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-301684/10/Kl/FE

Datum:
Linz, 26. Jänner 2018

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des R. S., vertreten durch Rechtsanwalt Mag. C. S., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 11. Juli 2017, Ge96-80-2016, wegen Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 30. November 2017

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird hinsichtlich der Schuld als unbegründet abgewiesen.
Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern stattgegeben, als die verhängten Geldstrafen jeweils auf 500 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit die Ersatzfreiheitsstrafen auf jeweils 20 Stunden herabgesetzt werden.

II. Der Kostenbeitrag zum erstbehördlichen Verfahren ermäßigt sich auf 200 Euro.
Zum Beschwerdeverfahren ist kein Kostenbeitrag zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 11. Juli 2017, Ge96-80-2016, wurden über den Beschwerdeführer Geldstrafen in vier Fällen in der Höhe von jeweils 830 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von jeweils 33 Stunden, wegen Verwaltungsübertretungen gemäß

1. § 6 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Z 2 AM-VO in Verbindung mit § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG,
2. § 5 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 AM-VO in Verbindung mit § 14 und § 130 Abs. 1 Z 11 ASchG,
3. § 130 Abs. 1 Z 11 ASchG in Verbindung mit § 12 Abs. 1 und Abs. 5 ASchG und
4. § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG

verhängt, weil er am 16. August 2016 um 11.35 Uhr in 0815 S., Gewerbestraße 14 folgende Verwaltungsübertretung begangen hat:

„Der Arbeitsinspektor RegR Ing. F. W. hat bei einer Überprüfung anlässlich eines Arbeitsunfalles am 16. August 2016 in Ihrer Betriebsanlage in 666 S., festgestellt, dass Sie folgende Verwaltungsübertretungen als Arbeitgeber und mangels Bestellung eines verantwortlich Beauftragten gemäß § 23 ArbIG zu verantworten haben:

1.
Der Fahrzeughebelift, Fabrikat I., Modell 8 K, Fabrikationsnummer 2807, Baujahr 2001 am 16. August 2016 gegen 11:30 Uhr von Ihrem Arbeitnehmer, Herrn M. S. in Ihrer Werkstätte in 0815 S., verwendet wurde, obwohl seit dem Ankauf und der Inbetriebnahme im Jahr 2009 keine jährliche wiederkehrende Prüfung durchgeführt wurde.

Entsprechende Prüfberichte konnten nicht vorgelegt werden.

Dadurch wurde § 6 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Z 2 AM-VO übertreten, wonach Arbeitsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die für sie erforderlichen Prüfungen durchgeführt wurden.

2.
Der Fahrzeughebelift, Fabrikat I., Modell 8 K, Fabrikationsnummer 2807, Baujahr 2001 am 16. August 2016 gegen 11:30 Uhr in Ihrer Werkstätte in 0815 S., Gewerbestraße 14 von Ihrem Arbeitnehmer, Herrn M. S. verwendet wurde, ohne dass dieser eine angemessene Unterweisung iSd. § 14 ASchG erhalten hat. Dies obwohl die Verwendung dieses Arbeitsmittels mit einer Gefahr für Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern, in concreto einer Quetschgefahr durch abstürzende KFZ, verbunden ist.

Unterlagen für eine angemessene und nachweisliche Unterweisung konnten Sie trotz Aufforderung nicht vorlegen.

Dadurch wurde § 5 Abs. 1 AM-VO übertreten, wonach wenn die Verwendung eines Arbeitsmitteis mit einer Gefahr für Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmer/innen

verbunden ist, Arbeitgeber/innen dafür sorgen müssen, dass alle Arbeitnehmer/innen, die diese Arbeitsmittel verwenden, eine angemessene Unterweisung erhalten.

3.
Sie haben als Arbeitgeber für keine ausreichende Information Ihres Arbeitnehmers, Herrn M. S. über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gesorgt, da keine Bedienungsanleitung für den Fahrzeughebelift, Fabrikat Ikotec, Modell 2 K, Fabrikationsnummer 2807, Baujahr 2001 am 16. August 2016 zur Verfügung gestellt wurde.

