jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE UVS Wien 1996/09/10 04/08/1064/94

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.09.1996

Spruch

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien hat durch das Mitglied Dr Pipal über die Berufung des Herrn Dr Nikolaus H gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den 23. Bezirk, vom 9.11.1994, Zl MBA 23 - S 2211/94, wegen Verwaltungsübertretungen gemäß § 28 Abs 1 in Verbindung mit § 11 und § 9 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl Nr 461/1969, entschieden:

Gemäß § 66 Abs 4 AVG wird der Berufung in der Schuldfrage keine Folge gegeben und das angefochtene Straferkenntnis mit der Abänderung bestätigt, daß statt "verantwortlicher Beauftragter im Sinne des § 9 Abs 2 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, VStG," die Worte "handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als zur Vertretung nach außen berufenes Organ im Sinne des § 9 Abs 1 VStG" und nach "L Warenhandels GmbH" die Worte "mit dem Sitz in Wien, O-Straße" stehen.

Die verletzte Verwaltungsvorschrift lautet:

zu Punkt 1): "§ 28 Abs 1 iVm § 9 erster Satz erster Fall AZG idF

BGBl Nr 335/1993"

zu Punkt 2): "§ 28 Abs 1 iVm § 9 erster Satz zweiter Fall AZG idF BGBl Nr 335/1993"

zu Punkt 3): "§ 28 Abs 1 iVm § 11 Abs 1 erster Satz AZG idF BGBl Nr 335/1993"

Die Strafbestimmung lautet: "§ 28 Abs 1 AZG idF BGBl Nr 335/1993". Der Berufung wird hinsichtlich der Strafhöhe insofern Folge gegeben, als die Geldstrafe auf: zu Punkt 1) und 2a) je S 2.000,--, zu Punkt 2b) S 3.000,--, zu Punkt 3a) und 3c) je S 600,-- und zu Punkt 3b) S 800,-- und die Ersatzfreiheitsstrafe auf: zu Punkt 1) und 2a) je 2 Tage, zu Punkt 2b) 3 Tage, zu Punkt

3a) und 3c) je 14 Stunden und zu Punkt 3b) 19 Stunden herabgesetzt wird.

Der Beitrag zu den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens verringert sich gemäß § 64 Abs 1 und 2 VStG auf: zu Punkt 1) und

2a) je S 200,--, zu Punkt 2b) S 300,--, zu Punkt 3a) und 3c) je S 60,-- und zu Punkt 3b) S 80,--, das sind 10 % der nunmehr verhängten Strafe.

Gemäß § 65 VStG wird daher kein Beitrag zu den Kosten des Berufungsverfahrens vorgeschrieben.

Text

Begründung:

I. Der Berufung liegt folgendes Verfahren in der ersten Instanz zugrunde:

1. Der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses lautet:

"Sie haben es als verantwortlicher Beauftragter im Sinne des § 9 Abs 2 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, VStG, der als Arbeitgeberin fungierenden L Warenhandels GmbH zu verantworten, daß in der Betriebsanlage in Wien, Q-straße wie anläßlich einer Überprüfung durch ein Organ des Arbeitsinspektorates für den 2.

Aufsichtsbezirk am 29.10.1993 festgestellt wurde, die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes BGBl Nr 461/1969 idgF insoferne nicht eingehalten wurden, als

1.) entgegen § 9 die Arbeitszeit bei nachstehend genannter Arbeitnehmerin mehr als 10 Stunden täglich betrug:

Name, Datum, Arbeitsbeginn/-ende (Uhr), Arbeitszeit (Stunden/Min) Ho Helga, 22.10.1993, 7.00/12.30, 13.00/18.30 - 11.00;

25.10.1993, 7.30/12.30, 13.00/18.30, 18.45/19.30 - 11.15;

29.10.1993, 7.00/12.30, 13.00/18.30 - 11.00;

2.) entgegen § 9 bei nachstehend genannten Arbeitnehmern die sich aus § 3 ergebende Wochenarbeitszeit (40 Stunden) um mehr als zehn Stunden wöchentlich überschritten wurde:

Name, Datum, Arbeitsbeginn/-ende (Uhr), Arbeitszeit (Stunden/Min)

a) Ho Helga, 18.10.1993, 13.00/18.30 - 5.30;

19.10.1993, 7.30/12.30, 13.00/18.30 - 10.30;

