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-303117/18/Bm/Rd

Datum:
Linz, 9. Juni 2022

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des DI A W L, vertreten durch E L-B S & Partner Rechtsanwälte GmbH, L, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 25. Oktober 2021, GZ: BHLL/921100082308/21, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch den elektrischen Strom (Elektroschutzverordnung 2012 – ESV 2012) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 27. April 2022

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 332 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 der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 25. Oktober 2021, GZ: BHLL/921100082308/21, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.660 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von sieben Tagen, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG iVm § 12 Abs. 1 Z 1 der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch den elektrischen Strom (Elektroschutzverordnung 2012 – ESV 2012) verhängt, weil er als zur Vertretung nach außen berufener handelsrechtlicher Geschäftsführer der R V, Beteiligungsgesellschaft m.b.H., unbeschränkt haftende Gesellschafterin der V – Werke Ing. A. F V Gesellschaft m.b.H & Co KG, mit Sitz in T zu verantworten hat, dass, wie der Arbeitsinspektor Ing. H G, BA bei einer Überprüfung am 16. August 2021 festgestellt hat, am 6. August 2021 in der Arbeitsstätte der Arbeitgeberin Ing. A. F V Ges.m.b.H. & Co KG, T, in der Halle 2 (Komplettierhalle) der jugendliche Arbeitnehmer Herr Ch G, geb. 2004, mit dem Beschriften der Adern bei einem Bremswiderstand an einem für die Auslieferung vorgesehenen Kran beschäftigt war. Da vor dem Entfernen der Schutzabdeckung bei den Anschlussklemmen beim Bremswiderstand für keinen spannungsfreien Zustand gesorgt wurde, war ein Berühren der spannungsführenden Anschlussklemmen (zirka 270 bis 300 V Gleichstrom) möglich. Die Arbeitgeberin hat somit nicht dafür gesorgt, dass die Arbeiten nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt werden. Insbesondere wurde nicht dafür gesorgt, dass vor Beginn der Arbeiten freigeschaltet wurde.

Dadurch wurde § 12 Abs. 1 Z 1 ESV 2012 übertreten, wonach Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen haben, dass vor dem Beginn von Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, der Arbeitsbereich eindeutig festgelegt wird und die Arbeiten nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt werden. Dabei sind insbesondere die fünf Sicherheitsregeln einzuhalten:

1. Freischalten
2. gegen Wiedereinschalten sichern
3. Spannungsfreiheit feststellen
4. Erden und Kurzschließen:
    a. in Hochspannungsanlagen jedenfalls
    b. in Kleinspannungs- oder Niederspannungsanlagen, wenn die Gefahr besteht, dass die Anlage unter Spannung gesetzt wird
5. benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens aufgrund geringen Verschuldens, in eventu den Ausspruch einer Ermahnung, in eventu unter Anwendung des § 20 VStG die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, beantragt.

Begründend wurde hierzu ausgeführt, dass am 6. August 2021 mehrere Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte der Beschwerdeführerin bei der Komplettierung eines für die Auslieferung bestimmten Krans tätig gewesen seien, wobei D L als verantwortlicher Inbetriebnahmetechniker für die Arbeitsanweisungen und –einteilung zuständig gewesen sei. Das Team habe am Tattag aus T D und Ch G bestanden, welche die Kabel- und Aderbeschriftungen am Kran anbrachten, sowie aus M F und H G, die bei der Steuerung des Kranführerstandes tätig gewesen seien. G sei Elektrikerlehrling im zweiten Lehrjahr und würden die erfahrenen Teammitglieder, die mit dem Lehrling beim konkreten Arbeitseinsatz zusammengearbeitet haben, die Aufsicht über den Lehrling ausüben. G sei aufgetragen worden, Schilderbeschriftungen an den komplett installierten Frequenzumrichtern in deren Außenbereich anzubringen, wobei die Ausführung dieser Tätigkeit in einem frei zugänglichen Bereich mit entsprechenden baulichen Berührungs- und Spannungsschutzmaßnahmen, zB mittels Schutzabdeckungen der Frequenzumrichter, erfolgt sei. Es sei zu keiner Zeit die Ausführung von Tätigkeiten an spannungsführenden Teilen der Anlage vorgesehen gewesen oder dem Arbeitnehmer angeordnet worden, weswegen ein Freischalten des Kranes nicht erforderlich gewesen sei. Bei der Umsetzung des angeordneten Arbeitsschrittes habe G bemerkt, dass die Aderbeschriftung unter der Schutzabdeckung eines Frequenzumrichters gefehlt habe. Ohne dies mit dem leitenden Inbetriebnahmetechniker L oder mit seinem Kollegen D abzusprechen, habe er eigenmächtig die Schutzabdeckung entfernt, um den Fehler zu beheben. Dazu sei ein Werkzeug nötig gewesen, das er sich eigenmächtig und ohne Anordnung beschafft habe. Der Kran sowie die Frequenzumrichter seien zu diesem Zeitpunkt unter Spannung gestanden, da nicht vorgesehen gewesen sei, die Schutzabdeckung zu entfernen und im unter Spannung stehenden Innenbereich des Frequenzumrichters Arbeitsschritte durchzuführen. Dem verunfallten Arbeitnehmer sei zu keiner Zeit aufgetragen worden, an spannungsführenden Teilen zu arbeiten oder die Öffnung des Deckels, unter dem die spannungsführenden Teile liegen, durchzuführen. Nur aufgrund der leider eigenmächtigen und unaufmerksamen Handlung des verunfallten Arbeitnehmers und der fehlenden vorherigen Absprache mit L oder D sei es tragischer Weise dazu gekommen, dass er einen elektrischen Schlag durch Berührung der Anschlussklemmen unter der Schutzabdeckung des Frequenzumrichters erlitten habe. Hätte er lediglich die angeordnete Tätigkeit ausgeführt und die Schutzabdeckung nicht entfernt, wäre es nicht zu einem Stromschlag gekommen. Der verunfallte Arbeitnehmer sei unmittelbar nach dem Arbeitsunfall im Krankenhaus vollumfänglich untersucht und zu Kontrollzwecken eine Nacht

stationär aufgenommen worden. Der Arbeitnehmer habe laut eigenen Angaben keine Verletzungen erlitten und sei sogar am darauffolgenden Montag volleinsatzfähig zur Arbeit erschienen.

Bezüglich Verschulden und eines wirksamen Kontrollsystems im Betrieb wurde vorgebracht, dass im Unternehmen großer Wert auf umfangreiche Sicherheitsunterweisungen und Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gelegt werde und es in den letzten Jahren zu keiner einzigen Übertretung einer arbeitsrechtlichen Schutzvorschrift hinsichtlich der Elektroschutzverordnung gekommen sei, was die grundsätzliche Wirksamkeit des Kontrollsystems, insbesondere auf die Sicherstellung der Einhaltung der gegenständlichen Verwaltungsvorschriften, beweise. Seit Oktober 2020 würden Sicherheitsunterweisungen der Arbeitnehmer mit dem im Unternehmen verwendeten Programm „LENA“ durchgeführt. Zuvor seien persönliche Schulungen und schriftliche Unterweisungen zur Wissensvermittlung verwendet worden. Um eine Unterweisung in „LENA“ erfolgreich abzuschließen, müsse der Mitarbeiter am Ende der Unterweisung eine Wissensüberprüfung absolvieren. Besteht der Mitarbeiter eine solche Überprüfung, werde ihm ein Zertifikat ausgestellt und im Programm gespeichert. Es sei eine jährliche Sicherheitsunterweisung aller Mitarbeiter vorgesehen und könne mit dem Programm „LENA“ lückenlos festgestellt werden, ob einzelne Arbeitnehmer die jährlichen Sicherheitsunterweisungen nicht durchgeführt haben. Bei Versäumnis könnten diese Arbeitnehmer daher umgehend dazu angehalten werden. Durch das verwendete System werde nicht Wissen über bestehende Sicherheitsvorschriften vermittelt, sondern auch kontrolliert, ob die Mitarbeiter die vorgesehenen, laufenden Sicherheitsunterweisungen tatsächlich durchführen und sich das Wissen aneignen.

Im konkreten Fall seien besonders die Arbeitsplatzunterweisung für Lehrlinge gemäß § 14 ASchG und die allgemeine Mitarbeiterunterweisung relevant. In der Lehrlingsunterweisung werde darauf hingewiesen, dass Lehrlinge Maschinen und Geräte nur unter vorheriger Arbeitsanweisung verwenden dürfen und dass elektrische Geräte bei Reinigung oder Wartung immer abzuschalten seien. Speziell werde angeordnet, dass Arbeiten an unter Spannung stehenden Teilen elektrischer Anlagen nur unter Aufsicht erfolgen dürfen. Überdies bestehe eine Sicherheitsunterweisung der Lehrlinge in Bezug auf die 5 Sicherheitsregeln der Elektroschutzverordnung. Auch werde darauf hingewiesen, dass die Themen Arbeiten mit Strom, Gefahren bei Arbeitsausübung und Einhaltung von Sicherheitsvorschriften im ersten Lehrjahr in der Berufsschule umfangreich besprochen und abgeprüft würden. Der verunfallte Arbeitnehmer habe die Arbeitsplatzunterweisung für Lehrlinge gemäß § 14 ASchG am 9. Dezember 2021 (richtig wohl: 2020) und die jährliche Mitarbeiterunterweisung am 11. Juni 2021 erfolgreich abgeschlossen und befinde er sich bereits im zweiten Lehrjahr, weswegen ihm der Lehrstoff des ersten Berufsschuljahres vollumfänglich bekannt gewesen sei. Nach dem Vorfall sei mit