Diese Unterlagen waren weder am Arbeitsplatz in Ihrer Werkstätte in 0815 S., ausgehängt noch konnte die entsprechende Bedienungsanleitung für das gegenständliche Arbeitsmittel zum Überprüfungszeitpunkt vorgelegt werden. Erst aufgrund des Ersuchens des Arbeitsinspektorates W. vom 18. August 2016 konnten Sie eine Bedienungsanleitung samt Konformitätserklärung für ein Arbeitsmittel mit der Bezeichnung „Minilift 8K" und auf das Baujahr 2010 bezogen vorgelegen.

Dadurch wurde § 12 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 ASchG übertreten, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Arbeitnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen.

4.
Sie haben als Arbeitgeber nicht dafür gesorgt, dass bei der Benutzung des Arbeitsmittels, Fahrzeughebelift, Fabrikat I., Modell 8 K, Fabrikationsnummer 2807, Baujahr 2001 am 16. August. 2016 gegen 11:30 Uhr durch Ihren Arbeitnehmer, Herrn M. S., die für dieses Arbeitsmittel geltende Bedienungsanleitung des Herstellers oder Inverkehrbringers eingehalten wurde. Konkret hat Herr S. zum Tatzeitpunkt die Wechslung des Differenzdruckgebers eines mittels des gegenständlichen Fahrzeughebelift angehobenen Audi A6, Kombis und somit Arbeiten unter dem Fahrzeug durchgeführt, ohne dass der auf der Säule des gegenständlichen Fahrzeughebelifts in einem Piktogramm dargestellte und auf den Seiten 23 und 29 der Bedienungsanleitung für den „Minilift 8K" mit dem Baujahr 2010 beschriebene und am Unfallort vorhandene Unterstellbock verwendet wurde. Das obwohl laut der Bedienungsanleitung das Arbeiten unter dem angehobenen Fahrzeug ohne Absicherung durch den Unterstellbock verboten ist. Die vorgelegte Bedienungsanleitung für das Arbeitsmittel Baujahr 2010 wird auch auf das gegenständliche in Verwendung gestandene Arbeitsmittel mit dem Baujahr 2001 angewandt.

Dadurch wurde § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG verletzt, wonach bei der Benutzung von Arbeitsmitteln die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten sind.“

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Erteilung einer Ermahnung, in eventu die Herabsetzung der Strafe beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass einmal im Kalenderjahr eine Überprüfung in Form der Eigenprüfung gemäß Herstellerrichtlinien Maschinenbau EN 1494 mittels laufender Sicht- und Funktionskontrolle durchgeführt worden sei. Der Beschwerdeführer sei auf Grund der fachlichen Befähigung als Mechaniker fähig zu einer Augenscheinsüberprüfung in Form der Eigenprüfung. Auch sei eine entsprechende Unterweisung des verletzten Arbeitnehmers erfolgt, da dieser selbst dies bestätigt habe. Da der Unfall am ersten Arbeitstag erfolgt sei, habe kein entsprechender Nachweis über die Unterweisung beigebracht werden können, weil erst am nächsten Tag eine Schreibkraft zur Verfügung gestanden sei. Eine Bedienungsanleitung sei sehr wohl dem Arbeitsinspektorat vorgelegt worden und sei von diesem festgestellt worden, dass sich in der Bedienungsanleitung des um zwei Jahre jüngeren Miniliftes 8 K an der Sicherheitsphilosophie nichts geändert hätte. Auch seien am Unfallort in unmittelbarer Nähe Unterstellböcke vorhanden gewesen und habe der Beschwerdeführer davon ausgehen können, dass diese auch verwendet werden. Der Verletzte sei klar unterwiesen worden und sei auch auf dem Piktogramm klar ersichtlich gewesen, dass diese zu verwenden seien.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Wels-Land als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt und die Abweisung der Beschwerde beantragt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30. November 2017, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Weiters wurden die Zeugen RegR. Ing. F. W. und M. S. geladen und einvernommen.

