

TE Lvwg Erkenntnis 2017/7/24 LVwG-S-1367/001-2016

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 24.07.2017

Entscheidungsdatum

24.07.2017

Norm

AZG §7 Abs4

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat durch HR Dr. Pichler als Einzelrichter über die Beschwerde des UM, geb. ***, vertreten durch KSW Rechtsanwälte in ***, ***, gegen das Straferkenntnis der belangten Behörde – der Bezirkshauptmannschaft Mödling – vom 06.04.2016, Zl. MDS2-V-16 19441/5, nach antragsgemäß durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlungen vom 22.03.2017 und 28.06.2017, jeweils am Sitz der belangten Behörde, rechtlich wie folgt erwogen und somit zu Recht erkannt:

1. Der Beschwerde wird gemäß § 50 VwGVG keine Folge gegeben und das bekämpfte Straferkenntnis mit folgender Maßgabe vollinhaltlich bestätigt, als aufgrund eines nach § 62 Abs. 4 AVG offenbaren Schreib- respektive Rechenfehlers die Gesamtstrafsumme von Amts wegen berichtigt wird von „10.970 Euro“ auf „10.820 Euro“, der Kostenbeitrag gemäß § 64 Abs. 2 VStG gleichfalls gemäß § 62 Abs. 4 AVG i.d.g.F. von Amts wegen berichtigt wird von „1.097 Euro“ auf „1.082 Euro“.
2. Der Beschwerdeführer hat gemäß § 52 Abs. 1 und Abs. 2 VwGVG somit einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 2.164 Euro zu leisten.
3. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG die Revision nach Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig.

Zahlungshinweis:

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher 14.066 Euro und ist gemäß § 52 Abs. 6 VwGVG iVm § 54b Abs. 1 VStG binnen zwei Wochen einzuzahlen. Die beiliegende Zahlungsinformation ist zu beachten.

Entscheidungsgründe:

Mit dem bekämpften Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Mödling vom 06.04.2016, Zl. MDS2-V-16 19441/5, wurden über den Beschuldigten UM in seiner Eigenschaft als verantwortlicher Beauftragter der Firma M AG, mit dem Sitz in ***, wegen insgesamt 28 konkret angelasteter Übertretungen aus dem Bereich des Arbeitszeitgesetzes (AZG), BGBl. Nr. 461/1969 i.d.g.F., wegen angelasteter Tatbildverwirklichungen der Bestimmungen der §§ 9 Abs. 1 und 12 Abs.

1 leg. cit., Geldstrafen im durch den offenbaren Rechenfehler berichtigten Ausmaß von 10.820 Euro verhängt, der daraus resultierende, gleichfalls durch den offenbaren Rechenfehler bereinigte Kostenbeitrag gemäß § 64 Abs. 2 VStG mit 1.082 Euro vorzuschreiben ist.

Gegen dieses Straferkenntnis erhob der nunmehrige Beschwerdeführer durch seine ausgewiesene Rechtsvertretung vorliegende umfangreiche Beschwerde, wurde bestritten, tatbildlich, rechtswidrig und schuldhaft im Sinne der angelasteten Verwaltungsübertretungen gehandelt zu haben, wurde mangelnde Tatbildverwirklichung behauptet, Konkretisierungsmängel in den Raum gestellt, die Verletzung des Parteiengehörs moniert und zum Beweis für das Vorbringen, die Durchführung eines Lokalausweises in der spruchgenannten Betriebsstätte begehrt.

Des Weiteren wurde die nicht gesetzeskonforme Beachtung der erforderlichen konkretisierten Tatbeschreibung gemäß der Bestimmung des § 44a VStG behauptet, weiters das subjektive Verschulden bestritten, seien seitens des Beschwerdeführers die Anweisungen regelmäßig kontrolliert und Sanktionen bei Nichteinhaltung angedroht worden, somit ein ausreichendes Kontrollsystem installiert worden sei, ebenfalls zum Beweis wiederum die Durchführung eines Lokalausweises begehrt wurde.

Nach wiederholter Behauptung des Vorliegens weiterer Verfahrensmängel – offenbar vermeint Verletzung des Parteiengehörs – wurde auch die unrichtige Strafbemessung bekämpft, darauf hingewiesen, dass überhaupt kein Schaden entstanden sei, und die Strafhöhe nur als Strafhöhenexzess gewertet werden könne, und sohin die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung nach Aufnahme der angebotenen Beweise begehrt, die ersatzlose Aufhebung des Straferkenntnisses und die Einstellung des Verfahrens, in eventu der bloße Ausspruch einer Ermahnung, gefordert wurde, eventualiter lediglich die Mindeststrafe verhängt werden möge.

