



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (43 01) 4000 DW 38670
Telefax: (43 01) 4000 99 38670
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
DVR: 4011222

GZ: VGW-042/063/378/2016-3
VGW-042/V/063/703/2016

Wien, 02.06.2016

K. S.
C. gGmbH

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Mag. Al-Hachich über die Beschwerden 1. des Herrn K. S. und 2. der C. gGmbH, beide vertreten durch Rechtsanwälte GmbH, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 25.11.2015, Zl. MBA ... - S 40454/15, wegen 22 Verwaltungsübertretungen gemäß § 9 Abs. 1 AZG, BGBl. Nr. 461/1969 idgF. iVm dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreich 2014 und 2015 iVm der Betriebsvereinbarung 2014 und 2015 der Erzdiözese Wien (...) gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 07.04.2016

zu Recht e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 VwGVG wird den Beschwerden insoweit Folge gegeben, als die verhängten 22 Geldstrafen von je € 230,00 und die für den Fall der Uneinbringlichkeit festgesetzten Ersatzfreiheitsstrafen von je 13 Stunden wie folgt herabgesetzt werden:

Punkt 21 (Cl. Bl.) und 22 (Ra. BE.) auf Geldstrafen von je € 72,00 im Falle der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 5 Stunden,

Punkt 16 (Da. LU.), 17 (S. L.), 18 (K. R.), 19 (D. H.) und 20 (J. LI.) auf Geldstrafen von je € 80,00 im Falle der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 6 Stunden

Punkt 6 (I. BO.), 12 (Re. SCH.) 13 (M. BR.) 14 (Cl. KA.) und 15 (I. KL.) auf Geldstrafen von je € 100,00 im Falle der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 7 Stunden

Punkt 1 (Di. F.), 9 (An. ML.), 10 (Fa. AB.) und 11 (Co. AV.) auf Geldstrafen von je € 150,00 im Falle der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 8 Stunden

Punkt 2 (Jo. BU.), 3 (Ch. SR.), 7 (Fe. IM.) und 8 (Me. V.) auf Geldstrafen von je € 180,00 im Falle der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 10 Stunden

Punkt 4 (Ha. E.) und 5 (Ia. BR.) auf Geldstrafen von je € 200,00 im Falle der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von je 11 Stunden

Summe der Geldstrafen: € 2.764,00

Summe der Ersatzfreiheitsstrafen: 7 Tage und 1 Stunde

Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

Dementsprechend wird der Beitrag zu den Kosten des Verfahrens bei der belangten Behörde gemäß § 64 Abs. 2 VStG mit EUR 292,00 festgesetzt, das sind 10% der zu den Punkten 1 bis 15 verhängten Geldstrafen sowie der gesetzliche Mindestkostenbeitrag bezüglich der zu den Punkten 16 bis 22 verhängten Geldstrafen.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Beschwerdeführer keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Das angefochtene Straferkenntnis enthält folgenden Spruch:

„Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außenberufenes Organ der C. (...) gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz in Wien, A.-gasse, zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin in deren Arbeitsstätte, Sozialstation ..., E.-platz, Wien, in der Zeit von 01.11.2014 bis 28.02.2015 folgende ArbeitnehmerInnen entgegen § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz - AZG zu einer mehr als 10-stündigen Tagesarbeitszeit herangezogen hat:

1) *Di. F.*

*am 01.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 02.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:45 Stunden
am 21.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 01.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 06.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:45 Stunden
am 07.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 12.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:45 Stunden
am 19.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 22.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 24.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 31.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden*

2) *Jo. BU.*

*am 01.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 02.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 19.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 30.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 12.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:15 Stunden
am 14.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:45 Stunden
am 16.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 19.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 24.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 29.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 30.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:25 Stunden
am 31.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 01.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 09.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 16.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 17.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 21.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden*

