

TE Lvwg Erkenntnis 2015/4/21 LVwG-2014/24/2050-2

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.04.2015

Entscheidungsdatum

21.04.2015

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein

Norm

AZG §9

AZG §28

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 § 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 Tirol hat durch seine Richterin Dr. Monica Voppichler-Thöni über die Beschwerde des Herrn AA, geb. am xx.xx.xxxx, vertreten durch Rechtsanwalt, Adresse, gegen den Bescheid der Bürgermeisterin der Stadt Z vom 23.06.2014, Zahl ****, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung,

zu Recht erkannt:

1.

Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

2.

Gemäß § 52 Abs 1 und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von Gemäß Paragraph 52, Absatz eins und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von

1. Euro 37,40

2. Euro 429,60

3. Euro 37,40

4. Euro 74,80

5. Euro 103,40

6. Euro 56,20

7. Euro 105,60

8. Euro 37,40

9. Euro 18,80

10. Euro 18,80

sohin insgesamt Euro 919,40 zu leisten.

3.

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

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung kann binnen sechs Wochen ab der Zustellung Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, Freyung 8, 1010 Wien, oder ordentliche Revision, im Fall der Nichtzulassung der Revision nur außerordentliche Revision, an den Verwaltungsgerichtshof, Judenplatz 11, 1010 Wien, erhoben werden. Gegen Entscheidungen gemäß § 25a Abs 4 VwGG ist lediglich die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, Freyung 8, 1010 Wien, zulässig. Die

Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist direkt bei diesem, die Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist beim Landesverwaltungsgericht einzubringen. Gegen diese Entscheidung kann binnen sechs Wochen ab der Zustellung Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, Freyung 8, 1010 Wien, oder ordentliche Revision, im Fall der Nichtzulassung der Revision nur außerordentliche Revision, an den Verwaltungsgerichtshof, Judenplatz 11, 1010 Wien, erhoben werden. Gegen Entscheidungen gemäß Paragraph 25 a, Absatz 4, VwGG ist lediglich die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, Freyung 8, 1010 Wien, zulässig. Die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist direkt bei diesem, die Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist beim Landesverwaltungsgericht einzubringen.

Die Beschwerde bzw die Revision ist durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw eine bevollmächtigte Rechtsanwältin einzubringen und es ist eine Eingabegebühr von Euro 240,00 zu entrichten.

Entscheidungsgründe

I.römisch eins.

Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt Z vom 23.06.2014, Zahl ****, wurde Herrn AA Folgendes zur Last gelegt:

„Sie, AA, haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als satzungsgemäß zur Vertretung der X GmbH nach außen berufenes Organ zu verantworten, dass die X GmbH mit Sitz der Unternehmensleitung in Adresse, als Arbeitgeberin nachangeführte ArbeitnehmerInnen an nachangeführten Tagen im nachangeführten Ausmaß unzulässigerweise über die höchstzulässige Tagesarbeitszeit von 10 Stunden hinaus in deren Gewerbebetrieb in Z, Adresse, beschäftigt bzw zur Arbeit herangezogen hat. Sie, AA, haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als satzungsgemäß zur Vertretung der römisch zehn GmbH nach außen berufenes Organ zu verantworten, dass die römisch zehn GmbH mit Sitz der Unternehmensleitung in Adresse, als Arbeitgeberin nachangeführte ArbeitnehmerInnen an nachangeführten Tagen im nachangeführten Ausmaß unzulässigerweise über die höchstzulässige Tagesarbeitszeit von 10 Stunden hinaus in deren Gewerbebetrieb in Z, Adresse, beschäftigt bzw zur Arbeit herangezogen hat

1.

BB

am 25.02.2013 von 07:30 bis 19:05 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:05 Std.

am 18.03.2013 von 07:24 bis 19:26 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:32 Std.

2.

