

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

13.12.2018

**Geschäftszahl**

Ro 2016/11/0013

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Rigler und die Hofräte Dr. Schick, Dr. Grünstäudl und Mag. Samm sowie die Hofrätin Dr. Pollak als Richter, unter Mitwirkung des Schriftführers Mag. Soyer, über die Revision der G K in P, vertreten durch die Pressl Endl Heinrich Bamberger Rechtsanwälte GmbH in 5020 Salzburg, Erzabt-Klotz-Straße 21A, gegen das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Niederösterreich vom 3. März 2015, Zl. LVwG-BL-14-0023, betreffend Übertretung des Arbeitsruhegesetzes (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Bezirkshauptmannschaft Bruck an der Leitha), zu Recht erkannt:

**Spruch**

Die Revision wird als unbegründet abgewiesen.

**Begründung**

1 Mit Straferkenntnis vom 5. September 2014 wurde der Revisionswerberin zur Last gelegt, sie habe als verantwortliche Beauftragte zu verantworten, dass nach den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen für eine genannte Arbeitsstätte in 28 Fällen näher angeführte, im Verkauf tätige Arbeitnehmer im Zeitraum von April bis Juni 2013 an Samstagen beschäftigt worden seien, obwohl bei einer Beschäftigung an zwei Samstagen innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen die übrigen Samstage arbeitsfrei zu bleiben hätten. Hiedurch sei Abschnitt VI.C.a des Kollektivvertrags für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben bzw. Abschnitt V.2.1.3 des Kollektivvertrags für Handelsarbeiter iZm. § 22f Abs. 3 iVm § 27 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz (ARG) verletzt worden. Daher wurden von der belangten Behörde Geldstrafen gemäß § 27 Abs. 1 ARG von EUR 504 je Übertretung (insgesamt EUR 14.112 sowie Ersatzfreiheitsstrafen) verhängt.

2 In der gegen dieses Straferkenntnis gerichteten Beschwerde brachte die Revisionswerberin vor, die belangte Behörde verkenne, dass § 22f Abs. 3 ARG, wonach im Kollektivvertrag Sonderbestimmungen festgelegt werden können, nicht dazu führe, dass die Außerachtlassung von kollektivvertraglichen Bestimmungen auch Übertretungen des ARG darstellten. Aus § 22f Abs. 3 ARG ergebe sich nicht, dass durch Verweisung auf kollektivvertragliche Bestimmungen auch Strafnormen festgesetzt werden könnten. Ein Rückgriff auf kollektivvertragliche Bestimmungen, welche als Strafnormen fungieren sollten, wäre eine unzulässige Interpretation des § 22f Abs. 3 ARG. Wäre eine solche Interpretation zulässig, wären die Kollektivvertragsparteien ermächtigt, Verwaltungsstraftatbestände zu normieren.

3 Mit dem angefochtenen, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung ergangenen Erkenntnis wurde der Beschwerde nur insofern Folge gegeben, als in sämtlichen Spruchpunkten die verhängten Geld- (und Ersatzfreiheits)strafen herabgesetzt wurden. Die ordentliche Revision wurde für zulässig erklärt, da Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs "zur Strafbarkeit von Kollektivvertragsvereinbarungen nach dem ARG" fehle. In der Begründung des Erkenntnisses führte das Verwaltungsgericht aus, dass es dem Schutzzweck der Bestimmungen des Arbeitszeit- und des Arbeitsruhegesetzes widersprechen würde, bliebe die Nichteinhaltung der vom Kollektivvertrag abweichenden Zeiten sanktionslos für den Arbeitgeber. Es könne dem Beschwerdevorbringen, dass es dadurch im Belieben der Kollektivvertragspartner liege, strafrechtlich verfolgbare Normen zu schaffen, nicht gefolgt werden. Der Gesetzgeber habe die Strafbarkeit von bestimmten Übertretungen festgelegt und kollektivvertragliche Vereinbarungen dezidiert nicht ausgenommen. Genauso wie durch Kollektivvertrag festgelegte Abweichungen vom Gesetz eine Strafbarkeit des Arbeitgebers im Rahmen der erlaubten Abweichung ausschließen, ziehe eine Nichteinhaltung des kollektivvertraglich festgelegten Rahmens die Strafbarkeit nach sich.

