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-303671/5/BZ

Datum:
Linz, 4. Dezember 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Zauner über die Beschwerde der A__, vertreten durch B__ gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt vom 27. November 2023, GZ: BHFR/923060016540/23, wegen Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird im Schuldspruch als unbegründet abgewiesen. Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, als eine Geldstrafe von 500 Euro (Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Stunden) verhängt wird.

II. Die behördlichen Verfahrenskosten reduzieren sich auf 50 Euro. Für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ist kein Kostenbeitrag 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. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Freistadt (in der Folge: belangte Behörde) vom 27. November 2023, GZ: BHFR/923060016540/23, wurde über die Beschwerdeführerin (in der Folge: Bf) wegen einer Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a iVm § 3 Abs. 1 AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975 idF BGBl. I Nr. 84/2023, iVm § 9 Abs. 1 VStG, BGBl. Nr. 52/1991 idF BGBl. I Nr. 58/2018, eine Geldstrafe in Höhe von 1.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 33 Stunden verhängt. Weiters wurde ein Verfahrenskostenbeitrag von 100 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„Datum/Zeit der Kontrolle: 22.08.2023, 10:30 Uhr
Ort der Kontrolle: Restaurant C__, D-Platz

Sie haben es als zur Vertretung nach außen Berufener der Firma Restaurant C__ in D-Platz, zu verantworten, dass die Firma nachstehenden ausländischen Staatsbürger beschäftigt hat, für diesen dem angeführten Arbeitgeber weder eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigenbestätigung ausgestellt wurde und dieser Ausländer weder eine für diese Beschäftigung gültige 'Rot-Weiß-Rot - Karte', eine 'Blaue Karte EU', Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (ICT), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (mobile ICT), Aufenthaltsbewilligung 'Familiengemeinschaft' mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4) oder eine 'Niederlassungsbewilligung - Künstler', oder eine 'Rot-Weiß-Rot - Karte plus', eine 'Aufenthaltsberechtigung plus', einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel 'Familienangehöriger' oder einen 'Daueraufenthalt - EU' besitzt.
Es wurde nachangeführter Ausländer beschäftigt:
Name und Geburtsdatum des Ausländers: E__, geb. tt.mm.jjjj,
Staatsangehörigkeit: INDIEN“

I.2. Dagegen wurde im Wege der rechtsfreundlichen Vertretung Beschwerde, datiert mit 22. Dezember 2023, eingebracht, in der zusammengefasst vorgebracht wird, dass die besagte Person zum vorgeworfenen Zeitpunkt nicht bei der Bf beschäftigt und auch nicht für sie tätig gewesen sei. Zum Zeitpunkt der Kontrolle sei die Bf nicht im Lokal anwesend gewesen und habe seit der Überprüfung im Jahr 2022 keinen Kontakt mehr zur besagten Person bestanden. Zudem sei auf den Lichtbildern nicht erkennbar, dass diese Person tatsächlich Arbeiten in der Küche des Restaurants verrichte und seien keine Umstände erkennbar, die üblicherweise auf ein Dienstverhältnis hindeuten würden. Die ansonsten in der Küche anwesenden Personen hätten der Bf bestätigt, dass die angetroffene Person keiner Beschäftigung nachgegangen sei und auch nicht bei der Zubereitung von

Mahlzeiten geholfen habe, sondern lediglich Gegenstände abgeholt habe, die sich noch aufgrund der Beschäftigung im Jahr 2022 dort befunden hätten.
Weiters bestehe zwischen der Bf und ihrem Gatten eine interne Vereinbarung, dass ihr Gatte für die Akquisition von Mitarbeitern, die Anmeldung der Mitarbeiter, die Abführung der Sozialabgaben und Löhne sowie die Abmeldung verantwortlich sei.

