

TE Lvwg Erkenntnis 2017/7/25 LVwG-S-887/001-2017

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.07.2017

Entscheidungsdatum

25.07.2017

Norm

AZG §9

AZG §12 Abs1

AZG §28 Abs2

1. AZG § 9 heute
 2. AZG § 9 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018
 3. AZG § 9 gültig von 01.01.2018 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/2017
 4. AZG § 9 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2016
 5. AZG § 9 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2007
 6. AZG § 9 gültig von 01.07.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2006
 7. AZG § 9 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1999
 8. AZG § 9 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
 9. AZG § 9 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
 10. AZG § 9 gültig von 01.01.1997 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1997
 11. AZG § 9 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994
-
1. AZG § 12 heute
 2. AZG § 12 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018
 3. AZG § 12 gültig von 01.01.2016 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015
 4. AZG § 12 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
 5. AZG § 12 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994
-
1. AZG § 28 heute
 2. AZG § 28 gültig ab 31.05.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 19/2025
 3. AZG § 28 gültig von 01.06.2022 bis 30.05.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2022
 4. AZG § 28 gültig von 01.09.2018 bis 31.05.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018
 5. AZG § 28 gültig von 01.08.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2017
 6. AZG § 28 gültig von 01.01.2017 bis 31.07.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2016
 7. AZG § 28 gültig von 15.06.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
 8. AZG § 28 gültig von 18.02.2016 bis 14.06.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015
 9. AZG § 28 gültig von 01.01.2016 bis 17.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015

10. AZG § 28 gültig von 17.12.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
11. AZG § 28 gültig von 30.11.2010 bis 16.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2010
12. AZG § 28 gültig von 01.01.2010 bis 29.11.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 149/2009
13. AZG § 28 gültig von 12.08.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 124/2008
14. AZG § 28 gültig von 01.01.2008 bis 11.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2007
15. AZG § 28 gültig von 11.04.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2006
16. AZG § 28 gültig von 01.07.2006 bis 10.04.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2006
17. AZG § 28 gültig von 05.05.2005 bis 30.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 175/2004
18. AZG § 28 gültig von 01.01.2005 bis 04.05.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 159/2004
19. AZG § 28 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2004
20. AZG § 28 gültig von 01.08.2002 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2002
21. AZG § 28 gültig von 01.01.2002 bis 31.07.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
22. AZG § 28 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1999
23. AZG § 28 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
24. AZG § 28 gültig von 01.01.1997 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1997
25. AZG § 28 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat durch die Richterin

HR Dr. Grassinger über die Beschwerde von Herrn AM, ***, Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat durch die Richterin, HR Dr. Grassinger über die Beschwerde von Herrn AM, ***,

***, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Tulln vom 05. April 2017, Zl. TUS2-V-16 7049/5, betreffend Bestrafungen wegen Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) erkannt:

Der Beschwerde gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Tulln vom 05. April 2017, TUS2-V-16 7049/5, wird zu Spruchpunkte 1. und 2., teilweise dahingehend Folge gegeben, dass die zu diesen Spruchpunkten angedrohten Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 180 Stunden herabgesetzt werden.

Im Übrigen werden die Spruchpunkte 1. und 2. des bezeichneten Straferkenntnisses bestätigt.

Die Beschwerde betreffend Spruchpunkt 3. des Straferkenntnisses der Bezirkshauptmannschaft Tulln vom 05. April 2017, TUS2-V-16 7049/5, wird abgewiesen. Das Straferkenntnis wird in diesem Spruchpunkt vollinhaltlich bestätigt.

Der Beschwerdeführer hat als Beitrag zu den Kosten des Verfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich 20 % zu Spruchpunkt 3. verhängten Geldstrafe, somit € 65,-, zu zahlen.

Die ordentliche Revision gegen dieses Erkenntnis ist ausgeschlossen.

