) einzustufen. Gemäß § 12 Abs. 1 des Kollektivvertrages erhalten Arbeitnehmer nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,14 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalender jeweils geleistete 39 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen. Als Stundenlohn für die Rechnung des Weihnachtsgeldes gilt der kollektivvertragliche Stundenlohn der jeweiligen Lohnkategorie zuzüglich eines Zuschlages von 20 %.
Nach Lohnordnung des Kollektivvertrages haben angelernte Bauarbeiter im Zeitraum von 01.05.2017 bis zum 30.04.2018 Anspruch auf einen Stundenlohn in Höhe von 12,88 Euro. Aufgrund der Ausführungen stellt sich die vorgeworfene Unterentlohnung wie folgt dar:

„1) B I

Laut Arbeitsvertrag ist B seit 15.02.2018 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Aus der vorliegenden Gehaltsliste und den Arbeitszeitaufzeichnungen resultiert, das der Arbeitnehmer im April im Ausmaß von 4 Arbeitstagen mit insgesamt 34 Stunden in Österreich arbeitete.

BERECHNUNG APRIL 2018

Arbeitsstunden: 34

TATSÄCHLICHES BRUTTOENTGELT	459,00 EUR
ANSPRUCHSLOHN LAUT KOLLEKTIWERTRAG	
34 Stunden x 12,88 EUR	437,92 EUR
Weihnachtsgeld aliquot ((3,41 x 12,88 EUR) x 1,20 x (34/39))	45,95 EUR
APRIL 2018 GESAMT	483,87 EUR
HÖHE DER UNTERENTLOHNUNG	24.87 EUR (= 5 %)

Somit ergibt sich eine Unterentlohnung im April 2018 von 24,87 EUR. Dies entspricht 5%.

2) D E

Laut Arbeitsvertrag ist D seit 15.04.2017 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Aus der vorliegenden Gehaltsliste und den Arbeitszeitaufzeichnungen resultier; dass der Arbeitnehmer im April im Ausmaß von 4 Arbeitstagen mit insgesamt 34 Stunden in Österreich arbeitete.

BERECHNUNG APRIL 2018

Arbeitsstunden: 34

TATSÄCHLICHES BRUTTOENTGELT	459,00 EUR
ANSPRUCHSLOHN LAUT KOLLEKTIWERTRAG	
34 Stunden x 12,88 EUR	437,92 EUR
Weihnachtsgeld aliquot ((3,41 x 12,88 EUR) x 1,20 x (34/39))	45,95 EUR
APRIL 2018 GESAMT	483,87 EUR
HÖHE DER UNTERENTLOHNUNG	24,87 EUR (= 5 %)

Somit ergibt sich eine Unterentlohnung im April 2018 von 24,87 EUR. Dies entspricht 5%.

3) F A

Laut Arbeitsvertrag ist F erst seit 01.04.2018 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Wegen des Fehlens der notwendigen einmonatigen Betriebszugehörigkeit gemäß § 12 Abs. 1, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Es liegt somit keine Unterentlohnung vor.

4) M G

Laut Arbeitsvertrag ist M G seit 01.08.2017 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Aus der vorliegenden Gehaltsliste und den Arbeitszeitaufzeichnungen resultiert, dass der Arbeitnehmer im April im Ausmaß von 4 Arbeitstagen mit insgesamt 34 Stunden in Österreich arbeitete.

BERECHNUNG APRIL 2018

Arbeitsstunden: 34

TATSÄCHLICHES BRUTTOENTGELT	459,00 EUR
ANSPRUCHSLOHN LAUT KOLLEKTIWERTRAG	
34 Stunden x 12,88 EUR	437,92 EUR
Weihnachtsgeld aliquot ((3,41 x 12,88 EUR) x 1,20 x (34/39))	45,95 EUR
APRIL 2018 GESAMT	483,87 EUR
HÖHE DER UNTERENTLOHNUNG	24,87 EUR(= 5%)

Somit ergibt sich eine Unterentlohnung im April 2018 von 24,87 EUR. Dies entspricht 5%.

5) M N

Laut Arbeitsvertrag ist M N seit 15.02.2018 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Aus der vorliegenden Gehaltsliste und den Arbeitszeitaufzeichnungen resultiert, dass der Arbeitnehmer im April im Ausmaß von 4 Arbeitstagen mit insgesamt 34 Stunden in Österreich arbeitete.

