OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at
DVR: 4011090

Geschäftszeichen:
LVwG-301526/8/Bm/Rd

Datum:
Linz, 15. Februar 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des Mag. R R, vertreten durch H Rechtsanwälte OG, D, W, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 9. März 2017, GZ: Ge96-15-2017/HW, wegen Übertretung des Arbeitnehmerschutzgesetzes iVm der Arbeitsmittelverordnung nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 11. Jänner 2018

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 2.200 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf drei Tage herabgesetzt werden.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren wird mit 220 Euro (10 % der nunmehr verhängten Geldstrafe) bestimmt.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision 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 9. März 2017, Ge96-15-2017/HW, wurde über den Beschwerdeführer wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Einleitung Z 16 ASchG iVm § 17 Abs. 1 der AM-VO eine Geldstrafe von 3.320 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von vier Tagen verhängt, weil er als zur Vertretung nach außen berufener handelsrechtlicher Geschäftsführer der Arbeitgeberin E AG Oberösterreich Umwelt Service GmbH, FN X, mit Sitz in H, Geschäftsanschrift: H, F, folgende Übertretung der Arbeitsmittelverordnung zu verantworten hat: Die Arbeitsinspektorin Ing. A H vom Arbeitsinspektorat L hat bei einer Unfallerhebung am 12. Dezember 2016 festgestellt, dass am 18. Oktober 2016 in der Arbeitsstätte der Arbeitgeberin E AG Oberösterreich Umwelt Service GmbH, H, F, der Arbeitnehmer P H (X) Arbeiten zur Beseitigung von Störungen an einem sich in Betrieb befindlichen Arbeitsmittel (Kunststoffsortieranlage Linie 1, Band Position 104) durchgeführt hat. Dadurch wurde § 17 Abs. 1 AM-VO übertreten, wonach Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe auf die Hälfte der Mindeststrafe unter Anwendung des § 20 VStG, beantragt.

Begründend wurde ausgeführt, dass sich der konkrete Arbeitsunfall im Zuge einer versuchten Störungsbehebung ereignet habe, indem der langjährig im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter und Schichtführer P versucht habe, Störstoffe zu entfernen, ohne zuvor den Reparaturschalter betätigt zu haben, mit welchem einzelne Anlagenteile, hier das Förderband, ausgeschaltet werden können. Zum Vorfallszeitpunkt sei der Schichtführer hierarchisch dem Betriebsleiter G unterstellt gewesen. Im Störungsfall hätte der verunfallte Schichtführer den Betriebsleiter umgehend vom Vorfall in Kenntnis setzen müssen, um mit diesem gemeinsam abzuklären, welche konkreten Maßnahmen zur Störungsbehebung zu ergreifen seien. Diese strikt einzuhaltende Vorgangsweise normiere insbesondere auch die sämtlichen im Betrieb tätigen Dienstnehmer bekannten Formblätter FB_13_07 und FB_13_08, welche im Schriftsatz detailliert angeführt wurden.
Vorgebracht wurde auch weiters, dass das Unternehmen seine Mitarbeiter im Zuge jährlicher Sicherheitsunterweisungen schule, so sei auch in der kurz vor dem Unfall von der Sicherheitsfachkraft am 6.10.2016 abgehaltenen Sicherheitsunterweisung auf das Formblatt FB_13_07 und beispielhaft auf die Gefahren im Bereich von Förderbändern hingewiesen worden. Auch der verunfallte Arbeitnehmer habe nachweislich an dieser Schulung teilgenommen. Die erwähnten Formblätter seien

überdies auf einer internen Plattform des Unternehmens in der aktuellen Fassung jederzeit abrufbar. Das mehrsprachig verfasste FB_13_07 diene der Information und Unterweisung gemäß dem ASchG, welches jeder Mitarbeiter zur Kenntnis zu nehmen und zu unterschreiben habe. Im Zuge der am 6.10.2016 erfolgten Schulung sei auch zum wiederholten Male über das mehrsprachig verfasste Formblatt FB_13_08 informiert worden. Im Unternehmen bestehe sohin ein umfassendes Sicherheitsinstruktionswesen, um Arbeitsunfällen tunlichst vorzubeugen.

