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-303332/3/Kü/MG

Datum:
Linz, 9. Jänner 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Kühberger über die Beschwerde von C__, R__, R__, S, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Gmunden vom 11. November 2022, GZ: BHGM/921070012995/21, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die Geldstrafe auf 900 Euro herabgesetzt wird. Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde verringert sich auf 90 Euro. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich 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 Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Gmunden (im Folgenden: belangte Behörde) vom 11. November 2022, GZ: BHGM/921070012995/21, wurde über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 26 Abs. 1 Z 1 iVm § 19 Abs. 1 und 2 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe von 1.500 Euro verhängt.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:
„1. Datum/Zeit: 02.02.2021, 10:30 Uhr
Ort: S__, X - Parkplatz (gegenüber Strandbad)

Sie haben als Geschäftsführer und damit als zur Vertretung nach Außen Berufener gemäß § 9 VStG der Firma J s.r.o. in R__, R__, s, diese ist Arbeitgeber, zu verantworten, dass folgende Arbeitnehmer beschäftigt wurden und die Meldung der Entsendung über die Arbeitsaufnahme dieser Personen vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) nicht erstattet wurde, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer als Arbeitgeber oder Überlasser im Sinne des § 19 Abs. 1 die Meldung entgegen § 19 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet.
Sie haben die Meldung der Entsendung für folgende Arbeitnehmer (ZKO 3) nicht erstattet, da diese weder vorgelegt noch elektronisch zugänglich gemacht wurde.
Arbeitnehmer:
D__, geb.: x
E__, geb.: x
F__, geb.: x

Staatsangehörigkeit aller drei Arbeitnehmer: Slowakische Republik

Tätigkeit: Aufstellen einer Werbewand, Holzkonstruktion
Arbeitsantritt: 02.02.2021, 09:00 Uhr.“

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde in der die Aufhebung des Straferkenntnisses beantragt wird.

Begründend wird festgehalten, dass die A1-Dokumente bzw. der Antrag auf Ausstellung des A1-Dokumentes betreffend die drei Arbeitnehmer der belangten Behörde geschickt worden seien. Der Bf habe auch die entsprechenden Bescheinigungszettel per Post erhalten. Aufgrund dieser Informationen gehe er davon aus, dass die Angelegenheit mit den fehlenden Unterlagen somit erledigt sei.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Gmunden als belangte Behörde hat die gegenständliche Beschwerde mit Schreiben vom 1. Dezember 2022 dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich samt Verwaltungsstrafakt zur Entscheidung vorgelegt. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat gemäß § 2

VwGVG durch den nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme. In Wahrung des Parteiengehörs wurde dem Bf mit Schreiben vom 26. September 2023 der Sachverhalt hinsichtlich der fehlenden Unterlagen nochmals dargelegt und wurde ihm Gelegenheit gegeben innerhalb von 14 Tagen ab Zustellung dieses Schreibens eine Stellungnahme abzugeben. Trotz ordnungsgemäßer Zustellung dieses Schreibens am 5. Oktober 2023 hat der Bf keine Stellungnahme zum Sachverhalt abgegeben.

Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte insofern abgesehen werden, als der Sachverhalt vom Bf nicht bestritten wird und zudem eine mündliche Verhandlung, trotz ordnungsgemäßer Rechtsmittelbelehrung, nicht beantragt wurde.

II. Folgender Sachverhalt steht fest:

II.1. Der Bf ist nach außen Vertretungsbefugter der Firma J s.r.o. mit dem Sitz in R__, R__, S.

Am 2. Februar 2021 führten Organe der Finanzpolizei am Parkplatz gegenüber dem Strandbad in S__, Adresse X, S__, eine Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes durch. Bei dieser Kontrolle wurden die drei Arbeitnehmer der Firma J s.r.o. und zwar H__, I__ und J__ beim Aufbau einer Holzkonstruktion für Werbewände angetroffen.

Die drei Arbeitnehmer gaben an für das Unternehmen des Bf seit dem Kontrolltag zu arbeiten.

Zudem wurde von den Arbeitern bei der Kontrolle ein zwischen der Firma K__ GmbH mit dem Sitz in T__ und der J s.r.o. abgeschlossener Werkvertrag vorgelegt. Aus diesem Vertrag ergibt sich, dass das Unternehmen des Bf von der L__ GmbH einzelne Aufträge zur Errichtung und zum Abbau von Werbeanlagen auf Honorarbasis erhält.

