OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: (0732) 7075-18004 / Fax: (0732) 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / http://www.lvwg-ooe.gv.at
DVR: 4011090

Geschäftszeichen:
LVwG-301001/4/Bm/Rd

Datum:
Linz, 15. März 2017

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch seine Richterin Mag.[a] Bismaier über die Beschwerde des Ing. Mag. R.R., X, P., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 7. März 2016, Ge96-71-2015/DJ, wegen Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) iVm der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO),

zu Recht e r k a n n t :

I. Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 332 Euro zu leisten.

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

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 7. März 2016, Ge96-71-2015/DJ, wurden über den Beschwerdeführer wegen Verwaltungsübertretungen gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 21 Abs. 1 AM-VO hinsichtlich der Fakten 1 und 2 Geldstrafen von jeweils 830 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von jeweils zwei Tagen verhängt, weil er als zur Vertretung nach außen berufener handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der Arbeitgeberin E. GmbH (FNr.: x), Geschäftsanschrift: X, H., folgende Übertretung der AM-VO zu verantworten hat.

„Aufgrund der am 07.04.2015 durch Ing. H. vom Arbeitsinspektorat Vöcklabruck durchgeführten Unfallerhebung in der Arbeitsstätte E. GmbH, T., X, wurde folgender Sachverhalt festgestellt:

Die Arbeitnehmer F.O. (geb. x) und S.W. (geb. x) beschäftigt bei der E. GmbH, X, H., wurden am 26.03.2015 auf dem Betriebsgelände der E. GmbH X, T. mit der Schaufel eines Radladers (Typ X Nr. UA X, BJ 2006) mehrere Meter angehoben, um Reparaturarbeiten an einem in ca. 5 m Höhe befindlichen Förderbandes durchzuführen, beschäftigt.

Dadurch wurde § 21 Abs. 1 der AM-VO übertreten:

Für das Heben von ArbeitnehmerInnen dürfen nur dafür geeignete Arbeitsmittel benutzt werden. Dazu gehören insbesondere Hubarbeitsbühnen, Mastkletterbühnen, Fassadenbefahrgeräte, Hängebühnen, Hebeeinrichtungen von Bühnen und vergleichbare Arbeitsmittel. Auf Arbeitsmitteln, die zum Heben von Lasten bestimmt sind, dürfen ArbeitnehmerInnen nur befördert werden, wenn sie über gesicherte Einrichtungen zur Personenbeförderung verfügen, insbesondere Arbeitskörbe.“

[Hervorhebungen nicht übernommen]

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafen, beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass, in Würdigung des Vernehmungsprotokolls des Betriebsleiters A.N., kein fahrlässiges Verhalten des Beschwerdeführers vorliegen würde. Bezüglich des von der belangten Behörde gerügten Kontrollsystems wurde vorgebracht, dass durch die Ernennung des Betriebsleiters N., der auf die Durchführung und Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu achten habe, ein geeigneter Arbeitnehmer mit dieser Aufgabe betraut worden sei. Durch das Unternehmen würden permanent Maßnahmen getroffen, die unter vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften aus gutem Grund erwarten lassen. Das Unternehmen führe regelmäßig wiederkehrende interne Audits in der Person des Leiters für Qualität, Sicherheit und Umwelt und Sicherheitsbegehungen in der Person der Sicherheitsfachkraft und in der Person des Arbeitsmediziners auf allen Standorten durch. Diesbezügliche Protokolle (Ergebnisberichte) der jährlich

