

TE Lvwg Erkenntnis 2017/3/16 LVwG 30.15-535/2017

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.03.2017

Entscheidungsdatum

16.03.2017

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

Norm

AZG §26 Abs1

AZG §28 Abs1 Z3

AZG §28 Abs8

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

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 Steiermark hat durch die Richterin Dr. Merl
über die Beschwerde des Herrn S K, geb. xx, vertreten durch Rechtsanwalt
Dr. H P, R-Straße , S, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Liezen vom 16.01.2017, GZ: BHLI-15.1-14016/2014, Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat durch die Richterin Dr. Merl , über die Beschwerde des
Herrn S K, geb. xx, vertreten durch Rechtsanwalt , Dr. H P, R-Straße , S, gegen das Straferkenntnis der
Bezirkshauptmannschaft Liezen vom 16.01.2017, GZ: BHLI-15.1-14016/2014,

z u R e c h t e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 Abs 1 iVm § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrgesetz
(im Folgenden VwGVG) wird die Beschwerde dem Grunde nach römisch eins. Gemäß Paragraph 50, Absatz eins, in
Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrgesetz , (im Folgenden VwGVG) wird die
Beschwerde dem Grunde nach

a b g e w i e s e n

II. Hinsichtlich der Strafhöhe wird der Beschwerde Folge gegeben und eine Geldstrafe in Höhe von € 300,00 (im

Uneinbringlichkeitsfall 10 Tage Ersatz-freiheitsstrafe) verhängt.römisch zwei.Hinsichtlich der Strafhöhe wird der Beschwerde Folge gegeben und eine Geldstrafe in Höhe von € 300,00 (im Uneinbringlichkeitsfall 10 Tage Ersatz-freiheitsstrafe) verhängt.

Dadurch vermindert sich der Kostenbeitrag für das Verwaltungsstrafverfahren der belangten Behörde auf den Betrag von € 30,00. Dem Beschwerdeführer wird aufgetragen, die Geldstrafe und den Kostenbeitrag binnen zwei Wochen nach Zustellung dieses Erkenntnisses bei sonstiger Exekution zu bezahlen.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs 4 B-VG unzulässig. römisch drei. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, Verwaltungsgerichtshofgesetz , (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig.

Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wird wie folgt neu gefasst:

„Sie haben als Inhaber des nicht protokollierten Einzelunternehmens S K, mit Sitz in P, G, und Arbeitgeber zu verantworten, dass im Zeitraum 28.07.2014 bis 12.10.2014 für insgesamt 17 Arbeitnehmer/innen mangelhafte Arbeitszeitaufzeichnungen geführt wurden, da in den vorliegenden Aufzeichnungen die Arbeitnehmer lediglich mit (teilweise abgekürzten) Vornamen angeführt sind.

Dadurch wurde § 26 Abs 1 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/69 idF BGBl. I

Nr. 61/2007, verletzt.Dadurch wurde Paragraph 26, Absatz eins, Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/69 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, , Nr. 61 aus 2007,, verletzt.

Die Geldstrafe wird gemäß § 28 Abs 1 Z 3 AZG idF BGBl. I Nr. 93/2010 verhängt.“Die Geldstrafe wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer 3, AZG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 93 aus 2010, verhängt.“

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Beschwerdevorbringen, Sachverhalt:römisch eins. Beschwerdevorbringen, Sachverhalt:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer mit nachstehendem Tatvorwurf eine Übertretung des § 26 Abs 1 AZG zur Last gelegt und gemäß § 28 Abs 1 Z 3iVm Abs 8 AZG eine Geldstrafe von € 2.465,00

(im Uneinbringlichkeitsfall 34 Tage Ersatzzfreiheitsstrafe) verhängt:Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wurde dem Beschwerdeführer mit nachstehendem Tatvorwurf eine Übertretung des Paragraph 26, Absatz eins, AZG zur Last gelegt und gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer 3, in Verbindung mit Absatz 8, AZG eine Geldstrafe von € 2.465,00 , (im Uneinbringlichkeitsfall 34 Tage Ersatzzfreiheitsstrafe) verhängt:

„1. Übertretung

Sie haben als Verantwortlicher der Firma S K in P folgende Übertretung zu verantworten:

Es wurden zumindest im Zeitraum 28.07.2014 bis 12.10.2014 keine ordnungs-gemäßen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden geführt, obwohl der Arbeitgeber zur Überwachung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung zu führen hat. In den dem Arbeitsinspektorat übermittelten Arbeitszeitaufzeichnungen wurden lediglich die Vornamen oder andere Abkürzungen anstelle der Vor- und Zunamen angeführt und können diese daher nicht in Einklang mit den zur Sozialversicherung angemeldeten 17 Arbeitnehmer/innen gebracht werden.“

