



Dokumentinformation

Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz

Erfahrungen mit Arbeitsinspektoraten und Verwaltungsstrafverfahren

Sonderheft ZAS-Tag 2018

Typ	Zeitschrift
Datum/Gültigkeitszeitraum	18.03.2019
Publiziert von	Manz
Autor	Katharina Körber-Risak
Fundstelle	ZAS 2019/21
Heft	2a / 2019
Seite	106
Entscheidung	VwGH 21.10.2005, 2005/02/0191 VwGH 16.10.2008, 2007/09/0369 VwGH 4.7.2001, 2001/17/0034 VwGH 23.4.2013, 2012/02/0052 ▼ Zu den Verweisen

Abstract

Die Verletzung von Vorschriften des Arbeitsschutzes und der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen des AZG/ARG kann für ArbeitgeberInnen hohe Verwaltungsstrafen nach sich ziehen. In diesem Beitrag soll deshalb ein kurzer Überblick über die wesentlichen Schutzvorschriften, das Arbeitsinspektorat als Kontrollorgan, die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten und den Gang eines Verwaltungsstrafverfahrens gegeben werden.

Inhaltsübersicht

A	Das ArbeitnehmerInnenschutzrecht
1	Der technische ArbeitnehmerInnenschutz
	a Pflichten der ArbeitgeberInnen
	b Pflichten der ArbeitnehmerInnen
2	Arbeitszeitschutz
	a Einhaltung der zulässigen Arbeitszeit
	b Arbeitszeitaufzeichnungen
B	Kontrolle
1	Arbeitsinspektorate

	2	Innerbetriebliche Kontrolle
C		Sanktionen
D		Haftung für ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften
	1	Haftung des Arbeitgebers
	2	Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten
	3	Bestellungsvoraussetzungen
	4	Aufgabenbereich
E		Verwaltungsstrafverfahren
	1	Einleitung
	2	Verfahrensrechte und Mitwirkungspflicht
	3	Voraussetzungen der Strafbarkeit
	4	Parteistellung
	5	Ende des Verfahrens

Text

A. Das ArbeitnehmerInnenschutzrecht

Der AG ist aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht sowie aufgrund verschiedener öffentlich-rechtlicher Normen verpflichtet, seine AN vor Gefahren zu bewahren. Das AN-Schutzrecht umfasst neben dem technischen AN-Schutz (va ASchG) auch einen Arbeitszeitschutz (insb AZG, ARG) sowie einen speziellen Verwendungsschutz für bestimmte Berufsgruppen (MSchG, KJBG).

1. Der technische ArbeitnehmerInnenschutz

a. Pflichten der ArbeitgeberInnen

Die wichtigste Rechtsgrundlage ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) samt den zugehörigen Durchführungsverordnungen (zB Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz, Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen, etc).

AG sind nach § 3 ASchG verpflichtet, "für **Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer** in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen." Die dafür anfallenden Kosten dürfen nicht zu Lasten der AN gehen (§ 3 Abs 1 ASchG). Die Pflicht zur Einhaltung der Schutzvorschriften trifft den AG somit grundsätzlich selbst. Die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die Einhaltung der Vorschriften kann jedoch auf einen "verantwortlich Beauftragten" übertragen werden (siehe unter D.2).

Den AG treffen im Rahmen des AN-Schutzes vor allem Evaluierungs-, Informations- und Unterweisungs- sowie Aufzeichnungspflichten.

Aus der **Evaluierungspflicht** (§ 4 ASchG) folgt, dass der AG bestehende Gefahren im Betrieb zu ermitteln und beurteilen hat. Auf Basis der Ermittlung sind sodann Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung festzu-

Ende Seite 106

Anfang Seite 107»

legen und Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Die Ergebnisse der Evaluierung sind vom AG in den Sicherheits- und Gefahrenschutzdokumenten festzuhalten.

Aus den **Informations- und Unterweisungspflichten** (§§ 12 ff ASchG) folgt, dass der AG seine AN über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie Maßnahmen der Gefahrenverhütung aufklären muss. Dies umfasst sowohl allgemeine Informationen als auch auf Arbeitsplatz und Aufgabenbereich des AN ausgerichtete Unterweisungen. Beides muss jedenfalls **vor** Aufnahme der Tätigkeit, in für den AN **verständlicher** (FN ¹) Form sowie **nachweislich**, dh ausreichend dokumentiert, erfolgen.