Der Betriebsleiter kontrolliere zudem im Zuge wöchentlicher Kontrollgänge den Zustand des Betriebes und prüfe ebenso, ob versperrt zu haltende Bereiche auch tatsächlich geschlossen seien. Neben dem Betriebsleiter führe auch die Sicherheitsfachkraft Harasztos regelmäßige Begehungen durch. Die letzte Begehung habe 12 Tage vor dem Unfall am 6.10.2016 stattgefunden. Der Bereich der Antriebsrolle beim Förderband sei abgesperrt gewesen, weshalb es diesbezüglich zu keiner Beanstandung gekommen sei (sh. Begehungsprotokoll Nr. 64/2016). Das Unternehmen verfüge auch über ein funktionierendes Kontrollsystem, um Arbeitsunfällen tunlichst vorzubeugen.

Das Unternehmen treffe zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften permanent Maßnahmen, die unter vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften aus gutem Grund erwarten lassen würden. Neben internen und externen Audits, wiederkehrenden, stichprobenartigen Überprüfungen durch die Sicherheitsfachkraft und den Arbeitsmediziner und der jährlichen Sicherheitsunterweisung würden auch Prozessanweisungen, Arbeitsanweisungen und Formblätter dienen, über deren Inhalt, insbesondere auch im Rahmen der Sicherheitsunterweisung eine Schulung erfolgt sei, als Information und Leitwerk zur Einhaltung der betrieblichen und gesetzlichen Vorschriften. Bei der Anlage seien entsprechende Absperrvorrichtungen vorhanden und führe auch der Betriebsleiter wöchentlich Kontrollen durch. Nach dem Vorfall seien am Standort zusätzlich zur Absperrung zwei entsprechende Warnschilder angebracht worden und werde die Anlage auch regelmäßigen Wartungen durch die Firma Ing. S KG unterzogen, zuletzt am 11.3.2016.

Die dargestellten Maßnahmen würden zur Unfallvermeidung unter vorhersehbaren Verhältnissen jedenfalls ausreichen. Dass es trotz der wiederholten Sicherheitsunterweisungen, den Regelungen in den internen Formblättern und der im Betrieb gelebten Praxis dennoch zum gegenständlichen Unfall gekommen sei, sei Folge einer durch kein Kontrollsystem gänzlich auszuschließenden Verkettung unglücklicher Umstände bzw auch Folge menschlichen Versagens des verunfallten Schichtleiters. Dass das installierte Kontrollsystem nach Ansicht der belangten Behörde nicht den geforderten Anforderungen genüge sei im Ergebnis daher unrichtig.

Es treffe auch nicht zu, dass der Beschwerdeführer kein Vorbringen dazu erstattet hätte, in welcher Weise Kontrollen auf der jeweiligen Hierarchieebene hinsichtlich der Einhaltung der Weisungen erfolgt seien. Der verunfallte Schichtleiter als mit den betrieblichen Abläufen langjährig vertrauter Mitarbeiter wäre verpflichtet gewesen, sich sofort nach Auftreten der Störung an den Betriebsleiter zu wenden und mit diesem gemeinsam sämtliche Maßnahmen beim Förderband zu ergreifen, um die dortige Störung unter Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorschriften zu beheben. Weshalb sich der Verunfallte im konkreten Einzelfall nicht an den Betriebsleiter gewendet hat, könne aus Sicht des Beschwerdeführers nicht nachvollzogen werden. Dass der Schichtleiter grundsätzlich um seine diesbezügliche Verpflichtung gewusst habe, sei der Rechtfertigung vom 1.3.2017 mit hinreichender Deutlichkeit zu entnehmen. Die Vorgehensweise des langjährigen Mitarbeiters und Schichtführers sei schlichtweg nicht zu erwarten gewesen und somit nicht nur für den Betriebsleiter, sondern insbesondere auch für den Beschwerdeführer als Geschäftsführer völlig unvorhersehbar gewesen. Kein Kontrollsystem vermöge derartige Folgen menschlichen Versagens zu vermeiden.

Die dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verwaltungsübertretung sei daher mangels Verschuldens nicht zu verantworten. Der Beschwerdeführer habe umfassend dargelegt, dass ihn an der objektiven Verletzung der Vorschrift des § 17 Abs. 1 AM-VO kein Verschulden treffe und dass der gegenständliche Unfall unvorhersehbare Folge menschlichen Versagens eines langjährig mit den Betriebsabläufen vertrauten Mitarbeiters und Schichtführers gewesen sei, der zudem sämtliche Sicherheitsinstruktionen durchlaufen habe und mit den einzuhaltenden Sicherheitsmaßnahmen bestens vertraut gewesen sei. Den Anforderungen an die Glaubhaftmachung fehlender Schuld iSd § 5 Abs. 1 VStG sei der Beschwerdeführer mit seinem bisherigen Vorbringen jedenfalls nachgekommen.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Linz-Land als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgelegt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 11. Jänner 2018, an welcher der Beschwerdeführer und sein Rechtsvertreter sowie das Arbeitsinspektorat L, vertreten durch Ing. K P, teilgenommen haben. Die belangte Behörde hat entschuldigt nicht teilgenommen. Als Zeugen wurden F G und H P eingeladen und auch zeugenschaftlich einvernommen.

4.1. Nachstehender Sachverhalt wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:
Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der E AG Oberösterreich Umwelt Service GmbH mit Sitz in H, F. Der Beschwerdeführer war

zum Unfallzeitpunkt am 18. Oktober 2016 nicht im Betrieb anwesend. Der Beschwerdeführer ist bei den regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen aufgrund von ca. 25 Betriebsstandorten und auch aus zeitlichen Gründen nicht immer anwesend.

Unbestritten ist, dass der Arbeitnehmer P am 18. Oktober 2016 Arbeiten zur Beseitigung von Störungen an der in Betrieb befindlichen Kunststoffsortieranlage Linie 1, Band Position 104, vorgenommen hat. Dabei wurde vom Arbeitnehmer, der als Schichtführer seit 2010 im Betrieb beschäftigt ist, das Absperrgitter, welches sich vor der gegenständlichen Maschine befindet, entfernt, um die Störung zu beseitigen, da zuvor die Störungsbehebung an der dafür vorgesehenen Stelle erfolglos war. Diese Störung, die ursächlich für den Unfall war, komme eigentlich selten vor. Dem Arbeitnehmer wurde beim Versuch, die Störung zu beheben, der Arm gequetscht, sodass dieser für 25 Tage stationär im Krankenhaus aufgenommen wurde. Der Schichtführer wird vom Betriebsleiter G täglich kontrolliert und bestätigt er die regelmäßigen quartalsmäßigen Unterweisungen bzw. Einschulungen im Hinblick auf die Sicherheitsvorkehrungen. Weshalb die Verständigung des Betriebsleiters vor der versuchten Behebung der Störung unterblieben ist, konnte vom verunfallten Arbeitnehmer nicht erklärt werden. Er war sich aber bewusst, dass er den Betriebsleiter holen hätte müssen.

