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-303263/11/Bm/Rd

Datum: Linz, 12. April 2023

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost, X, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Perg vom 4. August 2022, GZ: BHPE/921110008152/21, mit welchem das Verwaltungsstrafverfahren gegen den Beschuldigten Dipl.-Ing. J M, p.A. X GmbH, X, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm der Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012) eingestellt wurde, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 18. Jänner 2023

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben und folgender Spruch gefällt:

„Datum/Zeit: 11.09.2021
Ort: X, X
Herr Dipl.-Ing. J M, p.A. X GmbH, X, hat als gemäß § 9 Abs. 2 VStG verantwortlicher Beauftragter der Firma X GmbH in X, die Arbeitgeberin des von der Fa. T überlassenen Arbeitnehmers S K, geb. X, ist, nicht dafür gesorgt, dass am 11.09.2021 in der Betriebsstätte der X GmbH in X der Arbeitsvorgang ‚Montagearbeiten im Schaltkasten einer Spritzgussmaschine' so vorbereitet wurde, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird. Die fünf Sicherheitsregeln als anerkannte Regeln der Technik wurden nicht eingehalten. Insbesondere wurde die Anlage weder freigeschaltet noch wurde die Spannungsfreiheit hergestellt.

Herr Dipl.-Ing. J M hat dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 130 Abs. 1 Z 19 iVm § 60 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm § 12 Abs. 1 Elektroschutzverordnung 2012 - ESV 2012, BGBl. II Nr. 33/2012

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Dipl.-Ing. J M gemäß § 130 Abs. 1 Einleitung Z 19 ASchG eine Geldstrafe von 1.400 Euro und für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 60 Stunden verhängt.“

II. Es entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren.

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 Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Perg vom 4. August 2022, GZ: BHPE/921110008152/21, wurde von der Fortführung des Verwaltungsstrafverfahrens gegen den Beschuldigten Dipl.-Ing. J M, p.A. X GmbH, X, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG iVm § 60 Abs. 1 ASchG iVm § 12 Abs. 1 der ESV 2012 abgesehen und gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG die Einstellung verfügt.

Zuvor wurde dem Beschuldigten folgende Verwaltungsübertretung zur Last gelegt:

„Datum/Zeit: 11.09.2021
Ort: X, X

Sie haben als gemäß § 9 VStG Verantwortlicher der Firma X GmbH in X, diese ist Arbeitgeber des von der Fa. T überlassenen Arbeitnehmer S K, geb. X, zu verantworten, dass am 11.09.2021 in der Betriebsstätte der X GmbH in X der Arbeitsvorgang ‚Montagearbeiten im Schalkasten einer Spritzgussmaschine' nicht so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt wurde, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird. Die fünf Sicherheitsregeln als anerkannte Regeln der Technik wurden nicht eingehalten. Insbesondere wurde die Anlage weder freigeschaltet noch wurde die Spannungsfreiheit hergestellt. Dies wurde von der Arbeitsinspektorin Frau Dipl.-Ing. Dr. T J bei einer Überprüfung am 21.09.2021 festgestellt."

Begründend wurde von der belangten Behörde zunächst der Sachverhalt geschildert und weiter nach Zitierung des § 5 VStG und der bisherigen umfangreichen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bezüglich Kontrollsystem ausgeführt, dass es sich beim verunfallten Arbeitnehmer um eine Elektrofachkraft handle. Gemäß der ÖVE/ÖNORM EN 50110-1 sei Elektrofachkraft eine Person mit geeigneter fachlicher Ausbildung, Kenntnissen und Erfahrung, sodass sie Gefahren erkennen und vermeiden könne, die von der Elektrizität ausgehen würden. Der Arbeitnehmer habe die Lehre als Elektroinstallationstechniker - Schwerpunkt Prozessleit- und Bustechnik absolviert. Im unter Punkt I. auszugsweise zitierten Berufsbild für den vorliegenden Lehrabschluss seien eindeutig Themenbereiche enthalten, die Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln, um den - in casu gegebenen - Arbeitsunfall zu vermeiden. Weiters bleibe laut 5.2.4.101 der oben zitierten ÖNORM das Feststellen des spannungsfreien Zustandes jedenfalls einer Elektrofachkraft oder elektrotechnisch unterwiesenen Person vorbehalten. Darüber hinaus dürfe gemäß 6.2.3.103 die Spannungsfreiheit nur durch eine Elektrofachkraft oder durch eine elektrotechnisch unterwiesene Person festgestellt werden. Somit sei jedenfalls ein Mitarbeiter mit einer Aufgabe betraut worden, der aufgrund seiner Ausbildung einerseits über das entsprechende Wissen verfügen müsse, um

derartige Tätigkeiten durchzuführen, und der andererseits auch nach der ÖNORM EN 50110-1 dazu berechtigt sei. Somit sei der gegenständliche Sachverhalt auch nicht mit jenem zu vergleichen, der dem Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 9. Juni 2022 zu LVwG-303117/18/Bm/Rd zu Grunde lag - beim verunfallten Arbeitnehmer handelte es sich in diesem konkreten Fall um einen Lehrling, der eigenmächtig ohne Beaufsichtigung die Schutzabdeckung entfernte und einen elektrischen Schlag erhielt. Bei einem Lehrling würden jedoch - verglichen zu anderen Arbeitnehmern des Arbeitgebers - besondere Aufsichtspflichten gelten.

