

TE Lvwg Erkenntnis 2015/1/29 VGW-042/013/29579/2014

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.01.2015

Entscheidungsdatum

29.01.2015

Index

60/04 Arbeitsrecht allgemein

40/01 Verwaltungsverfahren

Norm

ARG §1 Abs2

ARG §3

ARG §27

VwGVG §52

VStG §9

VStG §45 Abs1 Z2

1. ARG § 1 heute
2. ARG § 1 gültig ab 01.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2022
3. ARG § 1 gültig von 01.09.2018 bis 31.05.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2018
4. ARG § 1 gültig von 01.01.2011 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2010
5. ARG § 1 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 159/2004
6. ARG § 1 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2004
7. ARG § 1 gültig von 08.08.2001 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
8. ARG § 1 gültig von 01.07.1996 bis 07.08.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 410/1996
9. ARG § 1 gültig von 01.07.1984 bis 30.06.1996

1. ARG § 3 heute
2. ARG § 3 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2007
3. ARG § 3 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
4. ARG § 3 gültig von 01.07.1984 bis 30.04.1997

1. ARG § 27 heute
2. ARG § 27 gültig ab 01.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2022
3. ARG § 27 gültig von 18.02.2016 bis 31.05.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015
4. ARG § 27 gültig von 01.01.2010 bis 17.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 149/2009
5. ARG § 27 gültig von 12.08.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 124/2008
6. ARG § 27 gültig von 01.01.2008 bis 11.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/2007

7. ARG § 27 gültig von 11.04.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2006
8. ARG § 27 gültig von 28.04.2004 bis 10.04.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2004
9. ARG § 27 gültig von 01.08.2003 bis 27.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 48/2003
10. ARG § 27 gültig von 01.01.2002 bis 31.07.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
11. ARG § 27 gültig von 08.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2001
12. ARG § 27 gültig von 01.01.2000 bis 07.08.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1999
13. ARG § 27 gültig von 01.05.1997 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 46/1997
14. ARG § 27 gültig von 11.01.1997 bis 30.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1997
15. ARG § 27 gültig von 01.07.1994 bis 10.01.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 446/1994
16. ARG § 27 gültig von 01.07.1984 bis 30.06.1994

1. VwGVG § 52 heute
2. VwGVG § 52 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VwGVG § 52 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2018

1. VStG § 9 heute
2. VStG § 9 gültig ab 05.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2008
3. VStG § 9 gültig von 01.01.2002 bis 04.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2001
4. VStG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
5. VStG § 9 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

1. VStG § 45 heute
2. VStG § 45 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VStG § 45 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VStG § 45 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.2013

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch den Richter Dr. Helm über die Beschwerde der Frau H. S., vertreten durch Rechtsanwälte, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 17.06.2014, Zl. MBA ... - S 346/14, wegen Übertretung des Arbeitsruhegesetzes, nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 29.01.2015, zu Recht erkannt:

I. Der Beschwerde wird Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis behoben und das Verfahren gemäß 45 Abs. 1 Z 2 VStG eingestellt. römisch eins. Der Beschwerde wird Folge gegeben, das angefochtene Straferkenntnis behoben und das Verfahren gemäß Paragraph 45, Absatz eins, Ziffer 2, VStG eingestellt.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat die Beschwerdeführerin keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. römisch zwei. Gemäß Paragraph 52, Absatz 8, VwGVG hat die Beschwerdeführerin keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten.

