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-752692/2/BP/CK

Datum:
Linz, 1. August 2022

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich fasst durch seinen Richter Mag. Dr. Pree über die Beschwerde der E GmbH, X, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Gmunden vom 3. Juni 2022, GZ: BHGMSanR-2022-230521/4-DA, betreffend Vergütung nach dem Epidemiegesetz 1950 (EpidemieG) den

B E S C H L U S S

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als der Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Gmunden vom 3. Juni 2022, GZ: BHGMSanR-2022-230521/4-DA, aufgehoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides zurückverwiesen wird.

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

I.1. Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Gmunden (im Folgenden: belangte Behörde) vom 3. Juni 2022, GZ: BHGMSanR-2022-230521/4-DA, wurde dem Vergütungsantrag (nach dem EpidemieG) der nunmehrigen Beschwerdeführerin (im Folgenden: Bf) Folge gegeben und der Bf die Vergütung des von ihr an ihren Arbeitnehmer H B während der Absonderung fortbezahlten Entgelts iHv EUR 1.656,68 gewährt.

I.2. Gegen diesen Bescheid erhob die Bf mit Schreiben vom 1. Juli 2022 rechtzeitig Beschwerde. Begründend führte diese im Wesentlichen aus, dass sie in ihrem E-Mail vom 23. März 2022 die richtigen Unterlagen beim Antrag in Papierform eingereicht habe, sich jedoch in der Hektik ein Fehlerteufel eingeschlichen habe, weshalb das Excelformular nicht korrekt abgespeichert worden sei und diese Datei die falschen Werte beinhalte. Die Bf bitte um die Erstattung von EUR 2.303,48.

I.3. Mit Schreiben vom 7. Juli 2022 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch die Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt und die Beschwerde. Die öffentliche mündliche Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs 2 Z 1 VwGVG entfallen, da bereits auf Grund der Aktenlage feststand, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben ist.

I.5. Es steht folgender entscheidungsrelevanter S a c h v e r h a l t fest:

Die Bf ist eine GmbH per Anschrift X.

Herr H B, geboren am X, ist ein Mitarbeiter der Bf. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 25. Februar 2022, GZ: BHGMSanR-2022-230521/1, wurde dieser von 22. Februar 2022 bis zum Ablauf des 6. März 2022 behördlich abgesondert.

Herr H B ist nach wie vor im Unternehmen der Bf beschäftigt. Die Abrechnung der Sonderzahlungen des Mitarbeiters erfolgt halbjährlich.

Mit E-Mail vom 23. März 2022 stellte die Bf bei der belangten Behörde einen Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges für ihren Mitarbeiter H B nach dem EpidemieG. Die Bf beantragte für den Zeitraum von 22. Februar 2022 bis 6. März 2022 eine Vergütung iHv insgesamt EUR 1.656,68 per angehängtem Excelformular, per ebenfalls dem E-Mail beigefügtem Anhang, welcher den eingescannten Vergütungsantrag samt der von der Bf befüllten (ursprünglich von

der belangten Behörde zur Verfügung gestellten) Berechnungstabelle beinhaltete, eine Vergütung iHv insgesamt EUR 2.304,40 sowie per von der Bf eigenständig erstelltem Berechnungsblatt, welches ebenfalls dem genannten E-Mail angefügt war, eine Vergütung iHv insgesamt EUR 2.303,48.

Mit Bescheid vom 3. Juni 2022, GZ: BHGMSanR-2022-230521/4-DA, wurde der Bf eine Vergütung iHv EUR 1.656,68 zuerkannt.

In der nunmehrigen Beschwerde begehrt die Bf einen Vergütungsbetrag iHv EUR 2.303,48.

II. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich widerspruchsfrei und unbestritten aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und der Beschwerde. Der Umstand, dass der Mitarbeiter der Bf nach wie vor im Unternehmen beschäftigt ist und die Abrechnung der Sonderzahlungen halbjährlich (nämlich im Juni und November) erfolgt, wurde dem erkennenden Gericht von einer Mitarbeiterin der Bf telefonisch mitgeteilt.

III. Rechtsgrundlagen:

III.1. Das Epidemiegesetz 1950 (EpidemieG), BGBl 186/1950 idF BGBl I 131/2022, lautet auszugsweise:

„Absonderung Kranker.

