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-303840/12/GS**

Datum: **Linz, 18. Juni 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 Mag. Saxinger über die Beschwerde der A__, vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Ried vom 3. Juli 2024, GZ: BHRI/924120017657/24, wegen Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23. Oktober 2024

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Die Beschwerdeführerin hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 1.800 Euro 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 Ried (in der Folge: belangte Behörde) vom 3. Juli 2024, GZ: BHRI/924120017657/24, wurde über die Beschwerdeführerin (in der Folge: Bf) wegen Verwaltungsübertretungen nach § 29 Abs. 1 erster Satz Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) eine Geldstrafe von 9.000 Euro, im Falle der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 7 Stunden verhängt. Gleichzeitig wurde ein Verfahrenskostenbeitrag in der Höhe von 900 Euro vorgeschrieben.

Diesem Straferkenntnis liegt folgender Tatvorwurf zugrunde:

„Beschuldigter: A__
Datum/Zeit: 18.03.2024 - 30.04.2024
Ort: C-Straße

Sie haben als Verantwortliche der Firma D__ mit Sitz in E__, zu verantworten, dass nachstehende vier Arbeitnehmer beschäftigt wurden, ohne ihnen zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet zu haben.

Folgende Personen wurden beschäftigt:

Arbeitnehmer F__, geb.: tt.mm.jjjj
Tätigkeit: Schaler
Einstufung und Kollektivvertrag: Angelernter Arbeiter als Schaler im Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2023
Beschäftigungszeitraum: von 18.03.2024 bis zumindest 30.04.2024
Beschäftigungsausmaß: Vollzeit
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: C-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 4.831,60 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 4.144,00 Euro
Unterentlohnung in EURO: 687,60 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 14,23 %

Arbeitnehmer G__, geb.: tt.mm.jjjj
Tätigkeit: Schaler
Einstufung und Kollektivvertrag: Angelernter Arbeiter als Schaler im Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2023
Beschäftigungszeitraum: von 18.03.2024 bis zumindest 30.04.2024
Beschäftigungsausmaß: Vollzeit
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: C-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 4.665,13 Euro

Tatsächlich geleistetes Entgelt: 3996,00 Euro
Unterentlohnung in EURO: 669,13 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 14,34%

Arbeitnehmer H__, geb.: tt.mm.jjjj
Tätigkeit: Schaler
Einstufung und Kollektivvertrag: Angelernter Arbeiter als Schaler im Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2023
Beschäftigungszeitraum: von 18.03.2024 bis zumindest 30.04.2024
Beschäftigungsausmaß: Vollzeit
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: C-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 4.860,14 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 4.1440,00 Euro
Unterentlohnung in EURO: 716,14 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 14,73%

Arbeitnehmer MUSIC Asif, geb.: tt.mm.jjjj
Tätigkeit: Schaler
Einstufung und Kollektivvertrag: Angelernter Arbeiter als Schaler im Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2023
Beschäftigungszeitraum: von 18.03.2024 bis zumindest 30.04.2024
Beschäftigungsausmaß: Vollzeit
Beschäftigungs- bzw. Arbeitsort: C-Straße
Gebührendes Entgelt nach Gesetz/Verordnung oder Kollektivvertrag inkl. allfällig gebührender Sonderzahlungen und Zulagen: 4.729,87 Euro
Tatsächlich geleistetes Entgelt: 4.1440,00 Euro
Unterentlohnung in EURO: 585,87 Euro, Unterentlohnung in Prozent: 12,39%

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschrift(en) verletzt:

1. § 29 Abs. 1 erster Satz LSD-BG, BGBL I Nr. 44/2016, idgF i.V.m. dem/der angeführten Gesetz/Verordnung/Kollektivvertrag

Wegen dieser (diesen) Verwaltungsübertretung(en) wird (werden) über Sie folgende Strafe(n) verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	Freiheitsstrafe von	Gemäß
1. € 9.000,00	0 Tage(n) 7 Stunde(n)		§ 29 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016, idgF

Weitere Verfügungen (zB Verfallsausspruch, Anrechnung von Vorhaft):

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG zu zahlen:

€ 900,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10% der Strafe, jedoch mindestens € 10,00 für jedes Delikt (je ein Tag Freiheitsstrafe wird gleich € 100,00 angerechnet).