I.3. Mit Schreiben vom 8. Jänner 2024 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor, das gemäß § 2 VwGVG zur Entscheidung durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen ist.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 13. November 2024. Die Verfahren LVwG-303668, 303669, 303670 und 303671 wurden gemäß § 12 Oö. LVwGG zur gemeinsamen Verhandlung verbunden. Zur Verhandlung sind der Rechtsvertreter der Bf und ihr Gatte, eine Vertreterin der belangten Behörde und ein Vertreter des Amtes für Betrugsbekämpfung erschienen. Zeugenschaftlich einvernommen wurden F__ von der Finanzpolizei sowie die vom Bf in der Verhandlung stellig gemachten Zeugen G__ und H__.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Es steht folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt fest:

Die Bf ist gemeinsam mit ihrem Gatten – der Beschwerdeführer in den Verfahren LVwG-303669 und 303671 ist – zur Vertretung nach außen Befugte der Restaurant C__ in D-Platz. Eine schriftliche Aufgabenverteilung zwischen der Bf und ihrem Gatten, aus der die Übertragung der Verantwortlichkeit für Verwaltungsübertretungen nach dem ASVG oder dem AuslBG hervorgeht, gibt es nicht.

Anlässlich einer Kontrolle durch Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung, Finanzpolizei, am 22. August 2023 um 10:30 Uhr im Restaurant C__ in D-Platz, wurde der indische Staatsangehörige E__ in der Küche arbeitend angetroffen und hat dieser Kochtätigkeiten ausgeführt.
Die Bf war zum Kontrollzeitpunkt nicht im Lokal anwesend.

E__ war war zum vorgeworfenen Tatzeitpunkt bei der Restaurant C__ beschäftigt, ohne dass die nach dem AuslBG erforderlichen Voraussetzungen vorlagen.

Die Bf hat gemeinsam mit ihrem Gatten drei Kinder im Alter von 6 Jahren, 3,5 Jahren und 14 Monaten und bestehen für diese Sorgepflichten.

II.2. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2024.

Die Feststellung, dass E__ am 22. August 2023 von der Restaurant C__ beschäftigt wurde, konkret dass er in der Küche gearbeitet hat, gründet insbesondere auf den glaubwürdigen Zeugenaussagen des bei der Kontrolle anwesenden Organs der Finanzpolizei. Dieser Zeuge hat unter anderem ausgesagt, dass E__ während der Kontrolle bei der Pfanne, die auf dem Herd stand, umgerührt hat und auch in den Pizzaofen reingesehen hat. Auch auf den Lichtbildern ist ersichtlich, dass die Pfanne auf dem Herd (deren Inhalt dampfte) mit dem Griff zu E__ gedreht war. Die Aussage des Zeugen G__, dass in den auf den Fotos ersichtlichen Töpfen Wasser für die Suppe aufgewärmt wurde, ist nicht glaubwürdig, da nach allgemeiner Lebenserfahrung bei der Erwärmung von heißem Wasser kein Umrühren erforderlich ist. Zudem ist auf den Lichtbildern klar ersichtlich, dass jedenfalls der Griff der Pfanne auf die Seite, auf der E__ stand, gedreht war.

Das Vorbringen, dass E__ lediglich persönliche Sachen aus der Küche abgeholt habe, die er von seiner letzten Beschäftigung im Jahr 2022 noch dort gehabt haben soll, ist nicht glaubwürdig und hat sich dieser Eindruck auch in der mündlichen Verhandlung bestätigt. Insbesondere hat der einvernommene Zeuge H__ einerseits ausgesagt, dass er E__ am Tag der Kontrolle (22.8.2023) zum ersten Mal gesehen hat. Andererseits hat er ausgesagt, dass er an diesem Tag später zur Arbeit erschienen ist und zwar die Finanzpolizei noch anwesend war, E__ zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht mehr anwesend war. Auch wenn dieser Zeuge die deutsche Sprache nicht gut spricht und der weitere anwesende Zeuge (großteils) übersetzt hat, hat sich in der Verhandlung für die erkennende Richterin doch klar gezeigt, dass der Zeuge den in Rede stehenden E__ kennt und diese Bekanntschaft nicht von der Beschäftigung des E__ im Jahr 2022 herrühren kann, da der Zeuge H__ erst seit 1.4.2023 im Lokal tätig ist.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Gemäß § 3 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 106/2022 darf ein Arbeitgeber, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung erteilt oder eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder wenn der Ausländer eine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eine

„Aufenthaltsberechtigung plus“, einen Befreiungsschein (§ 4c) oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