In der dagegen fristgerecht eingebrachten Beschwerde wird eingewendet, die belangt Behörde habe offenbar dem Strafantrag des Arbeitsinspektorates Leoben folgend, eine Strafe von € 145,00 pro Arbeitnehmer bemessen. Tatsächlich sei es richtig, dass in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Arbeitnehmer lediglich mit den Vornamen bezeichnet worden seien, dennoch liege keine Verwechslungsgefahr vor und hätte das Arbeitsinspektorat durch einfache Nachfrage beim Beschwerdeführer abklären können, welche Arbeitnehmer gemeint sind. Da es sich um eine überschaubare Anzahl von Arbeitnehmern handle, sei der Beschwerdeführer bis zur gegenständlichen Anzeige der Auffassung gewesen, dass diese Art der Dokumentation ausreichend wäre. Nunmehr werde man selbstverständlich eine andere Vorgangsweise wählen. Es sei nicht ersichtlich, weshalb die Identifizierung der Arbeitnehmer für das

Arbeitsinspektorat im vorliegenden Fall unmöglich oder unzumutbar gewesen sein soll. Vor diesem Grund seien die verhängten Strafen bei weitem zu hoch bemessen. Es werde daher beantragt, das angefochtene Straferkenntnis zu beheben und das Verfahren einzustellen oder zumindest die Strafen tat- und schuldangemessen herabzusetzen.

In der Stellungnahme vom 06.03.2017 sprach sich das Arbeitsinspektorat gegen eine Strafherabsetzung aus und begründete dies damit, dass die sich aus den Aufzeichnungen ergebenden, teilweise massiven Arbeitszeitüberschreitungen wegen mangelnder Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer nicht zur Anzeige gebracht werden konnten.

Auf Grund des vorliegenden Akteninhaltes ist von nachstehendem entscheidungs-relevanten Sachverhalt auszugehen:

Im Jahr 2014 übermittelte der Beschwerdeführer auf Anforderung durch das Arbeitsinspektorat Leoben für insgesamt 17 im Zeitraum 28.07.2014 bis 12.10.2014 in dem von ihm betriebenen Gastgewerbebetrieb beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitszeitaufzeichnungen, in welchen die jeweiligen Arbeitnehmer bloß mit ihren (teilweise abgekürzten) Vornamen angeführt sind, wobei die Listen wie folgt geführt wurden:

Au

Stundenplan

Sommer 2014

Montag

4.8.

Dienstag

5.8.

Mittwoch

6.8.

Donnerstag

7.8.

Freitag

8.8.

Samstag

9.8.

Sonntag

10.8.

Stunden gesamt

Vicky

13.00 – 21.00

12.00 –

21.00

/

13.00 – 21.00

8.00 – 16.00

8.00 – 12.00

17.00 – 21.00

8.00 – 12.00

12.00 – 21.00

48 h

Theresa

8.00 – 16.00

/

13.00 – 21.00

8.00 – 16.00

13.00 – 21.00

13.00 – 21.00

8.00 – 16.00

48 h

A Au

Stundenplan

Sommer 2014

Montag

25.8.

Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Samstag

Sonntag

31.8.

Stunden gesamt

Anna

8 -17.00

7 - 16.00

F

F

F

17 - 21

8 - 12

17 - 21

30 h -10

Angy

14 - 23

14 - 24

14 - 23

14 - 24

14 - 24

12 - 23

12 - 24

71 h +23

Franz

14- 24

14 - 23

14 - 24

14 - 23

14 - 23

12 - 24

12 - 23

70 h +22

Ines

7 - 14

17 - 22

7 - 12

17 - 22

8 - 14

17 - 22

7 - 14

17 - 22

U

U

U

41 h -3

Ingrid

F

8 - 14

17 - 21

7 - 17

17 - 22

7 - 14

17 - 21

7 - 12

17 - 21

7 - 12

17 - 21

54 h +6

Simon

7 - 14

17 - 22

F

14 - 22

14 - 22

8 - 12

17 - 22

7 - 17

F

47 h +7

Phillip

F

F

7 - 15

7 - 15

7 – 14

18 – 21

7 – 14

17 – 21

7 – 12

17 – 21

45 h +5

(Die übrigen Stundenaufzeichnungen sind hinsichtlich ihrer Gestaltung identisch.).

Daraufhin wurde vom Arbeitsinspektorat ohne weitere Erhebungen zwecks Klärung der Identität der gegenständlichen Arbeitnehmer die verfahrensgegenständliche Anzeige wegen Verstoß gegen § 26 Abs 1 AZG gelegt und dabei ausdrücklich beantragt, von der Bestimmung des § 28 Abs 8 AZG Gebrauch zu machen und eine Geldstrafe von € 145,00 je betroffenem Arbeitnehmer, somit insgesamt € 2.465,00, als Geldstrafe zu verhängen. Daraufhin wurde vom Arbeitsinspektorat ohne weitere Erhebungen zwecks Klärung der Identität der gegenständlichen Arbeitnehmer die verfahrensgegenständliche Anzeige wegen Verstoß gegen Paragraph 26, Absatz eins, AZG gelegt und dabei ausdrücklich beantragt, von der Bestimmung des Paragraph 28, Absatz 8, AZG Gebrauch zu machen und eine Geldstrafe von € 145,00 je betroffenem Arbeitnehmer, somit insgesamt € 2.465,00, als Geldstrafe zu verhängen.