4.1. Auf Grund des durchgeführten Beweisverfahrens steht folgender Sachverhalt als erwiesen fest:

Der Beschwerdeführer betreibt am Standort S., das Einzelunternehmen RSK M., nämlich eine KFZ-Werkstätte, in welcher fast ausschließlich Porsche repariert werden. Herrn M. S. kennt der Beschwerdeführer schon längere Zeit und er hat ihm eine Woche vor Arbeitsbeginn die Werkstätte gezeigt, darunter auch die Arbeitsmittel und den gegenständlichen Minilift, einen Fahrzeughebelift, Fabrikat I., Modell 8 K, Baujahr 2001. Auch wurde die Verwendung des Miniliftes zum Hochheben eines Kraftfahrzeuges demonstriert und auch gezeigt, dass ein Unterstellbock verwendet werden muss. Es wurde auch gezeigt, wo sich Unterstellböcke befinden. Eine Betriebsanleitung wurde dem Arbeitnehmer nicht

gezeigt und nicht ausgehändigt und nicht zur Verfügung gestellt. Es wurde aber dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass, wenn er noch Fragen hätte, er sich an den Beschwerdeführer wenden könne und auch weitere Informationen aus dem Computer, welcher sich im Werkstättenbetrieb befindet, abrufen könne. Ein Nachweis für die Unterweisung wurde vom Arbeitnehmer schriftlich nicht bestätigt, weil er nach der Unterweisung auf Urlaub ging und am Tag des Arbeitsbeginnes keine Bürokraft im Betrieb zur Verfügung stand. Eine Betriebsanleitung lag im Betrieb nicht auf. Auch war eine wiederkehrende Überprüfung laut Arbeitsmittelverordnung nicht durchgeführt und nicht dokumentiert worden.
Am 16. August 2016 nahm der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in der Werkstätte auf. Er hat mit dem Minilift 8 K, Baujahr 2001, einen Audi A6, Kombi, angehoben und Arbeiten unter dem Fahrzeug durchgeführt, wobei kein Unterstellbock verwendet wurde. Es wurde mit dem Minilift entgegen der auf der Säule des Liftes in einem Piktogramm dargestellten Anleitung eine Reparatur unter dem angehobenen Fahrzeug ohne Unterstellbock durchgeführt, obwohl Arbeiten unter dem angehobenen Fahrzeug ohne Absicherung verboten sind. Ein Unterstellbock war im Arbeitsbereich vorhanden. In der Folge brach der Arm des Miniliftes im Bereich der Schweißnaht und wurde der Arbeitnehmer schwer verletzt.
Aus dem auf der Säule des Miniliftes angebrachten Piktogramm sind folgende Hinweise ersichtlich: Nachschlagen in der Betriebsanleitung, Anheben bis höchstens 2500 Kilogramm, Anheben und Arbeiten nur mit Unterstellbock usw.
Auch in der vorgelegten Betriebsanleitung für das Gerät Baujahr 2010 ist unter Benutzerhinweise ausgeführt, dass die Betriebsanleitung von jeder Person zu lesen und anzuwenden ist, die mit Arbeiten an der Maschine beauftragt ist. „Das mit Tätigkeiten an der Maschine beauftragte Personal muss vor Arbeitsbeginn die Betriebsanleitung gelesen haben. Dies gilt im besonderen Maße für Personal, das nur gelegentlich an der Maschine tätig wird, zum Beispiel bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten. Die Betriebsanleitung muss jederzeit verfügbar sein. Bewahren Sie ein Exemplar dieser Betriebsanleitung ständig am Einsatzort der Maschine auf!“.
Unter Organisatorischen Maßnahmen wird ausgeführt: „Die Betriebsanleitung ist ständig am Einsatzort der Maschine griffbereit aufzubewahren! ... Das mit Tätigkeiten an der Maschine beauftragte Personal muss vor Arbeitsbeginn die Betriebsanleitung und hier besonders das Kapitel Sicherheitshinweise, gelesen haben.“.
Zum Kapitel Unterstellbock ist bestimmt: „Ohne Absicherung durch den Unterstellbock ist das Arbeiten unter dem angehobenen Fahrzeug verboten!“.
Trotz Aufforderung des Arbeitsinspektorates bei der Unfallerhebung sowie auch schriftlich am 18. August 2016 wurden vom Beschwerdeführer keine Nachweise über wiederkehrende Überprüfungen des Miniliftes vorgelegt. Auch wurde keine Betriebsanleitung für den konkreten Minilift vorgelegt. Es wurde lediglich eine Betriebsanleitung für einen Minilift des Baujahres 2010 samt einer Bestätigung über die CE-Konformität durch den Hersteller betreffend den Minilift des Baujahres 2010 vorgelegt.