20.10.1993, 7.30/12.30, 13.00/18.30 - 10.30;

21.10.1993, 7.30/12.30, 13.00/18.30 - 10.30;

22.10.1993, 7.00/12.30, 13.00/18.30 - 11.00;

23.10.1993, 7.00/13.00, 13.15/16.00 - 8.45 = 56.54

b) Ha Erika, 27.09.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

28.09.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

29.09.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

30.09.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

01.10.1993, 7.00/12.00, 13.00/18.30 - 10.30;

02.10.1993, 7.00/12.30 - 5.30 = 56.00

04.10.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

05.10.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

06.10.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

07.10.1993, 7.30/12.00, 13.00/18.30 - 10.00;

08.10.1993, 7.00/12.00, 13.00/18.30 - 10.30;

09.10.1993, 7.00/13.00 - 6.00 = 56.30

3.) entgegen § 11 bei nachstehend genannten Arbeitnehmern die Arbeitszeit nicht durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde unterbrochen wurde, obwohl die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als sechs Stunden betrug.

Name, Datum, Arbeitsbeginn/-ende (Uhr); Arbeitszeit (Stunden/Min)

a)

HA Judith, 15.10.1993, 7.00/16.00 - 9.00

b)

L Marianne, 11.10. 7.30/16.00 - 8.30;

13.10.1993, 7.30/16.00 - 8.30;

04.10.1993, 7.30/16.00 - 8.30;

06.10.1993, 7.30/16.00 - 8.30;

27.09.1993, 7.30/15.00 - 7.30;

29.09.1993, 7.30/16.00 - 8.30

c) A Dusanka, 15.10.1993, 7.30/14.30 - 7.00;

22.10.1993, 7.00/14.30 - 7.30;

29.10.1993, 7.30/14.30 - 7.30

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 28 Abs 1 in Verbindung mit § 11 und § 9 des Arbeitszeitgesetzes BGBl Nr 461/1969

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe

verhängt:

Sechs Geldstrafen von Schilling

ad 1) 3.000,-- Schilling

ad 2a) 3.000,-- Schilling

ad 2b) 4.000,-- Schilling

ad 3a) 1.500,-- Schilling

ad 3b) 1.000,-- Schilling und

ad 3c) 1.000,-- Schilling, zusammen daher 13.500,-- Schillinge,

falls diese uneinbringlich sind, sechs Ersatzfreiheitsstrafen von

ad 1) 3 Tagen

ad 2a) 3 Tagen

ad 2b) 4 Tagen

ad 3a) 2 Tagen

ad 3b) 1 Tag

ad 3c) 1 Tag, zusammen daher 14 Tagen gemäß § 28 des Arbeitszeitgesetzes.

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu

zahlen:

ad 1) 300,-- Schilling

ad 2a) 300,-- Schilling

ad 2b) 400,-- Schilling

ad 3a) 150,-- Schilling

ad 3b) 100,-- Schilling und

ad 3c) 100,-- Schilling, zusammen daher 1.350,-- Schilling als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, ds 10% der Strafe (je ein Tag Arrest wird gleich 200 S angerechnet);

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt daher 14.850,-- Schilling. Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen (§ 54d VStG)."

2. Dieser Vorwurf ergab sich aus einer Anzeige des Arbeitsinspektorates für den 2. Aufsichtsbezirk vom 1.12.1993 samt Arbeitszeitaufzeichnungen und zwei Bestellungen von verantwortlichen Beauftragten sowie dem Hinweis, "daß der

Arbeitgeber bereits mit Schreiben des Arbeitsinspektorates vom 13.12.1991, Zl 0680/1786-2/91 (bzgl Punkt 1 und 2), aufgefordert wurde dafür zu sorgen, daß derartige Übertretungen von gesetzlichen Bestimmungen nicht erfolgen und gesetzlichen Vorschriften bzw behördlichen Verfügungen entsprochen wird."

Die erste Bestellungsurkunde hat folgenden Wortlaut:

"BESTELLUNG ZUM VERANTWORTLICHEN BEAUFTRAGTEN

GEMÄSS PARAGRAPH 9 VStG

Ho Helga geb: 20.6.43, F-gasse, Wien

Wir, die Geschäftsführer der L Warenhandel GesmbH, bestellen Sie gemäß Paragraph 9 VStG zum verantwortlichen Beauftragten der von Ihnen geleiteten Filiale Wien, Z - Q-STR.