BERECHNUNG APRIL 2018

Arbeitsstunden: 34

TATSÄCHLICHES BRUTTOENTGELT	459,00 EUR
ANSPRUCHSLOHN LAUT KOLLEKTIWERTRAG	
34 Stunden X 12,88 EUR	437,92 EUR
Weihnachtsgeld aliquot ((3,41 x 12,88 EUR) x 1,20 x (34/39))	45,95 EUR
APRIL 2018 GESAMT	483,87 EUR
HÖHE DER UNTERENTLOHNUNG	24,87 EUR(= 5%)

Somit ergibt sich eine Unterentlohnung im April 2018 von 24,87 EUR. Dies entspricht 5%.

6) M S

Laut Arbeitsvertrag ist M erst seit 01.04.2018 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Wegen des Fehlens der notwendigen einmonatigen Betriebszugehörigkeit gemäß § 12 Abs. 1, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Es liegt somit keine Unterentlohnung vor.

7) R F

Laut Arbeitsvertrag ist R seit 15.03.2018 bei der Firma S GmbH beschäftigt. Aus der vorliegenden Gehaltsliste und den Arbeitszeitaufzeichnungen resultiert, dass der Arbeitnehmer im April im Ausmaß von 4 Arbeitstagen mit insgesamt 34 Stunden in Österreich arbeitete.

BERECHNUNG APRIL 2018

Arbeitsstunden: 34

TATSÄCHLICHES BRUTTOENTGELT	459,00 EUR
ANSPRUCHSLOHN LAUT KOLLEKTIWERTRAG	
34 Stunden x 12,88 EUR	437,92 EUR
Weihnachtsgeld aliquot ((3,41 x 12,88 EUR) x 1,20 x (34/39))	45,95 EUR
APRIL 2018 GESAMT	483,87 EUR
HÖHE DER UNTERENTLOHNUNG	24,87 EUR (= 5 %)

Somit ergibt sich eine Unterentlohnung im April 2018 von 24,87 EUR. Dies entspricht 5%.

Tabellarische Gesamtübersicht

Arbeitnehmer	Zeitraum	Gewährter Lohn Brutto	Anspruchslohn Brutto	Unterentlohnung Brutto	Unterentlohnung in %	Beantragte 3rafe
[redacted]	05.04.2018 - 24.04.2018	459,00 EUR	483,87 EUR	24,87 EUR	5%	
						2.000 EUR
[redacted]	11.04.2018 - 24.04.2018	459,00 EUR	483,87 EUR	24,87 EUR	5%	
						2.000 EUR
[redacted]	16.04.2018 - 30.04.2018	459,00 EUR	483,87 EUR	24,87 EUR	5%	
						2.000 EUR
[redacted]	18.04.2018 - 30.04.2018	459,00 EUR	483,87 EUR	24,87 EUR	5%	
						2.000 EUR
[redacted]	05.04.2018 - 30.04.2018	459,00 EUR	483,87 EUR	24,87 EUR	5%	
						2.000 EUR

Begründend wurde in der Strafanzeige weiter ausgeführt, dass die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB die S GmbH mit einem Schreiben vom 31.07.2018 aufgefordert hat, den fünf genannten Arbeitnehmern die offenen Entgeltbeträge gemäß § 13 Abs. 6 LSD-BG nachweislich nachzuzahlen, weil eine geringe Unterschreitung des zustehenden Mindestentgelts für April 2018 festgestellt wurde (siehe oben). Der Aufforderung wurde jedoch nicht nachgekommen.

Im genannten Schreiben vom 31.07.2018 wurde darauf aufmerksam gemacht, dass ein Absehen von einer Anzeige nur möglich ist, wenn der Bf den betroffenen Arbeitnehmern jeweils den offenen Entgeltanspruch von 24,87 Euro nachzahlt. Als Nachweis für die korrekte Nachzahlung wurde um Übermittlung von korrigierten Lohnkonten und entsprechenden Zahlungsbelegen bis spätestens 31.08.2018

ersucht. Der Bf erstattete dem Kompetenzzentrum innerhalb der angegebenen Frist keine Meldung.

