

Verantwortlicher Beauftragter gem. § 9 Abs 2 und 3 VStG

Eine **Delegierung** der Verantwortung hat für Arbeitskräfteüberlasser aufgrund der steigenden Anzahl von Verwaltungsstrafverfahren enorme Bedeutung. Wird die Möglichkeit der Bestellung von Verantwortlichen Beauftragten nicht in Anspruch genommen, ist der Geschäftsführer für die **Einhaltung sämtlicher Verwaltungsvorschriften** verantwortlich. Dieser hat in der Praxis faktisch gar nicht die Möglichkeit die Einhaltung aller Vorschriften zu kontrollieren, da Betriebsgröße, Organisation (Niederlassungen), Anzahl der Mitarbeiter, Anzahl der Verwaltungsbestimmungen dies kaum möglich machen. Der Geschäftsführer muss sich daher bei vielen Angelegenheiten durch verlässliche Mitarbeiter vertreten lassen, etwa bei der Einstellung von Mitarbeitern und der dazugehörigen Überprüfung der Bestimmungen des AuslBG.

1. Wer ist für die Einhaltung verantwortlich?

Ist eine juristische Person Arbeitskräfteüberlasser (zB AG, GmbH) wird bei Verwaltungsübertretungen (zB Verstoß gegen die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes) nicht die juristische Person selbst, sondern die zur Vertretung nach außen berufene natürliche Person (zB Vorstand, Geschäftsführer) verwaltungsstrafrechtlich zur Verantwortung gezogen. Daran ändern innerbetriebliche Vereinbarungen nichts. Dies hat zur Folge, dass beispielsweise der Geschäftsführer nicht nur für sein eigenes Verhalten verantwortlich ist, sondern auch für Fehler bei der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern für das Verhalten seiner Mitarbeiter verantwortlich gemacht wird. Um zu verhindern, dass Geschäftsleiter für alle Verwaltungsvorschriften im Unternehmen verantwortlich gemacht werden können, sollten daher leitende Angestellte des Arbeitskräfteüberlassers zu Verantwortlichen Beauftragten gem. § 9 Abs 2 oder Abs 3 VStG bestellt werden.

2 -



2. Wer ist befugt einen Verantwortlichen Beauftragten zu bestellen?

Bei juristischen Personen kann die zur Vertretung nach außen berufene natürliche Person, zB der Geschäftsführer, bei Einzelunternehmen der Inhaber eines Unternehmens, eine oder mehrere Personen als Verantwortliche Beauftragte bestellen.

3. Für welche Bereiche kann ein Verantwortlicher Beauftragter bestellt werden?

Ein Verantwortlicher Beauftragter kann entweder

- für das ganze Unternehmen,
- für bestimmte räumlich abgegrenzte Bereiche oder
- für bestimmte sachlich abgegrenzte Bereiche bestellt werden.

Für einen definierten Verantwortungsbereich darf nur je ein Verantwortlicher Beauftragter bestellt werden. Der räumliche und sachliche Verantwortungsbereich muss klar abgegrenzt sein. Eine unklare Abgrenzung macht die Bestellung unwirksam. Der Verantwortliche Beauftragte muss für den Aufgabenbereich, der ihm zugewiesen wird über eine ausreichende Anordnungs- und Dispositionsbefugnis verfügen. Diese liegen vor, wenn der Verantwortliche Beauftragte die Möglichkeit hat das Verhalten der Mitarbeiter nachhaltig zu beeinflussen, sowie Entscheidungen zu treffen, die die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften sicherstellen.

4. Wer kann zum Verantwortlichen Beauftragten bestellt werden?

Wird ein Verantwortlicher Beauftragter für das ganze Unternehmen bestellt, muss dieser zur Vertretung nach außen befugt sein (zB Geschäftsführer). Dies ist bei Bestellung eines Verantwortlichen Beauftragter für einen räumlich oder sachlich abgegrenzten Bereich nicht erforderlich.

Checkliste der Voraussetzungen für die Bestellung eines Verantwortlichen Beauftragten:

- Wohnsitz im Inland;



3 -

- strafrechtliche Verfolgbarkeit;
- klare Abgrenzung des räumlichen oder sachlichen Verantwortungsbereichs;
- ausreichende Anordnungs - und Dispositionsbefugnis (zB leitender Mitarbeiter);
- Bestellung des Verantwortlichen Beauftragten durch die zur Vertretung nach außen berufenen Organe (zB Geschäftsführer);
- abhängig von den jeweiligen Verwaltungsvorschriften: Mitteilung an die zuständige Verwaltungsbehörde;
- Zustimmung des Verantwortlichen Beauftragten zur Bestellung.

5. Heikle Verwaltungsstrafbestimmungen:

a) Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG):

Da idR die Einstellung von Arbeitnehmern von lokalen Niederlassungsleitern vorgenommen wird, ist Voraussetzung, dass diese über die Bestimmungen des AuslBG ausreichend informiert sind. Der Unternehmer kann diesen Mitarbeitern die Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern durch Checklisten erleichtern. Die Überprüfung der Personalakten, Checklisten usw. durch den Geschäftsleiter reichen idR nicht aus, die Übertretung von Verwaltungsstrafbestimmungen gänzlich zu verhindern. Gerade in diesem Bereich ist die Bestellung von Verantwortlichen Beauftragten daher äußerst wichtig. In der Praxis werden in diesem Zusammenhang häufig Bestellungen unwirksam sein, weil kein Nachweis dafür vorgelegt werden kann, dass die Bestellung an die zuständige Behörde abgesandt wurde.

WICHTIG:

Die Bestellung wird erst wirksam, wenn diese der zuständigen Abgabenbehörde (KIAB) am Standort des Unternehmens schriftlich mitgeteilt wird und der Nachweis der Zustimmung des Bestellten übermittelt wird.

b) Gewerbeordnung:

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass der Arbeitskräfteüberlasser über die erforderliche gewerberechtliche Bewilligung für die Ausübung der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung verfügt. Da sich die Anforderungen an die Arbeitskräfteüberlassungsbranche verändert haben und zum Teil Dienstleistungen beauftragt werden, die vom Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung nicht mehr umfasst sind (zB Werkverträge durch Übernahme von Gewährleistung, Arbeitsvermittlung und/oder Personalberatung) ist es denkbar, dass

4 -



außerhalb der bestehenden Gewerbeberechtigung Tätigkeiten durchgeführt werden. Dies kann daher zu einer Verletzung der GewO führen.

WICHTIG:

Eine wirksame Bestellung liegt erst ab Anzeige der Bestellung durch den Betriebsinhaber an die Bezirksverwaltungsbehörde des Unternehmensstandortes vor (§ 345 GewO).

c) Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG):

Das AÜG sieht Aufzeichnungspflichten für den Überlasser¹, Verbot von Aufnahme gewisser Bestimmung in die Arbeitsverträge², die Verpflichtung einer Überlassungsmittelteilung iSd § 12 AÜG auszustellen, etc. vor. Weiters sind Überlasser verpflichtet ihre Mitteilungspflicht nach § 17 AÜG nach zu kommen. Bei Verletzung der im AÜG vorgesehenen Bestimmungen sieht § 22 AÜG Verwaltungsstrafen vor.

Niederlassungsleiter werden zwar idR nicht auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen Einfluss nehmen, sie sind jedoch dem Arbeitgeber für die Ausstellung von Dienstzetteln bzw. dem Abschluss von schriftlichen Arbeitsverträgen verantwortlich. Aus diesem Grund sollten auch für diesen sachlichen Bereich Verantwortliche Beauftragte iSd § 9 VStG bestellt werden.

d) Arbeitszeitgesetz (AZG)

Sofern leitende Angestellte des Überlassers Tätigkeitsnachweise und Stundenzetteln auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüfen, sollten auch für die Belange des AZG Verantwortliche Beauftragte geschaffen werden. Eine Verletzung von Arbeitszeitvorschriften wird dann vom Überlasser anzunehmen sein, wenn dieser trotz Kenntnis von Arbeitszeitüberschreitungen die Mitarbeiter weiter an den Beschäftigten überlässt.

Nach dem AZG hat der Arbeitgeber in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Diese Aufzeichnungspflicht ist zwischen dem Überlasser und dem Beschäftigten je nach Zeitraum aufgeteilt.

¹ § 13 AÜG

² Siehe § 11 AÜG.

5 -



- Zeitraum „keine Überlassung“: Die Aufzeichnungspflicht trifft den Überlasser.
- Zeitraum „Überlassung“: Die Aufzeichnungspflicht trifft den Beschäftigte.

Im Zeitraum der Überlassung besteht für den Überlasser eine Pflicht zur Kontrolle des Beschäftigten.

e) Arbeitnehmerschutz:

Der Überlasser ist zumindest für den persönlichen Arbeitnehmerschutz wie beispielsweise AZG, KJBG, MSchG verantwortlich. Es ist zwar für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten der Beschäftigte Arbeitgeber iSd Arbeitnehmerschutzvorschriften³, der Überlasser hat den Beschäftigte auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des persönlichen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen. Der Überlasser kann zwar bei Verletzung des § 6 Abs 2 nicht nach einer Verwaltungsstrafbestimmung iSd AÜG belangt werden, kann jedoch für die Verletzung des persönlichen Arbeitsschutzes iSd ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes iVm § 6 Abs 2 AÜG belangt werden.

6. Zusammenfassung:

a) Geschäftsleiter sollten überprüfen, in wie weit im Unternehmen Mitarbeiter vorhanden sind, die über Anordnungsbefugnis verfügen und zu Verantwortlichen Beauftragten bestellt werden können.⁴

b) Es ist zu überlegen für welche räumlich bzw. sachlich abgegrenzten Bereiche ein Verantwortlicher Beauftragter bestellt werden soll.

³ § 6 Abs 1 AÜG

⁴ Es ist stets zu prüfen, ob eine Delegation der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung überhaupt zulässig ist.

6 -



c) Der Verantwortliche Beauftragte ist mittels Bestellsurkunde zu bestellen und ist dessen ausdrückliche Zustimmung hierzu einzuholen. Der Widerruf der Bestellung und das Ausscheiden von Verantwortlichen Beauftragten ist dem zuständigen Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

d) Für die Wirksamkeit der Bestellung ist das Einlangen einer schriftlichen Mitteilung über die Bestellung samt dem Nachweis der Zustimmung des Bestellten beim zuständigen Arbeitsinspektorat notwendig. Nachdem die Meldung zum Verantwortlichen Beauftragten an unterschiedliche Verwaltungsbehörden anzuzeigen ist, ist diesbezüglich besondere Aufmerksamkeit erforderlich. Die Anzeige ist an die Bezirksverwaltungsbehörde, an das lokale Arbeitsinspektorat und/oder die KIAB vorzunehmen.

TIPP:

Für die Meldung des bestellten Verantwortlichen Beauftragten steht ein Formular unter www.arbeitsinspektion.gv.at zur Verfügung.

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller

Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser

im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH

Kontakt: www.bzp.at

Stand: April 2008

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.