4 Mit Beschluss vom 19. November 2015, E 821/2015-8, lehnte der Verfassungsgerichtshof die Behandlung der gegen dieses Erkenntnis gerichteten Beschwerde ab und trat sie dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung ab. Das Verwaltungsgericht legte die gegenständliche ordentliche Revision samt den Verfahrensakten vor. Revisionsbeantwortungen wurden nicht erstattet.

5 Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

6 1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetz (ARG) BGBl. Nr. 144/1983 idF BGBl. I Nr. 149/2009, lauten auszugsweise:

**"Wochenendruhe**

§ 3. (1) Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der §§ 2 Abs. 2, 10 bis 18 zulässig ist.

(2) Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer spätestens Samstag um 13 Uhr, für Arbeitnehmer, die mit unbedingt notwendigen Abschluß-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens Samstag um 15 Uhr zu beginnen.

...

**Abschnitt 5b**

**Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Verkaufsstellen und bestimmten Dienstleistungsbetrieben**

§ 22f. (1) Arbeitnehmer in Verkaufsstellen gemäß § 1 des Öffnungszeitengesetzes 2003 dürfen an Samstagen nach 13 Uhr beschäftigt werden, soweit die jeweils geltenden Öffnungszeitenvorschriften das Offenhalten dieser Verkaufsstellen zulassen. Mit Arbeiten gemäß § 3 Abs. 2 dürfen Arbeitnehmer höchstens eine weitere Stunde beschäftigt werden.

(2) Arbeitnehmer in Betriebseinrichtungen von Dienstleistungsbetrieben, die mit Betriebseinrichtungen gemäß § 1 Öffnungszeitengesetz 2003 vergleichbar sind, dürfen an Samstagen bis 18 Uhr, mit Arbeiten gemäß § 3 Abs. 2 bis 19 Uhr beschäftigt werden, soweit nicht durch Verordnung nach §§ 12 oder 13 oder Kollektivvertrag nach § 12a weiter gehende Ausnahmen zugelassen sind.

(3) Der Kollektivvertrag kann Sonderbestimmungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Abs. 1 und 2 festsetzen.

(4) Abs. 1 und 3 gelten auch für Tätigkeiten gemäß § 9 des Öffnungszeitengesetzes 2003.

...

**Strafbestimmungen**

§ 27. (1) Arbeitgeber, die den §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und 2, §§ 6, 6a, 7, 8 und 9 Abs. 1 bis 3 und 5 oder den §§ 10 bis 22b, 22c zweiter Satz, 22f sowie 24 bis 25a zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

..."

7 Die maßgeblichen Bestimmungen des Kollektivvertrags für Handelsarbeiter, abgeschlossen am 4. Dezember 2012 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, und der Gewerkschaft Vida, lauten:

**"Allgemeine Durchrechnungsbestimmung**

2.1.3. In Betrieben mit Betriebsrat kann durch Betriebsvereinbarung, sonst durch schriftliche Einzelvereinbarung die Beschäftigung an zwei Samstagen innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen ermöglicht werden. In diesem Fall haben die übrigen Samstage dieses Zeitraumes arbeitsfrei zu bleiben.

Jene Wochen, in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung aufgrund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung)."

8 Der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, abgeschlossen 5. Dezember 2012 zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel, lautet auszugsweise:

**"VI. C. a) allgemeine Durchrechnungsbestimmung**

In Betrieben mit Betriebsrat kann durch Betriebsvereinbarung, sonst durch schriftliche Einzelvereinbarung die Beschäftigung an zwei Samstagen innerhalb eines Zeitraumes von 4 Wochen ermöglicht werden. In diesem Fall haben die übrigen Samstage dieses Zeitraumes arbeitsfrei zu bleiben. Jene Wochen, in denen eine Samstagnachmittagsbeschäftigung auf Grund dieses Abschnittes zulässig ist, bleiben bei der Bemessung des Durchrechnungszeitraumes außer Betracht. (Fortlaufhemmung)."