Vom Beschuldigten sei zudem ausführlich in der Stellungnahme vom 27. Oktober 2022 festgehalten worden, wie das interne Kontrollsystem im Unternehmen ausgestaltet und welche Sicherheitsmaßnahmen im Betrieb implementiert worden seien. Der Arbeitnehmer habe sich bei Dienstantritt einer Erstunterweisung unterzogen - diese beinhalte auch die Zusatzblätter „EMS_Elektrik“ und „EA-Basisevaluierung Montage“. Auch in diesen Dokumenten werde auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln hingewiesen. Auch am EPOS-Board werde dezidiert auf die fünf Sicherheitsregeln hingewiesen. Weiters würden im Betrieb des Arbeitgebers regelmäßige Teammeetings auf verschiedenen Ebenen, die auch im Besprechungstagebuch festgehalten würden, durchgeführt (siehe z.B. Teammeeting Elektrik Frühschicht und Teammeeting Elektrik Nachtschicht, welche einmal wöchentlich stattfinden und an denen der Teamleiter sowie das gesamte Team teilnehmen). Weiters würden einmal monatlich SOS-Rundgänge sowie einmal wöchentlich EPOS-Regelwerk-Rundgänge durchgeführt. Sicherheitsthemen würden dann in die Plattform MS-Team-Arbeitssicherheit eingepflegt und stünden somit den einzelnen Führungskräften sowie im konkreten Fall auch dem Beschuldigten zur Verfügung. Am Tag des Unfalls seien zudem der Arbeitsbereich und der Arbeitsauftrag gemeinsam mit dem Basisteamleiter besprochen worden. Aus Sicht der Behörde könne der Arbeitgeber darauf vertrauen, dass ein Arbeitnehmer, der einerseits über eine facheinschlägige Ausbildung verfüge, erstunterwiesen worden sei (am 17. Mai 2021 - somit auch noch nicht sehr viel Zeit zwischen Erstunterweisung und Arbeitsunfall verstrichen sei) - dies auch noch eigenen Zusatzblättern für den Bereich Elektrik - und mit dem am Unfalltag der Arbeitsbereich und der Arbeitsauftrag mit der direkten Führungskraft besprochen worden sei, diesen Auftrag dann gemäß dem Stand der Technik und unter Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln ausführen werde. Darüber hinaus sei ein umfangreiches Kontrollsystem dargelegt worden bzw. seien vielfältige interne Prozesse und Maßnahmen implementiert, die die Arbeitssicherheit erhöhen sollten. Somit sei aus Sicht der belangten Behörde das gegen den Beschuldigten geführte Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG einzustellen und spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

2. Dagegen wurde vom Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost fristgerecht Beschwerde erhoben. Der angefochtene Bescheid werde darin wegen inhaltlicher

Rechtswidrigkeit zur Gänze bekämpft, zumal die belangte Behörde das Vorliegen eines Einstellungsgrundes nach § 45 VStG zu Unrecht angenommen habe. Es werde die Abänderung des angefochtenen Bescheides dahingehend beantragt, dass gegen den Beschuldigten wegen der Übertretung von § 12 Abs. 1 ESV 2012 gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG eine Geldstrafe von 1.660 Euro verhängt werde. Begründend wurde hierzu festgehalten, dass die verfahrensführende Behörde nach Abwägung der aktenkundigen Stellungnahmen und vorgelegten Unterlagen zur Ansicht gelangt sei, dass die Übertretungen von Arbeitnehmervorschriften nicht auf ein fehlendes oder unwirksames Kontrollsystem zurückgeführt werden könnten, sondern, dass eine Fehlhandlung des Arbeitnehmers vorliege. Ein Kontrollsystem sollte für vorliegenden Fall greifen, insbesondere wenn unvorhersehbare Tätigkeiten von Arbeitnehmern ausgeführt würden. Hätte das Kontrollsystem gegriffen, hätte der Arbeitnehmer die fünf Sicherheitsregeln der Elektrotechnik eingehalten und die Arbeiten im spannungsfreien Zustand durchgeführt, so wie es die Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorsehen würden und auch laut Unterweisung vorgesehen gewesen wären. Wie bereits der belangten Behörde mitgeteilt worden sei, sei zeitnahe vorher ein anderer Arbeitnehmer (Hr. G R) am 27. Mai 2021 verletzt worden, wobei auch hier die Bestimmungen des § 12 ESV 2012 übertreten worden seien. Diesbezüglich sei auch eine Aufforderung seitens des Arbeitsinspektorates über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erfolgt. Schon aus diesem Grunde sei ein funktionierendes Kontrollsystem aus der Sicht des Arbeitsinspektorates anzuzweifeln bzw. zu verneinen. Nach Anführung höchstgerichtlicher Judikatur und Rechtssätzen wurde vom Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost angeführt, dass unter Zugrundelegung der angeführten Judikatur im Betrieb des Beschuldigten kein geeignetes und wirksames Kontrollsystem installiert sei.