In der antragsgemäß am 22.03.2017 durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung wurde seitens der Rechtsvertretung des Beschwerdeführers dessen verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit zum Tatzeitpunkt nicht bestritten, ihm ein als gut durchschnittlich anzusehendes Einkommen zugestanden, und dem Gericht die Kopie einer Betriebsvereinbarung, datierend vom 10.11.1998, vorgelegt, dass unter Annahme der Rechtswirksamkeit dieser Vereinbarung die angelasteten Übertretungen sich hinsichtlich des Unrechtsgehaltes relativieren und minimieren würden, somit die Verhandlung zur Einräumung der Zurkenntnisbringung an das anzeigende Arbeitsinspektorat, verbunden mit der Möglichkeit einer Stellungnahme, erstreckt wurde.

Das anzeigende Arbeitsinspektorat ***, Außenstelle ***, bestritt die Rechtswirksamkeit vorgelegter Betriebsvereinbarung, beehrte die Bestätigung des Straferkenntnisses.

Im Rahmen einer getätigten neuerlichen Gegenäußerung bestritt die Rechtsvertretung des Beschwerdeführers den Rechtsstandpunkt des anzeigenden Arbeitsinspektorates, wies auf die Gültigkeit der getroffenen Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Abs. 4 AZG hin, brachte vor, dass ein gültiger Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung, sowie ein klares Vorliegen einer vorübergehenden Sondersituation anzunehmen wäre, und es in concreto dem Arbeitgeber nicht zumutbar sei, zusätzliches Personal in Form von Leiharbeitnehmern für diesen Zeitraum einzustellen, weil es sich bei den betreffenden Arbeitnehmern um speziell Ausgebildete handle, die eben nicht temporär durch nicht geschulte bzw. nicht ausgebildete Arbeitskräfte ergänzt werden könnten.

Im Rahmen des eingeräumten Parteiengehörs hielt das Arbeitsinspektorat ***, Außenstelle ***, seinen ursprünglich gestellten Strafantrag aufrecht, bestritt auch die Argumente der Rechtsvertretung.

Im fortgesetzten Verfahren – Verhandlung vom 28.06.2017 am Sitz der Bezirkshauptmannschaft Mödling – verwies die alleinig anwesende Rechtsvertreterin auf ihren Rechtsstandpunkt, ließ gegenständliche Tatanlastungen in objektiver Hinsicht bezüglich Tatörtlichkeit, Tatzeitpunkte, Tatzeiträume und spruchgenannter Dienstnehmer der Richtigkeit nach unbestritten, brachte vor, dass vorliegende Beschwerde ausdrücklich auf vorgelegter Betriebsvereinbarung basiere, die ihrer Rechtsansicht nach exkulpiert wirke und keinerlei Verschulden in der Person des verantwortlichen Beauftragten begründe, die schriftlich gestellten Beweisanträge aus prozessualer Vorsicht aufrecht gehalten würden.

Dahingehend hat das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erwogen wie folgt:

Vorliegender Beschwerde ist weder dem Grunde nach noch der Höhe nach zu folgen, werden – ausgehend vom objektiv unbestritten gebliebenen angelasteten Sachverhalt hinsichtlich Tatzeiträumen, Tatörtlichkeit, Ausmaß des Beschäftigungszeitraumes und spruchgenannter Dienstnehmer – unter weiterer Beachtung des Umstandes, dass in

der Person gegenständlichen Beschwerdeführers dessen verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit unbestritten bleibt, die einzelnen Beschwerdevorbringen rechtlich gewürdigt:

I.

Wenn in vorliegender Beschwerde eingangs eine mangelnde Konkretisierung der Spruchpunkte gemäß § 44a VStG gerügt wird – hiebei handelt es sich um Stehsätze, die dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich aufgrund seiner jahre- ja jahrzehntelanger Erfahrung aus einer Vielzahl textlich ident verfasster Beschwerden dieser Rechtsvertreter bekannt sind – ist dem entgegenzuhalten, dass vorliegendenfalls der gesetzlichen Bestimmung des § 44a VStG auch unter Beachtung der jahrzehntelangen, einhelligen VwGH-Rechtsprechung und der darauf basierenden Rechtsauffassung des Landesverwaltungsgerichts Niederösterreich der jeweiligen Vorschrift des § 44a Z 1 VStG deshalb ausreichend entsprochen wurde, da im Spruch des Straferkenntnisses dem Beschuldigten die jeweilige Tat in so konkretisierter Umschreibung vorgeworfen ist, dass er im ordentlichen Verwaltungsstrafverfahren in die Lage versetzt wird, auf den konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um eben diesen Tatvorwurf zu widerlegen und der Spruch geeignet ist, den nunmehrigen Rechtsmittelwerber rechtlich davor zu schützen, wegen desselben Verhaltens nochmals zur Verantwortung gezogen zu werden.

Die punktuell ausreichende Identifizierung der jeweiligen Tat nach Ort und Zeit entspricht der Vorschrift des § 44a Z 1 VStG, unter Bedachtnahme auf die nach den jeweils gegebenen Begleitumständen angezeigten Delikte (vgl. bspw. VwGH vom 10.12.2001, 2000/10/0024 u.v.a.).

Die Behörde hat entsprechend dem grundlegenden Erkenntnis des verstärkten Senates des Verwaltungsgerichtshofs vom 13.06.1984, Slg. 11466A, die Tat hinsichtlich des Täters und der Tatumstände ausreichend genau umschrieben, sodass die Zuordnung des Tatverhaltens zur Verwaltungsvorschrift, die durch die Tat verletzt worden ist, in Ansehung aller Tatbestandsmerkmale ermöglicht wird, und die Identität der Tat unverwechselbar feststeht (vgl. auch Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofs, verstärkter Senat vom 03.10.1985, Slg. 11894/A, und darauf fußender, ständiger, höchstgerichtlicher Judikatur).

Zum Beweis dafür, dass gegenständliche Überschreitungen der Arbeitszeiten nicht vorgelegen sind, einen Lokalausweis in spruchgenannter Filiale zu beantragen, stellt einerseits ein grenzwertiges Ausreizen des Antragsrechts der Partei im Verfahren dar, und ist im Übrigen – ohne unzulässige Vorwegnahme der Beweiswürdigung – keinesfalls geeignet, zu einer tauglichen, günstigen, Verbreiterung der Entscheidungsgrundlage zu Gunsten des Beschwerdeführers zu führen.

II.

So eine Verletzung des sogenannten materiell-rechtlichen Parteiengehörs als Verfahrensmangel behauptet wird, ist der Beschwerdeführer darauf hinzuweisen, dass im Zuge des durchgeführten Verfahrens vor dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich durch die unmittelbare Beweisaufnahme durch zweimalig öffentlich mündlich Verhandlungen dieser Verfahrensmangel – so er überhaupt im Zuge des Verfahrens vor der Bezirkshauptmannschaft Mödling vorgelegen ist – nach ständiger VwGH-Judikatur geheilt ist, es der Rechtsmittelwerber nicht für so notwendig erachtet hat, persönlich zu erscheinen.

Weiteres Eingehen auf diesen Beschwerdepunkt erübrigt sich daher.

III.

Zum behaupteten Vorliegen eines ausreichenden Kontrollsystems im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs und daraus resultierender, exkulpierender, Umstände in der Sphäre des Beschwerdeführers:

Diesem Vorbringen kann gleichfalls im Lichte ständiger, als gesichert anzusehender, höchstgerichtlicher VwGH-Judikatur und darauf basierender Rechtsprechung des Landesverwaltungsgerichts Niederösterreich gleichfalls nicht nahegetreten werden.

Dieser Rechtsauffassung zu Grunde zu legen ist der unbestritten gebliebene Umstand, dass der Beschwerdeführer die dritte innerbetriebliche Führungsebene des Unternehmens bildet, und – so wie behauptet – er mehrmals die Anweisung erteilt hätte, die Bestimmungen des AZG einzuhalten, und diese Anweisungen auch regelmäßig kontrolliert und Sanktionen angedroht hätte.

Er sei auch – siehe S. 14 letzter Abs. vorliegender Beschwerde – bei der Einhaltung der verfahrensgegenständlichen Bestimmung auf die Mitarbeiter der Fleischabteilung angewiesen, dass seine Anweisungen auch dann befolgt würden, wenn er nicht unmittelbar in der Filiale vor Ort anwesend sein hätte können.

Dazu ist auf die – wie obig angezogen – ständige VwGH-Judikatur zu verweisen, die grundlegend ausführt, dass es nicht Aufgabe der Behörde ist, dem Beschwerdeführer Anleitungen dahingehend zu geben, wie ein funktionierendes Kontrollsystem aussehen muss, bezogen auf Betriebsgröße, Unternehmensgegenstand, sondern gegenständlich das Gericht nur zu überprüfen hat, ob das behauptete Kontrollsystem ausreichend gestaltet ist, um mangelndes Verschulden darzutun (vgl. VwGH vom 20.04.2004, Zl. 2003/02/0243, m.w.N.).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs – siehe insbesondere VwGH Zl. Ra 2014/02/0045-5 u.a. – ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, u.a. aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt, und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, d.h. sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also auch an die unterste Hierarchieebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (vgl. VwGH vom 23.03.2012, Zl. 2010/02/0263 u.a., Zl. Ra 2014/02/0045-5 u.a.).

Das entsprechende Kontrollsystem hat aber auch für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften, darunter auch zweifellos die Einhaltung einschlägiger arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen zu subsumieren ist, Platz zu greifen.

Es kann daher kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, auch laufend geschulten und unterwiesenen Arbeitnehmer die einschlägigen Arbeitszeitvorschriften einhalten (vgl. analog VwGH vom 24.05.2013,

Zl. 2012/02/0072 m.w.N.).

Darüber hinaus reichen lediglich behauptete, durch Nichts konkretisierte und glaubhaft gemachte, Überprüfungen und die Erteilung von Weisungen für das geforderte Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems zur Hintanhaltung von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht aus (vgl. analog VwGH vom 27.01.2012,

Zl. 2010/02/0242 u.a.).

Genauso wenig reicht auch die alleinige Androhung von Konsequenzen – Abmahnungen – für das geforderte Bestehen eines wirksamen Kontrollsystems nicht aus (vgl. VwGH vom 19.10.2001, Zl. 2000/02/0228).

Sohin erhellt aus obigen Ausführungen, unter Bedachtnahme auf die Vielzahl der letztendlich unbestritten gebliebenen Delikte in objektiver Hinsicht, der Umstand, dass mehrere Arbeitnehmer in beträchtlichem unzulässigen, zeitlichem Umfang beschäftigt wurden, sowie das Faktum, dass mehrmals nicht nur eine gesetzwidrige Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit objektiviert ist, sondern – siehe Tatanlastungen 20) bis 26) des Straferkenntnisses – keinerlei Ruhezeit gewährt wurde, dass das behauptete, angeblich innerbetrieblich eingerichtete Kontrollsystem in keinsten, auch nicht in rudimentärer Weise geeignet ist, den Bestraften UM von seiner verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit mangels Verschulden zu exkulpieren, ist im Gegensatz in seiner Person von einer geradezu auffälligen, einem öffentlichkeitswirksamen Wert erreichenden Grad an Sorglosigkeit und billigendem Inkaufnehmen und Unterlassung der Sorgfaltsübung zu sprechen, sohin von bedingtem Vorsatz als Tatbegehungsform gesprochen werden muss.

IV.

Hinsichtlich der behaupteten Rechtsgültigkeit der im Zuge des Verfahrens vorgelegten Urkunde, betreffend die Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Abs. 4 AZG, datierend vom 10.11.1998, Beilage A des Aktes:

Entgegen der Rechtsansicht des Beschwerdeführers bzw. seiner Rechtsvertretung, kommt dieser angezogenen Betriebsvereinbarung keinerlei rechtliche Wirksamkeit zu.

Dazu wird im Einzelnen ausgeführt:

Gegenständliche Betriebsvereinbarung stützt sich auf die Bestimmung des § 7

Abs. 4 AZG:

§ 7 Abs. 4 leg. cit. normiert die Zulässigkeit der Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes.

Bei vorübergehend auftretendem, besonderen, Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres, Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Wurde die Arbeitszeit an 8 aufeinanderfolgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig.

Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten.

Dieser Bestimmung zu Grunde zu legen ist der Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über den Antrag namentlich genannter Abgeordneter, betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden (408/A) sollte.

Diesem Initiativantrag, am 27.02.1997 im Nationalrat eingebracht, liegt die Überlegung zugrunde, dass die bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Gestaltungsmöglichkeiten betreffend Erbringung der Arbeitszeit, als zu gering angesehen wurden, wobei jedoch die vorgeschlagenen Gestaltungsmöglichkeiten nicht dazu führen dürften, dass sich die betriebliche Arbeitszeit in der Praxis ausschließlich an betrieblichen Bedürfnissen – bspw. Arbeitsanfall – orientiere und die Arbeitnehmer keine Möglichkeit der Mitgestaltung hätten.

Abs. 4 des § 7 AZG berücksichtigt arbeitsintensive Aufträge, deren verspätete Erfüllung einen großen wirtschaftlichen Nachteil zur Folge hätte (z.B. Pönale, Entgang von Folgeaufträgen).