9 2. Die Revision ist aus den vom Verwaltungsgericht angeführten Gründen zulässig, sie ist jedoch nicht berechtigt.

10 2.1. Im Revisionsfall ist unbestritten, dass die 28 namentlich angeführten Arbeitnehmer/innen im fraglichen Zeitraum an mehr als zwei Samstagen innerhalb von vier Wochen nach 13:00 Uhr zu Arbeitsleistungen herangezogen worden waren. Strittig ist lediglich, ob diese - durch die anzuwendenden Kollektivverträge untersagte - Beschäftigung nach § 22f Abs. 3 iVm. § 27 ARG strafbar ist.

11 In der Revisionsbegründung wird vorgebracht, durch die vom Verwaltungsgericht getroffene Auslegung der fraglichen Bestimmungen werde eine Normierung von Verwaltungsstrafbestimmungen durch Kollektivvertragspartner ermöglicht, was jedoch nicht zulässig sei. Es handle sich bei Kollektivverträgen um privatrechtliche Vereinbarungen, die - anders als Gesetze oder Verordnungen - nicht der Kontrolle durch den Verfassungsgerichtshof unterliegen würden. Die Bestimmung des § 22f Abs. 3 ARG normiere, dass der Kollektivvertrag Sonderbestimmungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern nach § 22f Abs. 1 und 2 ARG festlegen könne. Aus den Gesetzesmaterialien zur Vorgängerbestimmung ergebe sich lediglich, dass durch die Ermächtigung zu Sonderregelungen durch Kollektivvertrag in ebendiesen die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber geregelt werden sollten, nicht jedoch, dass auch Verwaltungsstrafbestimmungen durch Kollektivverträge normiert werden sollten. Auch unter Berücksichtigung von § 27 ARG, der explizit auf § 22f ARG verweise, lasse sich keine Strafbarkeit einer Kollektivvertragsübertretung ableiten, da eine solche ausdrücklich im § 27 ARG angeführt und mit Klarheit geregelt werden müsse. Die Abgrenzung des unerlaubten vom erlaubten Verhalten sei völlig unklar. Allfällige Zweifel des Normunterworfenen über den Inhalt seines pflichtgemäßen Verhaltens würden nicht ausgeschlossen werden können. Des Weiteren leide das angefochtene Erkenntnis an einem Begründungsmangel, das Verwaltungsgericht habe eine antizipierende Beweiswürdigung vorgenommen und es liege Willkür vor.

12 2.2. Dem Vorbringen der Revisionswerberin, dass durch die Auslegung des Verwaltungsgerichts die Kollektivvertragspartner ermächtigt würden, Verwaltungsstrafbestimmungen zu normieren, ist nicht zu folgen. Bereits aus dem klaren Wortlaut des § 27 ARG geht hervor, dass diese Bestimmung eine für das Verwaltungsstrafrecht typische Blankettstrafnorm darstellt, die explizit auf die Bestimmung des § 22f ARG verweist. Somit ist § 27 ARG die Bestimmung, die Verhalten unter Strafe stellt (Strafnorm) und nicht der Kollektivvertrag. Von einer Festlegung von Verwaltungsstrafbestimmungen durch die Kollektivvertragsparteien kann daher keine Rede sein.

13 2.3. Die Wochenendruhe hat gemäß § 3 Abs. 2 ARG für alle Arbeitnehmer spätestens am Samstag um 13:00 Uhr zu beginnen. Im Folgenden legt das ARG je nach Sparte unterschiedliche Ausnahmen von diesem Grundsatz fest. Die für den vorliegenden Fall maßgebliche Sonderbestimmung für Arbeitnehmer in Verkaufsstellen und vergleichbaren Betriebseinrichtungen ist § 22f ARG. Die Vorgängerbestimmung, § 22d idF BGBl. I Nr. 5/1997, gestattete eine Beschäftigung am Samstag nach 13:00 Uhr grundsätzlich nur, wenn der darauffolgende Samstag zur Gänze arbeitsfrei blieb. § 22d wurde mit BGBl. I Nr. 48/2003 novelliert und erhielt eine mit dem vorliegend relevanten § 22f inhaltsgleiche Textierung. In den Materialien zur Novelle BGBl. I Nr. 48/2003 (EB zur RV 80 BlgNR 22. GP, 1, 3, 7), heißt es auszugsweise:

"Die Beschränkungen der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Handel am Samstag Nachmittag bleiben in Zukunft dem Kollektivvertrag überlassen.

...

§ 22d des Arbeitsruhegesetzes sieht derzeit vor, dass ein Arbeitnehmer, der an einem Samstag nach 13 Uhr beschäftigt wird, am folgenden Samstag nicht beschäftigt werden darf. Von diesem Grundsatz gibt es zwar derzeit bestimmte Ausnahmen, wie zB die Adventsamstage, die Möglichkeit einer monatlichen Durchrechnung durch Betriebsvereinbarung oder weitergehende Ausnahmen durch Kollektivvertrag. In der Praxis hat sich diese Regelung dennoch als viel zu starr erwiesen, weshalb die gesetzliche Beschränkung ersatzlos fallen soll. Kollektivvertragliche Sonderbestimmungen sollen jedoch weiterhin möglich sein.

...

Der derzeitige Kollektivvertrag für Handelsangestellte enthält Sonderbestimmungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern am Samstag Nachmittag. Die gesetzlichen Sonderbestimmungen entfallen. Die Ermächtigung für die Vereinbarung von Sonderbestimmungen durch Kollektivvertrag bleibt aufrecht. Aufgrund der Ermächtigung des § 2 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz können durch Kollektivvertrag die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringende Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden, wozu insbesondere auch alle Arten von Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen zählen."

14 Mit der Novelle BGBl. I Nr. 48/2003 legte der Gesetzgeber somit die genaue Ausgestaltung der für Arbeitnehmer in Verkaufsstellen und vergleichbaren Betriebseinrichtungen gesetzlich eingeräumten Ausnahme von der Wochenendruhe an Samstag-Nachmittagen zur Gänze in die Hände der Kollektivvertragspartner. Mangels gesetzlicher Beschränkung der Anzahl der Samstage, an denen nachmittags gearbeitet werden darf (vgl. § 22f Abs. 1 ARG), können die ausdrücklich zugelassenen kollektivvertraglichen Sonderbestimmungen nur eine Einschränkung der ansonsten schon im Gesetz selbst umschriebenen Grenzen der Beschäftigung bewirken. Daraus folgt, dass ein Arbeitgeber nur dann der Auffassung sein kann, er halte § 22 ARG ein, wenn er sowohl

das in den Abs. 1 und 2 umschriebene "Samstagsregime" als auch die kollektivvertraglich vereinbarten Sonderbestimmungen hiezu einhält.

15 § 27 Abs. 1 ARG beschränkt hinsichtlich einzelner Paragraphen (§ 5, § 9, § 22c) die Strafbarkeit des Zuwiderhandelns auf einzelne ausdrücklich genannte Untergliederungen (Absätze bzw. Sätze), erklärt im Übrigen aber, auch hinsichtlich § 22f, das Zuwiderhandeln schlechthin für strafbar. Angesichts dieser Rechtssetzungstechnik kann es keinem Zweifel unterliegen, dass jegliche Nichteinhaltung von Pflichten des Arbeitgebers, die in § 22f ARG ihre Grundlage hat, erfasst ist. Die gegenteilige Auffassung der Revision würde dem Gesetzgeber unterstellen, ein unvollständiges und folglich ineffektives Sanktionssystem normiert zu haben, dies umso mehr, als er, wie dargestellt, Sonderbestimmungen in Kollektivverträgen im Blick hatte.

16 2.4. Hinsichtlich der vorgebrachten Unklarheit des ge- oder verbotenen Verhaltens ist die Revisionswerberin auf den im vorliegenden Fall ergangenen Beschluss des Verfassungsgerichtshofes vom 19. November 2015, E 821/2015-8, zu verweisen, in dem es heißt:

"Die vorliegende Beschwerde rügt die Verletzung in den verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz (Art. 7 B-VG), im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht gemäß Art. 7 EMRK und im Legalitätsprinzip (Art. 18 B-VG). Nach den Beschwerdebehauptungen wären diese Rechtsverletzungen aber zum erheblichen Teil nur die Folge einer - allenfalls grob - unrichtigen Anwendung des einfachen Gesetzes. Spezielle verfassungsrechtliche Überlegungen sind zur Beurteilung der aufgeworfenen Fragen sowie insbesondere der Frage, ob eine Übertretung von Bestimmungen in einem Kollektivvertrag verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert werden kann, insoweit nicht anzustellen.

Soweit die Beschwerde aber insofern verfassungsrechtliche Fragen berührt, als die Rechtswidrigkeit der angefochtene Entscheidung tragenden Rechtsvorschriften behauptet wird, lässt ihr Vorbringen vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfSlg. 15.305/1998 und zum Determinierungsgebot im Strafrecht zB VfSlg. 15.543/1999, 17.374/2004; VfGH 3.7.2015, G 46/2015) die behauptete Rechtsverletzung, die Verletzung in einem anderen verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht oder die Verletzung in einem sonstigen Recht wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes als so wenig wahrscheinlich erkennen, dass sie keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat."

17 Es kann somit entgegen den Revisionsausführungen kein Zweifel daran bestehen, dass ein Arbeitgeber dem § 22f ARG auch dann zuwider handelt und nach § 27 Abs. 1 strafbar wird, wenn er - wie im vorliegenden Fall - eine durch Kollektivvertrag festgelegte Sonderbestimmung für die Beschäftigung an Samstagen nicht einhält.

18 3. In der Revision wird weiters eine Verletzung der Begründungspflicht iSd. § 60 AVG durch das Verwaltungsgericht gerügt.

19 Nach der ständigen hg. Rechtsprechung liegt ein zur Aufhebung führender Begründungsmangel vor, wenn die Begründung der Entscheidung die Trennung in die erforderlichen Begründungselemente in einer Weise vermissen lässt, dass die Rechtsverfolgung durch die Partei oder die nachprüfende Kontrolle durch die Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts maßgeblich beeinträchtigt wird (vgl. etwa VwGH 7.8.2018, Ro 2018/11/0003).

20 Richtig ist zwar, dass die Begründung des angefochtenen Erkenntnisses eine formale Gliederung (festgestellter Sachverhalt, Beweiswürdigung und rechtliche Beurteilung) nicht aufweist. Die obige Wiedergabe dieser Begründung zeigt aber, dass dadurch weder die Rechtsverfolgung durch die Partei noch die nachprüfende Kontrolle durch die Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts maßgeblich beeinträchtigt ist, sodass aus diesem Grund noch kein zur Aufhebung führender Mangel vorliegt (vgl. etwa VwGH 22.3.2018, Ra 2018/11/0020).

21 4. Worin schließlich die von der Revisionswerberin behauptete antizipierende Beweiswürdigung des Verwaltungsgerichts konkret liegen sollte, wird nicht dargelegt und die (angeblich antizipiert gewürdigten) Beweismittel werden mit keinem Wort konkretisiert.

22 5. Zuletzt ist die Revisionswerberin, soweit sie sich in verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten verletzt sieht, weil das Verwaltungsgericht Willkür geübt habe, darauf zu verweisen, dass es sich hierbei nicht um vor dem Verwaltungsgerichtshof verfolgbare Rechte handelt. Gemäß Art. 133 Abs. 5 B-VG sind Rechtssachen, die zur Zuständigkeit des Verfassungsgerichtshofes gehören, von der Zuständigkeit des Verwaltungsgerichtshofes ausgeschlossen (VwGH 29.1.2018, Ro 2017/11/0024, mwN).

23 6. Die Revision war somit gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

24 Von der beantragten mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z 6 VwGG abgesehen werden.

Wien, am 13. Dezember 2018

## European Case Law Identifier

ECLI:AT:VWGH:2018:RO2016110013.J00