

TE Lvwg Erkenntnis 2014/10/9 LVwG-2014/41/2039-4

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 09.10.2014

Entscheidungsdatum

09.10.2014

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein

Norm

AZG §26 Abs1

1. AZG § 26 heute
2. AZG § 26 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018
3. AZG § 26 gültig von 01.01.2016 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015
4. AZG § 26 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2014
5. AZG § 26 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2007
6. AZG § 26 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
7. AZG § 26 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Tirol hat durch seinen Richter Dr. Hermann Riedler über die Beschwerde von Frau A, vertreten durch Herrn Mag. B, Wirtschaftskammer Tirol, Adresse1, Ort, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Ort2 vom 30.06.2014, ZI SG-***.****, wegen Übertretungen nach dem Arbeitszeitgesetz, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht erkannt:

1. Gemäß § 50 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, dass nicht von 21 Verwaltungsübertretungen, sondern von einer Verwaltungsübertretung nach § 26 Abs 1 Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl Nr 461/1969 idF BGBl I Nr 3/2013, auszugehen ist und gemäß § 28 Abs 2 Z 7 und Abs 8 Arbeitszeitgesetz (AZG) 1969 eine Geldstrafe in Höhe von Euro 600,-- (im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 72 Stunden) verhängt wird. 1. Gemäß Paragraph 50, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, dass nicht von 21 Verwaltungsübertretungen, sondern von einer Verwaltungsübertretung nach Paragraph 26, Absatz eins, Arbeitszeitgesetz (AZG), Bundesgesetzblatt Nr 461 aus 1969, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 3 aus 2013,, auszugehen ist und gemäß Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer 7 und Absatz 8, Arbeitszeitgesetz (AZG) 1969 eine Geldstrafe in Höhe von Euro 600,-- (im Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 72 Stunden) verhängt wird.

Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wird insofern abgeändert, als die Beschwerdeführerin die Tat als „unbeschränkt haftende Gesellschafterin und somit als zur Vertretung der C KG mit dem Sitz in Ort3, Adresse2, gemäß § 9 Abs 1 VstG nach außen berufenes Organ“ zu verantworten hat. Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wird insofern abgeändert, als die Beschwerdeführerin die Tat als „unbeschränkt haftende Gesellschafterin und somit als zur Vertretung der C KG mit dem Sitz in Ort3, Adresse2, gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VstG nach außen berufenes Organ“ zu verantworten hat.

2. Gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG werden die Verfahrenskosten der belangten Behörde (Bezirkshauptmannschaft Ort2) mit Euro 60,-- neu bestimmt. 2. Gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 VStG werden die Verfahrenskosten der belangten Behörde (Bezirkshauptmannschaft Ort2) mit Euro 60,-- neu bestimmt.

3. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG unzulässig. 3. 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 außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden. Die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist direkt bei diesem, die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist beim Landesverwaltungsgericht Tirol einzubringen.

Die genannten Rechtsmittel sind von einem bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw einer bevollmächtigten Rechtsanwältin abzufassen und einzubringen, und es ist eine Eingabegebühr von Euro 240,00 zu entrichten.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang und Beschwerde: römisch eins. Verfahrensgang und Beschwerde:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Ort2 vom 30.06.2014, ZI SG-***-****, wurden der Beschwerdeführerin folgende Verwaltungsübertretungen zur Last gelegt:

„Sie haben es als gemäß § 9 VStG verantwortlicher Vertreter des Arbeitgebers (Komplementär der C KG, Adresse2, Ort1), zu verantworten, dass bei einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 festgestellt wurde, dass in der Arbeitsstätte C KG, Hotel XY, Adresse, Ort1, für den Zeitraum 03.02.2014 bis 14.02.2014 keine Aufzeichnungen der geleisteten Arbeitsstunden über folgende Arbeitnehmer/innen geführt worden sind: „Sie haben es als gemäß Paragraph 9, VStG verantwortlicher Vertreter des Arbeitgebers (Komplementär der C KG, Adresse2, Ort1), zu verantworten, dass bei einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 festgestellt wurde, dass in der Arbeitsstätte C KG, Hotel XY, Adresse, Ort1, für den Zeitraum 03.02.2014 bis 14.02.2014 keine Aufzeichnungen der geleisteten Arbeitsstunden über folgende Arbeitnehmer/innen geführt worden sind:

1. Person1
2. Person2
3. Person3
4. Person4
5. Person5
6. Person6
7. Person7
8. Person8
9. Person9
10. Person10
11. Person11
12. Person12
13. Person13

14. Person14

15. Person15

16. Person16

17. Person17

18. Person18

19. Person19

20. Person20

21. Person21

Sie haben dadurch gegen

Pkt. 1. Bis 21.: § 26 Abs. 1 ArbeitszeitG, idgF verstoßen, und dadurch eine Verwaltungsübertretung Pkt. 1. Bis 21.: Paragraph 26, Absatz eins, ArbeitszeitG, idgF verstoßen, und dadurch eine Verwaltungsübertretung

nach § 28 Abs. 2 Z 7 und Abs. 8 ArbeitszeitG, idgF und wird eine Strafe in Höhe von nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer 7 und Absatz 8, ArbeitszeitG, idgF und wird eine Strafe in Höhe von

Pkt. 1. Bis 21.: jeweils € 300,00

Insgesamt somit € 6.300,00

verhängt,

an deren Stelle im Falle der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe in der Dauer von

72 Stunden tritt.

Ferner haben Sie gemäß § 64 Verwaltungsstrafgesetz 1991 € 630,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens (10 % der Strafe) zu bezahlen. Ferner haben Sie gemäß Paragraph 64, Verwaltungsstrafgesetz 1991 € 630,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens (10 % der Strafe) zu bezahlen.

