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-303221/12/KLe/TO

Datum:
Linz, 1. Februar 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Lederer über die Beschwerde des I V, vertreten durch C H Rechtsanwälte GmbH, W, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 12.4.2022, GZ: BHFR/921060023290/21, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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. Verfahrensgang:

I. Mit dem angefochtenen Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Freistadt (in der Folge: belangte Behörde) vom 12.4.2022, GZ: BHFR/921060023290/21, wurde dem Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) folgender Sachverhalt zur Last gelegt, von der Verhängung einer Strafe abgesehen und eine Ermahnung erteilt:

„I. Strafausspruch
1. Datum/Zeit der Kontrolle: 09.12.2021, 10:15 Uhr
Ort der Kontrolle: S
Sie haben es als zur Vertretung nach außen Berufener der Firma A s.r.o. in N, Slowakische Republik, diese ist Arbeitgeberin, zu verantworten, dass folgender Arbeitnehmer beschäftigt wurde und die nachträglichen Änderungen bei den Angaben gemäß § 19 Abs. 3 LSD-BG nicht der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) erstattet wurde, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1 LSD-BG die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 LSD- BG nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet.
Sie haben die Meldung der Änderungen der Entsendung für folgenden Arbeitnehmer nicht unverzüglich erstattet, da diese zumindest bis zum Zeitpunkt der Kontrolle durch Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung, Finanzpolizei Team 44, am 09.12.2021, 10:15 Uhr, nicht durchgeführt wurde.
Arbeitnehmer: S T geb.: x
Staatsangehörigkeit: Slowakische Republik
Tätigkeit: Montage von Sprinkleranlagenteilen
Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift verletzt:
1. § 26 Abs. 1 Z 1 i.V.m. § 19 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Lohn- und Sozialdumping - Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF. BGBl. I Nr. 174/2021 i.V.m. § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG), BGBl. Nr. 52/1991 idF. BGBl. I Nr. 58/2018“ [Hervorhebungen nicht übernommen]

Dagegen wurde rechtzeitig Beschwerde eingebracht und zusammenfassend ausgeführt, dass der Arbeitnehmer S T planmäßig ab 4.10.2021 bis 29.11.2021 bei der A s.r.o. im Rahmen einer Entsendung für das geplante Bauprojekt „I“ beschäftigt und nach Österreich entsendet hätte werden sollen. Der geplante Arbeitseinsatz (voraussichtliche Dauer der Entsendung) sei ordnungsgemäß unter Verwendung des ZKO3 Formulars gemeldet worden. Am 4.10.2021 habe der Arbeitnehmer angegeben, aus familiären Gründen (aufgrund der Krankheit seiner Tochter) nicht wie geplant am ersten Arbeitstag zum Dienst erscheinen zu können. In der Woche darauf habe die Firma mehrmals versucht den Arbeitnehmer zu erreichen und abzuklären, wann er seinen Dienst nun antreten werde. Auf Rückfragen habe der Arbeitnehmer aber überhaupt nicht mehr reagiert. Am 15.10.2021 habe er schließlich seine sofortige Kündigung ausgesprochen. Der Beschwerdeführer habe tatsächlich keine Änderungsmeldung vorgenommen. Für

die Änderungsmeldung sei innerhalb der Firma eine Sachbearbeiterin zuständig, welche im System der Firma die notwendigen Abmeldungen aufgrund der „Projektübersicht“ für jedes einzelne Projekt prüfe. Im konkreten Fall seien die beiden Arbeitnehmer im Personalakt der Firma wegen des zuvor erfolgten Eintrages der Kündigung auf nicht-aktiv umgestellt worden. Die Arbeitnehmer seien im System der Firma somit nicht mehr abgebildet worden, weshalb sie bei der Überprüfung der vorzunehmenden Meldungen für die Sachbearbeiterin ebenso nicht mehr ersichtlich gewesen seien. Eine Meldepflicht bezüglich des genauen Endes der Entsendung einzelner Arbeitnehmer nach Österreich bzw. eine „Stornomeldung“ sei in § 19 Abs 3 LSD-BG nicht genannt. Es bestehe daher überhaupt keine Rechtsgrundlage für die geforderte Stornomeldung. Die Entsendung habe begonnen. Der Arbeitnehmer habe aber eine Dienstverhinderung (Erkrankung der Tochter) bekanntgegeben. Dass der Arbeitnehmer später gar nicht gekommen sei und fristlos gekündigt habe, sei kein Storno der Entsendung, sondern ein früheres Ende der Entsendung (welche faktisch aufgrund der Dienstverhinderung ab Tag 1 der Entsendung nicht in Erscheinung getreten sei). Selbst wenn man rechtsirrig davon ausgehe, dass die Entsendung gegenständlich nicht begonnen habe, könne dem § 19 Abs 3 Z 6 LSD-BG jedenfalls nicht entnommen werden, dass eine Meldung „Storno von Arbeitnehmern“ erstattet werden müsse. Die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden seien derart gering, dass das Ermittlungsverfahren richtigerweise nach § 45 Abs 1 Z 4 VStG einzustellen sei. Eine Ermahnung sei nicht erforderlich.

