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
DVR: 4011090

Geschäftszeichen:
LVwG-301505/8/BMa/FE

Datum:
Linz, 27. Februar 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bergmayr-Mann über die Beschwerde des F.W., vertreten durch Rechtsanwälte M. – B., X, L., gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 6. Februar 2017, SanRB96-238-2016/Gr, betreffend Übertretung des ASVG, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 8. Jänner 2018

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat folgende Kosten zu tragen:
146 Euro als Beitrag zu dem Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.:

1.1. Mit dem in der Präambel angeführten Straferkenntnis wurde der Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wie folgt schuldig gesprochen und bestraft:

„Sie haben es als Gewerbeinhaber Ihres Taxiunternehmens mit Sitz in T., X, gemäß § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten, dass Sie als Dienstgeber Herrn C.H., geb. x, als Dienstnehmer in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt (ca. 85,00 Euro im Monat) als Taxifahrer im Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung zumindest von 9.11.2015 bis 18.8.2016 beschäftigten und diese Person vorsätzlich als geringfügig Beschäftigter bei der Oö. Gebietskrankenkasse mit Sitz in 4020 Linz, Gruberstraße 77, als zuständiger Sozialversicherungsträger anmeldeten, obwohl keine Ausnahme der Anmeldung zur Vollzeitbeschäftigung gemäß § 5 ASVG vorlag. Sie haben dadurch eine Falschmeldung zu verantworten.
Dieser Sachverhalt wurde von Organen des Finanzamtes Linz am 18.8.2016 im Zuge einer niederschriftlichen Einvernahme mit oa. Person und durch Abfragen im Hauptverband festgestellt.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 33 i.V.m. § 111 Abs. 1 Z. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, i.d.g.F.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	gemäß
730,-- €	112 Stunden	§ 111 ASVG

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) 10 % der Strafe, das sind 73,-- €, als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens zu leisten.

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher 803,-- €“
[Hervorhebungen nicht übernommen]

Begründend führt die belangte Behörde im Wesentlichen aus: Es liege Vollzeitbeschäftigung vor, weil H., unabhängig von der tatsächlichen Anzahl und Dauer der getätigten Fahrten, für den Bf als Taxifahrer von 6:00 Uhr bis 18:00 Uhr tätig gewesen sei. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse sowie allfällige Sorgepflichten seien mangels Angaben durch den Bf geschätzt worden; strafmildernde oder straferschwerende Gründe seien nicht hervorgekommen.

1.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig eingebrachte Beschwerde, die im Wesentlichen ausführt, H. sei im Zeitraum vom 9. November 2015 bis 18. August 2016 nur geringfügig beschäftigt gewesen, sodass die Anmeldung zur Vollbeschäftigung unterbleiben habe können. So habe für H. keine Verpflichtung

bestanden, sich an einem bestimmten Ort zur jederzeitigen Aufnahme seines Dienstes, also zur Durchführung von Taxifahrten, bereit zu halten. Damit würden die Zeiten der Bereithaltung zum Dienst aber nicht als Arbeitszeit geltend gemacht werden können. Nach der Judikatur des VwGH und des OGH sei Arbeitsbereitschaft nur anzunehmen, wenn sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten müsse, um im Bedarfsfall jederzeit zur Arbeitsaufnahme bereit zu sein. Entscheidend sei, dass der Arbeitnehmer im Bedarfsfall sofort und unmittelbar zur Verfügung stehen müsse, was im vorliegenden Fall nicht gegeben gewesen sei. Auch bei der Rufbereitschaft sei der Dienstnehmer verpflichtet, bei Bedarf innerhalb zeitlicher Grenzen die Arbeit aufzunehmen. H. habe auf Grund seiner gesundheitlichen Einschränkungen und seiner sonstigen Freizeitgestaltung Fahranfragen auch ablehnen können. H. sei zwar erreichbar gewesen, eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung habe aber nicht bestanden. Es sei ihm alleine überlassen gewesen, einen von einem Kunden erteilten Auftrag anzunehmen oder abzulehnen. Damit aber sei H. lediglich drei bis vier Stunden pro Woche im Schnitt tätig gewesen und habe daneben noch das Telefon bedient. Mangels Entgeltpflicht über die reine Arbeitszeit hinaus, deren Entlohnungsanspruch mit den tatsächlich gewährten rund 85 Euro bis 90 Euro vollständig abgegolten gewesen sei, habe wegen Nichtüberschreitens der Geringfügigkeitsgrenzen auch keine Verpflichtung zur Anmeldung zur Vollversicherung bestanden. Gesetzliche Regelungen darüber, in welchem Ausmaß Zeiten der Rufbereitschaft abzugelten seien, würden fehlen, weil § 20a AZG dazu keine gesetzliche Aussage treffe. Für Zeiten der Rufbereitschaft könne zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sogar Unentgeltlichkeit vereinbart werden, was zwischen H. und dem Bf der Fall gewesen sei.
Abstellend auf in L. Industriebetrieben für einen Tag Rufbereitschaft übliche Pauschalen von 25 Euro bis 30 Euro bei einer Rufbereitschaft von 60 Stunden pro Woche abzüglich der tatsächlichen Arbeitszeit würde sich pro Woche ein zusätzliches Entgelt für die Rufbereitschaft von 252 Euro bis 303 Euro ergeben und in Addition des Normalverdienstes von 85 Euro bis 90 Euro würden die Geringfügigkeitsgrenzen immer noch nicht überschritten werden. Selbst wenn Entgeltlichkeit bei der Rufbereitschaft gegeben wäre, hätte keine Verpflichtung zur Anmeldung zur Sozialversicherung bestanden.

2.1. Die Beschwerde wurde dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich samt Bezug habenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt. Dieses entscheidet durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

2.2. Das Landesverwaltungsgericht hat Einsicht genommen in den vorgelegten Akt der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land und am 8. Jänner 2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, zu der der Beschwerdeführer gemeinsam mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter und ein Vertreter des Finanzamtes Linz gekommen sind. Als Zeuge wurde C.H. einvernommen.

3.1. Folgender rechtlich relevanter Sachverhalt wird festgestellt:

C.H. war im Zeitraum 9. November 2015 bis 18. August 2016 als Taxifahrer beim Taxiunternehmen des F.W. mit Sitz in T., X, beschäftigt und beim zuständigen Sozialversicherungsträger als geringfügig Beschäftigter gemeldet. Das Taxiunternehmen des Bf verfügt über keine eigenen Büroräumlichkeiten, Firmensitz ist dessen private Wohnung.
W. hat mit H. im Vorhinein jene Tage vereinbart, an denen H. in der nächsten Woche arbeiten wird. Zu jenen Zeiten, für die H. nicht eingesetzt wurde, wurde eine weitere beim Bf beschäftigte Fahrerin mit der Durchführung der Fahrten im Zeitraum zwischen 6:00 Uhr morgens und 18:00 Uhr am Abend beauftragt. H. hat sich vor 6:00 Uhr zum Betrieb des Bf begeben, dort jeden Morgen die Autoschlüssel und das Firmenhandy übernommen und am Abend wieder retourniert.
Mit dem Bf war vereinbart, dass H. sich in seiner Wohnung aufhalten konnte. Er konnte aber auch private Besorgungen machen oder sich bei seiner Freundin aufhalten. Hinsichtlich des Aufenthaltsortes des H. hat es keine konkreten Vorgaben gegeben. Am Firmenstandort des Bf gibt es keine eigens dafür vorgesehenen Taxistandplätze.
Auf Grund seiner Erkrankung war es H. auch frei gestellt, Anfragen für Fahrten gänzlich abzulehnen oder anzugeben, dass das Auto erst in ca. einer Stunde für den Personentransport zur Verfügung steht. Das Taxiunternehmen des Bf verfügt über keine Sekretärin oder Rezeptionistin. Alle telefonischen Anfragen sind auf dem Firmenhandy eingegangen, das H. übergeben wurde. Weil dem Bf zu dieser Zeit nicht möglich war, einen anderen Taxifahrer zu finden, der die Fahrten übernommen hätte, hat er H., trotz seiner gesundheitlichen Probleme, das Firmentaxi und Firmenhandy zur Durchführung der Personenbeförderung für sein Unternehmen zur Verfügung gestellt. Entlohnt wurde H., der von 6:00 Uhr morgens bis 18:00 Uhr am Abend auf Abruf durch Kunden Taxifahrten durchgeführt hatte, für ca. vier Stunden pro Woche Arbeitszeit mit ca. 85 Euro pro Monat. Weder der Bf noch H. konnten angeben, mit welchem Stundensatz die Entlohnung erfolgt war.
H. hat jeden Tag, an dem er gearbeitet hatte, Tagesberichte verfasst, in denen die Uhrzeit, die gefahrene Strecke und der Preis, der für die Beförderung auf dieser Strecke bezahlt wurde, eingetragen war.
Dem Bf wurde von H. mitgeteilt, welche Zeit er für welche Strecke benötigt hatte, wie lange die Wartezeiten während der Fahrten waren, etc.
H. war es auch gestattet, das Firmentaxi für private Fahrten zu nutzen.