III. Die Revision ist unzulässig. römisch drei. Die Revision ist unzulässig.

B E G R Ü N D U N G

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde der Beschwerdeführerin zur Last gelegt:

„Sie haben als gemäß § 9 Abs 1 verantwortliche Beauftragte der D. GmbH mit Sitz in Wien zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin in der Arbeitsstätte W., B.-straße insofern nicht für die Einhaltung des Arbeitsruhegesetzes gesorgt hat, als „Sie haben als gemäß Paragraph 9, Absatz eins, verantwortliche Beauftragte der D. GmbH mit Sitz in Wien zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin in der Arbeitsstätte W., B.-straße insofern nicht für die Einhaltung des Arbeitsruhegesetzes gesorgt hat, als

4.) Der Arbeitnehmer Ha. P., wurde wie folgt in oben genannter Arbeitsstätte beschäftigt:

Datum

Tagesarbeitszeit

von bis Std.Min.

Pause

(Min.)

Wochenzeit und

Ruhezeit (Std. Min.)

Di 01.10.2013

Mi 02.10.2013

Do 03.10.2013

Fr 04.10.2013

Sa 05.10.2013

So 06.10.2013

07:40

08:03

07:19

06:52

20:39

19:22

15:19

17:16

12:59

11:19

08:00

10:24

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

42:42

Mo 07.10.2013

Di 08.10.2013

Mi 09.10.2013

Do 10.10.2013

Fr 11.10.2013

Sa 12.10.2013

So 13.10.2013

07:47

07:44

07:45

07:41

06:35

12:53

19:26

19:39

19:07

19:16

17:05

18:38

11:39

11:55

11:22

11:35

10:30

00:00

05:45

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

62:46

Mo 14.10.2013

Di 15.10.2013

Mi 16.10.2013

Do 17.10.2013

Fr 18.10.2013

Sa 19.10.2013

So 20.10.2013

07:47

07:46

07:45

06:48

06:44

08:19

18:41

19:08

19:31

19:17

17:26

10:52

10:54

11:22

11:46

12:29

10:42

00:00

02:33

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

59:46

Mo 21.10.2013

Di 22.10.2013

Mi 23.10.2013

Do 24.10.2013

Fr 25.10.2013

Sa 26.10.2013

So 27.10.2013

06:52

06:44

06:32

07:48

07:19

07:59

19:39

20:01

21:57

18:22

15:37

11:35

12:47

13:17

15:25

10:34

08:18

00:00

03:36

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

00:00

RZ: 10:31

RZ: 09:51

63:57

Mo 28.10.2013

Di 29.10.2013

Mi 30.10.2013

Do 31.10.2013

05:54

06:36

07:15

07:09

20:36

20:04

21:25

21:27

14:42

13:28

14:10

14:18

00:00

00:00

00:00

00:00

RZ: 10:00

RZ: 09:44

56:38

4.e Die Wochenendruhe wurde durch die Beschäftigung am Sonntag den 13., 20. und 27. Oktober 2013 nicht eingehalten, was eine Übertretung des Arbeitsruhegesetzes darstellt,

obwohl der Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden hat, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe) und im gegenständlichen Fall die Bestellung des gemäß § 9 Abs. 2 VStG verantwortlichen Beauftragten, Hrn. N. B. unwirksam ist, da Hr. B. kein leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes/ Arbeitsruhegesetzes ist (ihm sind keine maßgeblichen Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen, er stellt für wesentliche Teilbereiche des Betriebes nicht den Unternehmensführer dar. obwohl der Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden hat, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe) und im gegenständlichen Fall die Bestellung des gemäß Paragraph 9, Absatz 2, VStG verantwortlichen Beauftragten, Hrn. N. B. unwirksam ist, da Hr. B. kein leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes/ Arbeitsruhegesetzes ist (ihm sind keine maßgeblichen Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen, er stellt für wesentliche Teilbereiche des Betriebes nicht den Unternehmensführer dar.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 27 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. I Nr. 61/2007 i.d.g.F. in Verbindung mit § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 - VStG. Paragraph 27, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz eins, des Arbeitsruhegesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 61 aus 2007, i.d.g.F. in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz eins, Verwaltungsstrafgesetz 1991 - VStG.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von € 280,00, falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Stunden gemäß § 27 Abs. 1 leg.cit. Geldstrafe von € 280,00, falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Stunden gemäß Paragraph 27, Absatz eins, leg.cit.

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

€ 28,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 308,00.

Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

Die D. GmbH haftet für die mit diesem Bescheid über die zur Vertretung nach außen Berufene, Frau H. S. verhängte Geldstrafe von € 280,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 28,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs. 7 VStG zur ungeteilten Hand. "Die D. GmbH haftet für die mit diesem Bescheid über die zur Vertretung nach außen Berufene, Frau H. S. verhängte Geldstrafe von € 280,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 28,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß Paragraph 9, Absatz 7, VStG zur ungeteilten Hand."

In ihrer Begründung geht die Verwaltungsbehörde darauf ein, dass der als verantwortlicher Beauftragte benannte Leiter der Niederlassung W., Herr N. B., nicht als verantwortlich angesehen werden könne, weil er die erforderliche Stellung und die Befugnisse nicht besitze. Deshalb treffe die Verantwortung die Beschwerdeführerin. Die Verwaltungsbehörde verweist dazu auf die Rechtsprechung des VwGH, insbesondere das Erkenntnis vom 07.04.1995, ZI. 94/02/0470, wonach leitende Angestellte als ArbeitnehmerInnen mit einer besonderen Stellung im Betrieb, die regelmäßig durch besonders hohe Verantwortung und Entlohnung gekennzeichnet ist, beschrieben werden. In

Zweifelsfällen könne auch die Höhe des Entgelts Indizfunktion haben. Das Entgelt des Herrn B. entspreche nicht dem eines leitenden Angestellten. Außerdem sei Herr B. nicht völlig frei in seiner Arbeitszeiteinteilung und unterliege Vorgaben bzw. einer Kontrolle seitens der Geschäftsführung.

Weiters wird ausgeführt, es wäre von der Verwaltungsstrafbehörde abzuklären, wer die Gehaltsverhandlungen führe, wer die Dienstfreiverträge unterschreibe, wer Anweisungen betreffend Überstunden oder Mehrstunden treffe und ob Herr B. nach seinem Ermessen MitarbeiterInnen einstellen könne; gerade dies wurde aber von der Verwaltungsstrafbehörde offenbar nicht abgeklärt. Jedenfalls kommt diese zu dem Schluss, dass aufgrund der Literatur und der Judikatur des VwGH der Niederlassungsleiter N. B. nicht als leitender Angestellter im Sinne des AZG und ARG zu sehen sei.

In seinem form- und fristgerecht eingebrachten Rechtsmittel bringt der Beschwerdeführer durch seine Rechtsfreunde vor, die von der Behörde zum Ausdruck gebrachte Rechtsansicht sei verfehlt. Bei objektiver Auslegung der vorliegenden Bestellungsurkunde vom 06.11.2011, eingelangt beim zuständigen Arbeitsinspektorat am 24.06.2011, bestehe kein Zweifel über den Umfang der Übertragung der Verantwortung und sei eine rechtswirksame Bestellung N. B.'s zum verantwortlichen Beauftragten im Sinne der §§ 9 Abs. 2 und 4 VStG iVm. 23 ArbLG nachgewiesen worden. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sei bei der Auslegung einer Bestellungsurkunde ein objektiver Maßstab anzulegen. Dabei komme es im Sinne der allgemeinen Auslegungsregelungen auf die objektiven Erklärungswerte des Empfängers an, wobei nicht jede einzelne Anordnungsbefugnis angeführt werden müsse. Nach dieser Rechtsprechung sei mit der Übertragung der Leitung einer Filiale eines Unternehmens auch die Übertragung einer entsprechenden Anordnungsbefugnis verbunden. Den Hinweis in der Bestellungsurkunde auf die Stellung als Filialleiter und dem damit verbundenen räumlichen und sachlichen Verantwortungsbereich erachte der Verwaltungsgerichtshof als ausreichend im Sinne der zitierten Gesetzesstellen, da damit hinreichend deutlich zum Ausdruck komme, dass die Leitung der Filiale und die damit verbundene Verantwortlichkeit ihrer Entsprechung in der sich auf die Einhaltung aller die Filiale betreffenden Verwaltungsvorschriften (also auch des Arbeitszeitgesetzes) beziehenden Anordnungsbefugnis der zum Leiter bestellten Person findet (VwGH 90/19/0323 und 94/02/0470). In seinem form- und fristgerecht eingebrachten Rechtsmittel bringt der Beschwerdeführer durch seine Rechtsfreunde vor, die von der Behörde zum Ausdruck gebrachte Rechtsansicht sei verfehlt. Bei objektiver Auslegung der vorliegenden Bestellungsurkunde vom 06.11.2011, eingelangt beim zuständigen Arbeitsinspektorat am 24.06.2011, bestehe kein Zweifel über den Umfang der Übertragung der Verantwortung und sei eine rechtswirksame Bestellung N. B.'s zum verantwortlichen Beauftragten im Sinne der Paragraphen 9, Absatz 2 und 4 VStG in Verbindung mit 23 ArbLG nachgewiesen worden. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sei bei der Auslegung einer Bestellungsurkunde ein objektiver Maßstab anzulegen. Dabei komme es im Sinne der allgemeinen Auslegungsregelungen auf die objektiven Erklärungswerte des Empfängers an, wobei nicht jede einzelne Anordnungsbefugnis angeführt werden müsse. Nach dieser Rechtsprechung sei mit der Übertragung der Leitung einer Filiale eines Unternehmens auch die Übertragung einer entsprechenden Anordnungsbefugnis verbunden. Den Hinweis in der Bestellungsurkunde auf die Stellung als Filialleiter und dem damit verbundenen räumlichen und sachlichen Verantwortungsbereich erachte der Verwaltungsgerichtshof als ausreichend im Sinne der zitierten Gesetzesstellen, da damit hinreichend deutlich zum Ausdruck komme, dass die Leitung der Filiale und die damit verbundene Verantwortlichkeit ihrer Entsprechung in der sich auf die Einhaltung aller die Filiale betreffenden Verwaltungsvorschriften (also auch des Arbeitszeitgesetzes) beziehenden Anordnungsbefugnis der zum Leiter bestellten Person findet (VwGH 90/19/0323 und 94/02/0470).

Am 29.01.2015 fand die öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien statt, zu der der Beschwerdeführer mit seiner Vertreterin sowie der Zeugen N. B. ladungsgemäß erschienen sind. Weder das zuständige Arbeitsinspektorat noch die belangte Behörde waren vertreten.

Die Beschwerdeführerin gab als Partei an, Herr B. sei als Niederlassungsleiter in W. für alles verantwortlich, also für die Kunden, die Angestellten, die Budgetplanung, die Anschaffungen. Die Niederlassung W. betreue ganz Oberösterreich, sei aber auch für Salzburg und Tirol verantwortlich, wo sich die Firma keiner eigenen Mitarbeiter, sondern Lokalunternehmen als Partner bediene. Herr B. habe aber auch die Verträge mit diesen Unternehmen abzuschließen und die Einhaltung zu überwachen. Die über 40 Mitarbeiter in Oberösterreich haben Dienstverträge mit der D. gehabt. Die Einteilung der Arbeitszeiten und Neuaufnahme von Mitarbeiterin im Zuständigkeitsbereich der Niederlassung in W.

sei Aufgabe des Herrn B.; dies werde nicht in Graz oder in Wien entschieden. Herr B. habe daher auch die Befugnis, einen Mitarbeiter frei zu geben oder Überstunden anzuordnen. Sie selbst habe ihren Sitz in Graz und sei die unmittelbare Vorgesetzte des Herrn B.. Die Zentrale der Firma befinde sich in Wien.

Der Zeuge N. B. bestätigte die Angaben der Beschwerdeführerin und gab an, die Arbeitseinteilung der oberösterreichischen Mitarbeiter erfolge vor Ort durch ihn, weil er diesbezüglich auch die Verantwortung trage. Er ordne auch Überstunden an oder gebe einem Mitarbeiter frei. Zum damaligen Zeitpunkt habe die W.er Niederlassung einen Partner gehabt, der dringende Auslieferungen von Ersatzteilen auch am Sonntag gemacht habe, und dieser Partner sei gerade gewechselt worden. Wegen der Dringlichkeit dieser Anlieferung habe der im Spruch genannte Mitarbeiter, welcher Abteilungsleiter für diesen Bereich sei, einspringen müssen. Er habe ursprünglich nicht damit gerechnet, dass das auch am Sonntag erforderlich sein werde. Der Zeuge gab weiter an, die Mitarbeiter der Niederlassung W. werden ausschließlich durch ihn eingestellt und ausschließlich er teile die Arbeitszeiten ein. Wenn er Verstöße bemerke, führe er unverzüglich Mitarbeitergespräche.

Das Verwaltungsgericht Wien hat dazu erwogen:

§ 1 Abs. 2 Z 5 des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983 idF. BGBl. I Nr. 100/2010 nimmt vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes leitende Angestellte aus, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind. Entgegen der Auffassung der belangten Behörde bezieht sich dies aber lediglich auf die Arbeitsruhe bzw. Arbeitszeiten dieser leitenden Angestellten selbst, das heißt leitende Angestellte mit maßgeblichen Führungsaufgaben dürfen etwa auch sonntags arbeiten, ohne dass ihr Arbeitgeber dafür zur Verantwortung gezogen wird. Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 5, des Arbeitsruhegesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 144 aus 1983, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2010, nimmt vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes leitende Angestellte aus, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind. Entgegen der Auffassung der belangten Behörde bezieht sich dies aber lediglich auf die Arbeitsruhe bzw. Arbeitszeiten dieser leitenden Angestellten selbst, das heißt leitende Angestellte mit maßgeblichen Führungsaufgaben dürfen etwa auch sonntags arbeiten, ohne dass ihr Arbeitgeber dafür zur Verantwortung gezogen wird.

Dagegen bedeutet diese Bestimmung nicht, dass auch jenen leitenden Angestellten, die zu verantwortlichen Beauftragten für die Einhaltung der Arbeitszeiten ihrer Untergebenen bestellt worden sind, maßgebliche Führungsaufgaben im Unternehmen zukommen müssen.

Die Verwaltungsbehörde hat sohin auch das von ihr herangezogene Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 07.04.1995, Zl. 94/02/0470, falsch verstanden. Der Verwaltungsgerichtshof führt dort nämlich gerade aus, dass der in verschiedenen arbeitsrechtlichen Vorschriften vorkommende Begriff des leitenden Angestellten nicht durchwegs denselben Inhalt hat. In den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften gehe es darum, dass Arbeitnehmer mit einer besonderen Stellung im Betrieb, die regelmäßig durch besonders hohe Verantwortung und Entlohnung gekennzeichnet ist und die damit insofern dem funktionalen Bild eines Arbeitgebers eher entspricht als dem eines typischen Arbeitnehmers, keinen Schutz vor zu hoher zeitlicher Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft zu genießen brauchen.

Im Arbeitsinspektionsgesetz gehe es hingegen darum, dass Arbeitnehmer, die zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden und damit dem Arbeitgeber die diesbezügliche Verantwortlichkeit abnehmen, im Sinne der grundsätzlichen Regelung des § 9 Abs. 4 VStG auch eine entsprechende Anordnungsbefugnis haben sollen, die es ihnen ermöglicht, Verstöße zu verhindern, für die sie verantwortlich gemacht werden können. Dies wird im Hinblick auf die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten für einen bestimmten räumlich oder sachlich abgegrenzten Bereich des Unternehmens ein Arbeitnehmer sein, der für diesen Bereich eine spezifische Leitungsfunktion ausübt. Dazu ist es aber nicht erforderlich, dass ihm ein Einfluss auf die Unternehmensführung zukommt. Im Arbeitsinspektionsgesetz gehe es hingegen darum, dass Arbeitnehmer, die zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden und damit dem Arbeitgeber die diesbezügliche Verantwortlichkeit abnehmen, im Sinne der grundsätzlichen Regelung des Paragraph 9, Absatz 4, VStG auch eine entsprechende Anordnungsbefugnis haben sollen, die es ihnen ermöglicht, Verstöße zu verhindern, für die sie verantwortlich gemacht werden können. Dies wird im Hinblick auf die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten für einen bestimmten räumlich oder sachlich abgegrenzten Bereich des Unternehmens ein Arbeitnehmer sein, der für diesen Bereich eine spezifische Leitungsfunktion ausübt. Dazu ist es aber nicht erforderlich, dass ihm ein Einfluss auf die Unternehmensführung zukommt.

Umgelegt auf den gegenständlichen Fall heißt dies, dass Herr N. B. zwar selbst nicht von der Arbeitszeit – und Arbeitsruhegesetzgebung ausgenommen war – das heißt er hätte auch nicht am Sonntag arbeiten dürfen – aber dies wurde der Beschwerdeführerin nicht angelastet; angelastet wurde ihr vielmehr, dass der Mitarbeiter Ha. am Sonntag gearbeitet habe. Für diesen Mitarbeiter ist aber, wie das Beweisverfahren ergeben hat, Herr N. B. als Leiter der oberösterreichischen Niederlassung verantwortlich. Diesem kommen alle jene Anordnungsbefugnisse zu, die es zulassen, dass er als verantwortlicher Beauftragter bestellt wird. Dazu ist es – wie vom VwGH festgestellt, aber nicht erforderlich, dass ihm ein Einfluss auf die Unternehmensführung zukommt (vgl. auch VwGH 09.06.1995, 95/02/0046).

Umgelegt auf den gegenständlichen Fall heißt dies, dass Herr N. B. zwar selbst nicht von der Arbeitszeit – und Arbeitsruhegesetzgebung ausgenommen war – das heißt er hätte auch nicht am Sonntag arbeiten dürfen – aber dies wurde der Beschwerdeführerin nicht angelastet; angelastet wurde ihr vielmehr, dass der Mitarbeiter Ha. am Sonntag gearbeitet habe. Für diesen Mitarbeiter ist aber, wie das Beweisverfahren ergeben hat, Herr N. B. als Leiter der oberösterreichischen Niederlassung verantwortlich. Diesem kommen alle jene Anordnungsbefugnisse zu, die es zulassen, dass er als verantwortlicher Beauftragter bestellt wird. Dazu ist es – wie vom VwGH festgestellt, aber nicht erforderlich, dass ihm ein Einfluss auf die Unternehmensführung zukommt vergleiche auch VwGH 09.06.1995, 95/02/0046).

Die Verwaltungsstrafbehörde hat sohin die maßgebliche Gesetzgebung und die dazu ergangene Rechtsprechung des VwGH schlicht missverstanden, weshalb richtigerweise davon auszugehen ist, dass die Bestellung von Herrn N. B., des zuständigen Niederlassungsleiters für ganz Oberösterreich, wirksam gewesen ist. Die Verantwortung für den gegenständlichen Vorfall trifft daher nicht die Beschwerdeführerin, weshalb spruchgemäß zu entscheiden war.

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

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. 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.

Schlagworte

Einstellung des Verfahrens; Abgrenzung leitender Angestellter und verantwortlicher Beauftragter

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2015:VGW.042.013.29579.2014

Zuletzt aktualisiert am

20.04.2015

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at