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-303063/7/BZ

Datum:
Linz, 11. Juli 2022

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Zauner über die Beschwerde des Mag. Dr. S.L., vertreten durch E. Rechtsanwälte GmbH, X, L., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 28. Juni 2021, GZ: BHLL/921100032643/21, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 22. Juni 2022

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird im Schuldspruch mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass die verletzten Rechtsvorschriften „§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG, BGBl. I Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 98/2020 iVm § 3 Abs. 1 AuslBG BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 104/2019“ sowie die Strafnorm „§ 28 Abs. 1 Z 1 Schlusssatz erster Strafsatz AuslBG BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 98/2020“ zu lauten haben.

Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstraße auf 500 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 16 Stunden herabgesetzt werden.

II. Die behördlichen Verfahrenskosten reduzieren sich auf 50 Euro. Für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht hat der Beschwerdeführer keinen Kostenbeitrag zu leisten.

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. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (im Folgenden: belangte Behörde) vom 28. Juni 2021, GZ: BHLL/921100032643/21, wurde über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a zweiter Strafsatz iVm § 3 Abs. 1 Ausländer-beschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 66/2017 eine Geldstrafe in der Höhe von 1.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit dieser eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 9 Stunden verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 100 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
„Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als Außenvertretungsbefugter der L. GmbH, mit Sitz in E., X, welche unbeschränkt haftende Gesellschafterin der L.B. Gesellschaft m.b.H. & Co. KG., mit Sitz in H., X, ist gemäß § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass diese Firma als Dienstgeber

den afghanischen Staatsangehörigen M.A., geb. x,

zumindest von 18.03.2021 bis 28.03.2021 jedenfalls im Sinne des § 1152 ABGB entgeltlich beschäftigt hat, obwohl für diesen Ausländer weder eine Beschäftigungsbewilligung oder eine Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde, noch dieser Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige ‚Rot-Weiß-Rot – Karte', ‚Blaue Karte EU', Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (‚ICT'), Aufenthaltsbewilligung als mobile unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (‚mobile ICT'), Aufenthaltsbewilligung ‚Familiengemeinschaft' mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4) oder ‚Niederlassungsbewilligung – Künstler' oder eine ‚Rot-Weiß-Rot – Karte plus', eine ‚Aufenthaltsberechtigung plus', einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel ‚Familienangehöriger' oder ‚Daueraufenthalt – EU' besaß.

Von den Organen des Amtes für Betrugsbekämpfung, FinPol Team 46, wurde festgestellt, dass der genannte Arbeiter von der S. HandelsgmbH an Ihr Unternehmen überlassen wurde. Gemäß den Bestimmungen des AuslBG ist bei der Überlassung von Arbeitskräften der Beschäftiger dem Arbeitgeber gleichzuhalten, weshalb Sie die ggst. Übertretung zu verantworten haben."

Begründend führt die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass die gegenständliche Verwaltungsübertretung aufgrund der Feststellungen der Finanzpolizei dem Bf zur Last gelegt und vom Bf auch nicht bestritten werden.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die vom Bf rechtzeitig eingebrachte Beschwerde vom 15. Juli 2021, mit der die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu

die Aussprache einer Ermahnung bzw. eine außerordentliche Strafmilderung beantragt werden.

Begründend wird im Wesentlichen ausgeführt, dass zu berücksichtigen ist, dass für den Zeitraum der unbefugten Beschäftigung zwar keine rechtsgültige Beschäftigungsbewilligung vorlag, jedoch seitens des Beschuldigten davon ausgegangen wurde, dass eine solche vorliegen würde. Zudem wäre A.M. rechtzeitig bei der Sozialversicherung angemeldet worden und habe ein branchenübliches Entgelt erhalten. Auch sämtliche arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen seien eingehalten worden. Es handle sich auch lediglich um einen geringfügigen Zeitraum von 10 Tagen. Weiters wird vorgebracht, dass in den AGB des Überlassungsvertrages unter Punkt 3. der Pflichten des Überlassers ausdrücklich festgehalten worden sei, dass die S. HandelsgmbH für die Arbeitsfähigkeit des überlassenen Dienstnehmers verantwortlich sei. Insbesondere aufgrund einer bisher einwandfreien Zusammenarbeit sowie der Tatsache, dass sämtliche notwendigen Bewilligungen für die überlassenen Dienstnehmer in der Vergangenheit auch durch die S. HandelsgmbH beantragt wurden, sei der Beschuldigte zu keinem Zeitpunkt davon ausgegangen, dass die erforderliche Bewilligung nicht vorliege.

