

TE Vwgh Erkenntnis 1998/2/24 97/11/0188

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 24.02.1998

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;

60/04 Arbeitsrecht allgemein;

Norm

ARG 1984 §1 Abs2 Z5;

ARG 1984 §27 Abs1;

ARG 1984 §4;

AZG §1 Abs2 Z8;

AZG §12 Abs1;

AZG §28 Abs1;

AZG §3 Abs1;

AZG §9;

AZG;

VStG §22 Abs1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Leukauf und die Hofräte Dr. Bernard und Dr. Graf als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Lenhart, über die Beschwerden des G in M, vertreten durch Dr. Wilhelm Sluka, Rechtsanwalt in Salzburg, Imbergstraße 26, gegen die Bescheide des Unabhängigen Verwaltungssenates des Landes Salzburg 1. vom 9. Oktober 1996, Zlen. UVS-19/134, 136, 139/7-96, UVS-19/141, 147/7-1996, betreffend Bestrafung wegen Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes (hg. Zl. 97/11/0188), 2. vom 22. Oktober 1996, Zlen. UVS-19/132, 135, 140/7-1996, UVS-19/142, 145/7-1996, betreffend Bestrafung wegen Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes (hg. Zl. 97/11/0189), 3. vom 29. Oktober 1996, Zl. UVS-19/180/10-1996, betreffend Bestrafung

wegen Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes (hg. Zl. 97/11/0191), 4. vom 29. Oktober 1996, Zl. UVS-19/179/10-1996, betreffend Bestrafung wegen einer Übertretung des Arbeitsruhegesetzes (hg. Zl. 97/11/0192),

5. vom 29. Oktober 1996, Zl. UVS-19/182/10-1996, betreffend Bestrafung wegen Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes (hg. Zl. 97/11/0193), 6. vom 29. Oktober 1996, Zl. UVS-19/181/10-1996, betreffend Bestrafung wegen Übertretungen des Arbeitsruhegesetzes (hg. Zl. 97/11/0194),

7. vom 29. Oktober 1996, Zl. UVS-19/177/10-1996, betreffend Bestrafung wegen Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes (hg. Zl. 97/11/0195), und 8. vom 29. Oktober 1996, Zl. UVS-19/176/10-1996, betreffend Bestrafung wegen einer Übertretung des Arbeitsruhegesetzes (hg. Zl. 97/11/0196), zu Recht erkannt:

Spruch

1. Der erstangefochtene Bescheid wird insoweit, als mit ihm der Beschwerdeführer einer Übertretung des Arbeitsruhegesetzes wegen Nichtgewährung der Wochenruhe gegenüber dem Arbeitnehmer Peter Sterlinger und zweier Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes wegen Überschreitungen der zulässigen Wochenarbeitszeit und der zulässigen Tagesarbeitszeit durch denselben Arbeitnehmer schuldig erkannt und bestraft wurde, einschließlich des zugehörigen Kostenausspruches wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Im übrigen wird die Beschwerde gegen diesen Bescheid als unbegründet abgewiesen.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 12.860,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

2. Die Beschwerden gegen die oben unter 2. bis 8. angeführten Bescheide werden als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen von jeweils S 4.565,--, insgesamt also S 31.955,--, binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit den im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheiden wurden gegen den Beschwerdeführer wegen (insgesamt 47) Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. des Arbeitsruhegesetzes Geldstrafen (Ersatzfreiheitsstrafen) verhängt. Er wurde für schuldig erkannt, er habe es als handelsrechtlicher Geschäftsführer einer näher bezeichneten Hotelbetriebs-GesmbH zu verantworten, daß in einem von dieser Gesellschaft betriebenen Hotel zu näher bestimmten Zeiten zwischen November 1993 bis Februar 1994 namentlich genannte Arbeitnehmer dieser Gesellschaft in näher beschriebenem Ausmaß über die höchstzulässige Tagesarbeitszeit und die höchstzulässige Wochenarbeitszeit hinaus beschäftigt worden seien und daß nach Beendigung der Tagesarbeitszeit nicht eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden und in bestimmten Kalenderwochen nicht eine ununterbrochene Wochenruhe von 36 Stunden gewährt worden seien.

Gegen diese Bescheide erhob der Beschwerdeführer zunächst Beschwerden an den Verfassungsgerichtshof. Dieser lehnte mit Beschluß vom 10. Juni 1997, B 4719/96 u.a., die Behandlung der Beschwerden ab und trat sie gemäß Art. 144 Abs. 3 B-VG dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung ab. In den an den Verwaltungsgerichtshof gerichteten Beschwerden beantragt der Beschwerdeführer die kostenpflichtige Aufhebung der angefochtenen Bescheide wegen Rechtswidrigkeit ihres Inhaltes oder wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Die belangte Behörde hat die Akten der Verwaltungsverfahren vorgelegt und beantragt in ihren Gegenschriften die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerden.

Der Verwaltungsgerichtshof hat die Beschwerdeverfahren wegen ihres persönlichen und sachlichen Zusammenhanges zur gemeinsamen Beratung und Entscheidung verbunden und darüber erwogen:

1. Zur Frage des Verschuldens gemäß § 5 Abs. 1 VStG führte die belangte Behörde jeweils aus, der Beschwerdeführer habe nicht glaubhaft machen können, daß ihn kein Verschulden treffe. Er habe keineswegs alles Denkmögliche für die Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen unternommen und die Errichtung eines entsprechenden Kontrollsystems, durchgehend von der Vorstandsebene bis zur untersten Arbeitnehmerebene, nicht einmal behauptet. Im Gegenteil, den Angaben der Zeugin P. - der Hoteldirektorin - zufolge, seien dem Beschwerdeführer die immer wieder notwendigen Arbeitszeitüberschreitungen infolge permanenten Personalmangels sogar bewußt gewesen. Die Tatsache, daß die betreffenden Arbeitnehmer dem Beschwerdeführer weder namentlich noch persönlich bekannt gewesen seien und er keine ausdrücklichen Dienstanweisungen an sie gerichtet habe, ändere nichts an der Beurteilung, da es genüge, daß der Beschwerdeführer keine Maßnahmen zur Verhinderung der ständigen Arbeitszeitüberschreitungen und der Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten getroffen habe.

Der Beschwerdeführer tritt diesen Ausführungen mit der Behauptung entgegen, er habe in den Verwaltungsstrafverfahren ausführlich dargelegt, daß ihn kein Verschulden treffe, zumal er sämtliche ihm möglichen Maßnahmen getroffen habe, um die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu gewährleisten. Er habe die Hoteldirektorin P. beauftragt, für die Einhaltung der genannten Bestimmungen Sorge zu tragen. Außerdem habe er

stichprobenartige wöchentliche Kontrollen der Dienstzeiten vorgenommen, was von der Zeugin P. bestätigt worden sei. Die belangte Behörde habe sich mit ihren Feststellungen, er habe keinen Kontrollmechanismus dargelegt, über die Ergebnisse des Beweisverfahrens in aktenwidriger Weise hinweggesetzt.

Mit diesen Ausführungen zeigt der Beschwerdeführer keine Rechtswidrigkeit der angefochtenen Bescheide auf. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber bzw. der nach § 9 Abs. 1 VStG Verantwortliche, will er sein mangelndes Verschulden glaubhaft machen, konkret die Einrichtung eines entsprechenden Kontroll- und Maßnahmensystems zur Verhinderung von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften und die Art und Weise seines Funktionierens darzulegen (siehe dazu u.a. das Erkenntnis vom 8. Juli 1991, Slg. Nr. 13.467/A, mwN). Diesen Anforderungen genügte das vom Beschwerdeführer erstattete Vorbringen nicht, da nicht zu erkennen ist, welche Kontrollen eingerichtet wurden, um Verstöße gegen Arbeitszeitvorschriften festzustellen, und welche Maßnahmen zur Verhinderung solcher Verstöße ergriffen wurden. Die Behauptung des Beschwerdeführers, er habe stichprobenartige wöchentliche Kontrollen der Dienstzeiten vorgenommen, kann den Beschwerden schon deshalb nicht zum Erfolg verhelfen, weil stichprobenartige Kontrollen allein den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem nicht genügen (siehe dazu die bei Hauer-Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens⁵, unter E. Nr. 72 zu § 5 Abs. 1 VStG zitierte hg. Rechtsprechung). Davon abgesehen sind die Ausführungen der belangten Behörde, sie könne nicht als erwiesen annehmen, daß der Beschwerdeführer bei seinen wöchentlichen Besuchen in der Buchhaltung des Hotelbetriebes regelmäßige Kontrollen der geleisteten Dienstzeiten vorgenommen habe, nicht als un schlüssig zu erkennen, hat doch die vom Beschwerdeführer genannte Zeugin P. in diesem Zusammenhang nicht von Wahrnehmungen berichtet, sondern nur vermutet, daß der Beschwerdeführer in die Dienstpläne Einsicht nehme. Dazu kommt, daß den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht entnommen werden kann, wie er auf die Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz, die ihm im Falle der von ihm behaupteten Durchführung der Kontrollen nicht hätten verborgen bleiben können, reagiert habe.

Da es sich bei den dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Übertretungen um sogenannte Ungehorsamsdelikte im Sinne des § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG handelt und der Beschwerdeführer nach dem Gesagten nicht im Sinne dieser Gesetzesstelle glaubhaft gemacht hat, daß ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden treffe, hatte die belangte Behörde davon auszugehen, daß er die Übertretungen zumindest fahrlässig begangen hat.

2. In sämtlichen Beschwerdefällen wendet sich der Beschwerdeführer außerdem dagegen, daß er wegen der in engem zeitlichen Zusammenhang stehenden gleichartigen Einzelhandlungen gesondert bestraft worden sei. Es liege ein fortgesetztes Delikt vor, sodaß bereits durch die Erlassung eines Straferkenntnisses alle bis dahin erfolgten Einzelakte erfaßt seien. Die mehrfache Bestrafung der einzelnen Tathandlungen, die in den von einer Bestrafung umfaßten Zeitraum fallen, verstoße gegen das Verbot der Doppelbestrafung.

Diesen Ausführungen ist folgendes entgegenzuhalten:

Richtig ist, daß beim fortgesetzten Delikt - dieses ist dadurch gekennzeichnet, daß eine Mehrheit von an sich selbständigen, nacheinander gesetzten Handlungen, deren jede für sich den Tatbestand desselben Delikts erfüllt, infolge der Gleichartigkeit der Begehungsform und der äußeren Begleitumstände sowie des engen zeitlichen Zusammenhanges zu einer rechtlichen Einheit verbunden und als einziges Delikt behandelt wird (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 13. Jänner 1994, Zl. 91/19/0200, mwN) - die Bestrafung für einen bestimmten Tatzeitraum alle in diesem gelegenen Einzelhandlungen erfaßt (siehe die bei Hauer-Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens⁵, unter E. Nr. 4 bis 8 zu § 22 VStG zitierte hg. Rechtsprechung). Ein Verstoß gegen das Verbot der mehrfachen Bestrafung läge im gegebenen Zusammenhang demnach vor, wenn einzelne Tathandlungen eines fortgesetzten Deliktes im oben beschriebenen Sinn, die bereits vor Erlassung eines der erstinstanzlichen Straferkenntnisse begangen wurden, zum Gegenstand eines weiteren Straferkenntnisses gemacht worden wären. Ein solcher Verstoß ist allerdings aus den vorliegenden Akten des Verwaltungsstrafverfahrens nicht erkennbar.

Die Beschwerden enthalten diesbezüglich auch keine konkreten Ausführungen. Ihnen liegt erkennbar die Vorstellung zugrunde, daß alle dem Beschwerdeführer angelasteten Tathandlungen - ungeachtet dessen, daß durch sie verschiedene Gesetzesbestimmungen verletzt wurden und zahlreiche Arbeitnehmer betroffen sind - ein einziges fortgesetztes Delikt im oben beschriebenen Sinn darstellen.

Diese Auffassung ist in zweifacher Hinsicht verfehlt. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes

liegen nämlich bei Verletzung einer dem Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern dienenden Rechtsvorschrift in Ansehung mehrerer Arbeitnehmer mehrere Übertretungen vor (siehe die bei Hauer-Leukauf, a.a.O., unter E. Nr. 21 und 22 zu § 22 VStG zitierte hg. Rechtsprechung). Lediglich die wiederholten Verstöße hinsichtlich einer Gesetzesstelle in Ansehung eines bestimmten Arbeitnehmers können im Sinne des oben Gesagten zu einem fortgesetzten Delikt zusammengefaßt werden. Diese Grundsätze hat die belangte Behörde in den angefochtenen Bescheiden beachtet. Weiters verkennt der Beschwerdeführer, daß nur einzelne Verstöße gegen eine bestimmte Rechtsvorschrift unter den oben genannten Voraussetzungen zu einem fortgesetzten Delikt zusammengefaßt werden können, nicht aber auch Verstöße gegen verschiedene Vorschriften. Verstöße gegen die Beschäftigung eines Arbeitnehmers über die höchstzulässige Tagesarbeitszeit und über die höchstzulässige Wochenarbeitszeit hinaus bilden demnach zwei Übertretungen (siehe die bei Hauer-Leukauf, a.a.O., unter E. Nr. 28 und 31 zu § 22 VStG zitierte hg. Rechtsprechung). Dasselbe gilt im Verhältnis zwischen der Überschreitung der zulässigen Tagesarbeitszeit und der Unterschreitung der Mindestruhezeit (§ 12 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz) sowie im Verhältnis der Überschreitung der zulässigen Wochenarbeitszeit und der Nichtgewährung der Wochenruhe (§ 4 Arbeitsruhegesetz).

3. In der Beschwerde gegen den erstangefochtenen Bescheid wendet sich der Beschwerdeführer gegen die Auffassung der belangten Behörde, bei dem Arbeitnehmer St. handle es sich um keinen leitenden Angestellten im Sinne des § 1 Abs. 2 Z. 8 Arbeitszeitgesetz bzw. § 1 Abs. 2 Z. 5 Arbeitsruhegesetz.

Die belangte Behörde hat zu diesem Punkt im erstangefochtenen Bescheid ausgeführt, der Arbeitnehmer St. sei zur Tatzeit Verkaufsdirektor mit der Funktion eines Abteilungsleiters gewesen. Sein Bereich habe "sales und marketing" umfaßt. Seine Aufgabe sei es gewesen, Kunden zu akquirieren, Preispolitik zu betreiben etc. Er sei der Hoteldirektorin P. untergeordnet, die ihrerseits wieder direkt dem Vorstand der Betriebsgesellschaft untergeordnet sei. St. habe im Tatzeitraum zwei ihm unterstellte Mitarbeiter gehabt. Er habe in seiner Funktion als Verkaufsdirektor Änderungen und Anpassungen der Preise nur in Absprache mit der Direktion durchführen können. Im Zweifel hätte die Direktion entschieden. Er sei auch nicht in der Lage gewesen, eigeninitiativ Entlassungen auszusprechen oder Personal aufzunehmen. Hinsichtlich der von ihm geleisteten Arbeitszeit sei keinerlei Kontrolle erfolgt.

Zur Begründung dieser Sachverhaltsfeststellungen führte die belangte Behörde aus, sie stütze sich diesbezüglich auf die glaubwürdigen Angaben des Zeugen St. Der Beschwerdeführer habe hingegen einen maßgeblichen Einfluß dieses Zeugen auf die gesamte Unternehmensführung nicht näher determiniert.

In rechtlicher Hinsicht vertrat die belangte Behörde die Auffassung, der Arbeitnehmer St. sei nicht als leitender Angestellter zu qualifizieren, hätten seine Kompetenzen doch nicht einmal so weit gereicht, Entlassungen und Einstellungen selbständig auszusprechen oder die Preise allein zu gestalten. Bei diesem Gesamtbild könne nicht von einem umfassenden Einfluß auf die Unternehmensführung ausgegangen werden.

Gemäß § 1 Abs. 2 Z. 8 Arbeitszeitgesetz sind leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ausgenommen. Eine gleichlautende Regelung enthält § 1 Abs. 2 Z. 5 Arbeitsruhegesetz für dieses Bundesgesetz. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind diese Ausnahmetatbestände erfüllt, wenn ein Arbeitnehmer wesentliche Teilbereiche eines Betriebes in der Weise eigenverantwortlich leitet, daß hiedurch auf Bestand und Entwicklung des gesamten Unternehmens Einfluß genommen wird, sodaß er sich aufgrund seiner einflußreichen Position aus der gesamten Angestelltenschaft heraushebt (siehe das Erkenntnis vom 28. Oktober 1993, Zl. 91/19/0134, mwN). Der betreffende Arbeitnehmer stellt für diesen wesentlichen Teilbereich des Betriebes gleichsam den Unternehmensführer dar, der befugt ist, allen ihm in diesem Teilbereich unterstellten Arbeitnehmern Weisungen betreffend Inhalt und Organisation ihrer Tätigkeit zu erteilen. "Eigenverantwortlich" bedeutet allerdings nicht, daß der betreffende Arbeitnehmer in diesem Bereich völlig weisungsfrei ist. Auch der leitende Angestellte ist Arbeitnehmer und daher Weisungen ausgesetzt. Die Eigenverantwortlichkeit ist daher an einem relativen Maßstab zu messen. Dem leitenden Angestellten muß ein erheblich größerer Entscheidungsspielraum eingeräumt sein als anderen Arbeitnehmern (siehe dazu das hg. Erkenntnis vom 22. Oktober 1990, Zl. 90/19/0318, mwN). Maßgebliche Führungsaufgaben im Sinne der eingangs zitierten Gesetzesstellen liegen nicht nur dann vor, wenn dem Angestellten Vorgesetztenfunktion zukommt, sondern auch, wenn ihm Entscheidungen auf kaufmännischem oder technischem Gebiet obliegen. Entscheidungsbefugnis über Aufnahme, Kündigung und Entlassung von anderen Arbeitnehmern ist demnach nicht erforderlich. Eine Rolle bei der Beurteilung der Stellung des Angestellten spielt auch, in welchem Umfang er bei der Einteilung seiner eigenen Arbeitszeit gebunden ist und in welchem Umfang er diesbezüglich

Kontrollen unterliegt. Eine starke Bindung in diesem Bereich spricht gegen seine Stellung als leitender Angestellter. In Zweifelsfällen kann auch die Höhe des Entgelts Indizfunktion haben (vgl. dazu Grillberger, Arbeitszeitgesetz, Seite 27 und die dort zitierte Rechtsprechung).

Unter Zugrundelegung dieser Beurteilungsgrundsätze kann die Auffassung der belangten Behörde, St. sei nicht leitender Angestellter gewesen, nicht geteilt werden. Vorweg ist festzuhalten, daß die im erstangefochtenen Bescheid enthaltene Feststellung, St. habe Änderungen und Anpassungen der Preise nur in Absprache mit der Direktion entscheiden können, mit den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens nicht in Einklang zu bringen ist. St. hat nämlich bei seiner Vernehmung als Zeuge anlässlich der mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde vom 18. Jänner 1996 angegeben, er habe Änderungen und Anpassungen der Preise in Absprache mit der Direktion durchgeführt (Seite 17 der Strafverhandlungsschrift), er sei aber insofern bei der Preisgestaltung frei gewesen, als er selbst andere Preise habe konzedieren können, ohne mit Frau P. Rücksprache halten zu müssen. Wichtig sei lediglich gewesen, daß "sales und marketing" funktioniert habe (Seite 19 der Strafverhandlungsschrift). Mit dieser Aussage steht auch der Inhalt der mit dem Dienstzettel vorgelegten Stellenbeschreibung des St. im Einklang. Soweit demnach die belangte Behörde ihre Auffassung, St. sei nicht als leitender Angestellter anzusehen, auf die Annahme stützt, er habe die Preise nicht allein gestalten können, hat sie ihren Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastet.

Die belangte Behörde hat im Rahmen ihrer rechtlichen Beurteilung auch dem Umstand, daß St. nicht einmal "Entlassungen und Einstellungen selbständig aussprechen" konnte, entscheidendes Gewicht beigemessen und damit die Rechtslage verkannt. Daß St. als Verkaufsleiter im Rahmen der "Personalhoheit" nur eingeschränkte Befugnisse (nämlich das Weisungsrecht) zukam, spricht nach dem oben Gesagten nicht gegen seine Stellung als leitender Angestellter. Entscheidend ist, daß er die ihm übertragenen maßgeblichen Führungsaufgaben, nämlich den gesamten Verkauf, im Sinne des zuvor Gesagten selbstverantwortlich führen konnte. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß St. nach den Sachverhaltsfeststellungen der belangten Behörde hinsichtlich der von ihm geleisteten Arbeitszeit nicht kontrolliert wurde.

4. Da die zuletzt dargestellte Rechtswidrigkeit des Inhaltes des erstangefochtenen Bescheides der zuvor beschriebenen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vorgeht (vgl. die bei Dolp, Die Verwaltungsgerichtsbarkeit³, auf Seite 572, zweiter Absatz, zitierte hg. Rechtsprechung), war der erstangefochtene Bescheid in dem im Spruch umschriebenen Umfang gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben.

Im übrigen waren die Beschwerden gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandsatz gründet sich auf die §§ 47 ff (hinsichtlich des zu 1. genannten Beschwerdefalles insbesondere auf § 50) VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1998:1997110188.X00

Im RIS seit

20.11.2000

Zuletzt aktualisiert am

05.11.2013

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at