



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (43 01) 4000 DW 38670
Telefax: (43 01) 4000 99 38670
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
DVR: 4011222

GZ: VGW-042/063/13923/2016-4
F. S.

Wien, 30.03.2017

Geschäftsabteilung: VGW-I

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Mag. Al-Hachich über die Beschwerde des Herrn F. S., vertreten durch Rechtsanwälte GmbH, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 30.09.2016, Zl. MBA ... - S 22526/16, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 40 Abs. 1 Z. 1 der Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen festgelegt und die Bauarbeiterschutzverordnung geändert wird (Arbeitsstättenverordnung - AStV), BGBl. II Nr. 368/1998 idgF., nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 16.03.2017

zu Recht e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde Folge gegeben, das Straferkenntnis behoben und das Verfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG eingestellt.

II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat der Beschwerdeführer keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Der Magistrat der Stadt Wien – Magistratisches Bezirksamt für den Bezirk, erließ gegen den Beschwerdeführer ein Straferkenntnis mit folgendem Wortlaut:

„Sie haben als Arbeitgeber (N. e.U.) mit Sitz in Wien, E.-platz, in der Betriebsstätte Wien, A., in der Zeit von 13.04.2015 bis 13.04.2016 die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung (AStV), BGBl. II Nr. 368/1998 idgF, insofern nicht eingehalten, als entgegen § 40 Abs. 1 Z 1 der Arbeitsstättenverordnung (AStV) wonach Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen haben, dass bei bis zu 19 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine Person nachweislich für die Erste Hilfe Leistung ausgebildet ist (Erst-Helfer/innen), keine Person nachweislich für die Erste Hilfe Leistung ausgebildet war. In der Arbeitsstätte wurden 2 Arbeitnehmer/innen beschäftigt.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 40 Abs. 1 Z 1 der Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäuden auf Baustellen festgelegte und die Bauarbeiterschutverordnung geändert wird (Arbeitsstättenverordnung – AStV), BGBl. II Nr. 368/1998 idgF.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

*Geldstrafe von € 350,00, falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von 21 Stunden
gemäß § 130 Abs. 1 Z 15 ASchG*

*Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:
€ 35,00 als Beitrag zu den Kosten der Strafverfahren, d.s. 10% der Strafen
(mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung)*

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafen/Kosten) beträgt daher € 385,00.

Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.“

II. In der dagegen fristgerecht erhobenen Beschwerde brachte der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, in der gegenständlichen Arbeitsstätte werde nur eine Person beschäftigt. Dabei handle es sich um Herrn G. N.. Es müsse bei der Begehung durch das Arbeitsinspektorat zu einem Missverständnis gekommen und der Beschwerdeführer selbst als Arbeitnehmer qualifiziert worden sein. Es sei jedenfalls

nie mehr als eine Person von Seiten N. im Geschäftslokal. Durch die Bestimmung der AStV solle gewährleistet sein, dass ein Arbeitnehmer bei einem Notfall umgehend Erste Hilfe erhalte. Gegenständlich würde auch die Bestellung eines Ersthelfers zu keinem anderen Ergebnis kommen, es sei denn, Herr N. selbst werde zum Ersthelfer bestellt. Da man diesen nicht dazu zwingen könne, diese Funktion auszuüben, könne der Beschwerdeführer ausschließlich Personen beschäftigen, die bereits zum Ersthelfer ausgebildet wären. Dies sei jedoch illusorisch und wäre außerdem Konsequenz, dass ein Mitarbeiter an einem Standort wie dem gegenständlichen seinen Job verlieren würde, sollte er nicht zum Ersthelfer ausgebildet sein. Auch bei Bestellung des Beschwerdeführers selbst zum Ersthelfer wäre dem zu schützenden Rechtsgut des Arbeitnehmers im Notfall keine Hilfe gewährleistet, da mit Ausnahme von den Mittagspausen und Samstagen der Beschwerdeführer nicht im Geschäft anwesend wäre. Die Tätigkeit im Geschäftslokal sei ungefährlich. Die Umgebung des Geschäftslokales sei belebt und eine viel frequentierte Einkaufsgegend. Die nächstgelegene Rettungsstation befinde sich ca. 500m vom Geschäftslokal entfernt. Außerdem habe der Beschwerdeführer eine ausführliche Unterweisung in Sicherheitsvorschriften und Gefahrenquellen vorgenommen. Herr N. verfüge über ein Mobiltelefon und könnten über das Handy Notdienste auch im Falle einer Sperre der SIM-Karte gerufen werden. Es sei somit durch die Nichtbestellung eines Ersthelfers zu keinem Eingriff in ein Rechtsgut gekommen, welches durch die Bestimmungen der AStV geschützt werden sollte. Das Verfahren sei somit gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG einzustellen oder eine Ermahnung gemäß § 45 Abs. 2 VStG zu erteilen. Weiters wurde vorgebracht, dass bei der behördlichen Strafbemessung der Milderungsgrund der Unbescholtenheit des Beschwerdeführers nicht berücksichtigt worden wäre.