3) *Ch. SR.*

*am 12.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 26.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 10.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 11.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 17.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 18.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 19.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 13:15 Stunden
am 22.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden*

am 29.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 02.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 04.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 07.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 09.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 30.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 31.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:15 Stunden
am 01.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 05.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 28.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden

4) Ha. E.

am 10.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 27.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 01.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 03.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 05.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 08.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 09.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 13.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 26.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:14 Stunden
am 29.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:15 Stunden
am 30.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 31.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 24.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 27.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 29.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 03.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 06.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 09.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 10.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 14.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:50 Stunden
am 15.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 19.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 25.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 27.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden

5) Ia. BR.

am 12.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 15.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 16.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 20.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 21.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 22.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 23.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 26.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 27.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 13:00 Stunden
am 03.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 05.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 14.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 15.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden

am 16.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 18.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 19.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 24.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 10.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 12.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 15.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 16.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 23.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 28.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 29.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 30.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:45 Stunden
am 04.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 07.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 27.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden

6) I. BA.

am 28.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 12.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 16.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 05.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden

7) Fe. IM.

am 05.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 15.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 26.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 27.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 01.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 05.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 10.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 15.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 20.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 15.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:45 Stunden
am 16.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:15 Stunden
am 18.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 30.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden

8) Me. V.

am 10.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 15.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 21.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 01.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 06.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:15 Stunden
am 07.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 29.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 30.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 31.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 03.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 04.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 09.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 13.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 14.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 15.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden

am 16.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 19.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 22.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden

9) An. ML.

am 01.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 21.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 26.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 06.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 09.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 10.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 11.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 12.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 16.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 24.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 19.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden

10) Fa. AB.

am 13.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 19.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 27.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 05.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 30.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 02.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 27.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden

11) Co. AV.

am 03.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 10.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
am 01.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:30 Stunden
am 15.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 17.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 02.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 30.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden

12) Re. SCH.

am 03.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
am 02.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden
am 05.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 27.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden

13) M. BR.

am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 02.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
am 04.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 09.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden

14) Cl. KA.

am 12.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 15.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
am 16.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
am 17.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
am 26.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 12:00 Stunden

15) I. KL.

am 07.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 12:30 Stunden

am 10.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:15 Stunden
 am 17.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
 am 22.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
 16) Da. LU.
 am 16.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
 am 20.02.2015 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
 17) S. L.
 am 24.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:30 Stunden
 am 28.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
 18) K. R.
 am 24.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
 am 26.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
 19) D. H.
 am 02.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:30 Stunden
 am 30.12.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
 20) J. LI.
 am 24.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:45 Stunden
 am 25.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 11:00 Stunden
 21) Cl. Bl.
 am 16.11.2014 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden
 22) Ra. BE.
 am 02.01.2015 zu einer Arbeitszeit von 10:15 Stunden

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz - AZG, BGBl. Nr. 461/1969 in der geltenden Fassung in
 Verbindung mit dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrling karitativer
 Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreich 2014 und 2015 in Verbindung mit
 der Betriebsvereinbarung 2014 und 2015 der Erzdiözese Wien (...) gemeinnützige
 Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

22 Geldstrafen von je € 230,00, falls diese uneinbringlich sind,

22 Ersatzfreiheitsstrafen von je 13 Stunden

Summe der Geldstrafen: € 5.060,00

Summe der Ersatzfreiheitsstrafen: 1 Woche, 4 Tage und 22 Stunden

gemäß § 28 Abs. 2 Z. 1 Arbeitszeitgesetz - AZG in Verbindung mit § 9 Abs. 1 VStG
 1991 in der geltenden Fassung

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

€ 506,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe
 (mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung).

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 5.566,00.

Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

Die C. (...) gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herr Mag. (FH) K. S. verhängte Geldstrafe von € 5.060,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 506,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs.7 VStG zur ungeteilten Hand.“

II. In den dagegen fristgerecht erhobenen – gleichlautenden - Beschwerden des Herrn K. S. und der C. gGmbH wurde im Wesentlichen vorgebracht, die Behörde habe sich nicht mit den für die Strafbemessung wesentlichen Determinanten des § 19 VStG auseinandergesetzt. So habe sie sich nicht mit dem Schuldgehalt der Tat auseinandergesetzt; den Beschwerdeführer treffe an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein bzw. allenfalls ein geringes Verschulden. Bei der gegenständlichen Sozialstation ... handle es sich um eine von insgesamt 50 Sozialstationen der C. gGmbH in Wien und Niederösterreich. Für die Klienten sei eine lückenlose Versorgung überlebensnotwendig. Im Herbst 2014 wären in der Sozialstation ... unvorhergesehene Umstände eingetreten. Zunächst wären im August 2014 die Leiterin der Sozialstation und ihre beiden Vertreterinnen unvorhergesehen aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden und sei die Sozialstation überraschend von einem Personalschwund betroffen gewesen. Weiters wären in den Herbst- und Wintermonaten 2014/15 ungewöhnlich hohe Krankenstandszahlen (bei ca. 50 Mitarbeitern im Oktober 2014: 973 Krankenstandsstunden, im November 2014: 260 Krankenstandsstunden, im Dezember 2014: 260 Krankenstandsstunden, im Jänner 2015: 615 Krankenstandsstunden) zu verzeichnen gewesen, sodass es erneut zu unvorhergesehenen Engpässen gekommen sei. Zugleich hätten in den Wintermonaten auch die Transportwege witterungsbedingt mehr Zeit in Anspruch genommen und wären die Klienten anfälliger für Infekte und psychische Verstimmungen. Darüber hinaus sei es vor allem im letzten Quartal 2014 zu einem enormen Zuwachs an neuen, zusätzlich zu versorgenden, Klienten gekommen. Vom Fonds Soziales Wien würden der C. regelmäßig Personen mit außergewöhnlichem Pflegebedarf zugewiesen, die C. sei verpflichtet, diese bestmöglich zu versorgen. Aufgrund der besonderen Umstände wären die Verwaltungsübertretungen demnach unter Umständen begangen, die einem Rechtfertigungs- bzw. Schuldausschließungsgrund nahekommen. Dass es sich bei den Arbeitszeitüberschreitungen nicht um strukturell bedingte handelt, sondern um situationsbezogen aus der Not geborene, zeigt sich auch daran, dass 12 der 22 im Straferkenntnis angeführten Mitarbeiter im Beobachtungszeitraum von 4 Monaten höchstens jeweils fünf Arbeitszeitüberschreitungen zu verbuchen hätten. Die Behörde hätte auch zu berücksichtigen gehabt, dass die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen allesamt aus achtenswerten Beweggründen begangen Missverhältnis Mitarbeiter/Klienten konfrontiert wären, umgehend reagiert, um

dadurch nachhaltig jedes weitere Zuwiderhandeln gegen das Arbeitszeitgesetz abzustellen. So habe die C. noch im Frühjahr 2015 für die Sozialstation ... ein Maßnahmenpaket geschnürt, welches folgende Punkte umfasse:

- Die Führungskräfte erhalten bei den monatlich stattfindenden Jours Fixes eingehend und wiederholt Schulungen im Bereich des Arbeitszeitgesetzes und sämtlicher Richtlinien
- Desgleichen würden sämtliche Mitarbeiter der Sozialstation ... in den regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen über die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere auch über die geltenden Höchstgrenzen der Tagesarbeitszeit, informiert
- Ungeachtet der ohnedies bereits erfolgten Personalaufstockung werde auch weiterhin intensiv nach weiterem, neuem Personal gesucht
- es erfolgen tägliche Überprüfungen der Anzahl der von den Mitarbeitern der Sozialstation ... jeweils geleisteten Arbeitsstunden
- Die Einsatzplanung wurde dahingehend überarbeitet, dass täglich maximal neun statt wie bisher zehn Einsatzstunden zur Versorgung der Klienten veranschlagt würden. Dadurch könne ein „Zeitpuffer“ auch für unvorhersehbar aufwändigere Pflegeeinsätze gewonnen werden.
- Die Kooperation der insgesamt neun Sozialstationen der Region ... wurde dahingehend intensiviert, dass es einer Sozialstation bei personellen Engpässen nunmehr leicht möglich sei, Mitarbeiter anderer Sozialstationen „auszuborgen“.
- Es finden laufend interne Klausuren mit den Sozialstationsleitern der Region ... statt, die die Themenbereiche Arbeitszeitgesetz, Richtlinien und Einsatzplanung zum Inhalt haben.

