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-303689/6/Py/TO**

Datum: **Linz, 3. April 2025**

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Panny über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, gegen die im Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 27.12.2023, GZ: BHKI/923090017729/23, verhängten Strafhöhe wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 27.02.2025

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 2.000 Euro herabgesetzt wird.

II. Die beschwerdeführende Partei hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde wird auf 200 Euro 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. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf (in der Folge: belangte Behörde) vom 27.12.2023, GZ: BHKI/923090017729/23, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) wegen Verwaltungsübertretung nach § 28 Z 3 iVm § 22 Abs. 1 und Abs. 2 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), eine Geldstrafe iHv 3.000 Euro verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag von insgesamt 300 Euro vorgeschrieben.

Dem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„Datum/Zeit: 24.02.2023, 11:30 Uhr
Ort: C__

Sie haben als Verantwortlicher der Firma D__ mit Sitz in E-Straße diese ist Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, zu verantworten, dass unten angeführte Lohnunterlagen entgegen § 22 Abs. 2 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland während der Dauer der Beschäftigung nicht bereitgehalten und auch vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich gemacht wurden, obwohl eine Verwaltungsübertretung begeht, wer den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABI. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus anderen Lohnunterlagen ergibt, zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher oder englischer Sprache, am Arbeits(Einsatz)ort nicht bereithält oder dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort zum Zeitpunkt der Erhebung nicht in elektronischer Form zugänglich macht, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat.

Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger.

Folgende Lohnunterlagen wurden nicht in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht: Lohnzettel, Lohnaufzeichnungen, Lohnzahlungsnachweise (mit Ausnahme von Hrn. F__) und Arbeitszeitaufzeichnungen
Arbeitnehmer: G__, geb. tt.mm.jjjj
Arbeitnehmer: H__, geb. tt.mm.jjjj
Arbeitnehmer: F__, geb. tt.mm.jjjj

Staatsangehörigkeit: Kosovo
Tätigkeit: Bauhilfstätigkeiten
Arbeitsantritt: 17.01.2023

Folgende Lohnunterlagen wurden nicht in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitgehalten oder zugänglich gemacht: Lohnaufzeichnungen und Arbeitszeitaufzeichnungen

Arbeitnehmer: I__, geb. tt.mm.jjjj
Staatsangehörigkeit: Kosovo
Tätigkeit: Bauhilfstätigkeiten
Arbeitsantritt: 08.02.2023
Arbeits(Einsatz)ort und Kontrollzeit: C__ am 24.02.2023 von 11:30 Uhr bis 13:08 Uhr
Name und Anschrift des Überlassers: J__, K-Straße, Slowenien
1. Arbeitsvertrag oder Dienstzeit in deutsch oder englisch (im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen, ABI. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32), vorgelegt
2. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge für das/die Monat(e) wurden nicht vorgelegt
3. Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus andern Lohnunterlagen ergibt nicht vorgelegt."

I.2. Dagegen wurde rechtzeitig Beschwerde erhoben und dabei Folgendes (wortwörtlich wiedergegeben) vorgebracht:

„Mit den angefochtenen Straferkenntnissen werden die Beschwerdeführer jeweils zu einer Verwaltungsstrafe von insgesamt € 3.000,00 zzgl. € 300,00 an Kostenersatz verurteilt. Diese resultiert aus dem Vorwurf eines Verstoßes gegen § 28 Z 3 iVm § 22 Abs 1 und 2 LSD-BG.

Dieser Vorwurf ist jedoch nicht berechtigt wie nachfolgend darzulegen ist, jedenfalls aber ist die Strafhöhe nicht tat- und schuldangemessen hoch:
Die belangte Behörde stützt die Bestrafung auf den Umstand, dass die Beschwerdeführer als jeweils handelsrechtlicher Geschäftsführer der D__ es zu verantworten haben, dass dieses Unternehmen von bei einer Kontrolle auf der Baustelle „L__" in M__ für die in den Straferkenntnissen genannten Arbeitnehmer G__, H__, F__ und I__ nicht alle gemäß § 22 Abs. 1 und 2 LSD-BG notwendigen Unterlagen auf der Baustelle bereitgehalten hätten.

Es trifft zu, dass im Hinblick auf die betroffenen Arbeitnehmer Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise, Lohnaufzeichnungen (außer F__) sowie Arbeitszeitaufzeichnungen vor Ort auf der Baustelle nicht vorgelegt werden konnten. Tatsächlich erfolgte aber deren Zugänglichmachung gegenüber dem Amt für Betrugsbekämpfung am Tag der Kontrolle in elektronischer Form, nämlich per Email durch den Überlasser der Arbeitskräfte und Subunternehmer der D__, die Fa. N__.