§ 7. (1) […]

(1a) Zur Verhütung der Weiterverbreitung einer in einer Verordnung nach Abs. 1 angeführten anzeigepflichtigen Krankheit können kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen abgesondert oder im Verkehr mit der Außenwelt beschränkt werden, sofern nach der Art der Krankheit und des Verhaltens des Betroffenen eine ernstliche und erhebliche Gefahr für die Gesundheit anderer Personen besteht, die nicht durch gelindere Maßnahmen beseitigt werden kann. In Fällen unmittelbar drohender Gefahr der Weiterverbreitung kann die Absonderung auch ohne vorausgegangenes Verfahren und vor Erlassung eines Bescheides erfolgen. Hierüber ist innerhalb von 48 Stunden ein schriftlicher Bescheid zu erlassen, widrigenfalls die Absonderung endet.

[…]

Überwachung bestimmter Personen.

§ 17. (1) Personen, die als Träger von Krankheitskeimen einer anzeigepflichtigen Krankheit anzusehen sind, können einer besonderen sanitätspolizeilichen Beobachtung oder Überwachung unterworfen werden. Sie dürfen nach näherer Anordnung der Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) nicht bei der Gewinnung oder Behandlung von Lebensmitteln in einer Weise tätig sein, welche die Gefahr mit sich bringt, daß Krankheitskeime auf andere Personen oder auf Lebensmittel übertragen werden. Für diese Personen kann eine besondere Meldepflicht, die periodische ärztliche Untersuchung sowie erforderlichenfalls die Desinfektion und Absonderung in ihrer Wohnung angeordnet

werden; ist die Absonderung in der Wohnung in zweckmäßiger Weise nicht durchführbar, so kann die Absonderung und Verpflegung in eigenen Räumen verfügt werden.
[...]

Vergütung für den Verdienstentgang.

§ 32. (1) Natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes ist wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit

1. sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, oder
2. ihnen die Abgabe von Lebensmitteln gemäß § 11 untersagt worden ist, oder
3. ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gemäß § 17 untersagt worden ist, oder
4. sie in einem gemäß § 20 im Betrieb beschränkten oder geschlossenen Unternehmen beschäftigt sind, oder
5. sie ein Unternehmen betreiben, das gemäß § 20 in seinem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden ist, oder
6. sie in Wohnungen oder Gebäuden wohnen, deren Räumung gemäß § 22 angeordnet worden ist, oder
7. sie in einem Epidemiegebiet, über das Verkehrsbeschränkungen gemäß § 24 verhängt worden sind, aufhältig sind oder Beschränkungen hinsichtlich des Betretens unterworfen sind,

und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist.

(1a) Abweichend von Abs. 1 Z 1 und Z 3 ist für die Dauer der Pandemie mit COVID-19 eine Vergütung nach Abs. 1 auch dann zu leisten, wenn bei einer natürlichen Person der Nachweis einer befugten Stelle über ein positives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 vorliegt. Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, für den eine Maßnahme gemäß § 7 oder § 17 angeordnet worden wäre. Ebenso ist eine Vergütung zu leisten, wenn einer Person aufgrund einer Verordnung nach § 7b Abs. 1 Verkehrsbeschränkungen auferlegt wurden und ihr deshalb durch die Behinderung ihres Erwerbes ein Vermögensnachteil entstanden ist.

(2) Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfaßt ist.

(3) Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.

(3a) Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Abs. 3 besteht ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge.

(4) Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

(5) Auf den gebührenden Vergütungsbetrag sind Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften oder Vereinbarungen sowie aus einer anderweitigen während der Zeit der

Erwerbsbehinderung aufgenommenen Erwerbstätigkeit zukommen. Dies gilt nicht im Falle der Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Abs. 3a.
(6) Der für das Gesundheitswesen zuständige Bundesminister kann, wenn und soweit dies zur Gewährleistung einer einheitlichen Verwaltungsführung erforderlich ist, durch Verordnung nähere Vorgaben zur Berechnung der Höhe der Entschädigung oder Vergütung des Verdienstentgangs erlassen.
(7) Auf Grund dieser Bestimmung erlassene Bescheide, denen unrichtige Angaben eines Antragstellers über anspruchsbegründende Tatsachen zugrunde liegen, leiden an einem mit Nichtigkeit bedrohten Fehler im Sinne des § 68 Abs. 4 Z 4 AVG.

[…]

Kostenbestreitung aus dem Bundesschatz.

§ 36. (1) Aus dem Bundesschatz sind zu bestreiten:
a) […]
i) die Vergütungen für den Verdienstentgang (§ 32) und die Behandlungskosten gemäß § 33a Abs. 2;
(2) Über Ansprüche, die nach Abs. 1 erhoben werden, entscheidet die Bezirksverwaltungsbehörde.
(3) Die Kosten des gerichtlichen Verfahrens trägt der Bund.“

IV. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

IV.1. Die Bestimmung des § 36 Abs 1 lit i EpidemieG eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit für einen Kostenersatz aus dem Bundesschatz für Fallgruppen, die in § 32 EpidemieG näher geregelt werden. Die Bf stützte ihren Antrag demnach auch auf § 32 Abs 1 Z 1 EpidemieG.

IV.2. Gemäß § 32 Abs 1 Z 1 EpidemieG ist natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist. Nach § 32 Abs 2 EpidemieG ist die Vergütung für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs 1 genannten behördlichen Verfügung umfasst ist. Gemäß § 32 Abs 3 EpidemieG ist die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach dem regelmäßigen Entgelt iSd Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl Nr 399/1974, zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über.

IV.3. Nach der Rechtsprechung des VwGH vom 24. Juni 2021, Ra 2021/09/0094, ergeben sich im Hinblick auf die Bestimmung des § 32 EpidemieG folgende Überlegungen:

„[...] Bei dem dem Arbeitnehmer ausgezahlten Vergütungsbetrag handelt es sich begrifflich nicht um Entgelt, sondern um eine auf einem öffentlich-rechtlichen Titel beruhende Entschädigung (Vergütung) des Bundes, für die der Arbeitgeber in Vorlage tritt. Gemäß § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG hat der Arbeitgeber kraft Gesetzes die Schuld des Bundes in Form des Vergütungsbetrages der Person gegenüber, die den Verdienstentgang erlitten hat, zu erfüllen; mit dem Zeitpunkt der Auszahlung des gebührenden Vergütungsbetrages an den Arbeitnehmer geht dessen Vergütungsanspruch gegenüber dem Bund auf den Arbeitgeber über (vgl. nochmals VwGH 29.3.1984, 84/08/0043, VwSlg. 11388 A). Den genannten Bestimmungen lässt sich nicht entnehmen, dass ein stufenweiser Übergang des Vergütungsanspruches - entsprechend den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen - ausgeschlossen werden sollte.

Auch die in § 33 und § 49 Abs. 1 EpiG genannten Fristen stehen dem nicht entgegen: Diese sehen (u.a.) eine Geltendmachung des Anspruchs auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 EpiG binnen sechs Wochen (§ 33) bzw. drei Monaten (§ 49 Abs. 1 EpiG) vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, vor, widrigenfalls der Anspruch erlischt. [...] Diese Bestimmung kann nicht dahingehend verstanden werden, dass eine derartige Geltendmachung (noch) nicht möglich bzw. zulässig wäre, wenn der Antrag zwar nach der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen, aber vor den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen bzw. vor erfolgter Zahlung durch den Arbeitgeber gestellt wird. Diese vom Amtsrevisionswerber eingenommene Sichtweise kann dem Gesetzgeber nicht unterstellt werden, würde damit doch in allen Fällen, in denen die für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Termine außerhalb der sechswöchigen bzw. dreimonatigen Frist ab der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen lägen, eine Geltendmachung des Anspruchs von vornherein verunmöglicht. Ein derartiger Norminhalt ist dem Gesetzgeber aber nicht zusinnbar. Vielmehr ist der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges vom Arbeitgeber binnen der genannten Fristen geltend zu machen, auch wenn der Übergang im Sinne des § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG - allenfalls teilweise - erst nach diesem Zeitpunkt eintritt. Dass die Behörde - so ihr für noch nicht übergegangene Ansprüche nicht ohnehin auch (vorsorglich gestellte) Anträge des Arbeitnehmers vorliegen - in einer derartigen Konstellation zweckmäßiger Weise über noch nicht übergegangene Ansprüche nicht vor den (vom Arbeitgeber diesbezüglich behaupteten) für diese Zahlungen „im Betrieb üblichen Terminen“ zu entscheiden haben wird, folgt aus der vom Gesetzgeber gewählten Konstruktion. [...]“
(VwGH 24. Juni 2021, Ra 2021/09/0094, Rz 25f)

IV.4. Hinsichtlich der Frage der Teilbarkeit von Ansprüchen nach § 32 Abs 1 EpidemieG hat der VwGH im Rahmen der Entscheidung vom 3. Februar 2022, Ra 2021/09/0230-4 (Rz 19), im Übrigen Folgendes festgehalten:

„[...] Nach § 32 Abs. 3 erster Satz EpiG ist die Bemessung des für jeden Tag der Absonderung zu leistenden Vergütungsbetrages nach dem regelmäßigen Entgelt iSd EFZG vorzunehmen. Das regelmäßige Entgelt kann dabei neben dem Grundlohn noch weitere Bestandteile - wie etwa (anteilige) Sonderzahlungen - umfassen (vgl. VwGH 24.6.2021, Ra 2021/09/0094). Bei dem nach § 32 Abs. 3 vierter Satz zu ersetzenden

‚Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung' handelt es sich um einen bestimmten Prozentsatz des ‚Entgelts' bzw. der Sonderzahlungen (vgl. etwa §§ 44, 49, 51 und 54 ASVG), sodass dieser untrennbar mit der Ermittlung des regelmäßigen Entgelts verknüpft ist. Dementsprechend stellt die Bemessung des Vergütungsanspruches nach § 32 EpiG einen untrennbaren Abspruch dar, worüber eine einheitliche Entscheidung zu ergehen hat. Eine gesonderte, der Rechtskraft zugängliche Entscheidung über einzelne Teile des Anspruches ist vielmehr unzulässig. Trennbare Absprüche könnten nur hinsichtlich verschiedener (Absonderungs-)Zeiträume oder verschiedener Dienstnehmer vorliegen (vgl. erneut VwGH 24.6.2015, 2012/10/0184, hinsichtlich der Trennbarkeit einer zeitraumbezogenen Leistung der Behindertenhilfe nach einzelnen Zeiträumen). [...]"

IV.5. Im konkreten Fall steht fest, dass der Mitarbeiter der Bf im Februar und März 2022 behördlich abgesondert wurde und die Bf im März 2022 einen Antrag auf Vergütung iSd § 32 EpidemieG bei der belangten Behörde eingebracht hat. Die belangte Behörde hat über diesen Vergütungsantrag, der neben einem Antrag auf Ersatz des aliquoten Bruttoentgelts und des Dienstgeberanteils insbesondere einen Antrag auf Ersatz der aliquoten Sonderzahlungen beinhaltet, auf Basis der Gehaltsabrechnung der Monate Februar und März 2022 entschieden und eine entsprechende Vergütung zuerkannt.

Zumal ein Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß § 32 Abs 3 EpidemieG erst mit der Zahlung des gebührenden Vergütungsbetrages an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen an die Bf als Arbeitgeberin abgetreten wird und die Auszahlung der Sonderzahlungen an den Arbeitnehmer der Bf grundsätzlich halbjährlich – nämlich im Juni 2022 und im November 2022 – erfolgt, ist der verfahrensgegenständliche Anspruch auf Vergütung für den auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters aliquot entfallende Anteil der Sonderzahlungen im Zeitpunkt der Erlassung des Bescheids durch die belangte Behörde noch nicht auf die Bf übergegangen.

Über noch nicht übergegangene Vergütungsansprüche nach dem EpidemieG hätte jedoch – wie sich aus dem Gesetzeswortlaut und der bereits zitierten Judikatur des VwGH zweifelsfrei ergibt – nicht vor den jeweiligen für diese Zahlungen „im Betrieb üblichen Terminen" entschieden werden dürfen. Die für die Zuerkennung eines Vergütungsanspruches bzw der Feststellung der Höhe des jeweiligen Vergütungsanspruches maßgeblichen Sachverhaltselemente liegen noch nicht vor und können daher weder von der belangten Behörde noch vom erkennenden Gericht für die Beurteilung des verfahrensgegenständlichen Falles herangezogen werden. Eine gesonderte, vorzeitige Entscheidung über einzelne Teile des der Bf zustehenden Vergütungsanspruches (zB Abspruch über den aliquot gebührenden Bruttomonatslohn und den entsprechenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung) ist nach der bereits zitierten Rechtsprechung des VwGH unzulässig.

IV.6. Zusammengefasst kann über den von der Bf eingebrachten Vergütungsantrag erst abgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter der Bf die ihm gebührenden Sonderzahlungen geleistet wurden und die entsprechenden Nachweise vorgelegt werden können. Eine Entscheidung des erkennenden Gerichts ist weder im Interesse der Raschheit gelegen noch mit einer erheblichen Kostenersparnis bzw einer Beschleunigung des Verfahrens verbunden, weshalb der Bescheid der belangten Behörde aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides, der die tatsächlich von der Bf im Jahr 2022 an ihren Mitarbeiter geleisteten Entgelte berücksichtigt, zurückzuverweisen war.

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt: Es wird von der belangten Behörde der von der Bf beantragte Vergütungsbetrag iHv EUR 2.303,48 als beantragte Höchstgrenze bei einer erneuten Berechnung zu berücksichtigen sein.

V. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da im Beschwerdefall keine Rechtsfrage iSd Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat sich bei seiner Entscheidung an der eindeutigen und mehrfach bestätigten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs vom 24. Juni 2021, Ra 2021/09/0094-11, bzw an der Entscheidung vom 3. Februar 2022, Ra 2021/09/0230-4, orientiert.

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

Dr. Pree