Von den drei angetroffenen Arbeitern konnten bei der Kontrolle trotz Aufforderung keine ZKO-Meldungen, A1-Sozialversicherungsdokumente und Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel in deutscher und englischer Sprache, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweis oder Banküberweisungsbeleg, Lohnaufzeichnungen, Arbeitsaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung in deutscher Sprache) vorgelegt werden.

Im Zuge der Erhebungen stellten die Kontrollorgane weiters fest, dass vom Unternehmen des Bf keine Meldungen über die Entsendung der Arbeiter bei der Zentralen Koordinationsstelle erstattet wurden.

Aufgrund des Umstandes, dass bei der Kontrolle keine Unterlagen vorgelegt wurden, wurde dem Arbeiter H__ von der Finanzpolizei eine schriftliche Aufforderung adressiert an das Unternehmen des Bf übergeben, in dem die Vorlage von Lohnunterlagen und der A1-Sozialversicherungsdokumente innerhalb von zwei Werktagen gefordert wurde.

Aufgrund dieser Aufforderung hat der Bf insofern reagiert, als er am 5. Februar 2021 die Sozialversicherungsdokumente für H__ und J__, welche am 4. Februar 2021 ausgestellt wurden, vorgelegt hat. Zudem wurde der Antrag auf Ausstellung eines Sozialversicherungsdokumentes hinsichtlich des Arbeiters I__ vorgelegt. Andere Dokumente wie Lohnunterlagen, Arbeitsaufzeichnungen oder ZKO-Meldungen wurden nicht vorgelegt.

II.2. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den Strafanträgen der Finanzpolizei sowie dem Beschwerdevorbringen des Bf. Die vorliegenden Aktenunterlagen zeigen, dass von den einzelnen Arbeitern jeweils Personenblätter ausgefüllt wurden, auf denen sie angegeben haben, am Kontrolltag für das Unternehmen des Bf gearbeitet zu haben. Auf diesen Personenblättern ist auch vermerkt, dass keinerlei Unterlagen wie in den Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes gefordert, bei der Kontrolle vorgelegt werden konnten. Einzig und allein der Werkvertrag zwischen der L__ GmbH und dem Unternehmen des Bf wurde zur Einsicht vorgelegt. Diese Tatsachen ergeben sich auch aus dem Beschwerdevorbringen des Bf, wonach dieser lediglich auf die der Behörde übermittelten Sozialversicherungsdokumente verweist und nicht erwähnt, welche sonstigen Unterlagen bei der Kontrolle vorgelegen sind. Insofern ist von der Richtigkeit der Ausführungen im Strafantrag auszugehen.

Auch ist festzuhalten, dass der Bf auf die detaillierte Sachverhaltsdarstellung durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich im Schreiben vom 26. September 2023 nicht reagiert hat und diesen Sachverhaltsdarstellungen somit nichts entgegenzusetzen hat. Festzustellen ist daher, dass der Sachverhalt dem Grunde nach unbestritten feststeht.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

III.1. Rechtslage:

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

„Allgemeine Bestimmungen
Geltungsbereich

§ 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.

[…]

(4) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, gilt dieses Bundesgesetz unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), der schweizerischen Eidgenossenschaft oder aus einem sonstigen Drittstaat zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandte Arbeitnehmer oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 AÜG. Die Entsendung von Arbeitnehmern oder die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist wie die Überlassung oder Entsendung aus dem EWR zu behandeln. Das dritte Hauptstück, ausgenommen § 41, findet auf aus der Schweizerischen Eidgenossenschaft entsandte Arbeitnehmer oder überlassene Arbeitskräfte keine Anwendung. Die §§ 17 bis 21, 23 und 26 und das dritte Hauptstück, ausgenommen § 41, finden auf die Entsendung von Arbeitnehmern oder die Überlassung von Arbeitskräften aus Drittstaaten keine Anwendung.

[…]

Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

§ 19.(1) Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben 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 (Änderungsmeldung). Ein Beschäftiger, 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.

(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) 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.