Konkret wurden die Lohnunterlagen der Arbeitnehmer G__, H__ und F__ samt Überweisungsbelegen übermittelt. Weiters die Entsendevereinbarungen für alle 4

Arbeitnehmer. Vom vierten Arbeitnehmer I__ konnten Lohnunterlagen nicht vorgelegt werden, da dieser erst am 8.2. Dienstbeginn hatte und demnach noch keine Lohnabrechnung am Tag der Kontrolle erfolgt war.
Dies bestätigt auch die Finanzpolizei in ihrer Stellungnahme vor Erlassung der Straferkenntnisse.

In den Lohnunterlagen finden sich auch die Arbeitszeitaufzeichnungen in Form von Stundenaufstellungen. Ebenso auch die Daten zur Lohneinstufung. Es ist somit unzutreffend, dass Arbeitszeichnungen auch nicht nachgereicht worden wären.

Damit ist also die Verpflichtung zur Bereithaltung der Unterlagen am Tag der Kontrolle erfüllt worden.

Weitere Unterlagen, nämlich Werkvertrag und Rechnung des Subunternehmers wurden in weiterer Folge übermittelt.

Aus Sicht der Beschwerdeführer liegt somit kein Verstoß gegen § 22 Abs. 1 und 2 LSD-BG vor.

Es ist auch unzutreffend, dass die Tat, sofern von einer solchen auszugehen wäre, einen nicht zu vernachlässigenden Schaden zur Folge gehabt hätte. Tatsächlich hat die Tat keinen wie immer gearteten Schaden zur Folge. Nachweislich lagen alle erforderlichen Unterlagen vor und erfolgte die Beschäftigung der vier Arbeitnehmer rechtmäßig.
Auch steht fest, dass größtmögliche Kooperation bei der Kontrolle erfolgte und die benötigten Unterlagen jedenfalls - auch am Tag der Kontrolle - vorhanden waren, was deren tagesgleiche Übermittlung belegt.
Damit kann aber allenfalls derart geringes Verschulden der Einschreiter angenommen werden, dass - für den Fall, dass die Behörde von einer Einstellung absehen sollte, nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG mit einer Ermahnung vorzugehen wäre.

Die belangte Behörde hat bei einem Strafrahmen von bis zu € 20.000,00 eine Strafe von je € 3.000,00 verhängt, obwohl selbst nach den Ausführungen in den bekämpften Straferkenntnissen zahlreiche Milderungsgründe und keine Erschwerungsgründe dargestellt sind.
Selbst unter Außerachtlassung aller sonstigen Beschwerdeargumente ist somit jedenfalls die Strafhöhe unvertretbar hoch und deutlich zu mindern.

Aus all diesen Gründen sind die Straferkenntnisse rechtswidrig und zu beheben."

I.3. Mit Schreiben vom 31.01.2024 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin zu entscheiden.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorliegenden Verwaltungsakt und in das Beschwerdevorbringen sowie Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 27.02.2025, die aufgrund des sachlichen Zusammenhangs der zugrundeliegenden Verwaltungsübertretungen mit der im Verfahren zu

LVwG-303690 anberaumten mündlichen Verhandlung betreffend den weiteren handelsrechtlichen Geschäftsführer des vom Bf vertretenen Unternehmens durchgeführt wurde. An dieser Verhandlung haben der Bf in Begleitung seiner rechtsfreundlichen Vertretung sowie Vertreter des Amtes für Betrugsbekämpfung teilgenommen. Die belangte Behörde war entschuldigt.

Im Zuge der Verhandlung wurde vom Bf die Beschwerde auf die von der belangten Behörde verhängte Strafhöhe eingeschränkt.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Da sich die vorliegende Beschwerde nur gegen die von der belangten Behörde vorgenommene Strafbemessung richtet, ist der Schuldspruch der angefochtenen Entscheidung in Rechtskraft erwachsen und ist es dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich verwehrt sich inhaltlich mit der Entscheidung auseinanderzusetzen (vgl. VwGH 27.10.2014, Ra 2014/02/0053).