Rechtsgrundlagen:

§ 50 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) Paragraph 50, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG)

§ 52 Abs. 1 und 2 VwGVG Paragraph 52, Absatz eins und 2 VwGVG

§ 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) iVm Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) iVm

Art. 133 Abs 4 Bundesverfassungsgesetz (B-VG) Artikel 133, Absatz 4, Bundesverfassungsgesetz (B-VG)

Entscheidungsgründe:

Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Tulln vom 05. April 2017,

TUS2-V-16 7049/5, wurde über den Beschwerdeführer Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Tulln vom 05. April 2017, , TUS2-V-16 7049/5, wurde über den Beschwerdeführer

1.

wegen Übertretung des § 9 Abs. 1 AZG nach § 28 Abs. 2 Z 1 AZG eine Geldstrafe in der Höhe von € 1.065,00 verhängt und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 300 Stunden angedroht, wegen Übertretung des Paragraph 9, Absatz eins, AZG nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, AZG eine Geldstrafe in der Höhe von € 1.065,00 verhängt und eine

Ersatzfreiheitsstrafe von 300 Stunden angedroht,

2.

wegen Übertretung des § 9 Abs. 1 AZG nach § 28 Abs. 2 Z 1 AZG eine Geldstrafe in der Höhe von € 1.015,00 verhängt und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 300 Stunden angedroht und wegen Übertretung des Paragraph 9, Absatz eins, AZG nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, AZG eine Geldstrafe in der Höhe von € 1.015,00 verhängt und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 300 Stunden angedroht und

3.

wegen Übertretung des § 12 Abs. 1 AZG nach § 28 Abs. 2 Z 3 AZG eine Geldstrafe in der Höhe von € 325,00 verhängt und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 30 Stunden angedroht. wegen Übertretung des Paragraph 12, Absatz eins, AZG nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer 3, AZG eine Geldstrafe in der Höhe von € 325,00 verhängt und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 30 Stunden angedroht.

Im Spruch dieses Straferkenntnisses wurde es als erwiesen angesehen, dass der Beschwerdeführer in ***, *** (Unternehmenssitz), als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als zur Vertretung nach außen berufenes Organ der MÖ Ges.m.b.H. zu verantworten hat, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeber den Arbeitnehmer DE, geb. ***, im Restaurant „Taverne Schloß ***, in ***,

gemäß der im Straferkenntnis angeführten Auflistung täglich mehr als 10 Stunden beschäftigt hat, obwohl die Tagesarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf (zwölf Arbeitszeitüberschreitungen),

den Arbeitnehmer DE, geb. ***, am bezeichneten Ort gemäß der im Straferkenntnis angeführten Auflistung wöchentlich mehr als 50 Stunden beschäftigt hat, obwohl die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten darf (vier Überschreitungen der zulässigen Wochenarbeitszeit) und

dem Arbeitnehmer DE, geb. ***, am genannten Ort keine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt hat (vier Überschreitungen).

In der dagegen fristgerecht und mit E-Mail eingebrachten Beschwerde führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass Herr DE seit 18 Jahren im Haus und in einer Führungsposition tätig sei sowie € 4500,- verdiene. Er bestehe keinesfalls auf seiner Arbeitszeit, da er sich ganz alleine und unabhängig diese selbst einteile und selbst verantworte.

Er zeige auch Verantwortung und dafür werde er auch richtig gut entlohnt. Die Aufzählung, wo er mehr als 10 Stunden/Tageshöchstarbeitszeit überschreite, laut elektronischer Aufzeichnung, sei für ihn keinesfalls relevant. Was den Beschwerdeführer nachdenklich mache, sei, dass genau am Tag der Beschwerdeerhebung wieder zwei Leute aus der Saison zurückgekommen und sechs Tage die Woche arbeiten hätten dürfen. 12 Stunden am Tag, das sei alles

okay und legal, in derselben Republik Österreich. Wäre DE in *** zum Arbeiten, hätten sie keinen so guten Mitarbeiter und die Behörde keine Arbeit.

Aber jeder Unternehmer sei auch selbst schuld, dass er sich das ausgesucht habe. Der Beschwerdeführer stehe weiterhin dazu und werde diesen Fall und die Vorgangsweise weiterhin beeinspruchen und bekämpfen.

Sie hätten bereits € 386.000,00 auch an die GKK und Lohnsteuer nachzahlen dürfen, „die 4500,00 Bruttolohn“ (wohl: könnten) „keinesfalls als all. in 40 + 10 Überstunden anerkannt werden sondern die 4500,00 als 40 Stunden.“

Die Frage werde am Ende nur sein, wer das Alles zahlen müsse, offenbar aber der Markt und die Kunden.