stattfindenden internen Audits bzw. Sicherheitsbegehungen der letzten Jahre seien der Beschwerde angeschlossen und werde insbesondere auf die zu Beginn eines jeden Audits durchgeführte Wirksamkeitsprüfung hingewiesen. Im Zuge der Audits bzw. Sicherheitsbegehungen werde auch die ordnungsgemäße Verwendung von Hebezeugen kontrolliert und erfolge auch eine jährlich wiederkehrende sicherheitstechnische Unterweisung, in welcher auch auf die Sicherheitsvorschriften für die Benützung von selbstfahrenden Arbeitsmitteln hingewiesen werde. In weiterer Folge werde dies auch in den externen Zertifizierungsaudits durch den T. GmbH besprochen. Darüber hinaus sei das Unternehmen freiwillig gemäß ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, gemäß EFB und gemäß EMAS zertifiziert. Zusammenfassend lasse sich schlüssig erklären, dass im Unternehmen ein vorhandenes und funktionierendes Kontrollsystem eingerichtet worden sei und dass für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben betrauten Person Vorsorge getroffen worden sei. Im konkreten Fall habe sich der seitens des Unternehmens bestimmte, geeignete Arbeitnehmer gemäß dieser getroffenen Vorsorge verhalten, habe explizit auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen geachtet und das Hochheben mittels Radladerschaufel strikt untersagt. Die Einrichtung eines Kontrollsystems könne im Lichte der Judikatur des VwGH nicht so weit gehen, dass Mitarbeiter durch den Vorgesetzten auf Schritt und Tritt verfolgt werden müssen, damit rund um die Uhr alle Vorschriften ständig eingehalten werden.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Linz-Land als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgelegt. Das Arbeitsinspektorat Vöcklabruck wurde am Verfahren beteiligt und äußerte sich in der Stellungnahme vom 1. August 2016 dahingehend, dass die Bestellung eines geeigneten Betriebsleiters nicht vor der Verantwortung des Arbeitgebers bezüglich Arbeitnehmerschutzbestimmungen entbinde. Grundsätzlich könne von einem wirksamen Kontrollsystem nur dann gesprochen werden, wenn es zu keinem eigenmächtigen Verhalten der Arbeitnehmer mehr komme (VwGH vom 5.9.1997, 97/02/0182). Ein Kontrollsystem, welches in der bloßen Belehrung und Unterweisung der Arbeitnehmer, sowie in einer stichprobenartigen Kontrolle (einmal jährliches internes Audit mit Wirksamkeitsüberprüfung) bestehe, könne nicht als hinreichend angesehen werden, um die Übertretung von arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen zu verhindern (VwGH vom 27.9.1988, 87/08/0026). Gerade für den Fall, dass Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, habe das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Im Beschwerdefall zeige jedoch das eigenmächtige Verhalten des verunfallten Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt, dass kein wirksames

Kontrollsystem vorhanden war (VwGH vom 20.12.2002, 99/02/0220). Es wurde beantragt, die gegenständliche Strafanzeige vollinhaltlich aufrecht zu erhalten.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme.

Gemäß § 44 Abs. 3 Z 1 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von einer Verhandlung absehen, wenn in der Beschwerde nur eine unrichtige rechtliche Beurteilung behauptet wird und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat. Von keiner der Verfahrensparteien – vom floskelhaften Stehsatz der belangten Behörde im Vorlageschreiben abgesehen – wurde die Durchführung einer Verhandlung beantragt und erscheint der Sachverhalt als hinreichend geklärt. Angesichts dieser Sach- und Rechtslage konnte daher eine öffentliche mündliche Verhandlung entfallen.

4.1. Folgender Sachverhalt ist entscheidungswesentlich:

Die Arbeitnehmer der E. GmbH, X, H., F.O. (geb. x) und S.W. (geb. x), waren am 26. März 2015 auf dem Betriebsgelände der E. GmbH, X, T., mit Reparaturarbeiten an einem in ca. 5 m Höhe befindlichen Förderband beschäftigt. Da die sonst dafür verwendete Hebebühne defekt war, benutzten die Arbeitnehmer entgegen der Anweisung des Betriebsleiters als Hebevorrichtung die Schaufel des von M.W. bedienten Radladers (Typ X Nr. UA X, BJ 2006). Im Zuge der Arbeiten kam es zu einem Abkippen der Ladeschaufel, wodurch die Arbeitnehmer abstürzten. Der Arbeitnehmer Wenger wurde schwer verletzt. Beim Radlader bzw. bei der Schaufel des Radladers handelt es sich um ein Arbeitsmittel, das zum Heben von Lasten bestimmt ist. Dadurch, dass die Schaufel des Radladers über keine gesicherte Einrichtung verfügte, wurde für das Heben von Arbeitnehmern ein nicht geeignetes Arbeitsmittel benutzt.
Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der E. GmbH, X, H.

