

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

22.02.2013

Geschäftszahl

2011/02/0165

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Gall und die Hofräte Dr. Riedinger und Dr. Beck als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Farcas, über die Beschwerde des V. in M., vertreten durch Dr. Christine Wolf, Rechtsanwalt in 1050 Wien, Bräuhausgasse 63/7-8, gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Wien vom 22. März 2011, Zl. MA 63-9131/09, betreffend Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen gemäß § 31 Abs. 2 KJBG, zu Recht erkannt:

Spruch**Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.**

Die beschwerdeführende Partei hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den 2. Bezirk, vom 23. September 2009 wurde dem Beschwerdeführer gemäß § 31 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987, auf Dauer die Beschäftigung von Jugendlichen verboten.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Berufung.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 22. März 2011 wurde der erstinstanzliche Bescheid gemäß § 66 Abs. 4 AVG "bestätigt".

In der Begründung dieses Bescheides wird u.a. ausgeführt, der Beschwerdeführer habe Stundenzettel betreffend die Lehrlinge H. D. und B. Sch. vorgelegt. Aus diesen Stundenzetteln ergebe sich - in Übereinstimmung mit den Angaben von H. D. bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien und von B. Sch. vor der Behörde erster Instanz sowie bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien -, dass an den im erstinstanzlichen Bescheid beispielhaft ausgeführten Tagen die tägliche Arbeitszeit bei den Jugendlichen überschritten bzw. die Regelungen betreffend einen arbeitsfreien Sonntag nicht eingehalten worden seien.

Der Beschwerdeführer habe wiederholt über einen längeren Zeitraum, beinahe schon systematisch, diese Schutzbestimmungen missachtet. Es sei Sache des Dienstgebers, entsprechende organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Gästefrequenz auch ohne die gesetzwidrige Beschäftigung von Jugendlichen zu bewältigen. Es gehe nicht an, das durch das KJBG geschützte Rechtsgut der Gesundheit der Jugendlichen den wirtschaftlichen Interessen eines Arbeitgebers "hintanzustellen". Der Beschwerdeführer habe sich damit grober Pflichtverletzungen gegenüber bei ihm beschäftigten Jugendlichen schuldig gemacht. Dass diese Pflichtverletzungen nicht zu einer Bestrafung geführt hätten, sei nicht relevant, weil nur im Anwendungsbereich des § 31 Abs. 1 KJBG das Vorliegen rechtskräftiger Bestrafungen wegen Übertretungen des KJBG tatbestandsmäßig sei.

Sofern der Beschwerdeführer die Vernehmung von Zeugen im Zuge der Berufung beantragt habe, sei festzustellen, dass er es verabsäumt habe dazutun, zu welchen Tatsachen konkret die betreffenden Personen eine Aussage hätten machen können. Darüber hinaus ergäben sich die groben Pflichtverletzungen aus den vom Beschwerdeführer selbst vorgelegten Unterlagen.

Was die durch Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 20. April 2009 festgestellte Belästigung des B. Sch. durch den Beschwerdeführer betreffe, so sei im Rahmen des Berufungsverfahrens vom Beschwerdeführer ein Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 4. Mai 2010 vorgelegt worden, in dem

die erkennende Richterin zu einer anderen rechtlichen Beurteilung gekommen sei als die Gleichbehandlungskommission.

Allerdings sei daraus aus folgenden Gründen für den Beschwerdeführer nichts zu gewinnen:

Das Arbeits- und Sozialgericht sei nach der Einvernahme des B. Sch., des Beschwerdeführers sowie der Zeugen E. T., A. T., R. Z., H. F., R. M., M. D., J. H., J. L., I. S. und D. H. zu folgendem entscheidungswesentlichen Sachverhalt gekommen: B. Sch. sei vom 3. Oktober 2006 bis 6. Jänner 2007 beim Beschwerdeführer als Kochlehrling beschäftigt gewesen. In den ersten beiden Wochen des Lehrverhältnisses sei die Stimmung zwischen den Köchen und dem Lehrling gut gewesen, danach sei es des Öfteren zu verbalen Auseinandersetzungen gekommen, weil B. Sch. für bestimmte Dinge etwas länger gebraucht habe als andere Lehrlinge und öfter etwas vergessen habe (Aussage von B. Sch. und Zeugin A. T.).

Nach den Feststellungen im Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes vom 4. Mai 2010 habe bei diesen Auseinandersetzungen zwischen Köchen und Lehrlingen ein durchaus rauher Umgangston geherrscht, vor allem in Stresszeiten; es sei durchaus vorgekommen, dass ein Lehrling - so auch B. Sch. - als "Trottel" bezeichnet worden sei (Aussage der Zeugin A. T.). In der sechsten Woche des Lehrverhältnisses, als B. Sch. gerade breitbeinig vor einem auf dem Boden abgestellten Kübel gestanden sei, um darin etwas zu vermischen, habe sich der Beschwerdeführer von hinten genähert und habe scherzhaft andeuten wollen, dass er B. Sch. auf das Gesäß trete. In diesem Moment sei B. Sch. aber - für den Beschwerdeführer unvorhersehbar - in die Hocke gegangen, um den Kübel aufzuheben, sodass es zu einer - wenn auch ungewollten - Berührung der Fußspitze des Beschwerdeführers im Genitalbereich des B. Sch. gekommen sei. Dieses Vorgehen des Beschwerdeführers habe das Gericht als "misslungenen Scherz" gewertet.

Einmal sei - so im vorzitierten Urteil weiter - B. Sch. in einen Streit mit einem Koch verwickelt gewesen und er sei dann im Zuge einer Diskussion vom Beschwerdeführer mit einem Kartoffelstampfer in den Brustbereich geschlagen worden. Öfter habe der Beschwerdeführer den B. Sch. auch mit der flachen Hand auf den Rücken geschlagen, jedoch sei dies nur erfolgt, um B. Sch. "zu motivieren" und nicht in Misshandlungsabsicht. Als auffallend habe das Gericht gewertet, dass die Lebensgefährtin des Beschwerdeführers (Zeugin A. T.) sowie die Zeugen R. M. und I. S. angegeben hätten, es sei bei Stress sehr wohl lauter in der Küche zugegangen und es seien auch Beschimpfungen gefallen. Es sei daher dem Gericht sehr gut nachvollziehbar erschienen, dass zwecks Motivation und um das Arbeitstempo zu steigern, auch Schläge mit der flachen Hand auf den Rücken "passiert" seien und im Zuge eines Streites mit B. Sch. mit einem Küchenwerkzeug auf die Brust (des B. Sch.) geschlagen worden sei.

Es zeuge nach Ansicht der belangten Behörde nicht von einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein gegenüber Jugendlichen, wenn diese beschimpft und durch Schläge, auch wenn diese keine Misshandlungen darstellten, wie Vieh zur Arbeit angetrieben würden sowie Objekt von Scherzen seien. Der im Betrieb des Beschwerdeführers gepflogene Umgang sei jedenfalls nicht geeignet, die sittliche Entwicklung der Jugendlichen positiv zu fördern. Auch hier sei festzustellen, dass der Beschwerdeführer die Vernehmung von Zeugen beantragt habe, er es jedoch verabsäumt habe darzutun, zu welchen Tatsachen konkret die betreffenden Personen eine Aussage hätten machen können.

Damit lägen auch Tatsachen vor, die den Beschwerdeführer für die Beschäftigung von Jugendlichen in sittlicher Beziehung ungeeignet erscheinen ließen.

Was die Dauer der Untersagung anlange, sei festzustellen, dass der Beschwerdeführer auch noch in seiner Berufung hinsichtlich der durch Vorlage von Unterlagen durch ihn selbst erwiesenen Überschreitung der arbeitszeitlichen Regelungen bei Jugendlichen mangelndes Problembewusstsein erkennen lasse, meine er doch offensichtlich, dass diese Überschreitungen in touristischen Gebieten eben möglich, geringfügig gewesen und ohnedies ausgeglichen worden seien. Auch der in seinem Betrieb herrschende Umgangston und die Umgangsformen gegenüber Jugendlichen seien dem Beschwerdeführer bekannt gewesen und seien von ihm unterstützt und geduldet worden. Offensichtlich sei sich der Beschwerdeführer nicht bewusst, dass dieses Klima der sittlichen Entwicklung von Jugendlichen hinderlich sei. Mit einer Änderung der Sinnesart in absehbarer Zeit sei daher nicht zu rechnen. Damit komme eine Untersagung auf Dauer in Betracht.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragte.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

In der Beschwerde wird u.a. eingewendet, es sei kein mängelfreier Sachverhalt ermittelt und auch das rechtliche Gehör verweigert worden. Der angefochtene Bescheid stütze sich lediglich auf Feststellungen, die vom Lehrling B. Sch. getätigt worden seien. Die belangte Behörde verabsäume es festzustellen, dass dieser Lehrling lediglich drei Monate beschäftigt gewesen sei. Aufgrund dieser Tatsache könne keinesfalls der Schluss gezogen werden, dass der Beschwerdeführer sich nicht um seine Lehrlinge kümmere und der sittlichen Entwicklung von Jugendlichen hinderlich sei.

Mit diesem Vorbringen entfernt sich die Beschwerde von den Feststellungen der belangten Behörde, wonach sich die Überschreitungen der zulässigen Arbeitszeit bzw. der Nichteinhaltung der erforderlichen Ruhezeiten bezüglich der Lehrlinge H. D. und B. Sch. auf die vom Beschwerdeführer selbst vorgelegten Beweismittel (Stundenzettel) und auf einen Zeitraum vom Februar bis Dezember 2006 stützen. Auch hinsichtlich der sonstigen Vorfälle beruhen die Feststellungen nicht ausschließlich auf Aussagen des Lehrlings B. Sch., sondern auf Aussagen verschiedener Zeugen, die vor dem Arbeits- und Sozialgericht über den Umgangston und die Umgangsformen (insbesondere in Stresszeiten) im Betrieb des Beschwerdeführers aussagten. Überdies übernahm die belangte Behörde aus dem vom Beschwerdeführer selbst vorgelegten Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes die Feststellung, dass B. Sch. vom Oktober 2006 bis Anfang Jänner 2007 beim Beschwerdeführer beschäftigt gewesen sei. Es trifft daher auch nicht zu, dass es an einer entsprechenden Feststellung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit B. Sch. fehle. Weshalb aus den von der belangten Behörde herangezogenen Ermittlungsergebnissen nicht der Schluss gezogen werden könne, dass sich der Beschwerdeführer nicht (oder nicht in ausreichendem Ausmaß) um seine Lehrlinge kümmere und dass auch die im Betrieb des Beschwerdeführers vorhanden gewesene Arbeitsatmosphäre der sittlichen Entwicklung von Jugendlichen entgegenstehe, vermag die Beschwerde nicht einsichtig darzulegen.

In der Beschwerde wird ferner gerügt, es hätte die belangte Behörde über den Antrag des Beschwerdeführers auf Akteneinsicht entscheiden müssen. Das bedeute, dass die belangte Behörde der Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers einen konkreten Termin zur Akteneinsicht hätte gewähren oder zumindest die Verständigung hätte ergehen müssen, dass jederzeit eine Einsichtnahme möglich sei und der Akt zur Verfügung stehe.

So wie es zur Gewährung der Akteneinsicht keines förmlichen Antrages der Partei bedarf, so ist hiezu nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes auch kein förmliches Tätigwerden der Behörde erforderlich, etwa in Form einer Mitteilung an die Partei, sie könne von diesem Recht zu einem bestimmten Termin Gebrauch machen. Vielmehr bleibt es den Parteien des Verfahrens unbenommen, im Rahmen der für den Parteienverkehr vorgesehenen behördenorganisatorischen Maßgaben in die ihre Sache betreffenden Akten Einsicht zu nehmen. Wenn die Partei dies nicht getan hat, kann dies nicht der Behörde angelastet werden (vgl. die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I, 2. Auflage, S. 390, unter E 23 zu § 17 AVG angeführte hg. Judikatur). Der gerügte Verfahrensmangel liegt daher nicht vor.

Überdies vermag die Beschwerde nicht einsichtig darzulegen, weshalb die belangte Behörde den Beschwerdeführer zu einer weiteren konkreten Stellungnahme hätte auffordern sollen, zumal sich die Sachverhaltsfeststellungen im Wesentlichen auf die vom Beschwerdeführer selbst vorgelegten Beweismittel sowie auf die schon im Zuge des erstinstanzlichen Verfahrens durchgeführten Ermittlungen, deren Ergebnisse auch dem Parteiengehör unterzogen wurden, stützen. Die Beschwerdebehauptung, dass die belangte Behörde die für die Beurteilung des Sachverhaltes notwendigen "Feststellungen" weder ermittelt, noch irgendwie erwähnt habe, trifft daher nicht zu.

Der Beschwerdeführer wendet darüber hinaus ein, die belangte Behörde habe auch seinen Beweisantrag auf Einvernahme der im Betrieb tätigen Zeugen "zum fraglichen Zeitpunkt" übergangen. Zum Beweis, dass die vom Zeugen B. Sch. "geltend gemachten Angaben" nicht den Tatsachen entsprächen, habe der Beschwerdeführer eine Unzahl von Zeugen namhaft gemacht. Die belangte Behörde habe es nicht der Mühe wert gefunden, auch nur einen einzigen dieser Zeugen zu befragen. Dies treffe auch auf die Tatsache zu, dass der Beschwerdeführer die nochmalige Einvernahme des Zeugen H. D. beantragt habe, weil dieser Zeuge mit ihm Kontakt aufgenommen habe und von einem Missverständnis bei der Behörde gesprochen habe. Auch diesen Beweisantrag habe die Behörde mit Stillschweigen übergangen. Es sei jedenfalls kein Sachverhalt ermittelt worden, der ein Verbot auf Dauer rechtfertige.

Mit diesem Vorbringen zeigt die Beschwerde weder konkret auf, welche Angaben des Zeugen B. Sch. durch die Aussage anderer Zeugen hätten widerlegt werden können, noch wird konkret dargelegt, welches "Missverständnis" der Zeuge H. D. hätte aufklären können. Außerdem übersieht der Beschwerdeführer, dass nach der nicht als unschlüssig zu erkennenden Auffassung der belangten Behörde sowohl die Aussage des Zeugen B. Sch. als auch jene des Zeugen H. D. durch weitere Beweise im Zuge des Verwaltungsverfahrens erhärtet und bestätigt wurden, wobei sich die belangte Behörde insbesondere auch auf die Aussage eines Teils der vom Beschwerdeführer namhaft gemachten Zeugen, welche diese vor dem Arbeits- und Sozialgericht tätigten, stützen konnte. Es fehlt daher an der Wesentlichkeit der geltend gemachten Verfahrensmängel. Weshalb der ermittelte Sachverhalt für die Verhängung eines dauernden Beschäftigungsverbotes nicht ausreichend sein sollte, wird von der Beschwerde in diesem Zusammenhang nicht näher dargelegt.

Ferner wird in der Beschwerde eingewendet, es sei bei der Beurteilung der Verhängung eines dauernden Beschäftigungsverbotes nur über einen kurzen Zeitraum abgesprochen worden und es wäre auch zu hinterfragen gewesen, seit wann der Beschwerdeführer Jugendliche beschäftigt habe, ob es dabei jemals mit ihm Probleme gegeben habe und ob Beanstandungen erfolgt seien oder Strafen verhängt worden seien. Insbesondere wäre im Sinne einer Prognose festzuhalten gewesen, dass der Beschwerdeführer nunmehr wiederum in seinem Betrieb Menschen beschäftige, die mit ihrem Dienstgeber vollkommen zufrieden seien und wo keine Gesetzesverletzungen vorkämen. Auch fehle eine Begründung zu der auf Dauer verhängten Maßnahme.

§ 31 KJBG lautet:

"(1) Dienstgebern und deren Bevollmächtigten, die wiederholt wegen Übertretungen nach § 30 bestraft wurden, kann die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des Arbeitsinspektorates oder der zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörde die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder dauernd untersagen.

(2) Außer in den im Abs. 1 bezeichneten Fällen kann die Bezirksverwaltungsbehörde, nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, Dienstgebern und deren Bevollmächtigten die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder dauernd verbieten, wenn sie sich grober Pflichtverletzungen gegen die bei ihnen beschäftigten Jugendlichen schuldig gemacht haben oder gegen sie Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung Jugendlicher ungeeignet erscheinen lassen."

Bei einer Maßnahme nach § 31 Abs. 2 KJBG handelt es sich um das Ergebnis einer "charakterlichen Beurteilung"; Voraussetzung für die Bejahung der Eignung in "sittlicher Beziehung" für die Beschäftigung von Jugendlichen ist ein diesbezügliches einwandfreies Verhalten und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein den Jugendlichen gegenüber (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Juni 2006, Zl. 2006/02/0130, m.w.N.).

Da sich die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Vorfälle immerhin über fast ein Jahr hingezogen haben, kann nicht von einem relativ kurzen Zeitraum - wie dies in der Beschwerde behauptet wird - gesprochen werden. Es ist auch für den Verwaltungsgerichtshof nicht zu ersehen, dass es sich bei den dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Überschreitungen der Arbeitszeit und der auch mehrfach erfolgten Beschäftigung eines Jugendlichen an aufeinander folgenden Sonntagen nur um "geringfügige Überschreitungen" - wie gleichfalls in der Beschwerde behauptet wird - gehandelt hätte. Die von der Behörde vorgenommene Beurteilung, dass es sich dabei um grobe Pflichtverletzungen über einen längeren Zeitraum gehandelt hat, begegnet daher keinen Bedenken.

Ferner führt der angefochtene Bescheid nicht nur konkrete Vorfälle an, die den Beschwerdeführer in sittlicher Beziehung als ungeeignet erscheinen lassen, sondern auch wiederholte Vorfälle betreffend die überlange Beschäftigung von Jugendlichen, die grobe Pflichtverletzungen nach dem KJBG darstellen. Daher waren diese Ereignisse geeignet, entsprechende Maßnahmen nach dem § 31 Abs. 2 KJBG gegen den Beschwerdeführer erforderlich zu machen. Es trifft auch nicht zu, dass die belangte Behörde nicht die Dauer des Beschäftigungsverbotes begründet hätte. Das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte mangelnde Problembewusstsein, das sich nicht zuletzt auch aus der verharmlosenden Darstellung der Ereignisse durch den Beschwerdeführer gegenüber der belangten Behörde in der Berufung ergibt, ließ daher zu Recht den Schluss zu, dass der Beschwerdeführer auch künftig sein Verhalten gegenüber bei ihm beschäftigten Jugendlichen nicht ändern werde.

Aufgrund der festgestellten Nichteinhaltung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Beschäftigung von Jugendlichen sowie des mangelnden Bewusstseins des Beschwerdeführers, dass das in seinem Betrieb herrschende Arbeitsklima der sittlichen Entwicklung von Jugendlichen hinderlich ist, sowie aufgrund der von der belangten Behörde festgestellten mangelnden Einsicht des Beschwerdeführers, sein Verhalten gegenüber den von ihm beschäftigten Jugendlichen ändern zu wollen, war die Verhängung eines Beschäftigungsverbotes von Jugendlichen auf Dauer daher nicht rechtswidrig.

Den von der belangten Behörde festgestellten groben Pflichtverletzungen vermochte der Beschwerdeführer im Zuge des Verwaltungsverfahrens nichts Wesentliches entgegenzusetzen. Angesichts des vom Beschwerdeführer selbst im Zuge des Verwaltungsverfahrens zum Ausdruck gebrachten mangelnden Problembewusstseins bedurfte es im vorliegenden Beschwerdefall auch keiner weiteren behördlichen Ermittlungen, ob allenfalls in weiterer Folge bei der Beschäftigung von Jugendlichen im (nunmehrigen) Betrieb des Beschwerdeführers keine weiteren Probleme in Bezug auf das KJBG aufgetreten seien.

Der Beschwerdeführer vermag auch nicht einsichtig dazulegen, weshalb die von der Behörde getroffenen Feststellungen, die sich insbesondere auf umfangreiche Erhebungen des Arbeits- und Sozialgerichtes sowie auf die vom Beschwerdeführer selbst vorgelegten "Stundenzettel" von Jugendlichen stützen konnten, materiell nicht nachvollziehbar seien.

Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandsersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455.

Wien, am 22. Februar 2013