Der Beschwerdeführer bitte um Verständnis und seien nur sie bekannt, dass sie die besten Mitarbeiter in diesem Land ausbildeten. Deshalb verstehe der Beschwerdeführer das Straferkenntnis nicht.

Das Arbeitsinspektorat Krems als Partei im Verfahren hat zu den Beschwerdeausführungen im Rahmen des durch das erkennende Gericht gewährten Parteiengehörs mit Schriftsatz vom 24. April 2017, GZ 042-9/9-17/16, im Wesentlichen darauf verwiesen, dass der Beschwerdeführer die Übertretungen nach dem AZG nicht bestritten habe.

Vom Beschwerdeführer sei entgegen der Entscheidung VwGH 91/19/0270 vom 09.07.1992 nicht auf Grund eines entsprechenden Tatsachenvorbringens bzw. überhaupt dargetan worden, wie das zur Überwachung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften eingeführte Kontrollsystem hätte funktionieren sollen.

Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes stelle das Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen sowie das Informieren der Arbeitnehmer über die Regelarbeitszeit ohne eine entsprechend organisierte Kontrolle kein wirksames und funktionierendes Kontrollsystem dar.

Die zur Anzeige gebrachten Verwaltungsübertretungen würden nochmals bestätigt, und würde vom Arbeitsinspektorat das jeweilige beantragte Strafausmaß (diesem Antrag war durch das von der Behörde jeweils verfügte Strafausmaß entsprochen worden) aufrechterhalten.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat hierüber Folgendes erwogen:

Der Beschwerdeführer war zu den angelasteten Tatzeitpunkten handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit das nach außen vertretungsbefugte und strafrechtlich verantwortliche Organ der MÖ Ges.m.b.H. (Firmenbuch FN ***, Landesgericht St. Pölten, UID-Nr.: ***).

Eine rechtswirksame Bestellung eines strafrechtlich verantwortlichen Beauftragten für die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist vor den angelasteten Tatzeitpunkten nicht erfolgt.

Der Umstand, dass betreffend den Arbeitnehmer DE Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit (Soll: höchstens 10 Stunden) vorlagen, nämlich an zwölf bezeichneten Tagen eine Überschreitung von zwischen 1,5 Stunden und

5,5 Stunden, weiters die Tatsache, dass der Arbeitnehmer DE in der Kalenderwoche 49 68,5 Stunden, in der Kalenderwoche 50 79 Stunden, in der Kalenderwoche 51 67 Stunden und in der Kalenderwoche 53 60 Stunden (bei einem wöchentlichen Soll von jeweils höchstens 50 Stunden) beschäftigt war, sowie die Tatsache, dass dem Arbeitnehmer DE an vier bezeichneten Tagen nicht eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden nach Beendigung der Tagesarbeitszeit gewährt wurde, wurden vom Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt des Verfahrens vor der Behörde bzw. auch nicht mit seinen Beschwerdeausführungen bestritten.

Die Tatsache, dass es sich bei Herrn DE jedenfalls zu den angelasteten Tatzeitpunkten um einen Arbeitnehmer des vom Beschwerdeführer nach außen zu vertretenden Unternehmens, der MÖ Ges.m.b.H., handelte, ergab sich klar aus dem Akt der Behörde, wie auch aus den diesbezüglichen Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner schriftlichen Beschwerdeeingabe.

In rechtlicher Hinsicht wurde hierüber erwogen:

§ 9 Abs. 1 bis 5 Arbeitszeitgesetz (AZG) lauten: Paragraph 9, Absatz eins bis 5 Arbeitszeitgesetz (AZG) lauten:

„(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.“(1) Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten, sofern die Absatz 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.