Die Verantwortung erstreckt sich auf alle zur Anwendung gelangenden Vorschriften, insbesondere auf die Einhaltung

1.

von Dienstnehmerschutzbestimmungen

2.

der Auflagen der Betriebsanlagengenehmigungsbescheide und des Arbeitszeitgesetzes

3.

der Vorschriften der firmeninternen Dienstanweisungen

4.

der Allgemeinen Verordnung über die Aufbewahrung von Druckgaspackungen

5.

des Preisgesetzes

6.

des Qualitätsklassengesetzes

7.

des Maß- und Eichgesetzes

8.

der Bestimmungen des Lebensmittelgesetzes

9.

der Lebensmittelkennzeichnungsverordnung

10.

des Bazillenausscheidergesetzes

Sie sind berechtigt, zur Erfüllung Ihrer Obliegenheiten und in Ergänzung allgemein ergangener Dienstanweisungen spezielle Anweisungen für Ihren Verantwortungsbereich zu erlassen. Davon ist Ihr vorgesetzter Bezirksverkaufsleiter zu unterrichten. Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, daß Sie Ihre Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten zur Kenntnis genommen und zugestimmt haben.

Wien, am 6.12.1989 L WARENHANDEL GESMBH

Helga Ho, M Fa, L Vo"

Die zweite Bestellungsurkunde lautet:

"BESTELLUNG ZUM VERANTWORTLICHEN BEAUFTRAGTEN

GEMÄSS PARAGRAPH 9 VStG

R Franz geb: 4.12.1957, D-str, B

Wir, die Geschäftsführer der L Warenhandel GesmbH, bestellen Sie gemäß Paragraph 9 VStG zum verantwortlichen Beauftragten des Ihnen jeweils zugeteilten Bezirkes der Sparte Z (lt Liste). Sie sind für die Einhaltung von Verwaltungsvorschriften durch entsprechende Anweisung an die Ihnen unterstellten Filialleiter bzw Kontrolle der Einhaltung der von Ihnen erteilten Anweisungen verantwortlich. Die Verantwortung erstreckt sich auf alle zur Anwendung gelangenden Vorschriften, insbesondere auf die Einhaltung

1.

von Dienstnehmerschutzbestimmungen

2.

der Auflagen der Betriebsanlagengenehmigungsbescheide und des Arbeitszeitgesetzes

3.

der Vorschriften der firmeninternen Dienstanweisungen

4.

der Allgemeinen Verordnung über die Aufbewahrung von Druckgaspackungen

5.

des Preisgesetzes

6.

des Qualitätsklassengesetzes

7.

des Maß- und Eichgesetzes

8.

der Bestimmungen des Lebensmittelgesetzes

9.

der Lebensmittelkennzeichnungsverordnung

10.

des Bazillenausscheidergesetzes

Sie sind berechtigt, zur Erfüllung Ihrer Obliegenheiten und in Ergänzung allgemein ergangener Dienstanweisungen spezielle Anweisungen für Ihren Verantwortungsbereich zu erlassen. Davon ist Ihr vorgesetzter Spartenverkaufsleiter zu unterrichten. Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, daß Sie Ihre Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten zur Kenntnis genommen und zugestimmt haben.

Wien, am 01.12.89 L WARENHANDEL GESMBH

Franz R, M Fa, L Vo"

In der beiliegenden Liste ist auch die Filiale "Wien, Q-straße"

angeführt.

Über Aufforderung rechtfertigte sich der Beschuldigte mit Schreiben vom 17.1.1994 dahingehend, daß für die gegenständliche Filiale Frau Helga Ho zur verantwortlichen Beauftragten bestellt worden sei. "Dies ist deshalb relevant, da für die Einhaltung von Verwaltungsvorschriften verschiedene Kontrollinstanzen im Rahmen unseres Unternehmens eingerichtet sind. Obgenannte hat als beauftragte Bevollmächtigte die Verantwortung für die Einhaltung von Vorschriften in der ihr zugeordneten Filiale. Es ist unmöglich, daß die genaue Kontrolle sämtlicher Verwaltungsvorschriften vom Geschäftsführer des Gesamtunternehmens ausgeübt werden kann, wenngleich durch immer wieder getätigte persönliche Kontrollen ich mich von der Einhaltung der Vorschriften überzeuge und wenn

notwendig, diese durch Anweisungen und sonstige Maßnahmen nachhalte. Die Teilung und Delegierung von Verantwortung erfüllt den Zweck, daß jeder in einem überschaubaren Rahmen für die Einhaltung behördlicher Vorschriften sorgen kann."

