OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-304096/7/BL/Rd

Datum:
Linz, 10. März 2026

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des Arbeitsinspektorates A__, gegen den Bescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 17.11.2025, GZ: LINZ/925010010173/25, betreffend Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens wegen einer Verwaltungsübertretung nach dem Arbeitszeitgesetz (Beschuldigter: B__, vertreten durch C__)

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben und der Spruch des angefochtenen Bescheides insofern abgeändert, als dieser wie folgt zu lauten hat:
„Herr B__ hat als Gewerbetreibender am Standort D-Weg, sohin Arbeitgeber im Sinne des Arbeitszeitgesetzes am 09.04.2025 (Kontrolltag) in der oben angeführten Betriebsstätte keine ordnungsgemäßen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden der 18-jährigen Arbeitnehmerin F__, geb. tt.mm.jjjj, im Zeitraum von 18.11.2024 bis 14.02.2025, in der betreffenden Betriebsstätte geführt, obwohl er als Arbeitgeber gemäß § 26 Abs. 1 AZG dazu verpflichtet gewesen wäre solche Aufzeichnungen – zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten – in dieser Betriebsstätte zu führen.
Herr B__ hat somit gegen die Aufzeichnungspflichten des § 26 Abs. 1 AZG verstoßen und sich gemäß § 28 Abs. 2 Z 7 AZG strafbar gemacht.

Herr B__ hat folgende Verwaltungsvorschriften verletzt:
§ 26 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 2 Z 7 Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969 idF BGBl. I Nr. 53/2018.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Herrn B__ gemäß § 28 Abs. 2 Z 7 AZG eine Geldstrafe von 100 Euro und für den Fall der

Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 18 Stunden verhängt.“

II. Es entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision zulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Bescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 17.11.2025, GZ: LINZ/925010010173/25, wurde von der Fortführung des Verwaltungsstrafverfahrens gegen den Beschuldigten B__, D-Weg, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 26 Abs. 1 iVm § 28 Abs. 2 Z 7 AZG abgesehen und gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG die Einstellung verfügt.

Zuvor wurde dem Beschuldigten im behördlichen Verfahren folgende Verwaltungsübertretung zur Last gelegt:

„Datum/Zeit: 09.04.2025, 10:00 Uhr
Ort: D-Weg
Sie haben als Gewerbetreibender im Standort D-Weg, sohin Arbeitgeber im Sinne des Arbeitszeitgesetzes am 09.04.2025 in der oa. Betriebsstätte keine ordnungsgemäßen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden der, zumindest bis zum 14.02.2025 in der betreffenden Betriebsstätte beschäftigten – über 18-jährigen – Arbeitnehmerin F__, geb. tt.mm.jjjj geführt, obwohl Sie als Arbeitgeber gem. § 26 Abs. 1 AZG dazu verpflichtet gewesen wäre solche Aufzeichnungen – zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten – in dieser Betriebsstätte zu führen.
Sie haben somit gegen die Aufzeichnungspflichten des § 26 Abs. 1 AZG verstoßen und sich gem. § 28 Abs. 2 Z 7 AZG strafbar gemacht.“

Begründend wurde hierzu nach Zitierung der Stellungnahme des Arbeitsinspektorates A__ (und der darin festgehaltenen Aufzählung der Fachliteratur und Judikatur des OLG Wien vom 30.07.2018, 7 Ra 46/18p; OGH 28.11.2018, ObA 103/18i sowie der Entscheidung des Verwaltungsgerichts Wien vom 05.01.2022, VGW-042/093/5070/2021) sowie nach Zitierung der §§ 1 Abs. 1 AZG, 26 Abs. 1 AZG sowie § 26 Abs. 6 AZG und der Entscheidung des VwGH vom 11.04.2000, 99/11/383, ausgeführt, dass nach der einschlägigen Bestimmung die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden in der Betriebsstätte zu führen sind. Begrifflich bedeute Aufzeichnungen „führen“ diese schriftlich festzuhalten. Festhalten meint ua. etwas greifen, feststellen (sh. Duden) und verlange ein aktives Handeln. Die Pflicht zum „Führen“ von Aufzeichnungen in der Betriebsstätte würde somit begriffslogisch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen. Selbst die Strafbestimmung des § 28 AZG würde zwischen „Führen“ und „Aufbewahrungspflichten“ unterscheiden. Des Weiteren würde sich gemäß § 28 Abs. 2 Z 7 AZG strafbar machen und sei mit einer Geldstrafe zu bestrafen, wer als Arbeitnehmer*in keine Aufzeichnungen iSd § 26 AZG führt. Eine Ausdehnung des Tatvorwurfes mit dem Inhalt „nicht geführt hat“ sei nach dem eindeutigen Wortlaut dieser Bestimmung nicht zulässig. Es sei daher § 26 Abs. 1 AZG idZ so auszulegen, dass Aufzeichnungen nur für jene Arbeitnehmer*innen zu führen sind, welche