Aufgrund der eingewendeten Nachzahlung der festgestellten offenen Entgeltansprüche mit August 2018 wurde der Bf in der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15. Mai 2019 vom Gericht aufgefordert, entsprechende Auszahlungsbestätigungen dem Gericht binnen einer Frist vorzulegen.
Hinsichtlich der genannten Dienstnehmer wurden den relevanten Zeitraum betreffend mit Schriftsatz vom 22. Mai 2019 (eingegangen beim LVwG Oö. am 23.05.2019) folgende Unterlagen vorgelegt:
Auf den Lohnabrechnungen August 2018 der Dienstnehmer F R und I B scheint jeweils das nachzuverrechnende Weihnachtsgeld mit dem Betrag von 24,87 Euro auf. Der Erhalt des Betrages ist von den jeweiligen Dienstnehmern am 31.8.18 durch eigenhändige Unterschrift bestätigt worden. Die Lohnzettel für August 18 der Dienstnehmer N M und G M weisen dagegen keine Zahlung mit dem Posten „Weihnachtsgeld“ auf. Hinsichtlich dem Dienstnehmer E D wurde lediglich ein Kontoauszug der S GmbH vorgelegt, auf dem am 27.08.2018 lediglich ein Gesamtüberweisungsbetrag an den Dienstnehmer in der Höhe von 986,71 aufscheint.

Mit E-Mail vom 15. Jänner 2021 wurde dem LVwG OÖ von der Rechtsanwälte GmbH x mitgeteilt, dass das Vollmachtsverhältnis zum Bf aufgelöst worden ist.

Der Bf war jedenfalls im verfahrensgegenständlichen Zeitraum handelsrechtlicher Geschäftsführer der S GmbH mit Sitz in Deutschland, x.

III. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich nachvollziehbar und unstrittig aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und dem Ergebnis der öffentlichen mündlichen Verhandlung am Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. In der Strafanzeige ist ausdrücklich eine geringe Unterschreitung des zustehenden Mindestentgelts für April 2018 festgehalten worden. Aus diesem Grund hat die Wiener Gebiets-krankenkasse den Bf auch mit Schreiben vom 31.07.2018 zur Nachzahlung aufgefordert. Darin ist ausdrücklich angemerkt, dass ein Absehen von einer Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde durch die Wiener Gebietskrankenkasse (Anm.: nunmehr Gesundheitskasse) als Kompetenzzentrum LSDB nur möglich ist, wenn der Bf den betroffenen Dienstnehmern die konkret aufgezeigten Beträge nachzahlt. Als Nachweis für die korrekte Nachzahlung wurde um Übermittlung von korrigierten Lohnkonten und entsprechenden Zahlungsbelegen bis 31.08.2018 ersucht. Für den in der Verhandlung einvernommenen Zeugen, der die Nachberechnung im August 18 vorgenommen hat, war die Angelegenheit damit

erledigt. Eine Meldung an das Kompetenzzentrum wurde offensichtlich nicht mehr vorgenommen.

Nachvollziehbar scheint nur auf den Lohnzetteln der Dienstnehmer R und B für August 2018 die nachverrechnete Entgeltdifferenz unter dem zuordenbaren Betreff „Weihnachtsgeld“ jeweils in der Höhe von 24,87 Euro (für April 2018) auf. Der Erhalt des Betrages wurde von den Dienstnehmern nachvollziehbar und glaubwürdig mit Unterschrift am 31.08.2018 bestätigt. Auf den restlichen vorgelegten Unterlagen lässt sich die behauptete Nachzahlung der festgestellten Beträge nicht nachvollziehen. Die dargelegte Verantwortung des einvernommenen Zeugen, der die Lohnabrechnung für August 2018 vorgenommen hat, dass es sich bei den auf den Lohnabrechnungen aufscheinenden Posten „Korrektur aus April“ in der Höhe von 17,00 EUR um die Nettobeträge der festgestellten Bruttonachverrechnungsbeträge handle, wird als unglaubwürdige und nicht nachvollziehbare Schutzbehauptung gewertet. Durch das Schreiben des Kompetenzzentrums vom 31.07.2018 musste dem Bf die entsprechend belegbare Nachzahlung bewusst gewesen sein. Außerdem weist der Lohnzettel August 2018 von I B sowohl den Posten „Weihnachtsgeld“ in der Höhe von 24,87 EUR, als auch ua. einen Posten mit „Korrektur aus April“ mit einem Betrag von 17,00 EUR auf. In den Fällen betreffend die Arbeitnehmer E D sowie N und G M konnte vom Bf die tatsächliche Nachzahlung des Differenzbetrages somit nicht nachgewiesen werden.

