

RS UVS Oberösterreich 1996/01/23 VwSen-221124/5/KI/Rd

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.01.1996

Rechtssatz

Für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder Personengemeinschaften ohne Rechtspersönlichkeit ist, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs.2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist (§ 9 Abs.1 VStG). Die zur Vertretung nach außen Berufenen sind berechtigt, aus ihrem Kreis eine oder mehrere Personen als verantwortliche Beauftragte zu bestellen, denen für das ganze Unternehmen oder für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens die Verantwortung für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften obliegt. Für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens können aber auch andere Personen zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden (§ 9 Abs.2 VStG). Verantwortlicher Beauftragter kann nur eine Person mit Wohnsitz im Inland sein, die strafrechtlich verfolgt werden kann, ihrer Bestellung nachweislich zugestimmt hat und der für den ihrer Verantwortung unterliegenden klar abzugrenzenden Bereich eine entsprechende Anordnungsbefugnis zugewiesen ist.

Gemäß § 23 Abs.1 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 - ArbiG, BGBl. Nr. 27/1993, wird die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs.2 VStG für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften und für die Einhaltung dieses Bundesgesetzes erst rechtswirksam, nachdem beim zuständigen Arbeitsinspektorat eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des/der Bestellten eingelangt ist.

Dementsprechend wurde dem zuständigen AI W die Bestellung des Bw als verantwortlichen Beauftragten des Betriebes Hotel R, für die Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitnehmerschutzvorschriften, unter Anschluß eines Bestellsdekretes und einer Übernahmeerklärung bekanntgegeben. Laut nachweislicher Zustimmungserklärung vom 30.3.1993 hat der Bw der Bestellung mit Wirksamkeit ab 1.3.1993 nachweislich zugestimmt. Mit dem Einlangen der Urkunden beim AI W am 31.3.1993 wurde die Bestellung rechtswirksam.

Es war daher der Bw zur Tatzeit rechtsgültiger verantwortlicher Beauftragter zur Durchsetzung ua der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Dies wurde dem Bw auch unter dem Wortlaut "als Betriebsleiter und Verantwortlicher iSd § 9 VStG" im angefochtenen Straferkenntnis vorgeworfen und unter Bedachtnahme auf § 9 Abs.2 und 4 VStG nunmehr durch eine Spruchkorrektur iSd rechtswirksamen Bestellung näher konkretisiert. Diese Konkretisierung war aufgrund der dem Verwaltungssenat nach § 66 Abs.4 AVG zustehenden Sachentscheidungsbefugnis vorzunehmen. Weil es sich bei der Art der Verantwortlichkeit um kein Sachverhaltselement handelt, unterliegt der entsprechende Vorwurf auch nicht der Verjährungsfrist nach § 31 Abs.2 VStG (vgl. Hauer-Leukauf, Handbuch des österr. Verwaltungsverfahrens, Seite 756).

Eine rechtsgültige Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten wurde im übrigen vom Bw nie bestritten. Der

angeführte Milderungsgrund, daß er das gegenständliche Hotel erst seit Herbst 1993 führe, unterliegt einem Irrtum, nachdem aus der vom Bw selbst abgegebenen Stellungnahme im Verfahren erster Instanz vom 15.4.1994 hervorgeht, daß er den Betrieb in Wels seit Herbst 1992 leitet. Was hingegen die weitere Tatkonkretisierung anlangt, ist der Bw in seinen Ausführungen nicht im Recht.

Unter Zugrundelegung der Ausführungen unter Punkt 4. wurde vom Bw die tatsächliche Beschäftigung der namentlich angeführten Jugendlichen zu den näher dargelegten Tagen und Beschäftigungszeiten nicht bestritten und im Verfahren erster Instanz durch die entsprechenden Arbeitszeitaufzeichnungen nachgewiesen. Diese Daten wurden dem Bw im Schuldspruch des angefochtenen Straferkenntnisses konkretisiert im einzelnen vorgeworfen, woraus sich je nach den gesetzlichen Tatbeständen die unzulässige Beschäftigung nach dem KJBG ohne Zweifel ergab. Durch den Vorwurf des Unter- bzw. Überschreitens der gesetzlichen Arbeitszeiten bzw. Ruhezeiten und das Nichtgewähren der festgelegten Ruhezeiten und Freizeiten wurde dem Bw in eindeutiger Weise ein gesetzwidriges Verhalten vorgeworfen. Es wurde daher seitens der belangten Behörde den Anforderungen des § 44a Z1 VStG in ausreichender Weise nachgekommen.