Die belangte Behörde hat dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich die Beschwerde mit Schreiben vom 23.05.2022 samt Verwaltungsstrafakt vorgelegt. Gemäß § 2 VwGVG hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich durch die nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin zu entscheiden.

Das Landesverwaltungsgericht Oberrösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 12.10.2022. An dieser nahmen der Bf, seine rechtfreundliche Vertretung, die Vertreterin der belangten Behörde und der Vertreter des Amts für Betrugsbekämpfung teil.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

Anlässlich einer Kontrolle bei der Firma A s.r.o. auf Einhaltung der Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes am 9.12.2021 um 10:15 Uhr durch Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung, Finanzpolizei Team 44, auf der Baustelle „Zubau Produktions- und Logistikhalle Firma I“ in S, wurde festgestellt, dass von dieser Firma Arbeitnehmer grenzüberschreitend von der Slowakischen Republik nach Österreich für Montagearbeiten von Sprinkleranlageteilen in

Erfüllung eines mit der Firma J GmbH mit Sitz in W, geschlossenen Werkvertrages entsendet wurden.

Am 30.9.2021 wurde eine Entsendemeldung gemäß § 19 Abs. 3 LSD-BG mit einem Entsendezeitraum nach Österreich vom 4.10.2021 bis voraussichtlich 29.11.2021 für folgende Arbeitnehmer erstattet:

- A N, geb. x, Staatsangehörigkeit: Slowakei
- M B, geb. x, Staatsangehörigkeit: Slowakei
- T S, geb. x, Staatsangehörigkeit: Slowakei
- A N, geb. x, Staatsangehörigkeit: Slowakei

Am 24.11.2021 wurde dazu eine Änderungsmeldung erstattet, in welcher die Verlängerung des Entsendezeitraumes vom 30.11.2021 bis 23.12.2021 für die Arbeitnehmer A N und A N gemeldet wurde.

Am 2.12.2021 wurde abermals eine Änderungsmeldung erstattet, in welcher nachfolgend angeführte Arbeitnehmer nachgemeldet wurden:

- I K, geb. x, Staatsangehörigkeit: Slowakei
- T S, geb. x, Staatsangehörigkeit: Slowakei

Im Zuge der Kontrolle wurden auf der Baustelle A N, A N, I K und T S angetroffen.

M B arbeitete von 4.10.2021 bis 14.10.2021 und T S nie auf der gegenständlichen Baustelle.

T S hätte ab 4.10.2021 bis 29.11.2021 im Rahmen einer Entsendung beschäftigt werden sollen, erschien aber nicht auf der gegenständlichen Baustelle und kündigte mit 15.10.2021.

Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Verfahrensakt und ist unstrittig.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

Gemäß § 19 Abs. 1 LSD-BG haben Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR - Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen. Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden. Ein Beschäftigter, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.

Nach § 19 Abs. 2 LSD-BG ist die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. Arbeitgeber haben im Fall einer Entsendung der Ansprechperson nach § 23 oder, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

Gemäß § 19 Abs. 3 LSD-BG hat die Meldung nach Abs. 1 für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
3. Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),
4. Name und Anschrift des Auftraggebers (Generalunternehmers),
5. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
8. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich), in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung
9. (genaue Anschrift), bei der die Melde-, Sozialversicherungs- und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
11. sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
12. sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

Gemäß § 26 Abs. 1 LSD-BG begeht, wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1

1. die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder
2. in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder
3. die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht,

unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen.

