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-303386/7/Py/PP

Datum:
Linz, 22. November 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Panny über die Beschwerde des V C, X, S, Romania, gegen die im Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 3. Jänner 2023, GZ: Ge-93/22, wegen Verwaltungsübertretung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) verhängte Strafehöhe

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 100 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 5 Stunden herabgesetzt wird.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Verfahrenskostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren zu leisten. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde wird auf 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafe herabgesetzt.

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 Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr (in der Folge: belangte Behörde) vom 3. Jänner 2023, GZ: Ge-93/22, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) wegen Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe in Höhe von 500 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe in Höhe von 24 Stunden verhängt. Des Weiteren wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 50 Euro vorgeschrieben.

Im angefochtenen Straferkenntnis wird dem Bf zur Last gelegt, er habe als zur Vertretung nach außen befugtes Organ der Firma A SRL mit Sitz in Rumänien verwaltungsstrafrechtlich zu vertreten, dass der Arbeitnehmer V R (geb. x) zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser im Zeitraum vom 01.11.2021 bis 31.12.2021 als Lkw-Lenker beschäftigt wurde. Für diesen Zeitraum wurde dem Arbeitnehmer ein Bruttoentgelt von 285 Euro geleistet, nach den österreichischen Gesetzen und Verordnungen hätte dieser für seine Tätigkeit jedoch eine Entlohnung gemäß dem Kollektivvertrag „Güterbeförderung Arbeiter“ in Höhe eines Brutto-Entgelts von 338,40 Euro gebührt. Der Arbeitnehmer sei somit im Ausmaß von 53,40 Euro (= 15,78 %) unterentlohnt gewesen.

2. In der dagegen rechtzeitig vom Bf eingebrachten Beschwerde gegen die verhängte Strafhöhe führt dieser aus, dass er für drei Kinder Obsorge verpflichtet ist und sein Nettogehalt 380 Euro beträgt. Es wird daher um Reduzierung des Bußgeldes ersucht.

3. Mit Schreiben vom 25. Jänner 2023 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. Der Österreichischen Gesundheitskasse, Kompetenzzentrum LSDB, als am Verfahren beteiligten Organpartei wurde mit Schreiben vom 2. Februar 2023 Gelegenheit gegeben eine Stellungnahme zum Beschwerdevorbringen abzugeben. Im Schreiben vom 22. Februar 2023 beantragte die Organpartei die Abweisung der Beschwerde.

Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 44 Abs. 3 Z 2 VwGVG abgesehen werden, da sich die Beschwerde nur gegen die Höhe der verhängten Strafe richtet und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat.

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

Anlässlich einer Kontrolle durch Organe der Finanzpolizei am 26. November 2021 in S, X, erstattete die Österreichische Gesundheitskasse als am Verfahren beteiligte Organpartei bei der belangten Behörde Anzeige, wonach der Bf als handelsrechtlicher Geschäftsführer der A SRL mit Sitz in X, S, Rumänien, zu verantworten habe, dass dem als Lkw-Fahrer beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens V R, geb. x, der zu einer Arbeitsleistung nach Österreich als Lkw-Fahrer entsandt wurde, im Zeitraum 01.11.2021 bis 31.12.2021 ein Bruttoentgelt in Höhe von 285 Euro geleistet wurde. Nach den österreichischen Gesetzen und Verordnungen hätte ihm für diese Tätigkeit jedoch eine Entlohnung gemäß dem Kollektivvertrag „Güterbeförderung Arbeiter“ in Höhe eines Bruttoentgelts von 338,40 Euro gebührt. Herr V R wurde somit in diesem Zeitraum in einem Ausmaß von 53,40 Euro (= 15,78 %) unterentlohnt.

Mit Aufforderung zur Rechtfertigung vom 4. Mai 2022, GZ: Ge-93/22, wurde dem Bf von der belangten Behörde der angelastete Sachverhalt zur Kenntnis gebracht.

Mit E-Mail vom 17. Mai 2022 teilte das Unternehmen unter Anfügung der entsprechenden Unterlagen der Behörde mit, dass aus der Internetplattform www.x in der Rubrik LSD-BG im Informationsbereich für den Verkehrssektor keine Auskünfte hinsichtlich der Entlohnung eingeholt werden konnte. Die erforderliche Höhe sei daher über Google recherchiert und in dieser Form bezahlt worden. Der Mitarbeiter ist nach wie vor für das Unternehmen tätig und wurde ihm die Zahlungsdifferenz in Höhe von 53,40 Euro ausbezahlt. Der Stellungnahme angeschlossen wurde unter anderem ein Überweisungsbeleg vom 17. Mai 2022 an Herrn V R durch die Firma A SRL in Höhe von 53,40 Euro.

Von der belangten Behörde wurde die Stellungnahme des Bf samt Unterlagen an die Organpartei übermittelt. Im Schreiben vom 1. Juni 2022 teilte die Österreichische Gesundheitskasse dazu mit, dass es sich beim fehlenden Differenzbetrag um aliquote Sonderzahlungen, welche vom Arbeitgeber nicht ausbezahlt wurden, handelt. Da der Beschuldigte den Differenzbetrag bereits dem Arbeitnehmer nachbezahlt habe, obliege es der zuständigen Behörde, eine schuld- und tatangemessene Strafe festzulegen.

Von der belangten Behörde erging daraufhin das nunmehr hinsichtlich der Strafhöhe bekämpfte Straferkenntnis vom 3. Jänner 2023.

4.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt und ist in dieser Form unstrittig.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. Aus dem Inhalt der vorliegenden Beschwerde ergibt sich bei objektiver Betrachtungsweise eindeutig, dass nur das Ausmaß der verhängten Strafe angefochtene wird.

Bekämpft der Beschuldigte bloß den Ausspruch über die Strafe, ist Gegenstand des Verfahrens ausschließlich die Frage der Strafbemessung. Hinsichtlich der Frage der Strafbarkeit, ist diesfalls Teilrechtskraft eingetreten (z.B. VwGH 27.10.2014, Ra 2014/02/0053).

Dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ist – aufgrund der diesbezüglichen Bindungswirkung – daher eine Überprüfung des Schuldspruches verwehrt. Auf ein Sachvorbringen des Bf war somit nicht einzugehen. Den Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens bildet ausschließlich die Strafbemessung.

5.2. Gemäß § 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021, 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, 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. 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.

Gemäß § 29 Abs. 2 LSD-BG ist die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber vor einer Erhebung der zuständigen Einrichtung nach den §§ 12, 14 und 15 die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt nachweislich leistet.

Gemäß § 3 Abs. 1 LSD-BG hat die Bezirksverwaltungsbehörde von einer Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn sie feststellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachweislich leistet und

1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist oder
2. das Verschulden des Arbeitgebers oder des zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder des verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt.

Ebenso ist von der Verhängung einer Strafe abzusehen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt vor der Aufforderung durch die Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzung nach dem ersten Satz vorliegen. Ist die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde von der Klärung einer Vorfrage im Sinne des § 38 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51/1991, abhängig, die den Gegenstand eines dem zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtkräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. Im Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgelt geleistet hat, ist dies bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

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.

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 der Entscheidung 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.

5.3. In Reaktion auf das Urteil des EuGH vom 12. September 2019 in den Rechtssachen C-64/18 ua., Maksimovic ua., wurden die Strafbestimmungen der §§ 26 bis 28 und 29 Abs. 1 des LSD-BG 2016, BGBl. I Nr. 44/2016, durch die Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 neu gefasst (vgl. RV 943 BlgNR XXVII. GP, 1). Mit dieser Novelle wird durch die in § 27 Abs. 1 LSD-BG 2016 vorgenommene Änderung klargestellt, dass - unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer - nur mehr eine einzige Verwaltungsübertretung begangen wird, für die eine einzige Geldstrafe zu verhängen ist. Gleichzeitig wird eine Höchstgrenze für diese Geldstrafe festgelegt, während die Untergrenze (Mindeststrafe) entfällt. Diese Bestimmung ist nach § 72 Abs. 10 letzter Satz LSD-BG 2016 auf alle am 1. September 2021 anhängigen Verfahren - ausdrücklich auch solche vor dem VwGH - anzuwenden (vgl. VwGH 12.10.2021, Ra 2019/11/0015, 0016).

Den Erläuternden Bemerkungen zur Novellierung der gesetzlichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 12. September 2019, *Maksimovic u.a.*, C-64/18) ist dazu zu entnehmen, dass in der Neuregelung des § 29 Abs. 1 LSD-BG im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 174/2021 vom bisherigen Modell der Bestrafung pro Arbeitnehmer abgegangen wird. Anstelle dessen wurden mehrere Strafrahmen (in 5 Stufen) vorgesehen. Bei der Gestaltung der Strafrahmen wurde auf die Höhe des vorenthaltenen Entgelts (Schaden) bzw. bei der letzten Stufe (bis zu 400.000 Euro) zusätzlich auf den Verschuldensgrad (vorsätzliche Begehung der Tat) als erschwerendes Moment und die Höhe der durchschnittlichen Unterentlohnung abgestellt. Für Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Arbeitnehmern wird für

den Erstfall (nicht Wiederholungsfall) die Obergrenze des Strafrahmens von 50.000 Euro auf 20.000 Euro herabgesetzt, wenn auch die Summe des vorenthaltenen Entgelts unter 20.000 Euro liegt. Wirkt der Arbeitgeber bei der Wahrheitsfindung unverzüglich und vollständig, etwa durch Offenlegung der Lohnbuchhaltung mit, ist anstelle des Strafrahmens bis 10.000 Euro oder bis 250.000 Euro der jeweils niedrigere Strafrahmen anzuwenden, als es der Schadenssumme entspricht (Strafmilderung), ausgenommen. Die Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Wahrheitsfindung und die damit verbundenen Rechtsfolgen gelten nur für Verwaltungsstrafverfahren nach § 29 LSD-BG, sie gelten nicht für das Ermittlungsverfahren der Kontrollbehörden. „Unverzüglich“ im Sinn dieser Bestimmung bedeutet, dass der Arbeitgeber unverzüglich nach Einleiten des Strafverfahrens, d.h. ab wirksamer Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung zur Mitwirkung angehalten ist. Unterlässt er dies und wirkt er zu einem späteren Zeitpunkt mit, fehlt es an der Voraussetzung der „unverzüglichen“ Mitwirkung. Diesfalls ist die Mitwirkung im Rahmen der Strafbemessung entsprechend § 19 VStG zur berücksichtigen.

Aus dem Behördenakt geht hervor, dass der Bf unmittelbar nach Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung durch die belangte Behörde tätig wurde und umgehende die Nachzahlung des in der Aufforderung zur Rechtfertigung vorgeworfenen Betrages an den Arbeitnehmer V R veranlasste. Aus den vom Bf übermittelten Stellungnahmen erschließt sich zudem, dass dieser grundsätzlich um eine gesetzeskonforme Entlohnung des nach Österreich entsandten Lkw-Fahrers bemüht war, jedoch – wie aus der Stellungnahme der Österreichischen Gesundheitskassa zur Rechtfertigung vom 1. Juni 2022 hervorgeht – die aliquoten Sonderzahlungen dabei nicht berücksichtigt hat. Im Ergebnis konnte der Bf glaubwürdig darlegen, dass ihm als Verschuldensform leichte Fahrlässigkeit zuzurechnen ist.

Da es sich gegenständlich zudem nur um einen betroffenen Arbeitnehmer handelt, ein Erstfall vorliegt und der Bf umgehend nach Aufforderung zur Rechtfertigung durch die Behörde den ausstehenden Lohnanteil nachweislich an den Arbeitgeber zur Überweisung brachte, erscheint eine entsprechende Herabsetzung der verhängten Strafhöhe angemessen und gerechtfertigt, zumal sich der Bf während des Verfahrens auch geständig und kooperativ gezeigt hat. Im Hinblick auf die vorgeworfene Höhe der Unterentlohnung von 15,78 % war jedoch ein Absehen von der Verhängung einer Strafe nicht möglich.

Im Hinblick auf die vorliegenden Tatumstände sowie das reuige und einsichtige Verhalten des Bf konnte daher aufgrund der noch vor Setzung einer konkreten Frist durch die Behörde vom Unternehmen des Bf geleisteten Nachzahlung des ausstehenden Entgelts die verhängte Strafhöhe auf das nunmehrige Ausmaß herabgesetzt werden.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

II. Bei diesem Verfahrensergebnis entfällt gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde war auf 10 % der nunmehr verhängten Strafhöhe herabzusetzen.

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 e

1. 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.

2. Bitte erachten Sie die von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelte Vorschreibung als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde eine aktualisierte Vorschreibung zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Panny