Nach § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a AuslBG in der zum Tatzeitpunkt maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 98/2020 begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet (§ 28c), eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer entgegen § 3 einen Ausländer beschäftigt, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung erteilt noch eine Anzeigebestätigung ausgestellt wurde oder der keine für diese Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 20f Abs. 4)“ oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder keine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, keine „Aufenthaltsberechtigung plus“, keinen Befreiungsschein (§ 4c) oder keinen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt, bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Falle der erstmaligen und weiteren Wiederholung von 4.000 Euro bis 50.000 Euro.
III.2. Der Bf wird gegenständlich vorgeworfen, dass sie zu verantworten hat, dass die Restaurant C__ den indischen Staatsangehörigen E__ am 22. August 2023 um 10:30 Uhr im Lokal „C__“ in D-Platz, beschäftigt hat, ohne dass eine erforderliche arbeitsmarktrechtliche Beschäftigungsbewilligung vorlag.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung ausführt, ist der Begriff der Beschäftigung durch § 2 Abs. 2 AuslBG unter anderem in der Weise bestimmt, dass die Verwendung in einem Arbeitsverhältnis oder in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis als Beschäftigung gilt. Maßgebend für diese Einordnung in den Beschäftigungsbegriff ist, dass die festgestellte Tätigkeit in persönlicher bzw. wirtschaftlicher Abhängigkeit des Arbeitenden ausgeübt wird. Als (der Bewilligungspflicht unterworfenes) Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 2 leg. cit. ist u.a. auch eine kurzfristige oder aushilfsweise Beschäftigung anzusehen. Das Tatbestandselement der Beschäftigung ist ausschließlich nach dem wirtschaftlichen Gehalt der Tätigkeit zu beurteilen. Liegt eine Verwendung (vgl. § 2 Abs. 2 AuslBG) in einem Arbeitsverhältnis vor, das typischerweise den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses oder arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses bildet, ist von einer der Bewilligungspflicht nach dem AuslBG unterworfenen Beschäftigung auszugehen. Auf eine zivilrechtliche Betrachtung, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag zu Stande gekommen ist, ... kommt es hingegen nicht an (VwGH 1.7.2010, 2008/09/0367).

Bei der Beurteilung des konkret erhobenen Sachverhaltes geht es nicht darum, dass lückenlos alle rechtlichen und faktischen Merkmale festgestellt sind, sondern darum, die vorhandenen Merkmale zu gewichten und sodann das Gesamtbild daraufhin zu bewerten, ob wirtschaftliche Unselbständigkeit vorliegt oder nicht. Das totale Fehlen des einen oder anderen Merkmales muss dabei nicht entscheidend ins Gewicht fallen. Die vorhandenen Merkmale werden in aller Regel unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Ihre Bewertung erfolgt nach einer Art „beweglichem System“, indem das unterschiedliche Gewicht beim einzelnen Tatbestandsmerkmale zueinander derart in eine Beziehung zu setzen ist, dass man berücksichtigt, dass eine Art von wechselseitiger Kompensation der einzelnen Gewichte vorgenommen wird. Das bedeutet nichts anderes, als dass das Fehlen wie auch eine schwache Ausprägung des einen oder anderen Merkmales des durch ein besonders stark ausgeprägtes Vorhandensein eines anderen oder mehrerer anderer Merkmale ausgeglichen bzw. überkompensiert werden kann (VwGH 22.2.2006, 2002/09/0187).

Aus dem durchgeführten Beweisverfahren ergibt sich, dass E__ zumindest am 22. August 2023 um 10:30 Uhr im Lokal C__ in der Küche tätig war. Im Verfahren sind auch nicht jene atypischen Umstände hervorgekommen, die einen Schluss darauf zulassen würden, dass gegenständlich von keinem Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist.
Da unbestritten keine arbeitsmarktrechtliche Bewilligung vorlag, ist der Bf die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht anzulasten.

III.3. Gemäß § 5 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Fahrlässigkeit wird bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen sein, 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 (sog. „Ungehorsamsdelikt“).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, sodass es gemäß § 5 Abs. 1 (zweiter Satz) VStG dem Beschuldigten obliegt, glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verletzung dieser Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft. Zu einer solchen Glaubhaftmachung ist es erforderlich, dass der Beschuldigte initiativ, von sich aus in substantiierter Form alles darlegt, was für seine Entlastung spricht. Bloß allgemein gehaltene Behauptungen sind nicht geeignet, um diese Entlastungsbescheinigung für mangelndes Verschulden zu erbringen (vgl. auch VwGH 26.3.2015, 2013/07/0011).