3.1. Die Bezirkshauptmannschaft Perg als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

3.2. Der Beschuldigte wurde mit Schreiben des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 8. September 2022, GZ: LVwG-303263/2/Bm/Rd, am Verfahren beteiligt.
Unter gleichzeitigem Anschluss eines Konvoluts äußerte sich der Beschuldigte dahingehend, dass im Rahmen der Rechtfertigung die umfassenden, im Betrieb der X GmbH als Arbeitgeber implementierten Prozesse und Maßnahmen dargelegt und der systematische Kontrollzusammenhang, in welchen auch der Beschuldigte selbst integriert sei, aufgezeigt worden seien. Die belangte Behörde habe deshalb die Feststellung, dass beim Arbeitgeber ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet sei, getroffen. Es sei dem Beschuldigten daher gelungen, sein mangelndes Verschulden darzulegen. Dies gehe auch mit der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes einher, wonach ein wirksames Kontrollsystem nicht

durch eine Einzelmaßnahme implementiert werde, sondern aus einer Zusammenschau einer Mehrzahl von Maßnahmen (wie etwa Schulungen, Weisungen, systematische Überprüfungen auf den betroffenen Hierarchieebenen, Sanktionsmechanismen, entsprechende Dokumentationen) resultiere (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007). Im Einklang mit der einschlägigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes habe die Behörde daher nur zur rechtlich richtigen Entscheidung gelangen können, das Verwaltungsstrafverfahren gegen den Beschuldigten einzustellen. Daran vermöge auch das Vorbringen des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost nichts ändern. Der Vorfall vom 27. Mai 2021 sei entsprechend dokumentiert und aufgearbeitet und für das gesamte Team „Elektrik“ in X am 15. Juni 2021 eine Anlassunterweisung durchgeführt worden, an der auch der gegenständlich betroffene Arbeitnehmer teilgenommen habe. Diesbezüglich werde noch einmal besonders hervorgehoben, dass es sich bei dem betroffenen Arbeitnehmer um eine Elektrofachkraft gehandelt habe, der die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln zu beherrschen habe. Dies sei sowohl ein grundlegender Teil seiner Ausbildung als auch seiner täglichen Tätigkeit bei der Arbeitgeberin. Unabhängig davon werde jedoch bei keinem Mitarbeiter auf die Einhaltung der relevanten Vorschriften schlichtweg vertraut, sondern würden mit dem gesamten Team, daher auch unter Einbezug der Fachkräfte, wöchentliche Meetings abgehalten, bei welchen auf die vorbehaltslose Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln hingewiesen werde. Die zuständigen Führungskräfte würden die Mitarbeiter auch bei Festlegung des jeweiligen Arbeitsbereiches regelmäßig auf die relevanten Schutzmaßnahmen hinweisen. Darüber hinaus würde es monatliche SOS-Rundgänge geben, um das Qualitäts- und Sicherheitsniveau in den Bereichen zu überprüfen und vor allem zu erhalten bzw. zu verbessern. Die Umsetzung von allfälligen Maßnahmen bzw. die Darstellung der Resultate erfolge auf der Plattform MS-Teams-Arbeitssicherheit zur Nachverfolgung und Kontrolle durch den Verantwortlichen. In der Folge wurden vom Beschuldigten die Prozesse im Detail beschrieben. Weiters wurde ausgeführt, dass die Prozesse aufzeigen würden, dass ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet und der gegenständlich Verantwortliche in dieses System auch entsprechend integriert sei. Er könne sich daher direkt selbst davon überzeugen, dass die im Betrieb implementierten Maßnahmen umgesetzt, eingehalten und bei Verstößen Sanktionen verhängt würden. Vor allem die Plattform MS-Teams-Arbeitssicherheit stelle hierfür neben der Möglichkeit der technisch geführten Abarbeitung von Ereignissen auch eine umfangreiche Informationsplattform für alle Führungskräfte dar. Es werde dadurch eine möglichst engmaschige und kurzfristige Kontrollmöglichkeit geschaffen. Da die Arbeitgeberin vor allem auch den strengen Vorgaben des Verwaltungsgerichtshofes entsprechen möchte, habe der Beschuldigte durch die beschriebenen Prozesse umfassende Kontrollmaßnahmen auf jeder Hierarchieebene eingerichtet, um die Mitarbeiter im laufenden Betrieb zur vorbehaltlosen Einhaltung der relevanten Vorschriften anzuhalten. Auf diese Weise erfolge die Kontrolle der Kaskade von Geschäftsführer- bis auf die Mitarbeiterebene. Trotz dieses funktionierenden Kontrollsystems habe der