Im Rahmen des im Betrieb herrschenden Kontrollsystems ist der Betriebsleiter N. mit der Durchführung und Überprüfung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen betraut. Beim Betriebsleiter handelt es sich um einen hiefür geeigneten Arbeitnehmer. Das Unternehmen führt regelmäßig wiederkehrende interne Audits in der Person des Leiters für Qualität, Sicherheit und Umwelt und Sicherheitsbegehungen in der Person der Sicherheitsfachkraft und in der Person des Arbeitsmediziners auf allen Standorten durch. Diesbezügliche Protokolle (Ergebnisberichte) der jährlich stattfindenden internen Audits bzw. Sicherheitsbegehungen der letzten Jahre liegen vor. Zu Beginn eines jeden Audits werden Wirksamkeitsprüfungen durchgeführt. Im Zuge der Audits bzw. Sicherheitsbegehungen wird die ordnungsgemäße Verwendung von Hebezeugen kontrolliert und erfolgt eine jährlich wiederkehrende sicherheitstechnische

Unterweisung, in welcher auch auf die Sicherheitsvorschriften für die Benützung von selbstfahrenden Arbeitsmitteln hingewiesen wird. Dies wird auch in den externen Zertifizierungsaudits durch den T. GmbH besprochen. Darüber hinaus ist das Unternehmen freiwillig gemäß ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, gemäß EFB und gemäß EMAS zertifiziert. Der Betriebsleiter untersagte den betroffenen Arbeitnehmern die Verwendung des Radladers als Hebevorrichtung; diese Anweisung wurde nicht befolgt.

Das hier entscheidungswesentliche Beweisergebnis ergibt sich eindeutig aus dem Verwaltungsakt der belangten Behörde und dem Vorbringen des Beschwerdeführers.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 21 Abs. 1 AM-VO dürfen für das Heben von ArbeitnehmerInnen nur dafür geeignete Arbeitsmittel benutzt werden. Dazu gehören insbesondere Hubarbeitsbühnen, Mastkletterbühnen, Fassadenbefahrgeräte, Hängebühnen, Hebeeinrichtungen von Bühnen und vergleichbare Arbeitsmittel. Auf Arbeitsmitteln, die zum Heben von Lasten bestimmt sind, dürfen ArbeitnehmerInnen nur befördert werden, wenn sie über gesicherte Einrichtungen zur Personenbeförderung verfügen, insbesondere Arbeitskörbe.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 Euro bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

5.2. Wie der festgestellte Sachverhalt aufzeigt, wurden am 26. März 2015 die Arbeitnehmer F.O. (geb. x) und S.W. (geb. x) auf dem Betriebsgelände der E. GmbH in T., X, mit Reparaturarbeiten an einem in ca. 5 m Höhe befindlichen Förderband beschäftigt, in dem diese mit der Schaufel eines Radladers mehrere Meter angehoben wurden. Damit wurde kein für das Heben von ArbeitnehmerInnen geeignetes Arbeitsmittel für die genannten Tätigkeiten benutzt und ist der objektive Tatbestand der zur Last gelegten Verwaltungsübertretung daher erfüllt.
Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Arbeitgeberin E. GmbH mit dem Sitz in H., X, und ist mangels Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs. 2 VStG, auch verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich iSd § 9 Abs. 1 VStG.

5.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt. 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.
Nach der Judikatur des VwGH hat der Beschwerdeführer dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht; dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringen von Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Vom Beschwerdeführer wurde im Zuge des Verfahrens und auch in der Beschwerdeschrift anschaulich das im Unternehmen installierte Kontrollsystem dargelegt. Dem Beschwerdeführer sind grundsätzliche Maßnahmen bezüglich der Installation eines Kontrollsystems auch nicht in Abrede zu stellen. Es wurde allerdings nichts vorgebracht, welche Maßnahmen getroffen wurden, um ein eigenmächtiges vorschriftswidriges Handeln von Arbeitnehmern hintanzuhalten. Diese Beweisergebnisse sind dahingehend zu bewerten, ob damit ein ausreichendes und den Beschwerdeführer exkulpierendes Kontrollsystem vorgelegen ist. Hier muss auf die einschlägige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hingewiesen werden, an welcher diese Maßnahmen zu messen sind.

Nach der Rechtsprechung des VwGH entlastet schlichtes "Vertrauen", dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte, den Arbeitgeber nicht (vgl. Beschluss vom 13.4.2016, Zl. Ra 2016/02/0051, mwN). Das entsprechende Kontrollsystem hat gemäß der ständigen Judikatur auch für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften Platz zu greifen (vgl. VwGH vom 30.9.2014, Zl. Ra 2014/02/0045, 27.7.2004, 2004/02/0002, 19.10.2001, 2000/02/0228, 22.10.2003, 2000/09/0170, 23.5.2006, 2005/02/0248, 20.4.2004, 2003/02/0243, 14.12.2007, 2007/02/0277, 15.10.2009, 2008/09/0102 alle mit Vorjudikatur). Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten. Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, ua aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, dh sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten

Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchieebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden). Wie der VwGH ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH vom 4.5.2015, Zl. Ra 2015/02/0020).

Im gegenständlichen Fall erfolgte – vor dem Unfall – durch den später verunfallten Arbeitnehmer eine Schadensmeldung der Hebebühne, welche für eine Reparatur der Förderbandrolle benötigt wurde, gleichzeitig wurde auch ein gesetzwidriger "Vorschlag" zur Mängelbehebung vom Arbeitnehmer unterbreitet, welcher vom Betriebsleiter auch strikt abgelehnt wurde. Der Vorschlag des Betriebsleiters sich "im Laufe des Tages", sobald er "Zeit" dafür aufbringen könne, sich um eine Leihhebebühne von einer Drittfirma bemühen werde, war für den Arbeitnehmer offensichtlich unbefriedigend, weil ein zu großer Zeitverlust damit einhergeht, weshalb er diesbezüglich – trotz Verbotes – seine vorgeschlagene Eigeninitiative mit den letztendlich gravierenden Folgen ergriffen hat. Das Kontrollsystem muss auch in Fällen "kurzfristiger" Arbeiten funktionieren (VwGH vom 23.7.2004, 2004/02/0002 mit Vorjudikatur).

Die Vorbringen, wonach in der Person des Betriebsleiters ein geeigneter Arbeitnehmer bestimmt worden sei, der für die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen achte, dass eine Sicherheitsfachkraft und ein Arbeitsmediziner bestellt seien und jährlich stattfindende interne Audits bzw. Sicherheitsbegehungen durchgeführt werden und vor Beginn der Audits eine Wirksamkeitsüberprüfung stattfinde, können noch kein geringfügiges Verschulden des Beschwerdeführers bewirken, liegt doch die Durchführung von Kontrollen auf Einhaltung der Weisungen und Anordnungen in der Sphäre des Beschwerdeführers, auch wenn dies aufgrund der Hierarchieebene auf andere übertragen wurde (VwGH vom 5.8.2009, 2008/02/0128; 5.8.2009, 2008/02/0127, 25.1.2005, 2004/02/0294, 24.8.2001, 2001/02/0148, 24.9.2010, 2009/02/0097 uva). Es bedarf daher des weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte (vgl. VwGH 5.9.2008, 2008/02/0129, mit Vorjudikatur). Dahingehende Beweismittel wurden vom Beschwerdeführer nicht erbracht und wurde nicht einmal behauptet, dass er Kontrollen der Angewiesenen durchgeführt hat.
Nach der Judikatur reichen stichprobenartige Überprüfungen und bloße Anweisungen und Belehrungen für ein effizientes und effektives Kontrollsystem nicht aus.

Es hat daher der Beschwerdeführer auch den subjektiven Tatbestand der Verwaltungsübertretungen zu verantworten.

6. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG idF BGBl. I Nr. 33/2013, in Geltung ab 1. Juli 2013, sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) 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 Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des StGB 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 soweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

6.1. Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Aufgrund der gesetzwidrigen Verwendung eines Arbeitsmittels wurde das Rechtsgut intensiv beeinträchtigt und verunfallte auch tatsächlich ein Arbeitnehmer schwer.

6.2. Von der belangten Behörde wurden im angefochtenen Straferkenntnis über den Beschwerdeführer Geldstrafen hinsichtlich der Fakten 1 und 2 (2 Arbeitnehmer) von jeweils 830 Euro verhängt. Der Strafrahmen für die zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen reicht von 166 Euro bis 8.324 Euro. Straferschwerend wurden von der belangten Behörde die Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sowie der Arbeitsunfall, strafmildernd, dass keine einschlägigen Verwaltungsstrafvormerkungen vorliegen, gewertet. Der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit kommt dem Beschwerdeführer aufgrund von Verwaltungsstrafvormerkungen aus den

Jahren 2012 und 2014 (GewO, AZG und KFG) nicht mehr zugute. Bei der Strafbemessung ist die belangte Behörde mangels konkreter Angaben von einer Schätzung der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers, und zwar von einem monatlichen Nettoeinkommen von 3.500 Euro, keinen Sorgepflichten und keinem Vermögen, ausgegangen. Dieser Schätzung wurde in der Beschwerde nicht entgegengetreten, sodass diese auch vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich der Strafbemessung zugrunde gelegt werden konnte.

Die von der belangten Behörde verhängten Geldstrafen von jeweils 830 Euro sind aufgrund der besonderen Umstände tat- und schuldangemessen. Grundsätzlich bedürfen Verwaltungsübertretungen nach dem ASchG, bei welchen es zu einem nicht unbeträchtlichen Arbeitsunfall gekommen ist, im Hinblick auf den general- und spezialpräventiven Aspekt einer strengen Ahndung. Die Begleichung der verhängten Geldstrafen in Höhe von jeweils 830 Euro durch den Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer wird ohne unzumutbare Beeinträchtigung seiner Lebensführung und allfälliger Sorgepflichten möglich sein.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte seitens des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich nicht näher getreten werden, da hierfür die Voraussetzungen, insbesondere ein beträchtliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlagen.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung und Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Diese kumulativen Voraussetzungen wurden durch den Beschwerdeführer nicht erfüllt. So kann im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem, insbesondere bezüglich des eigenmächtigen Handelns der Mitarbeiter von keinem geringfügigen Verschulden ausgegangen werden.
Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten. Die Voraussetzungen zur Erteilung einer Ermahnung liegen gegenständlich nicht vor, schon gar nicht jene zur Einstellung des Verfahrens.

II. Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in der Höhe von 20 % der verhängten Geldstrafen, das sind 332 Euro, aufzuerlegen (§ 52 Abs. 1 und 2 VwGVG).

III. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen 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 Eingabegebühr von je 240 Euro zu entrichten.

Die Beschwerde/Revision ist nicht mehr zulässig, wenn nach Zustellung des Erkenntnisses ausdrücklich auf die Beschwerde/Revision verzichtet wird. Der Verzicht auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof ist dem Verwaltungsgericht schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht auf die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof ist nach Zustellung der Ausfertigung des Erkenntnisses dem Verfassungsgerichtshof 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

Anträge auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer außerordentlichen Revision sind unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag.[a] Bismaier