beschäftigt sind und wo (Betriebsstätte) diese Aufzeichnungen bereitgehalten werden müssen. Etwaige Aufbewahrungsfristen für nicht mehr beschäftigte Arbeitnehmer*innen lasse sich aus dieser Bestimmung – anders in § 17b AZG (hier 24 Monate) – nicht ableiten und könne iZm § 26 Abs. 1 AZG auch nicht aus allgemeinen Verfahrensbestimmungen (zB. § 31 Abs. 1 VStG) hergeleitet werden. Nach den eindeutigen Bestimmungen – § 26 Abs. 1 sowie § 28 Abs. 2 Z 7 AZG – seien Aufzeichnungen in der Betriebsstätte nur für jene Arbeitnehmer*innen zu führen, welche im Zeitpunkt der Kontrolle (noch) beschäftigt sind.
Der Beschuldigte sei im vorliegenden Fall somit gemäß § 26 Abs. 1 AZG nicht dazu verpflichtet gewesen, Aufzeichnungen in der Betriebsstätte zu führen und würde hinsichtlich der vorgeworfenen Tathandlungen keine Verwaltungsübertretung vorliegen und sei somit das Verfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG einzustellen gewesen. Der Vollständigkeit halber sei noch angemerkt worden, dass eine Kontrolle der Arbeitszeit von bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer*innen – entgegen den Ausführungen des Arbeitsinspektorates – nicht unmöglich sei. Diesbezüglich wurden von der belangten Behörde noch die §§ 8 Abs. 1 iVm 3 ArbIG sowie § 26 Abs. 8 AZG angeführt und dargelegt, dass die Pflichten des § 8 Abs. 1 iVm Abs. 3 ArbIG bzw. § 26 Abs. 8 AZG betreffen und somit – anders als § 26 Abs. 1 AZG – auch Aufzeichnungen hinsichtlich bereits beendeter Arbeitsverhältnisse. Zur Dauer der idZ notwendigen Aufbewahrungsfrist wurde ausgeführt, dass Arbeitszeitaufzeichnungen zumindest so lange aufzubewahren sind, bis für darin allenfalls ersichtliche Übertretungen die Verfolgungsverjährung eingetreten ist, also für mindestens ein Jahr (§ 31 Abs. 1 VStG). Dem Beschuldigten sei im konkreten Verwaltungsstrafverfahren jedoch kein Verstoß gegen Übermittlungs-, Auskunfts- bzw. Aufbewahrungspflichten zur Last gelegt worden.

I.2. Dagegen wurde vom Arbeitsinspektorat A__ fristgerecht Beschwerde erhoben und die Aufhebung des Einstellungsbescheides und eine Bestrafung in Höhe von 1.000 Euro wegen Übertretung des Arbeitszeitgesetzes beantragt. Begründend wurde hierzu vorgebracht, dass die Ansicht der belangten Behörde, wonach die für nicht mehr beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitaufzeichnungen nach deren Ausscheiden aus dem Betrieb nicht mehr aufbewahrt werden müssen, als verfehlt erscheine und nicht nachvollziehbar sei. Es sei zwar richtig, dass das AZG keine Aufbewahrungsfrist für die allgemeinen Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 26 AZG enthalte, das könne selbstverständlich nicht bedeuten, dass sie gar nicht aufbewahrt werden müssen, denn sonst würden sowohl das Einsichtsrecht des Arbeitsinspektors als auch das Recht der Arbeitnehmer, eine Übermittlung zu verlangen, verunmöglicht werden. Es werde daher allgemein davon ausgegangen, dass Arbeitszeitaufzeichnungen zumindest so lange aufzubewahren seien, bis für darin allenfalls ersichtliche Übertretungen die Verfolgungsverjährung eingetreten sei, also für mindestens ein Jahr (§ 31 Abs. 1 VStG). Dies werde in der Fachliteratur (*Gasteiger/Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz, § 26 Rz 17; *Schrank*, Arbeitszeit, § 17b Rz 2; *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG, § 26 Rz 8; *Binder/Brunner/Szymanski*, AZG, § 26 Rz 12) einhellig so gesehen. Auch habe das

