

TE Vwgh Erkenntnis 2011/6/29 2011/02/0155

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.06.2011

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
60/01 Arbeitsvertragsrecht;
60/02 Arbeitnehmerschutz;

Norm

ASchG 1994 §118 Abs3;
ASchG 1994 §130 Abs5 Z1;
AVRAG 1993 §10 Abs1;
BArbSchV 1994 §83 Abs3;
VStG §5 Abs1;
VStG §9;
1. VStG § 5 heute
2. VStG § 5 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VStG § 5 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2018
1. VStG § 9 heute
2. VStG § 9 gültig ab 05.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2008
3. VStG § 9 gültig von 01.01.2002 bis 04.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2001
4. VStG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
5. VStG § 9 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Gall und die Hofräte Dr. Beck und Dr. Köller als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Becker, über die Beschwerde des M H in H, vertreten durch Hochleitner Ransmayr Rechtsanwälte in 4070 Eferding, Kirchenplatz 8, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates des Landes Oberösterreich vom 7. April 2011, Zl. VwSen-281307/16/KI/Pe, betreffend Übertretung arbeitnehmerschutzrechtlicher Bestimmungen, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Aus der Beschwerde und der ihr beigelegten Ablichtung des mit ihr angefochtenen Bescheides ergibt sich Folgendes:

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde den Beschwerdeführer für schuldig erachtet, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, somit als gemäß § 9 VStG Verantwortlicher der M GmbH zu verantworten, dass am 8. August 2010 gegen 7.35 Uhr der Arbeitnehmer der M GmbH R auf der Baustelle in E Dacharbeiten an dem Gebäude mit einer Traufenhöhe von ca. 5,5 m an der Absturzstelle und einer Dachneigung von ca. 35 Grad ohne entsprechende Schutzeinrichtungen (Schutzgerüst, Sicherheitsgeschirr etc.) ausgeführt habe, sodass er abgestürzt und gravierend verletzt worden sei, dies obwohl bei Arbeiten auf Dächern mit einer Neigung von mehr als 20% und einer Absturzhöhe von mehr als 3 m geeignete Schutzeinrichtungen vorhanden sein müssten, die den Absturz von Menschen, Materialien und Geräten in sicherer Weise verhinderten, wie insbesondere Dachfanggerüste. Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde den Beschwerdeführer für schuldig erachtet, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer, somit als gemäß Paragraph 9, VStG Verantwortlicher der M GmbH zu verantworten, dass am 8. August 2010 gegen 7.35 Uhr der Arbeitnehmer der M GmbH R auf der Baustelle in E Dacharbeiten an dem Gebäude mit einer Traufenhöhe von ca. 5,5 m an der Absturzstelle und einer Dachneigung von ca. 35 Grad ohne entsprechende Schutzeinrichtungen (Schutzgerüst, Sicherheitsgeschirr etc.) ausgeführt habe, sodass er abgestürzt und gravierend verletzt worden sei, dies obwohl bei Arbeiten auf Dächern mit einer Neigung von mehr als 20% und einer Absturzhöhe von mehr als 3 m geeignete Schutzeinrichtungen vorhanden sein müssten, die den Absturz von Menschen, Materialien und Geräten in sicherer Weise verhinderten, wie insbesondere Dachfanggerüste.

Er habe dadurch eine Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 5 Z 1 ASchG und § 118 Abs. 3 ASchG iVm § 83 Abs. 3 Bauarbeiterschutverordnung (BauV) begangen, wofür über ihn eine Geldstrafe von EUR 2.000,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 93 Stunden) verhängt wurde. Er habe dadurch eine Verwaltungsübertretung gemäß Paragraph 130, Absatz 5, Ziffer eins, ASchG und Paragraph 118, Absatz 3, ASchG in Verbindung mit Paragraph 83, Absatz 3, Bauarbeiterschutverordnung (BauV) begangen, wofür über ihn eine Geldstrafe von EUR 2.000,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 93 Stunden) verhängt wurde.

In der Begründung stellte die belangte Behörde folgenden Sachverhalt fest:

"Der (Beschwerdeführer) ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der M GmbH mit Sitz in H. Sein Betrieb hat ca. 50 Mitarbeiter. Neben dem (Beschwerdeführer) gibt es im Betrieb noch drei weitere Bauleiter. Die Bauleiter sind verantwortlich für die Anbotslegung, die Baustellenkalkulation und die Baustellenleitung. Angebote können von den Bauleitern selbständig gelegt werden. Der (Beschwerdeführer) wird bei Vertragsabschluss informiert. Allerdings können auch die Arbeitnehmer direkt von der Kundschaft Aufträge annehmen und wird der (Beschwerdeführer) bzw. der Betrieb im Nachhinein davon verständigt. Während der Bauleiter die Baustellenvorbereitung durchführt, ist der Vorarbeiter direkt an der Baustelle verantwortlich, auch für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Für die konkrete Baustelle gab es keinen Bauleiter, weil der (Beschwerdeführer) nichts von der Baustelle wusste. Er ist erst am Vorfalstag nach dem Unfall telefonisch informiert worden. Es kommt öfters vor, dass Arbeitnehmer selbst zur Baustelle kommen, Arbeiten durchführen und erst im Nachhinein der (Beschwerdeführer) hiervon verständigt wird. Der Arbeiter nimmt das Material vom Lager selbständig mit, das Werkzeug hat er immer bei sich im Firmenbus und es füllt der Arbeiter erst nach der Arbeit den Stundenzettel aus und gibt ihn in der Firma ab. Insbesondere was die Arbeiter am Wochenende und während des Betriebsurlaubes machen, steht nicht im Einflussbereich des (Beschwerdeführer) und erfährt er erst dann im Nachhinein von den Arbeiten. Der 9.8.2010 war der erste Tag des Betriebsurlaubes. Der Betriebsurlaub war von 9. bis 13.8.2010 angesetzt. Es wird immer in der Woche, in der der Feiertag (15.8.) liegt, der Betriebsurlaub durchgeführt. Es gab für die Baustelle eine Anfrage hinsichtlich Materialbeistellung, hinsichtlich Arbeiten jedoch nicht.

H ist seit 1975 in der (H GmbH) als Zimmerer und als Vorarbeiter beschäftigt. Zur gegenständlichen Baustelle wurde der Vorarbeiter vom Bauherrn persönlich verständigt und ist er auf dessen Anruf hin dorthin gefahren. Es sollte das Dach umgedeckt werden, also so ein Kaltdach hergestellt werden. Auch waren die Sparren und die Lattung zu erneuern. Es sollte eigentlich mit dieser Baustelle schon vorher, nämlich am 4.8.2010 begonnen werden, allerdings wurde wegen des schlechten Wetters, nämlich Regen, der Beginn verschoben. Da die Mitarbeiter R und K ebenfalls wie H nicht auf Urlaub waren, hat sie H am Sonntag angerufen, ob sie mit ihm auf die Baustelle fahren und wurde mit den Arbeiten am 9.8.2010 in der Früh begonnen. Auch wurde von H das Material von der Firma bestellt und sollte dies am Vormittag zur Baustelle gebracht werden. Mit der Lieferung sollten auch die Sicherheitseinrichtungen (nämlich Schutzeinrichtungen, Schutzgitter und ein Gerüst) mitgeliefert werden. Das Material war bereits in der Firma

bereitgestellt, weil ja die Arbeiten schon einige Tage vorher hätten begonnen werden sollen. Weil das entsprechende Material in der Früh noch nicht angeliefert war, wurde ohne Sicherungen mit den Arbeiten begonnen. Es wurden die Dachziegel entfernt, wobei mit dem Abdecken bereits der Bauherr begonnen hatte. Der Arbeitnehmer R wollte einige Dachlatten entfernen. Dabei ist eine Latte durchgebrochen und der Arbeitnehmer stürzte vom Dach. Die Dachneigung betrug ca. 30 Grad, die Traufenhöhe ca. 5,5 m. Das Angebot wurde vom Bauherrn sowohl über Material als auch die Arbeiten bei der Firma eingeholt, allerdings nicht vom Vorarbeiter gelegt. Die Baustelle ging auf Rechnung der (M GmbH). Der (Beschwerdeführer) kennt nicht jede Baustelle. Er kommt selten auf Baustellen. Auch gibt es Baustellen, für die kein Baustellenleiter zugeteilt ist, dann ist allein der Vorarbeiter für die Baustelle verantwortlich. Laufende Schulungen gibt es in der Firma nicht. Das Wissen und die Erfahrung hat der Vorarbeiter von der Berufsschule und von seinem Vorgänger, nämlich vom Polier, erworben. Der Arbeitnehmer R begann erst im Mai 2010 bei der Firma des (Beschwerdeführer). Zum Arbeitseintritt bekam er im Firmenbüro von einer Bürokraft eine Unterweisung. Diese umfasste eine generelle Sicherheitsunterweisung. H wurde einer Maurerpartie zugewiesen. Nur weil Betriebsurlaub war und die anderen Arbeitnehmer auf Urlaub waren, erklärte er sich bereit, mit dem Vorarbeiter H bei den Dacharbeiten an der konkreten Baustelle zu helfen. Für die konkrete Baustelle wurde der Arbeitnehmer R nicht unterwiesen. Die Stundenzettel werden in der Regel vom Polier ausgefüllt und im Büro abgegeben.

Hinsichtlich der Urlaubseinteilung sind die Arbeitnehmer sehr flexibel und weiß der (Beschwerdeführer) oft gar nicht, ob die Arbeitnehmer tatsächlich auf Urlaub sind oder nicht. Auch weiß er nicht immer, ob die Arbeitnehmer auf einer Baustelle sind bzw. auf welcher Baustelle sie sich befinden. Die Stunden werden im Nachhinein abgerechnet. Die Stundenzettel werden dann im Büro abgegeben.

Zum Zeitpunkt des Unfalles und der Unfallserhebung war kein Gerüst auf der Baustelle vorhanden. Es war auch kein Gerüst zur Aufstellung vorbereitet. Auch wurde kein Anseilschutz verwendet. Die Eindeckung des Daches hätte länger als einen Tag in Anspruch genommen.

Der (Beschwerdeführer) hat ein Einkommen von ca. monatlich netto 2.000 Euro und er ist sorgepflichtig für zwei Kinder."

Beweiswürdigend verwies die belangte Behörde auf die Aktenlage und die Angaben der vernommenen Personen. Aus der Aussage des Beschwerdeführers habe sich ergeben, dass dieser vom Arbeitsbeginn am 9. August 2010 nichts gewusst habe, er allerdings generell über die Baustelle Bescheid gewusst habe, weil es auch ein Anbot gegeben habe.

Nach Darstellung der Rechtslage ging die belangte Behörde davon aus, dass der dem Beschwerdeführer angelastete Tatbestand in objektiver Weise erfüllt sei. In subjektiver Hinsicht sei unter anderem davon auszugehen, dass den Beschwerdeführer nicht entlasten könne, dass er von der Baustelle nichts gewusst habe bzw. dass im Betrieb Betriebsurlaub gewesen sei. Der Beschwerdeführer wisse auch sonst nicht genau, ob und wo seine Arbeitnehmer im Urlaub oder auch an den Wochenenden arbeiteten. Die Stundenabrechnung erfolge im Nachhinein durch die Abgabe der Stundenzettel. Auch gebe es nicht für jede Baustelle ein Angebot. Der Beschwerdeführer habe weder die Baustelle noch den Baubeginn gekannt, weshalb von einem konkreten Kontrollsystem keine Rede sein könne. Ein Kontrollsystem müsse insbesondere auch für den Fall Platz greifen, dass Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb auf Grund eigenmächtiger Handlungen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften verstießen. Das Kontrollsystem soll verhindern, dass gegen das Wissen und gegen den Willen des Arbeitgebers Arbeitnehmer Handlungen vornähmen und Arbeitnehmerschutzvorschriften außer Acht ließen. Der Beschwerdeführer hätte auch für die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes Sorge tragen müssen, wenn Arbeitnehmer während desurlaubes oder seiner Abwesenheit tätig würden.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Unter Verweis auf § 10 Abs. 1 AVRAG sieht der Beschwerdeführer in einer arbeitnehmerschutzrechtlichen Kontrolle durch den Arbeitgeber während eines Betriebsurlaubes eine Unvereinbarkeit mit "den grundsätzlichen Vorgaben des Gesetzes und der Menschenwürde". Ein Betriebsurlaub sei als geeignete Maßnahme im Sinne der Zielsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu qualifizieren. Unter Verweis auf Paragraph 10, Absatz eins, AVRAG sieht der Beschwerdeführer in einer arbeitnehmerschutzrechtlichen Kontrolle durch den Arbeitgeber während eines Betriebsurlaubes eine Unvereinbarkeit mit "den grundsätzlichen Vorgaben des Gesetzes und der Menschenwürde". Ein

Betriebsurlaub sei als geeignete Maßnahme im Sinne der Zielsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu qualifizieren.

Abgesehen davon, dass der Beschwerdeführer mit diesem Argument nichts zur Sache vorbringt, hat die Bestimmung des § 10 Abs. 1 AVRAG keine spezifisch arbeitnehmerschutzrechtlichen Aspekte - nämlich den Arbeitnehmer vor Gefahren zu schützen (vgl. das Erkenntnis vom 5. August 2009, Zl. 2008/02/0127) - im Auge (vgl. OGH vom 20. Dezember 2006, 9 ObA 109/06d). Abgesehen davon, dass der Beschwerdeführer mit diesem Argument nichts zur Sache vorbringt, hat die Bestimmung des Paragraph 10, Absatz eins, AVRAG keine spezifisch arbeitnehmerschutzrechtlichen Aspekte - nämlich den Arbeitnehmer vor Gefahren zu schützen vergleiche , das Erkenntnis vom 5. August 2009, Zl. 2008/02/0127) - im Auge vergleiche , OGH vom 20. Dezember 2006, 9 ObA 109/06d).

Weiter wird in der Beschwerde vorgebracht, es sei auf Grund des bestehenden Betriebsurlaubes nicht vorhersehbar gewesen, dass Arbeiten auf einer Baustelle durchgeführt wurden. Dem Beschwerdeführer könne daher kein fahrlässiges Verhalten vorgeworfen werden.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Satz 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt.

Nach § 5 Abs. 1 Satz 2 VStG ist Fahrlässigkeit 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. Nach Paragraph 5, Absatz eins, Satz 2 VStG ist Fahrlässigkeit 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.

Nach der Rechtsprechung ist es unter dem Gesichtspunkt des § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG im Hinblick auf ein das Verschulden ausschließendes "wirksames Kontrollsystem" etwa nicht ausreichend, dass auf einzelnen Baustellen Bauleiter bzw. Vorarbeiter und Poliere mit der Überwachung der Einhaltung an Ort und Stelle verantwortlich sind bzw. vom verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen mindestens wöchentliche Kontrollen durchgeführt werden; ferner ist auch die Erteilung von Anordnungen (Weisungen) und Schulungen nicht ausreichend. Für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems ist es erforderlich unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, das heißt sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden. Stichprobenartige Überprüfungen der Baustelle und die Erteilung von Weisungen für das geforderte Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems zur Hintanhaltung von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften reichen nicht aus, gleiches gilt für eine Verwarnung für einen festgestellten Verstoß. Gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften hat das entsprechende Kontrollsystem Platz zu greifen. Schon deshalb kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. etwa das oben zitierte Erkenntnis vom 5. August 2009). Nach der Rechtsprechung ist es unter dem Gesichtspunkt des Paragraph 5, Absatz eins, zweiter Satz VStG im Hinblick auf ein das Verschulden ausschließendes "wirksames Kontrollsystem" etwa nicht ausreichend, dass auf einzelnen Baustellen Bauleiter bzw. Vorarbeiter und Poliere mit der Überwachung der Einhaltung an Ort und Stelle verantwortlich sind bzw. vom verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen mindestens wöchentliche Kontrollen durchgeführt werden; ferner ist auch die Erteilung von Anordnungen (Weisungen) und Schulungen nicht ausreichend. Für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems ist es erforderlich unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der

Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, das heißt sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden. Stichprobenartige Überprüfungen der Baustelle und die Erteilung von Weisungen für das geforderte Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems zur Hintanhaltung von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften reichen nicht aus, gleiches gilt für eine Verwarnung für einen festgestellten Verstoß. Gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften hat das entsprechende Kontrollsystem Platz zu greifen. Schon deshalb kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten vergleiche , etwa das oben zitierte Erkenntnis vom 5. August 2009).

Von einem wirksamen Kontrollsystem irgendeiner Art kann im vorliegenden Fall keine Rede sein, das Bestehen eines solchen wird nicht einmal in der Beschwerde behauptet. Demnach stellt sich die in der Beschwerde aufgeworfene Frage, ob der Umstand, dass die Verwaltungsübertretung während des Betriebsurlaubes erfolgte, für den Beschwerdeführer schuldbefreiend wirkt.

Nach den unbestrittenen Feststellungen können die Arbeitnehmer direkt von den Kunden Aufträge annehmen, die Arbeitnehmer fahren selbständig zu den Baustellen und führen Arbeiten durch, sie nehmen selbständig Material vom Lager mit, insbesondere stehen Arbeiten am Wochenende oder während des Betriebsurlaubes nicht im Einflussbereich des Beschwerdeführers, der von all dem im Nachhinein verständigt wird. Bei der konkreten Baustelle holte der Bauherr das Anbot bei der M GmbH ein, auf deren Rechnung auf der Baustelle gearbeitet wurde.

Nach diesen Feststellungen ist der Betrieb der M GmbH, deren handelsrechtlicher Geschäftsführer der Beschwerdeführer ist, derart organisiert, dass es dem Beschwerdeführer unmöglich ist, die Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften wirksam zu überwachen. Die den Arbeitnehmern gegebene Möglichkeit, von der Auftragsannahme bis zur Abwicklung vor allem auch in zeitlicher Hinsicht weitgehend selbständig tätig zu werden, ist mit den arbeitnehmerschutzrechtlichen Anforderungen an einen Arbeitgeber nicht in Einklang zu bringen. Nach weiteren - unbekämpften - Feststellungen befanden sich die drei auf der Baustelle tätigen Arbeitnehmer "nicht auf Urlaub", während "die anderen Arbeitnehmer auf Urlaub waren"; der Beschwerdeführer wisse "nicht immer, ob die Arbeitnehmer tatsächlich auf Urlaub sind oder nicht." Bei dieser Betriebsorganisation musste der Beschwerdeführer auch während des hier in Rede stehenden Betriebsurlaubes damit rechnen, dass Arbeitnehmer in Erfüllung von Verpflichtungen der M GmbH auf Baustellen tätig werden, zumal auch nicht behauptet wurde, dass den Arbeitnehmern dies untersagt worden wäre.

Selbst wenn davon ausgeht, dass - wie der Beschwerdeführer im Rahmen der Verfahrensrüge vorbringt - während des Betriebsurlaubes sowohl der Beschwerdeführer als auch alle anderen Mitarbeiter abwesend hätten sein sollen, musste er bei einer solchen Betriebsorganisation mit einem eigenmächtigen Handeln seiner Arbeitnehmer rechnen, weil er von Arbeiten immer erst im Nachhinein verständigt wurde.

Davon ausgehend ist die vorliegende Übertretung nach der dargestellten Judikatur dem Beschwerdeführer auch subjektiv vorwerfbar, weil eben gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern das entsprechende Kontrollsystem Platz zu greifen hat. Der Beschwerdeführer durfte nicht darauf vertrauen, dass während des Betriebsurlaubes keine Arbeiten für die M GmbH durchgeführt werden.

Da somit schon der Inhalt der Beschwerde erkennen lässt, dass die vom Beschwerdeführer behauptete Rechtsverletzung nicht vorliegt, war die Beschwerde ohne weiteres Verfahren gemäß § 35 Abs. 1 VwGG in nichtöffentlicher Sitzung als unbegründet abzuweisen. Da somit schon der Inhalt der Beschwerde erkennen lässt, dass die vom Beschwerdeführer behauptete Rechtsverletzung nicht vorliegt, war die Beschwerde ohne weiteres Verfahren gemäß Paragraph 35, Absatz eins, VwGG in nichtöffentlicher Sitzung als unbegründet abzuweisen.

Wien, am 29. Juni 2011

Schlagworte

Verantwortung für Handeln anderer Personen Besondere Rechtsgebiete Arbeitsrecht Arbeiterschutz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2011020155.X00

Im RIS seit

26.07.2011

Zuletzt aktualisiert am

22.09.2011

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at