Mitarbeiter gegen das Wissen und den Willen des Beschuldigten die Verwaltungsvorschriften nicht eingehalten. Das Fehlverhalten des betroffenen Mitarbeiters hätte im konkreten Fall ausschließlich durch eine ständige Überwachung dieses Mitarbeiters und jedes einzelnen Arbeitsschrittes vermieden werden können, wobei nicht einmal der Verwaltungsgerichtshof eine ständige Beaufsichtigung jedes Mitarbeiters verlange. Der Verwaltungsgerichtshof habe nämlich mit Entscheidung vom 12. November 2019, Ra 2019/02/0166, ausgesprochen, dass ein wirksames Kontrollsystem nicht die ständige Beaufsichtigung jedes Mitarbeiters verlange, sondern das Treffen von Maßnahmen, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen würden. Diesem Erfordernis sei der Beschuldigte nachgekommen. Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen und der Darlegung im Rahmen der Rechtfertigung habe der Beschuldigte aus Sicht der Behörde unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten können. Dies habe die Behörde auch unweigerlich zu der rechtlichen Entscheidung geführt, dass das Verfahren aufgrund mangelnden Verschuldens einzustellen gewesen sei.
Der Beschuldigte beantrage daher die Abweisung der Beschwerde des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost und die Bestätigung des Einstellungsbescheides der belangten Behörde, in eventu die Strafhöhe auf ein tat- und schuldangemessenes Maß herabzusetzen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 18. Jänner 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Weiters wurden S K (verunfallter Arbeitnehmer) und M P (Basisteamleiter) als Zeugen geladen und einvernommen. Die Zeugin Dipl.-Ing. Dr. T J hat sich entschuldigt.

4.1. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und wird der Entscheidung zu Grunde gelegt:

Der Beschuldigte Dipl.-Ing. J M ist sowohl handelsrechtlicher Geschäftsführer als auch verantwortlicher Beauftragter im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG der X GmbH mit Sitz in X.

Der verfahrensgegenständliche Unfall wird ebenso wie die Nichteinhaltung des § 12 ESV 2012 (Nichtbeachtung der fünf Sicherheitsregeln) vom Beschuldigten außer Streit gestellt und der objektive Tatbestand der Übertretung nicht bestritten.

Am 11. September 2021 wurde der Arbeitnehmer S K in der Arbeitsstätte der X GmbH, X, mit dem Einklemmen der nachgebauten Motorleistung im Servoschrank beschäftigt. Dabei berührte der Arbeitnehmer spannungsführende Teile und erlitt dabei einen Stromschlag. Vor Beginn der Arbeiten wurde vom Arbeitnehmer zwar

die Steuerspannung ausgeschaltet, jedoch nicht der Hauptschalter betätigt. Der Arbeitnehmer hat sich auch vor Arbeitsaufnahme nicht vergewissert, ob sich die Anlage im spannungsfreien Zustand befindet. Der Arbeitnehmer war zum Unfallzeitpunkt als Leasingarbeiter im Unternehmen beschäftigt und im Bereich Elektrik für das Verkabeln von Maschinen zuständig.
Der verunfallte Arbeitnehmer ist gelernter Elektriker und war von Mai 2021 bis März/April 2022 im Unternehmen als Leasingarbeiter beschäftigt. Eine Einschulung erfolgte durch den zuständigen Vorarbeiter sowie durch die Teammitglieder. Elektrowissen wurde vom Beschwerdeführer vorausgesetzt und wurde Spezialwissen im Hinblick auf die einzelnen Maschinen durch den zuständigen Vorarbeiter und die Teammitglieder vermittelt. Zu Beginn der Beschäftigung erfolgte durch den Abteilungsleiter mündlich eine Einschulung betreffend Sicherheitsthemen und wurde diese schriftlich dokumentiert. Bei Änderungen im Tätigkeitsbereich erfolgten diesbezügliche Schulungen, wobei diese auch Sicherheitsthemen beinhalteten. Die durch den Abteilungsleiter bzw. Montageleiter erfolgte Schulung beinhaltete auch die fünf Sicherheitsregeln. Dem verunfallten Arbeitnehmer waren diese durch seine Ausbildung als Elektriker bekannt. Er wurde vor Beginn der gegenständlichen Tätigkeit bei der Maschine nicht extra noch einmal auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln hingewiesen. Bei zusätzlichen Sicherheitsvorkehrungen, welche sich aus bestimmten Änderungen ergaben, erfolgte durch den Teamleiter ein diesbezüglicher mündlicher Hinweis. Zusätzlich hierzu erging eine Einschulung bzw. eine schriftliche Unterweisung. Nach dem Vorfall wurde der Arbeitnehmer sowohl mündlich als auch schriftlich von einem Vorgesetzten verwarnt. Disziplinäre Maßnahmen, die vom Unternehmen gesetzt wurden, sind dem Arbeitnehmer nicht bekannt.