Der zu bezahlende Gesamtbetrag in der Höhe von € 6.930,00 ist binnen einer Frist von 2 Wochen nach Rechtskraft dieses Straferkenntnisses mittels beiliegendem Erlagschein einzubezahlen.“

Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens sah es die belangte Behörde als erwiesen an, dass die Aufzeichnungen für den strafelevanten Zeitraum zum Zeitpunkt der Kontrolle dem Arbeitsinspektor nicht vorgelegt werden konnten, obwohl die Beschwerdeführerin als Verantwortliche dafür Sorge zu tragen habe, dass Aufzeichnungen über Arbeitszeiten jederzeit im Betrieb aufzuliegen haben. Hinsichtlich der Strafhöhe wurde angemerkt, dass diese pro Arbeitnehmer festzulegen gewesen seien, für welche keine Aufzeichnungen vorgelegt werden hätten können. Bei einem Strafraum zwischen Euro 72,-- und Euro 1.815,-- seien diese durch das Arbeitsinspektorat mit Euro 300,-- im untersten Bereich festgesetzt worden.

Gegen dieses Straferkenntnis wurde von Frau A, vertreten durch Herrn Mag. B, Wirtschaftskammer Tirol, Adresse1, fristgerecht Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht Tirol erhoben und ausgeführt wie folgt:

„A. Der Beschwerdeführerin wird vorgeworfen, dass (sie) bei einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 für den Zeitraum 03.02.2014 bis 14.02.2014 keine Aufzeichnungen der geleisteten Arbeitsstunden bei 21 Mitarbeitern geführt worden sind. In der Begründung wird nochmals ausgeführt, dass bei einer Kontrolle jederzeit auf Verlangen Arbeitsaufzeichnungen vorzulegen sind und dies trotz längerem Aufenthalt des Arbeitsinspektors nicht erfolgte. Zusätzlich sei die Vorlage der Arbeitsaufzeichnungen im Zuge der Rechtfertigung kein Milderungsgrund. Zudem sei ein Indiz dafür, dass für den genannten Zeitraum keine Arbeitsaufzeichnungen erstellt gewesen waren, dass diese nicht nachträglich in den zeitnahen Zeiten zur Kontrolle dem Arbeitsinspektor ohne Aufforderung übermittelt wurden. Bei dem Strafraum zwischen € 72,00 und € 1.815,00 ist die geforderte Strafe des Arbeitsinspektors im untersten Bereich festgesetzt und nach Ansicht der Behörde gerechtfertigt.

B. Die Beschwerde ist zulässig, da trotz mangelhafter Beweisführung eine Strafe gegen die Beschwerdeführerin verhängt wurde. Auf Grund der Nichtberücksichtigung der Milderungsgründe hat die Behörde eine im Verhältnis zum Unrechtgehalt überproportional hohe Strafe festgesetzt. Somit werden die Strafe und die Höhe der Strafe sowie die

daraus resultierende Rechtswidrigkeit des Inhaltes angefochten.

C. Richtig ist, dass am 14.02.2014 gegen 11:00 Uhr eine Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat erfolgte. Der Arbeitsinspektor verlangte die Arbeitsaufzeichnungen, weswegen die Beschwerdeführerin ih(m) einen Ordner mit den gesammelten Aufzeichnungen übergab. Dieser Ordner beinhaltet Arbeitsaufzeichnungen vom Jänner 2011 bis Jänner 2014, somit sämtliche Arbeitszeitaufzeichnungen der abgelaufenen Monate. In weiterer Folge befragte der Arbeitsinspektor den Kellner Person10, die Servierkraft Person17 sowie weitere Mitarbeiter in der Küche. Danach verlangte der Arbeitsinspektor von der Tochter der Beschwerdeführerin, die jedoch als Arbeitnehmerin im Betrieb beschäftigt ist und somit keine Berechtigung besitzt, dass diese ins Lohnprogramm einsteigen sollte. Diese Berechtigung hat nur die Beschwerdeführerin selbst.

Die Beschwerdeführerin war während der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat zeitlich verhindert, da sie seit etwa 10:00 Uhr Verhandlungen mit einem Einkäufer von Z für die Wintersaison 2014/2015 führte. Diese Verhandlungen waren für den Betrieb essentiell. Ein Abbruch dieser Verhandlungen hätte erhebliche wirtschaftliche Einbußen und damit auch ein Risiko für die bestehenden Arbeitsverhältnisse zur Folge (gehabt). Der Arbeitsinspektor verließ den Betrieb nach seiner Kontrolle und beschwerte sich über ein angebliches unkooperative(s) Verhalten von Seiten der Beschwerdeführerin. Ein solches lag jedoch in keiner Weise vor, sondern war es der Beschwerdeführerin aufgrund der besonderen Situation nicht möglich dem Arbeitsinspektor mehr Zeit zu widmen. Zusätzlich kündigte der Arbeitsinspektor an, den Betrieb bald erneut zu kontrollieren. Eine Aufforderung Aufzeichnungen nachzureichen erfolgte nicht. Insbesondere, weil der Arbeitsinspektor eine erneute Kontrolle ankündigte, sah man keine Veranlassung Arbeitsaufzeichnungen unaufgefordert nachzureichen. Die Beschwerdeführerin war während der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat zeitlich verhindert, da sie seit etwa 10:00 Uhr Verhandlungen mit einem Einkäufer von Z für die Wintersaison 2014 aus 2015, führte. Diese Verhandlungen waren für den Betrieb essentiell. Ein Abbruch dieser Verhandlungen hätte erhebliche wirtschaftliche Einbußen und damit auch ein Risiko für die bestehenden Arbeitsverhältnisse zur Folge (gehabt). Der Arbeitsinspektor verließ den Betrieb nach seiner Kontrolle und beschwerte sich über ein angebliches unkooperative(s) Verhalten von Seiten der Beschwerdeführerin. Ein solches lag jedoch in keiner Weise vor, sondern war es der Beschwerdeführerin aufgrund der besonderen Situation nicht möglich dem Arbeitsinspektor mehr Zeit zu widmen. Zusätzlich kündigte der Arbeitsinspektor an, den Betrieb bald erneut zu kontrollieren. Eine Aufforderung Aufzeichnungen nachzureichen erfolgte nicht. Insbesondere, weil der Arbeitsinspektor eine erneute Kontrolle ankündigte, sah man keine Veranlassung Arbeitsaufzeichnungen unaufgefordert nachzureichen.

