



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38680
Telefax: (+43 1) 4000 99 38680
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: 1) VGW-042/095/4768/2024-30
2) VGW-042/095/4771/2024
Arbeitsinspektorat Wien ...

Wien, 7.10.2024

Geschäftsabteilung: VGW-K

zu 1)

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seinen Richter Dr. Lukas Diem über die Beschwerde des Arbeitsinspektorates Wien ... gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien vom 26.2.2024, ZI. MBA/...2/2023, betreffend die Einstellung des gegen Mag. A. B. geführten Verwaltungsstrafverfahrens bezüglich einer Verwaltungsübertretung nach dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 6.9.2024

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass der Spruch wie folgt lautet:

„Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der C. GmbH mit Sitz in Wien, D. Platz, zu verantworten, dass diese Gesellschaft am 2.3.2023 in der Arbeitsstätte dieser Gesellschaft in Wien, E.-straße, Herrn F. G., geb. ...2007, zu Arbeiten herangezogen hat, nämlich zum Schneiden von Materialien in der Bekleidungs- und Lederindustrie mit einem kabellosen Akku-Rundmesser der Marke Vetron Typical

GmbH, Typ RK 100, obwohl Herr G. aufgrund seiner noch nicht beendeten Schulpflicht ein Kind iSd § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG war.

Dadurch haben Sie folgende Rechtsvorschrift verletzt: § 5 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987.

Gemäß § 30 Abs. 1 erster Strafsatz KJBG, idF BGBl. I Nr. 40/2017, wird daher über Sie eine Geldstrafe in Höhe von € 300,- bzw. für den Fall der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von 3 Tagen und 20 Stunden verhängt.

Gemäß § 64 Abs. 1 und 2 VStG sind Sie verpflichtet, einen Beitrag zu den Kosten des behördlichen Strafverfahrens in Höhe von € 30,- (das sind 10% der verhängten Geldstrafe) zu leisten.

Gemäß § 9 Abs. 7 VStG haftet die C. GmbH für die mit diesem Straferkenntnis über den zur Vertretung nach außen Berufenen Mag. A. B. verhängte Geldstrafe in Höhe von € 300,-, die Verfahrenskosten in Höhe von € 30,- sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.“

II. Gegen dieses Erkenntnis ist die Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

zu 2)

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seinen Richter Dr. Lukas Diem über die Beschwerde des Arbeitsinspektorates Wien ... gegen Bescheid des Magistrates der Stadt Wien vom 26.2.2024, ZI. MBA/...7/2023, betreffend die Einstellung des gegen H. I. geführten Verwaltungsstrafverfahrens bezüglich einer Verwaltungsübertretung nach dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 6.9.2024

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass der Spruch wie folgt lautet:

„Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der C. GmbH mit Sitz in Wien, D. Platz, zu verantworten, dass diese Gesellschaft am 2.3.2023 in der Arbeitsstätte dieser Gesellschaft in Wien, E.-straße, Herrn F. G., geb. ...2007, zu Arbeiten herangezogen hat, nämlich zum Schneiden von Materialien in der Bekleidungs- und Lederindustrie mit einem kabellosen Akku-Rundmesser der Marke Vetron Typical GmbH, Typ RK 100, obwohl Herr G. aufgrund seiner noch nicht beendeten Schulpflicht ein Kind iSd § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG war.

Dadurch haben Sie folgende Rechtsvorschrift verletzt: § 5 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987.

Gemäß § 30 Abs. 1 erster Strafsatz KJBG, idF BGBl. I Nr. 40/2017, wird daher über Sie eine Geldstrafe in Höhe von € 300,- bzw. für den Fall der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von 3 Tagen und 20 Stunden verhängt.

Gemäß § 64 Abs. 1 und 2 VStG sind Sie verpflichtet, einen Beitrag zu den Kosten des behördlichen Strafverfahrens in Höhe von € 30,- (das sind 10% der verhängten Geldstrafe) zu leisten.

Gemäß § 9 Abs. 7 VStG haftet die C. GmbH für die mit diesem Straferkenntnis über den zur Vertretung nach außen Berufenen H. I. verhängte Geldstrafe in Höhe von € 300,-, die Verfahrenskosten in Höhe von € 30,- sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.“

II. Gegen dieses Erkenntnis ist die Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

z u 1) u n d 2)

I. Verfahrensgang

1. Mit Bescheid vom 26.2.2024 (dem beschwerdeführenden Arbeitsinspektorat Wien ... [im Folgenden: Arbeitsinspektorat] zugestellt am 28.2.2024) stellte der Magistrat der Stadt Wien (im Folgenden: belangte Behörde) gemäß § 45 Abs. 1

Z 2 VStG das gegen Mag. A. B. (im Folgenden: Erstbeschuldigter) geführte Verwaltungsstrafverfahren betreffend den Vorwurf ein, es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Wien, D. Platz, zu verantworten zu haben, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin am 2.3.2023 in der Arbeitsstätte dieser Gesellschaft in Wien, E.-straße, ihren Arbeitnehmer F. G., geb. ...2007, zu Arbeiten mit einem kabellosen Akku-Rundmesser zum Schneiden von Materialien in der Bekleidungs- und Lederindustrie der Marke Vetron Typical GmbH, Typ RK 100, herangezogen habe, obwohl dieser aufgrund seiner noch nicht beendeten Schulpflicht ein Kind im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG gewesen sei.

Mit Bescheid vom 26.2.2024 (dem beschwerdeführenden Arbeitsinspektorat zugestellt am 28.2.2024) stellte die belangte Behörde gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG das gegen H. I. (im Folgenden: Zweitbeschuldigter) geführte Verwaltungsstrafverfahren betreffend den Vorwurf ein, es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Wien, D. Platz, zu verantworten zu haben, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin am 2.3.2023 in der Arbeitsstätte dieser Gesellschaft in Wien, E.-straße, ihren Arbeitnehmer F. G., geb. ...2007, zu Arbeiten mit einem kabellosen Akku-Rundmesser zum Schneiden von Materialien in der Bekleidungs- und Lederindustrie der Marke Vetron Typical GmbH, Typ RK 100, herangezogen habe, obwohl dieser aufgrund seiner noch nicht beendeten Schulpflicht ein Kind im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG gewesen sei.

In den inhaltsgleichen Begründungen der beiden Bescheide führt die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass die Beschuldigten die ihnen zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen nicht begangen hätten. Aufgrund der nachvollziehbaren Angaben in den Rechtfertigungen und dem vorgelegten Praktikumsvertrag sei davon auszugehen, dass Herr G. tatsächlich nicht im Sinne des § 5 KJBG beschäftigt worden sei. Ein Automatismus dahingehend, dass ein Hantieren mit gefährlichen Gegenständen eine Beschäftigung implizieren würde, sei dem KJBG nicht zu entnehmen. Anhaltspunkte dafür, dass die Rechtfertigungen der Beschuldigten nicht der Wahrheit entsprechen könnten und folglich Herr G. tatsächlich Anordnungen zu befolgen gehabt hätte, seien weder der Anzeige noch der ergänzenden Stellungnahme des Arbeitsinspektorates zu entnehmen. Unter Verweis auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (25.11.1994, 94/02/0225 [VwSlg. 14.170 A/1994]: „...Halten sich Minderjährige jedoch lediglich in den Betriebsräumlichkeiten

ten auf, um Beobachtungen hinsichtlich der in einem solchen Betrieb zu verrichtenden Arbeiten zu machen und um aus freien Stücken – probeweise und um Erfahrungen zu sammeln – einzelne Handgriffe zu versuchen, kann diese Tätigkeit nicht als Arbeit angesehen werden...“ [Anm.: Übernahme des Zitates aus den Bescheiden]) könne in den vorliegenden Fällen nicht von einer tatbestandlichen Beschäftigung gesprochen werden.

2. Gegen diese Bescheide richten sich die per E-Mail am 25.3.2024 bei der belangten Behörde eingebrachten Beschwerden des Arbeitsinspektorates. In den inhaltsgleichen Beschwerdeschriftsätzen wendet sich das Arbeitsinspektorat gegen die aus seiner Sicht zu Unrecht erfolgten Einstellungen der Verwaltungsstrafverfahren und begehrt jeweils die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von € 432,-. Inhaltlich führt das Arbeitsinspektorat aus, dass es abwegig erscheine, dass das Kind „aus freien Stücken“ und „probeweise“ mit einem Akku-Rundmesser gearbeitet haben soll. Bei diesem Rundmesser handle es sich um ein gefährliches Arbeitsmittel, das üblicherweise in der Arbeitsstätte in einer Schachtel aufbewahrt werde und ein geladener Akku in die Maschine eingesetzt werden müsse, bevor die Maschine überhaupt in Betrieb genommen werden könne. Die nicht ganz einfache Inbetriebnahme des Akku-Rundmessers sowie der Umgang mit den zu schneidenden Materialien erforderten eine entsprechende Unterstützung oder die Erteilung von entsprechenden Weisungen. Das lege nahe, dass die gegenständlichen Tätigkeiten des Kindes über „probeweise“, „einzelne“ Handgriffe (quasi aus Neugier) hinausgingen.

Weiters gehe aus der Nachevaluierung des Unfalles – durchgeführt von der externen Sicherheitsfachkraft der C. GmbH hervor – dass das Kind auch schon am Tag, bevor es sich in den Zeigefinger geschnitten habe, Arbeiten mit dem Akku-Rundmesser durchgeführt habe. Somit könne nicht von „probeweisen“, „einzelnen Handgriffen“ im Sinne der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 25.11.1994, 94/02/0225, und auch nicht von einem „vereinzelten“, „ausnahmsweisen Ausprobieren einzelner Handgriffe“, wie von den Beschuldigten in ihren Rechtfertigungsschreiben vorgebracht und von der belangten Behörde übernommen, die Rede sein, wenn das Kind an mindestens zwei Tagen mit dem Akku-Rundmesser gearbeitet habe.

3. Die belangte Behörde traf keine Beschwerdeentscheidungen und legte die – zulässigen – Beschwerden dem Verwaltungsgericht Wien samt dem jeweiligen Akt des Verwaltungsverfahrens vor.

4. Das Verwaltungsgericht Wien teilte gemäß § 10 VwGVG den Beschuldigten sowie der C. GmbH die jeweilige Beschwerde mit und gab ihnen Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen.

5. Mit Schreiben vom 30.4.2024 nahmen die Beschuldigten Stellung zu den Beschwerden. In diesem Schriftsatz führen sie aus, dass sie seit Jahren Schüler*innen Praktika und Schnuppertage im J. ermöglichen würden. Diese seien sehr gut nachgefragt, da sie den Schüler*innen einen Eindruck der unterschiedlichen – auch technischen – Berufe im Theater vermitteln. Das J. selbst profitiere davon nicht, weil die Jugendlichen selbstverständlich nicht für in die Organisation eingebundene Arbeitsschritte eingesetzt würden. Es gehe ihnen um die Förderung der Jugend und natürlich auch um ihr Ansehen als Kulturinstitution und Arbeitgeber. Herr G. habe über seine Bewerbung in der Schneiderei des J. ein einwöchiges Schülerpraktikum absolviert. Er sei dabei nicht als Kind und schon gar nicht als Arbeitnehmer im J. beschäftigt gewesen. Er sei nicht in den Arbeitsprozess eingegliedert gewesen, sondern habe lediglich die Arbeiten in der Schneiderei beobachten und vereinzelte Tätigkeiten freiwillig ausprobieren dürfen. Die Wiederholung dieser Erprobung könne nicht als systematische Eingliederung in die Arbeitsabläufe gewertet werden. Er sei grundsätzlich unter Aufsicht ihrer Mitarbeiter*innen gewesen. Diese ließen ihn nach entsprechender Anleitung nur Handgriffe testen, mit denen sie selbst gut vertraut seien und bei denen sie keine Gefahren erkannt hätten. Herr G. sei daher nicht zu Arbeit iSd KJBG herangezogen worden. Es wäre bedauerlich, wenn das J. die Durchführung von Schüler*innen-Praktika stark einschränken müsste, um den Anschein von Beschäftigungsverhältnissen vorzubeugen.

6. Das Verwaltungsgericht Wien hat die Beschwerdesachen wegen ihres persönlichen, sachlichen und rechtlichen Zusammenhanges gemäß § 17 VwGVG iVm § 39 Abs. 2 AVG zur gemeinsamen Behandlung und Entscheidung verbunden.

7. Am 6.9.2024 führte das Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. An dieser nahmen ein Vertreter des beschwerdeführenden Arbeitsinspektorates und der Erstbeschuldigte, der zugleich auch von der C. GmbH als Vertreter bevollmächtigt war, als Parteien teil. Die belangte Behörde erklärte

hinsichtlich der mündlichen Verhandlung ihren Verzicht, der Zweitbeschuldigte ist trotz ausgewiesener Ladung ohne Entschuldigungsgrund der Verhandlung ferngeblieben. Frau K. L., Herr M. N. – beide Arbeitnehmer der C. GmbH – sowie Herr F. G. wurden jeweils als Zeugin bzw. als Zeuge einvernommen.

8. Im Anschluss an die mündliche Verhandlung verzichteten die anwesenden Parteien auf eine mündliche Verkündung der Erkenntnisse.

II. Feststellungen

1. Die Beschuldigten sind seit 1.9.2020 handelsrechtliche Geschäftsführer der C. GmbH mit Sitz in Wien, D. Platz. Ein verantwortlicher Beauftragter für die Einhaltung der Bestimmungen des KJBG wurde nicht bestellt.

2. Herr F. G., geb. ...2007, wurde im September 2014 eingeschult (Besuch der 1. Klasse Volksschule). Im Zeitraum von 27.2.2023 bis 2.3.2023 absolvierte er als Schüler der vierten Klasse (8. Schulstufe) der [...]Schule, O. Straße, Wien, die berufspraktischen Tage auf seinen Wunsch und nach entsprechender Bewerbung in der Schneiderei der C. GmbH (diese befindet sich an der Adresse E.-straße, Wien). Das neunte Schuljahr hatte er während der berufspraktischen Tage noch nicht vollendet. Die vereinbarten „Arbeitszeiten“ bei den berufspraktischen Tagen waren jeweils von 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr und nach einer halbstündigen Pause von 12:30 Uhr bis 15:30 Uhr. Als Kontaktperson von Seiten der C. GmbH wurde Frau K. L. angegeben.