ihm eine Unfallevaluierung und Nachbesprechung durchgeführt sowie ein Unfallbericht des Vorfalls unternehmensintern erstellt worden, um die Arbeitnehmer erneut auf die Wichtigkeit der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften hinzuweisen und Arbeitsunfälle vorzubeugen.
Außerdem würden im Betrieb laufend Risikoanalysen zu den verschiedensten Tätigkeiten ausgearbeitet werden, um die Risiken eines ausgeführten Arbeitsschrittes schon im Vorhinein zu kennen und konkret nach diesen Risiken handeln zu können. Zum Beispiel würden iZm der elektrischen Inbetriebnahme eines Kransystems mehrere Risiken identifiziert, definiert und nach ihrer Wichtigkeit gereiht sowie konkrete Maßnahmen zum Umfang mit bzw. Kontrollen der Risiken festgelegt. Grundsätzlich sei somit ein umfangreiches, wirksames Kontrollsystem zur Einhaltung aller Arbeitnehmerschutzvorschriften, vor allem iZm der Elektroschutzverordnung, eingerichtet worden.

Die Übertretung sei lediglich aufgrund absolut eigenmächtiger Handlungen des Arbeitnehmers, entgegen betrieblicher Vorgaben, die sich außerhalb des Einflussbereiches des Beschwerdeführers befunden haben, erfolgt. Dabei handle es sich um gezielte Handlungen des Arbeitnehmers gegen betriebliche Vorgaben, nicht um bloßes unachtsames Verhalten. Selbstverständlich hätte das vom Beschwerdeführer installierte Kontrollsystem ein solches unachtsames Verhalten verhindern können. Ein gezieltes Handeln gegen betriebliche Anordnungen stehe aber in keinster Weise im Einflussbereich des Beschwerdeführers, da es sich dabei um einen Einzelfall aufgrund einer selbstverschuldeten Verfehlung des mit der Tätigkeit beauftragten Arbeitnehmers gehandelt habe. Der Beschwerdeführer habe somit in keinster Weise ein schuldhaftes Verhalten gesetzt, da er seinen Verpflichtungen zur Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems vollumfänglich nachgekommen sei.

Nach ständiger Rechtsprechung fehle jegliches Verschulden, wenn die Arbeitgeberin ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet und umgesetzt habe, was gegenständlich zweifelsfrei der Fall sei. Ein derartig wirksames Kontrollsystem verlange nicht eine ständige Beaufsichtigung jedes Arbeitnehmers, sondern das Treffen von organisatorischen Maßnahmen, die unter vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen, somit neben der Einrichtung des wirksamen Kontrollsystems auch eine laufende Kontrolle (VwGH 29.6.2011, 2007/02/0358, 19.9.1990, 90/03/0148, 9.2.2015, Ra 2015/02/2014). Ein wirksames Kontrollsystem bestehe zB aus Schulungen, Weisungen, entsprechende Dokumentation, systematische Überprüfungen udgl (VwGH 2.2.2021, Ro 2019/04/0007). Der Beschwerdeführer habe mit dem unternehmensintern verwendeten System „LENA“ zweifelsfrei ein solches Kontrollsystem eingeführt und sei die Einhaltung der Maßnahmen laufend kontrolliert worden. Außerdem sei eine ständige, lückenlose Kontrolle jedes einzelnen Mitarbeiters nicht erforderlich.

Zudem werde in Frage gestellt, ob die im Straferkenntnis erwähnte Rsp des VwGH und die darin postulierten Anforderungen an ein strafbefreiendes Kontrollsystem in der Praxis überhaupt erfüllen könne. Das reale Arbeitsleben solle jedenfalls bei der Beurteilung der Wirksamkeit eines Kontrollsystems berücksichtigt werden, das nicht darin bestehe bzw. bestehen könne, jeden einzelnen Arbeitsvorgang im Unternehmen zu überwachen bzw. überwachen zu müssen. Unzählige Literaturmeinungen würden von nahezu unerfüllbaren sowie überschießenden Voraussetzungen sprechen, die die Rsp an ein wirksames Kontrollsystem stelle. Zudem seien die Kriterien, die maßgeblich an eine Exkulpation geknüpft seien, intransparent dargestellt. Auch gebe es keine klaren gesetzlichen Vorgaben, die an ein wirksames Kontrollsystem gestellt würden. Aus den Materialen sei die Absicht des Gesetzgebers – in Abkehr von der Rsp – erkennbar, dass ein Verschulden nicht anzunehmen sei, wenn der Verantwortliche nachweise, dass er eine qualitätsgesicherte Organisation eingerichtet und geführt habe, die durch externe Prüfung oder durch interne Überwachung regelmäßig kontrolliert werde. Kontrollsysteme würden Maßnahmen wie das Vier-Augen-Prinzip, regelmäßige Stichproben usw vorsehen, die geeignet sein können, die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften sicherzustellen. In diesen Fällen sei anzunehmen, dass die juristische Person ausreichende Vorkehrungen getroffen habe, um die Verwirklichung einer Verfehlung durch einen Mitarbeiter zu verhindern, weswegen eine Strafbarkeit als verantwortliches Organ gemäß § 9 Abs. 1 VStG ausgeschlossen sei.

Aufgrund der eigenmächtigen Handlung des Arbeitnehmers und des durch den Beschwerdeführer eingerichteten wirksamen Kontrollsystem liege gegenständlich kein Verschulden des Beschwerdeführers vor. Die von der Behörde ins Treffen geführten Argumente und Voraussetzungen eines wirksamen Kontrollsystems seien vollkommen überzogen und lebensfremd, weil sie eine permanente Kontrolle sämtlicher Arbeitnehmer erfordern würde. Wäre eine solche notwendig, könnten im Betrieb des Beschwerdeführers überhaupt keine Lehrlinge mehr eingestellt werden, weil nicht auszuschließen sei, dass diese aufgrund geringerer Berufserfahrung eigenmächtige, entgegen betrieblichen Anordnungen bestehende Handlungen setzen.

Zur Strafbemessung wurde ausgeführt, dass der verunfallte Arbeitnehmer keine Verletzung davongetragen habe, weshalb der Unrechtsgehalt der konkreten Tat demnach als ausgesprochen geringfügig und deren Folgen als unbedeutend zu bezeichnen seien. Somit sei die Intensität der Beeinträchtigung des Rechtsgutes durch die konkrete Tat vor dem Hintergrund der gewichtigen Bedeutung des geschützten Rechtsgutes als sehr gering einzustufen.

Zudem würde geringfügiges Verschulden vorliegen, da der Beschwerdeführer im Unternehmen für die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften Sorge getragen habe. Die Mitarbeiter laufend

über einzuhaltende Sicherheitsmaßnahmen bei der Verrichtung ihrer Tätigkeit unterwiesen und deren Wissen darüber regelmäßig überprüft werde. Die letzte Sicherheitsunterweisung des verunfallten Arbeitnehmers sei zwei Monate vor dem Vorfall erfolgreich abgeschlossen worden. Zudem sei das Verhalten des Beschwerdeführers nach dem Vorfall positiv zu werten, da nicht nur eine vollumfängliche Evaluierung des Unfalls zeitnah abgeschlossen, sondern der Unfallbericht auch unternehmensintern veröffentlicht worden sei, um zur Vorbeugung von Unfällen beizutragen und die Arbeitnehmer erneut auf die Wichtigkeit der Einhaltung von Sicherheitsunterweisungen aufmerksam zu machen. Trotz dieser umfassenden Unterweisungen sowie des funktionierenden Kontrollsystems könne es im Einzelfall passieren, dass den Arbeitnehmern Fehler bei ihrer täglichen Arbeit passieren. Dies könne nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Weiters sei zu berücksichtigen, dass die Übertretung nur darauf zurückzuführen gewesen sei, dass der Arbeitnehmer weisungswidrig gehandelt habe und eigenmächtige Arbeitsschritte ausgeführt habe, die nicht vorgesehen gewesen seien.
Eine ständige, lückenlose Kontrolle jedes einzelnen Mitarbeiters sei für ein wirksames Kontrollsystem jedenfalls nicht erforderlich. Der einmalige Fehler des Arbeitnehmers könne das Vorliegen eines wirksamen Kontrollsystems nicht ausschließen. Den Arbeitnehmern seien die erforderlichen Regelungen und Schutzvorschriften bekannt gewesen und habe der Beschwerdeführer dies auch regelmäßig kontrolliert. Gerade während der Ausbildung von Lehrlingen solle auch die Eigenverantwortung gestärkt werden, damit sie nach erfolgreichem Abschluss der Lehre einen Beruf selbständig ausüben können. Eine pausenlose Überwachung eines jeden Mitarbeiters bzw Lehrlings sei für eine produktive und sinnvolle Tätigkeit im Betrieb nicht mehr möglich. Daher sei eine laufende Unterweisung der Arbeitnehmer sowie eine Kontrolle der Einhaltung von Schutzvorschriften ausreichend und könne demnach das Verschulden als gering eingestuft werden.

Wenn die belangte Behörde ausführe, dass der Beschwerdeführer nicht dafür gesorgt habe, dass vor Beginn der Arbeiten freigeschaltet wurde, daher der objektive Tatbestand als erfüllt anzusehen sei, werde entgegnet, dass keine Tätigkeiten an spannungsführenden Teilen durch die Arbeitgeberin vorgesehen gewesen seien. Vielmehr seien die angeordneten Tätigkeiten hingegen in der geplanten Art und Weise zulässig gewesen und sei entgegen den Ausführungen des Straferkenntnisses ein Freischalten des Kranes durch die Arbeitgeberin für die vorgesehenen Tätigkeiten nicht erforderlich gewesen. Das geplante Anbringen der Beschriftungen sei genauso wie bspw ein Vorbeigehen am Kran ohne Freischaltung des Krans möglich gewesen, da die Arbeitgeberin für entsprechende bauliche Berührungs- und Spannungsschutzmaßnahmen gesorgt gehabt habe.

Aufgrund des Vorliegens von lediglich geringer Intensität der Beeinträchtigung durch die gegenständliche Verwaltungsübertretung sowie des geringfügigen Verschuldens seitens des Beschwerdeführers bestehe ein Anspruch auf Ausspruch

einer Ermahnung, falls nicht ohnehin eine Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens nach § 45 Abs. 1 VStG verfügt werde. Zudem würden – entgegen der Ansicht der belangten Behörde - die Milderungsgründe überwiegen, sodass dem Beschwerdeführer eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe iSd § 20 VStG zustehen würde.

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

Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde am Verfahren beteiligt und äußerte sich mit Stellungnahme vom 25. November 2021 dahingehend, dass der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet sei, im Betrieb einschließlich der auswärtigen Arbeitsstellen, ein solches Kontroll- und Überwachungssystem aufzubauen und solche zumutbaren Maßnahmen zu treffen, welche die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften mit gutem Grund würden erwarten lassen. Dieses Kontrollsystem müsse insbesondere unabhängig von Dauer und Ort der Tätigkeiten funktionieren. Stichprobenartige Kontrollen und die Erteilung von Weisungen oder die Ausübung einer „Oberaufsicht“ würden jedenfalls nicht ausreichen, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in allen vorhersehbaren Fällen sicherzustellen. Gerade für den Fall, dass Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb auf Grund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, habe das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Die gegenständliche Übertretung zeige jedoch das eigenmächtige Verhalten des verunfallten Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt, dass kein wirksames Kontrollsystem vorhanden gewesen sei. Wie bereits in der Anzeige angeführt, sei durch die Übertretung das durch die Strafdrohung geschützte Rechtsgut, nämlich Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmer/innen, beeinträchtigt worden, weil die Tat einen Arbeitsunfall nach sich gezogen habe, bei dem ein Arbeitnehmer verletzt wurde. Bei Unfällen mit Strom können die Verletzungsfolgen auch zum Tod führen. Die Intensität der Beeinträchtigung des geschützten Rechtsguts sei daher besonders hoch, sodass iSd § 19 Abs. 1 VStG die Verhängung zumindest der zehnfachen Mindeststrafe angemessen erscheine. Der Strafantrag werde daher vollinhaltlich aufrechterhalten.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 27. April 2022, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Die belangte Behörde und das Arbeitsinspektorat haben sich entschuldigt. Als Zeugen wurden D L (verantwortlicher Inbetriebnahmetechniker), T D sowie Ch G (verunfallter Arbeitnehmer) geladen und einvernommen.

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

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der R V Beteiligungsgesellschaft mbH, welche unbeschränkt haftende Gesellschafterin der V Werke Ing. A. F V GesmbH & Co KG, mit dem Sitz in T, ist. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs. 2 VStG liegt nicht vor und wurde auch nicht behauptet.

Am 6. August 2021 wurde der jugendliche Arbeitnehmer Ch G, geb. 2004, (zum Tatzeitpunkt Elektrikerlehrling im 2. Lehrjahr) in der Arbeitsstätte der Ing. A. F V GesmbH & Co KG in T und zwar in der Komplettierhalle, mit dem Beschriften der Geräte und Kabeln bei einem Bremswiderstand an einem für die Auslieferung vorgesehenen Kran beschäftigt. Vom Lehrling wurde im Zuge dieser angeordneten Tätigkeit auch die Schutzabdeckung beim Bremswiderstand entfernt und die Aderbeschriftung vorgenommen; eine dezidierte Anordnung für diese zuletzt genannte Tätigkeit ist nicht erfolgt. Vor dem Entfernen der Schutzabdeckung bei den Anschlussklemmen beim Bremswiderstand wurde für keinen spannungsfreien Zustand gesorgt, sodass ein Berühren der spannungsführenden Anschlussklemmen (ca. 270 bis 300 V Gleichstrom) möglich war. Der jugendliche Arbeitnehmer berührte beim Anbringen der Beschriftung mit den Händen die spannungsführenden Anschlussklemmen und erhielt einen Stromschlag.

Die Unternehmenshierarchie ist dergestalt, dass an oberster Stelle die Geschäftsführung steht, darunter zehn Führungskräfte, zuständig für die einzelnen Abteilungen. Je nach Abteilungsgröße gibt es unter den Führungskräften noch Meister bzw. Gruppenleiter, denen folgen dann die jeweiligen Arbeiter in den Abteilungen.

Als Schulungsprogramm wurde Anfang 2021 das EDV-System LENA eingeführt. Zuvor erfolgten persönliche Schulungen und schriftliche Unterweisungen zur Wissensvermittlung. Bei Eintritt in das Unternehmen erfolgt über das EDV-System LENA eine Schulung des Mitarbeiters. Dabei wird von der jeweils zuständigen Führungskraft der Arbeitsbereich bzw. die Tätigkeit definiert und wird dann vom System dementsprechend die jeweiligen erforderlichen Schulungen in sicherheitstechnischer Hinsicht benannt und vom Arbeitnehmer eingefordert. Das System ermöglicht auch, dass an die jeweiligen Schulungsteilnehmer Kontrollfragen gestellt werden und erst durch eine richtige Beantwortung vom System der positive Abschluss durch Ausstellung eines Zertifikats bestätigt wird. Werden Schulungen nicht in der erforderlichen Zeit absolviert, ergeht eine entsprechende Meldung sowohl an die zuständige Führungskraft als auch an den Beschwerdeführer. Die Fragestellung variiert und werden die Antworten auch nicht immer in der gleichen Reihenfolge dargestellt. Die Schulung steht auch mehrsprachig zur Verfügung. Je nach Tätigkeit kann mehrmals jährlich eine Schulung stattfinden. Für Lehrlinge bestehen noch zusätzliche Schulungen, die speziell auf die für

Lehrlinge nötigen Sicherheitsvorkehrungen abgestimmt sind. In der Lehrlingsunterweisung wird ua darauf hingewiesen, dass „Arbeiten an unter Spannung stehenden Teile elektrischer Anlagen, wenn die Nennspannung über 25 V Wechsel- oder 60 V Gleichspannung beträgt, ausgenommen ist das Messen elektrischer Größen, sofern die elektrische Anlage mit einer Fehlerstromschutzanlage mit einem Nennwert des Auslösefehlerstromes von nicht mehr als 30 mA ausgerüstet ist, verboten ist. Erlaubt nach 18 Monaten Ausbildung, unter Aufsicht“.
In der Unterweisung – Lehrlinge Sicherheit wird auf die 5 Sicherheitsregeln (Freischalten, gegen Wiedereinschalten sichern, Spannungsfreiheit feststellen, Erden und Kurzschließen, benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken) hingewiesen.

Zudem erfolgen noch Begehungen, sogenannte savety walks, bei denen die einzelnen Stationen im Betrieb durch die Unternehmensleitung gemeinsam mit Arbeitssicherheitskräften dahingehend überprüft werden, ob die entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen eingehalten werden. Die Überprüfungen werden bewusst in unregelmäßigen Abständen und in unterschiedlicher Zusammensetzung durchgeführt, sodass sich der Arbeitnehmer nicht darauf vorbereiten kann. Das System savety walks besteht seit ca. 3 Jahren und wurde zunächst allein mit Führungskräften und in weiterer Folge gemeinsam mit den Sicherheitsfachkräften durchgeführt. Bei diesen walks wird nicht der gesamte Betrieb überprüft, sondern nur einzelne Stationen. Dies soll eine gegenseitige Kontrolle der Unternehmensleitung darstellen. Bei den jeweiligen einzelnen walks ist weder die Unternehmensleitung der gerade begangenen und kontrollierten Abteilungen noch die jeweilige Führungskraft des gerade begangenen Bereiches dabei. Vom Beschwerdeführer werden die Führungskräfte bzw. Betriebsleiter und Abteilungsleiter bzw. Gruppenleiter dergestalt kontrolliert, als er Einsicht in die Protokolle der savety walks nimmt und nachsieht, ob diese ihren Kontrolltätigkeiten nachkommen.

Der verunfallte Arbeitnehmer G erhielt nachweislich am 9. Dezember 2020 eine Lehrlingsunterweisung sowie im Juni 2021 eine Mitarbeiterjahresunterweisung.

Der Zeuge D L (Inbetriebnahme-Techniker) ist im Unternehmen als Fachkraft Elektriker tätig und für den verunfallten Arbeitnehmer verantwortlich. Er war am Tattag nicht im Unternehmen anwesend. Er erteilte G den Auftrag, die Geräte- und Kabelbeschriftung durchzuführen, wozu auch der Bereich Bremswiderstand gezählt hat. Er gab jedoch nicht die Anweisung, dass hiezu die Schutzabdeckung zu entfernen ist. Umgekehrt gab es aber auch keine Anweisung die Schutzabdeckung keinesfalls zu entfernen. Die Beschriftung war möglich, ohne das Gerät zu öffnen. Bei Nichtentfernung der Abdeckung ist ein Berührungsschutz gegeben und dadurch eine Freischaltung der Anlage nicht erforderlich. Für die Aderbeschriftung ist die Entfernung der Schutzabdeckung erforderlich und auch das Freischalten der Anlage. Der Zeuge L absolviert fast wöchentlich Schulungen mittels dem

Programm LENA, zudem wird er vom zuständigen Meister dahingehend kontrolliert, ob entsprechende sicherheitstechnische Anweisungen an die Lehrlinge weitergegeben werden.

Der Zeuge G (verunfallter Arbeitnehmer) ist nach wie vor im Unternehmen beschäftigt und nunmehr im dritten Lehrjahr als Elektriker. Er erhielt den Auftrag von L, am Kran Beschriftungen anzubringen ohne jedoch die Schutzabdeckung zu entfernen. Da die Aderbeschriftung im Bereich des Bremswiderstandes gefehlt hat, wollte er diese nachholen und vergaß dabei auf die Freischaltung. Er wird wöchentlich über das Programm LENA geschult und je nach Auftrag einer Fachkraft zugeteilt.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des Beschwerdeführers und den einvernommenen Zeugen D, L und G. Sämtliche Zeugenaussagen waren glaubwürdig, schlüssig und widersprachen sich nicht. So wurde einvernehmlich ausgesagt, dass wöchentliche Schulungen mittels des Schulungssystems LENA abgehalten werden. Auch herrschte Übereinstimmung dahingehend, dass Ch G von D L den Auftrag zur Geräte- und Kabelbeschriftung auch im Bereich Bremswiderstand erhalten hat und dass L gegenüber G keine Anweisung gegeben hat, dabei die Schutzabdeckung zu entfernen, da dies bei solchen Arbeiten nicht notwendig ist. Dass ausdrücklich die Anweisung erteilt wurde, die Schutzabdeckung keinesfalls zu entfernen, ist nicht hervorgekommen. Der Zeuge G entfernte die Schutzabdeckung erst, als ihm auffiel, dass er zuvor eine Adernbeschriftung übersehen hat und diese nachholen wollte. Dabei hat er „vergessen“, die Anlage freizuschalten, wodurch es in der Folge zu dem Unfall kam. Entgegen der Anordnung in der Sicherheitsunterweisung Lehrlinge verrichtete der jugendliche Arbeitnehmer die ihm aufgetragenen Arbeiten ohne Aufsicht.
Vom Beschwerdeführer wurde zwar das im Unternehmen installierte Schulungsprogramm LENA sowie die Ausgestaltung der savety walks ausführlich dargelegt, jedoch wurden keine Ausführungen dargetan und unter Beweis gestellt, wie das Kontrollsystem aufgrund des hierarchischen Aufbaus des Unternehmens im Detail aussieht. Im Besonderen wurde nicht dargelegt, wie die Aufsicht des Lehrlings bei Arbeiten in einem Gefahrenbereich erfolgt.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

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/in entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

Gemäß § 12 Abs. 1 der Elektroschutzverordnung haben die Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen, dass vor dem Beginn von Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, der Arbeitsbereich eindeutig festgelegt wird und die Arbeiten nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt werden. Dabei sind insbesondere die fünf Sicherheitsregeln einzuhalten:

1. Freischalten,
2. gegen Wiedereinschalten sichern,
3. Spannungsfreiheit feststellen,
4. Erden und Kurzschließen:
    a) in Hochspannungsanlagen jedenfalls,
    b) in Kleinspannungs- oder Niederspannungsanlagen, wenn die Gefahr besteht, dass die Anlage unter Spannung gesetzt wird,
5. benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken.

5.2. Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG iVm § 12 Abs. 1 ESV 2012 erfüllt ist. Es besteht kein Zweifel daran, dass zum Tatzeitpunkt der verunfallte Arbeitnehmer mit der Beschriftung von Adern beschäftigt war, dabei dieser die Schutzabdeckung entfernte, obwohl die Anlage vor Beginn der Arbeiten nicht freigeschaltet war und somit durch Berühren der Anschlussklemmen einen Stromschlag bekam.

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. So habe er ihm Unternehmen das Schulungssystem LENA eingerichtet und würden regelmäßige savety walks durch Führungskräfte gemeinsam mit Sicherheitsfachkräften durchgeführt. Trotz dieses effektiven durchgängigen und engmaschigen Kontrollsystems, habe er nicht mit dem eigenmächtigen Handeln des jugendlichen Arbeitnehmers rechnen 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 Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringung von Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie 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 führte der Verwaltungsgerichtshof auf, 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).

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 2017/02/0035, mwN).

Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des Arbeitnehmerschutzgesetzes hätte verhindert werden können, wobei die bloße Erteilung von Weisungen oder Belehrungen nicht ausreicht. Entscheidend ist demnach, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist. Es ist dem Beschwerdeführer nicht in Abrede zu stellen, dass im Unternehmen ein komplexes Schulungsprogramm über alle Hierarchieebenen vorherrscht, wenngleich dieses zum Tatzeitpunkt noch nicht einmal ein Jahr in Anwendung gestanden ist. Allerdings wurde vom Beschwerdeführer nicht im ausreichenden Maß dargelegt, wie über alle Hierarchieebenen kontrolliert wird, um sicherzustellen, dass der Schulungsinhalt und die Anweisungen bei den Arbeitnehmern auch tatsächlich ankommen und vor allem in der Praxis bei der jeweiligen Tätigkeit von ihnen auch angewandt werden. Insbesondere ist im Verfahren hervorgekommen, dass der Verunfallte (obwohl erst Lehrling) bei der im Zusammenhang mit dem Unfall stehenden Tätigkeit in keiner Weise auf die richtige Ausführung hin beaufsichtigt oder kontrolliert wurde. Es wurden auch keine konkreten Anweisungen erteilt, die Schutzabdeckung nicht zu entfernen; vielmehr hat man darauf vertraut, dass der Lehrling das entsprechende Wissen hat. Wie oben ausgeführt, reicht aber nach der Judikatur ein Vertrauen darauf, dass der Arbeitnehmer sich schulungs- oder weisungskonform verhält nicht aus. Das muss umso mehr bei einem Lehrling gelten, der in der Lehrzeit noch einer besonderen Aufsichtspflicht unterliegt.
Der Unternehmer hat aber nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes darzulegen, wie er die Kontrollen durchführt, wie oft er diese Kontrollen durchführt und welche konkreten Maßnahmen er getroffen hat, um unter den vorhersehbaren Umständen die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu

gewährleisten (vgl. VwGH 5.9.2008, 2008/02/0129). Dieser geforderten Darlegungspflicht ist der Beschwerdeführer nachweislich nicht nachgekommen. Die Durchsicht der Protokolle der savety walks stellt kein geeignetes und ausreichendes Kontrollinstrument dar.

Das vom Beschwerdeführer dargestellte Kontrollsystem weist sohin wesentliche Mängel hinsichtlich der Kontrolle der Angewiesenen bezüglich der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen auf, sodass das dargelegte Kontrollsystem bei weitem nicht den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes standhält. Es ist dem Beschwerdeführer somit nicht gelungen, sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien. Es hat daher der Beschwerdeführer auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten.

6. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafbemessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessenabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

6.1. Die Bestimmungen des ASchG bzw der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der 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. Durch die mangelnde Aufsicht des Lehrling und die damit im Zusammenhang stehende fehlende Freischaltung vor Beginn der Arbeit, welche im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden musste, wurden die Regeln der Technik nicht eingehalten, und führte dies dazu, dass der Arbeitnehmer – Lehrling im 2. Lehrjahr – einen

Stromschlag (300 V Gleichstrom) erhielt. Das Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt und traten auch nachteilige Folgen hinzu.

6.2. Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.660 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Wiederholungsfall liegt gegenständlich keiner vor. Dem Beschwerdeführer kommt der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit aufgrund einer Vormerkung nach dem Bundesstatistikgesetz zwar nicht mehr zugute, jedoch ist er bislang nicht einschlägig in Erscheinung getreten. Strafmildernde Gründe konnten seitens der belangten Behörde nicht gefunden werden. Straferschwerend wurden die nachteiligen Folgen der Übertretung (Arbeitsunfall, Verletzung des Arbeitnehmers) gewertet. Ergänzend kommt hinzu, dass es sich bei dem verunfallten Arbeitnehmer um einen Lehrling im 2. Lehrjahr gehandelt hat, dadurch ein strengerer Sorgfaltsmaßstab anzulegen war. Zudem ist die belangte Behörde - mangels Angaben des Beschwerdeführers – von überdurchschnittlichen Einkommensverhältnissen ausgegangen. Der Schätzung der belangten Behörde wurde nichts entgegen gebracht.

Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe erscheint aufgrund des Unrechtsgehalts der Tat durchaus tat- und schuldangemessen und konnte keine Ermessensüberschreitung erkannt werden, zumal nicht außer Acht gelassen werden darf, dass – wie auch vom Arbeitsinspektorat angemerkt wurde –Stromunfälle jederzeit Todesfolgen mit sich bringen können und es sich beim Verunfallten um einen Lehrling gehandelt hat, der sich aufgrund nicht vorhandener Erfahrungen im Berufsleben, der Tragweite seines Handelns nicht bewusst ist bzw. sein kann. Gründe, die für eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe sprechen würden, konnten nicht gefunden werden.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht näher getreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag, zumal dem Beschwerdeführer nicht einmal die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit zugute zu halten 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, 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).

Zu II:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 2 VwGVG zu leisten.

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. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Rechtsmittelbelehrung

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