II. Beweiswürdigung:römisch zwei. Beweiswürdigung:

Die getroffenen Feststellungen ergeben sich schlüssig und widerspruchsfrei aus dem Akt der belangten Behörde. Da der Beschwerdeführer das Vorliegen von zumindest mangelhaften Arbeitszeitaufzeichnungen gar nicht bestreitet und in der Beschwerde nur Fragen der rechtlichen Beurteilung sowie insbesondere der Strafbemessung aufgeworfen wurden und die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung auch gar nicht beantragt wurde, konnte gemäß § 44 Abs 3 VwGVG von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden. Die getroffenen Feststellungen ergeben sich schlüssig und widerspruchsfrei aus dem Akt der belangten Behörde. Da der Beschwerdeführer das Vorliegen von zumindest mangelhaften Arbeitszeitaufzeichnungen gar nicht bestreitet und in der Beschwerde nur Fragen der rechtlichen Beurteilung sowie insbesondere der Strafbemessung aufgeworfen wurden und die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung auch gar nicht beantragt wurde, konnte gemäß Paragraph 44, Absatz 3, VwGVG von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

III. Rechtliche Beurteilung:römisch drei. Rechtliche Beurteilung:

Die einschlägigen Bestimmungen des AZG lauten in ihrer zur Tatzeit maßgeblichen Fassung auszugsweise wie folgt:

§ 26 Abs 1 und 6 bis 8 AZG Paragraph 26, Absatz eins und 6 bis 8 AZG:

„(1) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.

(6) Die Arbeitgeber haben dem Arbeitsinspektorat die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Verlangen Einsicht in die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu geben.

(7) In der Abrechnung gemäß § 78 Abs. 5 EStG 1988 sind die geleisteten Überstunden auszuweisen. (7) In der Abrechnung gemäß Paragraph 78, Absatz 5, EStG 1988 sind die geleisteten Überstunden auszuweisen.

(8) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.“

§ 28 Abs 1 und Abs 8 AZG Paragraph 28, Absatz eins und Absatz 8, AZG:

„(1) Arbeitgeber, die

1. zusätzliche Ruhezeiten nach § 12a Abs. 4 bis 6 nicht gewähren; 1. zusätzliche Ruhezeiten nach Paragraph 12 a, Absatz 4 bis 6 nicht gewähren;

2. Arbeitnehmer entgegen § 19a Abs. 7 zur Ruferreichbarkeit oder § 20a

Abs. 1 zur Rufbereitschaft

heranziehen oder entgegen § 19a Abs. 9 beschäftigen; 2. Arbeitnehmer entgegen Paragraph 19 a, Absatz 7, zur Ruferreichbarkeit oder Paragraph 20 a, Absatz eins, zur Rufbereitschaft heranziehen oder entgegen Paragraph 19 a, Absatz 9, beschäftigen;

3. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß § 7 Abs. 4, § 11 Abs. 8 oder 10 oder § 20 Abs. 2, die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß § 26 Abs. 6, die Aufbewahrungspflichten gemäß § 18k verletzen, oder die Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 mangelhaft führen; 3. die Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat gemäß Paragraph 7, Absatz 4,, Paragraph 11, Absatz 8, oder 10 oder Paragraph 20, Absatz 2,, die Auskunfts- und Einsichtspflichten gemäß Paragraph 26, Absatz 6,, die Aufbewahrungspflichten gemäß Paragraph 18 k, verletzen, oder die Aufzeichnungen gemäß Paragraph 18 b, Absatz 2,, Paragraph 18 c, Absatz 2, sowie Paragraph 26, Absatz eins bis 5 mangelhaft führen;

4. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß § 12b Abs. 1 verletzen, oder 4. die Verpflichtungen betreffend besondere Untersuchungen gemäß Paragraph 12 b, Absatz eins, verletzen, oder

5. Bescheide gemäß § 4 Abs. 2, § 5 Abs. 3 oder § 12 Abs. 4 nicht einhalten, 5. Bescheide gemäß Paragraph 4, Absatz 2,, Paragraph 5, Absatz 3, oder Paragraph 12, Absatz 4, nicht einhalten,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 20 Euro bis 436 Euro zu bestrafen.