II.2. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. Nr. 44/2016 in der Fassung BGBl. I Nr. 174/2021, lauten wie folgt:

„Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 22. Abs. 1 LSD-BG: 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 oder des Rahmenzeitraums (§ 19) den

1. Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32,
2. Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge,
3. Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung, sofern sich die Einstufung nicht aus anderen Lohnunterlagen ergibt

zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher oder englischer Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese dem Amt für Betrugsbekämpfung 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. 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.

§ 22 Abs. 2LSD-BG:
Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen nach Abs. 1 den inländischen Beschäftiger. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nach Abs. 1 nachweislich bereitzustellen. §21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung.

Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen

§ 28. Wer als
1. Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1, Abs. 1a oder 1b die Lohnunterlagen nicht bereithält, oder
2. Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen dem Beschäftiger nicht nachweislich bereitstellt, oder
3. Beschäftiger im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 die Lohnunterlagen nicht bereithält oder
4. Arbeitgeber oder Überlasser entgegen § 12 Abs. 1 Z 4 die Lohnunterlagen nicht übermittelt,

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, im Wiederholungsfall bis zu 40 000 Euro, zu bestrafen."

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.

II.3. Die Bestimmungen des LSD-BG dienen der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Schutzzwecke sind insbesondere die Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen und die Gewährleistung des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für bestehende Arbeitsverhältnisse und für Arbeitnehmer, welche von Arbeitgebern aus dem EWR-Raum oder aus Drittstaaten zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden. Mit den verletzten Rechtsvorschriften bezweckt der Gesetzgeber, dass österreichische Arbeitsbedingungen im Zuge der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit nicht unterlaufen werden. Für in Österreich tätige Arbeitnehmer soll unter fairen Konkurrenzbedingungen im Wirtschaftsleben sozialer Schutz, insbesondere durch die sozialversicherungsrechtliche Meldung und behördliche Genehmigung ihrer Beschäftigung, gewährleistet werden. Eine Kontrolle, ob diese gesetzlich verfolgten Interessen im Rahmen einer konkreten Beschäftigung berücksichtigt wurden, kann nur durch die Erstattung der Meldungen und das Bereithalten der in den gesetzlichen Bestimmungen angeführten Unterlagen bewerkstelligt werden.

Die belangte Behörde führt in ihrer Strafbemessung aus, dass als strafmildernd die völlige verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Bf gewertet wurde und weitere mildernde oder erschwerende Umstände nicht bekannt geworden sind. Für das Landesverwaltungsgericht zeigte sich zudem, dass die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen auf der gegenständlichen Baustelle aufgrund der internen Aufgabenverteilung im Unternehmen dem Bf oblagen und er daher in besonderem Maß angehalten war, diesbezüglich für ein entsprechendes Kontrollsystem zu sorgen, um allfällige Übertretungen hintanzuhalten. Dem ist allerdings hinzuzufügen, dass der Bf in der mündlichen Verhandlung glaubwürdig darlegen konnte, dass es nur durch Verständigungsschwierigkeiten zur verspäteten Übermittlung der Unterlagen kam und alle ihm vom Überlasser zur Verfügung gestellten Unterlagen der Finanzbehörde nach Vorliegen umgehend zur Lohnkontrolle weitergeleitet wurden. Das Vorliegen einer Unterentlohnung wurde nicht festgestellt und erscheint es aus Sicht des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich im Hinblick auf die in der mündlichen Verhandlung hervorgetretenen besonderen Tatumstände gerechtfertigt, die von der belangten Behörde verhängte Gesamtstrafe auf das nunmehr im Spruch festgesetzte Maß herabzusetzen. Eine weiterreichende Herabsetzung ist aufgrund der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer aber nicht möglich. Auch mit dem nunmehr festgesetzten Strafmaß wird sowohl generalpräventiven als auch spezialpräventiven Erfordernissen Rechnung getan und wird dem Bf die Unrechtmäßigkeit seines Verhaltens nachhaltig vor Augen geführt.

Ein Vorgehen nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG war jedoch nicht in Betracht zu ziehen, da die dafür erforderlichen kumulativen Voraussetzungen nicht vorliegen.

Es war somit wie im Spruch zu entscheiden.

II.4. Da die Beschwerde teilweise Erfolg hatte, entfällt ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG; der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde war gemäß § 64 Abs. 2 VStG auf 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafe 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. 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. Der in die Strafbemessung einfließende Sachverhalt einschließlich der vorliegenden besonderen Tatumstände sind ein Ergebnis der Beweiswürdigung und stellen keine Rechtsfrage dar, jedenfalls keine von grundsätzlicher Bedeutung.

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