Festgehalten wird, dass gegen die Heranziehung des genannten Kollektivvertrages, die Einstufung und den Zeitraum keine Einwände erhoben wurden. In der Verhandlung wurde eingestanden, dass dem Bf die Auszahlung einer aliquoten Weihnachtsremuneration zusätzlich zum Mindestlohn zunächst nicht bekannt war. Es wurde in der Verhandlung vom informierten Vertreter des Bf nicht mehr bestritten, dass die aliquote Weihnachtsremuneration dem Mindeststundenlohn hinzuzurechnen ist.

IV. Rechtliche Erwägungen:

IV.1. Die Strafbestimmung des § 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) wurde mit BGBl. I Nr. 174/2021 geändert und ist mit 01.09.2021 in Kraft getreten. Gemäß § 72 Abs. 10 leg. cit. ist die Strafbestimmung in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021 auf alle zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung anhängigen Verfahren anzuwenden:

Unterentlohnung

§ 29. (1) Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder

Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50 000 Euro zu bestrafen. Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 20 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50 000 Euro, beträgt die Geldstrafe bis zu 100 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro beträgt die Geldstrafe bis zu 250 000 Euro. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 100 000 Euro und wurde das Entgelt in Lohnzahlungszeiträumen der Unterentlohnung vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 40 vH des Entgelts vorenthalten, beträgt die Geldstrafe bis zu 400 000 Euro. Wirkt der Arbeitgeber bei der Aufklärung zur Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 100 000 Euro oder bis 250 000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen. Hinsichtlich von Sonderzahlungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 1 und 2 liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem ersten Satz nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres leistet. Ebenso ist zu bestrafen, wer als Auftraggeber im Sinne des § 14 Abs. 1 Z 3 einen Heimarbeiter beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz oder Verordnung gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten.

(2) ie Strafbarkeit nach Abs. 1 ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 12, 14 und 15 die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

(3) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet, und

1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder
2. das Verschulden des Arbeitgebers oder des zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Ist die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde von der Klärung einer Vorfrage im Sinne des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, abhängig, die den Gegenstand eines beim zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

...."

Das LSD-BG regelt weiters:

„Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz und Bedingungen für angemessene Unterkünfte

§ 3.

[...]

(3) Ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt (ausgenommen Beiträge nach § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990), das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(4) Sind nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag Sonderzahlungen vorgesehen, hat der Arbeitgeber diese dem entsandten Arbeitnehmer oder der grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskraft aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten.“

IV.2. In der Verhandlung wurde vom informierten Vertreter des Bf keinesfalls bestritten, dass die aliquote Weihnachtsremuneration – wie in der Strafanzeige ausführlich dargelegt – dem Mindestlohn hinzuzurechnen ist und dem Bf dies zunächst nicht bekannt war. Der objektive Tatbestand ist somit erfüllt.

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.

Im Verfahren sind keine Umstände hervorgekommen, die ein mangelndes Verschulden des Bf aufzeigen würden. Der Bf ist als Geschäftsführer der S GmbH nach außen vertretungsbefugtes Organ dieses Unternehmens und grundsätzlich für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften verantwortlich. Ein den

betrieblichen Verhältnissen angepasstes Kontrollsystem, das die Einhaltung der in Österreich gültigen Vorschriften hinsichtlich zu bezahlender Mindestentgelte jedenfalls erwarten lässt, konnte der Bf schon mangels diesbezüglichen Vorbringens nicht belegen. Zudem hat der Bf auch nach der Kontrolle die vom Kompetenzzentrum mit Schreiben vom 31.07.2018 angeforderten Unterlagen nicht vorgelegt. Der Bf als Geschäftsführer hat für die Vorgänge in seinem Unternehmen ein funktionierendes Kontrollsystem einzurichten. Für die mangelnde Effektivität seines Kontrollsystems hat der Dienstgeber unabhängig von seinem Verschulden einzustehen (VwGH 26.05.2014, 2012/08/0207). Geschäftsführer sind verpflichtet, sich mit den im Fall einer grenzüberschreitenden Entsendung für die Beschäftigung von Arbeitnehmern einschlägigen Vorschriften, zu denen u.a. auch ein einschlägiger Kollektivvertrag zählt, vertraut zu machen (vgl. VwGH 22.11.2017, Ra 2017/03/0098 und 0099, mwN). Es wäre Sache des Bf gewesen, sich - etwa durch Anfrage bei einer zuständigen Stelle - über die Anwendbarkeit und den Inhalt eines im gegenständlichen Fall maßgeblichen Kollektivvertrages zu unterrichten (vgl. VwGH 12.10.2021, Ra 2019/11/0015). Dem Bf ist sohin zumindest fahrlässiges Verhalten vorzuwerfen und ist es ihm mit seinem Vorbringen nicht gelungen, Zweifel an seinem schuldhaften Verhalten hervorzurufen. In diesem Sinne ist dem Bf die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar. Der Bf als handelsrechtlicher Geschäftsführer der S GmbH hat daher die Verwaltungsübertretung der Unterentlohnung verwaltungsstrafrechtlich gemäß § 9 Abs. 1 VStG zu verantworten.