Die der Anzeige zugrundeliegenden Arbeitszeitaufzeichnungen der namentlich genannten Jugendlichen wurden weder im Verfahren erster Instanz noch im Berufungsverfahren vom Bw bestritten und konnten daher als erwiesen der Entscheidung zugrundegelegt werden. Danach steht einwandfrei fest, daß der Bw als verantwortlicher Beauftragter und daher als verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher die im Spruch näher ausgeführten Verwaltungsübertretungen begangen und zu verantworten hat. Zum Vorbringen einer anders lautenden Betriebsvereinbarung hat bereits die belangte Behörde im angefochtenen Straferkenntnis in ihrer Begründung zu Recht ausgeführt, daß die Wirkung der Betriebsvereinbarung mit 31.12.1992 endete und eine Verlängerung für das Jahr 1993 nachweisbar nicht stattfand. Eine Betriebsvereinbarung hat jedenfalls in schriftlicher Form zu erfolgen. Eine solche konnte nicht nachgewiesen werden und liegt nicht vor. Auch wurden sämtliche jugendlichen Dienstnehmer zeugenschaftlich einvernommen und wußten diese von einem Abschluß einer Betriebsvereinbarung nichts. Auch hat sowohl das anzeigende und im Verfahren beteiligte AI als auch der zeugenschaftlich einvernommene Landessekretär der Gewerkschaft Hotel-Gastgewerbe richtig ausgeführt, daß diese Vereinbarung nur erwachsene Arbeiter betrifft und daß für Jugendliche laut geltendem Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe lediglich ein Durchrechnungszeitraum von zwei Wochen vorgesehen werden darf. Es wurde daher mit der gegenständlichen Vereinbarung kein Durchrechnungszeitraum für Lehrlinge (Jugendliche) vereinbart. Auch die weiteren Argumente des Bw können ihn nicht entlasten. So besteht ein Rechtsirrtum des Bw nicht. Vielmehr muß entgegengehalten werden, daß bereits für das Vorjahr (das Jahr 1992) eine Kontrolle durch das AI stattgefunden und Überschreitungen des KJBG festgestellt und auch zur Anzeige gebracht wurden. Auch der zeugenschaftlich einvernommene Landessekretär der Gewerkschaft Hotel-Gastgewerbe, wies darauf hin, daß seitens des Betriebsrates immer wieder auf die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzgesetzes hingewiesen wurde. Auch hat die belangte Behörde bereits im angefochtenen Straferkenntnis zu Recht auf die ständige Judikatur des VwGH hingewiesen, wonach man bei einem Gewerbetreibenden bzw. einem bestellten verantwortlichen Beauftragten voraussetzen kann, daß er von den für die Ausübung des Gewerbes maßgeblichen Vorschriften Kenntnis hat und sich entsprechend verhält. Ansonsten wäre es dem Bw zumutbar gewesen, bei der zuständigen Behörde Auskünfte einzuholen, um sich Klarheit zu verschaffen. Daß er aber derartige Schritte unternommen hat, wurde vom Bw nicht vorgebracht und nicht behauptet (vgl. Hauer-Leukauf, S. 727 mN). Schon darin liegt eine Sorgfaltsverletzung des Bw, welche ein Verschulden nicht ausschließt. Rechtsunkenntnis entschuldigt nämlich gemäß § 5 Abs.2 VStG nur dann, wenn die Unkenntnis erwiesenermaßen unverschuldet ist. Schon mangels dieser Voraussetzung kommt daher diese Bestimmung nicht zum Tragen.

Gegenständlich war als Verschulden jedenfalls Fahrlässigkeit aufgrund des § 5 Abs.1 VStG anzunehmen. Fahrlässigkeit liegt bei Ungehorsamsdelikten, zu welchen auch die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen zählen, nur dann nicht vor, wenn der Täter glaubhaft macht, daß ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Einen solchen Entlastungsnachweis konnte der Bw aufgrund seiner weiteren Ausführungen nicht erbringen. Es hat nämlich der VwGH in weiterer ständiger Judikatur entschieden, daß es nicht darauf ankommt, daß der einzelne Arbeitnehmer bzw. Jugendliche an der Überschreitung der Arbeitszeit bzw. Unterschreitung der Ruhezeit keinen Anstoß nimmt und allenfalls sogar daran interessiert ist. Nach dem insofern eindeutig erkennbaren Normgehalt der Bestimmungen ist vielmehr der Arbeitgeber bzw. der von ihm benannte Verantwortliche verpflichtet, die Einhaltung der in Betracht kommenden Regelungen durch den Arbeitnehmer zu ermöglichen, sie zu prüfen und alle sonstigen

(bei Ausnutzung aller tatsächlichen und rechtlich im konkreten Betrieb zur Verfügung stehenden Mittel) möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen. Es hat daher der Verantwortliche den Nachweis zu erbringen, daß er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen. Dabei ist die Tatsache der allenfalls erfolgten Bevollmächtigung einer anderen Person (zB. behauptet der Bw, daß die Dienstpläne teilweise von einer anderen Person erstellt werden) für sich allein noch nicht geeignet, die Schuldlosigkeit zu erweisen. Bedient sich jemand zur Einhaltung der ihn betreffenden Verwaltungsvorschriften anderer Personen, so trifft ihn die Verpflichtung, einerseits geeignete Personen damit zu betrauen und andererseits für die Überwachung dieser Personen alles vorzukehren, wodurch bei pflichtgemäßer Aufmerksamkeit der gesetzwidrige Erfolg hätte verhindert werden können. Der Bw hat aber weder konkrete Maßnahmen noch ein Kontrollsystem zur Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten behauptet und nachgewiesen. Es ist ihm sohin ein Entlastungsnachweis nicht gelungen (vgl. Hauer-Leukauf, S. 713).

Auch die weiteren Argumente des Bw gehen ins Leere, weil nämlich die Normen des Schutzes der Jugendlichen zwingende Normen sind und daher von der Parteiendisposition ausgeschlossen sind. Der Gesetzgeber wollte nämlich vermeiden, daß regelmäßig in wirtschaftlicher Abhängigkeit stehende Arbeitnehmer ihre gesundheitlichen Interessen aus wirtschaftlichen Gründen außer Acht lassen. Es konnte daher auch das Vorbringen, daß die Arbeitsleistungen nicht angeordnet, sondern von den Jugendlichen freiwillig erbracht wurden bzw. in Absprache mit ihrer Einwilligung erbracht wurden, das objektiv rechtswidrige Verhalten nicht rechtfertigen und es können daher auch diese Argumente nicht die Gesetzesverletzungen legalisieren. Auch das Argument, daß den Jugendlichen Überstunden abgegolten wurden bzw. daß ihnen Zeitausgleich gewährt wurde, verhilft dem Bw nicht zur Straffreiheit, weil dies ohnehin eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. des hier Verantwortlichen ist. Es besteht ohnehin ein Anspruch der Jugendlichen auf einen solchen Zeitausgleich. Hingegen hätte aber trotzdem bei Engpässen in anderer Weise Vorsorge getroffen werden müssen, sodaß die konkreten Schutzbestimmungen für Jugendliche eingehalten werden können. Unter all diesen Aspekten hat daher der Bw die Tat sowohl objektiv als auch subjektiv zu verantworten.

Laut ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist die Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens eine Ermessensentscheidung. Gemäß Art.130 Abs.2 B-VG liegt im Bereich des verwaltungsbehördlichen Ermessens Rechtswidrigkeit dann nicht vor, wenn die Behörde von diesem im Sinne des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Demgemäß obliegt es der Behörde, in Befolgung der Anordnung des § 60 AVG (dieser ist gemäß § 24 VStG auch im Verwaltungsstrafverfahren anzuwenden) in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Umstände und Erwägungen insoweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes in Richtung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist. Zum Unrechtsgehalt der Tat ist auszuführen, daß gerade durch die verletzten Bestimmungen eine Gesundheitsbeeinträchtigung bzw. Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer hintangehalten werden soll. Weiters sollen Interessen der gleichmäßigen Arbeitsverteilung sowie auch der ordnungsgemäßen Organisation des Arbeitsmarktes geschützt werden. Gerade diesen Interessen wurde zuwidergehandelt. Dabei war zu berücksichtigen, daß diese Normen zwingend sind und daher von der Parteiendisposition ausgeschlossen sind. Der Gesetzgeber wollte nämlich vermeiden, daß regelmäßig in wirtschaftlicher Abhängigkeit stehende Arbeitnehmer ihre gesundheitlichen Interessen aus wirtschaftlichen Gründen außer Acht lassen. Es konnte daher das Berufungsvorbringen, daß die Arbeitnehmer freiwillig gearbeitet haben, das objektiv rechtswidrige Verhalten nicht rechtfertigen und kann auch die eingewendete Bezahlung der Mehrleistungen die Gesetzesübertretung nicht legalisieren. Vielmehr wurden durch das rechtswidrige Verhalten gerade jene Rechtsgüter und jene Interessen verletzt, deren Schutz die betreffende Norm dient.

Im Sinne dieser Ausführungen hat daher die belangte Behörde, wenn auch zugegebenermaßen überaus dürftig, von dem ihr zustehenden Ermessen nicht in ungesetzlicher Weise Gebrauch gemacht. Sie hat iSd aufgeführten Unrechtsgehaltes der Tat eine entsprechende Strafe im untersten Bereich des Strafrahmens festgesetzt, nämlich zum Teil nur die Mindeststrafe pro Delikt. Dabei wurde von ihr berücksichtigt, daß nachteilige Folgen nicht bekannt geworden sind. Im übrigen hat sie auch auf die persönlichen Verhältnisse des Bw, welche einwandfrei aus den Angaben des Bw im Verfahren erster Instanz zu entnehmen sind, Bedacht genommen. Sie hat weder straferschwerende noch -mildernde Umstände berücksichtigt. Wie aus den obigen rechtlichen Ausführungen

ersichtlich ist, bestehen die Argumente des Bw nicht zu Recht und können diese daher weder das Verschulden mildern noch ausschließen noch einen Strafmilderungsgrund bilden. Weitere Milderungsgründe wurden vom Bw nicht angeführt.

Weil aber keine Milderungsgründe anzuwenden waren, und diese daher nicht überwiegen, war § 20 VStG (Unterschreitung der Mindeststrafe) nicht anzuwenden.

Auch das vom Bw ins Treffen geführte geringfügige Verschulden ist aufgrund der zum Teil erheblichen Verletzungen des KJBG nicht zutreffend. Nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH ist geringfügiges Verschulden nur dann anzunehmen, wenn das tatbildmäßige Verhalten in erheblichem Maße hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt zurückbleibt. Da sohin eine wesentliche Voraussetzung des § 21 VStG nicht gegeben ist, kam diese Rechtswohlthat für den Bw nicht zum Tragen.

Es war daher auch die pro Delikt verhängte Strafe jeweils zu bestätigen.

Gemäß § 16 VStG ist aber für jede verhängte Geldstrafe eine gesonderte Ersatzfreiheitsstrafe festzulegen, welchem Erfordernis die belangte Behörde trotz ständiger Judikatur des VwGH und des O.ö. Verwaltungssenates, welcher schon mehrmals die Rechtswidrigkeit der Verhängung einer Gesamtstrafe bzw. Gesamtfreiheitsstrafe für mehrere gesonderte Verwaltungsübertretungen aufgezeigt hat, nicht nachgekommen ist. Es war daher eine diesbezügliche Spruchberichtigung vorzunehmen, wobei das Verbot der reformatio in peius beachtet wurde.

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, <http://www.wien.gv.at/uvv/index.html>

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at