jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Lvwg Erkenntnis 2018/6/14 LVwG-S-973/001-2017

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.06.2018

Entscheidungsdatum

14.06.2018

Norm

AZG §28 Abs5
AZG §28 Abs6
VStG 1991 §9 Abs1
VStG 1991 §9 Abs2

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat durch die Richterin HR Dr. Hagmann über die Beschwerde des Herrn A, vertreten durch B Rechtsanwälte OG in ***, ***, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Lilienfeld vom 21. März 2017, ***, betreffend Bestrafung nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG), zu Recht erkannt:

1. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

2. Der Beschwerdeführer hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 54,40 Euro zu leisten.

3. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision nicht zulässig.

Rechtsgrundlagen:

§§ 50 und 52 Abs. 1 und 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz – VwGVG

§ 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 – VwGG

Entscheidungsgründe:

1. Zum verwaltungsbehördlichen Verfahren:

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Lilienfeld vom 21. März 2017 wurde der Beschwerdeführer wegen Übertretungen des Art. 7 EG-VO 561/2006 iVm § 28 Abs. 5 Z 2 iVm § 28 Abs. 6 AZG sowie des Art. 8 Abs. 1 und 2 EG-VO 561/2006 iVm § 28 Abs. 5 Z 3 und Abs. 6 AZG mit Geldstrafen im Ausmaß von € 72,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 7 Stunden) und € 200,-- (Ersatzfreiheitsstrafe: 19 Stunden) bestraft. Im Schuldspruch dieses Straferkenntnisses wurde es als erwiesen angesehen, dass der Beschwerdeführer als zur Vertretung nach außen berufenes Organ der C GmbH mit Sitz in ***, ***, in seiner Funktion als handelsrechtlicher Geschäftsführer zu verantworten habe, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeber eines namentlich genannten Arbeitnehmers, welcher einen

näher bezeichneten Lastkraftwagen am 22.11.2016 im Gemeindegebiet *** auf der Autobahn *** nächst Strkm. *** in Fahrtrichtung *** lenkte, die Arbeitszeit des Fahrers nicht so eingeplant habe, dass dieser die entsprechenden Bestimmungen dieser Verordnung einhalten konnte, da er nach einer Lenkdauer von 4,5 Stunden keine ununterbrochene Fahrtunterbrechung von mindestens 45 Minuten eingelegt hat, was einen geringfügigen Verstoß darstelle, zumal die Überschreitung der ununterbrochenen Lenkzeit 21 Minuten betragen habe. Weiters habe er die Arbeit des Fahrers nicht so eingeplant, dass dieser die entsprechenden Bestimmungen der Verordnung einhalten konnte, da er innerhalb von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit die regelmäßige tägliche Ruhezeit in zwei Teilen genommen hat, wobei der zweite Teil nicht einen ununterbrochenen Zeitraum von 9 Stunden umfasst hat.

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, die Verwaltungsübertretung sei durch die Anzeige der LPD NÖ erwiesen, welche auf einer am 22.11.2016 durchgeführten Kontrolle beruhe. Der Beschwerdeführer sei zur Vertretung nach außen berufenes Organ der GmbH und für die angelastete Übertretung verantwortlich. Eine bloß interne Geschäftsaufteilung reiche als Nachweis für die Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit nicht aus. Bei der hier vorliegenden internen Vereinbarung fehle eine Übertragung gerade auch der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit. Im vorliegenden Fall liege Fahrlässigkeit vor, sodass auch die subjektive Tatseite erfüllt sei. Als mildernd und erschwerend seien keine Umstände zu berücksichtigen gewesen.