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher

€ 9.900,00"

I.2. Gegen diesen Bescheid richtet sich die rechtzeitig durch den rechtlichen Vertreter eingebrachte Beschwerde vom 6. August 2024, mit der die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses beantragt wurde.
Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, dass tatsächlich sämtliche Arbeitehmer mit dem kollektivvertraglichen Bruttostundenlohn von 16,74 Euro entlohnt worden wären und auch das entsprechende Weihnachtsentgelt geleistet worden sei. Der Arbeitnehmer G__ habe im März und April 2024 insgesamt 240 Stunden in Österreich gearbeitet, wobei dieser einen Betrag von 4430,62 Euro erhalten habe. 24 Stunden wären in Form von Zeitausgleich abgegolten worden, gemäß der vor Arbeitsantritt abgeschlossenen Zeitausgleichsvereinbarung. Music Asif habe 243, 5 Stunden im selben Zeitraum gearbeitet und hierfür 4730,59 Euro erhalten. 19,5 Stunden wären in Form von Zeitausgleich abgegolten worden. Der Arbeitnehmer H__ habe 4617,89 Euro für 250 Arbeitsstunden erhalten, wobei hier 26 Arbeitsstunden in Form von Zeitausgleich konsumiert worden wären. Dem Arbeitnehmer F__ wären 5617,89 Euro für 249 Stunden bezahlt worden, wobei von diesem Arbeitnehmer 25 Stunden in Form von Zeitausgleich abgegolten worden wären. Es liege daher bei keinem Arbeitnehmer eine Unterentlohnung vor. Als Beweismittel wurden Lohnzettel für die Lohnmonate März und April 2024 sowie Arbeitsaufzeichnungen und die Zeitausgleichsvereinbarungen vorgelegt (mit Ausnahme der Arbeitsaufzeichnungen für den Lohnmonat März 2024 für den Arbeitnehmer F__).

I.3. Mit Schreiben vom 10. September 2024 legte die belangte Behörde diese Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor. Dieses hat gemäß § 2 VwGVG durch die nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin zu entscheiden.

I.4. Mit Eingabe vom 8. Oktober 2024 hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) eine schriftliche Stellungnahme zu den Beschwerdeausführungen abgegeben. Sie weist darin darauf hin, dass sich die durch die Bf mit der Beschwerde vorgelegten Lohnzetteln für März und April 2024 von den durch die Bf nach der Baustellenkontrolle an die BUAK übermittelten Lohnzettel unterscheiden würden. Die BUAK gehe von der Richtigkeit der ersten Lohnzettelvariante aus.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23. Oktober 2024. An dieser hat der Rechtsvertreter der Bf teilgenommen, die Vertreterinnen der belangten Behörde und der BUAK haben ausdrücklich auf die Teilnahme verzichtet.

I.6. Mit E-Mail vom 7. November 2024 teilte die Bf durch ihren Rechtsvertreter mit, dass die von der Bf bereits im Verfahren erster Instanz vorgelegten Lohnzettel die einzig gültigen wären. Diese wären auch den Arbeitnehmern ausgefolgt worden.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Es steht folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt fest:

Die Bf ist und war auch im inkriminierten Tatzeitraum handelsrechtliche Geschäftsführerin und somit nach außen vertretungsbefugtes Organ der Firma D__ mit Sitz in E__.

Am 18. April 2024 wurde durch Erhebungsorgane der BUAK eine Baustellenkontrolle bei „I__" in der C-Straße durchgeführt.

Das Auftragsverhältnis betreffend die kontrollierte Baustelle stellt sich wie folgt dar:
Die J__ beauftragte für das Gewerk Schalungsarbeiten die K__, welche wiederum einen Vertrag mit der D__ abgeschlossen hat.

Bei der Baustellenkontrolle am 18. April 2024 wurden folgende Arbeitnehmer der D__ bei Schalungsarbeiten angetroffen:

- F__, geb. tt.mm.jjjj
- G__, geb. tt.mm.jjjj
- H__, geb. tt.mm.jjjj
- L__, geb. tt.mm.jjjj

Laut den vorgelegten Arbeitsverträgen waren die Arbeitnehmer F__ und G__ seit 1. März 2024 sowie H__ und L__ seit 13. März 2024 beim slowenischen Unternehmen D__ beschäftigt.

Unstrittig sind die angetroffenen Arbeitnehmer als „Angelernte Arbeiter, M__" im Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie 2023 einzustufen.

Der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn für „Angelernte Arbeiter, M__" im Kollektivvertrag „Baugewerbe und Bauindustrie 2023" beträgt 16,74 Euro.

Es wurden von der Firma D__ Lohnunterlagen sowie Arbeitsaufzeichnungen betreffend die angetroffenen Arbeitnehmer übermittelt, welche den Berechnungen zugrunde gelegt wurden.
Vergleicht man den ausbezahlten Bruttostundenlohn mit dem, den Arbeitnehmern zustehenden Bruttostundenlöhnen, Weihnachtsgeld und Mehr-/Überstundenzuschlägen, ergeben sich für den Tatzeitraum folgende Unterentlohnungen:

Name Arbeitnehmer: F__
Einstufung: Angelernter Arbeiter, M__
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2023

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	18.-28.03.2024	72	18,5	1.332,00	82,5	16,74	1.381,05	49,05	
Weihnachtsgeld			0	0,00	82,5	1,76	144,90	144,90	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	9,5	10,04	95,42	95,42	
Grundlohn	01.-30.04.2024	152	18,5	2.812,00	166,5	16,74	2.787,21	-24,79	
Weihnachtsgeld			0	0,00	166,5	1,76	292,44	292,44	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	13,0	10,04	130,57	130,57	
Gesamt				4.144,00			4.831,60	687,60	14,23

Name Arbeitnehmer: H__
Einstufung: Angelernter Arbeiter, M__
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2023

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	18.-28.03.2024	72	18,5	1.332,00	82,5	16,74	1.381,05	49,05	
Weihnachtsgeld			0	0,00	82,5	1,76	144,90	144,90	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	9,5	04	95,42	95,42	
Grundlohn	01.-30.04.2024	152	18,5	2.812,00	167,5	16,74	2.803,95	-8,05	
Weihnachtsgeld			0	0,00	167,5	1,76	294,20	294,20	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	14,0	10,04	140,62	140,62	
Gesamt				4.144,00			4.860,14	716,14	14,73

Name Arbeitnehmer: L__
Einstufung: Angelernter Arbeiter, M__
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2023

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	18.-28.03.2024	72	18,5	1.332,00	82,5	16,74	1.381,05	49,05	
Weihnachtsgeld			0	0,00	82,5	1,76	144,90	144,90	12,39

Mehr-/ÜberStdZusch\ag			0	0,00	9,5	10,04	95,42	95,42	
Grundlohn	01.-30.04.2024	152	18,5	2.812,00	161,0	16,74	2.695,14	-116,86	
Weihnachtsgeld			0	0,00	161,0	1,76	282,78	282,78	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	13,0	10,04	130,57	130,57	
Gesamt				4.144,00			4.729,87	585,87	

Name Arbeitnehmer: G__
Einstufung: Angelernter Arbeiter, M__
Kollektivvertrag: Baugewerbe und Bauindustrie 2023