III. Das Verwaltungsgericht Wien führte am 16.03.2017 gemeinsam mit dem – einen anderen gegen den Beschwerdeführer gerichteten Tatvorwurf betreffenden - Verfahren VGW – 042/063/13919/2016 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, an welcher der Beschwerdeführer und sein Vertreter sowie eine Vertreterin des Arbeitsinspektorates teilnahmen. Im Zuge der Verhandlung wurden der Meldungsleger sowie Herr G. N. zeugenschaftlich einvernommen.

Der Beschwerdeführer machte im Zuge der Verhandlung folgende Aussage:

*„Einkommen: keine Angaben
Vermögen: keine Angaben
Sorgepflichten: keine*

Ich bin Inhaber der „N. e.U.“. Wir handeln ausschließlich mit elektrischen Zigaretten. Wir betreiben aktuell sieben Standorte in Österreich. Wir haben ca. 18 bis 19 Mitarbeiter, in jedem Standort jedenfalls zwei. Bei den Standorten handelt es sich jeweils um Verkaufsgeschäfte. Ich selbst arbeite im Betrieb auch mit. Ich mache beispielsweise in einem Standort Mittagspausenablösen und besuche die anderen Standorte regelmäßig, das heißt wöchentlich. Im Standort A. gibt es lediglich einen Angestellten, Herr G. N., den ich vertrete. Bei Frau B. Z. handelt es sich um meine Lebensgefährtin, die bei mir angestellt ist, im Betrieb mitarbeitet und für mich auch viel unterwegs ist, bzw. sind wir auch gemeinsam unterwegs. Die Öffnungszeiten in der Betriebsstätte A. sind Montag bis Freitag von 09:00 Uhr bis 19:00 Uhr und Samstag von 09:00 bis 18:00 Uhr. Am Samstag arbeite weitgehend ich dort, das machen wir uns aus. Ich korrigiere jetzt, am Samstag hat er immer frei und ich bin alleine im Geschäft. Meine Lebensgefährtin ist manchmal mit mir mit und manchmal nicht, wie das in einem Familienbetrieb üblich ist. Die Mittagspause für Herrn N. mache fast immer ich, wenn es gar nicht geht, dann kommt meine Lebensgefährtin. Wir machen uns kurzfristig aus, wann Herr N. jeweils auf Mittagspause geht. Das ist manchmal von 12:00 Uhr bis 14:00 Uhr und manchmal von 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr. Es ist so, dass ich in der Arbeitsstätte A. am häufigsten bin. An allen anderen Standorten sind zwei Personen angemeldet, die sich ihre Dienste ausmachen. Ich muss natürlich auch an den anderen Standorten einspringen. Wenn Herr N. auf Urlaub ist oder ich auf Urlaub gehe muss die Arbeit jemand anderer machen. Manchmal hilft mein Bruder aus, der an sich in einer anderen Branche selbstständig ist. Es kommt auch vor, dass ein Mitarbeiter von einem anderen Standort einspringt.

Herr N. führt selbstverständlich Arbeitszeitaufzeichnungen.