2. Zum Beschwerdevorbringen:

Dieses Straferkenntnis wurde seinem gesamten Inhalt nach wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten. Die Behörde sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Person für die gegenständliche Verwaltungsübertretung sei. Im Geschäftsbetrieb der GmbH gebe es eine interne Vereinbarung, welche ganz klar Herrn D als verantwortliche Person für den Bereich Gerüst und in diesem Bereich insbesondere für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften und den abteilungsmäßigen Fuhrpark vorsehe. Der Arbeitnehmer sei dem Bereich „Gerüst“ zuzuordnen, der Beschwerdeführer wäre daher schon alleine aus diesem Grund nicht zu bestrafen gewesen. Darüber hinaus treffe ihn an der Verwaltungswidrigkeit kein wie immer geartetes Verschulden. Im Geschäftsbetrieb der GmbH gebe es periodische Unterweisungen, denen sich jeder Dienstnehmer unterziehen müsse. Zuletzt habe der genannte Dienstnehmer am 9.1.2017 eine solche Unterweisung absolviert. Dabei seien auch Arbeitszeitvorschriften angesprochen worden und werde auf die Lenkzeiten hingewiesen. Den Beschwerdeführer treffe daher kein wie immer geartetes Verschulden, weshalb die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt werde sowie weiter, das Straferkenntnis ersatzlos zu beheben und das Verwaltungsstrafverfahren einzustellen.

3. Zum durchgeführten Ermittlungsverfahren:

Das Verwaltungsgericht hat in Entsprechung des § 44 VwGVG eine öffentliche mündliche Beschwerdeverhandlung durchgeführt, in welcher durch Einvernahme des Beschwerdeführers in Anwesenheit von dessen Vertreter sowie eines Vertreters des Arbeitsinspektorates, weiters durch Einsicht in die Akten des Verfahrens, auf deren Verlesung verzichtet wurde, Beweis erhoben wurde.

Der Beschwerdeführer verwies auf sein gesamtes bisheriges Vorbringen sowie darauf, dass die zwischen den beiden handelsrechtlichen Geschäftsführern der GmbH getroffene Vereinbarung die einzige schriftliche Vereinbarung betreffend Aufteilung von Verantwortlichkeiten in der GmbH wäre. Es gebe keinen weiteren formalen Akt, insbesondere gebe es keine Bestellungsurkunde betreffend Übertragung von verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeiten. Demgemäß sei auch keine Bestellungsurkunde beim Arbeitsinspektorat hinterlegt worden.

Die interne Vereinbarung sei schon mehrmals an die Bezirkshauptmannschaft Lilienfeld, Gewerbeabteilung, mit der Bitte um Kenntnisnahme übermittelt worden und befinde sich diese Vereinbarung im dortigen Akt der Gewerbebehörde, weshalb auch beantragt werde, den Gewerbeakt der BH Lilienfeld betreffend die C GmbH beizuschaffen.

Zum Vorliegen eines Kontrollsystems sei auszuführen, dass es im Betrieb eine Arbeitsplatzevaluierung und Schulungen gäbe, dass einmal pro Monat die Fahrerkarten ausgelesen und angeschaut werden. Würden dabei Überschreitungen festgestellt, so werde dies dem Beschwerdeführer mitgeteilt, sofern es seine Abteilung betreffe. Bei Kenntnisnahme von Überschreitungen durch den Beschwerdeführer gäbe es ein Gespräch mit dem Fahrer. In der Vergangenheit sei es auch bereits zu einer Entlassung eines Lkw-Fahrers gekommen.

4. Feststellungen:

Am 22.11.2016 wurden durch Organe einer Verkehrsstreife auf der *** Richtungsfahrbahn ***, auf Höhe Strkm. *** im Gefolge der anschließenden Kontrolle des Lenkers des Lkw mit dem Kennzeichen *** die im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses bezeichneten Verstöße des Arbeitszeitgesetzes festgestellt und zur Anzeige gebracht.

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der im Firmenbuch des Landesgerichtes *** zu Zahl *** eingetragenen C GmbH mit dem Sitz in ***, ***. Als weiterer handelsrechtlicher Geschäftsführer ist Herr D eingetragen. Beide Personen sind seit 21.12.2006 selbstständig vertretungsbefugte Organe der GmbH.

Eine Bestellung des Herrn D oder des Beschwerdeführers zum verantwortlich Beauftragten erfolgte nicht. Dem entsprechend liegt auch keine Mitteilung einer Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten für den Bereich der Arbeitnehmerschutzvorschriften an das zuständige Arbeitsinspektorat vor.