(8) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.“(8) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß Paragraph 18 b, Absatz 2,, Paragraph 18 c, Absatz 2, sowie Paragraph 26, Absatz eins bis 5 sind hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.“

Die Bestimmung des § 26 Abs 1 AZG enthält keine näheren Regelungen, wie Arbeitszeitaufzeichnungen konkret zu gestalten sind. Allerdings wurden von der Judikatur, ausgehend vom Schutzzweck der Regelung, nämlich, dass Arbeitszeit-aufzeichnungen einerseits so gestaltet sein müssen, dass dem Arbeitgeber die Überwachung der gesetzlichen Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter möglich ist und überdies das Arbeitsinspektorat im Falle einer Kontrolle in der Lage sein muss, die tatsächlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer anhand dieser Aufzeichnungen zu rekonstruieren, bestimmte Grundsätze hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung von Arbeitszeitaufzeichnungen entwickelt. Demnach müssen aus diesen Aufzeichnungen insbesondere die Dauer und die zeitliche Lagerung der geleisteten Arbeitsstunden und somit auch der Beginn und das Ende der Arbeitszeit hervorgehen (u.a.

Zl.: 91/19/004 vom 12.11.1992 und Zl.:90/19/0457 vom 30.07.1992) und darüber hinaus auch Beginn und Ende der Ruhepausen (gleichgültig ob bezahlt oder unbezahlt) ersichtlich sein (Zl.: 93/18/0114 und Zl.: 93/11/0107). Die vom Beschwerdeführer geführten Stundenaufzeichnungen entsprechen diesen Kriterien, da immerhin nicht bloß die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden, sondern auch deren Beginn und Ende ersichtlich ist und auch arbeitsfreie Tage eindeutig gekennzeichnet sind. Ausgehend vom Schutzzweck der Norm ist jedoch darüber hinausgehend zu fordern, dass die betroffenen Arbeitnehmer/innen auch für einen Betriebsfremden eindeutig identifizierbar sind, was nicht der Fall ist, wenn die Personen bloß mit (teilweise abgekürzten) Vornamen aufscheinen. Ein Vergleich mit den seitens des LVwG eingeholten GKK-Abfragen hat zwar ergeben, dass die meisten der in den Arbeitszeitaufzeichnungen bloß mit Vornamen bezeichneten Mitarbeiter des Beschwerdeführers unter Zuhilfenahme der Sozialversicherungsanmeldungen identifizierbar sind. Dies ist jedoch zum einen ein zusätzlicher Aufwand für das Arbeitsinspektorat und zum anderen ist die Identifizierung auch nicht in allen Fällen zweifelsfrei möglich. So gibt es laut Hauptverbandsabfrage hinsichtlich des Vornamens Vicky (gemeint offenbar Viktoria) im verfahrensrelevanten Zeitraum zwei Mitarbeiterinnen mit diesem Vornamen, nämlich V E und V K, ebenso zwei „Anna’s“, nämlich A N und A S. Dies wiederum bietet – ohne dem Beschwerdeführer etwas Derartiges unterstellen zu wollen – zumindest theoretisch die Möglichkeit, Arbeitszeit-überschreitungen zu verschleiern, in dem im Nachhinein behauptet wird, bei den in den Arbeitszeitaufzeichnungen aufscheinenden Arbeitsstunden von „Anna“ bzw. „Vicky“, handle es sich in Wahrheit um jene von zwei verschiedenen Mitarbeiterinnen mit diesem Vornamen. Die Bestimmung des Paragraph 26, Absatz eins, AZG enthält keine näheren Regelungen, wie Arbeitszeitaufzeichnungen konkret zu gestalten sind. Allerdings wurden von der Judikatur, ausgehend vom Schutzzweck der Regelung, nämlich, dass Arbeitszeit-aufzeichnungen einerseits so gestaltet sein müssen, dass dem Arbeitgeber die Überwachung der gesetzlichen

Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter möglich ist und überdies das Arbeitsinspektorat im Falle einer Kontrolle in der Lage sein muss, die tatsächlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer anhand dieser Aufzeichnungen zu rekonstruieren, bestimmte Grundsätze hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung von Arbeitszeitaufzeichnungen entwickelt. Demnach müssen aus diesen Aufzeichnungen insbesondere die Dauer und die zeitliche Lagerung der geleisteten Arbeitsstunden und somit auch der Beginn und das Ende der Arbeitszeit hervorgehen (u.a. , Zl.: 91/19/004 vom 12.11.1992 und Zl.: 90/19/0457 vom 30.07.1992) und darüber hinaus auch Beginn und Ende der Ruhepausen (gleichgültig ob bezahlt oder unbezahlt) ersichtlich sein (Zl.: 93/18/0114 und Zl.: 93/11/0107). Die vom Beschwerdeführer geführten Stundenaufzeichnungen entsprechen diesen Kriterien, da immerhin nicht bloß die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden, sondern auch deren Beginn und Ende ersichtlich ist und auch arbeitsfreie Tage eindeutig gekennzeichnet sind. Ausgehend vom Schutzzweck der Norm ist jedoch darüber hinausgehend zu fordern, dass die betroffenen Arbeitnehmer/innen auch für einen Betriebsfremden eindeutig identifizierbar sind, was nicht der Fall ist, wenn die Personen bloß mit (teilweise abgekürzten) Vornamen aufscheinen. Ein Vergleich mit den seitens des LVwG eingeholten GKK-Abfragen hat zwar ergeben, dass die meisten der in den Arbeitszeitaufzeichnungen bloß mit Vornamen bezeichneten Mitarbeiter des Beschwerdeführers unter Zuhilfenahme der Sozialversicherungsanmeldungen identifizierbar sind. Dies ist jedoch zum einen ein zusätzlicher Aufwand für das Arbeitsinspektorat und zum anderen ist die Identifizierung auch nicht in allen Fällen zweifelsfrei möglich. So gibt es laut Hauptverbandsabfrage hinsichtlich des Vornamens Vicky (gemeint offenbar Viktoria) im verfahrensrelevanten Zeitraum zwei Mitarbeiterinnen mit diesem Vornamen, nämlich römisch fünf E und römisch fünf K, ebenso zwei „Anna's“, nämlich A N und A S. Dies wiederum bietet – ohne dem Beschwerdeführer etwas Derartiges unterstellen zu wollen – zumindest theoretisch die Möglichkeit, Arbeitszeit-überschreitungen zu verschleiern, in dem im Nachhinein behauptet wird, bei den in den Arbeitszeitaufzeichnungen aufscheinenden Arbeitsstunden von „Anna“ bzw. „Vicky“, handle es sich in Wahrheit um jene von zwei verschiedenen Mitarbeiterinnen mit diesem Vornamen.

Aus den dargestellten Gründen ist daher als Zwischenergebnis festzuhalten, dass die verfahrensgegenständlichen Arbeitszeitaufzeichnungen wegen der fehlenden Familiennamen und der daraus resultierenden mangelnden eindeutigen Identifizierbarkeit der betroffenen ArbeitnehmerInnen zumindest mangelhaft sind, was durch die Neufassung des Spruches auch präziser als bisher zum Ausdruck gebracht wurde.

Nicht geteilt wird von der zuständigen RichterIn allerdings die Auffassung des Arbeitsinspektorates Leoben, welcher offenbar auch von der belangten Behörde gefolgt wurde, dass unter Anwendung der Bestimmung des § 28 Abs 8 AZG kumulative Strafen pro betroffenem Arbeitnehmer zu verhängen sind. Dies aus nachstehenden Gründen: Nicht geteilt wird von der zuständigen RichterIn allerdings die Auffassung des Arbeitsinspektorates Leoben, welcher offenbar auch von der belangten Behörde gefolgt wurde, dass unter Anwendung der Bestimmung des Paragraph 28, Absatz 8, AZG kumulative Strafen pro betroffenem Arbeitnehmer zu verhängen sind. Dies aus nachstehenden Gründen:

Die Bestimmungen des § 26 Abs 8 und § 28 Abs 8 AZG wurden erst durch BGBl. I Nr. 2007/61 eingeführt. In den Erläuternden Bemerkungen des Gesetzgebers finden sich dazu nachstehende Ausführungen: Die Bestimmungen des Paragraph 26, Absatz 8 und Paragraph 28, Absatz 8, AZG wurden erst durch , BGBl. römisch eins Nr. 2007/61 eingeführt. In den Erläuternden Bemerkungen des Gesetzgebers finden sich dazu nachstehende Ausführungen:

Zu § 26 Abs. 8: Zu Paragraph 26, Absatz 8 :

„Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen (vergleiche dazu § 28 Abs. 2 Z 6 und Abs. 8) auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Arbeitnehmer/innen, die z.B. vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallsfristen für das Geltendmachen solcher Ansprüche normiert sind. Unter der Voraussetzung, dass durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar wird, sollen diese Verfallsfristen daher gehemmt werden. Unzumutbarkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufzeichnungen willkürlich vorenthält.“ (Hervorhebungen durch LVwG) „Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen (vergleiche dazu Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer 6 und Absatz 8,) auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Arbeitnehmer/innen, die z.B. vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallsfristen für das Geltendmachen solcher Ansprüche normiert sind. Unter der Voraussetzung, dass durch das Fehlen der Aufzeichnungen die

Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar wird, sollen diese Verfallsfristen daher gehemmt werden. Unzumutbarkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufzeichnungen willkürlich vorenthält.“ (Hervorhebungen durch LVwG)

Zu § 28 Abs. 8: Zu Paragraph 28, Absatz 8 :

„Im Abs. 8 ist nunmehr festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 hinsichtlich jedes/r einzelnen Arbeitnehmer/in gesondert zu bestrafen sind, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in aller Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.“ Im Absatz 8, ist nunmehr festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß Paragraph 18 b, Absatz 2, Paragraph 18 c, Absatz 2, sowie Paragraph 26, Absatz eins bis 5 hinsichtlich jedes/r einzelnen Arbeitnehmer/in gesondert zu bestrafen sind, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in aller Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.

Hintergrund dieser Bestimmung ist die Judikatur des VwGH, der mehrfach festgestellt hat (z.B. VwGH vom 17. März 1988, Zl. 88/08/0087), dass ein Verstoß gegen § 26 Abs. 1 AZG – Nichtführung der Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung – lediglich als ein Delikt zu qualifizieren ist, selbst dann, wenn die geforderten Aufzeichnungen für mehrere Arbeitnehmer/innen nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur – vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten – Konsequenz, dass jene Arbeitgeber/innen, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgeber/innen, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden. Dem soll nunmehr entsprechend dem Auftrag des Regierungsübereinkommens entgegengewirkt werden.“ (Hervorhebungen durch LVwG) Hintergrund dieser Bestimmung ist die Judikatur des VwGH, der mehrfach festgestellt hat (z.B. VwGH vom 17. März 1988, Zl. 88/08/0087), dass ein Verstoß gegen Paragraph 26, Absatz eins, AZG – Nichtführung der Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung – lediglich als ein Delikt zu qualifizieren ist, selbst dann, wenn die geforderten Aufzeichnungen für mehrere Arbeitnehmer/innen nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur – vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten – Konsequenz, dass jene Arbeitgeber/innen, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgeber/innen, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden. Dem soll nunmehr entsprechend dem Auftrag des Regierungsübereinkommens entgegengewirkt werden.“ (Hervorhebungen durch LVwG)

Aus den Erläuternden Bemerkungen des Gesetzgebers folgt somit eindeutig – wie im Übrigen auch aus dem Gesetzeswortlaut des § 28 Abs 8 AZG ersichtlich („wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen“) – dass der Gesetzgeber die Verhängung kumulativer Strafen nur für jene Fälle vorgesehen hat, in denen Arbeitszeitaufzeichnungen überhaupt nicht geführt wurden, nicht jedoch für den hier vorliegenden Fall bloß mangelhafter Arbeitszeitaufzeichnungen. Die Kumulation ist nach dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers offenbar als „Zusatzstrafe“ für jene Arbeitgeber gedacht, welche gar keine Arbeitsaufzeichnungen führen und bei denen daher – zum Unterschied von jenen, welche (allenfalls mangelhafte) Aufzeichnungen vorlegen – von vornherein keine Bestrafung wegen der sich aus den Aufzeichnungen allenfalls ergebenden Arbeitszeitüberschreitungen in Betracht kommt. Diese Interpretation des § 28 Abs 8 AZG wird auch von der herrschenden Lehre geteilt. Verwiesen sei insbesondere auf Schrank, Arbeitszeitgesetz, 2007, welcher zu § 28 Abs 8 AZG Nachstehendes ausführt: Aus den Erläuternden Bemerkungen des Gesetzgebers folgt somit eindeutig – wie im Übrigen auch aus dem Gesetzeswortlaut des Paragraph 28, Absatz 8, AZG ersichtlich („wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen“) – dass der Gesetzgeber die Verhängung kumulativer Strafen nur für jene Fälle vorgesehen hat, in denen Arbeitszeitaufzeichnungen überhaupt nicht geführt wurden, nicht jedoch für den hier vorliegenden Fall bloß mangelhafter Arbeitszeitaufzeichnungen. Die Kumulation ist nach dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers offenbar als „Zusatzstrafe“ für jene Arbeitgeber gedacht, welche gar keine Arbeitsaufzeichnungen führen und bei denen daher – zum Unterschied von jenen, welche (allenfalls mangelhafte) Aufzeichnungen vorlegen – von vornherein keine Bestrafung wegen der sich aus den Aufzeichnungen allenfalls ergebenden

Arbeitszeitüberschreitungen in Betracht kommt. Diese Interpretation des Paragraph 28, Absatz 8, AZG wird auch von der herrschenden Lehre geteilt. Verwiesen sei insbesondere auf Schrank, Arbeitszeitgesetze, 2007, welcher zu Paragraph 28, Absatz 8, AZG Nachstehendes ausführt:

„Bei vorhandenen, aber fehlerhaften Arbeitszeitaufzeichnungen, kann diese besondere arbeitnehmerbezogene Kumulation nicht greifen, außer die Aufzeichnungen sind erkennbar wesentlich lückenhaft (also z.B. für einzelne Arbeitstage oder Wochen überhaupt nicht vorhanden), sodass eine Auslegung zwar unwahrscheinlich, aber nicht denkunmöglich ist, wonach die „Aufzeichnungen fehlen.“ (Hervorhebung im Original).

(Ebenso auch Grillberger, AZG, 3A, S. 296, ebenfalls wiederum unter Hinweis auf Schrank).

Einschlägige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bzw. der Verwaltungsgerichte (vormals UVS) zur Auslegung des § 28 Abs 8 AZG ist bislang – soweit aus dem RIS ersichtlich – nicht vorhanden. Einschlägige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bzw. der Verwaltungsgerichte (vormals UVS) zur Auslegung des Paragraph 28, Absatz 8, AZG ist bislang – soweit aus dem RIS ersichtlich – nicht vorhanden.