3. Frau K. L. ist die Gesamtleiterin des Kostümwesens der C. GmbH. Herr M. N. ist als Ausbilder in der Schneiderei der C. GmbH insbesondere für die Ausbildung von Lehrlingen zuständig. Er ist auch derjenige, der sich um Schülerinnen und Schüler während der berufspraktischen Tage in der Schneiderei kümmert. Er war auch primär für die Gestaltung der berufspraktischen Tage von Herrn G. verantwortlich: Er hat Herrn G. die Schneiderei des J. gezeigt (Fundus, Maskenabteilung, Kostümbücher) und ihn bei seinen Tätigkeiten beaufsichtigt. Er war in diesem Zusammenhang nicht durchgehend neben Herrn G., weil er auch seine sonstigen Agenden zu erledigen hatte, aber grundsätzlich in dessen Nähe.

4. Zu der Zeit, als Herr G. die berufspraktischen Tage absolviert hat, wurde in der Schneiderei ein sehr aufwändiges Kostüm von Hand hergestellt, wobei der Stoff selbst gewoben wurde. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein Webrahmen gezimmert.

Die Herstellung des Kostüms dauerte jedenfalls zwei Wochen. Zunächst wurden verschiedene Materialien, wie insb. Stoffe und Plastik, mit einer Akku-Rundmessermaschine der Marke Vetron Typical GmbH, Typ RK 100, in Streifen geschnitten. Dafür wurden nicht nur gerade Schnitte benötigt, sondern auch verschiedene wellenartige. Die geschnittenen Streifen wurden anschließend miteinander verwoben. Insgesamt wurden ca. 15m gewoben, es wurden daher sehr viele Streifen benötigt. Diese Schneidetätigkeit hat mehrere Tage gedauert.

5. Herr G. wurde am ersten Tag (27.2.2023) allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Ihm wurde auch das Haus gezeigt. Das hat den ganzen ersten Tag gedauert. Am zweiten Tag (28.2.2023) durfte Herr G. mit kleineren Nähtätigkeiten beginnen. Er hat auch Knöpfe überzogen. Am dritten Tag (1.3.2023) war er fast den ganzen Tag damit beschäftigt, mithilfe der genannten Rundmessermaschine die oben näher beschriebenen Streifen für die anschließende Webtätigkeit zu schneiden. Herrn G. wurde mitgeteilt, welche Tätigkeit gebraucht wird, nämlich das Schneiden der Materialien zu Streifen, und er wurde gefragt, ob er damit einverstanden ist, wenn er diese Tätigkeit macht, wobei Herr G. dies bejaht hat. Herr G. war die einzige Person, die diese Streifen geschnitten hat. Bei dieser Tätigkeit hat er sich gemeinsam mit anderen Personen, die unterschiedliche Dinge gemacht haben, in einem großen, atelierartigen Raum befunden. Dort wurde auch besprochen, was zukünftig zu tun ist. Nachdem Herr G. einige Streifen geschnitten hatte, konnte eine andere Person mit der Webtätigkeit beginnen. Das heißt, in diesem so gestalteten Arbeitsprozess hat die Person, die den Stoff gewoben hat, ihre Tätigkeit nur durchführen können, weil Herr G. als einzige damit beschäftigte Person die entsprechenden Materialien zuvor in Streifen mit den vorgegebenen Schnitten (zB gerade und verschiedene wellenartige) geschnitten hat. Weil nicht nur gerade Schnitte zu machen waren, sondern auch verschiedene wellenartige, hat die Schneidetätigkeit mit der Rundmessermaschine ein entsprechend konzentriertes Tätigwerden von Herrn G. erfordert. Das konzentrierte Arbeiten war auch insbesondere deswegen nötig, weil die zu schneidenden Materialien sehr dick waren und daher das Schneiden entsprechend schwieriger war. Die zu schneidenden Materialien waren deswegen so dick, weil bei der Herstellung des Kostüms ein entsprechender Zeitstress bestand und Herr G. daher die Materialien mehrfach übereinanderlegen musste. Aus diesem Grund musste Herr G. von den beiden bei der Rundmessermaschine verfügbaren, händisch auszuwählenden Einstellungen der Plas-

tikschutzkappe die höhere (bereits voreingestellte) Einstellung, die einen geringeren Schutz bietet, auswählen. Mit der niedrigeren Einstellung, mit der nur dünne Materialien geschnitten werden können, hätte es aufgrund des entsprechend besseren Schutzes durch die niedrig eingestellte Plastikschrutzkappe nicht zu dem Unfall kommen können, der sich schließlich am vierten Tag (2.3.2023) um ca. 8:30 Uhr ereignet hat: Als Herr G. wie bereits am Tag zuvor wieder Materialien mit der Rundmessermaschine geschnitten hat, ist er beim Schneiden abgerutscht und hat sich dadurch in den linken Zeigefinger geschnitten, der dann stark zu bluten begonnen hat. Aufgrund dieses Unfalles war eine Operation und vor kurzem auch eine Nachoperation erforderlich.

Die von Herrn G. ausgeübte Schneidetätigkeit bedeutete für die C. GmbH keinen zusätzlichen Aufwand, der die Kapazitäten gebunden hätte. Ebenso wenig war der Beitrag, den Herr G. mit seiner Schneidetätigkeit geleistet hat, von der Menge her vernachlässigbar. Vielmehr profitierte die C. GmbH von der Schneidetätigkeit des Herrn G. und sie ersparte sich dadurch insofern einen Arbeitsaufwand, als sie keine bzw. keinen ihrer Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zu dieser Tätigkeit, die einer solchen von Dienstnehmern entspricht, einteilen musste, weil Herr G. als Einziger am 1.3.2023 und am 2.3.2023 bis zum Unfall mit dieser Tätigkeit beschäftigt war. Das Arbeitsergebnis kam nicht nur Herrn G., sondern wesentlich auch der C. GmbH zugute: Die geschnittenen Streifen waren, wie bereits dargelegt, erforderlich, um letztlich das Kostüm herstellen zu können. Als sich der Unfall ereignet hat, wurde Herr G. von keiner Person, insbesondere auch nicht von Herrn N., beaufsichtigt.

6. Frau L. und Herr N. wurden von ihrer Arbeitgeberin nicht dahingehend unterwiesen, was Schülerinnen und Schüler bei den berufspraktischen Tagen machen dürfen und was nicht.

7. Der Erstbeschuldigte wies im Tatzeitpunkt rechtskräftige verwaltungsstrafrechtliche Vormerkungen wegen Übertretungen des § 24 Abs. 1 StVO (Beginn Tilgung: 15.4.2024) und des § 5 Abs. 2 Parkometerabgabenverordnung iVm § 4 Abs. 2 Wr. Parkometergesetz (Beginn Tilgung: 4.8.2021) auf.

8. Der Zweitbeschuldigte wies im Tatzeitpunkt rechtskräftige verwaltungsstrafrechtliche Vormerkungen wegen Übertretungen des § 38 Abs. 5 StVO iVm § 38

Abs. 1 lit. a StVO (Beginn Tilgung: 18.1.2023), des § 52 lit. a Z 10a StVO (Beginn Tilgung: 25.1.2023), des § 36 lit. a KFG (Beginn Tilgung: 10.7.2021), des § 82 Abs. 8 KFG (Beginn Tilgung: 10.7.2021), des § 82 Abs. 8 zweiter Satz KFG (Beginn Tilgung: 10.7.2021) sowie des § 24 Abs. 1 lit. I StVO (Beginn Tilgung: 22.1.2021) auf.

9. Die Beschuldigten weisen durchschnittliche Einkommens- und Vermögensverhältnisse auf.

III. Beweiswürdigung

1. Die Feststellungen zu Punkt II.1. stützen sich auf die in den Verwaltungsakten einliegenden Firmenbuchauszüge der C. GmbH. Dass kein verantwortlicher Beauftragter bestellt wurde, ergibt sich aus der Anzeige des Arbeitsinspektorates, aus der hervorgeht, dass dem Arbeitsinspektorat keine Bestellungen gemäß § 23 ArbIG gemeldet wurden. Zudem haben die Beschuldigten zu keinem Zeitpunkt behauptet, dass verantwortliche Beauftragte bestellt worden wären.

2. Die Feststellungen zu Punkt II.2. stützen sich auf folgende Umstände: Aus dem in der Verhandlung vorgelegten Lebenslauf des Herrn G. geht hervor, dass dieser 2014 eingeschult wurde (Besuch der 1. Klasse Volksschule). Aus der ebenfalls in der mündlichen Verhandlung vorgelegten Bewerbung des Herrn G. geht hervor, dass die berufspraktischen Tage in der Schneiderei der C. GmbH auf seinen Wunsch und seine Initiative zurückgehen. Aus den in den Verwaltungsakten einliegenden Kopien hinsichtlich der von der C. GmbH und der [...]Schule am 26.1.2023 unterzeichneten Bestätigung über die Berufspraktischen Tage ist ersichtlich, wann die Berufspraktischen Tage stattgefunden haben; weiters gehen die vereinbarten „Arbeitszeiten“ und Pausen sowie die Kontaktperson seitens der C. GmbH aus dieser Bestätigung hervor. Die Adresse der Schneiderei ergibt sich u.a. aus der Anzeige. Dass Herr G. das neunte Schuljahr zum Zeitpunkt der berufspraktischen Tage noch nicht vollendet hat, stützt sich auf die Auskunft des Erstbeschuldigten in der mündlichen Verhandlung und ergibt sich auch aus dem Lebenslauf des Herrn G..

3. Die Feststellungen zu Punkt II.3. stützen sich auf die in dieser Hinsicht glaubwürdigen Angaben der Zeugin L. und des Zeugen N. in der mündlichen Verhandlung. Zudem decken sich dessen Angaben in dieser Hinsicht im Wesentlichen mit

jenen, die auch der in jeder Hinsicht glaubwürdige Zeuge G. in der Verhandlung zu Protokoll gegeben hat.

4. Die Feststellungen zu Punkt II.4. stützen sich auf die in dieser Hinsicht glaubwürdigen Angaben des Zeugen Herrn N., die mit jenen des Zeugen G. übereinstimmen. Auf dessen Angabe stützt sich auch die Feststellung, dass verschiedene Schnitte (gerade, wellenartige) benötigt wurden. Die Feststellungen zur verwendeten Akku-Rundmessermaschine stützen sich auf die Angaben in der Anzeige und in der von der P. GmbH durchgeführten Nachevaluierung betreffend den Unfall vom 2.3.2023. Zudem hat der Zeuge G. in der mündlichen Verhandlung bestätigt, mit dieser Rundmessermaschine gearbeitet zu haben.

5. Die Feststellungen zu Punkt II.5. stützen sich auf die Angaben des Zeugen G. in der mündlichen Verhandlung. Diese erachtet das Verwaltungsgericht auch im Hinblick auf den unmittelbaren Verhandlungseindruck als nachvollziehbar, plausibel und insgesamt in jeder Hinsicht glaubwürdig: Es erscheint nachvollziehbar, dass Herr G. trotz der länger zurückliegenden berufspraktischen Tage im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch genaue Erinnerungen hatte, stellten diese doch, nicht zuletzt aufgrund des Unfalls, der sich bei der ausgeübten Tätigkeit ereignet hat, ein besonderes Ereignis für ihn dar. Außerdem konnte er die durchgeführte Tätigkeit detailreich und in sich schlüssig schildern (etwa in Bezug auf die Bedienung der Rundmessermaschine samt den verschiedenen Schutzeinstellungen, den Zeitstress, die Dauer der Schneidetätigkeit, die Art der Schnitte oder wie die Örtlichkeiten vor Ort ausgesehen haben). Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge G. all diese detailliert beschriebenen, in sich schlüssigen Umstände hätte erfinden oder übertrieben darstellen sollen, wenn er eigentlich nur für kurze Dauer, einzelne Arbeitsschritte ausprobiert hätte, kann das Verwaltungsgericht Wien nicht erkennen. Auch kann das Verwaltungsgericht nicht erkennen, dass der Zeuge G. einen Grund hätte, seine Tätigkeiten während der berufspraktischen Tage falsch darzustellen und damit die Beschuldigten fälschlich zu belasten. Zudem hat der Erstbeschuldigte den Ausführungen des Zeugen G. in der mündlichen Verhandlung in keiner Weise widersprochen.

Soweit die Angaben der Zeugin L. und des Zeugen N. von jenen des Zeugen G. abweichen, erachtet das Verwaltungsgericht diese als nicht glaubwürdig. In der Verhandlung ist der Eindruck entstanden, dass beide bemüht waren, das Ausmaß der Einbindung des Herrn G. in die Arbeitsprozesse kleinzureden, wobei sie sich

dabei auch teilweise widersprochen haben. So fällt etwa auf, dass Frau L., die zwar keine unmittelbaren Wahrnehmungen im Hinblick auf die konkreten Tätigkeiten des Herrn G. hatte, dennoch angegeben hat, dass ein Ausprobieren, wie dies bei berufspraktischen Tage der Fall sei, „sicher länger als ein paar Minuten“ dauern würde, wobei es „ein ganzer Vormittag [...] aber auch nicht [sein wird]“. Im Gegensatz dazu gab Herr N., der sich um Herrn G. gekümmert hatte, an, dass Herr G. am Vortag des Unfalles „sicher 2-3 Stunden“ mit der Schneidetätigkeit beschäftigt gewesen sei. Für den gewonnenen Eindruck, dass die Mitarbeiter der C. GmbH das Ausmaß der Einbindung des Herrn G. in die Arbeitsprozesse kleinreden wollten, wertet das Verwaltungsgericht auch, dass der Zeuge N., als er konkret nach der Dauer der Schneidetätigkeit am Vortag des Unfalles gefragt wurde, zunächst ausweichend geantwortet und erst zögerlich die oben wiedergegebene Aussage zu Protokoll gegeben hat. Auch dessen Aussage, wonach das, was Herr G., im Hinblick auf die konkrete Schneidetätigkeit beigetragen habe, von der Menge her vernachlässigbar gewesen sei, passt in dieses Bild. Diese Angabe hält das Verwaltungsgericht ebenso wenig für glaubwürdig wie die Angabe, dass mehrere Personen mit der Schneidetätigkeit beschäftigt gewesen seien. Dies insbesondere aufgrund der gegenteiligen, glaubwürdigen Angaben des Zeugen G., wonach er als Einziger damit beschäftigt gewesen und einem Zeitstress ausgesetzt gewesen sei. Schließlich ist darauf hinzuweisen und dieser Umstand passt auch zum Aussageverhalten (wie etwa die teils widersprüchlichen Angaben und das teils ausweichende, zögerliche Antworten), dass die Zeugin L. und der Zeuge N. bei der C. GmbH beschäftigt sind und so durchaus einen Grund haben, das Ausmaß der Einbindung von Herrn G. kleinzureden, um die Beschuldigten nicht zu belasten.

Dass die Schneidetätigkeit von Herrn G. keinen zusätzlichen Aufwand für die C. GmbH bedeutete, ergibt sich aus dem Umstand, dass der für Herrn G. zuständige Herr N., wie er selbst angegeben hatte, auch noch seine Agenden zu machen hatte und diesen auch nachgehen konnte, und dass Herr G. als Einziger damit beschäftigt war und folglich keine andere Dienstnehmerin bzw. kein anderer Dienstnehmer zu dieser Tätigkeit eingeteilt werden musste. Das Arbeitsergebnis ist deshalb auch wesentlich der C. GmbH zugutegekommen, weil die von Herrn G. geschnittenen Streifen für die Herstellung des Kostüms erforderlich waren.

6. Die Feststellungen zu Punkt II.6. stützen sich auf die Angaben der Zeugin L. und des Zeugen N..

7. Die Feststellungen zu Punkt II.7. und II.8. stützen sich auf die von der Landespolizeidirektion Wien und vom Magistrat der Stadt Wien dem Verwaltungsgericht Wien erteilten Auskünfte.

8. Die Feststellungen zu Punkt II.9. stützen sich mangels näherer Angaben der Beschuldigten auf eine Schätzung.

IV. Rechtliche Beurteilung

1. Zum objektiven Tatbestand

1.1. Gemäß § 1 Abs. 1 gilt das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) für die Beschäftigung von

1. Kindern mit Arbeiten jeder Art und
2. Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen.

Gemäß § 1 Abs. 2 KJBG ist das KJBG nicht anzuwenden auf vereinzelte, geringfügige, aus Gefälligkeit erwiesene leichte Hilfeleistungen von Kindern, sofern eine solche Hilfeleistung nur von kurzer Dauer ist, ihrer Art nach nicht einer Dienstleistung von Dienstnehmern, Lehrlingen oder Heimarbeitern entspricht, die Kinder hierbei keinen Unfallgefahren ausgesetzt und weder in ihrer körperlichen und geistigen Gesundheit und Entwicklung noch in ihrer Sittlichkeit gefährdet sind.

Gemäß § 2 Abs. 1 KJBG sind Kinder im Sinne des KJBG Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

Gemäß § 4 Abs. 1 KJBG gilt als Kinderarbeit im Sinne des KJBG die Beschäftigung von Kindern mit Arbeiten jeder Art.

Gemäß § 4 Abs. 2 KJBG gilt als Kinderarbeit nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zu Zwecken des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt, und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten Leistungen von geringer Dauer im Haushalt.

Gemäß § 5 KJBG dürfen Kinder, soweit im KJBG nicht anderes bestimmt ist, zu Arbeiten irgendwelcher Art nicht herangezogen werden.

Gemäß § 5a Abs. 1 KJBG dürfen Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, außerhalb der für den Schulbesuch vorgesehenen Stunden beschäftigt werden

1. mit Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, sofern es sich hiebei um Kinder handelt, die mit dem Betriebsinhaber bis zum dritten Grad verwandt sind oder zu ihm im Verhältnis eines Stief- oder Wahlkindes stehen sowie mit ihm im gemeinsamen Haushalt leben; Kinder, die mit dem Betriebsinhaber im dritten Grad verwandt sind, dürfen nur dann beschäftigt werden, wenn ihr gesetzlicher Vertreter mit der Beschäftigung einverstanden ist,
2. mit Arbeiten in einem Privathaushalt,
3. mit Botengängen, mit Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen, mit dem Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten sowie mit den diesen Arbeiten im einzelnen jeweils gleichwertigen Tätigkeiten,

sofern es sich hiebei um leichte und vereinzelt Arbeiten handelt und die unter Z 3 angeführten Arbeiten weder in einem Betrieb gewerblicher Art geleistet werden noch ein Dienstverhältnis vorliegt.

Gemäß § 3 Schulpflichtgesetz 1985 dauert die allgemeine Schulpflicht neun Schuljahre.

1.2. Aus den wiedergegebenen Vorschriften des KJBG – insb. des § 1, § 4 Abs. 1, § 5 und § 5a KJBG – ergibt sich, dass dem KJBG ein sehr weiter Begriff der „Kinderarbeit“ zugrunde liegt, und zwar derart, dass – wie die Ausnahmebestimmungen deutlich machen – selbst geringfügige und vereinzelt Hilfeleistungen von Kindern als (Beschäftigung mit) „Arbeiten jeder Art“ zu verstehen sind (VwSlg. 13.683 A/1992; vgl. auch VwSlg. 14.170 A/1994). Auf die Intensität dieser Arbeiten kommt es dabei nicht an (vgl. VwSlg. 14.170 A/1994). Auch eine lediglich mehrere Stunden andauernde Tätigkeit kann daher als Arbeit iSd § 5 KJBG zu qualifizieren sein (VwGH 23.4.1990, 90/19/0059; 17.11.1995, 95/02/0313).

Ein Verstoß gegen § 5 KJBG kann auch dann vorliegen, wenn (noch) kein Arbeitsverhältnis begründet wurde, umfasst doch der Begriff der „Arbeit“ nach dem KJBG auch Tätigkeiten, die außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden (OGH 18.6.2015, 1 Ob 75/15h).

Für die Frage, ob ein Kind iSd § 2 Abs. 1 KJBG zu Arbeiten herangezogen wurde, ist entscheidend, ob es in den Arbeitsprozess in irgendeiner Form eingegliedert

gewesen ist, was voraussetzt, dass es in Bezug auf die von ihm wahrzunehmenden Verrichtungen Weisungen unterstellt war. Hält sich ein Kind nur in den Betriebsräumlichkeiten auf, um Beobachtungen hinsichtlich der in einem solchen Betrieb zu verrichtenden Arbeiten zu machen und versucht es aus freien Stücken – probe-weise und um Erfahrungen zu sammeln – einzelne Handgriffe, so ist diese Tätigkeit nicht als Arbeit anzusehen (VwSlg. 14.170 A/1994).

Für die Beurteilung, ob ein Kind iSd § 2 Abs. 1 KJBG in den Arbeitsprozess eingegliedert wurde, spielt es eine Rolle, ob das Kind zum Zwecke des Ausprobierens tätig wird oder ob sein Tätigwerden im Rahmen des und für den laufenden Produktionsgang erfolgt. Für eine Eingliederung in den Arbeitsprozess spricht es daher, wenn das Arbeitsergebnis primär nicht dem Kind (dies wäre das Ausprobieren, um Erfahrungen zu sammeln), sondern dem Arbeitgeber zukommt. Wird dabei eine Arbeitskraft ersetzt, dann weist dieser Umstand ebenso auf eine Eingliederung in den Arbeitsprozess hin (vgl. *Gerhartl*, „Schnuppertage“ oder Arbeitsvertrag, PV-Info 2010, 33, unter Wiedergabe der vom OLG Wien, 17.9.2008, 7 Ra 49/08i, genannten Kriterien iZm der Beurteilung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt; *Resch*, Welche Tätigkeiten sind im Rahmen einer Schnupperlehre möglich?, DRdA 2007, 187 [191]; vgl. ähnlich im Kontext der Frage, ob ein Volontariat oder ein Dienstverhältnis iSd § 4 Abs. 2 ASVG vorliegt, VwGH 14.3.2013, 2011/08/0015; vgl. auch OGH 18.6.2015, 1 Ob 75/15h).

Im Zusammenhang mit der Beurteilung, ob eine Dienstnehmereigenschaft gemäß § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, konkret, ob eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ausgeübt wird, ist es von besonderer Aussagekraft, ob der Erwerbstätige in einen Betrieb mit einer vom Dienstgeber determinierten Ablauforganisation in einer Weise eingebunden war, dass dies der Erteilung ausdrücklicher persönlicher Weisungen und entsprechender Kontrollen gleichgehalten werden kann. Die Einbindung in eine Betriebsorganisation hat in der Regel zur Folge, dass der Dienstnehmer den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit nicht jederzeit selbst regeln oder ändern kann. Ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis wird hier oft weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die „stille Autorität“ des Arbeitgebers indiziert. Maßgeblich für eine Einbindung in die betriebliche Organisation ist insbesondere, ob von der aus Infrastruktur und beteiligten Personen gebildeten Einheit ein personenbezogener Anpassungsdruck auf den darin eingebundenen Erwerbstätigen ausgeht. Strukturen

einer betrieblichen Organisation, in die eine Einbindung erfolgen kann, manifestieren sich zB in einem durch die Erfordernisse der betrieblichen Einrichtung vorgegebenen Ablauf, in einer gemeinsam aufeinander abgestimmten Tätigkeit mehrerer Mitarbeiter oder in der Anwesenheit von Vorgesetzten an der Arbeitsstätte (siehe statt vieler zB VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003; 29.1.2020, Ra 2018/08/0028; 22.10.2020, Ra 2019/08/0090). Wenngleich diese Rechtsprechung zu § 4 Abs. 2 ASVG ergangen ist, so erachtet das Verwaltungsgericht diese insoweit für den vorliegenden Kontext übertragbar, als es um die Beurteilung der – nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch für das Vorliegen von Arbeit iSd § 5 KJBG entscheidungsrelevanten – Frage geht, ob ein Kind in den Arbeitsprozess eingegliedert gewesen ist und dabei entsprechenden Weisungen unterstellt war.

1.3. Umgelegt auf die vorliegenden Beschwerdefälle bedeutet dies Folgendes:

1.3.1. Herr G. hatte zum angelasteten Tatzeitpunkt das 15. Lebensjahr bereits vollendet. Die allgemeine Schulpflicht gemäß § 3 Schulpflichtgesetz 1985 hatte er aber noch nicht beendet, da er das 9. Schuljahr zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollendet hatte. Er ist daher als Kind iSd § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG anzusehen.

1.3.2. Das beschwerdeführende Arbeitsinspektorat ist mit seiner Ansicht, dass Herr G. als Kind iSd § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG im Zuge der berufspraktischen Tage von der C. GmbH zu Arbeiten iSd § 5 KJBG herangezogen wurde, im Ergebnis im Recht:

Zwar trifft es zu, dass Herr G. im Zuge der berufspraktischen Tage nicht durchgängig zu Arbeiten iSd § 5 KJBG herangezogen wurde. Insbesondere an den ersten beiden Tagen am 27.2.2023 und 28.2.2023 kann das Verwaltungsgericht Wien nicht erkennen, dass er zu Arbeiten iSd § 5 KJBG herangezogen worden wäre.

Am dritten Tag (1.3.2023) und am vierten Tag (2.3.2023), auf den sich der jeweilige Tatvorwurf bezieht, wurde Herr G. aber zu Arbeiten iSd § 5 KJBG herangezogen:

Während der berufspraktischen Tage von Herrn G. wurde in der Schneiderei der C. GmbH ein sehr aufwändiges Kostüm von Hand hergestellt, wobei der Stoff selbst gewoben wurde. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein Webrahmen gezimmert. Die Herstellung des Kostüms dauerte jedenfalls zwei Wochen. Zunächst wurden ver-

schiedene Materialien, wie insb. Stoffe und Plastik, mit einer Akku-Rundmesser-
maschine der Marke Vetron Typical GmbH, Typ RK 100, in Streifen geschnitten.
Die geschnittenen Streifen wurden anschließend miteinander verwoben. Insgesamt
wurden ca. 15m gewoben. Es wurden daher sehr viele Streifen benötigt.
Diese Schneidetätigkeit hat mehrere Tage gedauert.

Herr G. war im Zusammenhang mit der Herstellung des Kostüms am 1.3.2023 fast
den ganzen Tag damit beschäftigt, die oben beschriebenen Materialien mit der
genannten Rundmesser-
maschine in Streifen zu schneiden. Da nicht nur gerade
Schnitte benötigt wurden, sondern auch verschiedene wellenartige, erforderte die
Schneidetätigkeit mit der Rundmesser-
maschine ein entsprechend konzentriertes
Tätigwerden von Herrn G.. Das konzentrierte Arbeiten war auch insbesondere des-
wegen nötig, weil er mehrere Materialien übereinanderlegen musste und daher das
Schneiden entsprechend schwieriger war. Dies war dem Umstand geschuldet, dass
beim Arbeiten ein entsprechender Zeitstress bestanden hatte. Herr G. war zudem
die einzige Person, die diese Streifen geschnitten hat. Erst nachdem Herr G. einige
Streifen geschnitten hatte, konnte eine andere Person mit der Webtätigkeit begin-
nen. In diesem so gestalteten Arbeitsprozess hat die Person, die den Stoff gewo-
ben hat, ihre Tätigkeit nur durchführen können, weil Herr G. als einzige damit
beschäftigte Person die entsprechenden Materialien zuvor in Streifen mit den vor-
gegebenen Schnitten (zB gerade und verschiedene wellenartige) geschnitten hat.
Auch am 2.3.2023 führte Herr G. diese Tätigkeit als Einziger bis zum vorzeitigen
unfallbedingten Abbruch der berufspraktischen Tage durch: An diesem Tag ist er
in der Früh beim Schneiden abgerutscht und hat sich in den linken Zeigefinger
geschnitten, der dann stark zu bluten begonnen hat. Wesentlich für den Unfall war
auch die gewählte, höhere Einstellung der Plastikschrutkappe bei der Rundmes-
sersmaschine; die niedrigere, mehr Schutz bietende Einstellung kann nur bei dün-
nen Materialien gewählt werden kann, was aber aus dem genannten Zeitstress
nicht möglich war.

Daraus ergibt sich, dass Herr G. in die von der C. GmbH determinierte Ablaufor-
ganisation, somit in den Arbeitsprozess, eingegliedert war und dabei entsprechen-
den Weisungen unterlag:

Für die Eingliederung von Herrn G. in den Arbeitsprozess spricht zunächst wesent-
lich, dass mit der Herstellung eines sehr aufwändigen Kostüms von Hand ein ge-
meinsames Arbeitsziel verfolgt wurde. Zur Erreichung dieses Ziel bedurfte es einer

aufeinander abgestimmten Tätigkeit mehrerer Personen: Herr G. war für das Schneiden der Materialien zuständig, die in weiterer Folge von einer anderen Person am Webstuhl verwoben wurden. Dadurch, dass Herr G. als Einziger die Materialien geschnitten hatte, war die für das Weben zuständige Person insbesondere auch vom Tätigwerden des Herrn G. abhängig. Diese konnte ihre Aufgabe nur deshalb durchführen, weil und soweit Herr G. am 1.3.2023 und 2.3.2023 in einem vorgelagerten Schritt die ihm übertragene Tätigkeit durchgeführt hatte.

Auch das für eine Einbindung in die betriebliche Organisation weiters maßgebliche Kriterium, nämlich, dass von der aus Infrastruktur und beteiligten Personen gebildeten Einheit ein personenbezogener Anpassungsdruck auf die darin eingebundenen Personen ausgeht, ist gegeben: Dieser manifestiert sich darin, dass Herr G. nicht für sich probeweise und, um Erfahrungen zu sammeln, einzelne Schnitte gemacht hat, sondern die Tätigkeit am 1.3.2023 fast den ganzen Tag und am 2.3.2023 bis zum Unfall durchgeführt hat und dabei entsprechende Vorgaben (gerade Schnitte, verschiedene wellenartige Schnitte) umzusetzen hatte. Zudem spiegelt sich dieser Anpassungsdruck auch im Zeitstress wider, dem die bei der Herstellung des Kostüms Tätigen ausgesetzt waren (das Vorliegen von Zeitstress schließt eine freiwillige Tätigkeit, die jederzeit beendet werden kann, aus). Dazu kommt wesentlich, dass Herr G. aufgrund des Zeitstresses und des dadurch erforderlichen Übereinanderlegens mehrerer Materialien mit der höheren Plastikschutzkappeneinstellung die Schneidetätigkeit durchführen musste und dadurch einem höheren – am 2.3.2023 auch verwirklichten – Unfallrisiko ausgesetzt war. Diese Umstände belegen den Anpassungsdruck, dem Herr G. ausgesetzt war. Sie zeigen darüber hinaus, dass Herr G. nicht ohne Weiteres mit dieser Tätigkeit aufhören konnte und den vorgegebenen Ablauf der Arbeit nicht steuern konnte.

Eine wie in den beschwerdegegenständlichen Fällen gegebene Einbindung kann nach der Rechtsprechung der Erteilung ausdrücklicher persönlicher Weisungen und entsprechender Kontrollen gleichgehalten werden, weil ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis oft weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die „stille Autorität“ des Arbeitgebers indiziert wird. Genau dies trifft vorliegend auch zu. Zudem unterlag Herr G. auch expliziten Weisungen. Solche lassen sich im Hinblick auf die Vorgaben, welche Schnitte mit dem

Rundmesser zu machen waren (gerade und verschiedene wellenartige), sowie daraus ableiten, dass Herr G. diese Tätigkeit unter Zeitstress und dem damit verbundenen, bereits näher dargelegten erhöhten Unfallrisiko durchzuführen hatte.

Die von Herrn G. ausgeübte Schneidetätigkeit bedeutete für die C. GmbH zudem keinen zusätzlichen Aufwand, der die Kapazitäten gebunden hätte. Ebenso wenig war der Beitrag, den Herr G. mit seiner Schneidetätigkeit geleistet hat, von der Menge her vernachlässigbar. Vielmehr profitierte die C. GmbH von der Schneidetätigkeit des Herrn G. und sie ersparte sich dadurch insofern einen Arbeitsaufwand, als sie keine bzw. keinen ihrer Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zu dieser Tätigkeit, die einer solchen von Dienstnehmern entspricht, einteilen musste, weil Herr G. als Einziger am 1.3.2023 und am 2.3.2023 bis zum Unfall mit dieser Tätigkeit beschäftigt war. Das Sammeln von Erfahrungen stand bei der von Herrn G. ausgeübten Schneidetätigkeit zudem nicht im Vordergrund; das Arbeitsergebnis kam nicht nur ihm, sondern wesentlich auch der C. GmbH zugute: Die geschnittenen Streifen waren, wie bereits dargelegt, erforderlich, um letztlich das Kostüm herstellen zu können. Auch aus diesen Umständen ist ersichtlich, dass Herr G. nicht bloß beobachtend tätig war oder bloß probeweise und, um Erfahrungen zu sammeln, einzelne Handgriffe versucht hätte, sondern in den Arbeitsprozess eingegliedert war und damit zu Arbeiten iSd § 5 KJBG herangezogen wurde.

Dass Herr G. zu Beginn gefragt wurde, ob er damit einverstanden ist, dass er die Schneidetätigkeit macht, spricht nicht dagegen, dass Herr G. zu Arbeiten herangezogen wurde. Vielmehr legt im Zusammenhang mit dieser Frage der Umstand, dass ihm zuvor mitgeteilt wurde, welche Tätigkeit *gebraucht* wird, nämlich das Schneiden der Materialien zu Streifen, nahe, dass eine Eingliederung in den Arbeitsprozess von Anfang an intendiert war.

Eine Eingliederung in den Arbeitsprozess scheidet auch nicht deswegen aus, weil sich Herr N. während der berufspraktischen Tage um Herrn G. gekümmert hat und meistens in seiner Nähe war (vgl. VwSlg. 13.683 A/1992, wonach es zur Qualifikation als Arbeit iSd § 5 KJBG ohne Relevanz ist, ob die Tätigkeit unter Aufsicht durchgeführt wird).

1.3.3. Im Ergebnis wurde Herr G. somit am 1.3.2023 (wobei sich der jeweilige Tatvorwurf nicht auf diesen Tag bezieht und eine entsprechende Ausdehnung des Tatzeitraumes im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nicht möglich ist; siehe zB

VwGH 13.12.2019, Ra 2019/02/0184) und am 2.3.2023 in der Arbeitsstätte der C. GmbH in Wien, E.-straße, zu Arbeiten iSd § 5 KJBG herangezogen, nämlich zum Schneiden von Materialien in der Bekleidungs- und Lederindustrie mit einem kabellosen Akku-Rundmesser der Marke Vetron Typical GmbH, Typ RK 100, obwohl Herr G. aufgrund seiner noch nicht beendeten Schulpflicht ein Kind iSd § 2 Abs. 1 Z 2 KJBG war.

1.3.4. § 1 Abs. 2 KJBG ist vorliegend nicht einschlägig, weil die von Herrn G. ausgeübte Tätigkeit ihrer Art nach einer Dienstleistung von Dienstnehmern entsprochen hat und er dabei Unfallgefahren ausgesetzt war, die sich sogar verwirklicht haben. Eine Anwendung des § 4 Abs. 2 KJBG scheidet bereits deswegen aus, weil die vorliegende Beschäftigung nicht ausschließlich zu Zwecken des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt ist, sondern, wie dargelegt, wesentlich der C. GmbH zugutegekommen ist. Auch die Ausnahmen nach § 5a Abs. 1 KJBG sind vorliegend nicht einschlägig. Zudem haben sich die Beschuldigten zu keinem Zeitpunkt auf das Vorliegen einer Ausnahmebestimmung berufen.

1.4. Als zur Vertretung nach außen Berufene der C. GmbH sind die Beschuldigten für diese Verwaltungsübertretungen gemäß § 9 Abs. 1 VStG jeweils verantwortlich.

2. Zum subjektiven Tatbestand

2.1. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist 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 macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

§ 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG verlangt bei Ungehorsamsdelikten von einer beschuldigten Person, von sich aus initiativ glaubhaft zu machen, dass sie an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft. Der Gesetzgeber vermutet in einem solchen Fall die Schuld bis zur Glaubhaftmachung des Gegenteiles durch den Beschuldigten. Das Verschulden wird nach der genannten gesetzlichen Bestimmung widerleglich vermutet, wobei (zum Unterschied vom Beweis, der in der Herbeiführung eines behördlichen Urteils über die Gewissheit des Vorliegens einer

entscheidungsrelevanten Tatsache besteht) hier zur Erleichterung für die beschuldigte Person die Herbeiführung eines Urteiles über die Wahrscheinlichkeit einer Tatsache genügt (VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 17.1.2024, Ra 2023/02/0228).

Die Beschuldigten haben kein Vorbringen erstattet, das für ihre Entlastung spricht. Sie konnten daher nicht glaubhaft machen, dass es ihnen nicht möglich oder nicht zumutbar gewesen wäre, Herrn G. nicht zu Arbeiten heranzuziehen.

Bei einer Haftung nach § 9 VStG kann das Vorliegen eines effektiven Kontrollsystems zur Einhaltung der Verwaltungsvorschriften das Verschulden der gemäß § 9 VStG verantwortlichen Person zwar ausschließen, allerdings obliegt es dem Beschuldigten, dieses System im Einzelnen darzulegen (vgl. statt vieler VwGH 29.1.2004, 2003/11/0289; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 12.2.2020, Ra 2020/02/0005; 31.1.2023, Ra 2023/02/0013). Ein effektives Kontrollsystem in diesem Sinne liegt dann vor, wenn dadurch die Überwachung der Einhaltung der maßgeblichen Rechtsnormen jederzeit sichergestellt werden kann. Entscheidend ist (zusammengefasst), ob Maßnahmen getroffen wurden, die im Ergebnis mit gutem Grund erwarten lassen, dass die Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften gewährleistet ist (siehe nur VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092 mwN). Ein das Verschulden ausschließendes effektives Kontrollsystem wurde von den Beschuldigten aber nicht behauptet. Ein solches ist daher vorliegend nicht gegeben, zumal die im Kontext der berufspraktischen Tage in der Schneiderei der C. GmbH zuständigen Personen, Frau L. und Herr N., nicht einmal dahingehend unterwiesen wurden, welche Tätigkeiten von Schülerinnen und Schüler im Lichte des § 5 KJBG bei den berufspraktischen Tagen ausgeführt werden dürfen und welche nicht.

Im Ergebnis ist daher gemäß § 5 Abs. 1 VStG jeweils von zumindest fahrlässiger Begehung auszugehen.

3. Zur Strafbemessung

3.1. Gemäß § 30 Abs. 1 KJBG ist, sofern die Tat nicht nach anderen Gesetzen einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von € 72,- bis € 1.090,- Euro, im Wiederholungsfall von € 218,- bis € 2.180,- zu bestrafen, wer den Bestimmungen des Abschnittes 2 dieses Bundesgesetzes – u.a. zählt § 5 KJBG zu Abschnitt 2 – zuwiderhandelt.

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 § 19 Abs. 2 VStG sind 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.

3.2. Die Strafbemessung setzt entsprechende Erhebungen dieser Umstände durch das Verwaltungsgericht voraus, wobei allerdings in der Regel mit den Angaben des Beschuldigten das Auslangen zu finden sein wird (vgl. zur Rechtslage vor der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 VwGH 22.12.2008, 2004/03/0029 mwN).

3.3. Der gesetzliche Strafraum für Geldstrafen beim hier anzuwendenden ersten Strafsatz des § 30 Abs. 1 KJBG reicht von € 72,- bis € 1.090,-. Die Ersatzfreiheitsstrafe darf gemäß § 16 Abs. 2 VStG vorliegend zwei Wochen nicht übersteigen.

Das vorliegend geschützte Rechtsgut, nämlich das öffentliche Interesse am Schutz der Gesundheit von Kindern (vgl. VwGH 12.4.1996, 96/02/0137), ist als besonders gewichtig anzusehen. Das durch die übertretene Rechtsvorschrift geschützte Rechtsgut wurde in den vorliegenden Fällen erheblich geschädigt, zumal die Übertretung einen Unfall mit Verletzungsfolgen nach sich gezogen hat (vgl. VwGH 18.4.2017, Ra 2016/02/0061). Der objektive Unrechtsgehalt der Tat ist daher als erheblich anzusehen.

Das Ausmaß des Verschuldens – beide Beschuldigte haben fahrlässig gehandelt – ist in den vorliegenden Fällen nicht als geringfügig einzuschätzen, da das Vorliegen eines effektiven Kontrollsystems nicht aufgezeigt wurde (vgl. VwGH 22.4.2024, Ra 2024/02/0074).

Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Beschuldigten sind mangels näherer Angaben ihrerseits als durchschnittlich zu bewerten (vgl. VwGH 18.11.2011,

2011/02/0322).

Der Milderungsgrund der Unbescholtenheit kommt den Beschuldigten jeweils nicht zugute. Beide weisen nicht einschlägige, rechtskräftige verwaltungsstrafrechtliche Vormerkungen auf (der Erstbeschuldigte wies zum Tatzeitpunkt rechtskräftige Vormerkungen wegen Übertretungen des § 24 Abs. 1 StVO sowie des § 5 Abs. 2 Parkometerabgabenverordnung iVm § 4 Abs. 2 Wr. Parkometergesetz auf, der Zweitbeschuldigte wegen Übertretungen des § 38 Abs. 5 StVO iVm § 38 Abs. 1 lit. a StVO, des § 52 lit. a Z 10a StVO, des § 36 lit. a KFG, des § 82 Abs. 8 KFG, des § 82 Abs. 8 zweiter Satz KFG sowie des § 24 Abs. 1 lit. I StVO). Auch sonstige Milderungsgründe bestehen nicht. Erschwerungsgründe sind im Verfahren keine hervorgekommen.

Vor dem Hintergrund sämtlicher Strafbemessungsgründe und vor dem Hintergrund des gesetzlichen Strafrahmens ist auch aus spezial- und generalpräventiven Erwägungen jeweils die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von € 300,- angezeigt. Da die erörterten Strafbemessungsgründe auf die beiden Beschuldigten gleichermaßen zutreffen und aus den dargelegten Gründen auch vom gleichen Verschuldensgrad der beiden Beschuldigten auszugehen ist, ist auch eine Verhängung von Geldstrafen in gleicher Höhe gegenüber den Beschuldigten angemessen. Die Bemessung der entsprechenden Ersatzfreiheitsstrafen (3 Tage und 20 Stunden) gründet auf § 16 VStG.

3.4. Die Voraussetzungen für eine Ermahnung gemäß § 45 Abs. 1 zweiter Satz VStG liegen schon mangels Geringfügigkeit der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes nicht vor.

3.5. Dem beschwerdeführenden Arbeitsinspektorat wurde in der öffentlichen mündlichen Verhandlung gemäß § 11 Abs. 2 ArbIG Gelegenheit eingeräumt, zur beabsichtigten Unterschreitung der in den Strafanzeigen und in den Beschwerden jeweils beantragten Strafhöhe Stellung zu nehmen.

4. Zu den sonstigen Aussprüchen

4.1. Die Kostenentscheidungen gründen auf § 64 VStG.

4.2. Die Haftungsaussprüche betreffend die C. GmbH gründen auf § 9 Abs. 7 VStG.

4.3. Die Revision ist jeweils unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weichen die gegenständlichen Entscheidungen von der bisherigen, oben zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage, wann ein Kind iSd § 5 KJBG zu Arbeiten herangezogen wird, ab noch fehlt es an einer solchen Rechtsprechung. Auch ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Darüber hinaus sind Fragen der Beweiswürdigung im Allgemeinen nicht revisibel (vgl. VwGH 26.6.2019, Ra 2019/04/0036). Die Strafbemessung erfolgte jeweils anhand einer einzelfallbezogenen Abwägung, die nach den durch die – nicht uneinheitliche – Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entwickelten Grundsätzen vorgenommen wurde, und wirft daher keine Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung auf (vgl. VwGH 8.3.2021, Ra 2020/17/0089). Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen vor, da die Rechtslage zu den übrigen entscheidungswesentlichen Fragen eindeutig ist.

B e l e h r u n g

Gegen diese Erkenntnisse 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 eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. 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 Eingabengebühr von je € 240,- beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie 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.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

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

Dr. Diem