Die Information und die Unterweisung müssen regelmäßig wiederholt werden, insbesondere bei sich ändernden betrieblichen Gegebenheiten, Änderung der maßgeblichen AN-Schutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Durch Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson oder entsprechender Information der Belegschaftsorgane kann die Information an die einzelnen AN entfallen. (FN ²)

b. Pflichten der ArbeitnehmerInnen

Die AN sind gemäß § 15 ASchG verpflichtet, die gebotenen Schutzvorschriften gemäß der Unterweisung und der Anweisungen ihres AG anzuwenden. Dabei müssen sie insbesondere die Arbeitsmittel sowie die ihnen zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung ordnungsgemäß benutzen; dürfen keine Schutzeinrichtungen entfernen oder außer Betrieb setzen und haben jeden Arbeitsunfall dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Die Überwachungspflichten durch die Vorgesetzte sind aber nach der Rsp extensiv. Letztlich lässt die Rsp auch absolut unvorhersehbares Fehlverhalten von AN (zB grobe Missachtung von Schutzvorschriften trotz entsprechender Unterweisung und Anleitung oder absurdes Fehlverhalten, wie sich selbst von einem Tram hinunterzusägen) weder als Rechtfertigungs- noch als Entschuldigungsgründe gegenüber dem Arbeitgeber gelten. (FN ³)

Die wiederholte und/oder grobe Verletzung dieser Pflichten durch den AN kann uU einen Entlassungsgrund iSd § 27 AngG bzw § 82 lit f GewO 1859 bilden. (FN ⁴) Freilich ändert die nach einem Arbeitsunfall bzw einer sonstigen Übertretung ausgesprochene Entlassung nichts an der verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung; sie kann aber dazu beitragen, die Arbeitsdisziplin zu erhöhen und hat damit auch generalpräventive Wirkung.

2. Arbeitszeitschutz

a. Einhaltung der zulässigen Arbeitszeit

Der AG ist neben dem technischen AN-Schutz auch für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen durch die AN verantwortlich.

Mit 1. 9. 2018 trat die Arbeitszeitnovelle 2018 in Kraft. Mit der Novelle wurden insbesondere die **Höchstgrenzen** der Arbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag sowie 60 Stunden pro Woche (§ 9 Abs 1 AZG) ausgeweitet. (FN ⁵) Darüber hinaus darf in einem (kollv-dispositiven) Zeitraum von 17 Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Abs 4 AZG). Nach sechs Stunden Arbeitszeit ist weiterhin verpflichtend eine **Ruhepause** von mind 30 Minuten (§ 11 Abs 1 AZG) und zwischen den Arbeitstagen mind 11 Stunden Ruhezeit (§ 12 Abs 1 AZG) einzuhalten. Einmal pro Woche sind mind 36 Stunden ununterbrochene Freizeit, die den ganzen Sonntag bzw einen ganzen Kalendertag zu umfassen hat, einzuhalten. Bei Beschäftigung während dieser Zeit ist eine Ersatzruhe in der Folgewoche (§§ 4 und 6 ARG) zu gewähren.

Die Arbeitszeit darf nun um maximal 20 **Überstunden** pro Woche erhöht werden, dafür wurde das jährliche Überstundenkontingent von 60 Stunden abgeschafft (§ 7 Abs 1 AZG). Diese Überstundengrenzen sind jedoch weiterhin nicht verwaltungsstrafbewehrt.

b. Arbeitszeitaufzeichnungen

Zur Überwachung der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen hat der AG nach § 26 AZG die **Pflicht, Aufzeichnungen** über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen, und dem Arbeitsinspektorat die erforderlichen **Auskünfte** zu erteilen. Die Modalitäten der Aufzeichnung sind gesetzlich nicht geregelt, sowohl eine händische als auch eine elektronische Aufzeichnung ist daher zulässig. (FN ⁶) Die Aufzeichnungen müssen aber jedenfalls **die Lage und die Dauer der Arbeitszeit** sowie die gehaltenen **Ruhepausen** enthalten, bei der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle wie zB Gleitzeit zusätzlich auch Beginn und Ende des Durchrechnungszeitraums. (FN ⁷) Für bestimmte Berufsgruppen wie zB Lenker oder bei Telearbeit gibt es erleichterte Aufzeichnungspflichten.