Andere Maßnahmen sind zum Beispiel zumutbar, wenn zusätzliche Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden und längere Einschulungen nicht erforderlich sind.

Bei Zulassung durch Betriebsvereinbarung ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat einer Arbeitszeitverlängerung gemäß Abs. 3 leg.cit nur dann zustimmt, wenn tatsächlich entsprechende Gründe vorliegen. Um eine Kontrolle zu ermöglichen, ist die Übermittlung dieser Betriebsvereinbarung an die zuständigen Kollektivvertragspartner und das Arbeitsinspektorat vorgesehen.

Grundsätzlich sind solche Arbeitszeitverlängerungen nur vorübergehend zulässig, zum Beispiel für die Dauer der Bearbeitung eines dringenden Auftrages, keinesfalls darf dies eine Dauerlösung darstellen.

Gerade Letztgenannter zu vermeidender Regelungszweck dieser Betriebsvereinbarung soll ganz offensichtlich gegenständiglich durch die aus November 1998 datierende Betriebsvereinbarung pro futuro erreicht werden.

Bemerkenswert ist auch, dass diese Betriebsvereinbarung bis zum Zeitpunkt der Verfahrensrelevanz weder dem zuständigen Arbeitsinspektorat übermittelt noch der Betriebsrätin der Existenz nach bewusst und bekannt war.

Diese Betriebsvereinbarung ist somit zweifelsfrei nicht den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat übermittelt worden, ist jedoch im Sinne einer authentischen und auch grammatikalischen Interpretation der Bestimmung des

§ 7 Abs. 4 AZG die Übermittlung an die Kollektivvertragspartner Gültigkeitserfordernis der vorliegenden Betriebsvereinbarung.

Regelungszweck dieser Bestimmung ist es, den jeweiligen Kollektivvertragspartnern und dem Arbeitsinspektorat die höchstpersönlichen Arbeitnehmerschutzrechte nicht nur zur Kenntnis zu bringen, sondern die Einhaltung der erweiternden Gestaltungsmöglichkeiten in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht durch abgeschlossene Betriebsvereinbarungen überwachen zu lassen.

Durch die Nichtübermittlung der Betriebsvereinbarung ist sohin dieses Unterlassen mit einer rechtlichen Nichtigkeit und einer damit verbundenen Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung verbunden (dazu Pfeil in ZellKomm 2, §§ 6 bis 8 AZG, Rz 24; Klein-Heilegger-Schwarz in AZG, Gesetz und Kommentar, ÖGB-Verlag, Erl. 5 zu §§ 6 bis 8).

Gegenständliche Betriebsvereinbarung stellt ganz offensichtlich nicht auf eine vom Gesetz geforderte vorübergehende Sondersituation bei Vorliegen eines höheren Arbeitsbedarfes ab, zu deren Bereinigung der Gesetzgeber eben die Möglichkeit des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen ermöglicht, sondern um die Abdeckung von Dauerbedarf, der durch Einstellungen, temporäre Aufnahme von Aushilfskräften, Leiharbeit, und dergleichen problemlos abzudecken wäre, jährlich wiederkehrende Feiertage vorherseh- und planbar sind.

Wenn die Rechtsvertretung unter anderem in ihrer Stellungnahme ausführt, dass es sich bei den in Rede stehenden Tätigkeiten um solche durch speziell ausgebildete Arbeitskräfte durchzuführende handelt, sohin die Aufnahme zusätzlichen Personals für diesen Zeitraum nicht zumutbar sei, so ist dem zu entgegnen, dass es amtsbekannt und notorisch ist, dass gerade zu den Feiertagen mit erhöhter Kundenfrequenz und vermehrter Einkaufstätigkeit zu rechnen ist, die beispielhaft genannte Vorbereitung von Feinkostwaren/Feinkostangeboten (wie z.B. Wurst- und Käseplatten) – nicht nur durch speziell ausgebildete Arbeitnehmer – bewerkstelligt werden kann, es dazu keiner langen zeitintensiven Einschulung bedarf.

Voraussetzbarkeit für die Zuranwendungbringung der Bestimmung des

§ 7 Abs. 4 AZG ist sohin ausschließlich ein vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils, dem eben durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung entgegengewirkt werden soll.

Das Landesverwaltungsgericht NÖ ist der lebensnahen Rechtsansicht, dass es gegenständlichem Unternehmen bzw. dessen verantwortlich Beauftragten und mit Führungsaufgaben betrauten Leitungsorganen bekannt ist, dass gerade um die Weihnachtszeit, Jahreswechsel, Osterfeiertage, mit einer erhöhten Kundenfrequenz, mit gestiegenen Ansprüchen gerade im kulinarischen und im Feinkostbereich zu rechnen ist.

Bei jährlich wiederkehrenden Feiertagen ist mit Sicherheit nicht von einem vorübergehend auftretenden besonderem Arbeitsbedarf im Sinne „einmaliger“ und „unvorhersehbarer“ auftretender Umstände und Ereignisse zu sprechen.

Es ist einem Unternehmen zumutbar, bei dem jährlich zu erwartenden erhöhten Arbeitsaufwand, insbesondere zur Weihnachts- oder Osterzeit, durch eine im Vorhinein planbare Personalreserve vorzusorgen, um die zu erwartenden, umsatzstärksten und, jährlich wiederkehrenden Arbeitswochen, allenfalls auch durch Personalumschichtungen, ohne unzulässige Überschreitungen der einschlägigen Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen bewältigen zu können.

Festzuhalten ist ferner der Umstand, dass – wie zweifelsfrei aus gegenständlicher Anzeige erhellt – nicht nur Mitarbeiter der Feinkostabteilung von der Nichteinhaltung geltender arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen massiv betroffen waren – sondern sich diese Übertretungen quer auch durch andere Abteilungen gegenständlicher in Rede stehender Filiale gezogen haben.

Aus obigen Ausführungen folgt, dass nach dem Arbeitszeitgesetz nur bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung unter anderem die Tagesarbeitszeit bis zum höchstzulässigen Ausmaß von 12 Stunden ausgedehnt werden darf, und die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung zu verhandelnde und rechtswirksam abgeschlossene Betriebsvereinbarung nur unter der Voraussetzung Rechtsgültigkeit erlangt, wenn der Arbeitsbedarf

„u n v o r h e s e h b a r“ ist.

Es muss sich dem zur Folge um eine besondere und unvorhersehbare „Sondersituation“ handeln, zu deren Bereinigung der Gesetzgeber Arbeitgeber und Belegschaftsvertretung ermächtigt hat.

Darunter können somit keinesfalls der erhöhte Arbeitsbedarf im Zusammenhang mit Arbeiten, wie Erstellung des Jahresabschlusses, der Bilanz oder die jährlich wiederkehrenden arbeitsintensiven Weihnachts- und Osterfeiertage subsumiert werden.

Als weitere Wirksamkeitsvoraussetzung zählt – wie aus obigen Ausführungen erhellt – die Übermittlung der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung an die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer- und Arbeitgeber sowie an das zuständige Arbeitsinspektorat, was gegenständlich zweifelsfrei ebenfalls bei

vorliegender Betriebsvereinbarung offenbar bewusst unterlassen wurde.

Aus obigen rechtlichen Erwägungen war daher entgegen der Rechtsansicht des Beschwerdeführers vorgelegter, aus dem Jahr 1998 datierender, den Kollektivvertragspartnern und dem zuständigen Arbeitsinspektorat nicht übermittelter Betriebsvereinbarung jegliche Rechtswirksamkeit zu versagen, die zwingende Voraussetzung der „Unvorhersehbarkeit“ zu verneinen und darauf hinzuweisen, dass gegenständliche rechtliche Argumentation auf Basis dieser Betriebsvereinbarung lediglich dazu dienen soll, die grundsätzlich geltenden höchstzulässigen Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes auszuhöhlen, welche Intention weder im Sinne des Gesetzgebers, der Kollektivvertragspartner, noch der betroffenen Arbeitnehmer, auch nicht im Sinne der Judikatur sein kann.

Es war daher in diesem Punkt dem Beschwerdevorbringen nicht zu folgen, wobei der Vollständigkeit halber noch festzustellen ist, dass gegenständlich auch doch eine Mehrzahl gravierender und gravierendster Übertretungen der höchstzulässigen Arbeitszeitgrenzen – auch weit über eine allfällige zulässige gültige Betriebsvereinbarung hinaus – als objektiviert anzusehen sind, insbesondere die Nichtgewährung einer Ruhezeit gemäß der Bestimmung des § 12 Abs. 1 AZG gar nicht unter die allfällige Anwendbarkeit gegenständlich herangezogener Betriebsvereinbarung subsumiert werden kann.

Der Beschwerdeführer UM hat somit die ihm zur Last gelegten Übertretungen objektiv gesetzt und subjektiv in der Schuldform des bedingten Vorsatzes gesetzt und zu verantworten, der Beschwerde sohin dem Grunde nach jeglicher Erfolg zu versagen war.

Zur Strafhöhe:

V.

Diesem Eventualbegehrt ist gleichfalls jeglicher Erfolg zu versagen.

Unter Berücksichtigung der in § 19 VStG normierten Strafzumessungsgründe erscheinen die seitens der BH Mödling jeweils verhängten Geld- und dazu als adäquat anzusehenden Ersatzfreiheitsstrafen durchaus schuld-, tat-, tätergerecht, dem unterschiedlich hohen Unrechts- und Schuldgehalt nach sachlich gerechtfertigt, gesetzeskonform differenziert, diese Ausführungen auch für die festgesetzten Ersatzfreiheitsstrafen im Nichteinbringungsfalle gelten.

Hinzuweisen ist der Täter UM bzw. seine die Beschwerde verfassende Rechtsvertretung darauf, dass die gestellten Eventualanträge, insbesondere so sie gerichtet sind auf das Absehen von der Verhängung einer Verwaltungsstrafe, sich auf den bloßen Ausspruch einer Ermahnung stützen und auch die gesetzliche Mindeststrafe fordern, dem Gericht bekannt sind, es sich bei den aus einer Vielzahl von Verfahren bekannten, offenbar verwendeten Textbausteinen gegenständlich um solche handelt, denen in rechtlicher Hinsicht unter Berücksichtigung der ständigen Judikatur und insbesondere der gesetzlichen Voraussetzungen für die Zuranwendung obig herangezogener Bestimmung jegliche rechtliche Relevanz abzusprechen ist, nicht einmal eine Reduktion der Geld- und Ersatzfreiheitsstrafen im Rahmen des gesetzlichen Strafrahmens erfolgen kann.

Diese Anträge, so sie sich auf das Vorliegen des wesentlichen Milderungsgrundes verwaltungsstrafrechtlicher Unbescholtenheit stützen, erweisen sich jedoch in Hinblick auf das Vorliegen mehrerer erschwerend zu gewichtender Fakten als rechtlich völlig unzulässig und verfehlt, bezogen auf die Vielzahl der sich über einen doch beträchtlichen Zeitraum erstreckenden Nichteinhaltung einschlägiger gesetzlicher arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen, es sich in der Mehrzahl der als erwiesen anzusehenden Delikte um gravierende, ja gravierendste, Übertretungen und Nichteinhaltungen einschlägiger gesetzlich normierter höchstzulässiger Arbeitszeitgrenzen handelt, solchen Delikten, die schon einen öffentlichkeitswirksamen Aufmerksamkeitswert erreichen, aus general- und insbesondere aus spezialpräventiven Gründen mit einschneidenden Geld- und Ersatzfreiheitsstrafen zu begegnen ist.

Im Lichte dieser Ausführungen weist das Landesverwaltungsgericht NÖ darauf hin, dass punktuell gesehen lediglich das im Verwaltungsstrafverfahren geltende sogenannte „Verböserungsverbot“ einer Hinaufsetzung der Strafen in einer Vielzahl von angelasteten Delikten entgegensteht.

Der jeweilige Strafausspruch steht auch im Einklang mit der ständigen VwGH-Judikatur und der darauf basierenden Rechtsprechung des Landesverwaltungsgerichtes NÖ, berücksichtigt die Tatbegehungen in der Schuldform des bedingten Vorsatzes, stellt darauf ab, dass es sich gegenständlich nicht um ein einmaliges Versehen handelt, sondern offenbar um ein systemimmanentes, vorwiegend in Kauf nehmendes Nichtbeachten einschlägiger gesetzlicher Bestimmungen, die Mehrzahl der Delikte durchaus geeignet ist, die höchstpersönlichen Interessen der Arbeitnehmer

doch beträchtlich nachteilig zu beeinflussen, und aus diesen Überlegungen allein heraus keinerlei Strafreduktion auch nur punktuell gesehen, berechtigt erscheint und anzudenken ist.

So auf die Anwendbarkeit der Bestimmung des § 20 VStG – außerordentliche Milderung der Strafe – abgestellt wird, so übersieht der Rechtsmittelwerber, dass diese Anwendbarkeit der Bestimmung nur bei einem beträchtlichen Überwiegen der Milderungsgründe gegenüber den Erschwerungsgründen in Frage kommen kann, übersieht er ferner, dass hier genau der umgekehrte Fall vorliegt, dass der Bedeutung nach die Erschwerungsgründe den Milderungsgrund verwaltungsstrafrechtlicher Unbescholtenheit beträchtlich überwiegen, offenbar jegliche Schuldeinsichtigkeit in der Person des Täters zu verneinen ist, aus seinen schriftlichen Rechtfertigungen dahingehend nichts Positives zu entnehmen ist und der Einschreiter trotz gebotener Gelegenheit an der Feststellung des verfahrensrelevanten Sachverhaltes nicht mitgewirkt hat, ihm eine Teilnahme an der Verhandlung, eine persönliche Rechtfertigung und die Möglichkeit, einen persönlichen Eindruck auf das Gericht zu hinterlassen, offenbar nicht bedeutsam und relevant erscheint.

