

TE Lvwg Erkenntnis 2014/7/7 LVwG-2013/12/1523-2

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 07.07.2014

Entscheidungsdatum

07.07.2014

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein

Norm

AZG §5

AZG §7

AZG §9

AZG §20

AZG §28 Abs2 Z1

1. AZG § 5 heute
2. AZG § 5 gültig ab 01.05.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
3. AZG § 5 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994

1. AZG § 7 heute
2. AZG § 7 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018
3. AZG § 7 gültig von 01.01.2008 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2007
4. AZG § 7 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
5. AZG § 7 gültig von 05.01.1970 bis 30.04.1997

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 § 20 heute
2. AZG § 20 gültig ab 01.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2022

3. AZG § 20 gültig von 01.08.2017 bis 31.05.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2017
4. AZG § 20 gültig von 01.01.2017 bis 31.07.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2016
5. AZG § 20 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015
6. AZG § 20 gültig von 16.07.2008 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 124/2008
7. AZG § 20 gültig von 01.07.2006 bis 15.07.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2006
8. AZG § 20 gültig von 01.05.2004 bis 30.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2004
9. AZG § 20 gültig von 01.08.2002 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2002
10. AZG § 20 gültig von 01.01.2000 bis 31.07.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1999
11. AZG § 20 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
12. AZG § 20 gültig von 01.01.1997 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1997
13. AZG § 20 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 Mag. Ines Kroker über die Beschwerde des Herrn Mag. Dr. BM, vertreten durch Herrn Rechtsanwalt, Adresse, X, gegen das Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt X vom 03.05.2013, ZI ****, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung Das Landesverwaltungsgericht Tirol hat durch seine Richterin Mag. Ines Kroker über die Beschwerde des Herrn Mag. Dr. BM, vertreten durch Herrn Rechtsanwalt, Adresse, römisch zehn, gegen das Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt römisch zehn vom 03.05.2013, ZI ****, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht erkannt:

Zu Spruchpunkt 1:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 720,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 7 Tage) auf Euro 460,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 84 Stunden) herabgesetzt wird. 1. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 720,--

(Ersatzfreiheitsstrafe 7 Tage) auf Euro 460,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 84 Stunden) herabgesetzt wird.

2. Gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG iVm§ 38 VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 46,-- neu bestimmt. .2. Gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 VStG in Verbindung mit Paragraph 38, VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 46,-- 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.

Zu Spruchpunkt 2:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 432,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 4 Tage) auf Euro 350,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 60 Stunden) herabgesetzt wird.1. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 432,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 4 Tage) auf Euro 350,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 60 Stunden) herabgesetzt wird.

2. Gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG iVm§ 38 VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 35,-- neu bestimmt. .2. Gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 VStG in Verbindung mit Paragraph 38, VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 35,-- 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.

Zu Spruchpunkt 3:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 864,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 8 Tage) auf Euro 690,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 5 Tage) herabgesetzt wird.1. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 864,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 8 Tage) auf Euro 690,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 5 Tage) herabgesetzt wird.

2. Gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG iVm§ 38 VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 69,-- neu bestimmt. .2. Gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 VStG in Verbindung mit Paragraph 38, VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 69,-- 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.

Zu Spruchpunkt 4:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 216,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 2 Tage) auf Euro 170,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 30 Stunden) herabgesetzt wird.1. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Geldstrafe in der Höhe von Euro 216,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 2 Tage) auf Euro 170,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 30 Stunden) herabgesetzt wird.

2. Gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG iVm§ 38 VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 17,-- neu bestimmt. .2. Gemäß Paragraph 64, Absatz eins und 2 VStG in Verbindung mit Paragraph 38, VwGVG werden die Kosten des Behördenverfahrens mit Euro 17,-- 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.

Zu Spruchpunkt 5:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag auf 12 Stunden herabgesetzt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.1. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird der Beschwerde dahingehend stattgegeben, als die Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag auf 12 Stunden herabgesetzt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

2. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß§ 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art

133 Abs 4 B-VG unzulässig.2. 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, Judenplatz 11, 1010 Wien, erhoben werden. 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. Verfahrensgang, Beschwerdevorbringen:römisch eins. Verfahrensgang, Beschwerdevorbringen:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt X vom 03.05.2013, ZI ****, wird dem Beschuldigten spruchgemäß nachstehender Sachverhalt zur Last gelegt:Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt römisch zehn vom 03.05.2013, ZI ****, wird dem Beschuldigten spruchgemäß nachstehender Sachverhalt zur Last gelegt:

„Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als satzungsgemäß zur Vertretung der Firma X GmbH nach außen berufenes Organ zu vertreten, dass die Firma X GmbH mit Sitz der Unternehmensleitung in X, Adresse, in nachangeführter Weise die Bestimmungen der Arbeitszeitgesetzes missachtet hat:„Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als satzungsgemäß zur Vertretung der Firma römisch zehn GmbH nach außen berufenes Organ zu vertreten, dass die Firma römisch zehn GmbH mit Sitz der Unternehmensleitung in römisch zehn, Adresse, in nachangeführter Weise die Bestimmungen der Arbeitszeitgesetzes missachtet hat:

1) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des § 9 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr GT, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde:1) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz eins, des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr GT, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde:

Name, Vorname

Datum

Zeit

Tatsächlich geleistete

Tagesarbeitszeit (TAZ)

[Std/min]

Herr GT

06.08.2012

07:30-12:15

14:15

12:45-22:15

08.08.2012
07:30-12:15
12:45

12:45-20:45

10.08.2012
08:00-12:30
11:45

13:30-20:45

14.08.2012
02:30-04:00
14:15

07:30-11:45

12:45-21:15

16.08.2012

07:30-11:45

14:00

12:45-22:30

18.08.2012

07:30-12:30

13:00

13:30-21:30

20.08.2012

10:00-11:45

11:30

12:45-22.30

22.08.2012

07:30-11:45

12:45

12:45-21:15

24.08.2012

08:00-11:45

12:15

12:45-21:15

26.08.2012

09:00-12:30

10:30

13:30-20:30

03.09.2012

07:30-11:45

13:45

12:45-22:15

05.09.2012

07:30-12:15

14:15

13:15-22:45

07.09.2012

07:00-12:15

15:45

13:15-23:45

09.09.2012

07:30-12:15

13:45

13.15-22:15

11.09.2012

08:00-12:00

13:15

13:00-22:15

15.09.2012

07:30-12:45

11:45

13:45-20:15

17.09.2012

07:30-12:00

13:45

13:00-22:15

19.09.2012

08:00-11:45

12:15

12:45-21:15

23.09.2012

10:00-12:00

11:15

13:00-22:15

29.09.2012

06:30-12:30

12:45

13:30-20:15

Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 2 Ziff. 1 i.V. mit § 9 Abs. 1 AZG begangen. Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziff. 1 i.V. mit Paragraph 9, Absatz eins, AZG begangen.

2) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des § 9 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr KW, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde: 2) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz eins, des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr KW, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde:

Name, Vorname

Datum

Zeit

Tatsächlich geleistete

Tagesarbeitszeit (TAZ)

[Std/min]

Herr KW

02.08.2012

08:00-12:15

13:15

12:45-21:45

04.08.2012

08:00-12:15

11:15

13:15-20:15

28.08.2012

08:30-11:45

13:15

12:15-22:15

30.08.2012

08:00-12:00

13:15

13:00-17:15

17:45-22:45

01.09.2012

07:30-12:00

10:45

13:00-19:15

08.09.2012
07:30-11:45
13:45

12:15-21:45

18.09.2012
08:00-12:00
13:15

13:00-22:15

20.09.2012
08:00-11:50
13:50

12:45-22:45

24.09.2012

08:00-12:00

13:00

13:00-22:00

26.09.2012

08:30-11:30

11:35

12:40-21:15

28.09.2012

09:00-12:00

13:30

13:00-23:30

30.09.2012

07:00-13:30

13:00

14:00-20:30

Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 2 Ziff. 1 i.V. mit § 9 Abs. 1 AZG begangen. Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziff. 1 i.V. mit Paragraph 9, Absatz eins, AZG begangen.

3) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des § 9 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr NJ, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde: 3) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz eins, des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr NJ, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde:

Name, Vorname

Datum

Zeit

Tatsächlich geleistete

Tagesarbeitszeit (TAZ)

[Std/min]

Herr NJ

03.08.2012

07:30-13:15

13:45

13:45-21:45

05.08.2012

08:30-12:15

11:00

12:45-20:00

07.08.2012

07:30-12:15

13:00

12:45-21:00

09.08.2012

08:00-12:00

11:45

12:45-20:30

13.08.2012

07:00-11:55

13:55

12:15-21:15

15.08.2012

07:30-11:45

11:45

12:45-20:15

17.08.2012

08:00-11:46

12:26

12:35-21:15

19.08.2012

09:30-12:00

10:50

12:55-21:15

21.08.2012

08:00-13:00

11:05

14:55-21:00

23.08.2012

09:00-12:00

12:20

12:55-13:51

13:51-14:18

14:18-22:15

25.08.2012

08:30-12:30

11:10

13:35-20:45

29.08.2012

08:00-11:45

12:00

12:45-21:00

31.08.2012

08:15-11:45

11:45

12:45-21:00

02.09.2012

08:15-13:45

10:45

14:45-20:00

04.09.2012

08:00-13:00

17:00

14:00-02:00

06.09.2012

07:00-12:15

16:00

13:15-24:00

10.09.2012

08:30-12:00

13:00

13:00-13:47

13:47-15:00

15:00-22:30

12.09.2012

08:30-11:45

11:30

12:45-21:00

14.09.2012

08:30-12:00

11:45

13:00-21:15

16.09.2012

08:00-13:30

11:00

14:30-20:00

24.09.2012

08:00-12:00

11:15

13:00-20:15

26.09.2012

10:00-12:00

11:20

13:10-13:16

13:16-14:54

14:54-22:30

28.09.2012

08:00-09:38

13:36

09:38-12:00

12:15-12:30

12:30-13:30

13:30-13:31

13:31-21:51

30.09.2012

10:30-13:30

11:00

14:00-22:00

Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 2 Ziff. 1 i.V. mit § 9 Abs. 1 AZG begangen. Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziff. 1 i.V. mit Paragraph 9, Absatz eins, AZG begangen.

4) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des § 9 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr DM, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde: 4) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz eins, des Arbeitszeitgesetzes, wonach die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten darf, hat die Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr DM, an nachangeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht, indem dieser Arbeitnehmer während der aus der nachangeführten Liste hervorgehenden Arbeitszeiten zur Arbeit herangezogen wurde:

Name, Vorname

Datum

Zeit

Tatsächlich geleistete

Tagesarbeitszeit (TAZ)

[Std/min]

Herr DM

13.09.2012

08:00-11:30

12:15

12:30-21:15

16.09.2012

10:00-13:30

11:15

14:30-22:15

21.09.2012

08:00-12:00

12:15

13:00-21:15

25.09.2012

07:30-12:00

13:45

13:00-22:15

27.09.2012

07:30-11:45

14:15

12:45-22:45

29.09.2012

08:00-12:30

12:45

13:30-21:45

Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 2 Ziff. 1 i.V. mit § 9 Abs. 1 AZG begangen. Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziff. 1 i.V. mit Paragraph 9, Absatz eins, AZG begangen.

5) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des § 7 Abs. 1 und 2 des Arbeitszeitgesetzes, wonach die wöchentliche Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf 55 Stunden nicht überschreiten darf, hat die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr GT, in der KW 36/2012 57 Stunden und 45 Minuten betragen. 5) Unter Außerachtlassung der Bestimmungen des Paragraph 7, Absatz eins und 2 des Arbeitszeitgesetzes, wonach die wöchentliche Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf 55 Stunden nicht überschreiten darf, hat die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers, Herr GT, in der KW 36 aus 2012, 57 Stunden und 45 Minuten betragen.

Name, Vorname

Kalenderwoche/Jahr

Tatsächlich geleistete

Tagesarbeitszeit (TAZ)

[Std/min]

Herr GT

KW 36/2012

57:45

Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach § 28 Abs. 2 Ziff. 1 i.V. mit § 7 Abs. 1 und 2 AZG begangen. Sie, Herr Mag. Dr. BM, haben dadurch als handelsrechtlicher Geschäftsführer eine Verwaltungsübertretung nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer 1 i.V. mit Paragraph 7, Absatz eins und 2 AZG begangen.“

Gemäß § 28 Abs 2 Z 1 AZG wurden über den Beschwerdeführer folgende Strafen – unter gleichzeitiger Festsetzung der erstinstanzlichen Verfahrenskosten - verhängt: Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, AZG wurden über den Beschwerdeführer folgende Strafen – unter gleichzeitiger Festsetzung der erstinstanzlichen Verfahrenskosten -

verhängt:

Geldstrafe von Euro

falls diese uneinbringlich ist,

Ersatzfreiheitsstrafe von

gemäß § gemäß Paragraph

1) 720,00

2) 432,00

3) 864,00

4) 216,00

5) 72,00 = insgesamt

2.304,00

1) 7 Tagen

2) 4 Tagen

3) 8 Tagen

4) 2 Tagen

5) 1 Tag

Zu 1) bis 5) je 28 Abs. 2 Ziff. 1 AZG zu 1) bis 5) je 28 Absatz 2, Ziff. 1 AZG

Gegen dieses Straferkenntnis wurde fristgerecht Berufung erhoben und darin ausgeführt wie folgt:

„Dr. BM erhebt durch seinen gemäß § 8 RAO bevollmächtigten Vertreter gegen das Straferkenntnis der Stadt X vom 3.5.13, zugestellt am 7.5.13, folgende Berufung und beantragt, das Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.“ Dr. BM erhebt durch seinen gemäß Paragraph 8, RAO bevollmächtigten Vertreter gegen das Straferkenntnis der Stadt römisch zehn vom 3.5.13, zugestellt am 7.5.13, folgende Berufung und beantragt, das Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

Das angefochtene Straferkenntnis kümmert sich in keiner Weise um die Stellungnahme des Beschuldigten und nimmt zu seinen Behauptungen keine Beweise auf und überlässt solcherart das Beweisverfahren zur Gänze der Berufungsinstanz.

Aus diesem Grunde wird nun im Einzelnen vorgebracht:

In den Arbeitszeitaufzeichnungen sind Pausenzeiten inkludiert. Die Eismeister haben vormittags 15 Minuten, nachmittags 15 Minuten und abends 30 Minuten Pause, insgesamt daher 1 Stunde, die aber in diesen Arbeitszeitaufzeichnungen inkludiert sind.

Darüber hinaus wurde bereits dargetan, dass die Dienste zu einem überwiegenden Teil aus Arbeitsbereitschaften bestehen, was sehr einfach zu erklären ist:

Die Eismeister sind nämlich damit beschäftigt, mit der Eismaschine die Eisfläche abzufahren, um das Eis aufzubauen. Dies erfordert auch gewisse Vor- und Nachbereitungszeiten. Nachdem das Eis aufgebracht ist, wird es entweder durch den Publikumseislauf, durch den Eisschnelllauf oder durch Eishockeyspiele verwendet. Während dieser Zeit haben die Eismeister Bereitschaftsdienst!

Man kann sich das etwa so vorstellen, dass dann, wenn ein etwa ein Eishockeyspiel ansteht, dann muss vor dem Spiel das Eis aufbereitet werden, was etwa 20 Minuten in Anspruch nimmt. Das Eishockeyspiel dauert drei Drittel mit einer Netto-Spielzeit von je 20 Minuten. D.h., so ein Drittel dauert dann vielleicht brutto 30 – 40 Minuten, während dieser Zeit hat der Eismeister Bereitschaftsdienst. In der Pause dann zwischen dem 1. und 2. Drittel muss er wieder das Eis aufbereiten, also wieder 10 – 15 Minuten mit der Eismaschine fahren, geringfügige Nacharbeiten machen und dann das nächste Drittel abwarten, bis er dann in der Pause wieder das Eis aufbereitet, um dann auch das dritte Drittel wieder in Arbeitsbereitschaft zu warten.

Nicht anders verhält es sich, wenn Publikumslauf ist, mit dem einzigen Unterschied, dass hier die Zeiten nicht so ganz streng sind. Aber auch während des Publikumslaufes kann das Eis nicht aufbereitet werden, sondern eben nur in den Pausen.

Berücksichtigt man nun dieses Vorbringen, wäre in der rechtlichen Beurteilung auch § 5 AZG heranzuziehen gewesen. Hier ist freilich auch von Bedeutung, dass der Beschuldigte in seiner Stellungnahme davon gesprochen hat, dass eine Betriebsvereinbarung geschlossen wurde, die Zeiten einzuhalten. Berücksichtigt man nun dieses Vorbringen, wäre in der rechtlichen Beurteilung auch Paragraph 5, AZG heranzuziehen gewesen. Hier ist freilich auch von Bedeutung, dass der Beschuldigte in seiner Stellungnahme davon gesprochen hat, dass eine Betriebsvereinbarung geschlossen wurde, die Zeiten einzuhalten.

Die Erstbehörde verweist lediglich auf eine angebliche Stellungnahme des Arbeitsinspektorates das behauptet, es würde „keine maßgeblichen Ausnahmeregelungen in Gestalt eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung bestehen“. Eine nähere Begründung hierfür ist nicht angeführt, was etwas verwundert, weil dem Arbeitsinspektorat die Betriebsvereinbarung gezeigt wurde, sodass der Beschuldigte davon ausgegangen ist, dass die Betriebsvereinbarung auch der Behörde vorgelegt wurde. Da dies offenbar nicht geschehen ist, wird dies nachgeholt.

In der Vereinbarung wird im § 5 darauf hingewiesen, dass „die maximale tägliche Arbeitszeit 12 Stunden betragen kann „bei Arbeitsbereitschaftsdiensten (§ 5 AZG)“. In der Vereinbarung wird im Paragraph 5, darauf hingewiesen, dass „die maximale tägliche Arbeitszeit 12 Stunden betragen kann „bei Arbeitsbereitschaftsdiensten (Paragraph 5, AZG)“.

Berücksichtigt man nun diese 12 Stunden-Dienste sowie 1 Stunde Pausenregelung, dann sind die meisten inkriminierten Zeiten in Wahrheit keine Arbeitszeitüberschreitungen.

Die Arbeitszeiten an zwei Tagen, nämlich am 4.9. und 6.9.12 fallen besonders auf, und zwar in Bezug auf den Arbeitnehmer NJ. An diesen beiden Tagen sind 17 bzw. 16 Stunden vermerkt, was den Tatsachen entspricht, allerdings ist hier eine Ausnahmesituation vorgelegen. Die Hintertorkamera ist ausgefallen, die kann aufgrund betrieblicher Umstände nur in der Nachtzeit repariert werden, sodass ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 20 AZG vorlag. Hier könnte allenfalls für diese zwei Tage der Vorwurf der Verletzung der Meldepflicht im Sinne des § 20 Abs. 2 AZG erhoben werden. Die Arbeitszeiten an zwei Tagen, nämlich am 4.9. und 6.9.12 fallen besonders auf, und zwar in Bezug auf den Arbeitnehmer NJ. An diesen beiden Tagen sind 17 bzw. 16 Stunden vermerkt, was den Tatsachen entspricht, allerdings ist hier eine Ausnahmesituation vorgelegen. Die Hintertorkamera ist ausgefallen, die kann aufgrund betrieblicher Umstände nur in der Nachtzeit repariert werden, sodass ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des Paragraph 20, AZG vorlag. Hier könnte allenfalls für diese zwei Tage der Vorwurf der Verletzung der Meldepflicht im Sinne des Paragraph 20, Absatz 2, AZG erhoben werden.

Nachvollziehbar und geradezu ein Affront ist aber die Behauptung im Straferkenntnis, der Beschuldigte habe sich nicht schuldeinsichtig gezeigt, „was eine vergleichsweise günstige Prognose für sein künftiges Wohlverhalten nicht ohne Weiteres zulässt“.

Das Arbeitsinspektorat hat am 17.12.12 den Beschuldigten von den angeblichen Verstößen informiert. Bereits am 7.1.13 hat der Beschuldigte dem Arbeitsinspektorat mitgeteilt, welche Totaländerungen er in der Arbeitseinteilung vorgenommen hat. Der Beschuldigte hat also während und über die Feiertage einen völlig neuen Dienstplan auf die Beine gestellt und angeordnet. Seit damals ist keine Minute Übertretung festzustellen.

Es ist nicht verständlich, weshalb dieser Tatsache mit Ignoranz begegnet wird.

Vorgelegt wird also:

die Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitaufzeichnungen für die betroffenen Eismeister seit Jänner 2013

Schreiben des Beschuldigten vom 7.1.13, indem er das Arbeitsinspektorat informiert hat

Neben der Einvernahme des Beschuldigten als Partei wird noch

beantragt,

die Ladung und Vernehmung des Herrn

NJ, Eismeister und dzt. BR der OSVI,

sowie Ladung und Einvernahme des Zeugen

KW, Eismeister und ehemaliger BR der OSVI,

jeweils zum Beweis dafür, dass die Arbeitszeiten Pausenregelungen beinhaltet, insbesondere die Dienste

überwiegend aus Bereitschaftsdiensten bestanden und dass eine Betriebsvereinbarung in Geltung war, sowie auch dazu, dass die Dienste ab 7.1.2013 völlig neu gestaltet wurden, sodass an keinem Tag mehr eine längere Arbeitszeit als 10 Stunden zustande kamen.

Es wird

beantragt,

nach Aufnahme aller angebotenen Beweismittel, das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.“

II. Sachverhalt und Beweiswürdigung

Zur Klärung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes wurde Beweis aufgenommen durch Einsichtnahme in den erstinstanzlichen Straftat sowie den gegenständlichen Akt des Landesverwaltungsgerichts Tirol. Am 03.04.2014 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, anlässlich derer der Beschwerdeführer sowie die Zeugen NJ und KW einvernommen wurden.

Der Beschwerdeführer ist - laut Firmenbuch FN *** - seit Oktober 2006 der handelsrechtliche Geschäftsführer der Firma X GmbH. Der Beschwerdeführer ist - laut Firmenbuch FN *** - seit Oktober 2006 der handelsrechtliche Geschäftsführer der Firma römisch zehn GmbH.

GT, KW, NJ und DM sind Arbeitnehmer der Firma X GmbH und als Eismeister für dieses Unternehmen tätig. Das ergibt sich aus der Aussage des Beschwerdeführers sowie der Zeugen KW und NJ. GT, KW, NJ und DM sind Arbeitnehmer der Firma römisch zehn GmbH und als Eismeister für dieses Unternehmen tätig. Das ergibt sich aus der Aussage des Beschwerdeführers sowie der Zeugen KW und NJ.

Im Unternehmen besteht ein elektronisches Zeiterfassungssystem, wo die Mitarbeiter ein- und ausstempeln. Das ergibt sich aus der Aussage des Beschuldigten vor dem Landesverwaltungsgericht Tirol. Nicht festgestellt werden konnte, dass ein zweites Kontrollsystem besteht, zumal jegliches Vorbringen bzw. Beweisergebnisse dazu fehlen.

Die im Spruch des erstinstanzlichen Straferkenntnisses angeführten Tagesarbeitszeiten der vier oben angeführten Arbeitnehmer und die wöchentliche Arbeitszeit von GT in der KW 36/2012 gelten als festgestellt. Sie wurden aus den vorgelegten – elektronisch erfassten - Zeitdatenübersichten der vier genannten Arbeitnehmer übernommen und stimmen damit überein. Die im Spruch des erstinstanzlichen Straferkenntnisses angeführten Tagesarbeitszeiten der vier oben angeführten Arbeitnehmer und die wöchentliche Arbeitszeit von GT in der KW 36 aus 2012, gelten als festgestellt. Sie wurden aus den vorgelegten – elektronisch erfassten - Zeitdatenübersichten der vier genannten Arbeitnehmer übernommen und stimmen damit überein.

Für die Beschäftigung der angeführten Eismeister besteht kein Kollektivvertrag. Das wurde ausdrücklich vom Rechtsvertreter des Beschwerdeführers bestätigt und lässt sich auch aus dem Aktenvermerk über ein Telefonat mit der Wirtschaftskammer Tirol vom 02.04.2014 ableiten.

Es existiert eine – unterfertigte - Betriebsvereinbarung über die Festsetzung der Arbeitszeit vom 01.12.2004. Allerdings enthält diese Betriebsvereinbarung – entgegen dem mit der Berufung vorgelegten nicht unterfertigten Entwurfsexemplar – in § 3 der Vereinbarung nicht den Pkt. 5, wonach die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden kann, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 5 AZG fällt. Es existiert eine – unterfertigte - Betriebsvereinbarung über die Festsetzung der Arbeitszeit vom 01.12.2004. Allerdings enthält diese Betriebsvereinbarung – entgegen dem mit der Berufung vorgelegten nicht unterfertigten Entwurfsexemplar – in Paragraph 3, der Vereinbarung nicht den Pkt. 5, wonach die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden kann, wenn in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft im Sinne des Paragraph 5, AZG fällt.

Am 04.09. und am 06.09.2012 wurde eine Hintertorkamera neu installiert. Die technischen Arbeiten wurden von einer Fremdfirma durchgeführt, die Vorarbeiten wurden durch NJ und KW ausgeführt. Dies ergibt sich insbesondere aus der Aussage des Beschuldigten und des Zeugen KW.

Der Beschuldigte hat dazu auch angegeben, dass er eine Anzeige an das AI über diese außergewöhnlichen Arbeiten nicht gemacht habe, er habe erst im Nachhinein erfahren, dass es hier Probleme gegeben habe.

Der Zeuge KW hat sehr überzeugend und bestimmt – über mehrmaliges Nachfragen - angegeben, dass es sich nicht um die Reparatur sondern die Neuinstallation der Hintertorkamera gehandelt hat, sodass seiner und nicht der Aussage des Zeugen NJ gefolgt wurde, der von einer Reparatur der Hintertorkamera gesprochen und im Zuge seiner Aussage darauf hingewiesen hat, dass er keine genauen Erinnerungen mehr an diesen Vorfall habe, weil er lange zurückliege. Der Zeuge NJ konnte in diesem Zusammenhang auch nicht angeben, welchen Defekt die Kamera hatte und wann sie ausgefallen war.

Nach der Aussage des Beschwerdeführers ist die Hintertorkamera für eine Fernsehübertragung erforderlich gewesen. Nach seiner Aussage hätte die Nichtbehebung des Mangels eine Schadenersatzklage nach sich gezogen. Für welches Bundesligaspiel die Hintertorkamera eingebaut werden musste, konnte allerdings weder vom Beschwerdeführer noch von den genannten Zeugen mit Sicherheit angegeben werden. Es wurden lediglich Mutmaßungen angestellt. Der Zeuge KW hat weiters ausgeführt, dass die Hintertorkamera aufgrund einer Forderung des österreichischen Hockeyverbandes eingebaut werden musste, wusste aber nicht genau, wann diese Forderung an die Firma X GmbH herangetragen worden ist, sondern stellte auch hier lediglich Vermutungen an. Nach der Aussage des Beschwerdeführers ist die Hintertorkamera für eine Fernsehübertragung erforderlich gewesen. Nach seiner Aussage hätte die Nichtbehebung des Mangels eine Schadenersatzklage nach sich gezogen. Für welches Bundesligaspiel die Hintertorkamera eingebaut werden musste, konnte allerdings weder vom Beschwerdeführer noch von den genannten Zeugen mit Sicherheit angegeben werden. Es wurden lediglich Mutmaßungen angestellt. Der Zeuge KW hat weiters ausgeführt, dass die Hintertorkamera aufgrund einer Forderung des österreichischen Hockeyverbandes eingebaut werden musste, wusste aber nicht genau, wann diese Forderung an die Firma römisch zehn GmbH herangetragen worden ist, sondern stellte auch hier lediglich Vermutungen an.

III. Rechtslage:römisch drei. Rechtslage:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (im Folgenden: AZG) BGBl Nr 461/1961 idFBGBl I Nr 35/2012 lauten wie folgt: Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (im Folgenden: AZG) Bundesgesetzblatt Nr 461 aus 1961, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 35 aus 2012, lauten wie folgt:

§ 5 Paragraph 5

Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(2) Eine Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 ist nur zulässig, wenn (2) Eine Betriebsvereinbarung gemäß Absatz eins, ist nur zulässig, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist.

(3) Das Arbeitsinspektorat kann für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, der täglichen Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden für Arbeitnehmer zulassen, wenn

1. für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag wirksam ist und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

§ 7 Paragraph 7

Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes

(1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

(2) Unbeschadet der nach Abs. 1 erster Satz zulässigen Überstunden können durch Kollektivvertrag bis zu fünf weitere Überstunden, für Arbeitnehmer im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, jedoch bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden. Dabei kann das Ausmaß der wöchentlichen Überstunden abweichend von Abs. 1 zweiter Satz festgelegt werden.

(2) Unbeschadet der nach Absatz eins, erster Satz zulässigen Überstunden können durch Kollektivvertrag bis zu fünf weitere Überstunden, für Arbeitnehmer im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, jedoch bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden. Dabei kann das Ausmaß der wöchentlichen Überstunden abweichend von Absatz eins, zweiter Satz festgelegt werden.

(3) Unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 und 2 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Bei Zulassung einer Verlängerung der Arbeitszeit durch das Arbeitsinspektorat gemäß § 5 Abs. 3 sind Überstunden nach Abs. 1 nur bis zu einer Tagesarbeitszeit von 13 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig.

(3) Unter den Voraussetzungen des Paragraph 5, Absatz eins und 2 kann die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Bei Zulassung einer Verlängerung der Arbeitszeit durch das Arbeitsinspektorat gemäß Paragraph 5, Absatz 3, sind Überstunden nach Absatz eins, nur bis zu einer Tagesarbeitszeit von 13 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig.

(4) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Wurde die Arbeitszeit in acht aufeinander folgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.

(4a) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, sind Überstunden nach Abs. 4 zulässig, wenn

(4a) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, sind Überstunden nach Absatz 4, zulässig, wenn

1. diese zusätzlichen Überstunden im Einzelfall schriftlich vereinbart wurden und

2. die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde. Auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befragen. Dieses Verlangen ist binnen fünf Arbeitstagen ab Mitteilung des Ergebnisses der vom Arbeitgeber veranlassten Prüfung zu stellen. Die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit ist nur gegeben, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen.

(5) Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß Abs. 1 bis 4 ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über zehn Stunden und eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

(5) Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen, soweit die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß Absatz eins bis 4 ausgeschöpft sind. Eine Tagesarbeitszeit über zehn Stunden und

eine Wochenarbeitszeit über 60 Stunden kann das Arbeitsinspektorat jedoch nur zulassen, wenn dies im öffentlichen Interesse erforderlich ist.

(6) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Abs. 1 und 2 bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Überstundenleistungen unter den Voraussetzungen des Abs. 4a vereinbart werden.(6) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung zulassen, dass die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden gemäß Absatz eins und 2 bis auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Überstundenleistungen unter den Voraussetzungen des Absatz 4 a, vereinbart werden.

(6a) Arbeitnehmer können Überstunden nach Abs. 4a oder Abs. 6 zweiter Satz ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.(6a) Arbeitnehmer können Überstunden nach Absatz 4 a, oder Absatz 6, zweiter Satz ablehnen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

§ 9 Paragraph 9

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

(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), 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,

§ 20 Paragraph 20

Außergewöhnliche Fälle

(1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5a, 7 bis 9, 11, 12, 12a Abs. 4 bis 6, 13b bis 15b, 15e, 16, 18, 18a, 18b Abs. 1, 18c Abs. 1, 18d, 18e, 18g bis 18i, 19d Abs. 3 Z 1 und 2, 20a und 20b Abs. 3 bis 5 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die (1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der Paragraphen 3 bis 5 a, 7 bis 9, 11, 12, 12 a Absatz 4 bis 6, 13 b bis 15 b, 15 e, 16, 18, 18 a, 18 b Absatz eins, 18 c, Absatz eins, 18 d, 18 e, 18 g bis 18 i, 19 d Absatz 3, Ziffer eins und 2, 20 a und 20 b Absatz 3 bis 5 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die

a) zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, oder

b) zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vornahme von Arbeiten auf Grund des Abs. 1 ehestens, längstens jedoch binnen vier Tagen nach Beginn der Arbeiten dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Mehrarbeit herangezogenen Arbeitnehmer zu enthalten. Die Aufgabe der Mitteilung bei der Post gilt als Erstattung der Anzeige. (2) Der Arbeitgeber hat die Vornahme von Arbeiten auf Grund des Absatz eins, ehestens, längstens jedoch binnen vier Tagen nach Beginn der Arbeiten dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Mehrarbeit herangezogenen Arbeitnehmer zu enthalten. Die Aufgabe der Mitteilung bei der Post gilt als Erstattung der Anzeige.

§ 28 Paragraph 28

Strafbestimmungen

(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; 1. 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. 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. die tägliche Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 1 bis 2b, § 18a, § 18b Abs. 1, § 18c Abs. 1, § 18d, § 18g, § 19a Abs. 8, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 19a Abs. 4, 5 oder 8 oder § 20a Abs. 2 Z 1 nicht gewähren; 3. die tägliche Ruhezeit gemäß Paragraph 12, Absatz eins bis 2 b, Paragraph 18 a,, Paragraph 18 b, Absatz eins,, 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, oder Ruhezeitverlängerungen gemäß Paragraph 19 a, Absatz 4, 5, oder 8 oder Paragraph 20 a, Absatz 2, Ziffer eins, 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 übertreten; 5. Verordnungen gemäß Paragraph 12, Absatz 4,, Paragraph 21, oder Paragraph 23, übertreten;

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

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

...

IV. Rechtliche Erwägungen:römisch vier. Rechtliche Erwägungen:

Vorab ist festzuhalten, dass gemäß Art 151 Abs 51 Z 8 B-VG die unabhängigen Verwaltungssenate in den Ländern aufgelöst wurden. Die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei den Unabhängigen Verwaltungssenaten anhängigen Verfahren geht gemäß der zitierten Verfassungsbestimmung auf die Verwaltungsgerichte über. Gemäß § 3 Abs 7 Z 2 VwGbk-ÜG können die mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei den unabhängigen Verwaltungsbehörden anhängigen Verfahren von den Verwaltungsgerichten weitergeführt werden, wenn die Rechtssache in diesem Zeitpunkt zur Zuständigkeit eines einzelnen Mitglieds der unabhängigen Verwaltungsbehörde gehört hat, danach zur Zuständigkeit des Einzelrichters eines Verwaltungsgerichtes gehört und es sich um denselben Organwalter handelt. Diese Voraussetzungen liegen im vorliegenden Fall vor. Vorab ist festzuhalten, dass gemäß Artikel 151, Absatz 51, Ziffer 8, B-VG die unabhängigen Verwaltungssenate in den Ländern aufgelöst wurden. Die Zuständigkeit zur Weiterführung der mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei den Unabhängigen Verwaltungssenaten anhängigen Verfahren geht gemäß der zitierten Verfassungsbestimmung auf die Verwaltungsgerichte über. Gemäß Paragraph 3, Absatz 7, Ziffer 2, VwGbk-ÜG können die mit Ablauf des 31. Dezember 2013 bei den unabhängigen Verwaltungsbehörden anhängigen Verfahren von den Verwaltungsgerichten weitergeführt werden, wenn die Rechtssache in diesem Zeitpunkt zur Zuständigkeit eines einzelnen Mitglieds der unabhängigen Verwaltungsbehörde gehört hat, danach zur Zuständigkeit des Einzelrichters eines Verwaltungsgerichtes gehört und es sich um denselben Organwalter handelt. Diese Voraussetzungen liegen im vorliegenden Fall vor.

Gemäß § 9 Abs 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch „juristische Personen, Personengesellschaften des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaften“, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch „juristische Personen, Personengesellschaften des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaften“, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Absatz 2,) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer ein zur Vertretung der Firma X GmbH nach außen berufenes Organ dieser Gesellschaft ist und im Sinn des § 9 Abs 1 VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch diese Gesellschaft verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich war. Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer ein zur Vertretung der Firma römisch zehn GmbH nach außen berufenes Organ dieser Gesellschaft ist und im Sinn des Paragraph 9, Absatz eins, VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch diese Gesellschaft verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich war.

A) Zu den Spruchpunkten 1.-4.:

Auf der Grundlage der maßgebenden Tatsachenfeststellungen steht fest, dass die täglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer GT (Spruchpunkt 1.), KW (Spruchpunkt 2.), NJ (Spruchpunkt 3.) und DM (Spruchpunkt 4.) an den im

Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt X vom 03.05.2013, Zl. ****, angeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht haben. Auf der Grundlage der maßgebenden Tatsachenfeststellungen steht fest, dass die täglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer GT (Spruchpunkt 1.), KW (Spruchpunkt 2.), NJ (Spruchpunkt 3.) und DM (Spruchpunkt 4.) an den im Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt römisch zehn vom 03.05.2013, Zl. ****, angeführten Tagen ein über 10 Stunden hinausgehendes Ausmaß erreicht haben.

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

Die Tagesarbeitszeit darf allerdings gemäß Abs 2 leg cit im Falle des § 5 (Arbeitsbereitschaft), zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach dieser Bestimmung zulässig ist. Nach § 5 Abs 1 AZG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn Die Tagesarbeitszeit darf allerdings gemäß Absatz 2, leg cit im Falle des Paragraph 5, (Arbeitsbereitschaft), zehn Stunden insoweit überschreiten, als dies nach dieser Bestimmung zulässig ist. Nach Paragraph 5, Absatz eins, AZG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Auf diese Ausnahmebestimmung beruft sich unter anderem der Beschwerdeführer. Voraussetzung für eine Überschreitung der Tagesarbeitszeit ist, dass der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt. Beide Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Im vorliegenden Fall besteht kein Kollektivvertrag und fehlt auch in der Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung. Eine solche findet sich zwar in der ursprünglich vorgelegten, nicht unterfertigten Betriebsvereinbarung (unter § 5 Z 3), nicht aber in der letztlich unterfertigten Fassung. Es erübrigt sich daher näher darauf einzugehen, ob die zweite Voraussetzung, nämlich dass in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft (vgl. Schrank, Arbeitszeitgesetze, Kommentar, 2. Aufl., 2012, Anm 21 zu § 5 AZG: Überwachungstätigkeiten sind bereits Vollarbeit) fällt (vgl. Schrank, Arbeitszeitgesetze, Kommentar, 2. Aufl., 2012, Anm 26: wenigstens ein Drittel der Arbeitszeit), vorliegt, was im Hinblick auf die Zeugenaussagen äußerst zweifelhaft erscheint (vgl. zB Zeuge KW: „...Wirklich zur völlig freien Verfügung habe ich ca 1-2 Stunden pro Tag“). Auf diese Ausnahmebestimmung beruft sich unter anderem der Beschwerdeführer. Voraussetzung für eine Überschreitung der Tagesarbeitszeit ist, dass der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt. Beide Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Im vorliegenden Fall besteht kein Kollektivvertrag und fehlt auch in der Betriebsvereinbarung eine entsprechende Regelung. Eine solche findet sich zwar in der ursprünglich vorgelegten, nicht unterfertigten Betriebsvereinbarung (unter Paragraph 5, Ziffer 3.), nicht aber in der letztlich unterfertigten Fassung. Es erübrigt sich daher näher darauf einzugehen, ob die zweite Voraussetzung, nämlich dass in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft (vergleiche Schrank, Arbeitszeitgesetze, Kommentar, 2. Aufl., 2012, Anmerkung 21 zu Paragraph 5, AZG: Überwachungstätigkeiten sind bereits Vollarbeit) fällt (vergleiche Schrank, Arbeitszeitgesetze, Kommentar, 2. Aufl., 2012, Anmerkung 26: wenigstens ein Drittel der Arbeitszeit), vorliegt, was im Hinblick auf die Zeugenaussagen äußerst zweifelhaft erscheint (vergleiche zB Zeuge KW: „...Wirklich zur völlig freien Verfügung habe ich ca 1-2 Stunden pro Tag“).

Weiters wird vorgebracht, dass zu Unrecht die Pausenzeiten von 15 Minuten am Vormittag, 15 Minuten am Nachmittag und 30 Minuten am Abend in die Arbeitszeit miteingerechnet wurden, da diese als Arbeitszeit nur deshalb aufscheinen würden, weil es sich um „bezahlte Pausen“ handle und die Arbeitnehmer zu diesen Zeiten nicht „ausstempeln“ müssten.

Diesem Einwand steht jedoch die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entgegen (vgl. VwGH 29.06.1992, 92/18/0097, 27.09.2007, 2005/11/0183). Nach dieser impliziert das Bestehen eines Stechuhr-Kontrollsystems, dass

damit, also mit den auf den Stempelkarten aufscheinenden, das Eintreffen im Betrieb einerseits und das Verlassen des Betriebes andererseits markierenden Zeitangaben, der Beginn und das Ende der Arbeitszeit festgehalten, somit die tatsächliche Arbeitszeit gemessen wird. Sofern keine besondere vertragliche Vereinbarung besteht, ist das Betätigen der Stechuhr die jeweils erste und letzte tägliche "Arbeitshandlung". Diesem Einwand steht jedoch die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entgegen (vergleiche VwGH 29.06.1992, 92/18/0097, 27.09.2007, 2005/11/0183). Nach dieser impliziert das Bestehen eines Stechuhr-Kontrollsystems, dass damit, also mit den auf den Stempelkarten aufscheinenden, das Eintreffen im Betrieb einerseits und das Verlassen des Betriebes andererseits markierenden Zeitangaben, der Beginn und das Ende der Arbeitszeit festgehalten, somit die tatsächliche Arbeitszeit gemessen wird. Sofern keine besondere vertragliche Vereinbarung besteht, ist das Betätigen der Stechuhr die jeweils erste und letzte tägliche "Arbeitshandlung".

An diesem Ergebnis ändert auch nichts die beiden Zeugenaussagen von KW und NJ, die diese Pausenregelung bestätigt haben. Nach der oben angeführten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl VwGH 27.09.2007, 2005/11/0183) kann bei Bestehen eines Stechuhr-Kontrollsystems einem Gegenbeweis, etwa in Form eines Zeugen, nur dann entsprechendes Gewicht zukommen, wenn im konkreten Betrieb neben dem Stechuhr-Kontrollsystem ein weiteres Kontrollsystem besteht, aus dem sich die tatsächlichen Arbeitszeiten ergeben (vgl auch VwGH 29.06.1992, 92/18/0097 und 23.05.1989, 88/08/0005). Ein solches wurde aber weder behauptet noch bewiesen. An diesem Ergebnis ändert auch nichts die beiden Zeugenaussagen von KW und NJ, die diese Pausenregelung bestätigt haben. Nach der oben angeführten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vergleiche VwGH 27.09.2007, 2005/11/0183) kann bei Bestehen eines Stechuhr-Kontrollsystems einem Gegenbeweis, etwa in Form eines Zeugen, nur dann entsprechendes Gewicht zukommen, wenn im konkreten Betrieb neben dem Stechuhr-Kontrollsystem ein weiteres Kontrollsystem besteht, aus dem sich die tatsächlichen Arbeitszeiten ergeben (vergleiche auch VwGH 29.06.1992, 92/18/0097 und 23.05.1989, 88/08/0005). Ein solches wurde aber weder behauptet noch bewiesen.

Hinsichtlich der Tatvorwürfe am 04. und 06.09.2012 betreffend den Arbeitnehmer NJ ist Folgendes auszuführen:

In diesem Zusammenhang wurde vorgebracht, dass ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 20 Abs 1 lit b AZG vorgelegen sei, sodass die Bestimmung des § 9 AZG für diese Tage nicht anzuwenden sei. Gemäß § 20 Abs 1 lit b AZG finden in außergewöhnlichen Fällen unter anderen die Bestimmungen des §§ 7 bis 9 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können. In diesem Zusammenhang wurde vorgebracht, dass ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des Paragraph 20, Absatz eins, Litera b, AZG vorgelegen sei, sodass die Bestimmung des Paragraph 9, AZG für diese Tage nicht anzuwenden sei. Gemäß Paragraph 20, Absatz eins, Litera b, AZG finden in außergewöhnlichen Fällen unter anderen die Bestimmungen des Paragraphen 7 bis 9 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, die zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zweckes nicht getroffen werden können.

Das Vorbringen dazu lautet wie folgt:

„Die Arbeitszeiten an zwei Tagen, nämlich am 4.9. und 6.9.12 fallen besonders auf, und zwar in Bezug auf den Arbeitnehmer NJ. An diesen beiden Tagen sind 17 bzw. 16 Stunden vermerkt, was den Tatsachen entspricht, allerdings ist hier eine Ausnahmesituation vorgelegen. Die Hintertorkamera ist ausgefallen, die kann aufgrund betrieblicher Umstände nur in der Nachtzeit repariert werden, sodass ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 20 AZG vorlag. Hier könnte allenfalls für diese zwei Tage der Vorwurf der Verletzung der Meldepflicht im Sinne des § 20 Abs. 2 AZG erhoben werden.“ „Die Arbeitszeiten an zwei Tagen, nämlich am 4.9. und 6.9.12 fallen besonders auf, und zwar in Bezug auf den Arbeitnehmer NJ. An diesen beiden Tagen sind 17 bzw. 16 Stunden vermerkt, was den Tatsachen entspricht, allerdings ist hier eine Ausnahmesituation vorgelegen. Die Hintertorkamera ist ausgefallen, die kann aufgrund betrieblicher Umstände nur in der Nachtzeit repariert werden, sodass ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des Paragraph 20, Absatz eins, Litera b, AZG vorlag. Hier könnte allenfalls für diese zwei Tage der Vorwurf der Verletzung der Meldepflicht im Sinne des Paragraph 20, Absatz 2, AZG erhoben werden.“

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs obliegt demjenigen, der sich auf das Vorliegen eines außergewöhnlichen Falles im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz beruft, konkretes, durch Beweisanbote untermauertes Tatsachenvorbringen zu erstatten, das - seine Richtigkeit vorausgesetzt - die Anwendung des § 20 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz rechtfertigt (siehe dazu zB VwGH 14.04.1993, 92/18/0482, mwN). Diesen Anforderungen genügt das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht. Der Beschwerdeführer hat keine konkreten, durch Beweisanbote untermauerte Behauptungen aufgestellt. Dazu hätte es detaillierter Angaben bedurft, und zwar zu welchem Zeitpunkt konkret die Hintertorkamera ausgefallen bzw bis wann konkret deren Neuinstallation erforderlich geworden ist sowie die Höhe des konkreten Schadens, der bei Nichtbehebung des Mangels bzw bei Durchführung der Arbeiten tagsüber eingetreten wäre. Ferner wäre darzulegen gewesen, warum der Arbeitnehmer NJ zu den Arbeiten herangezogen werden musste und kein anderer Mitarbeiter eingesetzt werden konnte, obwohl es sich lediglich um Vorarbeiten gehandelt hat und die technischen Arbeiten ohnehin von einer Fremdfirma durchgeführt wurden. Diese offenen Fragen konnten auch nicht durch die Aussagen der angebotenen Zeugen geklärt werden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs obliegt demjenigen, der sich auf das Vorliegen eines außergewöhnlichen Falles im Sinne des Paragraph 20, Arbeitszeitgesetz beruft, konkretes, durch Beweisanbote untermauertes Tatsachenvorbringen zu erstatten, das - seine Richtigkeit vorausgesetzt - die Anwendung des Paragraph 20, Absatz eins, Arbeitszeitgesetz rechtfertigt (siehe dazu zB VwGH 14.04.1993, 92/18/0482, mwN). Diesen Anforderungen genügt das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht. Der Beschwerdeführer hat keine konkreten, durch Beweisanbote untermauerte Behauptungen aufgestellt. Dazu hätte es detaillierter Angaben bedurft, und zwar zu welchem Zeitpunkt konkret die Hintertorkamera ausgefallen bzw bis wann konkret deren Neuinstallation erforderlich geworden ist sowie die Höhe des konkreten Schadens, der bei Nichtbehebung des Mangels bzw bei Durchführung der Arbeiten tagsüber eingetreten wäre. Ferner wäre darzulegen gewesen, warum der Arbeitnehmer NJ zu den Arbeiten herangezogen werden musste und kein anderer Mitarbeiter eingesetzt werden konnte, obwohl es sich lediglich um Vorarbeiten gehandelt hat und die technischen Arbeiten ohnehin von einer Fremdfirma durchgeführt wurden. Diese offenen Fragen konnten auch nicht durch die Aussagen der angebotenen Zeugen geklärt werden.

Mangels eines entsprechenden konkreten Vorbringens des Beschwerdeführers und entsprechender Beweise ist davon auszugehen, dass die Voraussetzungen des § 20 Abs 1 lit b AZG nicht gegeben gewesen sind. Mangels eines entsprechenden konkreten Vorbringens des Beschwerdeführers und entsprechender Beweise ist davon auszugehen, dass die Voraussetzungen des Paragraph 20, Absatz eins, Litera b, AZG nicht gegeben gewesen sind.

Was die innere Tatseite anlangt, ist zunächst festzuhalten, dass es sich bei den gegenständlichen Übertretungen nach § 28 Abs 2 Z 1 in Verbindung mit § 9 Abs 1 AZG um so genannte „Ungehorsamsdelikte“ im Sinne des § 5 Abs 1 2.Satz VStG handelt. Bei derartigen Delikten ist dann Fahrlässigkeit anzunehmen, wenn der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. „Glaubhaftmachung“ bedeutet dabei, dass die Richtigkeit einer Tatsache wahrscheinlich gemacht wird. Der Beschuldigte hat initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Er hat also ein geeignetes Tatsachenvorbringen zu erstatten und Beweismittel zum Beleg desselben bekannt zu geben oder vorzulegen (vgl VwGH 24.05.1989, 89/02/0017 ua).

Was die innere Tatseite anlangt, ist zunächst festzuhalten, dass es sich bei den gegenständlichen Übertretungen nach Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz eins, AZG um so genannte „Ungehorsamsdelikte“ im Sinne des Paragraph 5, Absatz eins, 2.Satz VStG handelt. Bei derartigen Delikten ist dann Fahrlässigkeit anzunehmen, wenn der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. „Glaubhaftmachung“ bedeutet dabei, dass die Richtigkeit einer Tatsache wahrscheinlich gemacht wird. Der Beschuldigte hat initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Er hat also ein geeignetes Tatsachenvorbringen zu erstatten und Beweismittel zum Beleg desselben bekannt zu geben oder vorzulegen vergleiche VwGH 24.05.1989, 89/02/0017 ua).

Die Behauptungen des nunmehrigen Beschwerdeführers – wie oben ausgeführt – reichen für sich alleine zur Glaubhaftmachung des mangelnden Verschuldens nicht aus. Sogar hat der Beschuldigte die ihm vorgeworfene Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten.

B) Zu Spruchpunkt 5.:

Auf der Grundlage der maßgebenden Tatsachenfeststellungen steht fest, dass die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers GT (Spruchpunkt 5.), in der KW 36/2012 ein Ausmaß von 57 Stunden und 45 Minuten erreicht hat. Auf der Grundlage der maßgebenden Tatsachenfeststellungen steht fest, dass die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers GT (Spruchpunkt 5.), in der KW 36 aus 2012, ein Ausmaß von 57

Stunden und 45 Minuten erreicht hat.

Nach § 7 Abs 1 AZG kann bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes die Arbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Unbeschadet der nach Abs 1 erster Satz zulässigen Überstunden können durch Kollektivvertrag bis zu fünf weitere Überstunden, für Arbeitnehmer im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, jedoch bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden. Dabei kann das Ausmaß der wöchentlichen Überstunden abweichend von Abs 1 zweiter Satz festgelegt werden (Abs 2 leg cit).

Nach Paragraph 7, Absatz eins, AZG kann bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes die Arbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des Paragraph 8, über die nach den Paragraphen 3 bis 5 zulässige Dauer um fünf Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens sechzig Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Unbeschadet der nach Absatz eins, erster Satz zulässigen Überstunden können durch Kollektivvertrag bis zu fünf weitere Überstunden, für Arbeitnehmer im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, im Verkehrswesen sowie in bestimmten Arten oder Gruppen von Betrieben, in denen ähnlich gelagerte Verhältnisse vorliegen, jedoch bis zu zehn weitere Überstunden wöchentlich zugelassen werden. Dabei kann das Ausmaß der wöchentlichen Überstunden abweichend von Absatz eins, zweiter Satz festgelegt werden (Absatz 2, leg cit).

Eine Überschreitung der zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt sohin jedenfalls vor. Soweit sich das Vorbringen des Beschwerdeführers auf die Ausnahme des § 5 AZG (Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft) sowie die Miteinberechnung der Vor- und Nachmittags- sowie Abendpause auch auf diese Übertretung bezieht, ist dieses nicht berechtigt. Es ist dabei auf obige Ausführungen unter A) zu verweisen.

Eine Überschreitung der zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt sohin jedenfalls vor. Soweit sich das Vorbringen des Beschwerdeführers auf die Ausnahme des Paragraph 5, AZG (Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft) sowie die Miteinberechnung der Vor- und Nachmittags- sowie Abendpause auch auf diese Übertretung bezieht, ist dieses nicht berechtigt. Es ist dabei auf obige Ausführungen unter A) zu verweisen.

Auch beim gegenständlichen Delikt handelt es sich um ein so genanntes „Ungehorsamsdelikt“ im Sinne des § 5 Abs 1 2.Satz VStG. In diesem Zusammenhang reichen die Behauptungen des nunmehrigen Beschwerdeführers für sich alleine wiederum zur Glaubhaftmachung des mangelnden Verschuldens nicht aus (vgl die obigen Ausführungen). Sohin hat der Beschuldigte auch diese Verwaltungsübertretung in subjektiver Hinsicht zu verantworten.

Auch beim gegenständlichen Delikt handelt es sich um ein so genanntes „Ungehorsamsdelikt“ im Sinne des Paragraph 5, Absatz eins, 2.Satz VStG. In diesem Zusammenhang reichen die Behauptungen des nunmehrigen Beschwerdeführers für sich alleine wiederum zur Glaubhaftmachung des mangelnden Verschuldens nicht aus (vergleiche die obigen Ausführungen). Sohin hat der Beschuldigte auch diese Verwaltungsübertretung in subjektiver Hinsicht zu verantworten.

C) Zur Strafbemessung:

Arbeitgeber, die gemäß § 28 Abs 2 Z 1 AZG 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, 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.

Arbeitgeber, die gemäß Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, AZG 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, 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.

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 dem Beschwerdeführer angelasteten Verwaltungsübertretung ist nicht unerheblich, weil die hier maßgeblichen Bestimmungen des AZG insbesondere dem Schutz von Arbeitnehmern vor Schädigung oder Gefährdung der Gesundheit dienen sollen. Durch die gehäuften Übertretungen im Zusammenhang mit der Überschreitung der täglichen Arbeitszeit bzw in einem Fall der Überschreitung der erlaubten Wochenarbeitszeit wurde dieser Schutzzweck massiv unterlaufen.

Als Verschuldensform kommt im gegenständlichen Fall zumindest Fahrlässigkeit in Betracht. Strafmildernd wurde bereits von der Erstinstanz die bisherige Unbescholtenheit des Beschwerdeführers berücksichtigt. Wenn auch die vom Beschwerdeführer behauptete und von den Zeugen bestätigte Pausenregelung nicht bei der Berechnung der täglichen Arbeitszeit im Sinne der angeführten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu berücksichtigen war, so wirkt sich diese zumindest strafmildernd aus (vgl § 34 Z 12 StGB). Darüber hinaus liegt nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Tirol eine fehlende Schuldeinsicht – im Gegensatz zu den Ausführungen der Verwaltungsstrafbehörde - nicht vor, zumal der Beschwerdeführer sehr wohl nach Anzeigenerstattung durch das Arbeitsinspektorat X sofort mit einer Totaländerung der Arbeitseinteilung bei den angeführten Arbeitnehmern zur Herstellung einer gesetzmäßigen Arbeitszeiteinteilung reagiert hat. Bei der Strafbemessung war allerdings die Anzahl und das zum Teil erhebliche Ausmaß der AZG-Überschreitungen erschwerend zu berücksichtigen. Als Verschuldensform kommt im gegenständlichen Fall zumindest Fahrlässigkeit in Betracht. Strafmildernd wurde bereits von der Erstinstanz die bisherige Unbescholtenheit des Beschwerdeführers berücksichtigt. Wenn auch die vom Beschwerdeführer behauptete und von den Zeugen bestätigte Pausenregelung nicht bei der Berechnung der täglichen Arbeitszeit im Sinne der angeführten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu berücksichtigen war, so wirkt sich diese zumindest strafmildernd aus (vergleiche Paragraph 34, Ziffer 12, StGB). Darüber hinaus liegt nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Tirol eine fehlende Schuldeinsicht – im Gegensatz zu den Ausführungen der Verwaltungsstrafbehörde - nicht vor, zumal der Beschwerdeführer sehr wohl nach Anzeigenerstattung durch das Arbeitsinspektorat römisch zehn sofort mit einer Totaländerung der Arbeitseinteilung bei den angeführten Arbeitnehmern zur Herstellung einer gesetzmäßigen Arbeitszeiteinteilung reagiert hat. Bei der Strafbemessung war allerdings die Anzahl und das zum Teil erhebliche Ausmaß der AZG-Überschreitungen erschwerend zu berücksichtigen.

Bezüglich der wirtschaftlichen Verhältnisse hat der Beschwerdeführer keine Angaben gemacht. Es war daher insofern eine Schätzung vorzunehmen, wobei mangels gegenteiliger Anhaltspunkte von durchschnittlichen wirtschaftlichen Verhältnissen ausgegangen werden konnte.

Unter Berücksichtigung dieser Strafbemessungsgründe erscheinen die verhängten Geldstrafen jedoch bei den Pkt. 1.-4. als überhöht. Bei Spruchpunkt 1 wird die Geldstrafe auf Euro 460,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 84 Stunden) herabgesetzt. Zu Spruchpunkt 2. wird die Geldstrafe auf Euro 350,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 60 Stunden), zu Spruchpunkt 3. auf Euro 690,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 5 Tage) und zu Spruchpunkt 4. auf Euro 170,-- (Ersatzfreiheitsstrafe 30 Stunden) herabgesetzt. Die verhängten Geldstrafen sind damit bei ca. 25 %, 19 %, 37 % und 9 % des Strafrahmens angesiedelt.

Sie sind damit jedenfalls – einerseits unter Berücksichtigung des Unrechtsgehaltes der Verwaltungsübertretungen, der

Anzahl und dem Ausmaß der Tagesarbeitszeitüberschreitungen und andererseits der absoluten Unbescholtenheit des Beschwerdeführers zum Tatzeitpunkt und der weiteren oben angeführten Milderungsgründe- als schuld- und tatangemessen anzusehen. Sie sind auch erforderlich, um den Beschwerdeführer in Hinkunft von derartigen Verwaltungsübertretungen abzuhalten.

Zu Spruchpunkt 5. wurde durch die Strafbehörde die Mindeststrafe verhängt. Diese war spruchgemäß zu bestätigen, allerdings war die Ersatzfreiheitsstrafe auf 12 Stunden herabzusetzen. Bei einer höchstmöglichen Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Wochen erscheint bei einer Ausschöpfung des Strafrahmens von nur 3,9 % die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe von 12 Stunden als ausreichend.

Die Voraussetzungen für ein Vorgehen nach § 45 Abs 1 zweiter Satz VStG in Verbindung mit § 45 Abs 1 Z4 VStG lagen nicht vor, da es bereits an dem nach dieser Gesetzesbestimmung geforderten geringfügigen Verschulden fehlt. Die Voraussetzungen für ein Vorgehen nach Paragraph 45, Absatz eins, zweiter Satz VStG in Verbindung mit Paragraph 45, Absatz eins, Z4 VStG lagen nicht vor, da es bereits an dem nach dieser Gesetzesbestimmung geforderten geringfügigen Verschulden fehlt.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden. Der Kostenspruch stützt sich auf die dort angeführten Gesetzesbestimmungen.

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. Es wird hierbei auf die in der Entscheidung angeführte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen. 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. Es wird hierbei auf die in der Entscheidung angeführte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen.

Landesverwaltungsgericht Tirol

Dr. Ines Kroker

(Richterin)

Schlagworte

Tagesarbeitszeit, Wochenarbeitszeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGTI:2014:LVwG.2013.12.1523.2

Zuletzt aktualisiert am

07.11.2014

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