I.3. Mit Schreiben vom 11. August 2021 hat die belangte Behörde die Beschwerde samt ihrem Verfahrensakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 22. Juni 2022. Zur Verhandlung sind der Bf samt Rechtsvertreterin sowie ein Vertreter des Finanzamtes erschienen.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung von folgendem relevanten Sachverhalt aus:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit zur Vertretung nach außen Berufener der L. GmbH mit Sitz in E., X, welche unbeschränkt haftende Gesellschafterin der L.B. Gesellschaft m.b.H. & Co. KG. mit Sitz in H., X, ist.

Der afghanische Staatsangehörige M.A., geb. x, wurde von der S. HandelsgmbH an die L.B. GmbH & Co KG überlassen und von dieser zumindest von 18. März 2021 bis 28. März 2021 beschäftigt, ohne dass die nach dem AuslBG erforderlichen Voraussetzungen vorlagen.

II.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich der festgestellte Sachverhalt aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung am 22. Juni 2022 ergibt. Der festgestellte Sachverhalt wird auch nicht bestritten.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Gemäß § 3 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 104/2019 darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

Nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 98/2020 begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

§ 2 leg. cit. lautet:

(1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

(2) Als Beschäftigung gilt die Verwendung
   a) in einem Arbeitsverhältnis,
   b) in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis,
   c) in einem Ausbildungsverhältnis, einschließlich der Tätigkeiten nach § 3 Abs. 5,

d) nach den Bestimmungen des § 18 oder
e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 1 und 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, und des § 5a Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

(3) Den Arbeitgebern gleichzuhalten sind
a) in den Fällen eines arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses (Abs. 2 lit. b) der Vertragspartner,
b) in den Fällen des Abs. 2 lit. c und d der Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, sofern nicht lit. d gilt, oder der Veranstalter,
c) in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des § 5a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984,
d) der ausländische Dienstleistungserbringer, dem eine EU-Entsendebestätigung nach Maßgabe des § 18 Abs. 12 auszustellen ist und
e) der Inhaber der Niederlassung, die einen unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 13) beschäftigt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. [...]

III.2. Dem Bf wird gegenständlich vorgeworfen, dass die L.B. GmbH & Co KG den afghanischen Staatsangehörigen M.A. von 18. März 2021 bis 28. März 2021 als Dienstnehmer beschäftigt hat ohne dass eine erforderliche arbeitsmarktrechtliche Beschäftigungsbewilligung vorlag.

Der Bf bestreitet den Tatvorwurf auch nicht, sodass die objektive Tatseite der Verwaltungsübertretung als erfüllt zu betrachten ist.

III.3. Gemäß § 5 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Fahrlässigkeit wird bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen sein, 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 (sog. „Ungehorsamsdelikt“).

Auch die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen stellen Ungehorsamsdelikte dar, sodass es gemäß § 5 Abs. 1 (zweiter Satz) VStG dem Beschuldigten obliegt, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung dieser Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft. Zu einer solchen Glaubhaftmachung ist es erforderlich, dass der Beschuldigte initiativ, von sich aus in substantiierter Form alles darlegt, was für seine Entlastung spricht. Bloß allgemein gehaltene Behauptungen sind nicht geeignet, um diese Entlastungsbescheinigung für mangelndes Verschulden zu erbringen (vgl. auch VwGH 26.3.2015, 2013/07/0011).

