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-303133/4/Kü/MG

Datum:
Linz, 17. Oktober 2022

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von A. M., c/o A. S. A. M., X, X I., P., gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 1. September 2021, GZ: Ge-24/21, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-bekämpfungsgesetzes

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.

II. Die Beschwerdeführerin hat weder einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich noch zu den Kosten des Strafverfahrens vor der belangten Behörde 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 des Bürgermeisters der Stadt Steyr (im Folgenden: belangte Behörde) vom 1. September 2021, GZ: Ge-24/21, wurde über die Beschwerdeführerin (im Folgenden: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 12 Abs. 1 Z 3 iVm § 27 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe in Höhe von 500 Euro verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zu Grunde:
„Sie haben es als zur Vertretung nach außen befugtes Organ der Firma A. S. A. M. mit Sitz in X, X S., P., verwaltungsstrafrechtlich zu vertreten, dass der Arbeitnehmer Hr. K. B.i (geb. am x) zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser am 4.3.2021 um 14.45 Uhr in X S., X, als LKW- Lenker beschäftigt wurde.
Hr. M. S. konnte bei der Kontrolle keinen Arbeitsvertrag in deutscher oder englischer Sprache vorlegen.
Von der Abgabenbehörde (Finanzpolizei Team 43) wurde somit oa. Firma aufgefordert, den Arbeitsvertrag bis 14.4.2021, zu übermitteln.
Bis zum 26.4.2021 wurden keine Unterlagen übermittelt.
Die nicht fristgerechte Übermittlung ggst. Unterlage stellt eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.“

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der die Aufhebung des Straferkenntnisses beantragt wird.

Bei der Kontrolle habe die Polizei nicht verlangt, dass der Fahrer einen Arbeitsvertrag in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen habe. Im Zuge der Kontrolle sei die Meldung einer Entsendung nach Österreich vorgelegt worden. Zwei weitere Fahrer, die auf demselben Parkplatz von anderen Verkehrsunternehmen kontrolliert wurden seien, hätten Bußgelder erhalten, weil sie keine von der Polizei geforderten Dokumente gehabt hätten. Ihr Fahrer habe alle von der Polizei geforderten Dokumente vorgelegt, sodass er vor Ort kein Ticket erhalten habe.

I.3. Mit Schreiben vom 30. Dezember 2021 hat die belangte Behörde ohne Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung die gegenständliche Beschwerde samt Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. Da sich bereits aus den vorliegenden Aktenunterlagen ergibt, dass das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben ist, konnte gemäß § 44 Abs. 2

VwGVG eine mündliche Verhandlung entfallen, zumal diese auch nicht beantragt wurde.

In Wahrung des Parteiengehörs wurde dem Amt für Betrugsbekämpfung die Möglichkeit gegeben, zu den im Rahmen der Kontrolle durchgeführten Ermittlungen, insbesondere der konkreten Transportwege, der Be- und Entladeorte sowie allfälliger zusätzlicher Arbeitsleistungen des LKW Fahrers eine Stellungnahme abzugeben. Mit Eingabe vom 22. August 2022 teilte das Amt für Betrugsbekämpfung mit, dass am 4. März 2021 in S. die Kontrolle des gegenständlichen Klein-LKW stattgefunden habe. Der angetroffene Lenker habe eine ZKO-Meldung und ein A1 Formular vorlegen können. Im Zuge der Nachbearbeitung seien Arbeitsaufzeichnungen über den Kontrolltag übermittelt worden. Aus diesen sei ersichtlich, dass der LKW Lenker am Kontrolltag nach Österreich eingereist und am nächsten Tag aus Österreich wieder ausgereist sei. Ob und an welchen Stellen be- und entladen worden sei, könne daraus nicht abgeleitet werden. Weitere Unterlagen zu Be- oder Entladeorten würden der Finanzpolizei nicht vorliegen. Des Weiteren könne über Transportwege oder eventuelle zusätzliche Arbeitsleistungen keine Auskunft erteilt werden, da dazu ebenfalls keine Unterlagen vorliegen würden.