Zum Vorbringen, wonach eine interne Aufgabenverteilung in der Form bestehe, dass der Gatte der Bf für die Akquisition von Mitarbeitern, die Anmeldung der

Mitarbeiter, die Abführung der Sozialabgaben und Löhne sowie die Abmeldung verantwortlich sei, ist anzumerken, dass keine Aufgabenverteilung vorgelegt wurde, aus der die Übertragung der Verantwortlichkeit für Verwaltungsübertretungen nach dem ASVG oder dem AuslBG hervorgeht.

Dem Vorbringen der Bf, dass sie kein Verschulden trifft, da sie selber zum inkriminierten Zeitpunkt nicht im Restaurant anwesend war, ist entgegenzuhalten, dass sie jedenfalls dazu verpflichtet gewesen wäre, ein entsprechendes Kontrollsystem dahingehend einzurichten, dass nicht Personen ohne ihr Wissen und ohne ihre Zustimmung im Lokal anwesend bzw. tätig sind.

In diesem Sinne hat auch der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen: Will der Dienstgeber verhindern, dass Beschäftigungsverhältnisse durch Aufnahme einer Beschäftigung in seinem Betrieb ohne seine Zustimmung bzw. ohne die erforderliche Anmeldung zur Sozialversicherung begonnen werden, muss er ein wirksames Kontrollsystem einrichten bzw. entsprechende Weisungen erteilen und deren Befolgung sicherstellen. Für die mangelnde Effektivität seines Kontrollsystems hat der Dienstgeber unabhängig von seinem Verschulden einzustehen (VwGH 3.12.2013, 2012/08/0026; 17.1.2014, 2013/08/0281; 14.3.2014, 2012/08/0029; 26.5.2014, 2012/08/0207).

Die Bf wäre somit – selbst für den Fall, dass sie nichts von der Anwesenheit bzw. Tätigkeit des E__ im Restaurant gewusst haben will – verpflichtet gewesen, ein entsprechendes Kontrollsystem einzurichten. Dass ein solches eingerichtet war, wurde nicht vorgebracht.

Im Verfahren sind somit keine Umstände hervorgekommen, die Zweifel am Verschulden der Bf am Zustandekommen der Verwaltungsübertretung aufkommen lassen, weshalb ihr fahrlässiges Verhalten vorzuwerfen ist. Die Verwaltungsübertretung ist somit auch in subjektiver Hinsicht vorwerfbar.

III.4. § 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.

Gemäß § 20 VStG kann die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen oder der Beschuldigte ein Jugendlicher ist.

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.

Der Verwaltungsgerichtshof führt in ständiger Rechtsprechung aus, dass hinsichtlich der Anwendung der außerordentlichen Strafmilderung gemäß § 20 VStG nicht die Anzahl der Milderungsgründe ausschlaggebend ist, sondern deren Gewichtung im Verhältnis zu allfällig vorhandenen Erschwerungsgründen.

Verfahrensgegenständlich hat die belangte Behörde die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe verhängt.
Im Hinblick auf die – nicht schuldbefreiende – Aufgabenverteilung und den Umstand, dass es sich bei der Bf um die erste einschlägige Verwaltungsübertretung handelt, war daher im konkreten Einzelfall mit einer außerordentlichen Strafmilderung iSd § 20 VStG vorzugehen. In diesem Sinne war daher die verhängte Geldstrafe im angegebenen Ausmaß zu reduzieren. Auch ist mit dieser Strafe, sowohl aus spezialpräventiven als auch generalpräventiven Überlegungen, eine im gegenständlichen Fall geeignete Sanktion gesetzt, die der Bf vor Augen führt, den gesetzlichen Vorgaben in Zusammenhang mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften besonderes Augenmerk zu schenken.

III.5. Im Ergebnis war somit die Beschwerde im Schuldspruch als unbegründet abzuweisen und der Beschwerde hinsichtlich der verhängten Strafe insofern Folge zu geben, als die verhängte Geldstrafe außerordentlich zu mildern und auf 500 Euro zu reduzieren war.

Bei diesem Ergebnis war der Bf kein Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht vorzuschreiben. Der behördliche Kostenbeitrag war mit 50 Euro festzusetzen.

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 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. Zauner