Entgeltart	Zeitraum (von bis)	Geleistetes Entgelt brutto			Gebührendes Entgelt brutto			Differenz brutto	
		Stunden	Satz	Entgelt	Stunden	Satz	Entgelt	Euro	Prozent
Grundlohn	18.-28.03.2024	72	18,5	1.332,00	82,5	16,74	1.381,05	49,05	
Weihnachtsgeld			0	0,00	82,5	1,76	144,90	144,90	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	9,5	10,04	95,42	95,42	
Grundlohn	01.-30.04.2024	144	18,5	2.664,00	157,5	16,74	2.636,55	-27,45	
Weihnachtsgeld			0	0,00	157,5	1,76	276,63	276,63	
Mehr-/ÜberStdZuschlag			0	0,00	13,0	10,04	130,57	130,57	
Gesamt				3.996,00			4.665,13	669,13	14,34

Es konnte von der Bf nicht nachgewiesen werden, wie viele Arbeitnehmer bei der slowenischen D__ insgesamt im inkriminierten Tatzeitraum beschäftigt waren.

II.2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem Akteninhalt, dem Ergebnis der öffentlichen mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2024 und der Stellungnahme der Bf vom 7. November 2024. In dieser letzten Stellungnahme wurde seitens der Bf bekräftigt, dass die einzig gültigen Lohnzettel die ursprünglich von der Bf vorgelegten sind. Aufgrund dieser einzig gültigen Lohnzettel wurde auch die Auszahlung vorgenommen.
Unbestritten sind somit sämtliche von der Bf im behördlichen Verfahren vorgelegten Unterlagen, wie Entsendebestätigungen, Arbeitsaufzeichnungen, Lohnunterlagen, Lohnzahlungsnachweise. Außer Streit gestellt wurden auch die Baustellenerhebungsprotokolle, der angewendete Kollektivvertrag, die Einstufung der Arbeitnehmer und der gebührende Bruttostundenlohn.

Von der Bf wurden ua. die Lohnunterlagen samt Arbeitsaufzeichnungen für März und April 2024 vorgelegt. Diese dienen als Grundlage für die Berechnung der Unterentlohnung und zur Festlegung des Tatzeitraumes.

Ein Nachweis über die Anzahl der insgesamt im Tatzeitraum im Betrieb der Bf beschäftigten Arbeitnehmer konnte nicht erbracht werden. Von der Bf wurde in der abschließenden Stellungnahme lediglich ohne Nachweis bekannt gegeben, dass zum Tatzeitpunkt nur die 4, in der Anzeige angeführten, Arbeitnehmer in Österreich beschäftigt waren.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 45/2024 lauten:

„Anspruch auf Mindestentgelt, Aufwandersatz und Bedingungen für angemessene Unterkünfte

§ 3

(1) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich hat zwingend Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt.

(2) Ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, dessen Arbeitgeber seinen Sitz nicht in Österreich hat und nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, hat zwingend Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(3) Ein durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt (ausgenommen Beiträge nach § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz – BPG, BGBl. Nr. 282/1990), das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

(4) Sind nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag Sonderzahlungen vorgesehen, hat der Arbeitgeber diese dem entsandten Arbeitnehmer oder der grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskraft aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten.

(5) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der in Österreich im Zusammenhang mit der Lieferung einer im Ausland durch den Arbeitgeber oder einen mit diesem in einem Konzern im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG verbundenen Arbeitgeber gefertigten Anlage an einen inländischen Betrieb mit Montagearbeiten, der Inbetriebnahme und damit verbundenen Schulungen oder mit Reparatur- und Servicearbeiten dieser Anlagen, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, gilt Abs. 3

nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt jeweils nicht länger als drei Monate dauern.

(6) Für entsandte Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind, gelten die Abs. 3 und 4 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(7) Ein entsandter Arbeitnehmer hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenen gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwandersatz für Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten, die während der Entsendung in Österreich anfallen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Dieser Aufwandersatz umfasst Kosten anlässlich von Reisebewegungen, wenn der Arbeitnehmer von einem regelmäßigen Arbeitsplatz im Inland zu einem anderen Arbeitsplatz im Inland reist.

Unterentlohnung
§ 29

(1) 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, 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. 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.
(2) 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.

(3) Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde fest, 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,

hat sie von der Verhängung einer Strafe abzusehen. 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 Voraussetzungen 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 beim zuständigen Gericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten Verfahrens bildet, hat die Bezirksverwaltungsbehörde das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage auszusetzen; das verwaltungsbehördliche Strafverfahren gilt als unterbrochen, die Parteien sind davon in Kenntnis zu setzen. In Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 ist § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG nicht anzuwenden. Weist der Arbeitgeber der Bezirksverwaltungsbehörde nach, dass er 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.

(4) Die Frist für die Verfolgungsverjährung (§ 31 Abs. 1 VStG) beträgt drei Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des ersten Satzes ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung (§ 31 Abs. 2 VStG) beträgt bei Unterentlohnungen fünf Jahre; für den Beginn des Laufs der Strafbarkeitsverjährung sind erster und zweiter Satz maßgeblich. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen die Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährungsfristen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres (Abs. 1 dritter Satz) zu laufen.

(5) Für den Fall, dass der Arbeitgeber das gebührende Mindestentgelt für den betroffenen Zeitraum der Unterentlohnung nach Abs. 1 nachträglich leistet, beträgt die Dauer der

Fristen nach § 31 Abs. 1 und 2 VStG ein Jahr (Verfolgungsverjährung) oder drei Jahre (Strafbarkeitsverjährung), soweit nicht aufgrund des Abs. 4 die Verjährung zu einem früheren Zeitpunkt eintritt; der Fristenlauf beginnt mit der Nachzahlung."

III.2. Verfahrensgegenständlich wendet sich die Bf gegen die ihr zur Last gelegte Unterentlohnung der vier Arbeitnehmer. Zusammengefasst bringt die Bf vor, der Tatbestand der Unterentlohnung sei nicht verwirklicht, da die Arbeitnehmer gemäß einer abgeschlossenen Zeitausgleichvereinbarung die nicht bezahlten Arbeitsstunden in Form von Zeitausgleich konsumiert hätten.

Die Berechnung einer allfälligen Unterentlohnung erfolgt gemäß § 3 Abs. 3 iVm § 29 LSD-BG auf Basis des anzuwendenden Kollektivvertrages.
Aus dem durchgeführten Beweisverfahren ergibt sich unstrittig, dass die vier Arbeitnehmer dem Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie 2023 unterliegen und die Arbeitnehmer jeweils als „Angelernter Arbeiter, Schaler" einzustufen sind.
Daraus ergibt sich gemäß der Lohntafel zum Kollektivvertrag jeweils ein kollektivvertraglicher Bruttostundenlohn in der Höhe von 16,74 Euro.

Gemäß der Regelung des § 3 Abs. 4 LSD-BG hat der Arbeitgeber aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode Sonderzahlungen zusätzlich zum laufenden Entgelt (Fälligkeit) zu leisten, sofern diese nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag vorgesehen sind.

Nach dieser Bestimmung fallen Sonderzahlungen (insbesondere auch das Weihnachtsgeld) unter den Begriff des gebührenden und somit zu beachtenden Entgelts. Der diesbezügliche Anspruch besteht im aliquoten Teil der Sonderzahlung für die Dauer der Entsendung mit der jeweiligen Auszahlung des Entgelts.

Der Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie sieht in § 12 ein Weihnachtsgeld nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit vor. Dieses Weihnachtsgeld wird generell nach der folgenden Formel berechnet: 1/39 x KollV-Lohn x 3,41 x 1,2. Somit ergibt sich aufgrund des kollektivvertraglichen Stundenlohns von 16,74 Euro ein aliquotes Weihnachtsgeld von 1,76 Euro je in Österreich geleisteter Arbeitsstunde.

Gemäß den getroffenen Feststellungen haben alle genannten Arbeitnehmer im Kontrollzeitpunkt den Anspruch auf Bezahlung des Weihnachtsgeldes bereits erworben.