Die Entsendung des T S wurde der Zentralen Koordinationsstelle gemeldet. T S wurde jedoch nicht nach Österreich auf die gegenständliche Baustelle entsendet, da er seinen Dienst nie angetreten hat. T S war für den Arbeitgeber nicht erreichbar bzw. kündigte er vor Dienstantritt.

Ein Storno der Entsendungsmeldung wurde nicht durchgeführt.

Treten nach Abgabe der Meldung Änderungen ein wie im gegenständlichen Fall das Nichtzustandekommen bereits gemeldeter Entsendungen einzelner Arbeitnehmer auf, ist unverzüglich eine Meldung der Änderung abzugeben. Die Meldung kann nur bereits gemeldete Arbeitnehmer betreffen.

Da die Entsendung des T S nicht stattgefunden hat und spätestens nach seiner Kündigung dies dem Arbeitgeber bekannt war, hätte dieser ein Storno des Arbeitnehmers durchführen und somit aus der Entsendemeldung storniert werden müssen. Dabei handelt es sich um eine nachträgliche Änderung bei den Angaben (Änderungsmeldung).

Da im gegenständlichen Fall nachträgliche Änderungen bei den Angaben (Änderungsmeldung) entgegen § 19 nicht gemeldet wurden, hat der Bf somit den objektiven Tatbestand der Verwaltungsübertretung verwirklicht.

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.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs hat der Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen 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.

Der Bf verantwortet sich damit, dass es aufgrund einer Verkettung von unglücklichen Umständen die zuständige Sachbearbeiterin übersehen habe, dass eine nachträgliche Änderung einer bereits erstatteten Meldung einer Entsendung unverzüglich zu melden sei.

Vom Bf wurde kein Vorbringen erstattet, das sein Verschulden am Zustandekommen der gegenständlichen Verwaltungsübertretung in Zweifel ziehen könnte. Ein (funktionierendes) Kontrollsystem lag zum Tatzeitpunkt nicht vor. Die Arbeitsabläufe in der Personaldatenerfassung wurden erst aufgrund des gegenständlichen Vorfalls danach entsprechend geändert.

Dem Beschwerdeführer ist die gegenständliche Verwaltungsübertretung daher auch in subjektiver Hinsicht zuzurechnen.

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 Verwaltungsstrafrechts sind die Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse 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 des Bescheides 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.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind.

Nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG kann, anstatt die Einstellung zu verfügen, die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Hinsichtlich des Verschuldens war zumindest von Fahrlässigkeit auszugehen. Als mildernd war im gegenständlichen Fall die bisherige Unbescholtenheit des Bf zu werten.

Bezüglich der Strafbemessung ist auszuführen, dass seitens der belangten Behörde bereits die Bestimmung des § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG angewendet wurde und es sich, wie die belangte Behörde zu Recht ausführt um eine Verkettung unglücklicher Umstände handelt.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ist zu der Ansicht gelangt, dass die von der belangten Behörde verhängte Ermahnung durchaus schuld- und tatangemessen ist. Die erteilte Ermahnung erscheint zudem angemessen und erforderlich, um den Bf künftig von der Begehung gleichartiger Übertretungen abzuhalten und den Unrechts- und Schuldgehalt der Übertretung ausreichend Rechnung zu tragen.

Eine Einstellung des Verfahrens nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG kam nicht in Betracht, da die gesetzlichen Voraussetzungen dafür nicht vorliegen, insbesondere, da kein (funktionierendes) Kontrollsystem vorhanden war.

Es wird im Übrigen auf das Erkenntnis des VwGH vom 06.03.2014, 2013/11/0143 verwiesen, so wie auf EuGH vom 18.07.2007 zu C-490/04 und vom 07.10.2018 zu C-515/08. Danach wurde es unionsrechtlich und verfassungsrechtlich unbedenklich angesehen, zur Wahrung des allgemeinen Interesses des Schutzes der sozialen Sicherheit der entsendeten Arbeitnehmer und der effektiven Kontrolle

betreffend die Einhaltung des zuständigen Entgelts die Meldungen einzufordern. Eine exzessive Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit konnte sohin nicht erblickt werden, sondern stellt die Strafbestimmung ein effektives und geeignetes Mittel dar, um den genannten Schutz Rechnung zu tragen.

Es war daher, wie im Spruch angeführt, zu entscheiden.

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. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch 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. Lederer