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-303205/9/Py/PP

Datum:
Linz, 13. Februar 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Panny über die Beschwerde des E Ö, X, W, Deutschland, gegen Spruchpunkt 2. des Straferkenntnisses der Bezirkshauptmannschaft Schärding vom 9. März 2022, GZ: BHSD/921140002893/21, betreffend Verwaltungsübertretung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 10. Jänner 2023

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat einen Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in Höhe von 600 Euro 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.1. Mit Straferkenntnisses der Bezirkshauptmannschaft Schärding (in der Folge: belangte Behörde) vom 9. März 2022, GZ: BHSD/921140002893/21, wurde dem Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) als zur Vertretung nach außen berufene Person der Firma F GmbH in Sitz in L, X, Deutschland, in Spruchpunkt 2. hinsichtlich der beim Bauvorhaben „Neubau Logistikhalle B“ in S, X, eingesetzten Arbeitnehmer B B, geb. x, sowie F A, geb. x, eine Übertretung des § 29 Abs. 1 iVm § 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021, zur Last gelegt, indem der Beschuldigte zu verantworten habe, dass diesen Arbeitnehmern nicht zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien im jeweils angeführten Beschäftigungszeitraum als angelernter Bauarbeiter der Kategorie D, Einstufung und Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2020, im Beschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden geleistet wurde.

2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig vom Bf eingebrachte Beschwerde in der vorgebracht wird, dass das Beschäftigungsausmaß deutlich geringer als angegeben (27 Stunden in der KW 47) ausfällt und die Mitarbeiter keine eigenständige Arbeit ausführten, sondern nur jene, welche Herr Ö bzw. Herr O B ihnen vorgab, sodass diese als Betonhilfsarbeiter angestellt wurden. Am Tag der Kontrolle habe sich Herr O B in Pause befunden.

3. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses ist gemäß § 2 VwGVG zur Entscheidung durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht sowie Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 10. Jänner 2023 zu der die Verfahrensparteien nachweislich geladen wurden. Die belangte Behörde sowie die am Verfahren beteiligte Organpartei entschuldigten sich – letztere unter Angabe einer schriftlichen Stellungnahme – für die mündliche Verhandlung, der Bf ist der Verhandlung unentschuldigt ferngeblieben. Als Zeuge wurde ein an der verfahrensgegenständlichen Kontrolle beteiligter Beamter der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse einvernommen.

4.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geht bei seiner Entscheidung von folgendem Sachverhalt aus:

Der Bf ist das zur Vertretung nach Außen berufenes Organ der Firma F GmbH mit Sitz in X, L, Deutschland.

Am 18. November 2020 führten Organe der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse eine Kontrolle auf der Baustelle „Neubau Logistikhalle B“ in X, S, durch. Dabei wurden die Arbeitnehmer der Firma F GmbH B B, geb. x, sowie F A, geb. x, bei Betonierarbeiten angetroffen, die von diesen selbständig verrichtet wurden. Sie gaben gegenüber den Kontrollbeamten an, als Betonierer auf dem gegenständlichen Bauvorhaben tätig zu sein und ausschließlich Betonierarbeiten für ihren Arbeitgeber zu verrichten. Diese Angaben deckten sich auch mit den Wahrnehmungen der Kontrollorgane. Der Bf bzw. der von ihm in der Beschwerde angeführte Herr O B befand sich nicht auf der Baustelle. Die Arbeiter gaben auf dem ihnen in der Landessprache zur Verfügung gestellten Baustellenerhebungsprotokoll hinsichtlich ihrer wöchentlichen Arbeitszeit 40 Stunden an. Herr B gab an, seit 16. November 2020 auf der gegenständlichen Baustelle tätig zu sein, Herr A gab an, seit 12. November 2020 auf der gegenständlichen Baustelle tätig zu sein.

Für diese verrichtete Tätigkeit gelangt die Einstufung nach Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie 2020 – angelernter Bauarbeiter der Kategorie D, zur Anwendung.

Aus den vorliegenden Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer und den damit im Einklang stehenden ZKO3-Meldungen erhielten die Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn in Höhe von 12,55 Euro, was auch deren Angaben in den Baustellenerhebungsprotokollen entspricht. Der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn für angelernte Arbeiter der Kategorie D beträgt jedoch 14 Euro.
Den Arbeitnehmern gebührten auf Basis des kollektivvertraglichen Bruttostundenlohnes für angelernte Arbeiter, Kategorie D, daher ein Lohn in Höhe von 14 Euro zuzüglich eines aliquoten Weihnachtsgeldes in Höhe von 1,47 Euro je in Österreich geleisteter Arbeitsstunde.

Eine Gegenüberstellung des geleisteten Bruttoentgelts gegenüber dem gebührenden Entgelts in Brutto ergab im vorgeworfenen Tatzeitraum eine Differenz in Höhe von 18,87 %.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt sowie dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 10. Jänner 2023.

Zum Beschwerdevorbringen, wonach das angeführte Beschäftigungsausmaß nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprach, ist anzuführen, dass der Bf dafür jegliches Beweismittel schuldig bleibt, zumal Arbeitszeitaufzeichnungen nicht nur anlässlich der Kontrolle nicht bereitgehalten wurden, sondern auch im weiteren Verfahren nicht übermittelt und auch der gegenständlichen Beschwerde nicht angeschlossen wurden. Dieses Vorbringen entspricht zudem nicht den Angaben

der Arbeitnehmer selbst bei der Kontrolle. Das diesbezügliche Vorbingen des Bf wird daher als reine Schutzbehauptung gewertet.

Zur ebenfalls in Beschwerde gezogenen Einstufung der Arbeitnehmer ist anzuführen, dass anlässlich der Kontrolle nicht festgestellt werden konnte, dass die verfahrensgegenständlichen Arbeitnehmer nur als Hilfsarbeiter tätig waren. Vielmehr gaben sie selbst auf den ausgehändigten Baustellenerhebungsprotokollen an, als Betonierer tätig zu sein, was im Übrigen auch den Angaben des Bf in der erstatteten ZKO3-Meldung entspricht und auch den Tätigkeitsangaben in den übermittelten Arbeitsverträgen. Auch von den Kotrollorganen wurden keine diesbezüglichen Wahrnehmungen gemacht. Ein Hinweis, dass diese als etwas anderes als Betonierer beim gegenständlichen Bauvorhaben tätig waren, liegt nicht vor und wurde auch vom Arbeitgeber im Rahmen der von ihm vorgelegten offiziellen Dokumente nicht behauptet, weshalb es dem Bf nicht gelungen ist, sein diesbezügliches Beschwerdevorbringen unter Beweis zu stellen.

Nur ergänzend ist anzuführen, dass der von den beiden Arbeitnehmern angeführte Aufwandersatz in Höhe von 15 Euro keinen Bestandteil des Mindestentgelts bildet und daher auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt auch nicht angerechnet werden kann.

Dass eine Unterentlohnung in den jeweils vorgeworfenen Beschäftigungszeitraum nicht vorlag, konnte daher vom Bf nicht glaubwürdig nachgewiesen werden.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021, lauten:

„Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz
und Bedingungen für angemessene Unterkünfte
§ 3

(1) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich hat zwingend Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt.

(2) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, dessen Arbeitgeber seinen Sitz nicht in Österreich hat und nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, hat zwingend Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(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.

(5) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der in Österreich im Zusammenhang mit der Lieferung einer im Ausland durch den Arbeitgeber oder einen mit diesem in einem Konzern im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG verbundenen Arbeitgeber gefertigten Anlage an einen inländischen Betrieb mit Montagearbeiten, der Inbetriebnahme und damit verbundenen Schulungen oder mit Reparatur- und Servicearbeiten dieser Anlagen, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, gilt Abs. 3 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt jeweils nicht länger als drei Monate dauern.

(6) Für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind, gelten die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(7) Ein entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenen gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwandersatz für Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten, die während der Entsendung in Österreich anfallen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Dieser Aufwandersatz umfasst Kosten anlässlich von Reisebewegungen, wenn der Arbeitnehmer von einem regelmäßigen Arbeitsplatz im Inland zu einem anderen Arbeitsplatz im Inland reist.

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."

5.2. Aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens steht fest, dass das vom Bf vertretene Unternehmen den in Spruchpunkt 2. des angefochtenen Straferkenntnisses angeführten Arbeitnehmern im jeweiligen Beschäftigungszeitraum nicht zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet hat, sondern eine Unterentlohnung in dem im Spruchpunkt 2. des angefochtenen Straferkenntnisses angeführten Ausmaß vorlag.

Der objektive Tatbestand der dem Bf zur Last gelegten Verwaltungsübertretung ist daher als erfüllt zu werten.

5.3. 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 (Ungehorsamsdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine

Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringung von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die "Glaubhaftmachung" nicht.

Es ist daher zu prüfen, ob sich der Bf entsprechend sorgfältig verhalten hat, um glaubhaft machen zu können, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Dem Bf ist es nicht gelungen mangelndes Verschulden am Zustandekommen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung darzulegen. Auf die Pflicht eines Gewerbetreibenden, sich hinsichtlich der bei der Ausübung seines Gewerbes zu beachtenden Rechtsvorschriften entsprechend zu erkundigen, hat die belangte Behörde im Rahmen der Begründung des vorliegenden Straferkenntnisses bereits ausführlich hingewiesen. Die gegenständliche Verwaltungsübertretung ist dem Bf daher auch in subjektiver Hinsicht zuzurechnen.

6. 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.

Zur Strafbemessung der belangten Behörde wurde vom Bf kein Vorbringen erstattet. Als mildernd wurde von der belangten Behörde bereits die geringe Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer sowie die niedrige Summe des vorenthaltenen Entgelts gewertet. Im Hinblick auf den Umstand, dass durch unterkollektivvertragliche Entlohnungen oder durch Einreihung in einen falschen Kollektivvertrag sowohl Arbeitnehmerrechte als auch die Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen Unternehmen gefährdet wird und dadurch rechtswidrige Wettbewerbsvorteile geschaffen werden, erscheint die von der belangten Behörde festgesetzte Strafhöhe als angemessen und geeignet, um dem Bf die Unrechtmäßigkeit seines Verhaltens eindringlich vor Augen zu führen und ihn künftig zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten.

Im Hinblick auf die für die gegenständliche Übertretung vorgesehene gesetzliche Höchststrafe in Höhe von 20.000 Euro liegt die von der belangten Behörde

gewählte Strafhöhe im unteren Bereich und ist sowohl aus spezial-, als auch aus generalpräventiven Gründen als schuld- und tatangemessen anzusehen.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

II. Da der Beschwerde keine Folge gegeben werden konnte, war gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in Höhe von 20 % der verhängten Geldstrafe vorzuschreiben.

III. 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, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. 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. Panny