[…]
(4) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Überlassung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name und Anschrift des Überlassers,
2. Name und Anschrift des zur Vertretung nach außen Berufenen des Überlassers,
3. Name und Anschrift des Beschäftigers sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und dessen Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand,
4. Name, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen,
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen beim Beschäftiger,
6. Orte der Beschäftigung, jeweils unter genauer Angabe der Anschrift, in Österreich,
7. in den Fällen des § 21 Abs. 3 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Melde-, Sozialversicherungs- und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
8. Höhe des jedem einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Person nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts,
9. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
10. sofern für die Beschäftigung der überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
11. sofern die überlassenen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen im Sitzstaat des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

[…]

Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung

§ 26.(1) 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

   […]

begeht 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.“

III.2. Den dargestellten gesetzlichen Grundlagen zur Folge, ist der Bf als Arbeitgeber mit dem Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat (Slowakei) verpflichtet, die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme in Österreich der Zentralen Koordinationsstelle zu melden.

Faktum ist, dass das Unternehmen des Bf die drei Arbeitnehmer zur Erfüllung eines Werkvertrages nach Österreich entsandt hat. Insofern war der Bf verpflichtet, die Entsendung vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Entsprechend dem festgestellten Sachverhalt wurde vom Unternehmen des Bf vor dem 2. Februar 2021, dem Tag der Arbeitsaufnahme in Österreich, keine Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle erstattet. Aus diesem Grund konnte von den drei angetroffenen Arbeitern auch keine ZKO-Meldung den Kontrollorganen vorgelegt werden. Insofern ist für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich die angelastete Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht erwiesen und hat der Bf diese zu vertreten.

III.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.

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.

Der Bf verantwortet sich damit, die A1-Unterlagen vorgelegt zu haben und damit den Anforderungen entsprochen zu haben. Mit diesem Vorbringen kann sich der Bf allerdings nicht entlasten. Vielmehr trifft diesen als ausländischen Unternehmer die Verpflichtung, sich vor Arbeitsaufnahme hinsichtlich der erforderlichen Meldungen und notwendigen Papiere bzgl. des Arbeitseinsatzes von eigenen Arbeitnehmern in Österreich zu erkundigen. Dies ist offensichtlich nicht geschehen, insbesondere ergeben sich aus den Aktenunterlagen keine Hinweise darauf, dass der Bf dieser Verpflichtung entsprochen hätte. Mit dem Beschwerdevorbringen ist es dem Bf jedenfalls nicht gelungen, sein mangelndes Verschulden aufzuzeigen. Zumindest ist dem Bf fahrlässiges Verhalten vorzuwerfen, weshalb er die angelastete Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten hat.

III.4. 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.

Die belangte Behörde führt in ihrer Strafbemessung aus, dass die verhängte Geldstrafe aufgrund des vorgesehenen Strafrahmens als tat- und schuldangemessen zu werten ist, zumal insgesamt drei Arbeitnehmer betroffen sind. Sonstige Erwägungen hinsichtlich der Strafhöhe werden nicht angeführt.

Mit der Novelle des LSD-BG, BGBl. I Nr. 174/2021, wurden die gesetzlich vorgesehenen Mindeststrafen beseitigt bzw. festgehalten, dass nicht für jeden betroffenen Arbeitnehmer gesondert eine Strafe zu verhängen ist, sondern eine Gesamtstrafe auszusprechen ist. Diesem Erfordernis hat die belangte Behörde sohin entsprochen. Allerdings ist im Beschwerdeverfahren festzuhalten, dass dem Bf die bisherige Verfahrensdauer als mildernd zugute zu halten ist. Zudem hat sich nach der Kontrolle ergeben, dass die drei Arbeitnehmer ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet waren. Insofern ist davon auszugehen, dass durch die Nichterstattung der ZKO-Meldung einem Formalkriterium nicht entsprochen wurde und insofern straferschwerende Umstände im gegenständlichen Fall nicht hervorgekommen sind. Für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich scheint es daher vertretbar, die Geldstrafe zu reduzieren und wird auch die nunmehr festgesetzte Strafe generalpräventiven Gesichtspunkten gerecht. Außerdem verdeutlicht diese Strafhöhe dem Bf eindringlich, dass den Vorgaben des LSD-BG hinsichtlich der zutreffenden Meldungen bei der Entsendung von Arbeitnehmern besonderes Augenmerk zu schenken ist. Es war somit wie im Spruch 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 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

Mag. Kühberger