Er hat sie immer geführt, aber er hat sie auf seinem Handy oder iPad geführt. Er war immer dazu angehalten Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Seit April 2015 führt er sie. Auf Frage sage ich mal, ich habe sie kontrolliert. Konkret gebe ich an, ich schaue sie mir an, er führt sie in einem Kalender mit. Früher hatte er sie am Handy oder iPad geführt. Ich habe sie mir auch angeschaut. Im April 2015 gab es einen Besuch des Arbeitsinspektorates. Seither führt er Arbeitszeitaufzeichnungen.

Auf Vorhalt, dass der Besuch bereits im Jänner war: Es hat eine Zeit lang gebraucht, bis das Arbeitsinspektorat geschrieben hat, was es eigentlich will. Das E-Mail des Arbeitsinspektorates vom 09.02.2015 habe ich in den Spamfilter verschoben. Wir haben aber schon etwas gemacht und zwar einen Elektrobefund und den „AUVA-Schwachsinn“.

Ich weiß jetzt nicht mehr wann ich diese Maßnahmen veranlasst habe.

Herr N. hat mir von der Kontrolle nur erzählt, dass jemand da war, der sehr unangenehm war und etwas schreiben werde. Ich weiß jetzt nicht ob es drei oder zwei Kontrollen gewesen sind. Zu den Arbeitszeitaufzeichnungen gebe ich nochmals an, diese seien eh gemacht worden. Ich fühle mich von den Vorschreibungen des AI „gefrotzelt“.

Die Ausbildung meines Mitarbeiters zur Erste-Hilfe-Leistung verweigere ich mit der Begründung, dass nur ein Mitarbeiter beschäftigt wird.

Auf Frage, ob meine Lebensgefährtin Angestellte ist:

Wir sind ein Familienbetrieb. Meine Lebensgefährtin bezieht natürlich ein Gehalt von mir, wir ziehen aber alle in eine Richtung. Meine Lebensgefährtin ist zur Sozialversicherung angemeldet.

Auf Vorhalt des Sozialversicherungsdatenauszugs vom 15.12.2016:

Es muss sich um ein internes Behördenversagen handeln. Meine Lebensgefährtin ist sicher angemeldet. Es ist mir aber auch recht, wenn manche nicht alles finden, da sie mich sowieso nur schikanieren wollen.

Die Sinnhaftigkeit der Vorschrift bzgl. Ersthelfer sehe ich nicht ein. Das einzige, das für mich heute einen Sinn macht, ist, dass wir das werblich ausschlichten. Viele Freunde hat das Arbeitsinspektorat sowieso nicht.“

Der Zeuge Herr N. sagte aus:

„Ich bin seit 2014 Mitarbeiter im Betrieb des Beschwerdeführers. Ich bin im Verkauf tätig. Ich arbeite immer in der Arbeitsstätte in Wien A., dies seit meinem Dienstbeginn. Meine Arbeitszeiten sind die, die im Vertrag stehen, also eine 40-Stunden-Woche. Die Zeiten sind flexibel, weil ich auch meine freien Tage habe. Die Shop-Öffnungszeiten sind von 09:00 Uhr bis 19:00 Uhr von Montag bis Freitag. Am Samstag ist von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr geöffnet, ich arbeite allerdings am Samstag nicht. Ich weiß nicht, wer am Samstag im Betrieb tätig ist. Ich bin nur Angestellter. Unter der Woche werde ich von Herrn S. oder von Frau B. Z. abgelöst. Ich glaube, dass das auch am Samstag so ist, weiß das aber nicht. Abgelöst werde ich jeweils zur Mittagspause, das sind jeweils zwei Stunden. Manchmal ab 10:00 Uhr, manchmal ab 11:00 Uhr, das machen wir uns im Einzelfall aus.

Arbeitszeitaufzeichnungen so wie vom Arbeitsinspektorat gewünscht führe ich seit 14.04.2016. Vorher hatte ich meine Zeiten am Handy aufgezeichnet, ich habe dem Arbeitsinspektorat mein Handy bei den Kontrollen nicht gezeigt. Ich wurde mit vielen Fragen „bombardiert“, und wusste nicht, ob ich berechtigt oder verpflichtet wäre Auskunft zu erteilen. Ich wusste schon, dass der Herr vom Arbeitsinspektorat war, ich bin aber nicht rechtskundig. Ich habe nicht versucht Herrn S. im Zuge der Kontrolle zu erreichen, sondern habe alles so weit wie möglich beantwortet. Es war mit dem Beschwerdeführer sowieso vereinbart, dass wir Arbeitszeitaufzeichnungen machen. In welcher Art und Weise ist mir entgangen. Ich habe es in meinem privaten Kalender bzw. auf meinem privaten Handy. Ich kann nicht sagen, ob der Beschwerdeführer die Aufzeichnungen am Handy kontrolliert hat, es gab aber ohnedies fixe Öffnungszeiten und da mich der Beschwerdeführer selbst ablöst, besteht ohnedies keine Möglichkeit zu unrichtigen Angaben. Die einzige Möglichkeit eines Betruges meinerseits wäre, dass ich später aufsperrte oder früher nach Hause gehe. Das ist aber nicht vorgekommen. Wenn ich freie Tage gebraucht habe, oder sonstige Termine habe, ist es beim Beschwerdeführer noch nie ein Problem gewesen. Es war immer der Beschwerdeführer, der mich abgelöst hat, oder Frau Z..

Springer von anderen Filialen sind mir nicht erinnerlich.

Wer in meiner Urlaubszeit meine Vertretung war, ist mir nicht bekannt. Ich gehe davon aus, dass es der Beschwerdeführer oder Frau Z. waren, weiß es aber nicht genau.

Ich kann mich an einen Besuch des Arbeitsmediziners erinnern. Damals wurde nur die Stolpergefahr durch ein Kabel gerügt, was mittlerweile behoben wurde. Ich habe gesagt, dass ich und ein Kollege da sind, damit habe ich den Beschwerdeführer bzw. Frau Z. gemeint.

Ich kann mich jetzt nicht mehr erinnern, was ich bei den Kontrollen des Arbeitsinspektorates bezüglich Dienstnehmer genau gesagt habe. Wenn ich dort Angaben gemacht habe, hat es mich, den Beschwerdeführer oder Frau Z. betroffen. Ich war immer ausschließlich in der Filiale A. beschäftigt.

Es war nie jemand gleichzeitig mit mir im Dienst. Der Beschwerdeführer hat mich von Anfang an angewiesen, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Es gibt im Geschäft keine gefährlichen Tätigkeiten. Wenn ich Erste Hilfe brauche, würde ich in schweren Fällen die Rettung anrufen. Wahrscheinlich könnte der Beschwerdeführer innerhalb von 20 Minuten von seinem Arbeitsplatz E.-platz zu mir in die Filiale kommen. Es gibt keine gefährlichen Tätigkeiten, ich habe auch nichts zu schleppen. Ich habe 1997 den Führerschein gemacht und auch eine Erste-Hilfe-Ausbildung gemacht.“

Der zeugenschaftlich einvernommene Meldungsleger machte folgende Aussage:

„Ich habe die Arbeitsstätte des Beschwerdeführers A. insgesamt drei Mal kontrolliert.

Die erste Kontrolle war am 29.01.2015. Es war eine normale Routinekontrolle. Es gab daraufhin das erste Aufforderungsschreiben. Ich habe mit Herrn N. gesprochen. Dieser war alleine in der Filiale. Laut seiner Auskunft am 29.01.2015 sollen in der Filiale zwei männliche und ein weiblicher Arbeitnehmer beschäftigt sein. Ich habe nur gefragt, wie viele Mitarbeiter es gibt. Um wen es sich dabei handelt, habe ich nicht gefragt. Aufgrund der ersten Kontrolle gab es dann ein Schreiben per E-Mail an den Beschwerdeführer, es wurde ihm eine Frist zur Antwort bis 12.05.2015 gesetzt. Es kam keine Antwort. Daraufhin wurde eine weitere Frist bis 25.08.2015 eingeräumt. Es erfolgte wieder keine Reaktion darauf. Daraufhin ist es bei uns so üblich, dass wir einen „Akt“ bekommen, das heißt wir müssen noch einmal kontrollieren. Ich war dann am 12.11.2015 nochmals dort und habe wieder mit Herrn N. gesprochen.