OLG Wien in seiner Entscheidung vom 30.07.2018, 7 Ra 46/18p (zitiert in der Entscheidung des OGH vom 28.11.2018, 9 ObA 103/18i) ausgesprochen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Arbeitszeitaufzeichnungen mindestens ein Jahr lang aufbewahren müssen.
Leider sei keine Rechtsprechung ersichtlich, aus der sich eindeutig ergeben würde, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen auch noch nach dem Ende des Dienstverhältnisses aufbewahrt werden müssen. Warum diese Aufbewahrungsverpflichtung mit Ende des Dienstverhältnisses enden solle, erscheine dennoch nicht nachvollziehbar. Es würde jedenfalls dem Zweck des Gesetzes widersprechen:
Die Arbeitsaufzeichnungen seien, wie sich aus § 26 Abs. 6 AZG eindeutig ergibt, - nicht nur, aber auch – für die Arbeitsinspektion zu führen, damit sie die Arbeitszeiten kontrollieren könne. Auch wenn eine Arbeitnehmerin nicht mehr beschäftigt werde, seien ihre Arbeitsaufzeichnungen dennoch weiterhin relevant, um feststellen zu können, ob die Arbeitszeiten während der Beschäftigung korrekt waren, also zumindest bis allfällige Übertretungen verjährt sind. Aus dem AZG lasse sich nicht ableiten, dass die Aufzeichnungen mit Ende des Dienstverhältnisses nicht mehr einsehbar sein müssen.

Die belangte Behörde gehe selbst davon aus, dass die in § 17b AZG ausdrücklich für Lenkeraufzeichnungen normierte spezielle Aufbewahrungsfrist von 24 Monaten auch für nicht mehr beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelte, obwohl auch in § 17b AZG nicht ausdrücklich stehe, dass die Unterlagen auch nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Betrieb weiterhin bis Fristende aufzubewahren seien. Somit sei nicht nachvollziehbar, wieso für die Aufbewahrung der normalen Arbeitszeitaufzeichnungen anderes gelten solle, wenn man mit der Literatur und der Rechtsprechung für sie von einer Aufbewahrungsfrist von einem Jahr ausgehe.

Zusammengefasst sei aus der Sicht des Arbeitsinspektorates jedenfalls davon auszugehen, dass Arbeitszeitaufzeichnungen mindestens ein Jahr lang aufbewahrt werden und einsehbar sein müssen, und zwar auch über ein allfälliges Ende des Dienstverhältnisses hinaus.

Weiters wurde den Ausführungen im angefochtenen Bescheid entgegengehalten, dass die zitierte Entscheidung des VwGH vom 17.03.1988, 88/08/0087, durch die Einführung von § 28 Abs. 8 AZG überholt sei (so ausdrücklich die Regierungsvorlage GP XXIII RV 141 zu BGBl. I Nr. 61/2007). Mit § 28 Abs. 8 AZG sei dem Umstand Rechnung getragen worden, dass in der Praxis durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit sehr wohl meist unmöglich oder unzumutbar werde (da es bei Fehlen von Arbeitszeitaufzeichnungen, wie auch der Gesetzgeber richtig erkannt habe, in der Regel gerade nicht möglich sei, die Arbeitszeiten zu kontrollieren, und gemäß der zitierten Entscheidung nur eine Strafe zu verhängen war, egal für wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Aufzeichnungen geführt wurden, kamen Arbeitgeberinnen