Mit Schreiben der Staatsanwaltschaft Wels vom 23. Februar 2017 wurde mitgeteilt, dass das Verfahren gegen den Beschwerdeführer gemäß § 190 Z 2 StPO eingestellt wurde.

4.2. Dieser Sachverhalt ist im Grunde der im Akt befindlichen Unterlagen, insbesondere des Polizeiberichtes mit Fotodokumentation, sowie der weiters vorgelegten Unterlagen erwiesen. Der Sachverhalt wird auch durch die Aussagen des Beschwerdeführers und der einvernommenen Zeugen bestätigt. Der Sachverhalt kann daher der Entscheidung zugrunde gelegt werden.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

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

5.2. Gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 Arbeitsmittelverordnung - AM-VO dürfen Arbeitsmittel nur verwendet werden, wenn die für sie erforderlichen Prüfungen durchgeführt wurden. Dies gilt für Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen, Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen und Prüfungen nach Aufstellung im Sinne dieser Verordnung.

Gemäß § 8 Abs. 1 Z 2 AM-VO sind sonstige kraftbetriebene Arbeitsmittel zum Heben von Lasten, Winden und Zuggeräte mindestens einmal im Kalenderjahr, jedoch längstens im Abstand von 15 Monaten, einer wiederkehrenden Prüfung zu unterziehen.

Gemäß § 8 Abs. 3 AM-VO sind für wiederkehrende Prüfungen von Arbeitsmitteln Personen nach § 7 Abs. 3 oder nach § 7 Abs. 4 heranzuziehen. Dies sind gemäß § 7 Abs. 3 AM-VO ZiviltechnikerInnen oder zugelassene Prüfstellen oder akkreditierte Prüf- und Überwachungsstellen oder Ingenieurbüros (beratende Ingenieure).

Gemäß § 8 Abs. 3 AM-VO dürfen für wiederkehrende Prüfungen nach Abs. 1 Z 2 auch sonstige geeignete fachkundige Personen herangezogen werden. Allerdings regelt § 8 Abs. 4 Z 1 AM-VO, dass, wenn wiederkehrende Prüfungen nach Abs. 1 Z 2 durch fachkundige Betriebsangehörige durchgeführt werden, abweichend von

Abs. 3 mindestens jedes vierte Jahr eine Person nach § 7 Abs. 3 oder § 7 Abs. 4 heranzuziehen ist.

Gemäß § 11 Abs. 1 Z 2 AM-VO sind die Ergebnisse wiederkehrender Prüfungen in einem Prüfbefund festzuhalten. Die Prüfbefunde sind von den ArbeitgeberInnen bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Prüfbefunde oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung, über die wiederkehrenden Prüfungen und über die Prüfungen nach Ausstellung vorhanden sein (§ 11 Abs. 3 AM-VO).

Auf Grund des festgestellten Sachverhaltes war sowohl zum Unfallzeitpunkt bzw. Erhebungszeitpunkt am 16. August 2016 ein Befund für eine wiederkehrende Überprüfung nicht vorhanden und konnten auch über Aufforderung solche Prüfberichte über eine wiederkehrende Prüfung nicht dem Arbeitsinspektorat vorgelegt werden. Eine eindeutige Prüfpflicht wiederkehrend und jährlich ergibt sich aus den oben zitierten Bestimmungen. Diese Prüfung ist von einer geeigneten fachkundigen Person oder von den in § 7 Abs. 3 AM-VO genannten Personen durchzuführen.
Selbst vom Beschwerdeführer wurde angeführt, dass eine der genannten Personen nach § 7 Abs. 3 AM-VO keine Prüfung vorgenommen hat.
Zum Einwand des Beschwerdeführers, dass er selber eine fachkundige Person sei, ist aber anzuführen, dass dann aber gemäß der Bestimmung des § 8 Abs. 4 AM-VO mindestens jedes vierte Jahr eine in § 7 Abs. 3 AM-VO genannte Person zur wiederkehrenden Überprüfung heranzuziehen ist. Dies ist aber nachweislich nicht geschehen und wurde auch vom Beschwerdeführer nicht behauptet. Es sind daher die jährlichen wiederkehrenden Überprüfungen nicht nachgewiesen und nicht durchgeführt worden und ist daher der objektive Tatbestand der Verwaltungsübertretung erfüllt.