(2) Die Tagesarbeitszeit darf im Falle des § 13b Abs. 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) zehn Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 4a Abs. 3 und 4 (Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 3 bis 6 (erhöhter Arbeitsbedarf), 8 Abs. 2 und 4 (Vor- und Abschlussarbeiten), 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs), § 18b Abs. 6 (Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen) und 19a Abs. 2 (Apotheken) zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist. (2) Die Tagesarbeitszeit darf im Falle des Paragraph 13 b, Absatz 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker) zehn Stunden überschreiten und in den Fällen der Paragraphen 4 a, Absatz 3 und 4 (Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Absatz 3 bis 6 (erhöhter Arbeitsbedarf), 8 Absatz 2 und 4 (Vor- und Abschlussarbeiten), 18 Absatz 2, (Betriebe des öffentlichen Verkehrs), Paragraph 18 b, Absatz 6, (Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen) und 19a Absatz 2, (Apotheken) zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

(3) Die Wochenarbeitszeit darf im Fall des § 4c (Dekadenarbeit) 50 Stunden überschreiten und in den Fällen der §§ 4a Abs. 4 (Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Abs. 2 bis 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), 13b Abs. 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker), 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19a Abs. 2 und 6 (Apotheken) 50 Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist. (3) Die Wochenarbeitszeit darf im Fall des Paragraph 4 c, (Dekadenarbeit) 50 Stunden überschreiten und in den Fällen der Paragraphen 4 a, Absatz 4, (Schichtarbeit), 5 (Arbeitsbereitschaft), 5a (besondere Erholungsmöglichkeiten), 7 Absatz 2 bis 5 (erhöhter Arbeitsbedarf), 13b Absatz 2 und 3 (Verlängerung der Arbeitszeit

für Lenker), 18 Absatz 3, (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19a Absatz 2 und 6 (Apotheken) 50 Stunden insoweit überschreiten, als dies nach diesen Bestimmungen zulässig ist.

(4) Ist nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Wochen zulassen. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 52 Wochen bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen zulassen.

(5) Abs. 4 ist nicht anzuwenden bei (5) Absatz 4, ist nicht anzuwenden bei

1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (§§ 5 und 7 Abs. 3), 1. Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (Paragraphen 5 und 7 Absatz 3),

2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (§§ 5a und 8 Abs. 4) 2. Verlängerung der Arbeitszeit bei besonderen Erholungsmöglichkeiten (Paragraphen 5 a und 8 Absatz 4),

3. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 13b Abs. 3 und 3. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß Paragraph 13 b, Absatz 3 und

4. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 19a Abs. 2. 4. Verlängerung der Arbeitszeit gemäß Paragraph 19 a, Absatz 2,

§ 12 Abs. 1 AZG lautet: Paragraph 12, Absatz eins, AZG lautet:

„(1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.“

§ 28 Abs. 2 AZG lautet: Paragraph 28, Absatz 2, AZG lautet:

„(2) Arbeitgeber, die

1. 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, § 18b Abs. 5 oder 6, § 19a Abs. 2 oder 6, § 20a Abs. 2 Z 1 oder § 20b Abs. 6 hinaus einsetzen]. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Paragraph 2, Absatz 2,, Paragraph 7,, Paragraph 8, Absatz eins, 2, oder 4, Paragraph 9,, Paragraph 12 a, Absatz 5,, Paragraph 18, , Absatz 2, oder 3, Paragraph 18 b, Absatz 5, oder 6, Paragraph 19 a, Absatz 2, oder 6, Paragraph 20 a, Absatz 2, Ziffer eins, oder Paragraph 20 b, Absatz 6, hinaus einsetzen;

2. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß § 11 Abs. 1, 3, 4 oder 5, § 18 Abs. 4, § 18d, § 18h oder § 19a Abs. 4 nicht gewähren; 2. Ruhepausen oder Kurzpausen gemäß Paragraph 11, Absatz eins, 3, 4, oder 5, Paragraph 18, Absatz 4,, Paragraph 18 d,, Paragraph 18 h, oder Paragraph 19 a, Absatz 4, nicht gewähren;

3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

a) die tägliche Ruhezeit, den Ausgleich für Ruhezeitverkürzungen sowie sonstige vorgeschriebene Ausgleichsmaßnahmen gemäß § 12 Abs. 1 bis 2d, § 18a, § 18b Abs. 1 und 3, § 18c Abs. 1, § 18d, § 18g, § 19a Abs. 8, § 20a

Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4) a) die tägliche Ruhezeit, den Ausgleich für Ruhezeitverkürzungen sowie , sonstige vorgeschriebene Ausgleichsmaßnahmen gemäß Paragraph 12, Absatz eins bis 2 d, , Paragraph 18 a,, Paragraph 18 b, Absatz eins und 3, Paragraph 18 c, Absatz eins,, Paragraph 18 d,, Paragraph 18 g,, Paragraph 19 a, Absatz 8,, Paragraph 20 a, , Absatz 2, Ziffer 2, oder Paragraph 20 b, Absatz 4,,

b)

Ruhezeitverlängerungen gemäß § 19a Abs. 4, 5 oder 8 oder § 20a Abs. 2

Z 2, oder Ruhezeitverlängerungen gemäß Paragraph 19 a, Absatz 4, 5, oder 8 oder Paragraph 20 a, Absatz 2, , Ziffer 2,, oder

c) die Gesamtruhezeit gemäß § 18b Abs. 4, nicht gewähren; c) die Gesamtruhezeit gemäß Paragraph 18 b, Absatz 4,, nicht gewähren;

4. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der Fahrzeit gemäß § 18i hinaus einsetzen 4. Arbeitnehmer über die Höchstgrenzen der Fahrzeit gemäß Paragraph 18 i, hinaus einsetzen;

5. Verordnungen gemäß § 12 Abs. 4, § 21 oder § 23 übertreten5. Verordnungen gemäß Paragraph 12, Absatz 4,, Paragraph 21, oder Paragraph 23, übertreten;

6. Bescheide gemäß § 11 Abs. 1, 5 und 6 nicht einhalten, oder6. Bescheide gemäß Paragraph 11, Absatz eins, 5 und 6 nicht einhalten, oder

7. keine Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 7, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 führen,7. keine Aufzeichnungen gemäß Paragraph 18 b, Absatz 7,, Paragraph 18 c, Absatz 2, sowie Paragraph 26, Absatz eins bis 5 führen,

sind, 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.“

Die Übertretungen nach §§ 12, 14, 16 AZG jeweils iVm§ 28 AZG sind Ungehorsamsdelikte. Hierbei trifft den Beschuldigten die Beweislast dafür, dass ihm die Einhaltung der objektiv verletzten Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden unmöglich war, und es ist seine Sache, initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht (vgl. VwGH vom 21.04.1998, 97/11/0284). Die Übertretungen nach Paragraphen 12, 14, 16, AZG jeweils in Verbindung mit Paragraph 28, AZG sind Ungehorsamsdelikte. Hierbei trifft den Beschuldigten die Beweislast dafür, dass ihm die Einhaltung der objektiv verletzten Verwaltungsvorschrift ohne sein Verschulden unmöglich war, und es ist seine Sache, initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht vergleiche VwGH vom 21.04.1998, 97/11/0284).

Dasselbe gilt für die gegenständlich dem Beschwerdeführer angelasteten Verwaltungsübertretungen.

Der Beschwerdeführer hat mit seinem Vorbringen die Verwirklichung der ihm angelasteten objektiven Tatbestände nicht bestritten.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Beschwerdefalles ist davon auszugehen, dass es sich bei den im angefochtenen Bescheid dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Übertretungen um Ungehorsamsdelikte handelt, denen zu Folge gemäß § 5 Abs. 1, zweiter Satz, VStG Fahrlässigkeit anzunehmen ist, sofern der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Bei der Beurteilung des vorliegenden Beschwerdefalles ist davon auszugehen, dass es sich bei den im angefochtenen Bescheid dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Übertretungen um Ungehorsamsdelikte handelt, denen zu Folge gemäß Paragraph 5, Absatz eins,, zweiter Satz, VStG Fahrlässigkeit anzunehmen ist, sofern der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Um mangelndes Verschulden im Sinne dieser Bestimmung glaubhaft zu machen, hätte der Beschwerdeführer konkrete Tatsachen vorbringen müssen, aus denen sich ergibt, dass er alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, um in dem von ihm nach außen zu vertretenden Unternehmen die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu vermeiden. Dazu gehört insbesondere die Errichtung eines Maßnahmen- und Kontrollsystems, das unter vorhersehbaren Umständen die Einhaltung unter anderem der Bestimmungen des AZG gewährleistet. Das Vorbringen (des Beschwerdeführers) hat insbesondere Behauptungen zu enthalten, wie das Maßnahmen- und Kontrollsystem konkret funktionieren soll.