Der Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie normiert in § 3, dass eine Überstunde jedenfalls darstellt:

- jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet und

- jede Zeiteinheit über 1 Stunde Mehrarbeit wöchentlich.

Im § 4 des genannten Kollektivvertrages werden die Mehr-/Überstundenzuschläge normiert. Es gebührt für die Leistung ein solcher von 50 %, basierend auf dem um 20 % erhöhten kollektivvertraglichen Bruttostundenlohn. Im Anhang III zum Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie ist in § 2 lit a für die Berechnung des Zuschlags für Überstunden und Mehrarbeiten als Berechnungsbasis der jeweilige kollektivvertragliche Stundenlohn zuzüglich 20 % vorgesehen.
Die Zuschlagshöhe für angelernte Arbeiter beträgt daher: 16,74 (KV-Bruttostundenlohn) x 1,2 x 0,5 = 10,04 Euro.
Den Arbeitsaufzeichnungen zufolge haben die Arbeitnehmer regelmäßig die tägliche 9. Arbeitsstunde bzw. die 39. Wochenarbeitsstunde überschritten, weshalb für die geleisteten Mehr-/Überstunden die Bezahlung des entsprechenden Zuschlags im genannten Ausmaß gebührt.

Zu den vorgelegten Aufwandersatzzahlungen wird Folgendes ausgeführt:

Ein Aufwandersatz dient dazu, reale Aufwendungen im Zusammenhang mit den Reisetätigkeiten abzudecken. Dies sind insbesondere Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten. Nach § 49 Abs. 3 ASVG bzw. § 13 Abs. 5 LSD-BG dürfen Aufwandersätze – soweit der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt – nicht angerechnet werden und gelten diese nicht als Entgelt. Demnach sind Aufwandersätze „neutral" zu bewerten und stellen keinen Bestandteil des Mindestentgelts dar und dürfen nicht auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt angerechnet werden.

Vergleicht man den ausbezahlten Bruttostundenlohn mit dem, den Arbeitnehmern zustehenden Bruttostundenlöhnen, Weihnachtsgeld und Mehr-/Überstundenzuschlägen, ergeben sich für den Tatzeitraum die in der Sachverhaltsdarstellung aufgezeigten Unterentlohnungen (sh. Punkt II.1.).

Dem Beschwerdevorbringen, dass die nicht bezahlten Stunden als Zeitausgleich entsprechend einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern konsumiert worden wären, ist entgegen zu halten, dass dies nur dann möglich ist, wenn die Abrechnung nicht nach geleisteten Stunden (vgl. § 8 Z 1 lit a Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie) erfolgt, sondern ein Pauschalbetrag bezahlt wird, welcher jede Woche gleichermaßen entlohnt. Wird jedoch nach geleisteten Stunden abgerechnet, so werden jene Tage, an denen nicht gearbeitet wird, ohnehin nicht vergütet, ein Zeitausgleich ist so nicht erforderlich. Werden aber tatsächlich geleistete Stunden nicht bezahlt (wie gegenständlich), so handelt es sich um Vorenthalten von Entgelt. Das Vorbringen, die Arbeitnehmer hätten die geleisteten Stunden in Zeitausgleich konsumiert, wird aus den angeführten Gründen als Schutzbehauptung gewertet.

Die Berechnung der Unterentlohnung wurde anhand der vorliegenden Lohnunterlagen, nämlich der Arbeitsaufzeichnungen und Lohnzetteln, sowie Lohnzahlungsnachweise, erstellt. Die Lohnzettel weisen die Arbeit in Österreich gesondert aus, es ist eine Stundenanzahl sowie ein Bruttobetrag zu entnehmen. Der Bruttobetrag, geteilt durch die dort ausgewiesenen Arbeitsstunden ergeben einen Bruttostundenlohn von 18,50 Euro. Dies entspricht dem gebührenden Bruttostundenlohn für „Angelernte Arbeiter, M__" in Höhe von 16,74 Euro + der aliquot gebührenden Sonderzahlung Weihnachtsgeld in Höhe von 1,76 Euro. Den Arbeitnehmern wurden jedoch monatlich deutlich zu wenige der tatsächlich geleisteten Stunden bezahlt. Den Arbeitsaufzeichnungen ist zu entnehmen, an welchen Tagen die Arbeitnehmer auf dem kontrollierten Bauvorhaben in Österreich gearbeitet haben. Weiters wurden den Arbeitnehmern keine Überstundenzuschläge für geleistete Überstunden bezahlt, weshalb sich die aufgezeigten Unterentlohnungen bei den genannten Arbeitnehmern ergeben.

Zusammenfassend steht aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens fest, dass das von der Bf vertretene Unternehmen den vier Arbeitnehmern im genannten Beschäftigungszeitraum nicht zumindest das gebührende Entgelt unter Beachtung der Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, geleistet hat, sondern eine Unterentlohnung im Ausmaß von 14,23 %, 14,34 %, 14,73 %, bzw. 12,39 % vorlag.

Der objektive Tatbestand der der Bf zur Last gelegten Verwaltungsübertretung ist daher als erfüllt zu betrachten.

III.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht 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 (Ungehorsamsdelikt).

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar. Es genügt daher fahrlässige Tatbegehung.

Es ist daher zu prüfen, ob sich die Bf entsprechend sorgfältig verhalten hat, um glaubhaft machen zu können, dass sie an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat die Bf initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringung von Beweismitteln oder

die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die „Glaubhaftmachung" nicht.
Die Bf hat zu ihrer Entlastung Einwände erhoben, wonach ihrer Ansicht nach keine Unterentlohnung vorliege. Die von ihr vorgewiesenen Unterlagen können eine Glaubhaftmachung der Entlastung jedoch nicht bewirken. Als Gewerbetreibender ist ihr auch zuzumuten, dass sie Kenntnis über die einschlägigen Vorschriften besitzt. Sofern sie keine Kenntnis hat, ist ihr zuzumuten, dass sie vor Beginn der Tätigkeit in Österreich bei der zuständigen Behörde Erkundigungen einholt. Es ist daher von zumindest fahrlässiger Tatbegehung auszugehen.

Die gegenständliche Verwaltungsübertretung ist der Bf daher auch in subjektiver Hinsicht zuzurechnen.

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 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.

Zweck der Regelung des § 29 Abs. 1 LSD-BG ist es, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, da dadurch nicht nur den Arbeitnehmern das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Leistung vorenthalten wird, sondern insbesondere auch ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergraben wird. Dieses Ziel kann nur dann erreicht werden, wenn im Fall von Übertretungen wirksame Sanktionen zur Verfügung stehen. Die durch das LSD-BG sichergestellten Mindestlohnsätze

gehören zum harten Kern der Arbeitnehmerschutzvorschriften, die unabhängig von Beschäftigungs- oder Überlassungsdauer einzuhalten sind. Durch unterkollektivvertragliche Entlohnungen ist die Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen Unternehmen gefährdet und werden dadurch rechtswidrige Wettbewerbsvorteile geschaffen.

Die gegenständliche Verwaltungsübertretung in Form einer Unterentlohnung in vier Fällen stellt in typischer Weise eine Beeinträchtigung des durch § 29 LSD-BG geschützten Rechtsgutes dar. Insofern war somit der objektive Unrechtsgehalt der angelasteten Tat keinesfalls unbedeutend.

Nach § 29 LSD-BG ist verfahrensgegenständlich ein Strafrahmen bis zu 50.000 Euro gegeben.

Hingewiesen wird, dass der unterste Strafrahmen des § 29 Abs. 1 zweiter Satz ua. voraussetzt, dass es sich um einen „Arbeitgeber mit bis zu neun Arbeitnehmern" handelt. Das Gesetz stellt mit dieser Voraussetzung nicht auf die Anzahl der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer ab, sondern auf eine Unternehmensgröße, gemessen an der Anzahl der Arbeitnehmer (vgl. RV BlgNR XXVII. GP, 10: „Kleinstunternehmen mit bis zu neun Arbeitnehmern"). Für die Anwendung des herabgesetzten Strafrahmens bedarf es demnach ua. der einwandfreien Feststellungen der Anzahl der Arbeitnehmer (VwGH 24.08.2022, Ra 2022/11/0047). Einen solchen Nachweis hat die Bf – trotz Aufforderung - nicht erbracht.

Die belangte Behörde hat über den Bf eine Geldstrafe von 9.000 Euro verhängt, das sind 18 % der Höchststrafe. Aufgrund der Höhe des vorenthaltenen Entgelts ist die Höhe der verhängten Strafe tat- und schuldangemessen, andernfalls der Strafe kein entsprechender Pönalcharakter zukommen würde.

Von der Bf wurde ein monatliches Nettoeinkommen von 1.350 Euro angegeben. Festzuhalten ist, dass auch unterdurchschnittliche Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Verhängung einer Geldstrafe nicht hinderlich sind (vgl. z.B. VwSlg. 18.943 A/2014, mwN, wonach sogar dann die Verhängung einer Geldstrafe gerechtfertigt ist, wenn der Bestrafte kein Einkommen bezieht). Im gegenständlichen Fall wurde ohnehin lediglich eine Geldstrafe im unteren Bereich des Strafrahmens verhängt.

Von der belangten Behörde wurden keine Umstände als erschwerend oder mildernd gewertet.

Eine Herabsetzung der Strafe kam daher nicht in Betracht, insbesondere fehlen die Voraussetzungen für eine außerordentliche Milderung und liegen auch die Voraussetzungen für das Absehen von einer Strafe bzw. für die Aussprache einer

Ermahnung nicht vor, zumal kein geringfügiges Verschulden vorliegt. Geringfügigkeit ist nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nur dann anzunehmen, wenn das Verhalten des Bf weit hinter dem in der Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt der Tat zurückbleibt. Dass dies der Fall sei, hat das abgeführte Beweisverfahren nicht ergeben. Da keine vollständige Nachzahlung der Lohndifferenz an die genannten Arbeitnehmer festgestellt werden konnte, liegen die Voraussetzungen für das Absehen von der Verhängung einer Strafe nach § 29 Abs. 3 LSD-BG nicht vor.

Im Hinblick auf den Umstand, dass durch unterkollektivvertragliche Entlohnungen sowohl Arbeitnehmerrechte als auch die Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen Unternehmen gefährdet wird und dadurch rechtswidrige Wettbewerbsvorteile geschaffen werden, erscheint die von der belangten Behörde ohnehin im unteren Bereich festgesetzte Strafhöhe trotz einschlägiger Unbescholtenheit, jedoch in Anbetracht des vorgeworfenen Tatzeitraumes sowie der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer als angemessen und geeignet, um der Bf die Unrechtmäßigkeit ihres Verhaltens vor Augen zu führen und sie künftig zu einem gesetzeskonformen Verhalten anzuleiten. Auch aus generalpräventiven Überlegungen sind für derartige Übertretungen Geldstrafen zu verhängen.

III.5. Im Ergebnis ist daher die vorgeworfene Tat als Verwaltungsübertretung strafbar. Die Beschwerde war somit als unbegründet abzuweisen und das angefochtene Straferkenntnis zu bestätigen.

Bei diesem Ergebnis war der Bf gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG ein Kostenbeitrag für das Beschwerdeverfahren vor dem Landesverwaltungsgericht in der Höhe von 1.800 Euro (das sind 20 % der Strafe) vorzuschreiben.

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. Soweit die Entscheidung von der Beweiswürdigung abhängig war, wurde diese nach Durchführung einer Verhandlung getroffen und entsprechend begründet. Es handelt sich dabei um keine Rechtsfrage, jedenfalls nicht um eine solche von grundsätzlicher Bedeutung.

Rechtsmittelbelehrung

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.

Hinweis

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. Saxinger