CC

am 05.03.2013 von 07:27 bis 19:13 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:16 Std.

am 06.03.2013 von 07:21 bis 22:11 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 14:20 Std.

am 07.03.2013 von 07:15 bis 23:07 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 15:22 Std.

am 08.03.2013 von 07:25 bis 20:09 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:14 Std.

am 11.03.2013 von 07:23 bis 19:45 Uhr, inklusive einer Pause von 00:35, somit 11:47 Std.

am 12.03.2013 von 07:33 bis 21:34 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 13:31 Std.

am 13.03.2013 von 07:27 bis 19:50 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:53 Std.

am 18.03.2013 von 07:24 bis 21:23 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 13:29 Std.

am 19.03.2013 von 07:27 bis 19:06 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:09 Std.

am 28.03.2013 von 07:13 bis 18:48 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:05 Std.

am 04.04.2013 von 07:31 bis 20:10 Uhr, inklusive einer Pause von 00:36, somit 12:03 Std.

am 09.04.2013 von 07:26 bis 19:04 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:08 Std.

am 10.04.2013 von 07:33 bis 19:43 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:40 Std.

am 18.04.2013 von 07:34 bis 19:15 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:11 Std.

am 23.04.2013 von 07:34 bis 19:51 Uhr, inklusive einer Pause von 00:35, somit 11:47 Std.

am 24.04.2013 von 07:37 bis 19:39 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:32 Std.

3.

DD

am 21.03.2013 von 10:42 bis 22:16 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:34 Std.

am 24.04.1013 von 11:03 bis 22:48 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:45 Std.

4.

EE

am 07.02.1013 von 07:50 bis 20:09 Uhr, inklusive einer Pause von 00:43, somit 11:36 Std.

am 08.04.1013 von 07:00 bis 18:58 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:28 Std.

am 09.04.1013 von 06:58 bis 19:01 Uhr, inklusive einer Pause von 00:41, somit 11:22 Std.

am 10.04.1013 von 06:58 bis 18:49 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:21 Std.

5.

FF

am 10.04.2013 von 11:39 bis 23:59 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:50 Std.

am 16.04.2013 von 05:30 bis 20:08 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 14:08 Std.

am 18.04.2013 von 04:36 bis 19:52 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 14:46 Std.

am 22.04.2013 von 09:57 bis 22:15 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:48 Std.

am 30.04.2013 von 05:05 bis 17:48 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:13 Std.

6.

GG

am 19.02.2013 von 09:02 bis 22:14 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:42 Std.

am 07.03.2013 von 08:43 bis 20:20 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:07 Std.

am 21.03.2013 von 07:19 bis 20:36 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:47 Std.

7.

HH

am 12.02.2013 von 07:43 bis 19:31 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:18 Std.

am 19.02.2013 von 07:52 bis 23:59 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 15:37 Std.

am 21.02.2013 von 07:38 bis 19:13 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:05 Std.

am 23.04.2013 von 07:41 bis 19:44 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:33 Std.

am 29.04.2013 von 07:20 bis 20:54 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 13:04 Std.

8.

Ilrömisch zwei

am 20.03.2013 von 07:51 bis 19:28 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 11:07 Std.

am 29.03.2013 von 06:53 bis 19:35 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:12 Std.

9. JJ

am 29.03.2013 von 06:52 bis 19:34 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:12 Std. und

10. KK

am 18.04.2013 von 07:53 bis 20:34 Uhr, inklusive einer Pause von 00:30, somit 12:11 Std.

Sie, Herr AA, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Arbeitgeberfirma, nämlich der X GmbH, zu 1) bis 10) je eine Verwaltungsübertretung nach § 9 Abs. 1 AZG begangen. Sie, Herr AA, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Arbeitgeberfirma, nämlich der römisch zehn GmbH, zu 1) bis 10) je eine Verwaltungsübertretung nach Paragraph 9, Absatz eins, AZG begangen.

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

Geldstrafe von Euro

falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von

gemäß § gemäß Paragraph

- 1) 187,00
- 2) 2.148,00
- 3) 187,00
- 4) 374,00
- 5) 517,00
- 6) 281,00
- 7) 528,00
- 8) 187,00
- 9) 94,00
- 10) 94,00 = 4.597,00

1.300,00

- 1) 1 Tag
- 2) 9 Tagen
- 3) 1 Tag
- 4) 2 Tagen
- 5) 3 Tagen
- 6) 2 Tagen
- 7) 3 Tagen
- 8) 1 Tag
- 9) 1 Tag
- 10) 1 Tag =

24 Tagen

- 1) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 2) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 3) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 4) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 5) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 6) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 7) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 8) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG
- 9) 28 Abs. 2 Z 1 AZG 28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG

10) 28 Abs. 2 Z 1 AZG28 Absatz 2, Ziffer eins, AZG

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

459,70

Euro als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10 % der Strafe

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

5.056,70

Euro“

Dagegen erhob der Beschwerdeführer durch seinen ausgewiesenen Rechtsvertreter fristgerecht Beschwerde und führte im Wesentlichen wie folgt aus:

1.

Wenn die belangte Behörde in diesem Zusammenhang in der Bescheidbegründung ausführe, er habe von den Arbeitszeitüberschreitungen in seinem Betrieb zumindest inoffiziell Kenntnis gehabt, aber dagegen nichts unternehmen können, so werde seine Rechtfertigung in diesem Punkt völlig falsch interpretiert. Im Gegenteil, er sei bis zur gegenständlichen Beanstandung durch das Arbeitsinspektorat stets davon ausgegangen, dass von den Mitarbeitern die täglichen Maximalarbeitszeiten verlässlich eingehalten werden würden und es in seinem Betrieb sohin zu keinen Arbeitszeitüberschreitungen komme. Nach Vorliegen der Überprüfungsergebnisse des Arbeitsinspektorates haben seine Recherchen ergeben, dass es einzelne Mitarbeiter eigenmächtig und ohne Wissen der Geschäftsführung mit der Handhabung des bestehenden Stechuhr-Kontrollsystems nicht allzu genau genommen haben. Normalerweise solle das Betätigen der Stechuhr die jeweils erste und letzte tägliche Arbeitshandlung sein. Wie sich herausgestellt habe, haben aber einige wenige Mitarbeiter, auf die sich nunmehr die ihm zur Last gelegten Arbeitszeitüberschreitungen auch beziehen, vereinbarungswidrig nicht jeweils am Ende ihrer Arbeit, sondern erst beim Verlassen des Betriebsgeländes ausgestempelt, sodass die aufgezeichneten Zeitangaben nicht die tatsächlich geleistete Arbeitszeit widerspiegle.

Was die Überschreitung der Tagesarbeitszeit der Frau BB (Punkt 1.) betrifft, habe es sich um eine Ausnahme infolge eines bevorstehenden Urlaubes gehandelt. Bei der Frau CC (Punkt 2.) sei nunmehr eine weitere Teilzeitmitarbeiterin zur Entlastung eingestellt worden. Alle übrigen angelasteten Übertretungen würden nicht der tatsächlichen Arbeitszeit entsprechen.

Soweit es, wie zugegeben, vereinzelt tatsächlich zu einem Verstoß gegen Arbeitszeitvorschriften gekommen sei, sei ihm daran jedenfalls ein strafrechtlich relevantes Verschulden nicht anzulasten. Sämtliche Arbeitnehmer der X GmbH würden grundsätzlich für das gesetzliche Ausmaß beschäftigt, was nicht nur durch seine Einvernahme, sondern auch bei Bedarf durch Vorlage der jeweiligen Arbeitsverträge bzw Dienstzettel unter Beweis gestellt werden könne. Die meisten Vorwürfe würden sich auf die im Betrieb als Disponenten beschäftigte Dienstnehmer beziehen, über deren Tätigkeit es elektronische Aufzeichnungen gäbe. Die zu disponierenden Transportaufträge seien von ihnen problemlos innerhalb der Normalarbeitszeit bewältigbar. Soweit wegen einer schlampigen und nachlässigen Handhabung der Stechuhr durch die Dienstnehmer Zeiträume zu Unrecht als Arbeitszeit erfasst worden seien, sei davon auszugehen, dass sich die diesbezüglichen Arbeitnehmer insofern eigenmächtig und vereinbarungswidrig verhalten haben. Es sei ihm als Geschäftsführer jedenfalls nicht zumutbar, jeden einzelnen der 150 Dienstnehmer in seinem Betrieb persönlich dahingehend zu kontrollieren, dass auch tatsächlich jeweils bei Beendigung oder Unterbrechung der Arbeit die Stechuhr korrekt bedient werde. Da er sich als Geschäftsführer nicht um alle Belange und Angelegenheiten selbst kümmern könne, müsse es ihm zugebilligt werden, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbst verantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf das Setzen von möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu beschränken. Dieser Verpflichtung sei er nachgekommen, in dem Frau MM mit der Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeiten beauftragt worden sei. Dabei erfolge die konkrete Überwachung einerseits durch regelmäßige persönliche Rücksprache mit den Dienstnehmern und andererseits durch eine stichprobenartige Kontrolle der Speicherung der Stechuhr. Eine weitergehende Kontrolle sei in der Realität nicht machbar und auch nicht zumutbar. Er möchte noch drauf verweisen, dass es er bis zu den gegenständlichen Vorfällen noch nie zu irgendwelchen Beanstandungen seitens des Arbeitsinspektorates wegen Verstößen nach dem

Arbeitszeitgesetz in seinem Betrieb gekommen sei. Für die Zukunft sei durch ein hinreichendes Kontrollsystem sichergestellt, dass Verletzungen der in Rede stehenden Vorschriften vermieden bzw. allfällige Verstöße wahrgenommen und abgestellt werden würden. Alle Dienstnehmer seien neuerlich über die Rechtslage aufgeklärt, entsprechend belehrt und angewiesen worden, sich an die Vereinbarungen und Vorschriften zu halten. In Anbetracht all dieser Umstände erscheine die über ihn verhängte Geldstrafe im Ergebnis weit überzogen weshalb er in eventu eine Herabsetzung der drakonischen Geldstrafe beantrage. Soweit es, wie zugegeben, vereinzelt tatsächlich zu einem Verstoß gegen Arbeitszeitvorschriften gekommen sei, sei ihm daran jedenfalls ein strafrechtlich relevantes Verschulden nicht anzulasten. Sämtliche Arbeitnehmer der römisch zehn GmbH würden grundsätzlich für das gesetzliche Ausmaß beschäftigt, was nicht nur durch seine Einvernahme, sondern auch bei Bedarf durch Vorlage der jeweiligen Arbeitsverträge bzw. Dienstzettel unter Beweis gestellt werden könne. Die meisten Vorwürfe würden sich auf die im Betrieb als Disponenten beschäftigte Dienstnehmer beziehen, über deren Tätigkeit es elektronische Aufzeichnungen gäbe. Die zu disponierenden Transportaufträge seien von ihnen problemlos innerhalb der Normalarbeitszeit bewältigbar. Soweit wegen einer schlampigen und nachlässigen Handhabung der Stechuhr durch die Dienstnehmer Zeiträume zu Unrecht als Arbeitszeit erfasst worden seien, sei davon auszugehen, dass sich die diesbezüglichen Arbeitnehmer insofern eigenmächtig und vereinbarungswidrig verhalten haben. Es sei ihm als Geschäftsführer jedenfalls nicht zumutbar, jeden einzelnen der 150 Dienstnehmer in seinem Betrieb persönlich dahingehend zu kontrollieren, dass auch tatsächlich jeweils bei Beendigung oder Unterbrechung der Arbeit die Stechuhr korrekt bedient werde. Da er sich als Geschäftsführer nicht um alle Belange und Angelegenheiten selbst kümmern könne, müsse es ihm zugebilligt werden, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbst verantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf das Setzen von möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu beschränken. Dieser Verpflichtung sei er nachgekommen, in dem Frau MM mit der Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeiten beauftragt worden sei. Dabei erfolge die konkrete Überwachung einerseits durch regelmäßige persönliche Rücksprache mit den Dienstnehmern und andererseits durch eine stichprobenartige Kontrolle der Speicherung der Stechuhr. Eine weitergehende Kontrolle sei in der Realität nicht machbar und auch nicht zumutbar. Er möchte noch drauf verweisen, dass es er bis zu den gegenständlichen Vorfällen noch nie zu irgendwelchen Beanstandungen seitens des Arbeitsinspektorates wegen Verstößen nach dem Arbeitszeitgesetz in seinem Betrieb gekommen sei. Für die Zukunft sei durch ein hinreichendes Kontrollsystem sichergestellt, dass Verletzungen der in Rede stehenden Vorschriften vermieden bzw. allfällige Verstöße wahrgenommen und abgestellt werden würden. Alle Dienstnehmer seien neuerlich über die Rechtslage aufgeklärt, entsprechend belehrt und angewiesen worden, sich an die Vereinbarungen und Vorschriften zu halten. In Anbetracht all dieser Umstände erscheine die über ihn verhängte Geldstrafe im Ergebnis weit überzogen weshalb er in eventu eine Herabsetzung der drakonischen Geldstrafe beantrage.

II. römisch zwei.

Beweisaufnahme und Feststellungen:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den erstinstanzlichen Akt, insbesondere in die Anzeige des Arbeitsinspektorates Z vom 17.06.2013 samt Ergebnis der Arbeitszeitkontrolle, Zeitdatenübersicht und der Niederschrift über die Einvernahme des Beschwerdeführers vor der belangten Behörde am 06.11.2013.

Weiters fand am 15.04.2015 eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, anlässlich derer die Zeugen AI DI OO, FF, JJ und KK einvernommen wurden. Der Beschwerdeführer ist trotz ausgewiesener Ladung nicht erschienen.

So ist der Anzeige des Arbeitsinspektorates vom 17.06.2013 zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer handelsrechtlicher Geschäftsführer der X GmbH in Adresse ist. So ist der Anzeige des Arbeitsinspektorates vom 17.06.2013 zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer handelsrechtlicher Geschäftsführer der römisch zehn GmbH in Adresse ist.

Anlässlich einer durch das Arbeitsinspektorates am 13.06.2013 durchgeführten Kontrolle wurde anhand der vom Betrieb des Beschwerdeführers zur Verfügung gestellten Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum vom 01.02.2013 bis 30.04.2013 festgestellt, dass die im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses angeführten ArbeitnehmerInnen über die erlaubte tägliche Arbeitszeit beschäftigt wurden. Da die anhand der ausgewerteten Arbeitszeitaufzeichnungen festgestellten Arbeitszeitüberschreitungen nicht bestritten wurden, wird auf die im Spruch aufgelisteten Arbeitszeitfeststellungen verwiesen.

Im Betrieb des Beschwerdeführers wurden (bzw werden) die Arbeitszeiten der Mitarbeiter mittels elektronischen Zeiterfassungssystem erfasst. Hierfür besitzt jeder Mitarbeiter – so auch die im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses angeführten Personen einen Zeiterfassungsschlüssel, mit der sie zu Beginn der Arbeitsaufnahme einstechen und am Ende der Arbeitszeit ausstechen. Für die Mittagspause wurde vom Zeiterfassungssystem – sofern nicht ein manuelles Ein- und Ausstechen zu Mittag durchgeführt wurde – automatisch 30 Minuten abgezogen.

Diese Feststellungen ergeben sich aus den widerspruchsfreien, schlüssigen und unbestrittenen Angaben in der Anzeige des Arbeitsinspektorates vom 17.06.2013, sowie aus den Angaben der einvernommenen Zeugen in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Tirol.

III. Rechtslage:römisch drei. Rechtslage:

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des ArbeitszeitgesetzesBGBl Nr 461/1969 zuletzt geändert durch BGBl I Nr 61/2007, lauten wie folgt: Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes Bundesgesetzblatt Nr 461 aus 1969, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 61 aus 2007,, lauten wie folgt:

„Höchstgrenzen der Arbeitszeit

§ 9Paragraph 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.(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) 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) 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),Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft (Paragraphen 5 und 7 Absatz 3),,

2.

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

3.

Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 13b Abs 3 undVerlängerung 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, „Strafbestimmungen

§ 28Paragraph 28

(1) ...

(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, § 19a Abs 2 oder 6 oder § 20a Abs. 2 Z 1 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 19 a, Absatz 2, oder 6 oder Paragraph 20 a, Absatz 2, Ziffer eins, hinaus einsetzen;

2. ...

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.“

Angewendet auf den gegenständlichen Fall erweist die erhobene Beschwerde als unbegründet.

Die dem Beschwerdeführer angelasteten Verwaltungsübertretungen können nun laut Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht nur durch ein aktives Verhalten des Arbeitgebers bzw des Verantwortlichen gemäß § 9 VStG verwirklicht werden, sondern es genügt auch ein fahrlässiges Verhalten, das im Unterlassen entsprechender Kontrollen und Maßnahmen bestehen kann (vgl VwGH vom 21.04.1998, ZI 97/11/0284). Die dem Beschwerdeführer angelasteten Verwaltungsübertretungen können nun laut Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht nur durch ein aktives Verhalten des Arbeitgebers bzw des Verantwortlichen gemäß Paragraph 9, VStG verwirklicht werden, sondern es genügt auch ein fahrlässiges Verhalten, das im Unterlassen entsprechender Kontrollen und Maßnahmen bestehen kann vergleiche VwGH vom 21.04.1998, ZI 97/11/0284).

Der Verwaltungsgerichtshof hat daher gefordert, dass der Arbeitgeber bzw der Verantwortliche gemäß § 9 Abs 1 VStG ein dem konkreten Betrieb entsprechendes Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen hat, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen, wozu es etwa auch gehört, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so zu gestalten, dass sie keinen Anreiz zur Verletzung der Arbeitszeitvorschriften darstellen. Der Verwaltungsgerichtshof hat daher gefordert, dass der Arbeitgeber bzw der Verantwortliche gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG ein dem konkreten Betrieb entsprechendes Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen hat, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen, wozu es etwa auch gehört, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so zu gestalten, dass sie keinen Anreiz zur Verletzung der Arbeitszeitvorschriften darstellen.

Nur wenn der Arbeitgeber (der Verantwortliche gemäß § 9 Abs 1 VStG) glaubhaft macht, dass ein Verstoß gegen Arbeitszeitvorschriften trotz Bestehens und Funktionierens eines solchen, von ihm im einzelnen darzulegenden Systems ohne sein Wissen und ohne seinen Willen erfolgt ist, kann ihm dieser Verstoß in verwaltungsstrafrechtlicher Hinsicht nicht zugerechnet werden (vgl zB VwGH 17.12.1990, ZI 90/19/0570) . Nur wenn der Arbeitgeber (der Verantwortliche gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG) glaubhaft macht, dass ein Verstoß gegen Arbeitszeitvorschriften trotz Bestehens und Funktionierens eines solchen, von ihm im einzelnen darzulegenden Systems ohne sein Wissen und ohne seinen Willen erfolgt ist, kann ihm dieser Verstoß in verwaltungsstrafrechtlicher Hinsicht nicht zugerechnet werden vergleiche zB VwGH 17.12.1990, ZI 90/19/0570).

„Glaubhaftmachen“ bedeutet dabei, dass die Richtigkeit einer Tatsache wahrscheinlich gemacht wird. Der Beschuldigte hat daher initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Er hat also ein geeignetes Tatsachenvorbringen zu erstatten und entsprechende Beweismittel vorzulegen oder konkrete Beweisanträge zu stellen (VwGH 24.05.1989, 89/02/0017 ua).

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach der Arbeitgeber bzw sein Bevollmächtigter einerseits dazu verpflichtet ist, ex post zu kontrollieren, andererseits ex ante Vorsorge für das Einhalten der Arbeitszeitvorschriften zu treffen (VwGH 24.9.1990, 90/19/0570, 17.12.1990, 90/19/0281).

Angewendet auf den hier in Rede stehenden Fall hätte der Beschwerdeführer demnach glaubhaft machen müssen, dass er ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hat und alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen getroffen hat, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen. Insbesondere hätte der Beschwerdeführer dafür Sorge tragen müssen, dass die Einhaltung der Bestimmungen nach dem AZG gewährleistet ist und dass er über die Vorschriften, die er bei der Ausübung des Gewerbes zu beachten hat, ausreichend orientiert ist.

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer aber weder ein geeignetes Vorbringen erstattet, um ihn zu entlasten noch hat er geeignete entlastende Beweise angeboten. Weiters hat der Beschuldigte kein betriebsinternes Schulungs- und Kontrollsystem (nach der einschlägigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hinsichtlich den hier in Frage stehenden Verwaltungsübertretungen) dargelegt, das mit gutem Grund die Einhaltung dieser Vorschriften erwarten lässt. Auch hat er nicht darlegen können, welche wirksamen Schritte er den Arbeitnehmern für den Fall

festgestellter Verstöße gegen Arbeitszeitvorschriften in Aussicht gestellt habe, um Verstößen vorzubeugen (vgl. zB. VwGH 8.10.1990, 90/19/0099). Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer aber weder ein geeignetes Vorbringen erstattet, um ihn zu entlasten noch hat er geeignete entlastende Beweise angeboten. Weiters hat der Beschuldigte kein betriebsinternes Schulungs- und Kontrollsystem (nach der einschlägigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hinsichtlich den hier in Frage stehenden Verwaltungsübertretungen) dargelegt, das mit gutem Grund die Einhaltung dieser Vorschriften erwarten lässt. Auch hat er nicht darlegen können, welche wirksamen Schritte er den Arbeitnehmern für den Fall festgestellter Verstöße gegen Arbeitszeitvorschriften in Aussicht gestellt habe, um Verstößen vorzubeugen (vergleiche zB. VwGH 8.10.1990, 90/19/0099).

Der Beschwerdeführer brachte vor, dass die Arbeitszeitüberschreitung aufgrund der schlampigen und nachlässigen Handhabung der Stechuhr durch die Arbeitnehmer zu Unrecht als Arbeitszeit erfasst wurde. Zudem sei es ihm nicht zumutbar, jeden einzelnen der 150 Dienstnehmer in seinem Betrieb persönlich dahingehend zu kontrollieren, dass auch tatsächlich jeweils bei Beendigung oder Unterbrechung der Arbeit die Stechuhr korrekt bedient werde.

Dieses Vorbringen des Berufungswerbers ist nun – vor allem im Hinblick auf die Anzahl der Arbeitszeitüberschreitungen über einen längeren Zeitraum – aber nicht geeignet, das Bestehen und Funktionieren eines Kontrollsystems im Sinne der dargelegten Rechtsprechung glaubhaft zu machen. Im Übrigen konnte keiner von den einvernommenen Zeugen bestätigen, dass irgendein Arbeitnehmer erst nach Lokalbesuch „ausgestochen“ hat. Vielmehr wurde dargelegt, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten selbst einteilen konnten (siehe ZV FF: „... Ich teile mir die Arbeitszeiten selbst ein. ... Weisungen in dem Sinne hat es gegeben, als es nicht mehr als zehn Stunden sein sollen und eine halbe Stunde Pause. Ich habe das aber für mich selbst geregelt. Ich habe das nicht so tragisch gesehen.“) oder mit Kunden unterwegs waren (vgl. ZV JJ). Die einvernommenen Zeugen konnten den Beschwerdeführer keinesfalls entlasten. Vielmehr wurde deutlich, dass ein funktionierendes Kontrollsystem eben nicht existiert. Dieses Vorbringen des Berufungswerbers ist nun – vor allem im Hinblick auf die Anzahl der Arbeitszeitüberschreitungen über einen längeren Zeitraum – aber nicht geeignet, das Bestehen und Funktionieren eines Kontrollsystems im Sinne der dargelegten Rechtsprechung glaubhaft zu machen. Im Übrigen konnte keiner von den einvernommenen Zeugen bestätigen, dass irgendein Arbeitnehmer erst nach Lokalbesuch „ausgestochen“ hat. Vielmehr wurde dargelegt, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten selbst einteilen konnten (siehe ZV FF: „... Ich teile mir die Arbeitszeiten selbst ein. ... Weisungen in dem Sinne hat es gegeben, als es nicht mehr als zehn Stunden sein sollen und eine halbe Stunde Pause. Ich habe das aber für mich selbst geregelt. Ich habe das nicht so tragisch gesehen.“) oder mit Kunden unterwegs waren (vergleiche ZV JJ). Die einvernommenen Zeugen konnten den Beschwerdeführer keinesfalls entlasten. Vielmehr wurde deutlich, dass ein funktionierendes Kontrollsystem eben nicht existiert.

Wenn der Beschwerdeführer weiters vorbringt, er könne sich als Geschäftsführer nicht um alle Belange und Angelegenheiten selbst kümmern, weshalb ihm zugebilligt werden müsse, die Besorgung einzelner Angelegenheiten andern Personen zu überlassen bzw zu übertragen ist zu entgegen, dass dies im Hinblick auf die zahlreich festgestellten Arbeitszeitüberschreitungen von hier 10 Personen über einen längeren Zeitraum wohl eindeutig keine geeignete Kontrollmaßnahme darstellt, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden. Dass diese Maßnahme auch nicht geeignet war, zeigt sich daran, dass der Beschwerdeführer auch mehrfach einschlägig verwaltungsstrafrechtlich vorgemerkt ist.

So scheinen im Strafregisterauszug weit über 100 (!) Verwaltungsübertretungen nach dem AZG ab dem Zeitraum 2010 (verjährte Verwaltungsübertretungen blieben unberücksichtigt) bis 2014 auf. Das Vorbringen des Beschwerdeführers, es sei bis zu den gegenständlichen Vorfällen noch nie zu irgendwelchen Beanstandungen seitens des Arbeitsinspektorates wegen Verstößen nach dem AZG gekommen – ist zweifellos verfehlt.

Im Ergebnis liegt nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes auch bei Zugrundelegung der Angaben des Beschwerdeführers kein wirksames Kontrollsystem vor bzw konnte ein solches nicht glaubhaft gemacht werden.

Zur Strafbemessung:

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

Nach § 19 Abs 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren (§§ 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. Nach Paragraph 19, Absatz 2, VStG 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 Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Hinsichtlich des Verschuldens war zumindest von grober Fahrlässigkeit auszugehen. Mildernd war nichts zu berücksichtigen. Erschwerungsgründe sind waren die oben erwähnten einschlägigen Vormerkungen zu werten. Unter Zugrundelegung dieser Strafbemessungskriterien haben sich gegen die durch die Erstinstanz verhängte Geldstrafe in Höhe keinerlei Bedenken ergeben. Im gegenständlichen Fall kommt der 2. Strafsatz des § 28 Abs 2 AZG (Wiederholungsfall) zur Anwendung. Die Geldstrafen in den verhängten Höhen waren jedenfalls geboten, um dem Unrechts- und Schuldgehalt der Übertretung hinreichend Rechnung zu tragen und zwar selbst im Falle unterdurchschnittlicher Einkommens- und Vermögensverhältnisse. Die Voraussetzungen für ein Vorgehen nach § 21 VStG lagen nicht vor, da es bereits an dem nach dieser Gesetzesbestimmung geforderten geringfügigen Verschulden fehlt. Hinsichtlich des Verschuldens war zumindest von grober Fahrlässigkeit auszugehen. Mildernd war nichts zu berücksichtigen. Erschwerungsgründe sind waren die oben erwähnten einschlägigen Vormerkungen zu werten. Unter Zugrundelegung dieser Strafbemessungskriterien haben sich gegen die durch die Erstinstanz verhängte Geldstrafe in Höhe keinerlei Bedenken ergeben. Im gegenständlichen Fall kommt der 2. Strafsatz des Paragraph 28, Absatz 2, AZG (Wiederholungsfall) zur Anwendung. Die Geldstrafen in den verhängten Höhen waren jedenfalls geboten, um dem Unrechts- und Schuldgehalt der Übertretung hinreichend Rechnung zu tragen und zwar selbst im Falle unterdurchschnittlicher Einkommens- und Vermögensverhältnisse. Die Voraussetzungen für ein Vorgehen nach Paragraph 21, VStG lagen nicht vor, da es bereits an dem nach dieser Gesetzesbestimmung geforderten geringfügigen Verschulden fehlt.

Die Beschwerde war daher als unbegründet abzuweisen.

Der Kostenspruch stützt sich auf die dort angeführten Gesetzesbestimmungen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:römisch vier. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133, Absatz 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.

Hinweis:

Rechtskräftig verhängte Geldstrafen (sowie Verfahrenskostenbeiträge) sind bei der Behörde einzubezahlen (vgl§ 54b Abs 1 VStG).Rechtskräftig verhängte Geldstrafen (sowie Verfahrenskostenbeiträge) sind bei der Behörde einzubezahlen vergleiche Paragraph 54 b, Absatz eins, VStG).

Landesverwaltungsgericht Tirol

Dr. Monica Voppichler-Thöni

(Richterin)

Schlagworte

Überschreitung der täglichen Arbeitszeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGTI:2015:LVwG.2014.24.2050.2

Zuletzt aktualisiert am

08.05.2015

Quelle: Landesverwaltungsgericht Tirol LVwg Tirol, <https://www.lvwg-tirol.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at