Die Mängel, die grundsätzlich beanstandet worden waren, waren nicht erledigt.

Herr N. hat auch bei dieser Kontrolle angegeben, dass sich bei der Mitarbeiteranzahl nichts geändert hätte. Normalerweise ist es so üblich, dass daraufhin sofort die Strafanzeige folgt. Wir haben aber nochmals ein Überprüfungsergebnis per E-Mail geschickt, dies mit der entsprechenden Strafandrohung. Es wurde eine Frist bis 01.03.2016 für die Rückantwort gesetzt. In der Zwischenzeit gab es einen E-Mail-Verkehr mit der Firma „N.“. Am 12.11. gab es ein E-Mail des Beschwerdeführers. Er gab dazu an, das erste Schreiben nicht erhalten zu haben, und dass er die Aufregung und die Strafandrohung nicht verstehe. Er erwarte einen behördlichen eingeschriebenen Brief und nicht eine E-Mail. In der Folge erhielten wir das Mail von Frau Z. vom 03.12.2015. Ich habe dann am 13.04.2016 die Arbeitsstätte neuerlich besucht, da es nach dem 03.12.2015 keine weiteren

Rückmeldungen gegeben hatte. Bei diesem Besuch war ein Teil der Mängel bereits behoben. Es blieben nur noch die beiden angezeigten Mängel sowie die fehlende Evaluierung der psychischen Belastung übrig. Bei der dritten Kontrolle war wieder Herr N. über. Im Protokoll der Sicherheitsfachkraft und der Arbeitsmedizinerin, die bei der Begehung vorlagen, sind zwei Dienstnehmer(Innen) angeführt. Aus dem Protokoll der Begehung der Sicherheitsfachkraft geht hervor, dass der Beschwerdeführer selbst anwesend war. Ich habe dann mit Herrn N. darüber gesprochen, warum nunmehr lediglich zwei Arbeitnehmer angeführt sind, er sagte, er wisse das jetzt auch nicht, möglicherweise hätte er den Chef selbst dazu gezählt. Bei diesem Besuch sagte ich Herrn N., dass ich jetzt eine Strafanzeige einleiten muss.

Herr N. hat mir am Handy das Sicherheitsfachkraftprotokoll gezeigt. Arbeitszeitaufzeichnungen konnten nicht eingesehen werden.“

IV. Aufgrund des Akteninhaltes und des durchgeführten Ermittlungsverfahrens steht folgender Sachverhalt fest:

Der Beschwerdeführer ist seit 19.11.2013 Inhaber des Unternehmens N. e.U. Unternehmensgegenstand ist der Verkauf von elektrischen Zigaretten; es werden in Österreich an sieben Standorten ca. 18 bis 19 Mitarbeiter beschäftigt. In der Arbeitsstätte in Wien, A. wird seit dem Jahr 2014 der Mitarbeiter Herr G. N. regelmäßig beschäftigt. Der Beschwerdeführer selbst bzw. seine Lebensgefährtin sind regelmäßig während der Mittagspausen von Herrn N. bzw. an Samstagen in der gegenständlichen Arbeitsstätte tätig, gelegentlich helfen andere Personen als Urlaubsvertretung aus.

Dass regelmäßig gleichzeitig mit Herrn N. ein weiterer Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte A. beschäftigt wurde, konnte nicht festgestellt werden.

Es wurde bis dato keine in der Arbeitsstätte beschäftigte Person nachweislich für die Erste-Hilfe-Leistung ausgebildet.