Beweis:

PV

Rechtfertigung vom 10.06.2014

weitere Beweise vorbehalten

D. Trotz alledem konnte der Arbeitsinspektor die kontrollierten Arbeitsaufzeichnungen der Beschwerdeführerin in keiner Weise bemängeln. Dies zeigt, dass in den letzten drei Jahren vor der Kontrolle die Arbeitsaufzeichnungen einerseits vollständig geführt wurden und andererseits keine Mängel aufweisen. Auf Grund der Situation des anscheinend unkooperativen Verhaltens suchte der Arbeitsinspektor jedoch eine Möglichkeit eine Anzeige zu erstatten und wählte dafür den Zeitraum vom 03.02.2014 bis 14.02.2014.

Wie dies bereits in der Rechtfertigung vorgelegt wurde, führt die Beschwerdeführerin im laufenden Monat stets Mitarbeiterereinsatzpläne, die zeigen wann die Mitarbeiter ihrer tatsächlichen Arbeit nachgehen. Die Mitarbeiter sind angehalten, Änderungen dieses Einsatzplanes an die Beschwerdeführerin zu bringen, damit diese alle Änderungen aufzeichnen kann. Am Ende des Monats werden die Arbeitsaufzeichnungen in das Lohnprogramm integriert, damit eine korrekte Lohnabrechnung stattfinden kann. Auf Grund dieser Mitarbeiterereinsatzpläne sowie der zuvor stets durchgängig mangelfrei geführten Arbeitszeitaufzeichnungen wäre es dem Arbeitsinspektor möglich gewesen, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit trotz nicht vorgelegter Arbeitszeitaufzeichnungen festzustellen. Somit ist eine kumulierte Strafe hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. § 28 Abs. 8 AZG nicht rechtmäßig. Wie dies bereits in der Rechtfertigung vorgelegt wurde, führt die Beschwerdeführerin im laufenden Monat stets Mitarbeiterereinsatzpläne, die zeigen wann die Mitarbeiter ihrer tatsächlichen Arbeit nachgehen. Die Mitarbeiter sind angehalten, Änderungen dieses Einsatzplanes an die Beschwerdeführerin zu bringen, damit diese alle Änderungen aufzeichnen kann. Am Ende

des Monats werden die Arbeitsaufzeichnungen in das Lohnprogramm integriert, damit eine korrekte Lohnabrechnung stattfinden kann. Auf Grund dieser Mitarbeiterereinsatzpläne sowie der zuvor stets durchgängig mangelfrei geführten Arbeitszeitaufzeichnungen wäre es dem Arbeitsinspektor möglich gewesen, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit trotz nicht vorgelegter Arbeitszeitaufzeichnungen festzustellen. Somit ist eine kumulierte Strafe hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. Paragraph 28, Absatz 8, AZG nicht rechtmäßig.

Zusätzlich weist das Straferkenntnis inhaltliche Fehler auf, da Frau Person12 bereits am 11.02.2014 aus dem Betrieb ausgeschieden ist, weswegen er keine Arbeitsaufzeichnungen bis 14.02.2014 vorliegen können. Des Weiteren fand die Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 gegen 11:00 Uhr statt, weswegen am 14.02.2014 für keinen Arbeitnehmer die tatsächlichen Zeiten aufgezeichnet werden konnten. Dies ist faktisch nicht möglich, da das Arbeitsende der Arbeitnehmer erst nach Beendigung der Kontrolle war.

Beides wird jedoch in der Begründung der belangten Behörde in keiner Weise berücksichtigt.

Ebenso wenig als Milderungsgrund berücksichtigt wurde, dass auf Grund der Gesamtschau der Unterlagen im Betrieb stets korrekte und mangelfreie Arbeitsaufzeichnungen vorgelegen haben, dass eine besondere Situation für den Betrieb zum Zeitpunkt der Kontrolle bestand, weswegen nicht die gewünschte Aufmerksamkeit möglich war, sowie das lediglich der laufende Monat bemängelt wurde. Da in diesem Fall nur ein derart geringer Zeitraum bemängelt werden kann und sich dieser auf den laufenden Monat bezieht, wird praxisfremd und nahezu willkürlich bestraft. In diesem Fall lag keinesfalls ein Verdacht vor, dass in irgendeiner Weise der Schutz der Arbeitnehmer gefährdet wäre, weswegen hier kein Grund für eine Verwaltungsstrafe vorliegt.

Auf Grund des oben Erwähnten trifft die Beschwerdeführerin nur ein äußerst geringfügiges Verschulden, die Zeitaufzeichnungen nicht vorgelegt zu haben. Zusätzlich betrifft dies alles nur einen äußerst geringen Zeitraum, 03.02.2014 bis 13.02.2014, wobei sämtliche Arbeitszeichnungen zuvor vollständig und mangelfrei waren. Auf Grund des geringfügigen Verschuldens und der unbedeutenden Folgen der Übertretung, insbesondere da kein Verdacht auf Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche oder arbeitsruherechtliche Bestimmungen bestand, hätte die belangte Behörde von der Verhängung der Strafe gem § 21 Abs.1 VstG absehen sollen. Zusätzlich kam es zuvor nie zu einem Verstoß gegen die gesetzliche Arbeitsaufzeichnungspflicht durch die Beschwerdeführerin. Auf Grund des oben Erwähnten trifft die Beschwerdeführerin nur ein äußerst geringfügiges Verschulden, die Zeitaufzeichnungen nicht vorgelegt zu haben. Zusätzlich betrifft dies alles nur einen äußerst geringen Zeitraum, 03.02.2014 bis 13.02.2014, wobei sämtliche Arbeitszeichnungen zuvor vollständig und mangelfrei waren. Auf Grund des geringfügigen Verschuldens und der unbedeutenden Folgen der Übertretung, insbesondere da kein Verdacht auf Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche oder arbeitsruherechtliche Bestimmungen bestand, hätte die belangte Behörde von der Verhängung der Strafe gem Paragraph 21, Absatz eins, VstG absehen sollen. Zusätzlich kam es zuvor nie zu einem Verstoß gegen die gesetzliche Arbeitsaufzeichnungspflicht durch die Beschwerdeführerin.

Beweis:

Wie bisher

Mitarbeiterereinsatzpläne Monat Februar 2014

Arbeitszeitaufzeichnungen Monat Februar 2014

Weitere Beweise Vorbehalten

Die Beschwerdeführerin stellt daher aus den oben angeführten Gründen die

Anträge

an das Landesverwaltungsgericht Tirol, dieses möge

- 1) den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde, Bezirkshauptmannschaft Ort2, GZ: SG-***-**** vom 30.06.2014 wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes in Folge der Verletzung von Verfahrensvorschriften zur Gänze aufheben und das Verfahren einstellen.
- 2) In eventu den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde, Bezirkshauptmannschaft Ort2, GZ: SG-***-**** vom 30.06.2014, dahingehend abzuändern, dass auf die Verhängung einer Strafe abgesehen wird.
- 3) In eventu die Strafsätze auf ein tat- und schuldangemessenes Maß herabsetzen.

4) eine mündliche Verhandlung durchführen.“

II. Sachverhalt und Beweiswürdigung:römisch zwei. Sachverhalt und Beweiswürdigung:

Zur Klärung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes wurde Beweis aufgenommen durch Einsichtnahme in den Strafakt der Bezirkshauptmannschaft Ort2 zu ZI SG-***-**** und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Tirol am 24.09.2014, im Rahmen welcher die Beschwerdeführerin einvernommen und die Zeugen E, F und G zum Sachverhalt befragt wurden.

Die Beschwerdeführerin ist seit dem 28.11.1998 unbeschränkt haftende Gesellschafterin der C KG – Geschäftszweig Hotel und Restaurant – mit dem Standort Ort3, Adresse2.

Im Rahmen einer vom Arbeitsinspektorat Innsbruck am 14.02.2014 im von der C KG in Ort1 betriebenen Hotel XY durchgeführten Kontrolle musste festgestellt werden, dass im Hotel XY zwar Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum Jänner 2011 bis 02.02.2014, nicht jedoch für den Zeitraum 03.02. bis 14.02.2014 geführt wurden. Zum Zeitpunkt der unangemeldeten Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat war die Beschwerdeführerin gerade in Vertragsverhandlungen bezüglich des Winters 2014/2015 mit F, einem Einkäufer für die Z Reisen, beschäftigt und übergab die Beschwerdeführerin dem Vertreter des Arbeitsinspektorates einen Ordner zur Durchsicht, der die Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis zum 02.02.2014 enthielt. Im Rahmen der geführten Gespräche wurde von der Beschwerdeführerin gegenüber dem Arbeitsinspektor E erklärt, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen ab dem 03.02.2014 von ihr noch nicht geschrieben wurden. Diese Arbeitszeitaufzeichnungen standen somit zum Zeitpunkt der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat vom 03.02. bis zum 14.02.2014 nicht zur Verfügung. Die Beschwerdeführerin führt für den laufenden Monat stets MitarbeiterEinsatzpläne, die zeigen, wann die MitarbeiterInnen grundsätzlich ihrer tatsächlichen Arbeit nachzugehen haben. Die MitarbeiterInnen sind angehalten, Änderungen dieses Einsatzplanes selber zu führen und der Beschwerdeführerin in der Regel am jeweiligen Monatsletzten zur Kenntnis zu bringen, damit diese alle diese Arbeitszeitänderungen in den MitarbeiterEinsatzplänen händisch korrigieren und anschließend in das Lohnprogramm zum Zweck einer korrekten Lohnabrechnung integrieren kann. Teilweise erfolgen diese Arbeitszeitaufzeichnungen auch durch die Verantwortlichen der verschiedenen Bereiche des Hotels XY, so zB durch den Küchenchef und durch den Verantwortlichen für den Schieferleih, dies aufgrund der Informationen der MitarbeiterInnen. So trägt der Küchenchef die von seinen MitarbeiterInnen mitgeteilten Dienstzeiten in einen bei ihm zu Hause geführten Kalender ein und vergleicht diese Arbeitszeitaufzeichnungen in weiterer Folge in der Regel am Monatsende mit der Beschwerdeführerin. Zum Zeitpunkt der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat stand dieser Kalender nicht zur Verfügung, dieser befand sich in der Wohnung des Küchenchefs. Die Arbeitnehmerin Person12 ist am 11.02.2014 aus dem Betrieb Hotel XY ausgeschieden.Im Rahmen einer vom Arbeitsinspektorat Innsbruck am 14.02.2014 im von der C KG in Ort1 betriebenen Hotel XY durchgeführten Kontrolle musste festgestellt werden, dass im Hotel XY zwar Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum Jänner 2011 bis 02.02.2014, nicht jedoch für den Zeitraum 03.02. bis 14.02.2014 geführt wurden. Zum Zeitpunkt der unangemeldeten Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat war die Beschwerdeführerin gerade in Vertragsverhandlungen bezüglich des Winters 2014 aus 2015, mit F, einem Einkäufer für die Z Reisen, beschäftigt und übergab die Beschwerdeführerin dem Vertreter des Arbeitsinspektorates einen Ordner zur Durchsicht, der die Arbeitszeitaufzeichnungen für den Zeitraum vom 01.01.2011 bis zum 02.02.2014 enthielt. Im Rahmen der geführten Gespräche wurde von der Beschwerdeführerin gegenüber dem Arbeitsinspektor E erklärt, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen ab dem 03.02.2014 von ihr noch nicht geschrieben wurden. Diese Arbeitszeitaufzeichnungen standen somit zum Zeitpunkt der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat vom 03.02. bis zum 14.02.2014 nicht zur Verfügung. Die Beschwerdeführerin führt für den laufenden Monat stets MitarbeiterEinsatzpläne, die zeigen, wann die MitarbeiterInnen grundsätzlich ihrer tatsächlichen Arbeit nachzugehen haben. Die MitarbeiterInnen sind angehalten, Änderungen dieses Einsatzplanes selber zu führen und der Beschwerdeführerin in der Regel am jeweiligen Monatsletzten zur Kenntnis zu bringen, damit diese alle diese Arbeitszeitänderungen in den MitarbeiterEinsatzplänen händisch korrigieren und anschließend in das Lohnprogramm zum Zweck einer korrekten Lohnabrechnung integrieren kann. Teilweise erfolgen diese Arbeitszeitaufzeichnungen auch durch die Verantwortlichen der verschiedenen Bereiche des Hotels XY, so zB durch den Küchenchef und durch den Verantwortlichen für den Schieferleih, dies aufgrund der Informationen der MitarbeiterInnen. So trägt der Küchenchef die von seinen MitarbeiterInnen mitgeteilten Dienstzeiten in einen bei ihm zu Hause geführten Kalender ein und vergleicht diese Arbeitszeitaufzeichnungen in weiterer Folge in der Regel am Monatsende mit der

Beschwerdeführerin. Zum Zeitpunkt der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat stand dieser Kalender nicht zur Verfügung, dieser befand sich in der Wohnung des Küchenchefs. Die Arbeitnehmerin Person12 ist am 11.02.2014 aus dem Betrieb Hotel XY ausgeschieden.

Diese Feststellungen ergeben sich aus dem Akt der belangten Behörde und aufgrund der Ergebnisse der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.09.2014. Im Rahmen dieser Verhandlung wurde von der Beschwerdeführerin eingestanden, dass anlässlich der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 die Arbeitszeitaufzeichnungen der DienstnehmerInnen des Hotels XY ab dem 03.02.2014 noch nicht geschrieben waren und somit zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht zur Verfügung standen, allerdings mit der Einschränkung, dass die Dienstnehmerin Person12 am 11.02.2014 aus dem Betrieb der Beschwerdeführerin ausgeschieden ist und es weltfremd ist, den Tag der Kontrolle in den Tatzeitraum miteinzubeziehen. Es blieb somit unbestritten, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen für den strafrelevanten Tatzeitraum nicht geführt bzw nicht vorhanden waren. Das Geständnis der Beschwerdeführerin deckt sich auch mit dem Zeugenaussagen von E und des Küchenchefs G. Dass sich die Beschwerdeführerin anlässlich der Kontrolle gegenüber dem Vertreter des Arbeitsinspektorates, trotz des bereits seit längerer Zeit vereinbarten Gesprächstermins mit einem Einkäufer der Z Reisen, nicht als unkooperativ zu bezeichnen war, wurde von E, Arbeitsinspektorat glaubwürdig erklärt und deckt sich dies auch mit der Aussage der Beschwerdeführerin im Rahmen der öffentlichen mündlichen Verhandlung. Aufgrund des Geständnisses der Beschwerdeführerin (vgl diesbezüglich auch die letzte Äußerung der Beschwerdeführerin im Rahmen der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.09.2014) steht somit die ihr zur Last gelegte Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht als erwiesen fest. Diese Feststellungen ergeben sich aus dem Akt der belangten Behörde und aufgrund der Ergebnisse der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.09.2014. Im Rahmen dieser Verhandlung wurde von der Beschwerdeführerin eingestanden, dass anlässlich der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 die Arbeitszeitaufzeichnungen der DienstnehmerInnen des Hotels XY ab dem 03.02.2014 noch nicht geschrieben waren und somit zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht zur Verfügung standen, allerdings mit der Einschränkung, dass die Dienstnehmerin Person12 am 11.02.2014 aus dem Betrieb der Beschwerdeführerin ausgeschieden ist und es weltfremd ist, den Tag der Kontrolle in den Tatzeitraum miteinzubeziehen. Es blieb somit unbestritten, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen für den strafrelevanten Tatzeitraum nicht geführt bzw nicht vorhanden waren. Das Geständnis der Beschwerdeführerin deckt sich auch mit dem Zeugenaussagen von E und des Küchenchefs G. Dass sich die Beschwerdeführerin anlässlich der Kontrolle gegenüber dem Vertreter des Arbeitsinspektorates, trotz des bereits seit längerer Zeit vereinbarten Gesprächstermins mit einem Einkäufer der Z Reisen, nicht als unkooperativ zu bezeichnen war, wurde von E, Arbeitsinspektorat glaubwürdig erklärt und deckt sich dies auch mit der Aussage der Beschwerdeführerin im Rahmen der öffentlichen mündlichen Verhandlung. Aufgrund des Geständnisses der Beschwerdeführerin vergleiche diesbezüglich auch die letzte Äußerung der Beschwerdeführerin im Rahmen der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24.09.2014) steht somit die ihr zur Last gelegte Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht als erwiesen fest.

III. Rechtliche Erwägungen:römisch drei. Rechtliche Erwägungen:

Gemäß § 26 Abs 1 AZG hat der Arbeitgeber zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten. Gemäß Paragraph 26, Absatz eins, AZG hat der Arbeitgeber zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.

Nach § 28 Abs 2 Z 7 leg cit sind Arbeitgeber, die keine Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs 2, § 18c Abs 2 sowie § 26 Abs 1 bis 5 führen, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von Euro 72,-- bis Euro 1.815,--, im Wiederholungsfall von Euro 145,--- bis Euro 1.815,-- zu bestrafen. Nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer 7, leg cit sind Arbeitgeber, die keine Aufzeichnungen gemäß Paragraph 18 b, Absatz 2,, Paragraph 18 c, Absatz 2, sowie Paragraph 26, Absatz eins bis 5 führen, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von Euro 72,-- bis Euro 1.815,--, im Wiederholungsfall von Euro 145,--- bis Euro 1.815,-- zu bestrafen.

Nach § 28 Abs 8 AZG sind auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs 2, § 18c Abs 2 sowie § 26 Abs 1 bis 5 hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Nach

Paragraph 28, Absatz 8, AZG sind auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß Paragraph 18 b, Absatz 2,, Paragraph 18 c, Absatz 2, sowie Paragraph 26, Absatz eins bis 5 hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

Dem Zweck der Aufzeichnungspflicht – dies gilt auch für den Tag der Kontrolle - werden nur Aufzeichnungen gerecht, welche die Ist-Arbeitszeiten nach Kalendertagen und Uhrzeiten, einschließlich Beginn und Ende der Ruhepausen (ob unbezahlt oder bezahlt) erfassen.

Grundsätzlich handelt es sich bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflichten weiterhin um betriebliche Bürokratiedelikte, die im Sinne der Judikatur des VwGH nicht je betroffenem Arbeitnehmer, sondern nur je Arbeitgeber und damit ohne Kumulation strafbar sind. Seit 2008 sind allerdings auch Verstöße gegen die Arbeitszeitaufzeichnungspflichten hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (für die Behörde) unmöglich oder unzumutbar wird (§ 28 Abs 8 AZG). Grundsätzlich handelt es sich bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflichten weiterhin um betriebliche Bürokratiedelikte, die im Sinne der Judikatur des VwGH nicht je betroffenem Arbeitnehmer, sondern nur je Arbeitgeber und damit ohne Kumulation strafbar sind. Seit 2008 sind allerdings auch Verstöße gegen die Arbeitszeitaufzeichnungspflichten hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (für die Behörde) unmöglich oder unzumutbar wird (Paragraph 28, Absatz 8, AZG).

Hintergrund dieser Bestimmung ist die Judikatur des VwGH, der mehrfach festgestellt hat (zB VwGH vom 17.03.1988, ZI 88/08/0087), dass ein Verstoß gegen § 26 Abs 1 AZG – Nichtführung der Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung – lediglich als ein Delikt zu qualifizieren ist, selbst dann, wenn die geforderten Aufzeichnungen für mehrere Arbeitnehmer/innen nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur – vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten – Konsequenz, dass jene Arbeitgeber/innen, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgeber/innen, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden (vgl Arbeitszeitgesetze, Kommentar ua zum Arbeitszeitgesetz von o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank, 2. aktualisierte Auflage, Stand 01.09.2012, Seite 491). Hintergrund dieser Bestimmung ist die Judikatur des VwGH, der mehrfach festgestellt hat (zB VwGH vom 17.03.1988, ZI 88/08/0087), dass ein Verstoß gegen Paragraph 26, Absatz eins, AZG – Nichtführung der Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung – lediglich als ein Delikt zu qualifizieren ist, selbst dann, wenn die geforderten Aufzeichnungen für mehrere Arbeitnehmer/innen nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur – vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten – Konsequenz, dass jene Arbeitgeber/innen, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgeber/innen, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden vergleiche , Arbeitszeitgesetze, Kommentar ua zum Arbeitszeitgesetz von o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank, 2. aktualisierte Auflage, Stand 01.09.2012, Seite 491).

Dass allerdings im gegenständlichen Fall durch das Fehlen der Arbeitszeitaufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar geworden wäre, wird vom Landesverwaltungsgericht Tirol nicht angenommen, dies vor allem auch deshalb, weil im Rahmen der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 die dem Arbeitsinspektor zur Verfügung gestellten Arbeitszeitaufzeichnungen vom Jänner 2011 bis zum 02.02.2014 unbeanstandet blieben und aus den vorgelegten Arbeitszeitrachweisen, in Verbindung mit den korrigierten Mitarbeiterereinsatzplänen, durchaus Rückschlüsse auf die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten möglich bzw zumutbar gewesen wären. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin bis zum Tag der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 wegen Übertretungen nach Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes nicht nachteilig in Erscheinung getreten ist und insofern auch keine einschlägigen Verwaltungsstrafvermerkungen aufweist. Sind die geleisteten Arbeitszeiten den betrieblichen Umständen nach naheliegend und infolge typischer und glaubwürdiger Gleichförmigkeit mit wenig Verfahrensaufwand im Rahmen der

Beweiswürdigung leicht bestimmbar, ist das Zusatzerfordernis im Sinne des § 28 Abs 8 AZG nicht erfüllt und daher die Kumulation nicht zulässig. Dass allerdings im gegenständlichen Fall durch das Fehlen der Arbeitszeitaufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar geworden wäre, wird vom Landesverwaltungsgericht Tirol nicht angenommen, dies vor allem auch deshalb, weil im Rahmen der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 die dem Arbeitsinspektor zur Verfügung gestellten Arbeitszeitaufzeichnungen vom Jänner 2011 bis zum 02.02.2014 unbeanstandet blieben und aus den vorgelegten Arbeitszeitznachweisen, in Verbindung mit den korrigierten Mitarbeitereinsatzplänen, durchaus Rückschlüsse auf die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten möglich bzw zumutbar gewesen wären. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin bis zum Tag der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat am 14.02.2014 wegen Übertretungen nach Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes nicht nachteilig in Erscheinung getreten ist und insofern auch keine einschlägigen Verwaltungsstrafvermerkungen aufweist. Sind die geleisteten Arbeitszeiten den betrieblichen Umständen nach naheliegend und infolge typischer und glaubwürdiger Gleichförmigkeit mit wenig Verfahrensaufwand im Rahmen der Beweiswürdigung leicht bestimmbar, ist das Zusatzerfordernis im Sinne des Paragraph 28, Absatz 8, AZG nicht erfüllt und daher die Kumulation nicht zulässig.

Im Sinne der oben dargelegten Ausführungen erweist sich somit die Verhängung von 21 Strafen für jeden Arbeitnehmer bzw jede Arbeitnehmerin der Beschwerdeführerin als rechtswidrig und war der angefochtene Bescheid somit auch in seinem Strafausspruch und auch hinsichtlich des Beitrages zu den Kosten des Strafverfahrens entsprechend abzuändern.

Was die subjektive Tatseite anbelangt, so stellt diese Verwaltungsübertretung ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs 1 zweiter Satz VStG dar, bei dem der Täter glaubhaft zu machen hat, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Es wäre daher Sache der Beschwerdeführerin gewesen, initiativ alles darzulegen, was für ihre Entlastung spricht. Hiefür hätte es eines konkreten, durch Beweisangebote untermauerten, Tatsachenvorbringens bedurft. Die Rechtfertigung der Beschwerdeführerin –das Führen von Mitarbeitereinsatzplänen, deren Überarbeitung am Ende des Monats und anschließendes Integrieren in das Lohnprogramm - reichen für sich allein zur Glaubhaftmachung des mangelnden Verschuldens nicht aus. Nach der ständigen hg. Judikatur ist der Arbeitgeber (der Verantwortliche nach § 9 Abs. 1 VStG) hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften verpflichtet, ein dem konkreten Betrieb entsprechendes Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen, wozu es etwa gehört, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so zu gestalten, dass sie keinen Anreiz zur Verletzung der Arbeitszeitvorschriften darstellen. Es ist ihr nicht gelungen, die Einrichtung eines entsprechenden Kontroll- und Maßnahmenystems zur Verhinderung von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften und die Art und Weise seines Funktionierens darzulegen. Die Beschwerdeführerin hat sohin die ihr zur Last gelegte Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten. Was die subjektive Tatseite anbelangt, so stellt diese Verwaltungsübertretung ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des Paragraph 5, Absatz eins, zweiter Satz VStG dar, bei dem der Täter glaubhaft zu machen hat, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Es wäre daher Sache der Beschwerdeführerin gewesen, initiativ alles darzulegen, was für ihre Entlastung spricht. Hiefür hätte es eines konkreten, durch Beweisangebote untermauerten, Tatsachenvorbringens bedurft. Die Rechtfertigung der Beschwerdeführerin –das Führen von Mitarbeitereinsatzplänen, deren Überarbeitung am Ende des Monats und anschließendes Integrieren in das Lohnprogramm - reichen für sich allein zur Glaubhaftmachung des mangelnden Verschuldens nicht aus. Nach der ständigen hg. Judikatur ist der Arbeitgeber (der Verantwortliche nach Paragraph 9, Absatz eins, VStG) hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften verpflichtet, ein dem konkreten Betrieb entsprechendes Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen, wozu es etwa gehört, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so zu gestalten, dass sie keinen Anreiz zur Verletzung der Arbeitszeitvorschriften darstellen. Es ist ihr nicht gelungen, die Einrichtung eines entsprechenden Kontroll- und Maßnahmensystems zur Verhinderung von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften und die Art und Weise seines Funktionierens darzulegen. Die Beschwerdeführerin hat sohin die ihr zur Last gelegte Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten.

IV. Strafbemessung:römisch vier. Strafbemessung:

Nach § 19 Abs 1 VStG ist 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 ist 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.

Der Unrechtsgehalt der der Beschwerdeführerin angelasteten Verwaltungsübertretung ist nicht unerheblich, weil die Einhaltung der ihr gegenständlich zur Last gelegten gesetzlichen Bestimmungen der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften dient. Diesem Schutzzweck hat die Beschwerdeführerin erkennbar zuwidergehandelt.

Als mildernd und als erschwerend war nichts zu berücksichtigen.

Die Beschwerdeführerin hat zu ihren Einkommens-, Familien- und Vermögensverhältnissen im Rahmen der mündlichen Verhandlung darauf hingewiesen, über eine monatliche Pension von netto Euro 1.600,-- zu verfügen und zu 95 % an der C KG beteiligt zu sein sowie eine Wohnung mit Schulden zu besitzen.

Die nunmehr verhängte Geldstrafe ist somit nicht als überhöht anzusehen, zumal dadurch der gesetzliche Strafraum lediglich zu etwa 1/3 ausgeschöpft wurde, wobei zu berücksichtigen war, dass der Beschwerdeführerin die Verletzung der Aufzeichnungspflicht über geleistete Arbeitsstunden hinsichtlich 21 ArbeitnehmerInnen angelastet wurde.

Eine Bestrafung in der gegenständlichen Höhe war somit geboten, um dem Unrechts- und Schuldgehalt der der Beschwerdeführerin zur Last gelegten Übertretung hinreichend Rechnung zu tragen und diese künftig hin zu einer sorgfältigen Beachtung der Bestimmungen des AZG zu veranlassen. Auch aus generalpräventiven Gründen war eine Bestrafung in der gegenständlichen Höhe geboten.

Die Voraussetzungen für ein Vorgehen nach den §§ 20 und 45 Abs 1 Z 4 VStG lagen nicht vor. Die Anwendung des § 20 VStG ist bereits deshalb ausgeschieden, da ein Überwiegen von Milderungsgründen nicht festgestellt werden konnte. Die Voraussetzungen für ein Vorgehen nach den Paragraphen 20 und 45 Absatz eins, Ziffer 4, VStG lagen nicht vor. Die Anwendung des Paragraph 20, VStG ist bereits deshalb ausgeschieden, da ein Überwiegen von Milderungsgründen nicht festgestellt werden konnte.

Die Voraussetzungen für die Anwendung des § 45 Abs 1 letzter Satz VStG haben ebenfalls nicht vorgelegen. Schon aufgrund der Verletzung der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit von hinsichtlich 21 Arbeitnehmern war im Hinblick auf ein nicht nachgewiesenes Kontrollsystem von der Verwirklichung des typischen Unrechts- und Schuldgehaltes der Übertretung aufzugehen. Das strafrechtlich geschützte Gut, nämlich die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen hat jedenfalls eine erhebliche Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach von einem geringfügigen Verschulden nur dann gesprochen werden kann, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl VwGH 17.04.1996, ZI 94/03/0003 ua). Im gegenständlichen Fall haben sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Beschwerdeführerin ein wesentlich geringerer Sorgfaltsverstoß zur Last liegt, als bei anderen Übertretungen der betreffenden Verhaltensnorm. Die Voraussetzungen für die Anwendung des Paragraph 45, Absatz eins, letzter Satz VStG haben ebenfalls nicht vorgelegen. Schon aufgrund der Verletzung der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit von hinsichtlich 21 Arbeitnehmern war im Hinblick auf ein nicht nachgewiesenes Kontrollsystem von der Verwirklichung des typischen Unrechts- und Schuldgehaltes der Übertretung aufzugehen. Das strafrechtlich geschützte Gut, nämlich

die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerinnen hat jedenfalls eine erhebliche Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach von einem geringfügigen Verschulden nur dann gesprochen werden kann, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt vergleiche VwGH 17.04.1996, ZI 94/03/0003 ua). Im gegenständlichen Fall haben sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Beschwerdeführerin ein wesentlich geringerer Sorgfaltsverstoß zur Last liegt, als bei anderen Übertretungen der betreffenden Verhaltensnorm.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden. Allerdings war der Spruch zu konkretisieren, zumal es sich bei der Beschwerdeführerin um die unbeschränkt haftende Gesellschafterin der C KG handelt und § 44a VStG eine Bezeichnung jener Merkmale verlangt, auf Grund deren eine Person die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit iSd § 9 VStG trifft. Da es sich nicht um ein Sachverhaltselement der angelasteten Tat handelt, konnte dieser Mangel des Spruches auch im Beschwerdeverfahren bereinigt werden (vgl VwGH 30.09.1997, 96/04/0182, 27.01.1999, 97/04/0070, 20.09.2001, 2001/11/0171 uva). Es war daher spruchgemäß zu entscheiden. Allerdings war der Spruch zu konkretisieren, zumal es sich bei der Beschwerdeführerin um die unbeschränkt haftende Gesellschafterin der C KG handelt und Paragraph 44 a, VStG eine Bezeichnung jener Merkmale verlangt, auf Grund deren eine Person die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit iSd Paragraph 9, VStG trifft. Da es sich nicht um ein Sachverhaltselement der angelasteten Tat handelt, konnte dieser Mangel des Spruches auch im Beschwerdeverfahren bereinigt werden vergleiche VwGH 30.09.1997, 96/04/0182, 27.01.1999, 97/04/0070, 20.09.2001, 2001/11/0171 uva).

V. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:römisch fünf. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage iSd 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 iSd 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.

Landesverwaltungsgericht Tirol

Dr. Hermann Riedler

(Richter)

Schlagworte

Ist-Arbeitszeit; Aufzeichnungspflicht

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGTI:2014:LVwG.2014.41.2039.4

Zuletzt aktualisiert am

16.01.2015

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