und Arbeitgeber, die sich einer Vielzahl von Verstößen gegen Arbeitszeitbestimmungen bewusst waren, deutlich günstiger davon, wenn sie erst gar keine Aufzeichnungen führten. Diesem Missstand sollte durch die Einführung von § 28 Abs. 8 AZG abgeholfen werden).
Der Verweis auf § 8 ArbIG sei schon deshalb verfehlt, weil § 8 ArbIG nur regle, in welche Unterlagen das Arbeitsinspektorat Einsicht nehmen darf, nicht aber, welche Unterlagen die Arbeitgeberin oder Arbeitgeber führen und aufbewahren müsse. Welche Unterlagen sie bzw. er führen oder aufbewahren muss, ergebe sich aus anderen Vorschriften (wie eben § 26 Abs. 1 AZG). Ebenso würde auch § 26 Abs. 8 AZG keine Verpflichtung enthalten, Arbeitsaufzeichnungen zu führen, sondern nur einen Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Übermittlung. Gemäß § 89 Z 1 ArbVG habe weiters der Betriebsrat ein Einsichtsrecht in „die Arbeitnehmer betreffende Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist“. Die Verpflichtung in der Betriebsstätte Arbeitsaufzeichnungen zu führen, sei in § 26 Abs. 1 AZG geregelt.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 09.12.2025 (eingelangt: 15.12.2025) zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Der rechtsfreundlich vertretene Beschuldigte wurde mit Schreiben des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich vom 18.12.2025, LVwG-304096/2/BL, am Verfahren beteiligt. In der Äußerung vom 15.01.2026 sprach sich der Beschuldigte gegen die Beschwerde des Arbeitsinspektorates A__ aus und verwies diesbezüglich auf die Ausführungen im Bescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz.

Ebenso wurde das Amt für Betrugsbekämpfung, Finanzpolizei E__, mit oa. Schreiben die Möglichkeit zur Äußerung eingeräumt. Dieses schloss sich den Ausführungen des Arbeitsinspektorates A__ an und beantragte die Bestätigung deren Begehrens. Zudem wurde auf den Strafantrag, die durchgeführten Niederschriften sowie die Beweismittel verwiesen.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 44 Abs. 3 Z 1 VwGVG abgesehen werden, da in der Beschwerde nur eine unrichtige rechtliche Beurteilung behauptet wird und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat. Zudem bedarf der vorliegende Sachverhalt keiner weiteren Klärung.

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt steht fest:

Am 09.04.2025 wurde gegen 10:00 Uhr von der Finanzpolizei E__ eine Kontrolle am Firmensitz der Firma B__ in D-Weg, durchgeführt.

Der Beschuldigte ist seit 2011 selbständig und führt ein Einzelunternehmen als Zusteller. Er holt dabei [...] bei der Firma L__ ab und verbringt diese zu den [...]. Seit 1,5 Jahren ist er für die Firma M__ tätig und er führt seit ca. 4 bis 5 Jahren [...]-transporte für die Firma F__ in Linz durch. Die Touren werden durch ihn selbst als auch von drei Mitarbeitern gefahren. Bei den Mitarbeitern handelt es sich um F__ (Teilzeit mit 15 Wochenstunden, Zeitraum: 18.11.2024 bis 14.02.2025), P__ (geringfügig, seit 31.01.2025) und Q__ (geringfügig, seit 02.01.2025; März 2024 bis Juni 2024 und September 2024 bis Dezember 2024 ohne SV-Anmeldung).

Für keinen seiner Mitarbeiter konnte er bei der Kontrolle Arbeitszeitaufzeichnungen vorlegen. Anlässlich der Kontrolle wurde eine Niederschrift – im Beisein des R__ (Nachbar des Beschuldigten) als Unterstützung bei der Übersetzung – verfasst. Darin gab der Beschuldigte ua an, dass er wisse, dass Arbeitszeitaufzeichnungen für die Mitarbeiter geführt werden müssen, er mache es aber nicht. Dies würde an seiner Schlampigkeit liegen, dass er es nicht gemacht habe bzw. mache. Vor Ort lagen keinerlei Arbeitszeitaufzeichnungen vor.

II.3. Beweiswürdigung:

Der soeben dargestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Behördenakt, insbesondere aus dem Strafantrag der Finanzpolizei E__, der eingeholten Dienstnehmerauskunft sowie der angefertigten Niederschrift vom 09.04.2025. Der Beschäftigungszeitraum der Arbeiterin F__ beläuft sich laut Dienstnehmerauskunft vom 18.11.2024 bis 14.02.2025. Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen für die Beschäftigten, insbesondere betreffend F__, wurde vom Beschuldigten nicht in Abrede gestellt.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Gemäß § 26 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969 idF BGBl. I Nr. 53/2018, hat der Arbeitgeber zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten.

Gemäß § 28 Abs. 2 Z 7 leg.cit. sind Arbeitgeber, die keine Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 7, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 führen, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der

Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1.815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1.815 Euro zu bestrafen.

III.2. Der Ansicht der belangten Behörde, wonach das gegen den Beschuldigten eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren betreffend F__ (diese war zum Kontrollzeitpunkt bereits seit 14.02.2025 nicht mehr im Unternehmen beschäftigt) gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG einzustellen war, da in § 26 Abs. 1 AZG keine Dauer der Aufbewahrungsfrist für Arbeitszeitaufzeichnungen normiert ist und in § 28 Abs. 2 Z 7 AZG das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen sanktioniert wird, kann sich das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht anschließen.

Der belangten Behörde ist zwar insoweit beizupflichten, dass weder in § 26 Abs. 1 AZG noch in § 28 Abs. 2 Z 7 AZG eine Aufbewahrungsfrist von Arbeitszeitaufzeichnungen dezidiert angeführt ist. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass die bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zu führen gewesenen Arbeitszeitaufzeichnungen der Arbeitnehmerin einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat bzw. des Amts für Betrugsbekämpfung nicht mehr zugänglich sein müssen.
Das Arbeitsinspektorat A__ verweist in dessen Stellungnahme denklogisch darauf, dass in Anlehnung an die einjährige Verfolgungsverjährungsfrist des § 31 Abs. 1 VStG eine Kontrolle der allgemeinen Arbeitszeitaufzeichnungen in einem Zeitraum von einem Jahr möglich sein muss, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter am Kontrolltag noch im Unternehmen beschäftigt ist oder nicht. Untermauert wurde diese Sichtweise auch durch Verweise auf die einschlägige Fachliteratur betreffend das Arbeitszeitgesetz (siehe dazu oben I.2.).
Im weiteren Sinne unterliegen Unterlagen der Personalverrechnung und Arbeitszeitbelege aus Sicht der Personalverrechnung strengen Aufbewahrungspflichten, die sich eben aus dem Arbeitszeitgesetz, dem Unternehmensgesetzbuch und der Bundesabgabenordnung ergeben. Als Aufbewahrungsdauer für Arbeitszeitaufzeichnungen wird von der WKO (als Interessensvertretung von Unternehmen) eine Dauer von mindestens 6 Monaten und aufgrund arbeitsrechtlicher Verjährungsfristen für Ansprüche oft eine längere Aufbewahrung (bis zu 3 Jahre) empfohlen, um bei Streitigkeiten (zB. Überstunden) abgesichert zu sein.
Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich sind somit das Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen als auch die zu Beweiszwecken dazugehörige Aufbewahrung über einen Zeitraum von (zumindest) einem Jahr – in Anlehnung an § 31 Abs. 1 VStG – als Einheit zu betrachten, mit der daraus resultierenden Konsequenz, dass diese Aufzeichnungen auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses aufzubewahren und den jeweiligen Kontrollorganen auf deren Verlangen hin vorzulegen sind.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich schließt sich daher der Argumentation des Arbeitsinspektorates A__ vollinhaltlich an, wonach die vom Arbeitgeber zu führende Arbeitszeitaufzeichnungen von Arbeitnehmern dem Arbeitsinspektorat

bei der Kontrolle vorzulegen sind, auch wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitig nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist. Überdies ist auch noch anzumerken, dass der Austritt der Arbeitnehmerin F__ am 14.02.2025 und der Kontrolltag am 09.04.2025 noch innerhalb von sechs Monaten lag.

Der von der belangten Behörde angeführte Einstellungsgrund des § 45 Abs. 1 Z 1 VStG lag aufgrund der obigen Ausführungen nicht vor, weshalb der Beschwerde des Arbeitsinspektorates A__ Folge zu geben war.

III.3. Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 26 Abs. 1 AZG iVm § 28 Abs. 2 Z 7 AZG durch den Beschuldigten erfüllt ist.

Es besteht kein Zweifel daran, dass am 09.04.2025 (Kontrollzeitpunkt) der Beschuldigte als Arbeitgeber am Standort D-Weg, sohin in der angeführten Betriebsstätte keine ordnungsgemäßen Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden betreffend die über 18-jährige Arbeitnehmerin F__, geb. tt.mm.jjjj, im Zeitraum von 18.11.2024 bis 14.02.2025, geführt hat, obwohl er als Arbeitgeber gemäß § 26 Abs. 1 AZG dazu verpflichtet gewesen wäre, zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen, wobei der Beginn und die Dauer eines Durchrechnungszeitraumes festzuhalten sind. Der objektive Tatbestand wurde im Übrigen vom Beschuldigten anlässlich seiner ihm eingeräumten Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme nicht in Abrede gestellt.

Gründe zur Glaubhaftmachung von mangelndem Verschulden wurden vom Beschuldigten zu keinem Zeitpunkt des Verwaltungsstrafverfahrens behauptet bzw. dargelegt. Hierzu ist auszuführen, dass die dem Beschuldigten angelastete Tat ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG darstellt, zu dessen Strafbarkeit, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, Fahrlässigkeit genügt. Fahrlässigkeit ist nach der zitierten Gesetzesstelle 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 machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft.
Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringung von Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus. Vom Beschuldigten wurden keine Ausführungen dargebracht, die ihn von einem schuldhaften Verhalten befreien würden. Der Beschuldigte erfüllt daher auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung.

III.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Gemäß Abs. 2 dieser Bestimmung sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) 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 §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist. § 19 Abs. 1 VStG enthält somit jene objektiven Kriterien, die Grundlage für jede Strafbemessung sind. Darüber hinaus normiert Abs. 2 für das ordentliche Verfahren eine Reihe weiterer subjektiver Umstände.

Der Schutzzweck der Einhaltung der Bestimmungen des AZG hinsichtlich der Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen über geleistete Arbeitsstunden ist unter anderem darin begründet, dass jederzeit durch Kontrollorgane festgestellt werden kann, ob eine Arbeitszeitverletzung vorliegt oder nicht bzw. ob eine solche in der Vergangenheit vorgelegen ist.

Die vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nunmehr festgesetzte Geldstrafe von 100 Euro erscheint im Hinblick auf den in § 28 Abs. 2 Z 7 normierten Strafrahmen von 72 Euro bis 1.815 Euro tat- und schuldangemessen und geeignet, den Beschuldigten künftighin zur Einhaltung der Bestimmungen betreffend das Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen und deren Aufbewahrung zu bewegen. Die vom beschwerdeführenden Arbeitsinspektorat A__ beantragte Strafhöhe von 1.000 Euro, erscheint hingegen aufgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit des Beschuldigten – diese wurde vom erkennenden Verwaltungsgericht bei der nunmehrigen Strafbemessung als strafmildernd berücksichtigt – jedoch überschießend und würde den gesetzlichen Strafrahmen zu 67 % ausschöpfen. Überdies wurde vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mangels Angaben des Beschuldigten von durchschnittlichen persönlichen Verhältnissen des Beschuldigten ausgegangen. Die Begleichung der nunmehr verhängten Geldstrafe von 100 Euro durch den Beschuldigten wird ohne unzumutbare Beeinträchtigung seiner Lebensführung und allfälliger Sorgepflichten möglich sein.

Aus den obigen Ausführungen zum Unrechtsgehalt der Tat und zum Verschulden ergibt sich, dass kein Anwendungsfall nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegt: Weder ist die Bedeutung des geschützten Rechtsgutes (Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit der Arbeitszeit) noch das Verschulden des Beschuldigten als gering zu werten, da dieser das typisierte Unrecht der Verwaltungsübertretung erfüllt hat, zumal er gar keine Aufzeichnungen geführt hat. Es lagen aber auch die Voraussetzungen für die Anwendung des § 20 VStG nicht vor.

III.5. Ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren war nicht vorzuschreiben, da § 52 Abs. 1 VwGVG für diesen Fall voraussetzt, dass ein Straferkenntnis durch Erkenntnis des Verwaltungsgerichts bestätigt wurde, was gegenständlich nicht der Fall ist (vgl. VwGH 30.06.2015, Ra 2014/17/0034).

IV. Zulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist zulässig, da die Frage wie lange Arbeitszeitaufzeichnungen von ausgeschiedenen Arbeitnehmern vom Arbeitgeber aufzubewahren sind und eine dezidierte Dauer der Aufbewahrungsfrist im Arbeitszeitgesetz nicht normiert ist, somit einer Auslegung bedarf und soweit ersichtlich keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vorliegt. Daher liegt gegenständlich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer ordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 340 Euro zu entrichten, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. 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.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe für das Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.
Ein Antrag auf Verfahrenshilfe ist innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Verfahrenshilfe für das Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.
Ein Antrag auf Verfahrenshilfe ist innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich einzubringen.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Lang