5.3. Gemäß § 5 Abs. 1 AM-VO müssen, wenn die Verwendung eines Arbeitsmittels mit einer Gefahr für Sicherheit und Gesundheit von ArbeitnehmerInnen verbunden ist, ArbeitgeberInnen dafür sorgen, dass alle ArbeitnehmerInnen, die diese Arbeitsmittel verwenden, eine angemessene Unterweisung im Sinne des § 14 ASchG erhalten.

Gemäß § 5 Abs. 2 AM-VO muss die Unterweisung vor der erstmaligen Verwendung von Arbeitsmitteln im Sinn des § 14 Abs. 2 Z 1 und 3 ASchG zumindest die in Z 1 bis 6 aufgelisteten Punkte beinhalten.

Gemäß § 14 Abs. 1 ASchG sind Arbeitgeber verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Arbeitszeit erfolgen. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

Sowohl Beschwerdeführer als auch Arbeitnehmer führen eine Unterweisung in der Werkstätte auch hinsichtlich Arbeitsmittel, auch hinsichtlich des verwendeten Minikrans, an. Allerdings erfolgte diese Unterweisung eine Woche vor Arbeitsbeginn und sohin nicht in der Arbeitszeit. Die Unterweisung ist auch nicht nachweislich durch unterschriftliche Bestätigung erfolgt. Darüber hinaus ist auch nicht gesichert, dass in ausreichender Weise hinsichtlich der für den Verwendungszweck vorgesehenen Schutzeinrichtungen und notwendigen Schutzmaßnahmen für den Minilift eine ausreichende Unterweisung erfolgt ist, zumal das Arbeitsmittel durch den Arbeitnehmer erst zum ersten Mal verwendet wurde. Nach seinen Angaben hat der Arbeitnehmer nämlich nicht gewusst, dass es einen eigenen Unterstellbock für den Minilift gibt. Allerdings weiß er, dass ein Unterstellbock zu verwenden ist und dass solche in der Werkstätte vorhanden sind. Es war daher auch wohl von einer nicht gänzlich ausreichenden Unterweisung auszugehen. Jedenfalls aber ist eine nachweisliche, im Sinne von schriftlich nachweisbare Unterweisung nicht erfolgt. Es ist auch diesbezüglich die Tatbestandsmäßigkeit gegeben.
Wenn hingegen der Beschwerdeführer darauf verweist, dass die Unterzeichnung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen hätte sollen, weil konkret eine Bürokraft an diesem Tag nicht anwesend war, so ist entgegen zu halten, dass die Unterweisung schon eine Woche zuvor stattgefunden hat und entsprechende Unterlagen zur Unterzeichnung auch für den Tag des Arbeitsantrittes hätten vorbereitet werden können, sodass der Arbeitnehmer vor Arbeitsantritt die Nachweise auch unterzeichnen konnte. Dies muss sich der Beschwerdeführer anlasten lassen. Jedenfalls ist aber auch anzumerken, dass nach der Betriebsanleitung ohne Unterstellbock unter dem PKW nicht gearbeitet werden darf und ein ausdrückliches Verbot gegenüber dem Arbeitnehmer, ohne Unterstellbock nicht unterm Auto zu arbeiten, nicht ausgesprochen wurde.