Der Bf bringt vor, dass insbesondere aufgrund des Informationsschreibens des AMS vom 19. März 2021 davon ausgegangen wurde, dass eine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorliegt. Zudem bringt der Bf entsprechend dem Beschwerdevorbringen vor, dass er darauf vertraut hat, dass sich der Überlasser S. HandelsgmbH darum gekümmert hat, dass der Dienstnehmer eine entsprechende Bewilligung erhält und er davon ausgegangen ist, dass der Dienstnehmer eine gültige Beschäftigungsbewilligung hat. Dies auch weil in den AGB des Überlassungsvertrages unter Punkt 3 der Pflichten des Überlassers ausdrücklich festgehalten wird, dass die S. HandelsgmbH für die Arbeitsfähigkeit des überlassenen Dienstnehmers verantwortlich ist. Insbesondere aufgrund einer bisher wiederholt fehlerfreien Zusammenarbeit sowie der Tatsache, dass immer sämtliche notwendigen Bewilligungen der überlassenen Dienstnehmer durch die S. HandelsgmbH eingeholt wurden ist die L.B. GmbH & Co KG zu keinem Zeitpunkt davon ausgegangen, dass die erforderliche Bewilligung nicht vorliegt. Gegenständlich handelt es sich um ein einmaliges Versehen der S. HandelsgmbH. Auch hat der Bf aufgrund des gegenständlichen Vorfalles das interne Kontrollsystem verschärft, sodass keine derartigen Übertretungen mehr eintreten können.

Der VwGH hat schon mehrfach ausgesprochen, dass für die Befreiung von der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems entscheidend ist (vgl. VwGH 19.10.2001, 2000/02/0228). Ein effizientes Kontrollsystem für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften liegt unter anderem dann vor, wenn vor Arbeitsaufnahme die Überprüfung der Arbeitspapiere erfolgt und die lückenlose Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen auf effektivste Weise überwacht wird. Der Umstand, dass vom Bf als verantwortlichem Organ ein effizientes Kontrollsystem im Sinne der Judikatur des VwGH nicht installiert worden ist, ist alleine dadurch belegt, dass seitens der L.B. GmbH & Co KG die arbeitsmarktrechtlichen Papiere der Arbeiter nicht lückenlos kontrolliert wurden. Insofern ist dem Bf die Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

III.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches 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 der Entscheidung so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

Die belangte Behörde hat über den Bf die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe in der Höhe von 1.000 Euro verhängt.

Im Hinblick auf das Fehlen eines effizienten Kontrollsystems kann im gegenständlichen Fall nicht von einem geringen Verschulden des Beschwerdeführers ausgegangen werden, weshalb die Voraussetzungen für die Anwendungen des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG (Ermahnung) nicht vorliegen.

Gemäß § 20 VStG kann die Mindeststrafe zur Hälfte unterschritten werden wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen.

Verfahrensgegenständlich ist der Bf davon ausgegangen, dass der in Rede stehende Dienstnehmer eine gültige Beschäftigungsbewilligung hat. Auch hat sich der Bf von Anfang an kooperativ gezeigt und hat er aufgrund dieses Vorfalls das Kontrollsystem (nochmals) verschärft. Der Bf hat heute glaubhaft dargelegt, dass zu keiner Zeit die Absicht bestand, den Dienstnehmer nicht gesetzeskonform zu beschäftigen. Strafmildernd ist zudem die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Bf zu werten. Erschwerend ist kein Umstand zu werten. Der Arbeitnehmer war auch ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet, sodass auch diesbezüglich kein Schaden eingetreten ist. Zudem wurde er entsprechend entlohnt.

Zusammenfassend ergibt sich daher, dass den vorliegenden Milderungsgründen jenes Gewicht beizumessen ist, welches zur Annahme führt, dass gegenständlich die Milderungsgründe als die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegend zu bewerten sind. Insofern konnte daher gemäß § 20 VStG die Mindeststrafe im größtmöglichen Ausmaß reduziert werden. Diese ist sowohl aus general- als auch aus spezialpräventiven Gründen ausreichend und angemessen.

III.5. Im Ergebnis war der Beschwerde daher insofern Folge zu geben, als die verhängte Geldstrafe auf 500 Euro herabzusetzen war. Die Spruchkorrektur war aufgrund der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 22.2.2022, Ra 2021/02/0256 mwN) erforderlich.

Bei diesem Ergebnis war dem Bf kein Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht vorzuschreiben. Die Kosten des verwaltungsbehördlichen Verfahrens waren gemäß § 38 VwGVG iVm § 64 VStG mit 50 Euro festzusetzen.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung 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.

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. Zauner