In einer weiteren Stellungnahme vom 18.11.1994 brachte der Beschuldigte vor, er sei zum Tatzeitpunkt Geschäftsführer der L Warenhandel GesmbH gewesen, nicht verantwortlicher Beauftragter. Frau Ho sei "leitende Angestellte" im Sinne des § 23 Abs 2 ArbIG, außerdem gelte diese Bestimmung gar nicht für den Bereich des AZG.

3. In der rechtzeitigen Berufung wurde das bisherige Vorbringen wiederholt und weiters vorgebracht:

"... 5. Ich habe für jede Filiale einen Filialleiter, welchen ich zum verantwortlichen Beauftragten gemäß§ 9 Abs 2 VStG bestellt habe, eingesetzt. Aufgabe des Filialleiters ist es unter anderem, die Filiale zu leiten, die in der Filiale beschäftigten Mitarbeiter zu führen, ihnen die nötigen Anweisungen zu erteilen, die Arbeitszeiten für sich und alle in der Filiale beschäftigten ihnen unterstellten Mitarbeiter einzuteilen und für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften Sorge zu tragen. Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch den Filialleiter zu gewährleisten, habe ich zusätzlich Bezirksverkaufsleiter eingesetzt. Jeden Bezirksverkaufsleiter habe ich ca zehn Filialen anvertraut, welche ich nach räumlichen Gesichtspunkten ausgewählt habe. Die Bezirksverkaufsleiter unterstützen die Filialleiter bei deren Arbeit und überwachen die ordnungsgemäße, dem Gesetz entsprechende, Führung der Filialen durch die Filialleiter. Stellt der Bezirksverkaufsleiter einen Mangel in einer der ihm zugeordneten Filialen fest, welche er mindestens ein bis zweimal pro Woche besucht, behebt er diesen sofort und weist den Filialleiter darauf hin. Kommt es in ein und derselben Filiale wiederholt zu Verstößen, wird der Filialleiter verwarnt und letzten Endes seiner Position enthoben.

Die Bezirksverkaufsleiter werden von dem ihnen hierarchisch übergeordneten Gebietsverkaufsleiter bzw Verkaufsdirektor kontrolliert. Mindestens einmal pro Monat wird vom Verkaufsdirektor mit den Bezirksverkaufsleitern eine Sitzung abgehalten, in der alle Probleme besprochen und Lösungen ausgearbeitet werden. Stellt der Verkaufsdirektor fest, daß es in den einem Bezirksverkaufsleiter zugeordneten Filialen wiederholt zu Beanstandungen kommt, erteilt er dem Bezirksverkaufsleiter eine Verwarnung. Führt auch dies nicht zu dem Erfolg, daß der Bezirksverkaufsleiter dafür sorgt, daß es in den ihm anvertrauten Filialen zu keinen weiteren Verstößen gegen Verwaltungsvorschriften kommt, wird dem Bezirksverkaufsleiter diese verantwortungsvolle Position entzogen. Die Verkaufsdirektioren unterstehen direkt der Geschäftsleitung, berichten dieser und überwachen selbst durch Kontrollen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in den Filialen. Habe ich festgestellt, daß es in einer Filiale zu Beanstandungen kommt, habe ich den zuständigen Mitarbeiter angewiesen, für die sofortige Herstellung des gesetzesmäßigen Zustandes zu sorgen und habe kontrolliert, ob meine Anweisungen auch tatsächlich umgehend ausgeführt worden sind. ..."

4. Das Arbeitsinspektorat gab eine Stellungnahme zu der Berufung ab.

II. Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien hat erwogen:

1. Zuerst war die Schuldfrage zu überprüfen:

1.1. Der objektive Tatbestand war folgendermaßen zu beurteilen:

1.1.1. Die verletzte Verwaltungsvorschrift lautet:

Gemäß § 9 erster Satz AZG darf abgesehen von den Bestimmungen der §§ 4 Abs 10 zweiter Satz, 5, 7 Abs 2 bis 5, 8 Abs 2, 16, 18 bis 22 und 23 die Arbeitszeit zehn Stunden täglich nicht überschreiten und die sich aus § 3 ergebende Wochenarbeitszeit um nicht mehr als zehn Stunden wöchentlich überschreiten.