Selbst die Erteilung von Weisungen reicht nicht aus, um unter vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten zu können. Ein wirksames Kontrollsystem bedarf insbesondere der Überwachung der erteilten Weisungen auf ihre Befolgung (vgl. VwGH 30.01.1996, 93/11/0088 und VwGH vom 08.07.1991, 91/19/0086). Selbst die Erteilung von Weisungen reicht nicht aus, um unter vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten zu können. Ein wirksames Kontrollsystem bedarf insbesondere der Überwachung der erteilten Weisungen auf ihre Befolgung vergleiche VwGH 30.01.1996, 93/11/0088 und VwGH vom 08.07.1991, 91/19/0086).

Die allgemein gehaltenen Ausführungen des Beschwerdeführers betreffend den Umstand, dass es sich bei Herrn DE um einen Arbeitnehmer in Führungsposition handle und dass dieser über ein hohes Einkommen verfüge und sich daher die Arbeitszeit alleine und unabhängig einteilen könne, daher selbst verantwortlich sei, waren nicht geeignet, einen relevanten Sachverhalt aufzuzeigen, aus dem sich ergeben hätte, dass den Beschwerdeführer an der Nichteinhaltung der einschlägigen arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung des gegenständlichen Arbeitnehmers kein Verschulden treffe.

Da ein strafrechtlich verantwortlicher Beauftragter nicht bestellt wurde und dem Arbeitnehmer DE, wenn er auch im Unternehmen des Beschwerdeführers eine Führungsposition innehat, somit auch keine strafrechtliche Verantwortlichkeit zukommt, war jedenfalls davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer als nach außen vertretungsbefugtes Organ der MÖ Ges.m.b.H. die ihm angelasteten Verwaltungsübertretungen in objektiver Hinsicht strafrechtlich zu verantworten hat.

Aus den Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Rechtsmitteleingabe ergaben sich keinerlei Anhaltspunkte für die Schaffung eines wirksamen Kontrollsystems zur Vermeidung von Arbeitszeitüberschreitungen bzw. zur Gewährleistung von ununterbrochenen Ruhezeiten im gesetzlichen Ausmaß. Gegenteilig ist auf Grund der Beschwerdeausführungen festzustellen, dass der Beschwerdeführer die Sinnhaftigkeit des Schutzzweckes der einschlägigen arbeitnehmerschutzrechtlichen Normierungen nicht erkennt und vermeint, seine diesbezüglichen Verantwortlichkeiten auf einen ihm zuzuordnenden Arbeitnehmer überwälzen zu können.

Weder die Innehabung einer leitenden Funktion innerhalb einer Unternehmensstruktur durch einen Arbeitnehmer noch der Umstand, dass dieser Arbeitnehmer ein entsprechend erhöhtes Entgelt für seine (qualifizierten) Arbeitsleistungen bezieht entbinden den strafrechtlich Verantwortlichen eines Unternehmens von seinen Obsorgepflichten als Arbeitgebervertreter gegenüber seinen Arbeitnehmern und somit von der Verpflichtung, für die Einhaltung der einschlägigen arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen innerhalb des Unternehmens wirksam Sorge zu tragen.

Auf Grund des durch das erkennende Gericht festzustellenden Sachverhaltes war daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer ein rechtswirksames Kontrollsystem nicht geschaffen hat, um Vorfälle, wie die gegenständlichen, (in Bezug auf den im Straferkenntnis bezeichneten Arbeitnehmer) zu verhindern, weshalb festzustellen war, dass der Beschwerdeführer die ihm in Spruchpunkte

1. bis 3. angelasteten Tatbilder in objektiver und subjektiver Hinsicht erfüllt hat.

Zur Strafhöhe wurde erwogen:

Gemäß § 19 VStG idF BGBl. I Nr. 33/2013 sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Gemäß Paragraph 19, VStG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Gemäß § 19 Abs. 2 leg.cit. 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 Sorgerepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen. Gemäß Paragraph 19, Absatz 2, leg.cit. sind im ordentlichen Verfahren (Paragraphen 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 Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgerepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Das gesetzlich vorgesehene Strafausmaß, dies jeweils zu Spruchpunkte 1. bis 3., wurde bereits oben wiedergegeben. Zu Grunde gelegt wurde der erste strafsatzbestimmende Fall (72 Euro bis 1 815 Euro).

Betreffend den Beschwerdeführer liegen bezogen auf die gegenständlich angelasteten Tatzeitpunkte (November und Dezember 2015, Jänner 2016) drei Verwaltungsstrafvormerkungen vor, wovon die im gegenständlichen Entscheidungszeitpunkt nicht getilgte Vormerkung zu TUS2-V-14 20101/3, wegen Übertretung von § 30 Abs. 2 iVm § 18 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, € 216,-, rechtskräftig am 26.03.2015, bezogen auf die gegenständlich angelasteten Tatzeitpunkte auf Grund der Verletzung des gleichen Schutzzweckes der Normen im gegenständlichen Verfahren als Erschwerungsgrund zu werten war. Betreffend den Beschwerdeführer liegen bezogen auf die gegenständlich angelasteten Tatzeitpunkte (November und Dezember 2015, Jänner 2016) drei

Verwaltungsstrafvormerkungen vor, wovon die im gegenständlichen Entscheidungszeitpunkt nicht getilgte Vormerkung zu TUS2-V-14 20101/3, wegen Übertretung von Paragraph 30, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 18, Absatz 2, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, € 216,-, rechtskräftig am 26.03.2015, bezogen auf die gegenständlich angelasteten Tatzeitpunkte auf Grund der Verletzung des gleichen Schutzzweckes der Normen im gegenständlichen Verfahren als Erschwerungsgrund zu werten war.

Als mildernd war, dies auf Grund des Vorliegens von zwei nicht einschlägigen, rechtskräftigen und im Zeitpunkt der Erlassung dieser Entscheidung nicht getilgten Vormerkungen (TUS2-V-14 14105/3, rechtskräftig am 13.08.2014 und TUS2-V-13 27455/5, rechtskräftig am 27.02.2014) sowie auf Grund des Vorliegens der einschlägigen, rechtskräftigen und nicht getilgten Vormerkung laut obigen Ausführungen, kein Umstand zu werten.

Das vom Beschwerdeführer nach außen zu vertretende Unternehmen wurde seitens des zuständigen Arbeitsinspektorates vor den gegenständlich angelasteten Tatzeitpunkten bereits mehrfach (Schriftsätze vom 22.04.2003, 011-320/1-17/03, vom 02.11.2004, 011-694/1-17/04, vom 22.07.2004, 011-430/1-17/04) auf das Erfordernis der Beachtung der einschlägigen Bestimmungen des AZG (unter Setzung einer mit „unverzüglich“ bestimmten Erfüllungsfrist) hingewiesen bzw. zur Herstellung des gesetzesmäßigen Zustandes aufgefordert worden.

Dem Beschwerdeführer ist daher gegenständlich die Verschuldensform des bedingten Vorsatzes anzulasten (VwGH vom 29.03.1996, 95/02/0605). Als nach außen vertretungsbefugtem Organ einer juristischen Gesellschaft und somit als strafrechtlich Verantwortlichem ist dem Beschwerdeführer die Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen, ebenso wie die Schaffung eines wirksamen Kontrollsystems zur Vermeidung von Übertretungen, wie den gegenständlichen, zuzumuten.

Der Unrechtsgehalt der Taten ist nicht unerheblich. Arbeitszeitüberschreitungen und das Nichtgewähren von Ruhezeiten im erforderlichen Ausmaß sind geeignet, den betroffenen Arbeitnehmer einer erhöhten Verletzungs- bzw. Unfallgefahr auszusetzen bzw. ist diese Vorgangsweise geeignet, den betroffenen Arbeitnehmer physisch und psychisch in seiner Gesundheit zu beeinträchtigen.

Im Hinblick auf das Nichtvorliegen von Milderungsgründen unter gleichzeitiger Berücksichtigung des Grades des Verschuldens und des Unrechtsgehaltes der Übertretungen erachtete das erkennende Gericht die von der Behörde zu Spruchpunkte 1. bis 3. festgesetzten Geldstrafen selbst unter Zugrundelegung geringer Einkommens- und Vermögensverhältnisse für erforderlich, um dem Beschwerdeführer (nunmehr) den jeweiligen Unrechtsgehalt der Tat vor Augen zu führen und ihn in Zukunft zur Einhaltung der ihn als Vertreter der Arbeitgeberin treffenden Pflichten und zur Schaffung eines wirksamen Kontrollsystems anleiten zu können und um generalpräventive Wirkung erzeugen zu können.

Die von der Behörde zu Spruchpunkte 1. und 2. angedrohten Ersatzfreiheitsstrafen wurden in Relation zur zu diesen Spruchpunkten jeweils verhängten Geldstrafe überhöht festgesetzt, weshalb sie, dies in Relation zur verhängten Geldstrafe unter gleichzeitiger Berücksichtigung des je Spruchpunkt zulässigen Höchstausmaßes von je 336 Stunden, durch das erkennende Gericht spruchgemäß herabzusetzen waren.

Da der Beschwerde zu Spruchpunkte 1. und 2. teilweise, nämlich hinsichtlich der jeweils angedrohten Ersatzfreiheitsstrafe, Folge zu geben war, hatte die Vorschreibung eines Kostenbeitrages zum Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich zu diesen Spruchpunkten nicht zu erfolgen.

Die von der Behörde zu Spruchpunkt 3. angedrohte Ersatzfreiheitsstrafe befindet sich im untersten Bereich des gesetzlich möglichen Rahmens, weshalb sie als angemessen festgesetzt einzustufen war.

Da der Spruchpunkt 3. vollinhaltlich zu bestätigen war, hatte die Vorschreibung des Kostenbeitrages von 20% der verhängten Geldstrafe als Beitrag zu den Kosten des Verfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich zu diesem Spruchpunkt zu erfolgen.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 Verwaltungsstrafgesetz idFBGBl. I Nr. 33/2013 hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, Verwaltungsstrafgesetz in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten

Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind.

Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Ziffer 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Da die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes gegenständlich nicht gering war und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Taten und das Verschulden des Beschuldigten nicht gering waren, kam eine Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 bzw. die Erteilung einer Ermahnung nicht in Betracht. Da die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes gegenständlich nicht gering war und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Taten und das Verschulden des Beschuldigten nicht gering waren, kam eine Anwendung des Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 4, bzw. die Erteilung einer Ermahnung nicht in Betracht.

Da die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe nicht beträchtlich überwogen haben, kam die Anwendung des außerordentlichen Strafmilderungsrechtes nicht in Betracht.

Von der Abhaltung einer öffentlichen mündlichen Beschwerdeverhandlung konnte abgesehen werden, da der maßgebliche Sachverhalt bereits nach dem Verfahren vor der Behörde zweifelsfrei feststand, eine weitere Beweisführung nicht erforderlich war, die Beurteilung des Vorbringens des Beschwerdeführers eine Rechtsfrage darstellte und dem nicht Art. 6 EMRK bzw. Art. 47 GRC entgegenstanden. Von der Abhaltung einer öffentlichen mündlichen Beschwerdeverhandlung konnte abgesehen werden, da der maßgebliche Sachverhalt bereits nach dem Verfahren vor der Behörde zweifelsfrei feststand, eine weitere Beweisführung nicht erforderlich war, die Beurteilung des Vorbringens des Beschwerdeführers eine Rechtsfrage darstellte und dem nicht Artikel 6, EMRK bzw. Artikel 47, GRC entgegenstanden.

Zur Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da im gegenständlichen Verfahren keine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil die Entscheidung nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da im gegenständlichen Verfahren keine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil die Entscheidung nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Schlagworte

Arbeitsrecht; Arbeitnehmerschutz; Arbeitszeit;

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGNI:2017:LVwG.S.887.001.2017

Zuletzt aktualisiert am

02.10.2017

Quelle: Landesverwaltungsgericht Niederösterreich LVwG Niederösterreich, <http://www.lvwg.noel.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at