Vom Bf wird jedoch eingewendet, dass den Arbeitnehmern der Differenzbetrag mit der Augustabrechnung 2018 nachbezahlt worden wäre.
Es ist daher zu prüfen, ob der in § 29 Abs. 2 LSD-BG Entfall der Strafbarkeit, die in Abs. 3 LSD-BG vorgesehene Absehung von der Strafe oder eine Strafmilderung zur Anwendung kommen.

Ein Entfall der Strafe nach Abs. 2 leg. cit. scheidet von vornherein aus, da der Bf die festgestellten Differenzbeträge jedenfalls nicht nachweislich vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung geleistet hat.

Hinsichtlich der Dienstnehmer R und B wurde vom Bf mit Urkundenvorlage vom 22. Mai 2019 die Auszahlung der festgestellten Differenzbeträge mit der Lohnabrechnung für August 2018 nachgewiesen (sh. Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung). Da der Bf diese Differenzbeträge nachweislich vor Aufforderung durch das LVwG geleistet hat und unstrittig eine geringe Unterentlohnung vorliegt, kommt Abs. 3 2. Satz leg cit zur Anwendung. Diesbezüglich bleibt im Sinne des Abs. 3 leg cit die Strafbarkeit zwar bestehen, es ist jedoch von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Im Rahmen der zu verhängenden Gesamtstrafe nach § 29 LSD-BG für das Delikt der Unterentlohnung ist dies somit strafmildernd zu berücksichtigen.

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.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind 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 Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten 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 soweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

Die belangte Behörde hat ihrer Strafbemessung das kooperative Nachtatverhalten mildernd berücksichtigt. Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren wird ein monatliches Nettogehalt des in Höhe von € 2.114,05 und die Unterhaltspflicht für zwei Kinder geltend gemacht. Dies musste nunmehr bei der Strafbemessung bei den persönlichen Verhältnissen berücksichtigt werden. Da bezüglich der nachweislich beglichenen Differenzbeträge an die Arbeitnehmer R und B von der Verhängung einer Strafe abzusehen ist, ist dies strafmildernd bei der Verhängung der Gesamtstrafe zu berücksichtigen. Dass die gegenständlichen Differenzbeträge das Ausmaß von 5 % nicht überschreiten und somit jedenfalls als geringfügig zu werten sind, ist auch als Milderungsgrund zu werten. Weiters ist die mittlerweile eingetretene überlange Verfahrensdauer nach der Rechtsprechung der Gerichtshöfe öffentlichen Rechts als mildernd zu berücksichtigen. Im Hinblick auf den gesetzlichen Höchstrahmen von 20.000 Euro gemäß § 29 Abs. 1 LSD-BG ist daher die nunmehr auf 500 Euro herabgesetzte Geldstrafe im Hinblick auf die angeführten zu berücksichtigenden Milderungsgründe gerechtfertigt. Eine weitere Herabsetzung der Strafe kommt nicht in Betracht, da mehrere Arbeitnehmer betroffen sind. Die verhängte Geldstrafe ist geeignet, den Beschuldigten zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten sowie auch andere Normunterworfene von einer Tatbegehung abzuschrecken. Es ist daher das nunmehr verhängte Strafausmaß tat- und schuldangemessen und den persönlichen Verhältnissen des Beschuldigten angepasst.

Eine Ermahnung iSd § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG kommt aufgrund der gesetzlichen Anordnung von § 29 Abs. 3 LSD-BG nicht in Betracht.

Bei diesem Verfahrensergebnis ermäßigt sich der Kostenbeitrag zum erstbehördlichen Verfahren auf 10 %, das sind 50 Euro. Da die Beschwerde Erfolg hatte, entfällt ein Verfahrenskostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG.

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, da die Rechtslage nach den maßgeblichen Bestimmungen klar und eindeutig ist. Es liegen auch keine Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen 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.

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