Weiters wäre auch der objektive Unrechtsgehalt der Taten gering. Die Sozialstation ... folge – wie überhaupt die C., einem flexiblen Arbeitszeitmodell im Sinne des § 4 Abs. 1 AZG. Schon der Kollektivvertrag erlaube es, die tägliche Normalarbeitszeit auf neun, an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen auf zehn Stunden auszudehnen. Darüber hinaus sehe der Kollektivvertrag der C. vor, dass die tägliche Normalarbeitszeit auch abseits von Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen durch Betriebsvereinbarung auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden könne. Davon sei in den Jahren 2014 und 2015 auch Gebrauch gemacht worden,

sodass die tägliche Normalarbeitszeit in der Sozialstation ... von vornherein zehn Stunden betrage. Durch die Tat sei auch kein Nachteil erwachsen oder Schaden entstanden. Laut Betriebsvereinbarung bestehe für die Mitarbeiter durch das vorgesehene „Zeitwertkonto“ die Möglichkeit, für geleistete Über- oder Mehrstunden im gleichen Umfang bezahlte Freizeit in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus komme es zwischen den „Stoßzeiten“ (Morgenstunden, Mittagessenszeit, Abendstunden), an denen die Klienten versorgt werden müssten, zu Dienstunterbrechungen. Sobald diese länger als 1,5 Stunden andauerten, würden auch Anfahrtszeiten zu und Abfahrtszeiten von den Klienten als Arbeitszeit gelten, obwohl diese weniger belastend wären.

Weiters wurde vorgebracht, dass in dem angefochtenen Straferkenntnis entgegen der höchstgerichtlichen Judikatur nicht auf das Ausmaß der Arbeitszeitüberschreitung bei jedem einzelnen Delikt abgestellt, sondern für jeden der 22 Arbeitnehmer einheitlich eine Geldstrafe von € 230,-- verhängt worden wäre. Die beiden Mitarbeiterinnen Frau Bi. und Frau Be. hätten jeweils nur ein einziges Mal die Arbeitszeit um 15 Minuten überschritten. Da die Zeiterfassung der Sozialstation in 15-minütigen Schritten erfolge, scheine auch eine Überschreitung von nur einer Sekunde als 15-minütige Zeitüberschreitung auf, welche eine Bestrafung mit € 230,- nicht rechtfertigen würde.

Bei richtiger Würdigung aller Umstände des Falles wäre das Verfahren gemäß § 45 Abs. 1 VStG einzustellen bzw. allenfalls eine Ermahnung auszusprechen gewesen.

Weiters wurde die Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht. Die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung wurde beantragt.

III. Das Arbeitsinspektorat für den Aufsichtsbezirk brachte in seiner Stellungnahme vom 02.02.2016 vor, sämtliche der angeführten Gründe für die Arbeitszeitüberschreitungen wie Krankenstände, das tägliche Ausschwärmen von den Sozialstationen, das im Winter längere Zeit in Anspruch nehme, die erhöhte Anzahl an Kunden, wären nicht unvorhersehbar gewesen. Es sei Aufgabe des Arbeitgebers, ein funktionierendes Kontrollsystem zur Hintanhaltung von Arbeitszeitüberschreitungen darzulegen. Zusammenfassend stelle die Beschwerde

ein Schuldeingeständnis dar, da ja auch erst auf Grund der Strafanzeige die Arbeitgeber nach eigenen Angaben geeignete Maßnahmen getroffen hätten, um zukünftige Übertretungen zu verhindern.

IV. Das Verwaltungsgericht Wien führte am 07.04.2016 gemeinsam mit dem aufgrund derselben Anzeige gegen den weiteren handelsrechtlichen Geschäftsführer der C. gGmbH, Herrn Mag. B. anhängigen Beschwerdeverfahren VGW-042/063/376/2016, eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, an welcher die Vertreterin der Beschwerdeführer sowie ein Vertreter des Arbeitsinspektorates teilnahmen. Die belangte Behörde entschuldigte sich aus terminlichen Gründen. Im Zuge der mündlichen Verhandlung wurde Herr G. zeugenschaftlich einvernommen.

Der Zeuge machte folgende Aussage:

„Ich bin Mitarbeiter der C. und seit 10.02.2014 Leiter der mobilen Dienste der Region ... Es gibt in diesem Bereich sechs Sozialstationen. Die Sozialstation ... ist eine davon. Meine Aufgabe ist im Wesentlichen die wirtschaftliche Verantwortung und die disziplinierte Aufsicht über die Mitarbeiter.

Generell gebe ich zur Einhaltung des AZG folgendes an:

Die Leiter der Sozialstationen sind angewiesen, die Mitarbeiter nicht über 10 Stunden lang einzusetzen. Mittlerweile werden in den Dienstplänen auch nur mehr maximal neun Stunden geplant. Damit wurde im Oktober 2014 bereits begonnen, die Durchsetzung hat allerdings längere Zeit in Anspruch genommen. Seit Herbst 2015 ist die Neun-Stunden-Regelung komplett durchgesetzt. Im Dienstplanungssystem wird die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden stets erfasst und kontrolliert. Wenn Arbeitszeitüberschreitungen vorkommen, werden die Leitungen von mir verwarnet. Überschreitungen der vorgesehenen Arbeitszeit können durch Wegzeiten vorkommen bzw. durch besonderen Kundenbedarf (z.B. Rettungseinsätze, höherer Betreuungsaufwand).

Im Tatzeitraum haben sehr viele unglückliche Umstände zu den vorliegenden Überschreitungen geführt. Im September 2014 wurde das komplette Leitungsteam der Station ... ausgetauscht. Wir hatten zudem einen erhöhten Kundenansturm seitens des FSW, den wir nicht abwenden konnten, das war ab Herbst. Es gab oft den ausdrücklichen Kundenwunsch von der C. betreut zu werden. Zusätzlich wurden wir von den Mitarbeitern mit vielen Krankmeldungen überhäuft.

Aufgrund der gegenständlichen Strafverfahren wurde ein zusätzliches Maßnahmenpaket getroffen. Wir haben die Leiter nochmals auf die Einhaltung des AZG hingewiesen, und besprochen, wie Dienstpläne künftig zu erstellen sind, damit es im Regelbetrieb nicht mehr zu Arbeitszeitüberschreitungen kommen kann. Wir kooperieren nunmehr auch innerhalb der Region zwischen den Sozialstationen und kann bei Bedarf auch Personal von einer Sozialstation an eine andere verborgt werden.

Es war zum Tatzeitpunkt wirklich eine Sondersituation, die mich auch extra herausgefordert hat. Wir haben sofort nach neuem Personal gesucht. Zusätzlich wurden auch Personaldienstleister herangezogen, die uns Personal bereitgestellt haben.

Beim Zeitwertkonto handelt es sich um die Möglichkeit für Mitarbeiter Über- und Mehrstunden, anstatt sie ausbezahlt zu bekommen, anzusparen und sich dafür längere Zeit frei zu nehmen, dies bis zu einem Monat. Diese Möglichkeit wird zunehmend gerne angenommen.

