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-303208/5/BZ

Datum:
Linz, 3. Mai 2023

# IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Zauner über die Beschwerde der A B, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. M S, X, W, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 17. Februar 2022, GZ: BHKI/921090013752/21, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG)

zu Recht:

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

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 Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf (in der Folge: belangte Behörde) vom 17. Februar 2022, GZ: BHKI/921090013752/21, wurde über die Beschwerdeführerin (in der Folge: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Z 1 iVm § 22 Abs. 1 und 1a LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021, eine Geldstrafe in der Höhe von 1.000 Euro verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 100 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„1. Datum/Zeit: 30.04.2021, 10:35 Uhr
Ort: M, X
Sie haben als Verantwortlicher der Firma S SRL mit Sitz in L, x, diese ist Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, zu verantworten, dass der/die angeführte/r Arbeitnehmer/in im Transportbereich im Bundesgebiet beschäftigt wurde und für diese/n der Lohnzettel in deutscher Sprache trotz Aufforderung dem Amt für Betrugsbekämpfung am 30.04.2021 für April 2021 bis zum 17.05.2021 nicht übermittelt und sohin nicht bereitgehalten wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich abweichend von Abs. 1 Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Arbeitszeitaufzeichnungen in deutscher Sprache auf Verlangen der Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung 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, nicht innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, übermittelt.
Langen die Lohnunterlagen nach dem zweiten Satz innerhalb dieser Frist beim Amt für Betrugsbekämpfung nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.
Arbeitnehmer/in: U D
Geb: x
Staatsangehörigkeit: Rumänien
Tätigkeit: LKW-Lenker
Kennzeichen des Fahrzeuges: x
Kennzeichen des Anhängers: x
Kontrollort und Kontrollzeit: M, X am 30.04.2021 um 10:35 Uhr
Einsatzmonate in Österreich: April 2021“

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die vom Rechtsvertreter der Bf rechtzeitig eingebrachte Beschwerde vom 27. April 2022 mit der die ersatzlose Behebung des angefochtenen Straferkenntnisses und Einstellung des Verfahrens beantragt wird.

Begründend wird im Wesentlichen ausgeführt, dass es durch die Führung von mehreren Parallelverfahren zu einer unzulässigen Strafkumulierung komme. Auch habe die Bf die Behörde noch am Tag der Kontrolle kontaktiert und die Übermittlung sämtlicher Dokumente angekündigt und habe sie in der Folge die Dokumente auch übermittelt. Schließlich seien die Strafhöhen zu hoch.

I.3. Mit Schreiben vom 10. Mai 2022 hat die belangte Behörde die Beschwerde samt ihrem Verfahrensakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Amt für Betrugsbekämpfung hat im Rahmen eines Parteiengehörs mit Schreiben vom 1. Dezember 2022 mitgeteilt, dass es richtig sei, dass am 30. April 2022, 10:35 Uhr in M, X, durch Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung eine Kontrolle auf Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des LSD-BG durchgeführt worden sei. Bei dieser Kontrolle seien von D U (Fahrer des rumänischen Verkehrsunternehmers H S.R.L.) auch Frachtpapiere vorgelegt worden. Diesen sei zu entnehmen, dass am 28. April 2021 in O (Deutschland) das transportierte Gut übernommen worden sei. Der Auslieferungsort sei in den Lieferpapieren mit M (Österreich) angegeben. Nach Ansicht des Amtes für Betrugsbekämpfung handle es sich im gegenständlichen Fall um keine bilaterale Beförderung, sondern um eine Entsendung. Ungeachtet des Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG gelte ein Kraftfahrer nicht als entsandt iSd Richtlinie, wenn er bilaterale Beförderungen von Gütern durchführe. Von bilateraler Beförderung spreche man, wenn ein Kraftfahrer von dem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen niedergelassen sei, in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats oder eines Drittlands oder zurück in den Niederlassungsstaat Beförderungen durchführe, diese Art des Dienstes sei eng mit dem Niederlassungsmitgliedstaat verbunden. Eine nicht-bilaterale grenz-überschreitende Beförderung zeichne sich dadurch aus, dass der Kraftfahrer eine grenzüberschreitende Beförderung außerhalb des Niederlassungsmitgliedstaats, des entsendenden Unternehmens durchführe. Die erbrachten Dienste würden daher eher eine Verbindung mit dem jeweiligen Aufnahmemitgliedstaat als mit dem Niederlassungsmitgliedstaat aufweisen. Die nationale gesetzliche Umsetzung der Richtlinie (EU) 2020/1057 sei seit 20. Juli 2022 im LSD-BG geregelt. Das Kontrolldatum der gegenständlichen Kontrolle liege vor Inkrafttreten der Richtlinie (EU) 2020/1057 (2. Februar 2022) als auch der nationalen Umsetzung. Es werde daher die Abweisung der Beschwerde beantragt.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 44 Abs. 2 VwGVG abgesehen werden, da bereits aufgrund der Aktenlage feststeht, dass der mit Bescheid angefochtene Bescheid aufzuheben ist.

II. Sachverhalt/Beweiswürdigung:

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

Die Bf ist nach außen vertretungsbefugtes Organ der S SRL mit Sitz in x, L, Rumänien.

Am 30. April 2021 um 10:35 Uhr wurde von Organen des Amtes für Betrugsbekämpfung in M, X ein LKW des rumänischen Unternehmens S SRL kontrolliert. Gelenkt wurde der LKW vom rumänischen Staatsangehörigen D U. Von den Kontrollorganen wurde bei den amtlichen Vermerken am Kontrollblatt festgehalten, dass der Arbeitnehmer beim LKW-Lenken beobachtet wurde und Arbeitskleidung getragen hat. Weiters wurde festgehalten, dass E101/A1 und ZKO3-Meldungen nicht vorgelegt/im System enthalten und Arbeitsvertrag/Dienstzettel vorgelegt wurden.

Über das System „Internal Market Information System (IMI)“ wurde vom Amt für Betrugsbekämpfung ein Auskunftsersuchen betreffend eine allfällige Entsendung an die rumänische Behörde gerichtet. Die Anfrage bei der rumänischen Behörde brachte im Wesentlichen das Ergebnis, dass der angetroffene Arbeitnehmer in Rumänien rechtmäßig als LKW-Lenker bei der S SRL beschäftigt ist. Er wurde als LKW-Fahrer eingestellt und übt üblicherweise seine Tätigkeit in Rumänien aus.

Aus den vorliegenden Unterlagen, insbesondere dem Transportauftrag bzw. Frachtbrief ergibt sich, dass das rumänische Unternehmen von der H O GmbH mit Sitz in Deutschland, O, X, beauftragt wurde Aluminium-Profile an die P GmbH in Österreich, M, X, zu transportieren. Zusätzliche Arbeiten wie die Durchführung der Be- oder Entladung, eine zusätzliche Beladung oder eine Servicierung der Zugmaschine in Österreich sind den vorliegenden Unterlagen nicht zu entnehmen und wurden auch nicht festgestellt.

II.2. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt der belangten Behörde, insbesondere aus dem Strafantrag des Amtes für Betrugsbekämpfung sowie aus dem vorgelegten Transportauftrag bzw. Frachtbrief und ist unstrittig.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 104/2019, lauten:

„§ 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,...

[...]

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 Organen des Amtes für Betrugsbekämpfung 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 des Amtes für Betrugsbekämpfung 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.
[...]“

§ 28 Z 1 in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 64/2017 lautet:
„Wer als Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 oder Abs. 1a die Lohnunterlagen nicht bereithält, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen.“

III.2. Verfahrensgegenständlich hat unstrittig eine Transportfahrt von Deutschland nach Österreich stattgefunden, sodass jedenfalls ein grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt. Die Bf als Arbeitgeberin des mobilen Arbeitnehmers treffen die im LSD-BG normierten Pflichten allerdings nur dann, wenn eine Entsendung oder grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vorliegt. Zumal im LSD-BG 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)."

Aus den Feststellungen ergibt sich, dass das Unternehmen der Bf von einem deutschen Unternehmen mit dem Transport von Aluminium-Profilen von O in Deutschland nach M in Österreich beauftragt wurde. Aus diesem Transportauftrag bzw. aus dem Frachtbrief ist die Durchführung von weiteren Tätigkeiten wie Be- und Entladevorgänge sowie Servicearbeiten am Transportfahrzeug nicht abzuleiten. Auch von den Kontrollorganen wurden bei der durchgeführten Kontrolle keine weiteren Tätigkeiten beobachtet und sind diesbezüglich im Strafantrag auch keine Feststellungen enthalten. Verfahrensgegenständlich sind jedenfalls keine Tätigkeiten hervorgekommen, die über die eigentliche Beförderungsleistung hinausgehen und ist somit keine hinreichende Verbindung der Arbeitsleistung zum österreichischen Hoheitsgebiet anzunehmen. Daran ändert auch das Vorbringen des Amtes für Betrugsbekämpfung nichts. Insofern ist bei der gegebenen Sachlage im Sinne der Judikatur des EuGH bzw. VwGH davon auszugehen, dass durch die festgestellte Transportfahrt von Deutschland nach Österreich keine Entsendung des kontrollierten Kraftfahrers stattgefunden hat und sohin die Bf als Arbeitgeberin zur Einhaltung der Bestimmungen des LSD-BG nicht verpflichtet gewesen ist. Das bedeutet, dass der Bf mangels Entsendung bzw. grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung die Nichteinhaltung von Bestimmungen des LSD-BG nicht zum Vorwurf gemacht werden kann.

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.

III.3. Im Ergebnis war daher der Beschwerde Folge zu geben, das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

Bei diesem Ergebnis waren der Bf kein Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht sowie kein Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens vor der belangten Behörde vorzuschreiben.

III.4. Ergänzend wird 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. Wie auch das Amt für Betrugsbekämpfung zutreffend ausgeführt hat, sind für bestimmte Konstellationen wie zB für bilaterale Beförderungen, bei denen eine Tätigkeit der Be- und/oder Entladung vorgenommen wird, sofern der Fahrer die Waren nicht in demselben Mitgliedstaat lädt oder entlädt, nunmehr gesetzliche Ausnahmen, welche eine Entsendung nach Österreich ausschließen, vorgesehen.

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, 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

Mag. Zauner