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-302430/14/Bm/Rd

Datum:
Linz, 13. Februar 2020

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des M H, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. M P S, X, X, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 8. Juli 2019, GZ: Ge-150/19, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutz-gesetzes (ASchG) iVm der Arbeitsmittel-Verordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung und Verkündung der Entscheidung am 27. November 2019

zu Recht erkannt:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerdeführer hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 120 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

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 8. Juli 2019, GZ: Ge-150/19, wurden über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 600 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 24 Stunden wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 34 Abs. 2 Z 1 AM-VO iVm § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG verhängt, weil er als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als zur Vertretung nach außen berufenes Organ der X GmbH in X, X (welche unbeschränkt haftende Gesellschafterin der X GmbH & Co OG in X, X ist), verwaltungsstrafrechtlich zu vertreten hat, dass die Arbeitnehmerin der X GmbH & Co OG in X, X, Frau G K, am 8. Jänner 2019 für das Entnehmen eines 25 kg schweren Sackes mit Salz aus dem Lagerregal der o.a. Firma eine Stehleiter verwendete. Frau G K konnte sich dadurch beim Abstieg nicht mehr an dieser Leiter anhalten und stürzte von der Leiter zu Boden und verletzte sich. Es wurde somit eine Leiter als Standplatz für die Durchführung von Arbeiten verwendet und nicht dafür gesorgt, dass nur so wenig Werkzeug und Material mitgeführt wird, dass beim Auf- und Abstieg von der Leiter gewährleistet ist, dass sich o.a. Arbeitnehmerin sicher an der Leiter anhalten kann. Somit stellt o.a. Tatbestand eine Übertretung der AM-VO und des ASchG dar.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde erhoben und darin die Aufhebung des Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu der Ausspruch einer Ermahnung, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe im Sinne des § 20 VStG beantragt.
Begründend wurde hierzu vorgebracht, dass die Arbeitnehmerin für das Entnehmen eines 25 kg schweren Sackes mit Salz aus einem Lagerregal eine Stehleiter verwendet habe, obwohl sie mehrfach aufgefordert worden sei, diese nicht zu verwenden, sondern auf den Gabelstapler zu warten, der dafür vorgesehen sei. Die Arbeitnehmerin sei bereits auf der Leiter gewesen, als sie noch einmal aufgefordert worden sei, das Herunternehmen des Sackes zu unterlassen und wieder herunterzukommen. Die Arbeitnehmerin habe sich diesen Aufforderungen und den internen Richtlinien widersetzt, den Sack heruntergenommen, sei von der Leiter gestürzt und habe sich verletzt.
Die belangte Behörde habe den Sachverhalt rechtlich unrichtig beurteilt und weder die Argumente des Beschwerdeführers, noch die vorgelegten Urkunden, insbesondere die völlig eindeutigen Zeugenaussagen, entsprechend berücksichtigt. Die Vorwürfe des Arbeitsinspektorates, dass kein ausreichendes Maßnahmen- und Kontrollsystem eingerichtet sei, um derartige Vorfälle zu unterbinden, seien unrichtig, würden am tatsächlichen Sachverhalt vorbeigehen und seien völlig überzogen. Die Dienstnehmer würden wiederkehrend eine Arbeitsmittelunterweisung gemäß § 14 ASchG und § 5 AM-VO erhalten. Im Rahmen dieser Unterweisungen

wurden und werden die Arbeitnehmer dahingehend instruiert und angewiesen, dass sie als Arbeitsmittel keine Leiter verwenden dürfen, wenn sie so viel Werkzeug oder Material mitführen/tragen wollen oder müssen, dass beim Auf- und Abstieg von der Leiter nicht gewährleistet wäre, dass sie sich sicher an der Leiter anhalten können. Für diese Fälle seien die Arbeitnehmer ausdrücklich angewiesen, Werkzeug oder Material mit dem Gabelstapler herunterheben zu lassen. Dafür sei extra ein Gabelstaplerfahrer im Unternehmen angestellt. Die verunfallte Arbeitnehmerin habe diese ausdrückliche Arbeits- und Dienstanweisung nachweislich erhalten. Die belangte Behörde habe weder die beantragte Zeugeneinvernahme durchgeführt, noch die vorgelegte Arbeitsmittelunterweisung berücksichtigt, weshalb das behördliche Verfahren mangelhaft und daher rechtswidrig sei. Sowohl Herr H als auch Herr S haben die verunfallte Arbeitnehmerin ausdrücklich mehrfach aufgefordert, die Leiter nicht zu besteigen und den 25 kg Sack herunterzuholen, sondern auf den Gabelstapler zu warten. Dieser Anweisung habe sich die Arbeitnehmerin widersetzt. Sowohl der Beschwerdeführer als auch seine Mitarbeiter wären nicht berechtigt gewesen, die Arbeitnehmerin gewaltsam davon abzuhalten. Der Vorfall sei daher ausschließlich auf das eigenverantwortliche Fehlverhalten der Arbeitnehmerin zurückzuführen. Die Aufforderung, die beabsichtigte und dann durchgeführte Arbeitshandlung zu unterlassen, gehe über ein Kontrollsystem noch weit hinaus. Mehr könne nicht getan werden. Die belangte Behörde hätte vielmehr zum Ergebnis gelangen müssen, dass dem Beschwerdeführer kein wie auch immer gearteter Vorwurf eines Fehlverhaltens gemacht werden könne. Der Beschwerdeführer habe jedenfalls mit der Arbeitsmittelunterweisung, den regelmäßigen Schulungen und mit der Aufforderung der beiden Mitarbeiter, Frau K solle das Herunterholen des Sackes mit der Leiter unterlassen, dem Gesetz und den Vorschriften mehr als genüge getan und sehr wohl gewährleistet, dass Derartiges nicht passiere. Dass sich die Arbeitnehmerin dem widersetzt habe, könne vom Beschwerdeführer und seinem Unternehmen nicht verhindert werden. Es treffe den Beschwerdeführer kein Verschulden. Die Unterweisungen seien jedenfalls im Sinne des § 5 AM-VO angemessen gewesen. Der Beschwerdeführer habe hinreichend dargelegt und glaubhaft gemacht, dass ihn an diesem Vorfall kein Verschulden treffe. Das ausreichende Kontrollsystem sei schon dadurch unter Beweis gestellt worden, dass die Arbeitnehmerin aufgefordert worden sei, ihr Handeln zu unterlassen.

3. Der Bürgermeister der Stadt Steyr hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vorgelegt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 27. November 2019, zu welcher die Verfahrensparteien und der Rechtsvertreter geladen wurden. Die belangte Behörde ist entschuldigt nicht zur Verhandlung erschienen. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost war durch

Dipl.-Ing. H T vertreten. Weiters wurden B G K (verunfallte Arbeitnehmerin), C H sowie R S (Objektbetreuer), geladen und zeugenschaftlich einvernommen.

4.1. Folgender Sachverhalt steht als erwiesen fest und konnte der Entscheidung zugrunde gelegt werden:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der X GmbH, welche unbeschränkt haftende Gesellschafterin der X GmbH & Co OG ist, mit dem Sitz in X, X. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten wurde vom Beschwerdeführer nicht behauptet und liegt dem Arbeitsinspektorat auch keine Bestellungsanzeige vor.

Am 8. Jänner 2019 war die Arbeitnehmerin K in der Wäscherei tätig. Im Zuge dieser Arbeiten musste bei einer Extramaschine Salz nachgefüllt werden. Dazu wurde ein 25 kg schwerer Salzsack benötigt, welcher in der Lagerhalle auf einem Hochregal in etwa 3 m Höhe gelagert wurde. Die Arbeitnehmerin ersuchte den Staplerfahrer E, den benötigten Salzsack mit dem Stapler herunterzuheben. Dem Ersuchen der Arbeitnehmerin wurde von diesem nicht nachgekommen, da dieser mit der Reparatur einer Waschmaschine beschäftigt war. Dem Objektbetreuer H wurde sowohl der Salzbedarf als auch der Umstand, dass der Staplerfahrer das Ersuchen des Herunterhebens abgelehnt hatte und sie sich in der Folge eine Leiter besorgen werde, um den Salzsack herunterzuheben, zur Kenntnis gebracht. Der Objektbetreuer H war der Arbeitnehmerin bei der Aufstellung der Stehleiter behilflich und letztendlich wurde die Leiter von ihm auch gehalten. Die Arbeitnehmerin wurde von den beiden Objektbetreuern H und S mehrmals angewiesen, nicht auf die Leiter zu steigen, sondern auf den Staplerfahrer zu warten. Trotz dieser Anweisung bestieg die Arbeitnehmerin die Leiter, welche vom Objektbetreuer H gehalten wurde, zog den 25 kg schweren Salzsack aus dem Regal heraus und warf ihn auf den Boden hinunter, dabei hat die Arbeitnehmerin das Gleichgewicht verloren, stürzte zu Boden und zog sich Verletzungen zu (Bruch des linken Handgelenks, Verletzung der Wirbelsäule und Gehirnerschütterung).

Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich so dar, dass der Beschwerdeführer an der Spitze des Unternehmens steht. In der nächsten unteren Ebene stehen die Objektbetreuer und Sicherheitsvertrauenspersonen, an unterster Stelle die übrigen Arbeitnehmer. Im Werk Steyr sind ca. 5 bis 6 Objektbetreuer beschäftigt. Diese verfügen über ein Weisungsrecht gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitern. Frau K, seit ca. 30 Jahren im Unternehmen beschäftigt, ist in der Wäscherei tätig und dem Objektbetreuer B weisungsgebunden unterstellt. Frau K untersteht zwar nicht den Objektbetreuern H und S, jedoch können diese trotzdem Anweisungen im Bereich der Arbeitsvorgänge im Lagerbereich erteilen. Über einen Lagerleiter verfügt das Unternehmen nicht.

Das Kontrollsystem beinhaltet jährliche Sicherheitsschulungen betreffend Sicherheitsmaßnahmen durch die Objektbetreuer vor Ort. Es werden durch die Objektbetreuer direkte Anweisungen, bezogen auf den sicheren Arbeitsvorgang, gegeben. Ein- bis zweimal im Monat finden stichprobenartige Überprüfungen im Beisein von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in Anwesenheit der Objektbetreuer im Unternehmen statt. Die Spezialreiniger erhalten vor Saisonbeginn spezielle Schulungen (z.B. Verwendung von Leitern und Staplern) durch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner. Bei den Schulungen besteht Anwesenheitspflicht und erfolgt bei Nichtteilnahme eine Nachschulung. 2018 fand anlässlich des Neubezugs des Firmengebäudes eine Evaluierung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen gemeinsam mit dem Arbeitsinspektorat und den Sicherheitsfachkräften statt. Es werden auch Verwarnungen gegenüber Mitarbeitern ausgesprochen, die sich entgegen den erteilten Anweisungen verhalten (z.B. Nichtverwendung von Schutzkleidung). Das Fehlverhalten wird fotografisch festgehalten und dem Lohnbüro gemeldet. Mehrmalige Verwarnungen gegenüber einem Mitarbeiter mussten bislang noch nicht ausgesprochen werden. Es werden keine Konsequenzen bei Nichtbefolgung der Anweisungen angedroht. Es gibt eine ausdrückliche Anweisung dahingehend, dass Salzsäcke ausschließlich mit dem Stapler herunterzuheben sind.

Im Zuge der mündlichen Verhandlung wurde vom Beschwerdeführer festgehalten, dass der objektive Tatbestand nicht bestritten werde, ihn jedoch aufgrund des vorliegenden ausreichenden Kontrollsystems im Betrieb kein Verschulden treffe.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der bei der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen C H und R S sowie B G K, welche glaubwürdig wirkten und sich nicht widersprachen. Von sämtlichen Zeugen wurde übereinstimmend ausgesagt, dass jährliche Schulungen bezüglich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen abgehalten werden sowie monatliche Unterweisungen im Beisein der zuständigen Objektbetreuer, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner erfolgen. Zudem gibt es eine ausdrückliche Anweisung, dass Salzsäcke ausschließlich mit einem Gabelstapler von den Regalen im Lager heruntergehoben werden dürfen. Die beiden zeugenschaftlich einvernommenen Objektbetreuer gaben übereinstimmend an, dass sie die Arbeitnehmerin K mehrmals angewiesen hätten, die beigeschaffte Stehleiter nicht zu besteigen, um den Salzsack herunterzuholen. Dass diese Anweisungen von H und S gegeben wurden, wurde auch von der zeugenschaftlich einvernommenen Zeugin K bestätigt. Bestätigt wurde sowohl von der Zeugin K als auch vom Zeugen S, dass der Objektbetreuer H trotz vorheriger Anweisung gegenüber der Zeugin K, die Leiter nicht zu besteigen, der Arbeitnehmerin behilflich war, die Leiter aufzustellen und in weiterer Folge diese auch gehalten hat. Konsequenzen wurden gegenüber der Arbeitnehmerin weder von H, noch von S ausgesprochen. Es wurde - trotz der Weisungsbefugnis gegenüber der Arbeitnehmerin - nicht entschieden genug gegen das Vorhaben der

Arbeitnehmerin entgegengetreten, sodass diese trotz der Einwände der vor Ort anwesenden Vorgesetzten, die Leiter bestieg und es in weiterer Folge zu dem Arbeitsunfall gekommen ist.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 34 Abs. 2 Z 1 Arbeitsmittelverordnung - AM-VO dürfen Leitern als Standplatz für die Durchführung von Arbeiten nur verwendet werden, wenn nur so wenig Werkzeug und Material mitgeführt wird, dass beim Auf- und Abstieg von der Leiter gewährleistet ist, dass sich ArbeitnehmerInnen sicher an der Leiter anhalten können.

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

5.2. Nach dem durchgeführten Beweisverfahren steht unbestritten fest, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 34 Abs. 2 Z 1 AM-VO erfüllt ist. Es besteht kein Zweifel daran, dass die verunfallte Arbeitnehmerin B G K am 8. Jänner 2019 für das Entnehmen eines 25 kg schweren Sackes mit Salz aus dem Lagerregal eine Stehleiter als Standplatz verwendet hat, obwohl aufgrund des beträchtlichen Umfangs und Gewichts des Trageguts nicht gewährleistet war, dass sich die Arbeitnehmerin sicher an der Leiter anhalten konnte.

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 der Arbeitnehmerin 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 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 Objektbetreuer gegenüber seinen ihm unterstellten Kollegen zukommen und insbesondere, welche Sanktionsmaßnahmen der Objektbetreuer selbst bei Nichteinhaltung zu erwarten hat. Im konkreten Fall ist auch noch zu bemerken, dass der Objektbetreuer H der Arbeitnehmerin zunächst bei der Aufstellung der Leiter behilflich war und in der Folge sogar die Leiter gehalten hat, sohin selbst nicht weisungskonform gehandelt hat. Die erteilten Anweisungen an die Arbeitnehmerin waren für das Innehaben seiner Vorgesetztenrolle offenkundig zu wenig bestimmt und von der Arbeitnehmerin vielmehr als ein „kollegiales Abhalten“ von ihrem Vorhaben verstanden worden. Dass ein Versuch eines bestimmenden Wegräumens der Leiter durch den Objektbetreuer H bzw. seines hinzugekommenen Kollegen S stattgefunden hat, konnte in der mündlichen Verhandlung nicht erhärtet werden. Es wurde von den zeugenschaftlich einvernommenen Objektbetreuern, obwohl diese von der Ablehnung des Staplerfahrers durch die Arbeitnehmerin K in Kenntnis waren, weder behauptet, noch unter Beweis gestellt, dass der für solche Hebearbeiten angestellte Staplerfahrer E angewiesen wurde, seine Reparaturarbeiten an der Waschmaschine zu unterbrechen, um den benötigten Salzsack herunterzuheben.

Das vom Beschwerdeführer dargestellte Kontrollsystem hält den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund der fehlenden Kontrolle bzw. Überwachung bei weitem nicht stand, weshalb es dem Beschwerdeführer nicht gelungen ist, sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien. Es hat der Beschwerdeführer auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten.

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 Ermessenaktes erforderlich sind.

6.2. Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und die Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Das Rechtsgut ist gegenständlich intensiv mit gravierenden Folgen beeinträchtigt worden.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 600 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Aufgrund der zwischenzeitig eingetretenen Tilgung der von der belangten Behörde als straferschwerend gewerteten Verwaltungsstrafvormerkung (im Bereich des ASVG), hatte dieser Erschwerungsgrund zu entfallen. Deshalb war die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit strafmildernd zu werten. Vom Beschwerdeführer wurde bekanntgegeben, dass er über ein monatliches Nettoeinkommen von 3.000 Euro verfügt und für zwei minderjährige Kinder sorgepflichtig ist. Diese Angaben wurden von der belangten Behörde bei der Strafbemessung berücksichtigt.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerin, kann eine Ermessensüberschreitung der belangten Behörde bei der Strafbemessung nicht erkannt werden. Zudem ist die Geldstrafe im festgesetzten Ausmaß auch erforderlich, um den Beschwerdeführer künftighin von der Begehung gleichartiger Verwaltungsübertretungen abzuhalten und ein umfassenderes Kontrollsystem, insbesondere hinsichtlich der Kontrolltätigkeiten, zu installieren. Der Wegfall des Straferschwerungsgrundes stellt angesichts des Unrechtsgehaltes der Tat und des Grades des Verschuldens beim Beschwerdeführer keinen Grund für eine Strafherabsetzung dar. Sohin waren Gründe, die eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe rechtfertigen würden, für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht ersichtlich. Es war daher die verhängte Geld- und Ersatzfreiheitsstrafe zu bestätigen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte - trotz der zwischenzeitig eingetretenen Tilgung der Verwaltungsstrafvormerkung - nicht festgestellt werden, sodass von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war.

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, mwH). Die Frage des Verschuldens kann ohne Auseinandersetzung mit der Fahrlässigkeitsvermutung des § 5 Abs. 1 VStG und einem 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).

Zu II.:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren in der Höhe von 20 % der verhängten Geldstrafe, das sind 120 Euro, aufzuerlegen (§ 52 Abs. 1 und 2 VwGVG).

Zu 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