V. Die getroffenen Feststellungen ergeben sich aus dem unbedenklichen und unbestrittenen Akteninhalt sowie den Angaben des Beschwerdeführers und der im Zuge der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen. Dass lediglich Herr N. in der Arbeitsstätte regelmäßig beschäftigt wird, wurde vom Beschwerdeführer selbst sowie auch von Herrn N. angegeben und stimmt im Übrigen auch mit der Aussage des zeugenschaftlich einvernommenen Meldungslegers insofern überein, als dieser

angab, bei allen drei Besuchen der Arbeitsstätte jeweils nur Herrn N. angetroffen zu haben. Die Feststellung, dass in der Arbeitsstätte zwei Arbeitnehmer beschäftigt würden, sei aufgrund der Aussage von Herrn N. getroffen worden. Dass es in diesem Zusammenhang insoweit zu einem Missverständnis gekommen sein könnte, als Herr N. den Beschwerdeführer selbst bzw. dessen Lebensgefährtin dem Arbeitsinspektorat gegenüber als weitere in der Arbeitsstätte beschäftigte Personen genannt hat, erscheint nachvollziehbar. Konkrete Hinweise darauf, dass regelmäßig ein weiterer Arbeitnehmer gleichzeitig mit Herrn N. in der Arbeitsstätte beschäftigt wurde, haben sich im Verfahren nicht ergeben.

VI. maßgebliche Rechtsvorschriften:

§ 40 Abs. 1 AStV lautet samt Überschrift:

Erst-Helfer/innen

§ 40. (1) Es ist dafür zu sorgen, dass mindestens folgende Personenzahl nachweislich für die Erste Hilfe Leistung ausgebildet ist (Erst-Helfer/innen):

1. Bei bis zu 19 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine Person; bei 20 bis 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen zwei Personen; bei je 10 weiteren regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine zusätzliche Person;

2. abweichend von Z 1 in Büros oder in Arbeitsstätten, in denen die Unfallgefahren mit Büros vergleichbar sind: Bei bis zu 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine Person; bei 30 bis 49 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen zwei Personen; bei je 20 weiteren regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine zusätzliche Person.

Gemäß § 130 Abs 1 Z. 15 begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten oder Baustellen einschließlich der Sozial- und Sanitäreinrichtungen verletzt.

VII. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Verwaltungsübertretung bildet.

Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens kann nicht mit der für eine Bestrafung erforderlichen Sicherheit festgestellt werden, dass in der gegenständlichen Arbeitsstätte zur Tatzeit regelmäßig mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig beschäftigt wurden. Selbst im Falle einer regelmäßigen Ablöse des Arbeitnehmers durch einen anderen Arbeitnehmer (und nicht wie gegenständlich durch den Arbeitgeber selbst) kann von einer gleichzeitigen Beschäftigung nicht gesprochen werden, da die Tätigkeit des abgelösten Arbeitnehmers mit der Arbeitsaufnahme seines Vertreters endet.

Tatbestandsvoraussetzung der im § 40 AStV normierten Obliegenheit des Arbeitgebers ist demgegenüber, dass in einer Arbeitsstätte mehrere Arbeitnehmer regelmäßig gleichzeitig beschäftigt werden.

Im vorliegenden Fall war im Zweifel zugunsten des Beschwerdeführers davon auszugehen, dass diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, weshalb für ihn auch keine gesetzliche Verpflichtung bestand, in Bezug auf die gegenständliche Arbeitsstätte eine Person nachweislich für die Erste-Hilfe-Leistung ausbilden zu lassen.

Das angefochtene Straferkenntnis war daher zu beheben und das Verfahren spruchgemäß einzustellen.

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Zwar ist zur Auslegung des § 40 AStV keine höchstgerichtliche Judikatur ersichtlich, doch ergibt sich die vorgenommene rechtliche Beurteilung bereits aus dem eindeutigen Gesetzeswortlaut.

Die Voraussetzungen für die Erhebung einer außerordentlichen Revision fehlen, wenn sich das VwGH auf einen klaren Gesetzeswortlaut stützen kann. Ist somit die Rechtslage nach den in Betracht kommenden Normen klar und eindeutig, dann liegt keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG vor, und zwar selbst dann, wenn zu einer der anzuwendenden Normen noch keine Rechtsprechung des VwGH ergangen wäre (u.a. VwGH 24.05.2016, Ra 2016/05/0035, mwN).

B e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs

Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabegebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt für Gebühren, Verkehrsteuern und Glücksspiel zu entrichten. Ein diesbezüglicher Beleg ist der Eingabe anzuschließen.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. Al-Hachich