Nach § 11 Abs 1 dieses Gesetzes ist, beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können an Stelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je 10 Minuten gewährt werden.

1.1.2. Der Sachverhalt wurde auf folgende Weise festgestellt:

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien führte am 4.7.1996 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, bei welcher der Vertreter des Berufungswerbers unter Hinweis auf das Erkenntnis des VwGH, Zl 90/19/0318, vorbrachte,

Frau Ho unterliege als leitende Angestellte nicht den Bestimmungen des AZG. Im übrigen wurde die Verwirklichung des objektiven Tatbestandes nicht bestritten. Weiters wurden in der Verhandlung die betreffenden Verwaltungsstrafakten protokollarisch verlesen.

Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens nimmt der Unabhängige Verwaltungssenat Wien den im Spruch angeführten Sachverhalt als erwiesen an. Dabei wurde die Tathandlung näher konkretisiert.

1.1.3. Die Beurteilung der Rechtsfrage ergab, daß der als erwiesen angenommene Sachverhalt den objektiven Tatbestand der verletzten Verwaltungsvorschrift erfüllt.

Zur Verantwortlichkeit des Berufungswerbers wird folgendes ausgeführt:

Der Berufungswerber ist zunächst darauf hinzuweisen, daß gemäß§ 28 Abs 1 AZG Arbeitgeber (im Falle juristischer Personen oder Personengemeinschaften ohne Rechtspersönlichkeit die zur Vertretung nach außen Berufenen) und deren Bevollmächtigte, die den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zuwiderhandeln, zu bestrafen sind. Der Bevollmächtigte ist neben dem Arbeitgeber (dem zur Vertretung nach außen Berufenen) Adressat der Strafnorm des § 28 AZG (siehe Grillberger, Arbeitszeitgesetz, Seite 125). Die Bestellung eines Bevollmächtigten (hier: allenfalls Frau Helga Ho und Herr Franz R) befreit somit den gemäß § 9 Abs 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen - anders als im Falle der Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs 2 und 4 VStG - nicht von seiner Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (vgl das Erk des VwGH vom 8.7.1993, Zl 91/19/0379).

Hinzuweisen ist darauf, daß der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 30.3.1982, Zl 81/11/0087, die analoge Anwendung des § 31 Abs 5 Arbeitnehmerschutzgesetz auf die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgelehnt hat.

Die Bestellungen von verantwortlichen Beauftragten für die gegenständliche Filiale sind aus folgenden Überlegungen unwirksam (vgl VwGH 7.4.1995, Zl 94/02/0470):

"Der Verwaltungsgerichtshof hat zu § 9 Abs 4 VStG in seiner bisherigen Rechtsprechung ausgesprochen, daß die Bestellung und Namhaftmachung von verantwortlichen Beauftragten für räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche eines Unternehmens dann nicht rechtswirksam sind, wenn dieser Bereich nicht klar abgegrenzt ist, sodaß die Verwaltungsstrafbehörde die Bestellung auf Grund der Ergebnisse von hiezu erforderlichen Ermittlungen einer Interpretation zu unterziehen hat. Die Bestellungen (Namhaftmachungen) dürfen keine Zweifel über den Umfang der Übertragung der Verantwortlichkeit offen lassen (vgl die Erk vom 21.2.1993, Zl 92/11/0258, vom 9.8.1994, Zl 94/11/0207, 0208; vgl auch das Erk vom 28.6.1994, Zl94/11/0051). Eine solche eindeutige und zu keinen Zweifeln Anlaß gebende Umschreibung des Verantwortungsbereiches liegt darüber hinaus nur dann vor, wenn für die, in räumlicher, sachlicher und allenfalls auch zeitlicher Hinsicht abgegrenzte, verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit immer nur eine von vornherein feststehende Person in Betracht kommt. Wird im Bereich der Tätigkeit einer juristischen Person oder Personengemeinschaft ohne Rechtspersönlichkeit von der gesetzlichen Grundregel der Strafbarkeit (aller) ihrer zur Vertretung nach außen befugten Organe abgegangen und von der Möglichkeit der Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit auf andere Personen mit entsprechender Anordnungsbefugnis Gebrauch gemacht, dann kann für ein- und denselben Verantwortungsbereich nur ein verantwortlicher Beauftragter bestellt werden. Die rechtspolitisch fragwürdige Situation, daß ungeachtet ihrer tatsächlichen internen Aufgabenverteilung alle eine bestimmte Organstellung bekleidenden Personen - auch kumulativ - für Verstöße gegen Verwaltungsvorschriften zur Verantwortung gezogen werden dürfen, soll im Falle gewillkürten Abgehens zu der Lösung führen, daß die Verantwortlichkeit möglichst klar definiert ist. Dies ist jedenfalls dann nicht gegeben, wenn auf Grund überlappender Verantwortungsbereiche wiederum mehrere Personen nebeneinander und wiederum auch kumulativ für einen bestimmten Verstoß gegen eine Verwaltungsvorschrift bestraft werden können.