Bei besonderen Situationen (z.B. Rettungseinsätze) entscheiden die Mitarbeiter vor Ort, ob sie länger bleiben und melden das dann im Nachhinein der Stationsleitung. Ebenso bei den Wegzeiten. Diese sind pauschal vorgegeben, ist aber selbst steuerbar, wenn der Mitarbeiter einmal länger braucht. Im vorliegenden Fall waren sehr viele Überschreitungen aufgrund der Wegzeit, dies aus den verschiedensten Gründen (im Stau gestanden, Bus weggefahren, etc.).“

V. Auf Grund des Akteninhalts und des durchgeführten Ermittlungsverfahrens steht folgender Sachverhalt fest:

Der Beschwerdeführer ist seit 15.03.2013 handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. (...) gemeinnützige GmbH.

Im Zeitraum zwischen 01. November 2014 und 28. Februar 2015 wurden die Mitarbeiter der Sozialstation ... der C. gGmbH Di. F., Jo. BU., Ch. SR., Ha. E., Ia. BR., I. BA., Fe. IM., Me. V., An. ML., Fa. AB., Co. AV., Re. SCH., M. BR., Cl. KA., I. KL., Da. LU., S. L., K. R., D. H., J. LI., Cl. BI. und Ra. BE.

an den im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses genannten Tagen im dort genannten Umfang von jeweils mehr als 10 Stunden am Tag beschäftigt.

Im August bzw. September 2014 war es an der Station ... zu personellen Veränderungen (Austausch des gesamten Leitungsteams) gekommen. Gleichzeitig bestand eine erhöhte Nachfrage seitens der Kunden und waren vermehrte Krankenstände zu verzeichnen (bei ca. 50 Mitarbeitern im Oktober 2014: 973 Krankenstandstunden, im November 2014: 260 Krankenstandstunden, im Dezember 2014: 314 Krankenstandstunden, im Jänner 2015: 615 Krankenstandstunden).

Im Frühjahr 2015 wurde für die Sozialstation ... ein Maßnahmenpaket geschnürt, welches folgende Punkte enthielt:

- die Führungskräfte erhalten bei den monatlich stattfindenden Jours Fixes eingehend und wiederholt Schulungen im Bereich des AZG und sämtlicher Richtlinien
- sämtliche MitarbeiterInnen werden in regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen über die Bestimmungen des AZG informiert
- ungeachtet bereits erfolgter Personalaufstockungen wird weiterhin nach Personal gesucht
- Es erfolgen tägliche Überprüfungen der Arbeitszeit
- In der Einsatzplanung werden nunmehr maximal neun (statt bisher zehn) Einsatzstunden veranschlagt werden.
- Die Kooperation der insgesamt neun Sozialstationen der Region ... wurde insofern intensiviert, als eine Sozialstation bei Personalengpässen nunmehr auch auf MitarbeiterInnen anderer Sozialstationen zurückgreifen kann
- Es finden laufend Klausuren mit den SozialstationsleiterInnen der Region ... zu den Themen AZG, Richtlinien und Einsatzplanung statt

VI. Zu diesen Feststellungen gelangte das erkennende Gericht aufgrund des diesbezüglich unbestrittenen Akteninhaltes sowie des Vorbringens der Beschwerdeführer selbst und der unbedenklichen Aussage des im Zuge der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen.

VII. Maßgebliche Rechtsvorschriften:

§ 9 Abs. 1 AZG samt Überschrift lautet:

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

§ 9. (1) Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten, sofern die Abs. 2 bis 4 nicht anderes bestimmen. Diese Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.

Nach § 28 Abs. 2 Z 1 AZG sind Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 2, § 7, § 8 Abs. 1, 2 oder 4, § 9, § 12a Abs. 5, § 18 Abs. 2 oder 3, § 19a Abs. 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 hinaus einsetzen, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer

Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro zu bestrafen.