Auch dieser Umstand der zweimaligen Nichtteilnahme an der Verhandlung mit der lapidaren Entschuldigung der beruflichen Unabkömmlichkeit – ohne konkrete Darlegung plausibler Gründe – hat Eingang in die einen Rechtsmittelwerber treffende Mitwirkungspflicht zu finden.

Wenn ferner als Eventualantrag in vorliegender Beschwerde vermeint wird, dass die Einstellung des Verfahrens gemäß § 45 Abs. 4 VStG angezeigt sei, wird gleichfalls übersehen, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung dahingehend eingeschränkt ist, dass einerseits das Verschulden des Beschuldigten gering ist und die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat gleichfalls nicht als erheblich zu betrachten sind.

Dass diese beiden zwingenden Fakten nach Prüfung der Anwendbarkeit der Bestimmung des § 45 Abs. 4 VStG gegenständlich nicht vorliegen, bedarf keiner besonderen juristischen Ausbildung, sondern ist für jeden vernunftbegabten Menschen deutlich ersichtlich, dass bei 28 Tatvorwürfen, die Mehrzahl dieser Delikte sich durch eine gravierende oder auch gravierendste Missachtung und Nichteinhaltung einschlägiger arbeitszeitrechtlicher Grenzen auszeichnet, die Anwendung dieser Bestimmung ausgeschlossen ist.

Da sohin die BH Mödling auch im Lichte der ständigen Judikatur, der Abwägung der Strafzumessungsgründe, des unterschiedlich hohen Unrechts- und Schuldgehaltes, unter Nichtausreizung des gesetzlich normierten Strafrahmens – offenbar unter Berücksichtigung des Milderungsgrundes verwaltungsstrafrechtlicher Unbescholtenheit in der Person des Täters – jeweilig eine Strafbemessung vorgenommen hat, die gesetzeskonform ist, erscheinen gegenständliche Eventualanträge gleichfalls als völlig verfehlt, genauso wie der Vorwurf des „Strafhöhenexzesses“.

Abschließend hält das Gericht fest, dass die Bestätigung der Strafaussprüche einerseits wohl die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Täters zum Tatzeitpunkt berücksichtigt, andererseits von einer Vielzahl von Übertretungen ausgegangen werden muss, mehrere Arbeitnehmer in äußerst erheblichem, den gesetzlichen Arbeitszeitrahmen missachtenden Umfang, widerrechtlich beschäftigt wurden, dies offenbar kein einmaliges Versehen oder einen Einzelfall darstellt, sondern offenbar ein billigendes Inkaufnehmen der Folgen dieser Übertretung auch unter Abwägung offener ökonomischer und wirtschaftlicher Zweckmäßigkeitserwägungen, die Taten sohin in der Schuldform des bedingten Vorsatzes verwirklicht wurden.

Die Beschwerde erweist sich sohin völlig verfehlt, war die Entscheidung der BH Mödling sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach zu bestätigen.

Zur Zulässigkeit der ordentlichen Revision:

Das Landesverwaltungsgericht NÖ lässt gegenständlich die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG als zulässig zu, da insbesondere zur Frage der Wirksamkeit vorliegender Betriebsvereinbarung auch im Interpretationswege dem Landesverwaltungsgericht NÖ dahingehend keine eindeutige oder zur Anwendung zu bringende Judikatur des VwGH bekannt ist, welche den Schluss zulässt, dass hier von einer einheitlichen Rechtsprechung des VwGH gesprochen werden kann, auf welche Rechtsmeinung sich gegenständliche Entscheidung stützen kann.

Schlagworte

Arbeitsrecht; Arbeitnehmerschutz; Verwaltungsstrafe; Arbeitszeit; Betriebsvereinbarung

Anmerkung

VwGH 05.09.2018, Ra 2017/11/0022-7, Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGN:2017:LVwG.S.1367.001.2016

Zuletzt aktualisiert am

18.09.2018

Quelle: Landesverwaltungsgericht Niederösterreich LVwG Niederösterreich, <http://www.lwv.noe.gv.at>

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at