I.5. Folgender Sachverhalt steht fest:

Die Bf ist nach außen vertretungsbefugtes Organ der Firma A. S. A. M. mit dem Sitz in X, X I., P..

Am 4. März 2021 um 14:45 Uhr wurde von Organen der Finanzpolizei an der Adresse X S., X, Parkplatz Hofer, ein Transporter der A. S. A. M. kontrolliert. Gelenkt wurde das Fahrzeug vom polnischen Staatsbürger K. B.. Von den Organen der Finanzpolizei wurde eine Identitätsfeststellung durchgeführt und der Fahrer aufgefordert, ein Personenblatt in polnischer Sprache auszufüllen. Über Aufforderung wurde vom LKW Lenker eine Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle sowie das A1 Dokument vorgelegt. Ein Arbeitsvertrag in deutscher oder englischer Sprache konnte nicht vorgelegt werden.

Von den Organen der Finanzpolizei wurde für das Nachreichen des Arbeitsvertrages sowie der übrigen Lohnunterlagen mittels Formblatt eine Nachfrist bis zum 14. des Folgemonats nach der Kontrolle gesetzt. Dieser Aufforderung ist durch das Unternehmen der Bf nicht Folge geleistet worden.

In die Transportpapiere wurde von den Kontrollorganen während der Kontrolle nicht Einsicht genommen. Aufgrund nachträglicher Erhebungen steht fest, dass der polnische Staatsbürger am Kontrolltag dem 4. März 2021 nach Österreich eingereist und am nächsten Tag wieder aus Österreich ausgereist ist. An welchen Stellen in Österreich Be- oder Entladungen stattgefunden haben und welche

Transportwege benutzt wurden, sowie allfällige zusätzliche Arbeitsleitungen durch den polnischen LKW Fahrer, können nicht festgestellt werden.

I.6. Dieser Sachverhalt ergibt sich grundsätzlich aus dem vorliegenden Strafantrag, dem zu entnehmen ist, dass der angetroffene polnische Kraftfahrer mit einem Transporter des Unternehmens der Bf in Österreich unterwegs gewesen ist. Gemäß der vorliegenden ZKO3T-Meldung ist der polnische Staatsangehörige beim Unternehmen der Bf als Mitfahrer und Kraftfahrer für LKW bis zu 3,5 Tonnen Gesamtgewicht beschäftigt. Im Zuge der Kontrolle wurden von den Kontrollorganen keine Transportpapiere abverlangt, sodass nicht festgestellt werden konnte, an welchen Orten in Österreich der LKW Lenker Be- oder Entladungen durchgeführt hat. Fest steht aufgrund der nachträglich von der Finanzpolizei übermittelten Unterlagen, dass der LKW Lenker kurzfristig in Österreich gewesen ist, da sich aufgrund der Arbeitsaufzeichnungen ergibt, dass dieser am Kontrolltag nach Österreich eingereist und am nächsten Tag nach einer Übernachtung wieder aus Österreich ausgereist ist. Mangels zusätzlicher Erhebungen im Zuge der Kontrolle konnten zu eventuell zusätzlichen Arbeitsleistungen des polnischen Kraftfahrers in Österreich sowie zu dessen Transportwegen – wie bereits erwähnt – keine Feststellungen getroffen werden.

II. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

II.1. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes (LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 99/2020) lauten wie folgt:

„Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für
1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
2. die Beschäftigung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988,
3. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

[...]

(5) Dieses Bundesgesetz findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur Erbringung folgender Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsandt wird:

...

7. die Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied (§ 4 der Schiffsbesatzungsverordnung, BGBl. II Nr. 518/2004) in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), sofern die Arbeitsleistung ausschließlich im

Rahmen des Transitverkehrs erbracht wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt,...
[...]

Erhebungen der Abgabenbehörden

§ 12. (1) Die Abgabenbehörden sind berechtigt, das Bereithalten der Unterlagen nach den §§ 21 und 22 zu überwachen sowie in Bezug auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort außerhalb Österreichs, die nicht dem ASVG unterliegen, die zur Kontrolle des unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zustehenden Entgelts (Lohnkontrolle) im Sinne des § 29 erforderlichen Erhebungen durchzuführen und

1. die Betriebsstätten, Betriebsräume und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer ungehindert zu betreten und Wege zu befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist,
2. von den dort angetroffenen Personen Auskünfte über alle für die Erhebung nach Abs. 1 maßgebenden Tatsachen zu verlangen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass es sich bei diesen Personen um Arbeitgeber oder um Arbeitnehmer handelt, sowie
3. in die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen (§§ 21 und 22) Einsicht zu nehmen, Ablichtungen dieser Unterlagen anzufertigen und die Übermittlung dieser Unterlagen zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Erfolgt bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort, sind die Unterlagen der Abgabenbehörde nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktages abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(2) Die Abgabenbehörden haben die Ergebnisse der Erhebungen in Bezug auf die Lohnkontrolle dem Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln und auf Ersuchen des Kompetenzzentrums LSDB konkret zu bezeichnende weitere Erhebungen zu übermittelten Erhebungsergebnissen oder Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte durchzuführen.
[...]

Formale Verpflichtungen bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz
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.
[...]

Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle

§ 27. (1) Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen den §§ 12 Abs. 1 Z 3 nicht übermittelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis 10 000 Euro zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer entgegen den §§ 14 Abs. 2 oder 15 Abs. 2 die Unterlagen nicht übermittelt."

II.2. Im gegenständlichen Fall ist der polnische Kraftfahrer im Auftrag des Unternehmens der Bf am Kontrolltag in Österreich eingereist und nach einer Übernachtung am Folgetag wieder ausgereist, sodass jedenfalls ein grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt. Die Bf als Arbeitgeberin des mobilen Arbeitnehmers treffen die im LSD-BG normierten Pflichten nur dann, wenn hinsichtlich des angetroffenen Kraftfahrers eine Entsendung oder grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung anzunehmen ist.

Zumal im LSD-BG, in der zum Tatzeitpunkt geltenden Fassung, selbst keine Bestimmungen darüber enthalten sind, wann von einer Entsendung auszugehen ist, sind gegenständlich die einschlägigen Bestimmungen der Entsenderichtlinie 96/71/EG maßgeblich. Gemäß Art. 2 Abs. 1 Entsenderichtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.

Zu der im gegenständlichen Fall maßgeblichen Frage der Entsendung eines Kraftfahrers führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 24. Juni 2021, Ra 2017/09/0005, wie folgt aus:

„Zur Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Chartervertrages zwischen den ihm beschäftigenden Unternehmen und einem in einem anderen Mitgliedstaat tätigen Unternehmen eine Tätigkeit als Fahrer im internationalen Straßenverkehrssektor ausübt, als entsandter Arbeitnehmer im Sinne von Art. 1 Abs. 1 und 3 und Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/71 gelten kann, sprach der EuGH aus, dass ein Arbeitnehmer im Hinblick auf die Richtlinie 96/71 nur dann als in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsandt angesehen werden kann, wenn seine Arbeitsleistung eine hinreichende Verbindung zu diesem Hoheitsgebiet aufweist, was eine Gesamtwürdigung aller Gesichtspunkte voraussetzt, die die Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers kennzeichnet. Ein relevanter Gesichtspunkt für die Beurteilung des Vorliegens einer solchen Verbindung stellt auch die Art der Tätigkeiten dar, die dieser Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats verrichtet. Bei mobilen Arbeitnehmern, wie im grenzüberschreitenden Verkehr tätigen Kraftfahrern ist hierfür auch von Bedeutung, wie eng die Verbindung zwischen den Tätigkeiten, die ein solcher Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung der ihm zugewiesenen Beförderungsleistung verrichtet, und dem Hoheitsgebiet jedes betroffenen Mitgliedstaats ist. Das Gleiche gilt für den Anteil dieser Tätigkeiten an der Gesamtheit der betreffenden Dienstleistungen. Insoweit sind das Be- oder Entladen von Waren, die Instandhaltung oder die Reinigung von Transportfahrzeugen von Bedeutung, sofern sie tatsächlich von dem betreffenden Fahrer und nicht von Dritten durchgeführt werden. Dagegen kann ein Arbeitnehmer, der in dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in den er entsandt wird, Leistungen von sehr beschränktem Umfang erbringt, nicht als "entsandt" iSd Richtlinie 96/71 angesehen werden (vgl. EuGH 19.12.2019, Dobersberger, C-16/18).“

Wie sich aus den Feststellungen ergibt, wurden im Rahmen der durchgeführten Kontrolle Transportpapiere nicht eingesehen, sodass Be- und Entladestellen in Österreich nicht erwiesen sind. Tatsache ist, dass der polnische Kraftfahrer mit einem Transporter bis 3,5 Tonnen Gesamtgewicht am Kontrolltag dem 4. März 2021 in Österreich eingereist ist und am nächsten Tag wiederum Österreich verlassen hat. Dies ergibt sich aus den Arbeitsaufzeichnungen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass eine einfache Transportfahrt nach Österreich stattgefunden hat. Ob neben dieser Transportfahrt weitere Tätigkeiten wie Servicierungsarbeiten am Transportfahrzeug oder andere Arbeitsleistungen des mobilen Arbeitnehmers im Auftrag der Bf in Österreich stattgefunden haben, kann nicht festgestellt werden und sind somit nicht erwiesen. Insofern ist festzuhalten, dass im gegenständlichen Fall jedenfalls keine Tätigkeiten hervorgekommen sind, die über die eigentliche Beförderungsleistung hinausgehen und ist somit keine hinreichende Verbindung der Arbeitsleistung zum österreichischen Hoheitsgebiet anzunehmen. Insofern ist bei der gegebenen Sachlage im Sinne der Judikatur der EuGH bzw. VwGH davon auszugehen, dass durch die Anwesenheit des mobilen Arbeitnehmers der Bf an einem Tag in Österreich keine Entsendung im Sinne der oben genannten Bestimmungen stattgefunden hat und sohin keine Verpflichtung

der Bf als Arbeitgeberin bestand, die Bestimmungen des LSD-BG einzuhalten. In diesem Sinne kann daher der Bf mangels Entsendung des mobilen Kraftfahrers bzw. allfälliger grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung die Nichteinhaltung von Bestimmungen des LSD-BG nicht zum Vorwurf gemacht werden. Aus den durchgeführten Erhebungen im Zuge der Kontrolle bzw. den Nacherhebungen lässt sich eine hinreichende Verbindung der Arbeitsleistung des kontrollierten Kraftfahrers zum österreichischen Staatsgebiet im Sinne der Judikatur des EuGH und VwGH nicht begründen.

Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die der Bf angelastete Verwaltungsübertretung nicht erwiesen ist, da aufgrund der gegebenen Sachlage keine Entsendung des Kraftfahrers nach Österreich im Sinne der Entsenderichtlinie festzustellen ist. In diesem Sinne war der Beschwerde stattzugeben und das angefochtene Straferkenntnis unter Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens aufzuheben.

Ergänzend sei angemerkt, dass sich zwischenzeitig die Rechtslage für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor durch die Richtlinie EU 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor geändert hat. Die Umsetzung der Vorgaben dieser Richtlinie erfolgte durch die Änderung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes und des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes durch BGBl. I Nr. 111/2022. Anzumerken ist, dass für bestimmte Konstellationen wie z.B. für bilaterale Beförderungen, bei denen eine Tätigkeit der Be- und/oder Entladung vorgenommen wird, sofern der Fahrer die Waren nicht in den selben Mitgliedstaat lädt oder entlädt, nunmehr gesetzlich Ausnahmen, welche eine Entsendung nach Österreich ausschließen, vorgesehen werden.

III. Weil der Beschwerde Folge gegeben wurde, entfallen die Verfahrenskosten zum erstinstanzlichen Verfahren und waren für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG keine Kosten vorzuschreiben.

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. Kühberger