Das Kontrollsystem wurde dergestalt dargelegt, dass die Sicherheit im Betrieb sehr wichtig ist. Die organisatorische Sicherheitstechnik erfolgt, sobald ein Arbeitnehmer aufgenommen wird, mit der Erstunterweisung. Dabei werden dem Arbeitnehmer sämtliche Sicherheitsformblätter, die im Unternehmen vorhanden sind, übergeben. Die Unterweisungen bzw. Sicherheitsformblätter liegen in vier Sprachen auf und sind diese – zum besseren Verständnis – mit Bildern hinterlegt. Die Formblätter, insbesondere das FB_13_08, werden auch bei den jährlichen Sicherheitsunterweisungen für das gesamte Personal verwendet und werden die Mitarbeiter auf die darin enthaltenen Sicherheitsmaßnahmen hingewiesen. Es wird auch auf Gefahrenpotenziale hingewiesen, zB durch Plakatkampagnen, Gespräche mit Mitarbeitern durch Sicherheitsfachkräfte bzw Betriebsarzt, Evaluierung der Anlagen bzw Gefahrenmomente nach jedem Unfall. Bei Vorkommnissen – auch in anderen Standorten – werden die Mitarbeiter zur Einhaltung der Sicherheits-maßnahmen nicht nur hingewiesen, sondern auch aufgefordert. Aus gegebenem Anlass erfolgen auch zusätzliche Schulungen. Zusätzlich zu den jährlichen Schulungen müssen vom Schichtleiter seine Mitarbeiter quartalsmäßig im Hinblick auf die Sicherheitsvorschriften geschult werden. Dieser Teil der Sicherheits-maßnahmen wird vom Schichtführer im Quartal 22-mal geschult. Bei den Schnittstellen der Förderbänder gibt es auch Risiko- und Gefahrenanalysen um etwaige Gefahrenstellen für Mitarbeiter herauszufinden.

Vom Betriebsleiter werden auf dem Weg zu seinem Büro verschiedene Anlagenteilen kontrolliert und auch, ob die Sicherheitsanweisungen von den

Arbeitnehmern auch eingehalten werden. Sein Büro befindet sich inmitten der Anlage, sodass er ganztägig die Sortierer im Blickfeld hat. Wird festgestellt, dass Arbeitnehmer die vorgegebenen Sicherheitsvorkehrungen bzw Maßnahmen nicht einhalten, ergehen disziplinäre Maßnahmen, wie zB mündliche bzw schriftliche Verwarnungen und werden auch Kündigungen ausgesprochen. Der Betriebsleiter beobachtet und kontrolliert auch tagsüber die Arbeiten und Tätigkeiten der Mitarbeiter. Es erfolgen auch stichprobenartige Überprüfungen am Abend. Bei wöchentlichen Kontrollen durch die Anlage werden die technischen Einrichtungen anhand einer Checkliste, ob die gesetzlichen Vorgaben bzw bescheidmäßig vorgeschriebenen Auflagen in technischer Hinsicht eingehalten werden, überprüft.

Bei der gegenständlichen Anlage gibt es einen Reparaturschalter, der bei der Behebung etwaiger Störungen zu betätigen ist. Bei Betätigung werden alle elektrischen Verbindungen getrennt und kann sich das Band nicht einschalten. Monatlich erfolgt durch eine Montagefirma eine Überprüfung der Sicherheitsvorkehrungen bzw die Einstellung der Maschine. Im Normalfall müssen solche Störungsbehebungen nur selten durch Mitarbeiter vorgenommen werden. Es gibt eine Anweisung, wonach bei Störungen der Betriebsleiter zu kontaktieren ist, welcher sodann die nächsten Schritte (Verständigung der Fremdfirma, der Montagefirma oder ob er selbst kommt) festlegt. Die Förderbänder sind so ausgestaltet, dass die gefährlichen Stellen für die Mitarbeiter nicht zugänglich sind. Es gibt bei jeder Anlage bzw bei jedem Förderband bestimmte Stellen, bei denen die Förderbänder bzw das Förderband bei laufendem Betrieb nachgestellt werden können. Diese Stellen für die Behebung bzw die Einstellung des Laufbandes sind frei zugänglich und nicht abgesperrt.

Der Reparaturschalter wurde vom verunfallten Arbeitnehmer nicht betätigt und hat dieser im laufenden Betrieb versucht, die Störung zu beheben. Dadurch wurden von diesem alle Schutzvorkehrungen und Sicherheitsmaßnahmen umgangen.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der bei der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen, welche glaubwürdig wirkten und übereinstimmten. So wurde von beiden zeugenschaftlich einvernommenen Zeugen übereinstimmend ausgesagt, dass jährlich allgemeine und zusätzlich quartalsmäßige Schulungen für die Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen erfolgen. Dabei wird den Mitarbeitern auch entsprechendes Bildmaterial in Form von Formblättern zur Verfügung gestellt. Dass es eine Anweisung gibt, wonach bei Störungen der Förderbänder der Betriebsleiter zu verständigen sei und keine eigenmächtigen Versuche zur Störungsbehebung durch Mitarbeiter erfolgen dürfen, wurden vom Zeugen P bestätigt. Es wurde auch das Kontrollsystem, insbesondere die hierarchische Gliederung der Verantwortlichkeit vom Betriebsleiter abwärts, dargelegt. Wie das Kontrollsystem zwischen Beschwerdeführer und dem Betriebsleiter ausgestaltet ist, wurde nicht

näher dargelegt bzw nachgewiesen. Es konnten daher die Feststellungen als erwiesen zugrunde gelegt werden.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. Gemäß § 17 Abs. 1 AM-VO dürfen Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern.

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 Verpflichtung betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

5.2. Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer H P am 18. Oktober 2016 in der Arbeitsstätte der Arbeitgeberin E AG Oberösterreich Umwelt Service GmbH in H, F, Arbeiten zur Beseitigung von Störungen an einem sich in Betrieb befindlichen Arbeitsmittel (Kunststoffsortieranlage Linie 1, Band Position 104) durchgeführt hat, obwohl Einstellarbeiten und Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen.

5.3. Vom Beschwerdeführer wird die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht nicht bestritten, allerdings wird eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe weil ein ausreichendes Kontrollsystem vorgelegen sei und er das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers nicht verhindern hätte können. Hiezu ist auszuführen, dass die dem Beschwerdeführer angelastete Tat ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG darstellt, zu dessen Strafbarkeit, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, Fahrlässigkeit genügt. Fahrlässigkeit ist nach der zitierten Gesetzesstelle bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder ein Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringung von

Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden.

Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen.

Der dem Beschwerdeführer nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihm betreffende Verantwortung auf eine hierzu taugliche Person übertragen worden ist. Es bedarf vielmehr eines weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht“ nicht aus. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte.

In diesem Sinn führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Es kann kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen und laufend geschulten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH vom 29.6.2011, 2011/02/0155, 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Im Beschwerdefall zeigt jedoch das eigenmächtige Verhalten des verunfallten Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt, dass kein wirksames Kontrollsystem im Sinne der hg. Judikatur vorhanden war (vgl. VwGH vom 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).

Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des Arbeitnehmerschutzgesetzes hätte verhindert werden können, wobei die bloße Erteilung von Weisungen oder Belehrungen nicht ausreicht. Entscheidend ist demnach, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist.

Im Sinne dieser Judikatur reicht das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien. Der Beschwerdeführer konnte zwar glaubhaft darlegen, dass das Unternehmen ein umfangreiches allgemeines Schulungsprogramm aufweist, allerdings reichen nach der vorzitierten Judikatur solche allgemeinen Schulungen und Anweisungen nicht aus. Weiters hat der Beschwerdeführer das hierarchisch aufgebaute Kontrollsystem auf Ebene des Betriebsleiters G abwärts zum Schichtführer P ausführlich dargelegt. Bei den Schilderungen wurden zwar Androhungen von Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Anweisungen erwähnt, jedoch konnte sich der Betriebsleiter nicht erinnern, dass solche durch ihn auch zur Anwendung gekommen seien. Erwähnenswert ist noch, dass der Schichtführer P (= verunfallter Arbeitnehmer) bei den ihm zurechenbaren Schichtmitarbeitern Schulungsmaßnahmen in der Intensität - laut Aussage in der mündlichen Verhandlung – von 22 mal im Quartal durchführt und auf deren Einhaltung hinwirken soll, er sich hingegen über die Anweisungen des Betriebsleiters hinwegsetzt. Darüber hinaus weist das dargelegte Kontrollsystem Lücken bezüglich der Kontrolle des Betriebsleiters durch den Beschwerdeführer auf. So wurde in der mündlichen Verhandlung vorgebracht, dass es keine Vorgaben seitens des Beschwerdeführers bezüglich der Handhabung der Schulungs- und Kontrollaufgaben des Betriebsleiters der ihm nachgeordneten Hierarchieebene gibt. Vom Beschwerdeführer wurde dem Betriebsleiter sohin diesbezüglich „freie Hand“ eingeräumt. Überdies wurde vom Beschwerdeführer auch nicht näher angeführt, wie, wann und wie oft Kontrollen des Betriebsleiters durch ihn erfolgen. Es kann somit von keinem lückenlosen Kontrollsystem gesprochen werden und wird diesbezüglich auf die zahlreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zur „Kontrollkette“ hingewiesen.

Es war daher vom Verschulden des Beschwerdeführers auszugehen.

6. Zur Strafbemessung ist auszuführen:

6.1. 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.
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 die für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

6.2. Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 3.320 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Straferschwerende oder –mildernde Gründe konnten von der belangten Behörde nicht gefunden werden. Der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit konnte dem Beschwerdeführer aufgrund von Verwaltungsstrafvormerkungen aus den Jahren 2014 und 2015 (KFG und GewO 1960) nicht mehr zugutegehalten werden.
Überdies scheint im Verwaltungsstrafauszug auch noch eine einschlägige Vormerkung wegen Nichteinhaltung der Bestimmungen der AM-VO auf, welche jedoch nicht als straferschwerend zu werten war, da diese – nach einem Beschwerdeverfahren vor dem LVwG OÖ – erst nach der Erlassung des gegenständlichen Straferkenntnisses rechtskräftig geworden ist.
Mangels konkreter Angaben zu den persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers hat die belangte Behörde der Strafbemessung eine Schätzung, und zwar ein monatliches Nettoeinkommen von 2.500 Euro, eine Vermögen von 80.000 Euro, Besitz einer lastenfreien Immobilie sowie die Sorgepflicht für ein Kind zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde seitens des Beschwerdeführers nichts entgegnet, sodass von der Richtigkeit auszugehen war und vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich seiner Strafbemessung zugrunde gelegt werden konnten.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer und dem Umstand, dass die Verwaltungsübertretung mit einer schweren Verletzung des verunfallten Arbeitnehmers verbunden war, kann grundsätzlich eine Ermessensüberschreitung der belangten Behörde bei der Strafbemessung nicht erkannt werden.

Dennoch findet das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich es als gerechtfertigt, die Geldstrafe auf das nunmehr festgesetzte Ausmaß herabzusetzen. Auch wenn ein ausreichend effektives Kontrollsystem nicht nachgewiesen werden konnte,

wurde in der mündlichen Verhandlung der Eindruck vermittelt, dass sowohl dem Beschwerdeführer als auch dem Unternehmen die Bedeutung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften klar und ihnen auch an der Sicherheit der Arbeitnehmer gelegen ist. Davon zeugt das Schulungssystem im Unternehmen.

Die nunmehr verhängte Geldstrafe reicht daher nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich aus, um den Beschwerdeführer künftighin von der Begehung gleichartiger Übertretungen abzuhalten und ein umfassenderes Kontrollsystem zu installieren.

Einer Anwendung des § 20 VStG – welche vom Beschwerdeführer angestrebt wurde – konnte nicht näher getreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag. Zudem konnte dem Beschwerdeführer auch der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit nicht mehr zugutegehalten werden.

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 Anwendungsvoraussetzungen wurden vom Beschwerdeführer nicht erfüllt. 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 teilweise Erfolg hatte, entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verwaltungsstrafverfahren war entsprechend herabzusetzen (§ 64 Abs. 1 und 2 VStG).

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 Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

H i n w e i s e

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

2. Bitte erachten sie den von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelten Zahlschein als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde einen aktualisierten Zahlschein zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bismaier