M P ist als Basisteamleiter und stellvertretender Teamleiter im Bereich Elektrik im Unternehmen beschäftigt und sind ihm ca. zehn Mitarbeiter unterstellt. Sein Vorgesetzter ist der Teamleiter, von welchem er fachliche Arbeitsaufträge erhält und er diese wiederum an seine ihm unterstellten Mitarbeiter weitergibt. Arbeiten sind auch teilweise im Team durchzuführen. Jährliche Schulungen betreffend Sicherheitsunterweisungen, auch im Bereich Elektrik, erfolgen durch den Teamleiter, ebenso wie anlassbezogene Schulungen bei Unfällen bzw. Beinahe-Unfällen in sicherheitstechnischer Hinsicht. Anlässlich der wöchentlichen Teammeetings mit seinen ihm unterstellten Mitarbeitern werden u.a. auch Sicherheitsthemen besprochen. Er selbst hat ebenfalls ein wöchentliches Meeting mit seinem vorgesetzten Teamleiter. Darin werden u.a. auch entsprechende Sicherheitsthemen besprochen und erfolgt eine Weitergabe der Verantwortung vom vorgesetzten Teamleiter an ihn als Basisteamleiter. Es erfolgen Rundgänge in dem jeweiligen Arbeitsbereich, wobei diese Rundgänge durch seinen ihm vorgesetzten Teamleiter und weitere in der Hierarchie vorgeschaltete Führungskräfte durchgeführt werden. Die Häufigkeit der Begehungen ist aufgrund der Größe der Montagehalle nicht verifizierbar. Der Basisteamleiter kontrolliert die Tätigkeiten der ihm unterstellten Arbeitnehmer, wenn Zeit bleibt. Dem Basisteamleiter stehen für die

Kontrollaufgaben in etwa 25 % seiner Arbeitszeit aufgrund der eigenen wahrzunehmenden Arbeitsleistung zur Verfügung. Es ist daher für ihn nicht möglich, jeden Mitarbeiter bei jedem Auftrag zu kontrollieren. Vom Unternehmen erfolgen Schulungen und Unterweisungen und besitzt jeder Arbeitnehmer selbst das Rüstzeug aufgrund seiner Ausbildung.
Der Basisteamleiter war nicht der direkte Vorgesetzte des verunfallten Arbeitnehmers, sondern nur am Unfalltag in Vertretung des Teamleiters. Der verunfallte Arbeitnehmer wurde vom Basisteamleiter in sicherheitstechnischer Hinsicht nicht anlassbezogen unterwiesen und auch nicht überprüft, ob die Anlage vor Beginn der Arbeiten vom Arbeitnehmer freigeschaltet wurde; der Teamleiterstellvertreter ging aufgrund der Ausbildung des verunfallten Arbeitnehmers davon aus, dass er die Sicherheitsregeln kennt und einhält. Der verunfallte Arbeitnehmer wurde nicht von ihm verwarnt und wurde er selbst aufgrund des Vorfalles auch nicht verwarnt. Aufgrund eines Vorfalles (ebenfalls nach § 12 ESV 2012) etwa vier Monate vor dem gegenständlichen Unfall erfolgte eine Anlassunterweisung durch den vorgesetzten Teamleiter und wurde diese Anlassunterweisung vom Basisteamleiter an die ihm unterstellten Mitarbeiter weitergegeben. Die anlassbezogene Sicherheitsunterweisung erging auch schriftlich und wurde darin festgehalten, welche Maßnahmen zu setzen sind und worauf zu achten ist. Die Unterweisung wurde jedem Mitarbeiter auch in Papierform übergeben. Eine Kontrolle, ob diese darin aufgeführten Maßnahmen auch eingehalten wurden, erfolgte durch den Basisteamleiter nicht. Seit dem gegenständlichen Unfall ist jede Anlage dahingehend beschriftet, dass diese bei Tätigkeiten freizuschalten ist.

Das Kontrollsystem im Unternehmen beinhaltet das EPOS-System (X-Prozess-Optimierungs-System), in welchem u.a. der Bereich Arbeitssicherheit integriert ist und dabei Information sowie Aufklärung bereitgestellt werden. Auf dem EPOS-Board wird auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln hingewiesen und ist dieses jedem Mitarbeiter zugänglich. Die Informations- und Kommunikationsschiene ist auf verschiedene Bereiche aufgeteilt, z.B. Montage, Technik, Fertigungsbereich etc., und durchgängig. Auf dem EPOS-Board sind alle Arbeitsbereiche bzw. alle Themen, die die Arbeitsbereiche betreffen, festgehalten, nicht nur Sicherheitsthemen.

Weiters finden - in der Hierarchie absteigende - Meetings, und zwar vom Werkleiter mit der ersten Führungsebene, Abteilungsleiter mit Bereichsleiter, Bereichsleiter mit Teamleiter, Teamleiter mit Basisteamleiter und Basisteamleiter mit Mitarbeiter, statt und werden diese in einem Besprechungstagebuch festgehalten. Diese Teammeetings werden wöchentlich durchgängig für sämtliche Unternehmensbereiche, wie z.B. Montage, Technik, Fertigung etc., durchgeführt. So erfolgen z.B. wöchentliche Teammeeting Elektrik Frühschicht und Teammeeting Elektrik Nachtschicht, an welchen der jeweilige Teamleiter sowie das gesamte Team teilnehmen. Zudem erfolgen anlassbezogene Teammeetings. Anlässlich dieser Teammeetings werden Maßnahmen gesetzt und die Umsetzung auch wiederum überprüft.

Anlässlich der Teammeetings wird kontrolliert, ob die einzelnen Anweisungen von den Mitarbeitern verstanden und umgesetzt werden.