5.4. Gemäß § 12 Abs. 1 AM-VO sind Arbeitgeber verpflichtet, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Arbeitnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit erfolgen.
Den Arbeitnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für diese Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Arbeitnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.
Wie bereits festgestellt wurde, ist die Unterweisung des Arbeitnehmers außerhalb der Arbeitszeit, eine Woche vor Arbeitsbeginn, erfolgt. Unterlagen wurden jedoch dem Arbeitnehmer nicht ausgehändigt. Insbesondere wurde ihm auch nicht eine

Bedienungsanleitung hinsichtlich des Miniliftes ausgehändigt. Vielmehr wurde er auf eigenständige Informationsbeschaffung per Computer im Büro verwiesen. Die erforderlichen Informationen bzw. die Bedienungsanleitung war daher auch nicht am Arbeitsplatz vorhanden und nicht dem Arbeitnehmer ausgehändigt. Es wurde daher auch der Tatbestand dieser Verwaltungsübertretung erfüllt.
Wenn hingegen der Beschwerdeführer ausführt, dass es eine Betriebsanleitung für das Gerät mit dem Baujahr 2001 nicht gibt, so wäre es an ihm gelegen gewesen, eine diesbezügliche adäquate Betriebsanleitung beizuschaffen und auch die Gültigkeit für das Gerät mit dem Baujahr 2001 sich vom Hersteller bestätigen zu lassen. Entsprechende Anstrengungen wurden jedoch vom Beschwerdeführer bis zum Unfallzeitpunkt nicht gemacht.

5.5. Gemäß § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten sind.
Auf Grund des als erwiesen festgestellten Sachverhaltes wurde vom Arbeitnehmer bei Benutzung des Miniliftes entgegen der Bedienungsanleitung und auch gegen die Kurzanweisung auf der Säule des Miniliftes ein Kraftfahrzeug mit dem Minilift hoch gehoben und unter dem Kraftfahrzeug eine Reparatur vorgenommen, ohne einen Unterstellbock zu verwenden. Die Bedienungsanleitung verbietet ein Arbeiten unter dem Kraftfahrzeug ohne Unterstellbock. Es wurde daher die Bedienungsanleitung nicht eingehalten und hat der Beschwerdeführer nicht Sorge getragen, dass der Arbeitnehmer die Bedienungsanleitung einhält. Es ist daher zu einem schweren Unfall gekommen. Es hat daher der Beschwerdeführer auch diesen objektiven Tatbestand erfüllt.
Dass in der Werkstätte ausreichend Unterstellböcke vorhanden waren, kann die Verletzung der Verwaltungsvorschrift nicht rechtfertigen und auch nicht entschuldigen. Vielmehr ist die Anordnung direkt an den Arbeitgeber gerichtet, der für die Einhaltung der Bedienungsanleitung Sorge zu tragen hat. Diese Verpflichtung wurde eindeutig verletzt.

5.6. Der Beschwerdeführer als Arbeitgeber hat die Übertretungen aber auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten.

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts 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.
Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im

Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Bw kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bw initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge 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 Berufungswerber nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn betreffende Verantwortung auf eine hiezu taugliche Person übertragen wird. Es bedarf vielmehr des weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist (VwGH 18.9.1991, 90/19/0177, sowie 13.12.1990, 90/09/0141). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht“ nicht aus (VwGH 30.6.1994, 94/09/0049). Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte. In diesem Sinne führt der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 20.12.2002, 99/02/0220, 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 (vgl. auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 23.5.2006, 2005/02/0248). Insbesondere bemängelt der Verwaltungsgerichtshof, dass der Beschwerdeführer nicht geltend gemacht hat, dass er etwa die Einhaltung der erteilten Aufträge und Weisungen während deren Ausführung überprüft hätte. „Gerade für den Fall, dass die Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Im Beschwerdefall zeigt jedoch das eigenmächtige Verhalten des

verunfallten Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt, dass kein wirksames Kontrollsystem im Sinn der hg. Judikatur vorhanden war“.

Eine solche Entlastung ist dem Beschwerdeführer nicht gelungen. Als Arbeitgeber hat er sich über die einschlägigen Vorschriften Kenntnis zu verschaffen. Jedenfalls ist ihm als Unternehmer zuzumuten, dass er bei Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift sich bei zuständigen Stellen, insbesondere bei der zuständigen Behörde, erkundigt. Wenn hingegen der Beschwerdeführer geltend macht, dass ihm seitens des Inverkehrsbringers mitgeteilt wurde, dass wiederkehrende Überprüfungen nicht erforderlich sind, so kann dies den Beschwerdeführer nicht entschuldigen, zumal er nicht bei der zuständigen Stelle, also bei der Behörde, Erkundigungen eingeholt hat. Im Übrigen kann dem Beschwerdeführer als Unternehmer und Arbeitgeber zugemutet werden, dass er die für die Ausübung seines Gewerbes erforderlichen Bestimmungen kennt.
Weiters ist ihm auch anzulasten, dass er keine Maßnahmen getroffen hat, die die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften aus gutem Grund erwarten lassen. Insbesondere hat er nicht einmal vorgebracht, welche konkreten Maßnahmen er gesetzt hat, um die Einhaltung der Kurzanleitung auf dem Minilift durch den Arbeitnehmer zu gewährleisten. Es ist daher mangels eines entsprechenden Vorbringens und Beibringens von Beweismitteln auch von einem schuldhaften Verhalten des Beschwerdeführers, nämlich zumindest von fahrlässiger Tatbegehung, auszugehen.

5.7. 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 Verwaltungsstrafrechtes 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.

Die belangte Behörde ist bei der Strafbemessung von den Angaben des Beschuldigten ausgegangen und hat ein Nettoeinkommen von 1.250 Euro zugrunde gelegt. Sie hat bei der Strafbemessung die Unbescholtenheit des Beschwerdeführers mildernd gewertet. Dass es durch die Rechtsverletzungen zu einer erheblichen Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes der Gesundheit des Arbeitnehmers gekommen ist, wurde entsprechend erschwerend bei der Strafbemessung berücksichtigt.

Der Beschwerdeführer verweist in seiner Beschwerde darauf, dass die verhängten Geldstrafen nahezu 25 % seines jährlichen Einkommens ausmachen.
Wenngleich auch die Vorbringen des Beschwerdeführers ihn beim Verschulden nicht entlasten können, so muss doch berücksichtigt werden, dass es sich um eine erstmalige Tatbegehung und erstmalige Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften handelt, wobei der Beschwerdeführer schon längere Zeit hindurch gewerblich tätig ist. Auch zeigte der Beschwerdeführer Einsichtigkeit und sein Bemühen, die Schutzvorschriften entsprechend einzuhalten. Dies musste mildernd gewertet werden. In Anbetracht, dass die nunmehr verhängte Geldstrafe je Delikt im untersten Bereich des gesetzlichen Strafrahmens liegt, ist sie nunmehr tat- und schuldangemessen und nicht überhöht. Sie ist erforderlich, den Beschwerdeführer zu einem rechtskonformen Verhalten zu bewegen und auch dazu anzuleiten, die Pflichten des Arbeitgebers entsprechend gegenüber den Arbeitnehmern umzusetzen. Eine weitere Herabsetzung der Geldstrafen war jedoch im Grunde der erheblichen Verletzungen des Arbeitnehmers und daher der Schwere des Eingriffes in das geschützte Rechtsgut durch das rechtswidrige Verhalten nicht gerechtfertigt. Insbesondere war die Strafe auch aus generalpräventiven Gründen erforderlich.
Im Grunde der Herabsetzung der Geldstrafen waren auch die für den Fall der Uneinbringlichkeit festgesetzten Ersatzfreiheitsstrafen gemäß § 16 VStG herabzusetzen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte hingegen nicht festgestellt werden, sodass von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war.
Auch lag nicht nur Geringfügigkeit des Verschuldens vor, sodass nicht von der Verhängung einer Strafe abgesehen und mit einer Ermahnung vorgegangen werden konnte. Geringfügigkeit liegt nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nämlich nur dann vor, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Beschwerdeführers weit hinter dem in der Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt der Tat zurückbleibt. Dies ist aber im Hinblick auf die Schwere der Übertretung und die eingetretenen nachteiligen Folgen der Tat nicht gegeben.

Auch hat der Verwaltungsgerichtshof immer wieder ausgesprochen, dass das Fehlen eines lückenlosen Kontrollsystems schon an sich die Geringfügigkeit eines Verschuldens ausschließt.

6. Weil die Beschwerde zumindest teilweise Erfolg hatte, entfällt ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG. Der Kostenbeitrag zum Verfahren erster Instanz ermäßigt sich auf 200 Euro, das sind 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafen (§ 64 Abs. 1 und 2 VStG).

7. 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. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch 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. 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.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt