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

Geschäftszeichen:
LVwG-302018/5/Bm/Rd

Datum:
Linz, 12. März 2019

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des R H, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. H M, X, X, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 5. Juni 2018, GZ: Ge96-114-2017, Ge96-114-1-2017, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 19. Dezember 2018

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass im Spruch anstelle der Wortfolge „, obwohl der Arbeitsvorgang des Aufstiegs auf das Dach nicht so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt wurde“, die Wortfolge „, obwohl der Arbeitsvorgang des Aufstiegs auf das Dach nicht so gestaltet wurde“ zu treten hat.

II. Der Beschwerdeführer hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 166 Euro zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung 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 Wels-Land vom 5. Juni 2018, GZ: Ge96-114-2017, Ge96-114-1-2017, wurde über den Beschwerdeführer wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 iVm § 60 Abs. 1 ASchG eine Geldstrafe von 830 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 33 Stunden verhängt.

Im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wurde dem Beschwerdeführer nachstehender Tatvorwurf zur Last gelegt:

„A)
Sie haben

am	um	in
14.03.2017	11:05 Uhr	X, X

folgende Verwaltungsübertretung begangen:

Der Arbeitsinspektor Ing. A S hat bei einer Unfallerhebung im Rahmen einer Baustellenbesichtigung am 11.05.2017 festgestellt, dass der Arbeitnehmer der Xgesellschaft m.b.H. mit Sitz in X, X, Herr F M, am 14.03.2017 um ca. 11:05 Uhr auf der Baustelle ‚Z V – Neubau Bürogebäude', X, X für Spenglerarbeiten am Dach des Gebäudes eingesetzt wurde, obwohl der Arbeitsvorgang des Aufstiegs auf das Dach nicht so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt wurde, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wurde. Die verwendete Leiter war aufgrund eines nicht vorhandenen Rückenschutzes nicht für diesen Arbeitsvorgang geeignet. Der Arbeitnehmer zog sich durch einen Absturz von der Leiter schwere Verletzungen zu.

Dadurch wurde § 60 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl.Nr. 450/1994 idgF übertreten, wonach Arbeitgeber dafür zu sorgen haben, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

Sie waren zum Tatzeitpunkt handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als nach außen zur Vertretung Berufener und mangels Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 23 ArblG als gemäß § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der Xgesellschaft m.b.H. für diese Verwaltungsübertretung verantwortlich.

B)
Die Xgesellschaft m.b.H. mit Sitz in X, X, haftet für die im Spruchpunkt A) zu verhängende Geldstrafe und die Verfahrenskosten zu ungeteilter Hand."
[Hervorhebungen nicht übernommen]

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu der Ausspruch einer Ermahnung, beantragt.

Begründend wurde hierzu vorgebracht, dass der Beschwerdeführer entgegen den Ausführungen der belangten Behörde sehr wohl davon ausgehen durfte, dass der verunfallte Arbeitnehmer seinen ausdrücklichen Anweisungen folgen wird, zumal es im Laufe der langjährigen Zugehörigkeit des verletzten Arbeitnehmers zur Firma des Beschwerdeführers (zum Unfallzeitpunkt 22 Jahre) keinerlei Probleme mit ihm gegeben habe. Der verunfallte Arbeitnehmer habe die Anweisungen stets auf das Genaueste befolgt und sei er aufgrund seiner Stellung im Betrieb als Partieführer auch in das bestehende Kontrollsystem des Beschwerdeführers eingebunden gewesen. So sei er damit beauftragt gewesen, auf der Baustelle zu überprüfen, dass die Anweisungen des Beschwerdeführers hinsichtlich des Verhaltens auf der Baustelle und des Arbeitsvorganges seitens der Arbeiter auch eingehalten werden. Der Beschwerdeführer selbst habe durch regelmäßige Kontrollen auf den Baustellen auch überprüft, ob der Partieführer seine Anweisungen auch entsprechend an die Arbeiter weitergebe und diese Anweisungen auch überprüft und selbst einhalte. Entgegen den Ausführungen der belangten Behörde habe der Beschwerdeführer ein Kontrollsystem aufgebaut und dieses als praktisch letzte Instanz auch selbst durch regelmäßige Stichproben kontrolliert.

Die im Unfallstellenbereich von dritter Seite angebrachte notdürftige Leiter habe für den Arbeitsablauf der Firma des Beschwerdeführers keinerlei Bedeutung, da – wie bereits angeführt – die Arbeiter und insbesondere der Partieführer M die ausdrückliche Anweisung gehabt hatten, die ausschließlich für diesen Arbeitsvorgang der Firma des Beschwerdeführers zur Verfügung stehende Hebebühne der Firma F zu nutzen.
Der diesbezügliche Vorwurf der belangten Behörde gehe daher ins Leere, zumal der Beschwerdeführer extra für die durchzuführenden Arbeiten die Hebebühne der Firma F organisiert habe und er daher nicht davon ausgehen konnte, dass die von dritter Seite notdürftig angebrachte Leiter von seinen Arbeitern benutzt werde. Seitens der belangten Behörde sei keine Einvernahme des Verunglückten erfolgt, weshalb der zugrunde gelegte Sachverhalt nicht richtig sei und daher das Straferkenntnis an einem rechtserheblichen Mangel leide.

Der Beschwerdeführer habe aufgrund des bisherigen tadellosen Verhaltens des verunfallten Arbeitnehmers sehr wohl darauf vertrauen dürfen, dass seine ausdrücklichen Anweisungen eingehalten werden. Es wäre dem Beschwerdeführer auch keinesfalls zuzumuten, ständig selbst auf der Baustelle zu sein und Überprüfungsmaßnahmen durchzuführen. Dazu habe er ohnedies ein Kontrollsystem eingeführt, indem er letztendlich regelmäßig überprüfe, ob seine ausdrücklichen Anweisungen auf der Baustelle sowohl von den Arbeitern als auch von seinem Vorarbeiter M erfüllt werden. Bis zum gegenständlichen Unfall habe es keinerlei Vorfälle gegeben, bei denen die Anweisungen des Beschwerdeführers nicht eingehalten worden wären.

Sollte tatsächlich wider Erwarten von einem verwaltungsstrafrechtlich relevanten Verstoß des Beschwerdeführers ausgegangen werden, so wäre dieser jedoch so gering, dass auch mittels Ermahnung gegenüber dem Beschwerdeführer vorzugehen wäre.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Wels-Land als belangte Behörde, hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgelegt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht sowie Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 19. Dezember 2018, an welcher der Beschwerdeführer und sein Rechtsvertreter, ein Vertreter der belangten Behörde sowie Ing. A S als Vertreter des Arbeitsinspektorates Oberösterreich West teilgenommen haben. Als Zeuge wurde F M geladen, welcher zur Verhandlung nicht erschienen ist.

4.1. Nachstehender Sachverhalt wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Beschwerdeführer war zum Tatzeitpunkt handelsrechtlicher Geschäftsführer der Xgesellschaft mbH mit dem Sitz in X, X. Mit 1. Februar 2018 erfolgte die Übergabe der kaufmännischen Geschäftsführung; derzeit ist der Beschwerdeführer noch gewerberechtlicher Geschäftsführer im Unternehmen. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten liegt nicht vor und wurde vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet. Vom Beschwerdeführer wurde der objektive Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung nicht bestritten.

Der Arbeitnehmer F M wollte am 14. März 2017 um 11.05 Uhr am Gelände der Firma Z in X, X, Spenglerarbeiten am Dach eines Gebäudes durchführen, weshalb er über eine Außenstiege und weiter über eine Leiter, welche noch über keinen Leiterkorb verfügte, auf das Flachdach aufgestiegen ist. Auf der Leiter trat der Arbeitnehmer auf einer Sprosse ins Leere und stürzte ca. zwei Meter auf die Plattform der Außenstiege ab und verletzte sich dabei schwer (leichtes Schädel-Hirn-Trauma, Verstauchung der Halswirbelsäule). Der ungesicherte Arbeitnehmer trug zum Unfallzeitpunkt Arbeitskleidung, Arbeitshandschuhe sowie Stahlkappenschuhe, jedoch keinen Schutzhelm.

Das Kontrollsystem wurde vom Beschwerdeführer dahingehend dargelegt, dass er regelmäßige Baustellenüberprüfungen durchführt, bei welchen u.a. die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen von ihm kontrolliert wird. Überdies erfolgen jährliche Schulungen in technischer und medizinischer Sicht durch die AUVA. Der verunfallte Arbeitnehmer ist Partieführer und vom Beschwerdeführer mit der Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen gegenüber seinen Kollegen beauftragt. Die Kontrollen des Partieführers erfolgen

anlässlich der Baustellenüberprüfungen durch den Beschwerdeführer. Üblicherweise erfolgt morgens die Einteilung der Partien und werden Anweisungen hinsichtlich der durchzuführenden Arbeiten dabei erteilt.

Die gegenständliche Baustelle dauerte zehn Tage, wobei der Beschwerdeführer drei- bis viermal anwesend war und Kontrollen betreffend die Einhaltung der Anweisungen erfolgten, wobei dem Beschwerdeführer keine Auffälligkeiten erkennbar waren. Ein paar Tage vor dem Arbeitsunfall wurde sowohl dem verunfallten Arbeitnehmer als auch seinem Hilfsarbeiter mündlich die ausdrückliche Anweisung erteilt, ausschließlich die von der Firma F zur Verfügung gestellte Hebebühne als Aufstiegshilfe zu verwenden, da an der Leiter noch kein Leiterkorb montiert war. Der Beschwerdeführer hatte nicht den Eindruck, dass seine Anweisung der Verwendung der Hebebühne nicht verstanden worden wäre. Ihm war nicht erklärlich, weshalb der verunfallte Arbeitnehmer die Leiter anstelle der dafür vorgesehenen Hebebühne als Aufstiegshilfe verwendet hat. Aus seiner Sicht liegt die Vermutung nahe, dass die Verwendung der Leiter anstelle der dafür vorgesehenen Hebebühne einfacher gewesen sei.

Bei Herrn M handelt es sich um einen zuverlässigen Arbeitnehmer, der seit 22 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist und bislang die Anweisungen des Beschwerdeführers eingehalten hat. Zudem ist er Partieführer, der u.a. mit der Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen seiner ihm unterstellten Kollegen vom Beschwerdeführer beauftragt wurde.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussage des Beschwerdeführers. Der Beschwerdeführer erklärte das im Unternehmen herrschende Kontrollsystem und dessen hierarchische Gliederung dahingehend, dass er den verunfallten Arbeitnehmer als Partieführer mit der Aufgabe der Kontrolle bezüglich der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen gegenüber seinen Arbeitskollegen betraute. Bei regelmäßigen Baustellenüberprüfungen erfolgten Kontrollen des Partieführers. Jährliche Schulungen erfolgen durch die AUVA, weitergehende nachweisliche Schulungen bzw. Unterweisungen wurden vom Beschwerdeführer nicht behauptet und auch nicht dargelegt. Vom Beschwerdeführer wurde auch nicht näher ausgeführt, dass der mit der Kontrolle der Angewiesenen betraute Arbeitnehmer auch über Anordnungs- bzw. Sanktionsbefugnisse verfügte. Vom Beschwerdeführer wurde nicht näher dargelegt bzw. nachgewiesen, welche konkreten Maßnahmen von ihm gesetzt wurden, um ein eigenmächtiges Handeln des verunfallten Mitarbeiters zu verhindern.
Beim Verunfallten handelt es sich um einen seit 22 Jahren im Unternehmen beschäftigten, zuverlässigen und vertrauenswürdigen Arbeitnehmer, welcher den Anweisungen des Beschwerdeführers stets ordnungsgemäß Folge geleistet hat.
Es konnten daher die Feststellungen als erwiesen zugrunde gelegt werden.

Eine weitere Beweisaufnahme – wie vom Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung beantragt – durch Einvernahme des verunfallten Arbeitnehmers M war entbehrlich, zumal den Aussagen des Beschwerdeführers bezüglich der Anweisung an den verunfallten Arbeitnehmer, die vereinbarungsgemäß von der Firma F zur Verfügung gestellte Hebebühne als Aufstiegshilfe zu verwenden, Glauben geschenkt wird, sohin ein Fehlverhalten des verunfallten Arbeitnehmers nicht angezweifelt wird. Ebenso wenig werden die Ausführungen des Beschwerdeführers zum Kontrollsystem in Zweifel gezogen.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. Gemäß § 60 Abs. 1 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 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 Einrichtung, Beschaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

5.2. Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer F M am 14. März 2017 um 11.05 Uhr auf der Baustelle „Z V – Neubau Bürogebäude“ in X mit Spenglerarbeiten am Dach des Gebäudes beschäftigt wurde. Bei diesem Arbeitsvorgang wurde kein sicherer Aufstieg verwendet, da der Arbeitnehmer eine dazu nicht geeignete Leiter als Aufstiegshilfe benutzt hat. Es wurde daher vom Beschwerdeführer nicht dafür gesorgt, dass der Arbeitsvorgang so gestaltet wird, dass ein im Sinne des § 60 Abs. 1 ASchG wirksamer Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers erreicht wurde.

5.3. Vom Beschwerdeführer wird die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht nicht bestritten, allerdings eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe, weil ein ausreichendes Kontrollsystem vorgelegen sei und er das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers nicht erwarten und daher auch nicht verhindern hätte können. Hierzu 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 einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften 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 die 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 ihn 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 Sinne 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 verstößt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen“ darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform

verhalte, den Arbeitgeber nicht. Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH 29.6.2011, 2011/02/0155; 30.9.2014, Ra 2014/02/0045; 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, unter anderem 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, d.h., 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 Verwaltungsgerichtshof 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 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN; 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).

Nach der Rechtsprechung vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030). Auch ersetzt der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).

Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 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 bei weitem nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien. Der Beschwerdeführer konnte zwar glaubhaft darlegen, dass das Unternehmen ein allgemeines Schulungsprogramm (durch die AUVA) aufweist, allerdings reichen nach der vorzitierten

Judikatur solche allgemeinen Schulungen und Anweisungen nicht aus. Dem dargestellten Kontrollsystem konnten jedoch die Kontrollvorgänge betreffend die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen und deren Häufigkeit gegenüber den Angewiesenen nicht entnommen werden. Auch wurde nicht dargestellt, ob und welche konkreten Anordnungsbefugnisse und Sanktionsmaßnahmen bei Nichteinhaltung von Anweisungen dem Partieführer gegenüber seinen ihm unterstellten Kollegen zukommen und insbesondere, welche Sanktionsmaßnahmen der Partieführer selbst bei Nichteinhaltung zu erwarten hat. Im konkreten Fall ist auch noch zu bemerken, dass es sich bei dem Verunfallten um jenen Partieführer handelt, der üblicherweise mit der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen vom Beschwerdeführer betraut wurde und sohin auch Vorbildwirkung gegenüber seinen Kollegen besitzen müsste. Vom Beschwerdeführer wurde es auch verabsäumt, sich zu vergewissern, ob die Hebebühne auch tatsächlich als Aufstiegshilfe geeignet war, zumal er selbst bei der Verhandlung äußerte, dass der Arbeitnehmer vermutlich den „leichteren“ Aufstieg (über die Leiter) genommen hat, anstatt der Hebebühne.

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 Judikatur 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 so weit aufzuzeigen, als sie für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich sind.

6.2. Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 830 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Strafmildernd

wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers, straferschwerend kein Umstand gewertet. Zu den von der belangten Behörde angenommenen persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers wurde in der Beschwerde nichts Gegenteiliges entgegnet, sodass von deren Richtigkeit auszugehen war und auch der nunmehrigen Entscheidung 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 eine Ermessensüberschreitung der belangten Behörde bei der Strafbemessung nicht erkannt werden. Das vom Beschwerdeführer dargelegte Kontrollsystem weist zudem doch gravierende Mängel auf, sodass von keinem geringfügigen Verschulden gesprochen werden kann. Dass aufgrund des gegenständlichen Arbeitsunfalles Verbesserungen bezüglich der Arbeitssicherheit vorgenommen werden bzw. zwischenzeitig umgesetzt wurden, lässt die Beschwerde nicht erkennen. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich konnte somit keine strafmildernden Umstände erkennen, die eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe rechtfertigen würden. Somit ist die verhängte Geldstrafe tat- und schuldangemessen und auch notwendig, um den Beschwerdeführer künftighin zur Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere zur Evaluierung des Kontrollsystems, zu bewegen.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht nähergetreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag.

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.

Von geringem Verschulden im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 leg. cit. ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH 9.9.2016, Ra 2016/02/0118, mwN). Die Frage des Verschuldens kann ohne Auseinandersetzung mit der Fahrlässigkeitsvermutung des § 5 Abs. 1 VStG und einen Vertreter im Bereich des § 9 VStG entlastenden Kontrollsystem nicht ohne weiteres beantwortet werden (vgl. VwGH 20.6.2016, Ra 2016/02/0065). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH 27.6.2007, 2005/03/0166).

Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann, insbesondere bezüglich des eigenmächtigen Handelns der Mitarbeiter, gegenständlich von keinem geringfügigen Verschulden des Beschwerdeführers ausgegangen werden.
Fehlt es an einer der in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (vgl. VwGH 20.11.2015, Ra 2015/02/0167).

6.3. Die vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgenommene Spruchseinschränkung bezüglich der „Nichtgestaltung“ des Arbeitsvorganges im Sinne des § 60 Abs. 1 ASchG war gerechtfertigt, zumal der Beschwerdeführer dadurch nicht schlechter gestellt wurde.

II. Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in der Höhe von 20 % der verhängten Geldstrafe, das sind 166 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 diese Entscheidung 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. Ein Verzicht ist 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

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei 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; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bismaier