Besonders plastisch wird es in einem Fall wie dem vorliegenden, in dem verschiedene Arbeitnehmer für denselben Verantwortungsbereich (hier: Einhaltung der "Dienstnehmerschutzbestimmungen" in der in Rede stehenden Filiale), die noch dazu zueinander im Verhältnis der Über- und Unterordnung stehen, von denen also der eine gegenüber dem anderen die Funktion eines Vorgesetzten mit Anordnungsbefugnissen ausübt, zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden sollten. Die unterscheidungslose Übertragung der Verantwortlichkeit für die Einhaltung sämtlicher Dienstnehmerschutzbestimmungen auf verschiedene Arbeitnehmer für denselben Verantwortungsbereich ist daher nicht rechtswirksam."

Da somit im vorliegenden Fall angesichts der Doppelbestellung von verantwortlichen Beauftragten für ein und dieselbe Filiale und ein und denselben Verantwortungsbereich (Einhaltung des AZG) eine rechtswirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten nicht erfolgt ist, erübrigte sich ein weiteres Eingehen auf das Kriterium der "leitenden Angestellten" im Sinne des § 23 ArbIG 1993.

Zur Ausnahmeregelung des § 1 Abs 2 Z 8 AZG wird bemerkt:

Die Rechtslage stellt sich nun derart dar, daß zwar gemäß § 1 Abs 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind; nach der Judikatur des VwGH (siehe beispielsweise VwGH v 28.10.1993, 91/19/0134 und VwGH v 23.3.1995, 93/18/0243) fallen Filialleiter aber nicht unter diesen Ausnahmetatbestand, weil ihre Einflußnahme auf Bestand und Entwicklung des gesamten Unternehmens mit einer Vielzahl von Filialen nur marginal sein kann. Es ist amtsbekannt, daß die L Warenhandels GmbH etwa 200 Filialen in ganz Österreich hat; im Hinblick auf die oben zitierte Judikatur, die auch durch die jüngste Rechtsprechung (VwGH v 7.4.1995, 94/02/0470) bestätigt wird, wonach der Begriff des leitenden Angestellten der Arbeitszeitgesetze mit jenen des Arbeitsinspektionsgesetzes nicht gleichgesetzt werden kann, findet die Ausnahmeregelung des § 1 Abs 2 Z 8 AZG im gegenständlichen Fall auf Frau Ho keine Anwendung. Der Verwaltungsgerichtshof hat zuletzt in seinem Erkenntnis vom 7.4.1995, 94/02/0470, den Begriff des leitenden Angestellten im ARG (in Gegenüberstellung zum Inhalt des betreffenden Begriffs im Arbeitsinspektionsgesetz) dahingehend interpretiert, daß es in den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften darum gehe, Arbeitnehmer mit einer besonderen Stellung im Betrieb, die regelmäßig durch besonders hohe Verantwortung und Entlohnung gekennzeichnet ist und die damit insofern dem funktionalen Bild eines Arbeitgebers eher entspricht als dem eines typischen Arbeitnehmers, keinen Schutz vor zu hoher zeitlicher Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft zu genießen brauchen, weil es die Arbeitnehmer sind, die ein potentielles Schutzbedürfnis gegenüber ihren Anordnungen und Dispositionen haben und sie selbst in der Disposition über ihre eigene Arbeitskraft in zeitlicher Hinsicht weitgehend autonom sind. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist der Ausnahmetatbestand bereits dann 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. 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 sowohl genereller als auch individueller Art zu geben, wobei dies nicht bedeutet, 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 als anderen Arbeitnehmern eingeräumt sein. Beim "leitenden Angestellten" handelt es sich um einen Manager der "zweiten Ebene". Ist ein Arbeitnehmer nicht nur mit Leitungsfunktionen, sondern auch mit anderen Tätigkeiten befaßt, so hängt seine Einordnung davon ab, welche Tätigkeit das Schwergewicht bildet (vgl dazu auch die Erk des VwGH vom 25.11.1991, Zl 91/19/0286, und vom 28.10.1993, Zl91/19/0134).