Der AG hat die Aufzeichnungen grundsätzlich selbst zu führen, kann diese Pflicht aber auf die AN übertragen (§ 26 Abs 2 AZG). Dabei trifft ihn aber die **Pflicht zur Anleitung** der AN zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen sowie zu deren **Kontrolle**. Selbst bei Übertragung der Aufzeichnungspflicht betreffend die Arbeitsstunden auf den jeweiligen AN, bleibt die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die regelmäßige Kontrolle und die Aufbewahrung der Aufzeichnungen somit beim AG. (FN ⁸) Nach § 26 Abs 8 AZG haben

ArbeitnehmerInnen einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie **Übermittlung** ih-

«Ende Seite 107

Anfang Seite 108»

rer Arbeitszeitaufzeichnungen. (FN ⁹) Die Verwehrung der Übermittlung führt nach Abs 9 leg cit zu einer Hemmung der Verfallsfristen für die Dauer der Verwehrung, ist aber nicht eigens verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert. (FN ¹⁰)

B. Kontrolle

1. Arbeitsinspektorate

Die Arbeitsinspektion ist nach **§ 3 Abs 1 Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG)** "die zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeitnehmer/innen und zur Unterstützung und Beratung der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen bei der Durchführung des Arbeitnehmerschutzes berufene Behörde." Sie überwacht die **Einhaltung der AN-Schutzvorschriften** und nimmt eine **beratende, unterstützende und vermittelnde Funktion** ein, wobei sie sowohl mit AG und AN als auch mit deren gesetzlichen Interessensvertretungen und den Belegschaftsvertretungen zusammenarbeitet.

Örtlich zuständig ist das Arbeitsinspektorat, in dessen Aufsichtsbezirk sich die Betriebsstätte oder Arbeitsstelle bzw (bei Erstreckung über mehrere Aufsichtsbezirke) die Leitung befindet (**§ 15 ArbIG**).

Die Organe der Arbeitsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben mit **umfassenden Befugnissen** ausgestattet. Sie sind befugt, jederzeit und ohne Voranmeldung Arbeits- und Betriebsstätten zu betreten und zu besichtigen und können sich bei Verdacht auf Vorliegen einer unmittelbar drohenden Gefahr für Leben oder Gesundheit von AN auch Zutritt verschaffen, wenn dieser nicht freiwillig gewährt wird. (FN ¹¹) Weiters sind sie berechtigt, Messungen und Untersuchungen durchzuführen, Personen im Betrieb zu vernehmen sowie Einsicht in mit dem AN-Schutz in Verbindung stehende Dokumente zu nehmen.

Bei der Feststellung von Übertretungen haben die durchführenden Organe des Arbeitsinspektorats den AG zunächst zu **beraten** und schriftlich **aufzufordern**, den vorschriftsgemäßen Zustand binnen angemessener Frist herzustellen (**§ 9 ArbIG**). Eine Kopie der Aufforderung ist dem Betriebsrat bzw bei Nichtbestehen eines solchen der Sicherheitsvertrauensperson zur Kenntnis zu übermitteln. Werden die Mängel innerhalb der vereinbarten Frist nicht behoben und handelt es sich dabei nicht nur um geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen, haben die Arbeitsinspektoren bei der zuständigen Verwaltungsstrafbehörde Anzeige zu erstatten.

Bei schwerwiegenden Übertretungen hat die vorherige Aufforderung zu unterbleiben und ist sofort Anzeige zu erstatten.

Das Arbeitsinspektorat kann darüber hinaus auch die Vorschreibung von erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit sowie der Integrität und Würde der AN bei der Behörde beantragen. Bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit der AN kann es die Beschäftigung von AN selbst untersagen oder die gänzliche bzw teilweise Schließung der Betriebsstätte, die Stilllegung von Maschinen und Verkehrsmitteln oder sonstige die Betriebsstätte oder Arbeitsstelle betreffende Sicherheitsmaßnahmen verfügen.

2. Innerbetriebliche Kontrolle

Die innerbetriebliche Kontrolle der Einhaltung der AN-Schutzvorschriften erfolgt durch Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen, den sogenannten **"Präventivdiensten"**. Diese sind vom AG zu bestellen, wobei er sie entweder selbst beschäftigen oder sich externer Personen bzw fachspezifischer Zentren bedienen kann. In Betrieben mit weniger als 50 AN kann die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung auch durch Präventionszentren der Unfallversicherungsträger erfolgen.

Aufgabe der **Sicherheitsfachkräfte** ist die Beratung und Unterstützung des AG, der AN und der Sicherheitsvertrauenspersonen in Bezug auf Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen. Den

ArbeitsmedizinerInnen obliegt die Beratung und Unterstützung im Bereich des Gesundheitsschutzes und der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung.

Darüber hinaus kommen auch dem **Betriebsrat** Überwachungsrechte hinsichtlich der Einhaltung der AN-Schutzvorschriften sowie Beteiligungsrechte in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes zu (§ 89 Z 3 und § 92a ArbVG).