Die Unternehmensphilosophie ist Lernen durch Fehler und wird dies werksübergreifend kommuniziert, indem bei Vorfällen die anderen Werke diesbezüglich informiert und die gesetzten Maßnahmen auch dort kommuniziert werden.

Zudem erfolgen monatliche SOS-Rundgänge, in welchen das Qualitäts- und Sicherheitsniveau überprüft wird und zu Verbesserungen führen soll. Bei diesen Rundgängen werden die einzelnen Rollen und Verantwortungsbereiche geklärt. Darüber hinaus finden auch wöchentlich Regelwerk-Rundgänge statt, wobei der Werksleiter, Abteilungsleiter, Gruppenleiter und Teamleiter zur Aufbereitung der Dokumente von den EPOS-Managern unterstützt wird. Die wöchentliche Besprechung der Werksleiter ermöglicht die regelmäßige Berichterstattung an und die Kontrolle durch den Verantwortlichen der Geschäftsleitung. Weiters ist die Plattform MS-Teams-Arbeitssicherheit implementiert, in welche alle Ereignisse, Unfälle/Beinahe-Unfälle, Sicherheitsthemen aus den Teammeetings sowie den SOS-Rundgängen eingesteuert und koordiniert werden.

Bezüglich Leasingmitarbeiter gibt es ein „Partnersystem“, in dem ein Mitarbeiter des Unternehmens für die Ausbildung in sicherheitstechnischen Fragen für den Leasingmitarbeiter zuständig ist und auch diesbezügliche Anweisungen gibt. Der hierfür eingesetzte Unternehmensmitarbeiter ist auf die Vermittlung des Themas Arbeitssicherheit geschult.

An den Arbeitssicherheitsausschüssen nehmen der Werksleiter, Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft teil, wobei die Themenfelder Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, rechtliche Aufgaben sowie Themen, die vom Arbeitsinspektorat angestoßen werden, abgedeckt werden. Dabei kann sich jeder Teilnehmer einbringen. Die Konzernrevision überprüft und kontrolliert konzernweit die Maßnahmen betreffend Arbeitssicherheit.
Zudem erfolgen halbjährliche Statuserhebungen mit den Mitarbeitern, in welchen den Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt wird, das Thema Arbeitssicherheit anzusprechen und jene Maßnahmen vorzubringen, die für erforderlich erachtet werden. Die Vorschläge werden von der Unternehmensleitung aufgenommen und auf Notwendigkeit der Umsetzung überprüft.

Führungskräfte werden im Hinblick auf die Führungsrolle und Verantwortung betreffend Arbeitssicherheit im Unternehmen geschult, wobei diese Informationsveranstaltung in etwa alle zwei bis drei Jahre durchgeführt wird.

Sicherheitsthemen werden in die Plattform MS-Team-Arbeitssicherheit eingepflegt und stehen den einzelnen Führungskräften zur Verfügung.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des bei der mündlichen Verhandlung einvernommenen Beschwerdeführers und der einvernommenen Zeugen, welche glaubwürdig wirkten. So wurden von den Zeugen die Ausführungen des Beschwerdeführers bezüglich Schulungen und Unterweisungen bestätigt, wonach bei Diensteintritt ins Unternehmen eine Einschulung durch den zuständigen Vorarbeiter stattfindet, Spezialwissen im Hinblick auf einzelne Maschinen durch den zuständigen Vorarbeiter und die Teammitglieder vermittelt wird, ebenso, dass jährliche Sicherheitsunterweisungen durch den Teamleiter sowie anlassbezogene Schulungen nach Unfällen bzw. Beinahe-Unfällen in sicherheitstechnischer Hinsicht stattfinden. Aus den Aussagen geht auch hervor, dass der Basisteamleiter nur fallweise bei Auftragsvergabe Sicherheitsanweisungen an seine Mitarbeiter erteilt. Zu Beginn der Einvernahme des Zeugen P sagte dieser aus, dass es bei ihm Usus ist, seine Mitarbeiter bei jedem Arbeitsauftrag auf die Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen, insbesondere auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln, hinzuweisen. Im Zuge der Einvernahme wurde von ihm jedoch eingestanden, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Kontrolltätigkeiten aufgrund seiner eigenen wahrzunehmenden Arbeitsleistung in etwa 25 % seiner Arbeitszeit zur Verfügung stehen und es daher für ihn nicht möglich ist, jeden Mitarbeiter bei jedem Auftrag zu kontrollieren. Dies steht somit nicht im Einklang mit seiner zu Beginn der Vernehmung getätigten Aussage betreffend die Häufigkeit der Kontrollen. Zudem wurde zugestanden, den verunfallten Arbeitnehmer weder auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften noch konkret auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln hingewiesen zu haben. Sowohl vom Beschwerdeführer als auch vom Basisteamleiter wurde Elektrowissen bzw. Vorkenntnisse aufgrund der Berufsausbildung des Mitarbeiters, welches u.a. die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln beinhaltet, vorausgesetzt, sodass ein konkreter diesbezüglicher Hinweis darauf nach deren Ansicht unterbleiben konnte.
Aus den Zeugenaussagen des verunfallten Arbeitnehmers K und des Basisteamleiters geht einhellig hervor, dass der Arbeitnehmer K vor Beginn der gegenständlichen Tätigkeit bei der Maschine nicht extra auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln hingewiesen wurde.
Es wurde auch das Kontrollsystem, insbesondere die hierarchische Gliederung der Verantwortlichkeiten, dargelegt. Die Kontrollen auf Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgen durch Rundgänge im jeweiligen Arbeitsbereich durch den vorgesetzten Teamleiter und weitere in der Hierarchie vorgeschaltete Führungskräfte, SOS-Rundgänge sowie durch wöchentliche Meetings. Welche konkreten Maßnahmen vom Beschwerdeführer gesetzt wurden, um ein eigenmächtiges Handeln des verunfallten Mitarbeiters zu verhindern, wurde nicht dargelegt bzw. nachgewiesen.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