5. Beweiswürdigung:

Unbestritten hat der konkret bezeichnete Arbeitnehmer der C GmbH zu der dem Beschwerdeführer angelasteten Tatzeit die ununterbrochene Fahrtunterbrechung von mindestens 45 Minuten nach einer Lenkdauer von 4,5 Stunden nicht eingehalten und im dargestellten 24-Stunden Zeitraum die unzureichende aufgeteilte tägliche Ruhezeit von 3 Stunden plus 9 Stunden nicht eingehalten, zumal diese nur 3 Stunden plus 7 Stunden und 28 Minuten betragen hat.
Fest steht weiters unbestritten, dass der Beschwerdeführer neben Herrn D selbstständig vertretungsbefugtes Organ der GmbH ist, sowie, dass eine formale Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten nicht erfolgt ist.

Aus dem Akteninhalt geht hervor, dass am 20.1.2012 zwischen den beiden handelsrechtlichen Geschäftsführern eine interne Vereinbarung abgeschlossen wurde, die folgenden Wortlaut hat:

„INTERNE Vereinbarung

Herr A und Herr D vereinbaren, dass Sie für die jeweiligen Abteilungen die Verantwortung für die Mitarbeiter in allen Belangen selbst verantwortlich sind.

In die Verantwortung fallen insbesondere alle Aufgaben bezüglich Personalführung, Aufzeichnungspflichten und Einhaltung einschlägiger Gesetze insbesondere Arbeitssicherheit und Einhaltung der Arbeitszeitrechtlichen Vorschriften und den Abteilungsgemäßen Fuhrpark.

Weiteres sind auch die Sicherheitsvertrauensleute und Ersthelfer betroffen.

Die Zuständigkeitsbereiche sind wie folgt aufgeteilt:

Herr D Abteilung: Gerüst, inklusive Lagerarbeiter
Herr A Abteilung: Fassade, Güterbeförderung, Allgemeine Angestellte Büro und allgemeine Verwaltung.

Diese Vereinbarung gilt bis auf Wiederruf“.

Sofern der Beschwerdeführer zu seiner Entlastung diese interne Vereinbarung ins Treffen führt, ist zunächst grundsätzlich der aufrechte Bestand derselben nicht in Zweifel zu ziehen und ist dem auch hinsichtlich der darin getroffenen Aufteilung der firmeninternen Zuständigkeitsbereiche zwischen den beiden Geschäftsführern zu folgen. Aus der Vereinbarung ergibt sich jedoch nicht ausdrücklich die Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit. Dass eine Übertragungsurkunde an das zuständige Arbeitsinspektorat übermittelt worden wäre, wird ohnehin nicht behauptet.

Die beantragte Prüfung der Übermittlung der vorgelegten Urkunde (interne Aufgabenverteilung) an die Bezirksverwaltungsbehörde als Gewebebehörde konnte mangels Relevanz für das gegenständliche Verwaltungsstrafverfahren nach dem Arbeitszeitgesetz unterbleiben. Somit war auch dem Beweisantrag auf Einholung des Gewerbeaktes der Bezirkshauptmannschaft Lilienfeld betreffend die vom Beschwerdeführer vertretene GmbH nicht zu folgen.

Das Vorbringen, dass es im Betrieb periodische Unterweisungen der Arbeitnehmer mit Teilnahmeverpflichtung gibt, ist

glaubhaft. Ebenso wird nicht bezweifelt, dass auch der spruchgegenständliche Arbeitnehmer eine solche Unterweisung – zuletzt am 9.1.2017 – absolviert hat. So ist auch den Angaben des Beschwerdeführers betreffend die von ihm erwähnten Schulungsmaßnahmen, die Arbeitsplatzevaluierung und die monatliche Kontrolle der Fahrerkarten und die daraus resultierenden Gespräche mit den Arbeitnehmern, insbesondere auch die fallweise Ziehung von Konsequenzen, nicht entgegenzutreten. Weiter gehende, konkrete Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitszeitüberschreitungen wurden dem gegenüber nicht dargetan.

6. Erwägungen:

Die maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes lauten:

§ 28 Abs. 5:

„Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die

1. [...]

2.

Lenkpausen gemäß Art. 7 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;

3.

die tägliche Ruhezeit gemäß Art. 8 Abs. 2, 4 oder 5 oder Art. 9 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 nicht gewähren;

4.

bis 8. [...]

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe gemäß Abs. 6 zu bestrafen."

§ 28 Abs. 6 Arbeitszeitgesetz lautet:

„Sind Übertretungen gemäß Abs. 5 nach Anhang III der Richtlinie 2006/22/EG als

1.

leichte Übertretungen eingestuft oder in diesem Anhang nicht erwähnt, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

a)

in den Fällen der Z 1 bis 7 mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1 815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1 815 Euro,

b)

[...]

2.

schwerwiegende Übertretungen eingestuft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 200 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 250 Euro bis 3 600 Euro;

3.

[...]

zu bestrafen."

Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen [...], 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 § 9 Abs. 2 VStG sind die zur Vertretung nach außen Berufenen berechtigt und, soweit es sich zur Sicherstellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit als erforderlich erweist, auf Verlangen der Behörde verpflichtet, 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. [...].

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vermag eine bloß interne Aufgabenverteilung ein einzelnes vertretungsbefugtes Organ nicht von vornherein von der Verantwortlichkeit gemäß § 9 Abs. 1 VStG zu entlasten. Eine unternehmensinterne Geschäftsverteilung (auch mit Zustimmung dieses einzelnen Organs) stellt für sich genommen noch keine Bestellung als „Verantwortlicher Beauftragter" für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz VStG dar. Vielmehr müsste sich ein derartiger Übertragungsakt – anders als die Übertragung der unternehmensinternen Verantwortung – hinreichend klar erkennbar (auch) auf die spezifische verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung im Verständnis des (österreichischen) Verwaltungsstrafgesetzes beziehen (vgl. VwGH 28.3.2014, 2014/02/0002 u.a.).

In diesem Sinne kommt daher der gegenständlichen internen Aufgabenverteilung nicht der rechtliche Charakter eines Übertragungsaktes im Verständnis des § 9 Abs. 2 VStG zu, weshalb es auch nicht relevant ist, dass – wie dies gegenständlich zur Rechtswirksamkeit einer Bestellung nach der Vorschrift des § 23 ArbIG erforderlich wäre – der darin normierten Mitteilungspflicht nicht entsprochen wurde.

Im gegenständlichen Fall liegt ein Zuwiderhandeln gegen Arbeitszeitvorschriften durch den Arbeitgeber vor, zumal durch einen Arbeitnehmer bei seiner beruflichen Tätigkeit Arbeitszeitvorschriften verletzt wurden. Dieses Zuwiderhandeln hat der Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer und damit als zur Vertretung nach außen befugtes Organ der GmbH zu verantworten.

Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes sind Ungehorsamsdelikte im Sinne des§ 5 Abs. 1 VStG. Die Rechtsprechung hat dabei den Grundsatz entwickelt, dass jeder Beschuldigte glaubhaft zu machen hat, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft. Er hat demnach entsprechend der ständigen höchstgerichtlichen Judikatur (vgl. z.B. VwGH vom 30.09.1991, 91/19/0136 u.a.) initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht, und entsprechende Beweisanträge zu stellen, um der Behörde (dem Gericht) eine Beurteilung dahin gehend zu ermöglichen, ob sein Vorbringen geeignet ist, im Falle seiner Richtigkeit die Schuldlosigkeit zu erweisen. Der Arbeitgeber hat ein dem konkreten Betrieb entsprechendes Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen, wozu es z.B. gehört, die Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmethoden so zu gestalten, dass sie keinen Anreiz zur Verletzung der Arbeitszeitvorschriften darstellen.

Nur bei Glaubhaftmachung, dass ein Verstoß gegen Arbeitszeitvorschriften durch einen Arbeitnehmer trotz Bestehens und Funktionierens eines solchen von ihm im einzelnen darzulegenden Systems ohne sein Wissen und ohne seinen Willen erfolgt ist, kann ihm der Verstoß in verwaltungsstrafrechtlicher Hinsicht nicht zugerechnet werden.

Dabei ist nach der ständigen Rechtsprechung (vgl. VwGH 2011/10/0050 u.a.) ein Beschuldigter im Hinblick auf das Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems, auf Grund dessen das Fehlen eines Verschuldens gemäß § 5 Abs. 1 VStG glaubhaft gemacht würde, gehalten, darzutun, dass er solche Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten ließen und wie es trotz dieses Kontrollsystems zur Verwaltungsübertretung kommen konnte. Belehrungen und Arbeitsanweisungen (vgl. VwGH 2004/03/0050) reichen allein nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen.

Durch die nicht näher präzisierten Einwendungen des Beschwerdeführers, wonach es eine Arbeitsplatzevaluierung gäbe, einmal pro Monat Schulungen zu absolvieren seien und Fahrerkarten regelmäßig ausgelesen werden sowie, dass es bei allfälligen Feststellungen von Überschreitungen Gespräche mit den Fahrern gebe, es auch fallweise bereits Konsequenzen gegeben habe, hat der Beschwerdeführer das Erfordernis der initiativen Darlegung eines funktionierenden Kontrollsystems entsprechend der oben zitierten höchstgerichtlichen Judikatur nicht erfüllt. Damit ist es ihm nicht gelungen, ein grundsätzlich funktionierendes Kontrollsystem zur Einhaltung der spezifischen gesetzlichen Normierungen und zur Vermeidung der gegenständlich erfolgten und geahndeten Übertretungen darzulegen. Gerade Bereiche, in denen eigenmächtige Handlungen der Arbeitnehmer fallweise nicht auszuschließen sind, erfordern ein qualifiziertes und dichtes Netz an Maßnahmen, die in ihrer Gesamtheit ein Kontrollsystem ergeben, das auch zu funktionieren geeignet ist. Es ist die Pflicht jedes Arbeitgebers, durch ein dichtes und zulänglich organisiertes Netz von ihrerseits wieder überwachten Aufsichtsorganen dafür zu sorgen, dass die im Unternehmen zu beachtenden Vorschriften den Betroffenen nicht nur bekannt sind, sondern auch tatsächlich im Einzelfall eingehalten werden (vgl.

VwGH 12.12.1984, 82/11/0380). Erschöpft sich ein Kontrollsystem aber – wie von der Beschwerdeführerin dargestellt – i n (wenn auch regelmäßig abgehaltenen) Schulungen und darin, dass die Lenker angewiesen werden, die einschlägigen arbeitszeitrechtlichen Vorschriften einzuhalten, stellt das Erteilen solcher Weisungen nur einen Teil eines betrieblichen Kontrollsystems dar (vgl. VwGH 20.7.1992, 91/19/0201).

Der Beschwerdeführer hat daher die ihm gegenständlich angelasteten Verwaltungsübertretungen nicht nur in objektiver sondern auch in subjektiver Hinsicht zu vertreten.

7. Zur Strafhöhe:

Gemäß § 19 VStG idF BGBl. I Nr. 33/2013 sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Gemäß § 19 Abs. 2 leg.cit. 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.

Als mildernd oder erschwerend war kein Umstand zu werten.

Dem Beschwerdeführer ist zumindest fahrlässiges Verhalten anzulasten. Als vertretungsbefugtem Organ einer juristischen Person sind ihm die Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen der Bezug habenden EG-Verordnungen sowie des Arbeitszeitgesetzes und die Schaffung eines wirksamen Kontrollsystems zuzumuten.

Der Beschwerdeführer weist nach seinen eigenen Angaben keine als ungünstig zu bezeichnenden Einkommens- und Vermögensverhältnisse auf.

Die verhängten Geldstrafen stellen die gesetzlichen Mindeststrafen dar. Sie sind geeignet, spezial- und generalpräventiven Umständen Rechnung zu tragen.

Der Ausspruch des Kostenbeitrages stützt sich auf die bezogene Gesetzesstelle.

8. Zur Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da im gegenständlichen Verfahren keine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil die Entscheidung nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Schlagworte

Arbeitsrecht; Arbeitnehmerschutz; Verwaltungsstrafe; Arbeitszeit; Verantwortlich Beauftragter; Kontrollsystem;

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGNI:2018:LVwG.S.973.001.2017

Zuletzt aktualisiert am

14.08.2018

Quelle: Landesverwaltungsgericht Niederösterreich LVwg Niederösterreic, http://www.lvwg.noe.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at