Ab einer Betriebsgröße von mehr als 10 AN sind weiters **Sicherheitsvertrauenspersonen**, sowie ab 100 AN ein **Arbeitsschutzausschuss** einzurichten.

C. Sanktionen

Verstöße gegen die AN-Schutzvorschriften stellen **Verwaltungsübertretungen** der verantwortlichen Personen dar und können mit hohen Geldstrafen sowie bei schweren, fortgesetzten Verstößen mit dem Entzug der Gewerbeberechtigung sanktioniert werden (§ 130 ASchG; § 28 AZG). Entsprechende Anzeigen erfolgen durch die Organe des Arbeitsinspektorats.

Die Verletzung der Arbeitszeit-Aufzeichnungspflicht ist eigenständig und somit auch bei grundsätzlicher Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen strafbar. Bei (vorsätzlich) **verfälschten Arbeitszeitaufzeichnungen** kann es darüber hinaus zur gerichtlichen Strafbarkeit kommen, da uU der Tatbestand der Beweismittelfälschung nach § 293 StGB (FN ¹²) erfüllt sein kann.

«Ende Seite 108

Anfang Seite 109»

D. Haftung für ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften

1. Haftung des Arbeitgebers

Ist der AG eine natürliche Person, so wird dieser als Adressat der Arbeitnehmerschutzvorschriften bei deren Verletzung verwaltungsstrafrechtlich zur Verantwortung gezogen. Handelt es sich beim AG hingegen um eine juristische Person oder eingetragene Personengesellschaften, wird gem § 9 Abs 1 VStG primär auf das hinter der Gesellschaft stehende, **zur Vertretung des Unternehmens nach außen berufene Organ** (zB Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft, handelsrechtliche Geschäftsführer einer GmbH) zurückgegriffen. (FN ¹³) Dies deshalb, weil die juristische Person letztlich ja nur durch natürliche Personen handeln und selbst aufgrund des im Verwaltungsstrafrecht vorherrschenden Schuldprinzips (§ 3 VStG) keine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit übernehmen kann. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass bei mehrgliedrigen Organen grundsätzlich eine kumulative Verantwortlichkeit und Strafbarkeit aller Organwalter besteht. (FN ¹⁴)

2. Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten

Einen Ausweg aus der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung eröffnet § 9 Abs 2 VStG, der die Bestellung eines sog verantwortlichen Beauftragten ermöglicht. Die Bestellung erfolgt entweder auf Entscheidung des Arbeitgebers oder uU auch auf Verlangen der Behörde, soweit es sich zur Sicherstellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit als erforderlich erweist.

Die Abgrenzung des Aufgabenbereichs des verantwortlichen Beauftragten hängt von der zu bestellenden ab: Soll die Verantwortung für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften für das gesamte Unternehmen übertragen werden, so kommt nur ein zur Vertretung nach außen berufener Organwalter in Frage. Hingegen besteht für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche die Möglichkeit, auch anderweitige Personen zu verantwortlichen Beauftragten zu bestellen. Letzteres steht gem § 9 Abs 3 VStG auch einer natürlichen Person als Inhaber eines Unternehmens, und nicht bloß juristischen Personen oder Gesellschaften offen.

Zu beachten ist, dass eine rein interne Ressortverteilung bei mehrgliedrigen Organen grundsätzlich nichts an der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit aller außenvertretungsbefugten Organmitglieder ändert. (FN ¹⁵)

3. Bestellungsvoraussetzungen

Der Gesetzgeber stellt gem **§ 9 Abs 4 VStG** gewisse inhaltliche Anforderungen an die Person des zu bestellenden verantwortlichen Beauftragten:

- Inländischer Hauptwohnsitz; (FN ¹⁶)
- Strafrechtliche Verfolgbarkeit (keine Immunität);
- Nachweisliche Zustimmung zur Bestellung; und
- Vorliegen einer Anordnungsbefugnis für den zugewiesenen Verantwortungsbereich.

Ergänzend sieht **§ 23 ArbIG** vor, dass die Bestellung eines verantwortlich Beauftragten erst rechtswirksam wird, wenn eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des/der Bestellten beim zuständigen **Arbeitsinspektorat** eingelangt ist. (FN ¹⁷) Sofern der verantwortliche Beauftragte für die Einhaltung der **Arbeitnehmerschutzvorschriften** bestellt werden soll, ist nach **§ 23 Abs 2 ArbIG** zusätzlich erforderlich, dass es sich bei der bestellten Person um einen **leitenden Angestellten**, dem maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, handelt. Entscheidend ist hierbei, ob dem AN für den räumlich oder sachlich abgegrenzten Bereich des Unternehmens eine spezielle Leitungsfunktion zukommt, die es ihm ermöglicht, für die Einhaltung der Vorschriften durch die anderen AN zu sorgen. (FN ¹⁸)

Die erforderliche **Zustimmung** des Bestellten kann formfrei erfolgen, solange sie nachweislich erfolgte. (FN ¹⁹) Die Zustimmung muss außerdem **vor** der Begehung einer Verwaltungsübertretung vorliegen. Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitsmediziner können nicht zu verantwortlich Beauftragten bestellt werden (§ 10 Abs 9 iVm **§ 83 Abs 8 ASchG**).

Darüber hinaus muss dem verantwortlich Beauftragten für den seiner Verantwortung unterliegenden Bereich eine entsprechende **Anordnungsbefugnis** übertragen werden, die es ihm ermöglicht, Entscheidungen zu treffen, die die Einhaltung von Verwaltungsvorschriften im jeweiligen Verantwortungsbereich sicherstellen und das Verhalten der MitarbeiterInnen dahingehend zu beeinflussen.

Die **Beendigung** der Bestellung erfolgt schon bei Wegfall nur einer der Voraussetzungen der Bestellung, daher kann die Bestellung beidseitig jederzeit formfrei beendet werden. (FN ²⁰) Der Widerruf der Bestellung und das Ausscheiden des verantwortlich Beauftragten sind dem Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich mitzuteilen (**§ 23 Abs 3 ArbIG**).

«Ende Seite 109

Anfang Seite 110»

4. Aufgabenbereich

Wie bereits oben angesprochen, kann sich der Verantwortungsbereich nach **§ 9 Abs 2 VStG** entweder auf einen räumlich oder sachlich abgegrenzten Bereich oder aber auf das ganze Unternehmen beziehen. Werden Personen als verantwortlich Beauftragte bestellt, die nicht zum Kreis der zur Vertretung nach außen berufenen Personen gehören, so muss die Verantwortlichkeit räumlich oder sachlich abgegrenzt werden, ansonsten ist die Bestellung unwirksam. Mangels Übertragung des Risikos bleibt es diesfalls bei der Haftung der zur Vertretung nach außen Berufenen.

Der VwGH verlangt eine eindeutige und zu keinen Zweifeln Anlass gebende Umschreibung des Verantwortungsbereichs, die nach der Rsp nur dann vorliegt, wenn für die, in räumlicher, sachlicher und allenfalls auch zeitlicher Hinsicht abgegrenzte, verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit **immer nur eine von vornherein feststehende Person** in Betracht kommt. (FN ²¹), (FN ²²)

E. Verwaltungsstrafverfahren

1. Einleitung

Bei Verwaltungsübertretungen kommt es durch **Anzeige** des Arbeitsinspektorats oder **von Amts wegen** zur Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens gegen die verantwortlichen

Personen, also gegen den AG selbst oder gegen einen wirksam bestellten verantwortlichen Beauftragten. Zuständige Behörden für das Verwaltungsstrafverfahren sind die Bezirksverwaltungsbehörden.

Die Behörde kann (vorläufig) von der Einleitung absehen, wenn die Verfolgung voraussichtlich unmöglich ist oder einen unverhältnismäßigen Aufwand verursachen würde (§ 34 VStG).

Die Verfolgung einer Person ist unzulässig, wenn binnen einem Jahr ab Abschluss der strafbaren Tätigkeit keine Verfolgungshandlung, also eine gegen eine bestimmte Person als Beschuldigter gerichtete Amtshandlung, die nach außen in Erscheinung tritt (zB Ladung oder Erlassung einer Strafverfügung), erfolgte. (FN 23)

2. Verfahrensrechte und Mitwirkungspflicht

Die Behörde hat dem Beschuldigten durch Ladung oder Aufforderung die Möglichkeit zur Rechtfertigung zu gewähren (Recht auf mündliche Vernehmung). Der Beschuldigte ist im Rahmen einer Vernehmung über die gegen ihn erhobenen Anschuldigungen und die ihm zustehenden Rechte in einer für ihn verständlichen Sprache aufzuklären. Er hat das Recht, einen Rechtsanwalt beizuziehen.

Nach stRsp des VwGH trifft den Beschuldigten eine **Mitwirkungspflicht**. (FN 24) Er hat daher die Verpflichtung, zur Ermittlung des maßgeblichen Sachverhalts beizutragen, und von sich aus alles vorzubringen, was zu seiner Entlastung dienlich sein könnte. (FN 25) Widrigenfalls kann er sich nicht auf einen Verfahrensmangel berufen, wenn die Behörde erforderliche Beweiserhebungen unterlässt. Er kann jedoch nicht zur Beantwortung der an ihn gerichteten Fragen gezwungen werden.

3. Voraussetzungen der Strafbarkeit

Gem § 5 Abs 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, welches bei Zuwiderhandeln gegen Verbote oder Nichtbefolgung von Geboten vermutet wird. Zur Entlastung hat der Beschuldigte darzutun, dass er alle Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten ließen, und wie es trotz Vorliegen eines derartigen Kontrollsystems zur Verwaltungsübertretung kommen konnte. (FN 26)

Die Rsp anerkennt oftmals aber keinerlei Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe und stellt damit lebensfremde und unrealistische Anforderungen an Kontrollsysteme auf. (FN 27) Gleichzeitig gibt es keine Verwaltungsvorschriften oder sonstige Handlungsanleitungen an AG, die skizzieren, wie ein ausreichendes, den Sorgfaltsmaßstäben entsprechendes Kontrollsystem aussehen kann.

4. Parteistellung

Juristische Personen haften für Geldstrafen und Verfahrenskosten, die gegen ihre Organe bzw gegen verantwortlich Beauftragte verhängt bzw ihnen auferlegt wurden, zur ungeteilten Hand (§ 9 Abs 7 VStG). Aufgrund dieser Haftungsbeteiligung kommt ihnen im jeweiligen Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung zu. Die Behörde hat bei der Durchsetzung der Geldstrafen die Wahl, ob sie die Forderung gegen die Gesellschaft oder gegen den verantwortlich Beauftragten geltend macht. (FN 28) Die Gesellschaft hat wiederum - entsprechend ihren gesetzlichen und internen Organisationsvorschriften - die Wahl, ob sie sich im Fall einer Inanspruchnahme durch die Behörde bei dem oder den haftbaren Personen (GF oder verantwortlich Beauftragte) regressiert.

Weiters kommt auch dem zuständigen Arbeitsinspektorat bei Verwaltungsstrafverfahren wegen der Übertretung von AN-Schutzvorschriften Parteistellung zu (§ 11 Abs 1 VStG), selbst wenn das Verfahren amtswegig eingeleitet wurde.

«Ende Seite 110

Anfang Seite 111

5. Ende des Verfahrens

Das Verfahren endet durch **Einstellung oder Erlassung eines Bescheids**. Die Behörde hat

die **Einstellung** zu verfügen, wenn einer der Fälle des **§ 45 Abs 1 VStG** vorliegt, zB wenn keine Verwaltungsübertretung vorliegt oder auch wenn die Bedeutung und Intensität der Beeinträchtigung gering ist. Aus den im Gesetz genannten Gründen kann sie auch schon zu Beginn von einer Einleitung des Verfahrens absehen. Liegen die Voraussetzungen vor, so hat der oder die Beschuldigte ein Recht auf Einstellung des Verfahrens.

Die Verhängung einer Verwaltungsstrafe erfolgt durch Erlassung eines **Bescheids**. Kommt es zu einer mündlichen Verhandlung, so hat die Behörde das Straferkenntnis nach Möglichkeit unmittelbar nach deren Ende zu fällen, dh den Bescheid mündlich zu verkünden. Ist die sofortige Verkündung aufgrund weiterer Erhebungen nicht möglich, muss dem Beschuldigten erneut Möglichkeit zur Stellungnahme zu den Ergebnissen gegeben werden, wobei er darauf verzichten kann. Der Bescheid hat in seinem Spruch die als erwiesen angenommene Tat, die verletzte Verwaltungsvorschrift, die verhängte Strafe und entsprechende Strafbemessungsbestimmung sowie die Kostenentscheidung zu enthalten (**§ 44a VStG**).

Die Parteien können binnen vier Wochen ab Verkündung bzw Zustellung des Bescheids dagegen Beschwerde beim zuständigen Verwaltungsgericht einbringen (**§ 7 VwGVG**). Oberste Instanz ist idR der VwGH. Der Rechtsweg ist keinesfalls aussichtslos, professionelle Vertretung aber angezeigt, zumal gerade die Tatsachenermittlung durch die Behörde oftmals gut bekämpft werden kann.

Notiz

In Kürze

- **ArbeitgeberInnen sind zur Einhaltung diverser Schutzpflichten zugunsten der Sicherheit und Gesundheit ihrer ArbeitnehmerInnen verpflichtet. Neben dem technischen AN-Schutz sind sie auch für die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen und Aufzeichnung der Arbeitszeiten verantwortlich.**
- **Die Überwachung der Einhaltung der AN-Schutzvorschriften obliegt dem Arbeitsinspektorat.**
- **Die Verletzung der entsprechenden Bestimmungen kann verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert werden. Der AG kann einen verantwortlichen Beauftragten bestellen, der für einen ihm übertragenen, abgegrenzten Bereich die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung trägt. Für die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten sind insb die Wirksamkeitsvoraussetzungen des **§ 9 Abs 4 VStG** und **§ 23 ArbIG** zu beachten.**

Zitiervorschlag

Zum Autor

Dr. Katharina Körber-Risak ist Rechtsanwältin und Gründerin der KÖRBER-RISAK Rechtsanwalts GmbH. Kontaktadresse: KÖRBER-RISAK Rechtsanwalts GmbH, Canovagasse 7/1/7, 1010 Wien. Tel: +43 (0)1 890 50 42-0, Fax: +43 (0)1 890 50 42-11, E-Mail: office@koerber-risak.at, Internet: www.koerber-risak.at.

Fußnote(n)

- 1) "Verständlich" iSd **§ 14 Abs 4 ASchG**.
- 2) Dies gilt aber nicht für Unterweisungen sowie für die Information nach **§ 12 Abs 3 ASchG**, wonach AN, die einer unmittelbar drohenden Gefahr ausgesetzt sind, unverzüglich über die Gefahr selbst und über getroffene oder zu treffende Sicherheitsvorschriften informiert werden müssen.
- 3) Ua **VwGH 24. 2. 2012, 2010/02/0220** zur Reinigung einer Teigteilmaschine, während diese in Betrieb war; **VwGH 23. 3. 2012, 2010/02/0297** zur Verwendung eines anderen, falschen Sicherheitsgeschirrs nach der Pause bei Arbeiten auf dem Dach.
- 4) *Stärker*, Das Arbeitnehmerschutzrecht, in *Mazal/Risak* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (2018) Rz 41 mwN.
- 5) Bisher waren maximal 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche zulässig; ein 12-Stunden-Tag war nur unter engen Voraussetzungen möglich.
- 6) *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ (2018) § 26 Rz 24.

7) *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar³ § 26 Rz Rz 7.

8) OGH 8 Ob A 46/13tARD 6359/1/2013 = RdW 2013/675,686; Pfeil in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 29 AZG (Stand 1. 1. 2018, rdb.at) Rz 3.

9) Ein rückwirkendes Verlangen von Arbeitsaufzeichnungen kommt nur für Lohnperioden in Frage, für die noch kein Verfall eingetreten ist (OLG Wien 7 Ra 46/18p ARD 6614/6/2018; vgl auch *Rauch*, Übermittlung von Arbeitszeitaufzeichnungen, ASoK 2018, 407).

10) § 26 Abs 9 Z 2 AZG sieht eine Hemmung der Verfallsfristen auch dann vor, wenn wegen des Fehlens von Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.

11) AG sind aber nach § 4 Abs 3 ArbIG verpflichtet, die Räumlichkeiten den Arbeitsinspektoren zugänglich zu machen.

12) § 293 Abs 1 StGB: (1) Wer ein falsches Beweismittel herstellt [...], ist, wenn er mit dem Vorsatz handelt, daß das Beweismittel in einem [...] verwaltungsbehördlichen Verfahren [...] gebraucht werde, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen, [...].

13) Siehe dazu VwGH 2005/02/0191 ARD 5654/7/2006, wonach ein Prokurist nicht zu den zur Vertretung nach außen berufenen Personen iSd § 9 Abs 1 VStG gehört und damit nicht für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch die juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft strafrechtlich verantwortlich ist, sofern er nicht wirksam zum verantwortlichen Beauftragten nach § 9 Abs 2 VStG bestellt wurde.

14) VwGH 16. 10. 2008, 2007/09/0369; 4. 7. 2011, 2001/17/0034.

15) VwGH 23. 4. 2013, 2012/02/0052; 4. 7. 2008, 2008/17/0072.

16) Für Staatsangehörige von EWR-Staaten und der Türkei ist kein Hauptwohnsitz im Inland erforderlich, sofern Zustellungen im Verwaltungsstrafverfahren durch Staatsverträge mit dem Vertragsstaat des Wohnsitzes oder auf andere Weise sichergestellt sind.

17) VwGH 9. 2. 1999, 97/11/0044: "Ein verantwortliches Vertretungsorgan iSd § 9 Abs 2 erster Satz VStG ist hingegen als Vertretungsorgan ex lege umfassend und kumulativ neben anderen Vertretungsorganen strafrechtlich verantwortlich. Seine Bestellung lässt seine strafrechtliche Verantwortlichkeit als Vertretungsorgan iSd § 9 Abs 1 VStG unberührt, sie bewirkt nur [...] den Entfall der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der übrigen Vertretungsorgane [...], ihre Wirksamkeit hängt aber nicht von der Mitteilung an das zuständige Arbeitsinspektorat ab."

18) Nicht erforderlich ist hingegen, dass der AN Einfluss auf die Unternehmensführung hat oder leitender Angestellter iS des AZG/ARG ist; vgl VwGH 94/02/0470 *ecolex* 1995, 577.

19) VwGH 24. 3. 1994, 92/18/0176.

20) *Sesser*, Die arbeits- und verwaltungsrechtliche Stellung des verantwortlich Beauftragten iSd § 9 VStG, ARD 6410/5/2014.

21) VwGH 94/02/0470 *ecolex* 1995, 577.

22) **Beispiele aus der Rsp für eine wirksame Abgrenzung:** "alle zur Anwendung gelangenden Vorschriften, insb die Einhaltung 1. von Dienstnehmerschutzbestimmungen, 2. der Auflagen der Betriebsanlagengenehmigungsbescheidung und des Arbeitszeitgesetzes [...]" (VwGH 7. 10. 1997, 95/11/0088);

Beispiele aus der Rsp für eine unwirksame Abgrenzung: "für mein Büro, das sind alle Tätigkeiten im Rahmen meines Unternehmens" (VwGH 9. 8. 1994, 94/11/0207); "zum Beauftragten für das Personalwesen" (VwGH 10. 9. 2015, RA 2015/09/0020); "für einzelne, ihm jeweils übertragene Baustellen" (VwGH 20. 5. 1994, 94/02/0160).

23) IdZ ist § 32 Abs 3 VStG zu beachten, wonach eine Verfolgungshandlung, die gegen einen zur Vertretung nach außen Berufenen oder den Unternehmer gerichtet ist, auch als Verfolgungshandlung gegen die anderen zur Vertretung nach außen Berufenen und die verantwortlichen Beauftragten gilt, womit der Eintritt der Verfolgungsverjährung ausgeschlossen wird.

24) VwGH 28. 1. 2012, 2009/09/0099.

25) VwGH 16. 10. 2008, 2007/09/0369.

26) LVwG Tirol 2014/17/0278-2; VwGH 26. 6. 2018, Ra 2016/05/0005.

27) VwGH 27. 1. 2012, 2010/02/0242.

28) Vereinbarungen, wonach der AG im Vorhinein zusagt, verwaltungsstrafrechtliche Geldstrafen zu übernehmen, sind nach der stRsp des OGH sittenwidrig und unwirksam, da durch eine solche Vereinbarung der Zweck der Strafdrohung vereitelt wird (RIS-Justiz RS0016830, zuletzt OGH 6 Ob 281/02wRdW 2004, 207 = Zak 2012/757).

Meta-Daten

Von derselben Autorin erschienen

Gleitzzeit neu, in *Köck*, Arbeitszeit Neu: Die Arbeitszeitnovelle 2018 (2018);

Die Betriebsvereinbarung vor der Schlichtungsstelle² (2016) (gem mit *Wolf*).

Literatur

Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁵ (2018);

Stärker, Das Arbeitnehmerschutzrecht, in *Mazal/Risak* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (2018).

Schlagwort(e)

Arbeitnehmerschutzrecht; Arbeitszeitaufzeichnung; verantwortliche Beauftragte; Verwaltungsstrafverfahren.

Rubrik(en)

Beitrag Schwerpunkt "Verwaltungsstrafen und Umgang mit Behörden im Arbeitsrecht"

Rechtsgebiet(e)

Arbeitsrecht

Verweise

> [VwGH 21.10.2005, 2005/02/0191](#)

> [VwGH 16.10.2008, 2007/09/0369](#)

> [VwGH 4.7.2001, 2001/17/0034](#)

> [VwGH 23.4.2013, 2012/02/0052](#)

> [§ 3 ASchG](#)

> [§ 26 AZG](#)

> [§ 9 VStG](#)

> [§ 23 ArbIG](#)

Rückverweise

Zeitschriften

> [ZAS 2019/19: ZAS-Tag 2018 Sonderheft ZAS-Tag 2018 \(Anton Spenling\) -](#)

© 2019 MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH