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-302163/18/KL/CG

Datum:
Linz, 19. März 2019

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des Herrn A B, vertreten durch Rechtsanwälte Mag. H, Mag. A, L, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 13. November 2018, GZ: Ge96-72-2018/HW, wegen einer Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 13. Februar 2019

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird hinsichtlich der Schuld als unbegründet abgewiesen. Hinsichtlich der Strafe wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 2.500 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit die Ersatzfreiheitsstrafe auf 5 Tage herabgesetzt wird.

II. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde ermäßigt sich auf 250 Euro. Zum Beschwerdeverfahren ist kein Kostenbeitrag zu leisten.

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

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 13. November 2018, GZ: Ge96-72-2018/HW, wurde gegen den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 3.320 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 7 Tagen, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z. 15 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm § 11 Abs. 1 der Arbeitsstättenverordnung (AStV) verhängt, weil er als zur Vertretung nach außen berufener handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der Arbeitgeberin B GmbH, FNr.: x, Sitz in L, Geschäftsanschrift: L, B-straße, folgende Verwaltungsübertretungen zu verantworten hat:

Der Arbeitsinspektor Ing. H G vom Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost hat bei einer Überprüfung am 09. Juli 2018 festgestellt, dass am 09. Juli 2018
in der Arbeitsstätte der Arbeitgeberin B GmbH, L,
der Arbeitnehmer K A (geb. x) auf dem Flachdach des Betriebsgebäudes (Halle Plattenlager) in einer Höhe von ca. 10 Meter im unmittelbaren Bereich von ca. 1,30m x 2,15m großen Lichtkuppelöffnungen beschäftigt wurde, obwohl die Lichtkuppelöffnungen nicht tragsicher abgedeckt wurden und auch keine geeignete Vorrichtung gegen Absturz von Personen vorhanden war.

Dadurch wurde § 11 Abs. 1 AStV übertreten, wonach Öffnungen oder Vertiefungen in Fußböden - wie z.B. Schächte, Gruben oder Kanäle - tragsicher und unverschiebbar abzudecken oder durch geeignete Vorrichtungen gegen Absturz von Personen und gegen das Herabfallen von Gegenständen zu sichern sind.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des Straferkenntnisses beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Dienstnehmer K A am 9.7.2018 nicht im Bereich des späteren Unfalls beschäftigt wurde, sondern vielmehr den ausdrücklichen Auftrag erhielt, mit einem zweiten Dienstnehmer eine Blechtasse vom Dach des Betriebsgebäudes I (Vorfertigung) zu entfernen. Der Auftrag bezog sich damit auf eine ca. 150 m Luftlinie entfernte Stelle. Bei Befolgung des unmissverständlich erteilten Auftrages wäre K nie in die Nähe des späteren Unfallortes gekommen. Er hat völlig eigenmächtig gehandelt. Ein Arbeitgeber haftet keinesfalls für alle im Rahmen einer Beschäftigung durch Arbeitnehmer erlittenen Verletzungen. Eine Verantwortlichkeit liegt dann vor, wenn ein Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit besteht. Eine solche fehlt hier. Auch kann der verunfallte Dienstnehmer sich nicht verirrt haben, da er den zu gehenden Weg bereits kannte und die ihm aufgetragene Tätigkeit schon öfters für seinen Auftraggeber verrichtet hat. Es wurde die Durchführung eines Lokalaugenscheins sowie die Einvernahme von Herrn DI. F D, welcher den Auftrag zur Entfernung der Tasse vom Betriebsgebäude I erteilt hat, die Einvernahme von Herrn S, der den Auftrag an den verunfallten

Dienstnehmer weitergegeben hat, sowie die Einvernahme von Herrn S, der gemeinsam mit dem verunfallten Dienstnehmer zum Unfallszeitpunkt am Dach war, beantragt. Auch ist der Unfallsort nicht Arbeitsstätte im Sinn der Arbeitsstättenverordnung. An der konkreten Unfallstelle halten sich nie Dienstnehmer der B GmbH auf. Sie haben auch nicht Zugang zu diesem Dach während ihrer Arbeit. Auch ist das Durchbrechen durch die geschlossene Lichtkuppel unerklärlich. Die angebrachte doppelwandige Lichtkuppel aus 2 x 5 mm dickem UV-beständigem Acryl war unverschiebbar und tragsicher. Sie war auch nicht zu öffnen sondern fix mit dem Dach verbunden. Auch ist § 11 Arbeitsstättenverordnung nicht anwendbar, weil die Spezialnorm des § 8 AStV heranzuziehen ist. Die gegenständliche Lichtkuppel entspricht in allen Punkten dem § 8 Arbeitsstättenverordnung. Im Betrieb der B GmbH ist ein umfangreiches und detailliertes Sicherheits-Kontrollsystem eingerichtet, welches im Regelfall auch eigenmächtiges Handeln von Dienstnehmern und Unfälle verhindert. Auch wurde der verunfallte Dienstnehmer im Betrieb der B GmbH einer umfassenden Sicherheitsschulung unterzogen und hat die Teilnahme bestätigt. Unter dem handelsrechtlichen Geschäftsführer Mag. T B ist der technische Direktor DI. F D und der Direktor Logistik und Einkauf, DI. T S, darunter die jeweiligen Abteilungsleiter und darunter der jeweilige Vorarbeiter als Sicherheitsverantwortlicher installiert. Unmittelbar dem technischen Direktor zugeordnet ist die Stabsstelle „Sicherheitsmanagement“, der 2 fix angestellte Mitarbeiter angehören. Auch diesen obliegen die laufende Kontrolle der Sicherheitsvorschriften und die regelmäßige Durchführung von Schulungen. Es wird die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften permanent während des Arbeitsvorganges kontrolliert und werden auftauchende Verstöße sofort abgestellt und gemeldet. Bei gröberen oder wiederholten Verstößen werden Sanktionen (bis zur Entlassung) angedroht oder ausgesprochen. Es wurde ein technisches Datenblatt für Acryl-Lichtkuppeln sowie eine Checkliste für Abend- und Wochenendkontrolle beigelegt.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Linz-Land als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich 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 13. Februar 2019, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Der Beschwerdeführer hat sich vorzeitig aus der Verhandlung entfernt. Der Rechtsvertreter und das Arbeitsinspektorat OÖ Ost haben an der Verhandlung teilgenommen. Weiters wurden die Zeugen Ing. H G, A K, DI. F D, B S und A S sowie T S geladen und einvernommen.

4.1. Im Grunde des durchgeführten Beweisverfahrens steht folgender relevanter Sachverhalt als erwiesen fest und wird der Entscheidung zu Grunde gelegt:

Der Beschwerdeführer ist wie sein Cousin Mag. T B handelsrechtlicher Geschäftsführer der B GmbH mit Sitz in L.
Gegen den Beschwerdeführer ist nach Aussagen der Staatsanwaltschaft Linz kein Ermittlungsverfahren anhängig. Das Verfahren zu 51 BAZ 910/18b wurde gemäß § 190 Z. 1 StPO eingestellt.
Die beiden Geschäftsführer haben getrennte Aufgabenbereiche, nämlich ist der Beschwerdeführer für den kaufmännischen Bereich verantwortlich, der Cousin Mag. T B für den technischen Bereich, unter anderem Produktion, Instandhaltung, Gebäudemanagement usw. Auch für Sicherheitsmanagement und Kontrollsystem ist Mag. T B zuständig. Das Sicherheitsmanagement wird zwischen den Geschäftsführern nicht besprochen. Die Geschäftsbereiche sind getrennt.

Am 9. Juli 2018 bekam der Arbeitnehmer A K vom technischen Einsatzplaner und Vorarbeiter B S den Auftrag, eine Wanne vom Dach zu entfernen. Der Auftrag erfolgte in der Werkstatt und wurde dem Arbeitnehmer gesagt und beim Tor auch gezeigt, dass er nach links nach vor zum Betriebsgebäude I gehen soll. Auch soll er einen zweiten Arbeitnehmer, nämlich A S, mitnehmen. Der Arbeitnehmer K ist gelernter Schlosser, der Kollege S Betriebselektriker. Der Betriebselektriker wurde von Herrn S beauftragt mitzugehen, wobei der Arbeitnehmer K weiß wohin. Auch hat der Arbeitnehmer K auf die Fragen durch seinen Kollegen S bejaht, dass er wisse, wo hinzugehen ist. Der Auftrag kam vom technischen Direktor DI. D an den Einsatzplaner B S.
Der Arbeitnehmer K und hinter ihm der Kollege S gingen zur Abwasserreinigungsanlage und dort über ein Stiegenhaus und eine Treppe auf das Dach, wobei der Arbeitnehmer K den Weg nach rechts und sohin zum Betriebsgebäude X einschlug. Der Aufstieg war ungehindert möglich. Der Weg auf dem Dach zum BG X befindet sich auf einem Gebäudealtbestand. Gleichermaßen befindet sich der Weg vom Aufstieg nach links in Richtung BG I über Altbestand, wobei über einem Gebäude das Altbestandsdach einmal gänzlich erneuert wurde. Über dem BG X befinden sich mehrere Lichtkuppeln, wobei der Arbeitnehmer K in der Folge durch eine Lichtkuppel einbrach und aus ca. 10 m Höhe abstürzte. Er wurde schwer verletzt.
Bei den auf den Flachdächern ersichtlichen Lichtkuppeln waren vereinzelte Lichtkuppeln durch Gitter gesichert, die Kuppel, an der der Einsturz erfolgte, war weder nach außen durch Geländer oder nach innen durch Netz oder Gitter gesichert. Die Kuppel, bei der es zum Einsturz kam, war eine Acrylkuppel, kein Verbundglas. Anlässlich der Erhebungen wurde auch kein Attest vorgelegt, dass es sich um ein einsturzsicheres Glas handelt. Es wurde mitgeteilt, dass es sich um einen Gebäudealtbestand handelt, bei dem die Lichtkuppeln nach dem damaligen Stand der Technik und nach den damalig geltenden Rechtsvorschriften rechtskonform eingebaut wurden. Nunmehr ist es Stand der Technik, dass

Lichtkuppeln mittels Netz oder Gitter gesichert werden, wenn das betreffende Dach begangen wird und Absturz von Personen oder von Gegenständen möglich ist oder zu erwarten ist. Acrylkuppeln sind nur zum Zeitpunkt des Einbaus, später nicht mehr durchbruchsicher.
Der Arbeitnehmer K ist als Betriebsschlosser für Instandhaltung und Wartung zuständig. Überdach gibt es sowohl Säureabscheider, die zu warten sind, als auch Lüftungsanlagen, bei denen Filter auszuwechseln sind. Im Bereich der Säureabscheider, an welchen regelmäßig Wartungsarbeiten durchgeführt werden müssen, ist der Dachbereich gesichert und gekennzeichnet. In diesen Bereichen gibt es keine Lichtkuppeln und entsprechende Sicherungen. Auch sind gelegentlich Filter auszutauschen und dabei Dachflächen zu begehen. Diese Arbeiten werden nur teilweise von Mitarbeitern der Fa. B durchgeführt, teilweise aber auch von Fremdfirmen. Im Bereich zum BG X sind keine Filter zu wechseln. Auch führt der technische Direktor regelmäßig selber Sicherheitskontrollgänge auf den Dächern des Firmengebäudes durch, um zu kontrollieren, ob in Sicherheitshinsicht alles in Ordnung ist. Einen solchen Sicherheitskontrollgang führt er meist einmal pro Quartal durch. Dabei wird danach gesehen, ob Gegenstände, die dort nicht hinaufgehören, oben liegen oder von Arbeitern vergessen wurden. Auch hinsichtlich der wegzuräumenden Tasse war dies so, dass der technische Direktor bei einem Sicherheitskontrollgang die Wanne auf dem Betriebsgebäude I gesehen hat und daher dies zum Anlass genommen hat, das Wegräumen der Wanne an Herrn S anzuweisen. Dabei wurde diesem auch auf dem Plan gezeigt, dass es sich um das BG I handelt.

Am Standort werden ca. 550 Mitarbeiter beschäftigt, davon 380 Arbeiter in der Produktion. Im Sicherheitsmanagementsystem eingebunden sind 167 Mitarbeiter. Die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und Auflagen wird durch den Geschäftsführer Mag. T B bei seinen Rundgängen durch den Betrieb kontrolliert, sowie auch bei den regelmäßigen täglichen Rundgängen durch den technischen Direktor. Bei Vorkommnissen wird der Arbeitnehmer angesprochen und ermahnt und bei Wiederholung auch mit personellen Maßnahmen vorgegangen. Auch wird durch die Arbeitnehmer gegenseitig die Einhaltung kontrolliert.
Jeder Arbeitnehmer bekommt bei Arbeitsantritt eine Sicherheitsunterweisung sowie auch eine konkrete Dienstanweisung hinsichtlich des Arbeitsplatzes. Arbeiter der Instandhaltung bekommen auch einen Trainer beigestellt, der – wenn Instandhaltung im gesamten Betrieb erfolgt – zu den jeweiligen Arbeiten auch die konkreten Einschulungen und Unterweisungen durchführt. Sicherheitsunterweisungen werden vom Betriebsmeister durchgeführt. Darüber hinaus werden jährlich im Betrieb Schulungen hinsichtlich allgemeiner Sicherheit am Arbeitsplatz, Verhalten mit Blei und Hygiene durchgeführt. Auch vom technischen Einsatzplaner wird die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen, wie Tragen der Masken und Schutzausrüstung, kontrolliert. Weiters bekommen alle Beschäftigten in der Instandhaltung eine Sicherheitsschulung mit E-Learning mit anschließendem Test. Für die Kontrolle der Sicherheit und Ermahnung bei Mängeln

ist der unmittelbar Vorgesetzte, der Betriebsmeister, zuständig. Bei groben Mängeln oder bei mehrmaligen Ermahnungen kommt es auch zur Meldung an den Direktor. Dieser hat selber schon Verwarnungen, Kündigungen und Entlassungen, auch im Zusammenhang mit Einhaltung von Sicherheitsauflagen, ausgesprochen. Der für das Sicherheitsmanagement Verantwortliche T S führt selber täglich Kontrollgänge durch den Betrieb durch, sowie auch gelegentliche Begehungen auf den Dächern, insbesondere an jenen Bereichen, an denen Wartungsarbeiten von Anlagen auf dem Dach durchgeführt werden. Diese Bereiche sind abgesichert. Eine Überprüfung der Lichtkuppeln war bisher kein Thema.

4.2. Dieser Sachverhalt ist aufgrund der Aussagen der einvernommenen Zeugen sowie der vom Beschwerdeführer beigebrachten Unterlagen erwiesen. An der Glaubwürdigkeit der Zeugen bestehen keine Zweifel. Erhebliche Widersprüchlichkeiten sind nicht aufgetreten. Eine weitere Beweisaufnahme zum Kontrollsystem und Sicherheitsmanagement war auf Grund der Einvernahme des für das Sicherheitsmanagement zuständigen Abteilungsleiters und technischen Direktors nicht mehr erforderlich. Auch die Beiziehung eines bautechnischen Sachverständigen und die Durchführung eines Lokalaugenscheins konnte im Grunde des Ergebnisses der mündlichen Verhandlung unterbleiben.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 130 Abs. 1 Z. 15 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG (zum Tatzeitpunkt geltende Fassung) 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 ArbeitgeberIn entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Einrichtung oder den Betrieb von Arbeitsstätten oder Baustellen einschließlich der Sozial- und Sanitäreinrichtungen verletzt.

Gemäß § 19 Abs. 1 ASchG sind Arbeitsstätten
1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Gemäß § 1 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung – AStV gelten die Bestimmungen dieser Verordnung – mit Ausnahme des 6. Abschnittes - für Arbeitsstätten im Sinne des § 19 ASchG, und zwar sowohl für Arbeitsstätten in Gebäuden als auch, soweit sich die einzelnen Bestimmungen nicht ausdrücklich auf Gebäude oder auf Räume beziehen, für Arbeitsstätten im Freien.

Gemäß § 2 Abs. 7 AStV ist dafür zu sorgen, dass Verkehrswege
1. möglichst eben, ausreichend tragfähig und sicher befestigt sind,
2. so beleuchtbar sind, dass die Beleuchtungsstärke mindestens 30 Lux beträgt, und
3. bei der Witterung gefahrlos benützbar sind.

Gemäß § 11 Abs. 1 AStV sind Öffnungen oder Vertiefungen in Fußböden, wie zB Schächte, Gruben oder Kanäle, tragsicher und unverschiebbar abzudecken und durch geeignete Vorrichtungen gegen Absturz von Personen und gegen das Herabfallen von Gegenständen zu sichern.

Aufgrund des erwiesenen Sachverhaltes hatte der Arbeitnehmer K am 9. Juli 2018 über Anweisung des Vorarbeiters S eine Wanne vom Flachdach des Betriebsgebäudes I (Vorfertigung) zu entfernen. Er bestieg an der angewiesenen Stelle das Flachdach und begab sich aber in Richtung Betriebsgebäude X, wobei er auch bei ungesicherten Lichtkuppeln vorbeikam und schließlich in der Folge durch eine Lichtkuppel durchbrach. Er stürzte aus einer Höhe von ca. 10 m ab. Die Dachfläche war über ein Stiegenhaus und Tor und eine Stiege ungehindert und für jedermann betretbar. Eine Sicherung der Flachdächer zum Betriebsgebäude X gab es nicht. Lichtkuppeln aus Acrylglas waren nur teilweise mit Gitter gesichert. Sonstige technische Sicherungen der Lichtkuppeln gab es nicht. Die Dachflächen werden teilweise zur Wartung von Säureabscheidern, teilweise zum Auswechseln von Filtern in Lüftungsanlagen betreten. Auch ist ein Betreten der Dächer durch den technischen Direktor zur Überprüfung der Dachflächen gegeben. Es waren daher gemäß § 11 Abs. 1 AStV die Öffnungen auf den Flachdächern gegen Absturz von Personen zu sichern.
Bei der Bestimmung des § 11 Abs. 1 AStV handelt es sich um eine allgemeine Bestimmung, die im 1. Abschnitt (Allgemeine Bestimmungen für Arbeitsstätten) der Arbeitsstättenverordnung geregelt ist. Sie ist auch im Lichte der allgemeinen Bestimmung des § 2 Abs. 7 AStV zu sehen, wonach Verkehrswege ausreichend tragfähig und sicher befestigt sein müssen.
Da die Flachdächer von mehreren Gebäuden zu überqueren sind um zu einem bestimmten Punkt (entweder zum angewiesenen BG I oder auch zum BG X) zu gelangen, wobei diese Wege jedenfalls über Altbestand führen, die vorhandenen Kuppeln aber im Lauf der Zeit nicht aber evaluiert wurden, wurde jedenfalls die Arbeitsstättenverordnung im Sinne des § 2 Abs. 7 iVm. § 11 Abs. 1 AStV verletzt. Das Beweisverfahren hat eindeutig ergeben, dass die Lichtkuppeln auf Altbestandsdachflächen nicht durchgehend durchbruchsicher waren, aber immer wieder Begehungen sämtlicher Dachflächen vorkommen. Die Dachflächen sind auch ungehindert erreichbar. Es ist daher der objektive Tatbestand einwandfrei erfüllt.
Wenn hingegen der Beschwerdeführer den § 8 Arbeitsstättenverordnung als speziellere Norm anführt, so ist dies zwar grundsätzlich auch im Hinblick auf die Überschrift „Fenster, Lichtkuppeln und Glasdächer“ richtig. Es ist auch richtig, dass

die Einhaltung der Voraussetzungen nach § 8 AStV nicht bemängelt wurde. Allerdings handelte es sich dabei auch um eine allgemeine Bestimmung des 1. Abschnittes der Arbeitsstättenverordnung und sind daher bei zusätzlicher Qualifikation wie „Gefahrenbereich“ oder „Verkehrswege“ auch diese zusätzlichen Bestimmungen einzuhalten. Dies bedeutet, dass die einzelnen Paragraphen sich nicht gegenseitig ausschließen.
Wenn hingegen der Beschwerdeführer grundsätzlich anzweifelt, dass die Arbeitsstättenverordnung nicht anwendbar ist, so ist er auf die zitierte Definition gemäß § 1 Abs. 1 AStV iVm § 19 Abs. 1 ASchG zu verweisen. Aus dem Sachverhalt ergibt sich eindeutig, dass vom Flachdach eine Wanne zu entfernen war und daher der Arbeitnehmer „im Rahmen seiner Arbeit“ gehandelt hat. Dass er weisungswidrig oder anordnungswidrig gehandelt hat, ist hier nicht von Belang. Vielmehr ist von Bedeutung, dass all jene Arbeitnehmer, die Arbeiten auf den Dächern durchzuführen haben, auch ungehindert Zugang zu diesen Dächern haben. Dies betrifft nicht nur die Arbeitnehmer der Instandhaltung und Wartung, sondern insbesondere auch den technischen Direktor und das Sicherheitsmanagement bei Begehung der Dächer.
Wesentlich ist darauf hinzuweisen, dass nicht der Arbeitsunfall an sich das strafbare Verhalten ist, sondern dass die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung, konkret die Sicherung der Lichtkuppeln, nicht eingehalten wurden. Eine Sicherung von Lichtkuppeln ist aber jedenfalls dann erforderlich, wenn eine Begehung des Daches, ob zu Instandhaltungszwecken oder zu Kontrollzwecken, erforderlich ist. Dies ist aber erwiesenermaßen der Fall, wobei eine entsprechende Sicherung fehlte.

Als handelsrechtlicher Geschäftsführer hat der Beschwerdeführer gemäß § 9 Abs. 1 VStG die Verwaltungsübertretung auch strafrechtlich zu verantworten. Die Meldung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 VStG betrifft den sachlichen Zuständigkeitsbereich „Einhaltung des Gefahrgutbeförderungsgesetzes (GGBG) und des Kraftfahrgesetzes (KFG)“ und ist daher für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes nicht relevant.

5.2. Der Beschwerdeführer hat die Verwaltungsübertretung aber auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten.
Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Im Sinn der zahlreichen ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismitteln 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 vom 18.9.1991, 90/19/0177, sowie vom 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“.

Das Kontrollsystem soll nämlich genau dazu dienen, dass eigenmächtige Vorgangsweisen der Arbeitnehmer nicht eintreffen und soll das Kontrollsystem verhindern, dass gegen das Wissen und gegen den Willen des Arbeitgebers Arbeitnehmer Handlungen treffen und Arbeitnehmerschutzvorschriften außer Acht lassen.

Auch ein allenfalls krasses Fehlverhalten eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, vermag am Verschulden des Arbeitgebers an der

nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (VwGH vom 4.5.2015, Ra 2015/02/0020). Vielmehr beruft der Verwaltungsgerichtshof sich darauf, dass für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich ist, 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 Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (VwGH vom 23.3.2012, 2010/02/0263).

Im Sinne der aufgezeigten ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes war aber eine konkrete Kontrolle des Arbeitnehmers bei seiner Arbeitsverrichtung nicht gegeben. Gerade für ein weisungswidriges Verhalten ist das Kontrollsystem einzurichten und hat dieses dann Platz zu greifen. Jedenfalls sind die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Unterweisungen und Schulungen nicht ausreichend. Vielmehr ist auch konkret anzuführen, was der Beschwerdeführer im Einzelfall an konkreten Maßnahmen gesetzt hat, um die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu gewährleisten. Wenn auch Kontrollgänge durch den technischen Direktor und die Sicherheitsfachkraft bzw. das Sicherheitsmanagement erfolgen, so waren diese Kontrollgänge lediglich im Betrieb und umfassten nicht allfällige Tätigkeiten der Arbeitnehmer z.B. auf den Dächern. Darüber hinaus war aber zu beachten, dass es eine Trennung der Geschäftsbereiche der beiden handelsrechtlichen Geschäftsführer gab, wobei der Beschwerdeführer lediglich für kaufmännische Belange zuständig war und sich um die technischen Belange, wie z.B. auch das Sicherheitsmanagement, nicht kümmerte. Dies ist dem Beschwerdeführer aber insofern als Sorgfaltsverletzung anzulasten, als eine Kontrolle im Sinne von Berichten und Nachfragen bei dem für das Sicherheitsmanagement zuständigen Geschäftsführer nicht erfolgt ist. Es konnte sich daher der Beschwerdeführer nicht entlasten.

5.3. 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 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 hat bei der Strafbemessung strafmildernd gewertet, dass keine einschlägigen Verwaltungsvorstrafen aufscheinen. Die persönlichen Verhältnisse wurden mit einem monatlichen Nettoeinkommen von 3.500 Euro, Eigentümer einer lastenfreien Immobilie und Sorgepflicht für ein Kind geschätzt. Diesen Ausführungen wurde auch in der Beschwerde nichts entgegengehalten und konnten daher diese Umstände auch der nunmehrigen Strafbemessung zu Grunde gelegt werden. Der Umstand der Unbescholtenheit im Hinblick auf Arbeitnehmerschutzvorschriften und dass der Beschwerdeführer nicht unmittelbar für das Sicherheitsmanagement und technische Belange im Unternehmen zuständig ist, konnte als strafmildernd für eine Strafherabsetzung gewertet werden. Eine weitere Strafherabsetzung ist in Anbetracht der erheblichen Verletzung des mit der Schutzvorschrift geschützten Rechtsgutes der körperlichen Unversehrtheit der Arbeitnehmer, insbesondere Schutz der Gesundheit und des Lebens der Arbeitnehmer, nicht gerechtfertigt. Ebenso war ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe nicht vorliegend, sodass mit einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht vorzugehen war. Auch liegt nicht Geringfügigkeit des Verschuldens vor und war daher auch nicht von einer Strafe abzusehen.

5.4. Im Grunde der Strafherabsetzung ermäßigt sich der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde auf 250 Euro, das sind 10 % der verhängten Geldstrafe gemäß § 64 Abs. 1 und 2 VStG. Weil die Beschwerde auch nur teilweise Erfolg hatte, entfällt ein Verfahrenskostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG.

5.5. 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.

H i n w e i s

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

Dr. Klempt