Punkt C.4.1 des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich für 2014 (sowie gleichlautend für 2015) lautet:

C.4.1. Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollbeschäftigte maximal 9 Stunden. An Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollbeschäftigte 38 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bis zu 48 Stunden.

Durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage regelmäßig verteilt wird.

Ebenfalls durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn in der Betriebsvereinbarung ein Dienstplanmodell verankert wurde, durch das im Durchrechnungszeitraum mehrtägig zusammenhängende Freizeitperioden möglich werden, zuschlagsfrei bleibt diese 10. Stunde nur, wenn sie im Dienstplan vereinbart wurde.

Punkt 6.2.3. der Betriebsvereinbarung der C. gGmbH, für den Bereich der mobilen Dienste 2014 lautet:

6.2.3. Mobile Dienste

Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2014:

Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage regelmäßig verteilt wird.

Ebenfalls kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn im Dienstplan innerhalb von 2 Wochen vor oder nach dem 10 Stundendienst eine zumindest 3 Tage zusammenhängende Freizeitperiode vorgesehen ist.

Punkt 6.2.3. der Betriebsvereinbarung der C. gGmbH, für den Bereich der mobilen Dienste 2015 lautet:

6.2.3. Mobile Dienste

Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2015:

Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern die Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage regelmäßig verteilt wird.

Ebenfalls kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn im Dienstplan innerhalb von 2 Wochen vor oder nach dem 10 Stundendienst eine zumindest 3 Tage zusammenhängende Freizeitperiode oder eine

zusätzliche (zu C.4.2) Freizeitperiode von 2 zusammenhängenden Tagen vorgesehen ist.

VIII. Rechtliche Beurteilung:

Das Zustandekommen der gegenständlichen Arbeitszeitüberschreitungen in der Sozialstation ... im Tatzeitraum, und somit der objektive Tatbestand der dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen, wurde grundsätzlich nicht bestritten.

Der Beschwerdeführer hat auch weder behauptet noch bescheinigt, dass zum Tatzeitraum ein wirksames innerbetriebliches Kontrollsystem zur Hintanhaltung von Arbeitszeitüberschreitungen eingerichtet gewesen wäre. Demgegenüber wurde in der Folge erst im Frühjahr 2015, also nach dem (insgesamt immerhin vier Monate umfassenden) Tatzeitraum ein entsprechendes Maßnahmenpaket umgesetzt. Welche Hindernisse einer schnelleren Umsetzung von Maßnahmen wie etwa Schulungen und Informationen der Mitarbeiter über die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sowie deren Kontrolle entgegengestanden wären, ist nicht ersichtlich.

Dass außerordentliche Umstände im Herbst bzw. Winter 2014 die gegenständlichen Arbeitszeitüberschreitungen an der Sozialstation ... mit verursacht haben, steht nach dem Ergebnis des durchgeführten Ermittlungsverfahrens fest und war auch ebenso wie der Umstand, dass aufgrund der vorliegenden Betriebsvereinbarungen von einer Normalarbeitszeit von zehn Stunden auszugehen war, im Rahmen der Strafbemessung, zu berücksichtigen. Dazu war jedoch zu bemerken, dass von Arbeitgeberseite auf die angezeigten Schwierigkeiten offenkundig erst mit erheblicher Verzögerung reagiert wurde. Die personellen Veränderungen traten bereits mehrere Monate vor dem Tatzeitraum ein, und auch die (im Übrigen während der kälteren Jahreszeit nicht völlig unvorhersehbare) gestiegene Zahl an Krankenständen erreichte offenbar bereits im Oktober 2014 einen Höhepunkt und war im Tatzeitraum schon wieder rückläufig. Die Umstände, dass während der kälteren Jahreszeit Transportwege witterungsbedingt mehr Zeit in Anspruch nehmen (wobei das Wetter im Zeitraum zwischen November 2014 und Februar 2015 auch ungewöhnlich milde war) bzw., dass Klienten anfälliger für Infekte und psychische

Verstimmungen sind, wären aufgrund ihrer Vorhersehbarkeit bereits bei der Planung der Arbeitszeiten zu berücksichtigen gewesen.

Dass Arbeitnehmer in Pflegeberufen aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit ihrer Klientel über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig Arbeiten über das gesetzlich zulässige Ausmaß hinaus zu verrichten haben (gegenständlich wurde innerhalb von vier Monaten von 22 Arbeitnehmern an insgesamt 193 Arbeitstagen die gesetzlich zulässige Arbeitszeit überschritten!) steht dem besonderen Schutzinteresse dieser Berufsgruppe diametral entgegen und ist unbedingt abzulehnen. Wenn der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang darauf verweist, dass 12 der 22 Arbeitnehmer im Beobachtungszeitraum lediglich höchstens fünf Arbeitszeitüberschreitungen zu verbuchen hätten, so ist ihm entgegenzuhalten, dass betriebliche Abläufe so zu organisieren sind, dass Arbeitszeitüberschreitungen überhaupt nicht vorkommen. Es obliegt diesbezüglich – sowie auch im Interesse der zu Betreuenden - dem Arbeitgeber, neue Klienten nur nach Maßgabe der vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten anzunehmen.

In subjektiver Hinsicht war von fahrlässiger Begehung auszugehen; Hinweise auf eine vorsätzliche Begehung liegen nicht vor.

Zur Strafbemessung:

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

Gemäß § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 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 Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Durch die Verletzung der verfahrensgegenständlichen Verwaltungsvorschriften wurde das öffentliche Interesse an der Vermeidung von Belastungen von

Arbeitnehmern in psychischer und physischer Hinsicht nicht bloß unerheblich beeinträchtigt.

Das Verschulden des Beschwerdeführers kann ebenfalls nicht als geringfügig angesehen werden, weil weder hervorgekommen ist noch aufgrund der Tatumstände anzunehmen war, dass die Einhaltung der verletzen Vorschrift eine besondere Aufmerksamkeit erfordert habe, oder dass die Verwirklichung des Tatbestandes aus besonderen Gründen nur schwer hätte vermieden werden können.

Der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit des Beschwerdeführers wurde bereits im behördlichen Verfahren berücksichtigt. Als mildernd zu werten war zudem die fahrlässige Begehung. Darüber hinaus wurde auch der im Einspruch gegen die Strafverfügung der belangten Behörde geltend gemachte Umstand berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer irrtümlich davon ausgegangen war, der Mitgesellschafter Herr Mag. B. sei zum verantwortlichen Beauftragten u.a. für die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bestellt worden und er selbst wäre deshalb für diese Belange nicht verantwortlich. Erschwerend war die mehrfache Verwirklichung des Straftatbestandes.

Der Beschwerdeführer machte auch im Beschwerdeverfahren keine Angaben zu seinen Einkommens- und Vermögensverhältnissen. Der behördlichen Einschätzung seiner Verhältnisse als durchschnittlich konnte demnach nicht entgegengetreten werden.

Insofern, als die Beschwerde geltend macht, dass bei der Strafbemessung gegenständlich auf das Ausmaß der Arbeitszeitüberschreitung bei jedem einzelnen Delikt abzustellen gewesen wäre, kommt ihr Berechtigung zu.

Angesichts dieser Strafbemessungsgründe sowie des für die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen vorgesehenen Strafrahmens erscheinen demnach die nunmehr verhängten, nach dem Ausmaß der jeweiligen Arbeitszeitüberschreitungen gewichteten Strafen angemessen.

Im Hinblick auf die nunmehr herabgesetzten Geldstrafen waren auch die Ersatzfreiheitsstrafen entsprechend herabzusetzen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die angeführten Gesetzesbestimmungen.

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.

B e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung des Erkenntnisses durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabegebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt für Gebühren, Verkehrsteuern und Glücksspiel zu entrichten. Ein diesbezüglicher Beleg ist der Eingabe anzuschließen.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. Al-Hachich