3.2. Beweiswürdigend wird ausgeführt, dass sich der festgestellte Sachverhalt aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung am 8. Jänner 2018 ergibt. Die Aussage des Bf und jene des Zeugen haben sich in wesentlichen Punkten gedeckt.

3.3. In rechtlicher Hinsicht hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

3.3.1. Rechtsgrundlagen:

Gemäß § 33 Abs. 1 ASVG haben die Dienstgeber jede von ihnen beschäftigte, nach diesem Bundesgesetz in der Krankenversicherung pflichtversicherte Person (Vollversicherte und Teilversicherte) vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden und binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung abzumelden. Die An(Ab)meldung durch den Dienstgeber wirkt auch für den Bereich der Unfall- und Pensionsversicherung, soweit die beschäftigte Person in diesen Versicherungen pflichtversichert ist.

Gemäß § 111 Abs. 1 leg. cit. handelt ordnungswidrig, wer als Dienstgeber oder sonstige nach § 36 meldepflichtige Person (Stelle) oder als bevollmächtigte Person nach § 35 Abs. 3 entgegen den Vorschriften dieses Bundesgesetzes
1. Meldungen oder Anzeigen nicht oder falsch oder nicht rechtzeitig erstattet oder
2. Meldungsabschriften nicht oder nicht rechtzeitig weitergibt oder
3. Auskünfte nicht oder falsch erteilt oder
4. gehörig ausgewiesene Bedienstete der Versicherungsträger während der Betriebszeiten nicht in Geschäftsbücher, Belege und sonstige Aufzeichnungen, die für das Versicherungsverhältnis bedeutsam sind, einsehen lässt.

§ 111 Abs. 2 ASVG besagt: Die Ordnungswidrigkeit nach Abs. 1 ist von der Bezirksverwaltungsbehörde als Verwaltungsübertretung zu bestrafen, und zwar mit Geldstrafe von 730 Euro bis zu 2.180 Euro, im Wiederholungsfall von 2.180 Euro bis 5.000 Euro, bei Uneinbringlichkeit der Geldstrafe mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Wochen, sofern die Tat weder den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet noch nach anderen Verwaltungsbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist. Unbeschadet der §§ 20 und 21 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 kann die Bezirksverwaltungsbehörde bei erstmaligem Handeln nach Abs. 1 die Geldstrafe bis auf 365 Euro herabsetzen, wenn das Verschulden geringfügig und die Folgen unbedeutend sind.

Nach § 4 Abs. 2 erster Satz leg. cit. ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Gemäß § 5 Abs. 2 ASVG in der zur Tatzeit geltenden Fassung gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 415,72 Euro gebührt.

Gemäß § 35 Abs. 1 ASVG gilt als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs-(Lehr-)Verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelspersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistung Dritter anstelle des Entgelts verweist. Dies gilt entsprechend auch für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen.

Gemäß § 49 Abs. 1 ASVG sind unter Entgelt die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat und die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Gemäß § 539a Abs. 1 ASVG ist für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

Nach Abs. 2 leg. cit. können durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden.

Ferner ist gemäß Abs. 3 leg. cit. ein Sachverhalt so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre.

Nach dem Bundeskollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW, gültig ab 1. Jänner 2016, Punkt XV C, beträgt der Brutto-KV-Mindestmonatslohn ab 1. Jänner 2016 1.170 Euro. Gemäß Punkt V. 1a) beträgt die Normalarbeitszeit für das Taxigewerbe gemäß Art. II 2a unter Berücksichtigung der §§ 5 bzw. 13b Abs. 3 AZG (Arbeitsbereitschaft) 12 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 55 Stunden. Dabei ist der Arbeitnehmer verpflichtet, entsprechend der 55-Stunden-Woche unter Berücksichtigung des Arbeitsruhegesetzes mindestens zweimal pro Monat auch an Sonn- und Feiertagen seinen Dienst zu verrichten. Nach den §§ 5 und 13b Abs. 3 AZG kann vom Kollektivvertrag abweichend eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 55 Stunden zugelassen werden, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

3.3.2. Zur Frage, ob - wie von der Beschwerde behauptet – nur eine geringfügige Beschäftigung vorgelegen war, ist vor allem zu prüfen, ob die gesamte Zeit, während der H. Firmenhandy und Firmentaxi innehatte, als dessen Arbeitszeit zu werten ist.
Relevant in diesem Zusammenhang ist, ob Arbeitsbereitschaft des H. von 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr an jenen Tagen, an denen er für den Bf gearbeitet hat, anzunehmen ist, oder ob diese Zeit, mit Ausnahme der Einsatzzeiten zum Lenken des Taxifahrzeugs, als Freizeit des H. anzusehen ist.
Gegen die Annahme einer Arbeitsbereitschaft spricht, dass H. einerseits seinen Aufenthalt frei wählen konnte und andererseits nicht jeden eingehenden Fahrtauftrag annehmen musste.
Durch Übernahme des Firmenhandys mit der Vereinbarung, sich in seiner Wohnung aufhalten zu können und Erledigungen des täglichen Lebens unter Mitnahme des Firmenhandys zu verrichten, ist hier von einem IKT (Informations- und Kommunikationstechnik) - gestützten Einsatz des H. auszugehen, der ihm bei der Wahl seines Aufenthaltsorts eine gewisse Flexibilität ermöglicht, ohne dass diese Zeit als Freizeit zu qualifizieren ist, war er doch am Firmenhandy während der mit dem Bf vereinbarten Zeit für Kunden grundsätzlich erreichbar. Auch war der Aufenthalt des H. stets örtlich nahe seinem beruflichen Einsatzbereich gelegen. Es ist daher hier von einer Arbeitsbereitschaft, die als Arbeitszeit zu entlohnen ist, auszugehen, überwiegen doch bei der Tätigkeit des H. jene der Arbeitsbereitschaft gegenüber jenen von Freizeit in dem Zeitintervallen, in denen H. auf Kundenanrufe gewartet hat. Dass H. aufgrund seiner Erkrankung wiederholt Aufträge nicht angenommen hat, wusste der Bf und es war seine unternehmerische Entscheidung, H. dennoch zu beschäftigen.
Auch ist keine Rufbereitschaft vorgelegen, denn eine solche ist für die Zeit des Wartens auf die Kundenanrufe in Form einer „Dauerrufbereitschaft“ während der gesamten Arbeitszeit vom Gesetz nicht vorgesehen. Vielmehr kann nach dem AZG Rufbereitschaft nur an 10 Tagen pro Monat vereinbart werden.

Dem Bundeskollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW ist zu entnehmen, dass die für Taxilenker typische Arbeitszeit zum Teil auch Arbeitsbereitschaft beinhaltet, wodurch die Rechtsmeinung des Bf, es seien lediglich jene Zeiten zu entlohnen, zu denen H. tatsächlich Personen befördert hat, jeder rechtlichen Grundlage entbehrt.
Der von der Beschwerde gezogene Vergleich mit der Bereitschaft der Industriearbeitnehmer geht ins Leere, unterscheidet sich deren Tätigkeitsfeld doch wesentlich von jenen Personen, die im Taxigewerbe tätig sind. Bereitschaftszeiten sind vielmehr für das Personenbeförderungsgewerbe typisch und im Kollektivvertrag sowohl hinsichtlich der Ausweitung der Arbeitszeit über die 40-Stunden-Woche hinaus als auch hinsichtlich des gebührenden Entgelts berücksichtigt. Daran ändert nichts, dass der Bf mit H. Absprachen getroffen hat, die unter Rücksichtnahme auf dessen Gesundheitszustand diesem die Arbeit erleichtert haben.

Der Annahme eines Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit steht auch nicht entgegen, dass H. in seiner Wohnung oder an anderen Lokalitäten auf die Anrufe am Firmenhandy gewartet und diese entgegen genommen hat, hat der Bf doch über keinen eigenen Firmenstandort außerhalb seiner Privatwohnung verfügt und waren doch Taxistandplätze am Firmenstandort nicht vorhanden.
Bei Ausfall des H. als Taxifahrer wurde vom Bf eine weitere Taxilenkerin eingesetzt, die dieselbe Arbeit wie H. verrichtet hat.

Ausgehend von dem im Bundeskollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW festgelegten Mindestlohn ab 1. Jänner 2016 von 1.170 Euro bei einer Normalarbeitszeit von 55 Stunden pro Woche ergibt sich unter Annahme von einer Arbeitszeit von H. an vier Tagen pro Woche jeweils in der Zeit von jeweils 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr ein ihm zustehender Lohn der jedenfalls über der Geringfügigkeitsgrenze des § 5 Abs. 2 ASVG liegt. Zusätzlich konnte H. auch den Firmen-PKW für private Fahrten benutzen, wodurch sich dessen Entlohnung in Form eines Sachbezugs erhöht hat.

Demnach bestand keine Ausnahme von der Meldung des H. als vollversicherter Dienstnehmer beim zuständigen Sozialversicherungsträger.
Indem der Bf H. lediglich als geringfügig beschäftigten Dienstnehmer zur OÖ GKK gemeldet hat, hat er im Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis von H. eine Falschmeldung an den zuständigen Sozialversicherungsträger erstattet, sodass er das Tatbild der ihm vorgeworfenen Verwaltungsübertretung verwirklicht hat.

3.3.3. 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 Verwaltungsgerichtshofes hat die Bf initiativ alles darzulegen, was für ihre 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.

3.3.4. Der Bf, der der Meinung war, H. sei lediglich als geringfügig Beschäftigter zur OÖ GKK zu melden, hat sich in einem (vorwerfbaren) Rechtsirrtum befunden, war er doch der Meinung, dass lediglich jene Zeiten, zu denen H. tatsächlich Taxi gelenkt hat, als Arbeitszeit anzusehen sind. Als in der Branche tätiger

Taxiunternehmer wäre er aber verpflichtet gewesen, entsprechende Erkundigungen einzuholen und die Meldung zur OÖ GKK korrekt zu erstatten. Damit aber hat er grob fahrlässig gehandelt, kann doch von einem Taxiunternehmer erwartet werden, dass er sich über die entsprechenden kollektivvertraglichen Regelungen seiner Branche informiert.

3.3.5. § 19 Abs. 1 VStG idgF sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach Abs. 2 leg. cit. sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 – 46) 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 §§ 32 – 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Weil von der belangten Behörde nur die Mindeststrafe verhängt wurde, erübrigt sich eine Auseinandersetzung mit den Strafzumessungsgründen.
Die Mindeststrafe konnte nicht unter Anwendung des § 111 Abs. 2 letzter Satz ASVG herabgesetzt werden, liegt der Verurteilung doch ein Zeitraum von mehr als neun Monaten, während dem H. fälschlicherweise als geringfügig Beschäftigter zur OÖ GKK gemeldet war, zugrunde, sodass die Folgen der Übertretung nicht als geringfügig anzusehen sind und wurde doch als Verschuldensgrad grobe Fahrlässigkeit festgestellt, sodass auch die Voraussetzung eines nur geringfügigen Verschuldens nicht vorliegt.

Zu II.:
Zumal der Beschwerde keine Folge gegeben wurde, waren gemäß § 51 Abs. 1 und 2 VwGVG Kosten für das Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich in Höhe von 20 % der verhängten Strafe vorzuschreiben.

Zu III.:
Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Insbesondere weicht die gegenständliche Entscheidung von der als einheitlich zu beurteilenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht ab.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis 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. 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.

H i n w e i s

Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bergmayr-Mann