5.1. Gemäß § 9 Abs. 2 VStG sind die zur Vertretung nach außen Berufenen berechtigt und, soweit es sich zur Sicherstellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit als erforderlich erweist, auf Verlangen der Behörde verpflichtet, aus ihrem Kreis eine oder mehrere Personen als verantwortliche Beauftragte zu bestellen, denen für das ganze Unternehmen oder für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens die Verantwortung für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften obliegt. Für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens können aber auch andere Personen zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden.

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 die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

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

Gemäß § 12 Abs. 1 Elektroschutzverordnung 2012 - ESV 2012 haben Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen, dass vor dem Beginn der 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 Widerstand sichern,
3. Spannungsfreiheit sicherstellen,
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 § 60 Abs. 1 ASchG iZm § 12 Abs. 1 ESV 2012 erfüllt ist. Es besteht kein Zweifel daran, dass zum Tatzeitpunkt der von der Firma T überlassene Arbeitnehmer S K mit Montagearbeiten im Schaltkasten einer Spritzgussmaschine beschäftigt wurde, obwohl der Arbeitsvorgang nicht so vorbereitet wurde, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers erreicht wird. Vom Arbeitnehmer wurden die fünf Sicherheitsregeln nicht eingehalten, indem die Anlage weder freigeschaltet noch die Spannungsfreiheit hergestellt wurde. Der objektive Tatbestand wurde im Übrigen vom

Beschuldigten sowohl in der Beschwerde als auch anlässlich der mündlichen Verhandlung nicht bestritten bzw. wurde dieser außer Streit gestellt.

5.3. Vom Beschuldigten wird die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht nicht bestritten, allerdings wird eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe, weil ein ausreichendes Kontrollsystem vorgelegen sei und er das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers nicht verhindern hätte können.
Hierzu ist auszuführen, dass die dem Beschuldigten 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 Beschuldigte 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 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, wobei darauf Bedacht genommen wird, 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. Der dem Beschuldigten 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.

Vom Beschuldigten wurden das im Unternehmen bestehende Kontrollsystem sowie die hierarchische Gliederung der Verantwortlichkeit der jeweiligen Vorgesetzten

bis abwärts zu den einzelnen Mitarbeitern im Hinblick auf Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen ausführlich dargelegt. Nach den Ausführungen ist dem Beschwerdeführer zuzugestehen, dass im Unternehmen Wert auf Arbeitssicherheit gelegt wird und auch dementsprechende Maßnahmen, wie Schulungen und Unterweisungen, durchgeführt werden. Ebenso herrscht im Unternehmen ein Kommunikations- und Dokumentationssystem, das das Kontrollsystem durchaus zu unterstützen vermag. So finden regelmäßige kaskadenartige Begehungen der einzelnen Arbeitsbereiche im Team und Meetings statt (Teammeetings, SOS-Rundgänge, Regelwerkrundgänge). Diese Begehungen, Rundgänge und Meetings finden jedoch in solchen zeitlichen Abständen (einmal wöchentlich bzw. einmal monatlich) statt, dass nicht von einer effektiven Kontrolltätigkeit betreffend die Einhaltung der Anweisungen gesprochen werden kann.
Aus dem durchgeführten Ermittlungsverfahren ergibt sich, dass außerhalb der jährlichen und zum Teil anlassbezogenen Schulungen, der schriftlichen allgemeinen Anweisungen und der wöchentlich bis monatlich stattfindenden Meetings keine festgelegte Vorgangsweise hinsichtlich Sicherheitsanweisungen bei Übernahme der einzelnen Arbeitsaufträge und Überprüfung der Einhaltung der Sicherheitsanweisungen besteht. Vom Basisteamleiter wurde dargelegt, dass er gar nicht die Zeit für eine durchgängige Kontrolle habe.
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, mwN). Es ist zwar das vom Beschuldigten bezüglich Leasingmitarbeiter angeführte „Partnersystem“, in dem der Leasingmitarbeiter durch einen - auf die Vermittlung des Themas Arbeitssicherheit geschulten - Unternehmensmitarbeiter betreut wird, berücksichtigungswürdig, jedoch im Hinblick auf die unzureichende Kontrolle der hierfür zuständigen übergeordneten Person nicht ausreichend.
Aufgrund eines etwa vier Monate dem konkreten Vorfall vorausgegangenen Unfalls (ebenfalls den Bereich Elektrik betreffend) wurde zwar durch den Teamleiter eine anlassbezogene Sicherheitsschulung mündlich durchgeführt und schriftlich dokumentiert. Eine Kontrolle, ob diese darin aufgeführten Maßnahmen auch eingehalten werden, erfolgte durch den Basisteamleiter nicht, obwohl dieser für die Weitergabe von Unterweisungen an seine ihm unterstellten Mitarbeiter vom Teamleiter beauftragt wurde und wohl auch für die Kontrolle auf Einhaltung der An- und Unterweisungen zuständig ist. Es kann daher von keiner durchgängigen Kontrollkette, wie vom Verwaltungsgerichtshof gefordert, gesprochen worden.
Vorliegend wurde der Arbeitnehmer - obwohl ein ähnlicher Unfall einige Monate vorher passierte - auch nicht explizit auf die Einhaltung der fünf Sicherheitsregeln bei der durchzuführenden Montagearbeit im Schaltkasten der Spritzgussmaschine hingewiesen, vielmehr hat man auf das Basiswissen des Arbeitnehmers vertraut.
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). Wenngleich das sowohl vom Beschwerdeführer als auch vom Basisteamleiter vom verunfallten Arbeitnehmer vorausgesetzte Wissen der fünf Sicherheitsregeln aufgrund der Fachausbildung des verunfallten Arbeitnehmers vermutlich gegeben ist, kann dennoch nicht darauf vertraut werden, dass diese durch den Arbeitnehmer auch eingehalten werden. Auch das Hinzutreten eines - allenfalls auch krassen - Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, vermag am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN; 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).
Vom Beschwerdeführer wurde auch nicht dargelegt, welche Vorgaben für die jeweiligen Vorgesetzten ausgegeben wurden, um Eigenmächtigkeiten der Arbeitnehmer zu verhindern. 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. Dass diesbezügliche vorsorgliche Maßnahmen im Rahmen des Kontrollsystems ergriffen wurden, wurde vom Beschuldigten weder behauptet noch unter Beweis gestellt.