Interpretiert man daher § 28 Abs 8 AZG ebenso wie die mit der gleichen Novelle eingeführte Bestimmung des § 26 Abs 8 AZG dahingehend, dass beide Tatbestände nur für das „Nichtführen“ von Arbeitszeitaufzeichnungen, somit für gänzlich fehlende Aufzeichnungen gedacht sind, so erübrigt sich im Grunde genommen ein Eingehen auf die von der mitbeteiligten Partei in diesem Verfahren vertretene Argumentation, dass durch die Arbeitszeitaufzeichnungen in der hier vorliegenden Form für das Arbeitsinspektorat die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten unmöglich oder unzumutbar gewesen wäre. Es sei daher lediglich der Vollständigkeit halber angemerkt, dass eine derartige Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Klärung der Identität der betroffenen Arbeitnehmer für die zuständige RichterIn nicht ersichtlich ist. Davon, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen in der hier vorliegenden Form gänzlich unbrauchbar gewesen wären, kann im Hinblick auf den Umstand, dass sie den von der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes entwickelten Konkretisierungserfordernissen – abgesehen von den fehlenden Familiennamen – geradezu vorbildlich entsprochen haben, nicht die Rede sein und wäre es keineswegs ein unzumutbarer Aufwand gewesen, den Arbeitgeber aufzufordern, die Familiennamen zu ergänzen und/oder eine Hauptverbandsabfrage durchzuführen. Interpretiert man daher Paragraph 28, Absatz 8, AZG ebenso wie die mit der gleichen Novelle eingeführte Bestimmung des Paragraph 26, Absatz 8, AZG dahingehend, dass beide Tatbestände nur für das „Nichtführen“ von Arbeitszeitaufzeichnungen, somit für gänzlich fehlende Aufzeichnungen gedacht sind, so erübrigt sich im Grunde genommen ein Eingehen auf die von der mitbeteiligten Partei in diesem Verfahren vertretene Argumentation, dass durch die Arbeitszeitaufzeichnungen in der hier vorliegenden Form für das Arbeitsinspektorat die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten unmöglich oder unzumutbar gewesen wäre. Es sei daher lediglich der Vollständigkeit halber angemerkt, dass eine derartige Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Klärung der Identität der betroffenen Arbeitnehmer für die zuständige RichterIn nicht ersichtlich ist. Davon, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen in der hier vorliegenden Form gänzlich unbrauchbar gewesen wären, kann im Hinblick auf den Umstand, dass sie den von der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes entwickelten Konkretisierungserfordernissen – abgesehen von den fehlenden Familiennamen – geradezu vorbildlich entsprochen haben, nicht die Rede sein und wäre es keineswegs ein unzumutbarer Aufwand gewesen, den Arbeitgeber aufzufordern, die Familiennamen zu ergänzen und/oder eine Hauptverbandsabfrage durchzuführen.

Für die Anwendung der Bestimmung des § 28 Abs 8 AZG fand sich somit kein Raum und entfällt daher bei der Neufassung des Spruches auch die Zitierung dieser Bestimmung. Für die Anwendung der Bestimmung des Paragraph 28, Absatz 8, AZG fand sich somit kein Raum und entfällt daher bei der Neufassung des Spruches auch die Zitierung dieser Bestimmung.

IV. Strafbemessung: römisch vier. Strafbemessung:

Aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits ausgeführten Gründen kommt daher im vorliegenden Fall nicht § 28 Abs 8 AZG, sondern die Strafbestimmung des

§ 28 Abs 1 Z 3 AZG zur Anwendung, welche für die von den mangelhaften Arbeitszeitaufzeichnungen insgesamt betroffenen 17 Arbeitnehmer nur eine Strafe vorsieht, wobei der Strafraum € 20,00 bis € 436,00 beträgt. Aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits ausgeführten Gründen kommt daher im vorliegenden Fall nicht Paragraph 28,

Absatz 8, AZG, sondern die Strafbestimmung des , Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer 3, AZG zur Anwendung, welche für die von den mangelhaften Arbeitszeitaufzeichnungen insgesamt betroffenen 17 Arbeitnehmer nur eine Strafe vorsieht, wobei der Strafraum € 20,00 bis € 436,00 beträgt.

Gemäß § 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. Gemäß 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 Beschwerdeführer ist wegen mehrerer nicht einschlägiger Verwaltungs-vormerkungen nicht absolut unbescholten, weshalb die belangte Behörde zur Recht als erschwerend nichts angenommen hat. Als mildernd wurde von der belangten Behörde das Geständnis angesehen. Aus der im Akt befindlichen Niederschrift über die Vernehmung des Beschuldigten vom 13.07.2015 ist allerdings ein solches qualifiziertes Geständnis, mit welchem der Beschwerdeführer zur Aufklärung des Sachverhaltes wesentlich beigetragen hätte, nicht erkennbar. Der Beschwerdeführer hat anlässlich seiner damaligen Einvernahme nur das zugegeben, was sich anhand der vorliegenden Arbeitszeitaufzeichnungen ohnehin nicht bestreiten lässt, nämlich, dass die Arbeitnehmer nur mit den Vornamen angeführt sind. Darüber hinaus hat er sich jedoch nicht einsichtig gezeigt, sondern die Auffassung vertreten, dass die Arbeitnehmer dessen ungeachtet eindeutig zuordenbar bzw. unter Zuhilfenahme einer GKK-Abfrage identifizierbar gewesen wären. Vor diesem Hintergrund kann nicht davon gesprochen werden, dass ihm der Milderungsgrund des Geständnisses zugutekommt und ist bei der Strafbemessung daher als mildernd nichts anzunehmen, als erschwerend jedoch zu berücksichtigen, dass immerhin 17 Arbeitnehmer von den mangelhaften Arbeitszeitaufzeichnungen betroffen waren. Auch wenn aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits ausgeführten Gründen keine gesonderten Strafen je Arbeitnehmer zu verhängen sind, macht es nach Auffassung der zuständigen Richterin hinsichtlich des Unrechtsgehaltes sehr wohl einen Unterschied, ob ein oder mehrere Arbeitnehmer von mangelhaften Aufzeichnungen betroffen sind. Wegen des Entfalls der Kumulation wurde daher die bisher verhängte Gesamtstrafe von € 2.465,00, welche in Wahrheit 17 Einzelstrafen entsprach (17 x

€ 145,00 = € 2.465,00), deutlich herabgesetzt. Die nunmehr herabgesetzte Geldstrafe liegt jedoch wegen der großen Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer bewusst im oberen Bereich des nunmehr richtig anzuwendenden Strafsatzes gemäß § 28 Abs 1 Z 3 AZG. Der Beschwerdeführer ist wegen mehrerer nicht einschlägiger Verwaltungs-vormerkungen nicht absolut unbescholten, weshalb die belangte Behörde zur Recht als erschwerend nichts angenommen hat. Als mildernd wurde von der belangten Behörde das Geständnis angesehen. Aus der im Akt befindlichen Niederschrift über die Vernehmung des Beschuldigten vom 13.07.2015 ist allerdings ein solches qualifiziertes Geständnis, mit welchem der Beschwerdeführer zur Aufklärung des Sachverhaltes wesentlich beigetragen hätte, nicht erkennbar. Der Beschwerdeführer hat anlässlich seiner damaligen Einvernahme nur das zugegeben, was sich anhand der vorliegenden Arbeitszeitaufzeichnungen ohnehin nicht bestreiten lässt, nämlich, dass die Arbeitnehmer nur mit den Vornamen angeführt sind. Darüber hinaus hat er sich jedoch nicht einsichtig gezeigt, sondern die Auffassung vertreten, dass die Arbeitnehmer dessen ungeachtet eindeutig zuordenbar bzw. unter Zuhilfenahme einer GKK-Abfrage identifizierbar gewesen wären. Vor diesem Hintergrund kann nicht davon gesprochen werden, dass ihm der Milderungsgrund des Geständnisses zugutekommt und ist bei der Strafbemessung daher als mildernd nichts anzunehmen, als erschwerend jedoch zu berücksichtigen, dass immerhin 17 Arbeitnehmer von den mangelhaften Arbeitszeitaufzeichnungen betroffen waren. Auch wenn aus den in der rechtlichen Beurteilung bereits ausgeführten Gründen keine gesonderten Strafen je Arbeitnehmer zu verhängen sind, macht es nach Auffassung der zuständigen Richterin hinsichtlich des Unrechtsgehaltes sehr wohl einen Unterschied, ob ein oder mehrere Arbeitnehmer von mangelhaften Aufzeichnungen betroffen sind. Wegen des Entfalls der Kumulation wurde daher die bisher verhängte Gesamtstrafe von € 2.465,00,

welche in Wahrheit 17 Einzelstrafen entsprach (17 x , € 145,00 = € 2.465,00), deutlich herabgesetzt. Die nunmehr herabgesetzte Geldstrafe liegt jedoch wegen der großen Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer bewusst im oberen Bereich des nunmehr richtig anzuwendenden Strafsatzes gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Ziffer 3, AZG.

Da der Beschwerdeführer anlässlich seiner Beschuldigteneinvernahme bei der belangten Behörde hinsichtlich seiner Einkommens- und Vermögensverhältnisse keine näheren Angaben machte, wird bei der Strafbemessung von einem geschätzten monatlichen Nettoeinkommen von € 1.800,00 ausgegangen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

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

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

Arbeitgeber, Aufzeichnungen, Arbeitsstunden, Kumulation, Arbeitnehmer, Mangelhaftigkeit, Fehlen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGST:2017:LVwG.30.15.535.2017

Zuletzt aktualisiert am

01.06.2017

Quelle: Landesverwaltungsgericht Steiermark LVwG Steiermark, <http://www.lvwg-stmk.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at