Der leitende Angestellte könnte also zusammenfassend als ein Arbeitnehmer definiert werden, der nicht nur (kraft seiner Anstellung) in wesentlichen Teilbereichen den Unternehmerwillen (mit)formt, sondern dem Unternehmer gegenüber auch für die Durchsetzung der diesbezüglich einmal getroffenen Entscheidungen und ihren wirtschaftlichen Erfolg letztverantwortlich ist. Dies deckt sich insbesondere mit der Forderung des Verwaltungsgerichtshofes, der leitende Angestellte müsse "Manager der zweiten Ebene" sein. Gemeint sind also Positionen, deren Inhaber im Wirtschaftsleben oftmals mit "Direktor" bezeichnet werden, nämlich jene einflußreichen Positionen, in denen ein Arbeitnehmer in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmer bzw der Geschäftsführung und aufgrund eines diesbezüglichen Vertrauensverhältnisses gegenüber allen übrigen Angestellten (seines wesentlichen Teilbereiches) den Unternehmer bzw die Geschäftsführung gleichsam vertritt bzw darstellt.

1.2. Das Verschulden war folgendermaßen zu beurteilen:

1.2.1. Nach § 5 Abs 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, daß ihn an der Verletzung der

Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

1.2.2. Da die im vorliegenden Fall verletzte Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt und auch zu ihrem Tatbestand der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört, hätte also der Berufungswerber glaubhaft machen müssen, daß ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Solche schuldbefreienden Umstände haben sich jedoch nicht ergeben.

Daher ist auch das Verschulden als erwiesen anzusehen. In diesem Zusammenhang ist zunächst festzuhalten, daß zu den Tatbeständen der dem Berufungswerber angelasteten Übertretungen weder der Eintritt eines Schadens noch einer Gefahr gehört. Es handelt sich daher um Ungehorsamsdelikte, dies mit der Folge, daß die im § 5 Abs 1 zweiter Satz VStG verankerte Schuldvermutung zu Lasten des Täters Platz greift. Dieser hat von sich aus sein mangelndes Verschulden glaubhaft zu machen (vgl wiederum das Erk des VwGH vom 8.7.1993, Zl 91/19/0379).

Normadressat der Bestimmungen des AZG, somit auch des § 9 in Verbindung mit § 28 leg cit, ist nicht der jeweilige Arbeitnehmer, sondern dessen Arbeitgeber (das Organ im Sinne des § 9 Abs 1 VStG) bzw der in bezug auf die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften bestellte Bevollmächtigte des Arbeitgebers; er hat dafür Sorge zu tragen, daß die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Es kommt nicht darauf an, daß der einzelne Arbeitnehmer an einer Überschreitung der Arbeitszeit keinen Anstoß nimmt und allenfalls sogar daran interessiert ist. Nach dem insofern eindeutig erkennbaren Normgehalt dieser Bestimmungen ist vielmehr der Arbeitgeber (der Bevollmächtigte) verpflichtet, die Einhaltung der in Betracht kommenden Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer zu ermöglichen, sie zu überprüfen und alle sonstigen (bei Ausnutzung aller tatsächlich und rechtlich im konkreten Betrieb zur Verfügung stehenden Mittel) möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Arbeitszeit sicherzustellen (vgl dazu das Erk des VwGH vom 27.9.1988, Zl 87/08/0026).

Bei der Annahme einer grundsätzlichen Verantwortung des Arbeitgebers für die im Zusammenhang mit dem Betrieb stehenden Verwaltungsübertretungen darf - wie dem Berufungswerber zuzugestehen ist - nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht übersehen werden, daß die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zuläßt, daß sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt; es muß ihm vielmehr zugebilligt werden, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Ob der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit ist, hängt im Einzelfall davon ab, ob er den Nachweis zu erbringen vermag, daß er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl die Erk des VwGH vom 4.3.1994, Zl 93/02/0194 und vom 26.9.1991, Zl91/09/0040). Im Sinne dieser Judikatur reicht also - innerhalb der Unternehmenshierachie - die bloße Erteilung von Weisungen betreffend die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften nicht hin; entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen auf ihre Befolgung erfolgte (vgl das Erk des VwGH vom 8.7.1991, Zl 91/19/0086).

Auch der Umstand, daß das betreffende Unternehmen über eine so große Anzahl von Filialen (ca 200) verfügt, daß dem strafrechtlich Verantwortlichen persönlich eine ausreichende Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften nicht möglich ist, reicht nicht hin, die Schuldlosigkeit des Verantwortlichen anzunehmen. In einem solchen Fall ist es Pflicht des Unternehmers, durch ein ausreichend 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 wiederum das Erk des VwGH vom 30.3.1982, Zl 81/11/0087).

Den Ausführungen des Berufungswerbers ist nicht zu entnehmen, inwieweit die Einhaltung der hier relevanten Verwaltungsvorschriften konkret kontrolliert wurde, insbesondere wie die Kontrollen durch die Zwischenhierachiestufen aussahen. Alle Übertretungen sind durch einen Blick in die betreffenden Arbeitszeitnachweise, welche vom Bezirksleiter unterschrieben wurden, leicht erkennbar. Außerdem wurde der gegenständliche Arbeitgeber zT bereits mit Schreiben des Arbeitsinspektorates vom 13.12.1991 aufgefordert, dafür zu sorgen, daß den gesetzlichen Bestimmungen entsprochen wird. Dennoch bleibt der Berufungswerber jede Erklärung dafür schuldig, aus welchen Gründen die den gegenständlichen Übertretungen zugrundeliegenden, an zahlreichen Tagen erfolgten Gesetzesverstöße bis zur Feststellung durch das Arbeitsinspektorat unbemerkt geblieben sind (vgl VwGH 28.10.1993, Zl 91/19/0134).

2. Sodann war die verhängte Strafe zu überprüfen:

2.1. Die Strafbestimmung lautet:

Gemäß § 28 Abs 1 AZG sind Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zuwiderhandeln, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde, im Bergbau von der Berghauptmannschaft, mit einer Geldstrafe von S 300,-- bis S 6.000,-- oder mit Arrest von drei Tagen bis zu sechs Wochen zu bestrafen.

2.2. Über die Strafbemessung bestimmt § 19 VStG folgendes:

(1) Grundlage für die Bemessung der Strafe ist stets das Ausmaß der mit der Tat verbundenen Schädigung oder Gefährdung derjenigen Interessen, deren Schutz die Strafdrohung dient und der Umstand, inwieweit die Tat sonst nachteilige Folgen nach sich gezogen hat.

(2) Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind 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 Bestimmungen der §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

2.3. Die Tat schädigte jeweils in nicht unerheblichem Ausmaß das Interesse an einer menschenwürdigen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Dazu gehört nämlich auch der Schutz der Arbeitnehmer/innen vor gesundheitlicher Gefährdung durch übermäßige Beanspruchung ihrer physischen und psychischen Kräfte. Der unterschiedlich lange Tatzeitraum war zu berücksichtigen. Sonst zog die Tat jeweils keine nachteiligen Folgen nach sich. Mildernd war die bisherige Unbescholtenheit zu werten, Erschwerungsgründe lagen nicht vor.

Das Verschulden war angesichts der näheren Umstände der Tat jeweils nicht bloß geringfügig, weil auch nicht anzunehmen ist, daß womöglich die Übertretung aus besonderen Gründen nur schwer hätte vermieden werden können.

Weiters waren bei der Bemessung der Geldstrafen das nach Alter und Beruf als überdurchschnittlich eingeschätzte Einkommen und Vermögen zu berücksichtigen. Auf Sorgepflichten gab es keinen Hinweis.

2.4. Bei diesen Strafbemessungsgründen und dem gesetzlichen Strafrahmen war die Strafe entsprechend herabzusetzen.

3. Die Entscheidung über die Kosten beruht auf § 64 bzw§ 65 VStG.

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, http://www.wien.gv.at/uvs/index.html

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at