Im Sinne der genannten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reicht das Vorbringen des Beschuldigten nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien. Der Beschuldigte konnte zwar glaubhaft darlegen, dass das Unternehmen ein umfangreiches allgemeines Schulungsprogramm und eine qualitativ wertige Organisation aufweist, allerdings reichen nach der vorzitierten Judikatur solche allgemeinen Schulungen und Anweisungen nicht aus, um von einem effektiven Kontrollsystem sprechen zu können.

Es war daher vom Verschulden des Beschuldigten auszugehen.

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 Ermessensabwägung 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 Nichteinhaltung der fünf Sicherheitsregeln und die damit einhergehende unterlassene Freischaltung der Anlage und die unterlassene Herstellung der Spannungsfreiheit ist das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt worden, erlitt der Arbeitnehmer doch einen Stromschlag.

6.2. Grundsätzlich bedürfen Verwaltungsübertretungen nach dem ASchG, bei welchen es zu einem Arbeitsunfall gekommen ist, im Hinblick auf den general- und spezialpräventiven Aspekt einer strengen Ahndung, insbesondere bei Stromunfällen, wo die Gefahr eines tödlichen Stromschlages gegeben ist. Die vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nunmehr festgesetzte Geldstrafe von 1.400 Euro erscheint tat- und schuldangemessen. Auch wenn ein ausreichendes effektives Kontrollsystem nicht nachgewiesen werden konnte, wurde in der mündlichen Verhandlung doch der Eindruck vermittelt, dass sowohl dem Beschuldigten als auch dem Unternehmen die Bedeutung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften klar ist und ihnen auch an der Sicherheit der Arbeitnehmer gelegen ist. Dem Strafantrag des Beschwerde führenden Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost konnte somit nicht zur Gänze entsprochen werden. Von der belangten Behörde wurden die persönlichen Verhältnisse des Beschuldigten dahingehend geschätzt, dass von durchschnittlichen Verhältnissen auszugehen ist. Vom Beschuldigten wurden zu keinem Zeitpunkt des Verfahrens, auch nicht anlässlich des Beschwerdeverfahrens, anderslautende Angaben gemacht. Die Begleichung der nunmehr verhängten Geldstrafe von 1.400 Euro durch den Beschuldigten als verantwortlichen Beauftragten wird ohne unzumutbare Beeinträchtigung seiner Lebensführung und allfälliger Sorgepflichten möglich sein.

Aus den obigen Ausführungen zum Unrechtsgehalt der Tat und zum Verschulden des Beschuldigten ergibt sich, dass kein Anwendungsfall nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegt. Es lagen aber auch die Voraussetzungen für die Anwendung des § 20 VStG nicht vor.

Zu II.:

Ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren war nicht vorzuschreiben, da § 52 Abs. 1 VwGVG für diesen Fall voraussetzt, dass ein Straferkenntnis durch Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes bestätigt wurde, was gegenständlich nicht der Fall ist (vgl. VwGH 30.6.2015, Ra 2014/17/0034).

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.

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.

Hinweis

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