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-303427/12/BL/Rd

Datum:
Linz, 22. Juni 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des Ing. A H, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. E B, x, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 13. Februar 2023, GZ: BHKI/923090000312/23, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) iVm der Arbeitsmittel-Verordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 31. Mai 2023

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 1.660 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 2 Tage und 20 Stunden herabgesetzt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat keinen Beitrag zu den Kosten des verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahrens zu leisten. Die Kosten für das behördliche Verfahren reduzieren sich auf 166 Euro.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf vom 13. Februar 2023, GZ: BHKI/923090000312/23, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.992 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von drei Tagen und 12 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung – AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010 iVm § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 115/2022, verhängt.

Nachstehender Tatvorwurf wurde dem Beschwerdeführer im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:

„1.
Datum/Zeit: 01.09.2022
Ort: x, Baustelle der Fa. H GmbH & Co KG – Neubau Rinderstall S R
In Ihrer Funktion als handelsrechtlicher Geschäftsführer der H GmbH, FN x, die unbeschränkt haftende Gesellschafterin der Gewerbeinhaberin H GmbH & Co KG, FN x mit Sitz in x ist und somit nach § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher haben Sie als Arbeitgeber die nachstehend angeführte, vom Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost, anlässlich einer Überprüfung der Baustelle ‚Neubau Rinderstall – R S' in x, festgestellte Verwaltungsübertretung wegen Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu verantworten:
Am 01.09.2022 war Ihr Arbeitnehmer T M auf der genannten Baustelle mit Arbeiten an der Holzkonstruktion des neu errichteten Stallgebäudes beschäftigt, die er von einer Anlegeleiter aus in ca. 4,5 m Höhe durchführte, wobei die Anlegeleiter nicht derart aufgestellt war, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert war (§ 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung – AM-VO). Im Zuge der Arbeiten ist die Anlegeleiter weggerutscht und Herr T ist auf den Boden gestürzt."

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, dies nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, beantragt.

Begründend wurde unter anderem vorgebracht, dass die belangte Behörde kein Beweisverfahren durchgeführt habe, zumal sie den Arbeitnehmer T nicht als Zeugen einvernommen habe. Der Beschwerdeführer habe bei seiner Vernehmung angegeben, dass der Arbeitnehmer bereits seit über 30 Jahren als Dienstnehmer im Betrieb arbeite und diese Tätigkeiten ausführe und sohin genug Erfahrung habe, um solche Unfälle zu vermeiden. Der Beschwerdeführer sei von den Arbeiten am 1. September 2022 auch nicht in Kenntnis gesetzt worden, sodass er auch keine Möglichkeiten gehabt habe, den Arbeitsunfall zu verhindern. Die belangte Behörde

habe auch keine Erhebungen dahingehend durchgeführt, dass die Arbeiten auf der gegenständlichen Baustelle R/L seitens der Firma H bereits seit einigen Wochen abgeschlossen waren. Der Beschwerdeführer habe daher weder vom Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers T Kenntnis gehabt, noch was dieser für die T-Firma noch machen sollte. Er habe keinerlei Kenntnis davon gehabt, dass hier Arbeiten auf Leitern durchgeführt werden mussten. All dies hätte sich bei Durchführung eines ordentlichen Ermittlungsverfahrens herausgestellt, wodurch bewiesen worden wäre, dass der Beschwerdeführer die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen habe.

Der Dienstnehmer T sei kurzfristig von der T-Firma auf die Baustelle angefordert worden, um noch eine Unterkonstruktion für die Tore herzustellen. Bei dieser Anforderung sei jedoch überhaupt nicht klar gewesen, dass hier auch Arbeiten in größerer Höhe durchzuführen sein werden. Der Beschwerdeführer habe weder von der Anforderung noch von dem Umstand Kenntnis gehabt, dass hier mit einer Leiter gearbeitet wurde bzw gearbeitet werden müsse. Der Beschwerdeführer könne als gewerberechtlicher (gemeint wohl: handelsrechtlicher) Geschäftsführer nicht bei jeder nur geringfügigen und kurzfristigen Montageanforderung die Arbeiten jedes Dienstnehmers detailliert kontrollieren. Dies würde eine unzumutbare Anspannung seiner Sorgfaltsmaßnahmen bedeuten. Der Beschwerdeführer habe in dem von ihm geführten Betrieb auch ein umfassendes und wirksames Kontrollsystem eingerichtet, welches grundsätzlich geeignet sei, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen sicherzustellen und zu gewährleisten.

Darüber hinaus habe es sich beim Dienstnehmer T um einen Dienstnehmer gehandelt, der seit über 30 Jahren mit Bau- und insbesondere Zimmermannsarbeiten befasst gewesen sei und genügend Erfahrung besessen habe, um derartige Unfälle zu vermeiden. Wenn der Dienstnehmer hier eine Leiter für eine Arbeit in einer Höhe von etwa 4,5 m einsetzt, dann hätte er allenfalls beim Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten Rücksprache halten müssen, welche Arbeitnehmerschutzvorschriften er hier einzuhalten habe. Der Beschwerdeführer habe praktisch überhaupt keine Möglichkeit gehabt, den gegenständlichen Unfall zu verhindern. Selbstverständlich seien alle Dienstnehmer im Betrieb der Firma H in sämtlichen Belangen des Arbeitnehmerschutzes belehrt und geschult und sei auch der Dienstnehmer T in allen arbeitssicherheitstechnischen Belangen betreffend den Umgang mit Leitern geschult und versiert gewesen.

Dem Beschwerdeführer könne kein verwaltungsstrafrechtlicher Vorwurf betreffend die Übertretung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen im konkreten Fall gemacht werden. Er habe daher die ihm angelastete Verwaltungsübertretung nicht begangen.

Vorgebracht wurde weiters, dass die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe unangemessen hoch sei. Wenn überhaupt sei nur ein äußerst geringfügiges Verschulden des Beschwerdeführers gegeben. Die Unfallfolgen seien nur geringfügig, da der Arbeitnehmer lediglich leichte Prellungen erlitten habe. Berücksichtige man hier alle Umstände des Einzelfalls, so sei von einem geringen Unrechtgehalts und auch geringen Folgen auszugehen, sodass die verhängte Geldstrafe unangemessen hoch sei, weshalb daher eine angemessene Herabsetzung der Geldstrafe beantragt werde. Bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls erscheine eine Geldstrafe im Bereich des 5-fachen der Mindeststrafe angemessen und ausreichend.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost, Außenstelle Wels, wurde am Verfahren beteiligt und äußerte sich in der Stellungnahme vom 19. April 2023 dahingehend, dass seitens des Arbeitsinspektorates das Bemühen des Beschwerdeführers um Verhinderung von Unfällen nicht angezweifelt werde. Es habe aber ein wirksames Kontrollsystem in der Praxis gefehlt, da es zur Verwirklichung von Übertretungen von Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz gekommen sei.

Nach der geltenden Rechtsprechung habe der Arbeitgeber im Bereich des Arbeitnehmerschutzes für die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zu sorgen. Dieses habe gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften Platz zu greifen. Dass das Kontrollsystem nicht wirksam gewesen sei, werde auch dadurch ersichtlich, dass vom Beschwerdeführer angegeben worden sei, nicht gewusst zu haben, dass der Verunfallte überhaupt auf der Baustelle anwesend gewesen sei. Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge vermögen 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. Gleiches gelte für die in der Beschwerde mehrfach angeführte Erfahrung des Verunfallten.
Es wurde die Bestätigung des Straferkenntnisses beantragt.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Beweiserhebung:

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 31. Mai 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen

sind. Die belangte Behörde war durch G H und Mag. T G vertreten. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost, Außenstelle Wels, wurde durch H G vertreten. Weiters wurden Arbeitsinspektor Ing. K H B, BA sowie M T als Zeugen geladen und einvernommen und der Beschwerdeführer ausführlich befragt.

II.2. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und konnte der Entscheidung zugrunde gelegt werden:
Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der H H GmbH & Co KG mit Sitz in x. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten wurde vom Beschwerdeführer nicht behauptet und lag auch nicht vor. Der Beschwerdeführer war am Vorfallstag nicht auf der Baustelle.

Der Arbeitnehmer M T ist seit 1989 durchgehend im Unternehmen tätig und hat auch dort seine Lehre absolviert.

Die Arbeiten auf der Baustelle „Neubau Rinderstall – R S“ in x, waren durch die H H GmbH & Co KG grundsätzlich schon abgeschlossen und der Arbeitnehmer T wurde von einer Fremdfirma (T), die noch ein Garagentor montieren sollte, direkt ein paar Tage vor dem Vorfall am 1. September 2022 kontaktiert und gebeten, noch einige kleinere Arbeiten zu erledigen, damit das Tor montiert werden könnte. Zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer die zusätzliche Montagetätigkeit in Augenschein genommen hat, war der Boden in der Halle noch mit Schotter überzogen.

Es kommt hin und wieder vor, dass M T als Vorarbeiter, wenn es sich um Kleinigkeiten handelt und soweit er das selbst beurteilen kann, direkt von einer Firma einen Auftrag bekommt. Als Ansprechperson für den Arbeitnehmer fungiert grundsätzlich immer der Techniker und er erhält von diesem in der Regel die Arbeitsaufträge. Vom Beschwerdeführer erhält er ganz selten Arbeitsaufträge.

Der Arbeitnehmer T hat das Begehren des T mit dem zuständigen Techniker am Vorabend des 1. September 2022 besprochen und dessen Einverständnis diesbezüglich erhalten. Nähere Details der durchzuführenden Arbeiten wurden dem zuständigen Techniker nicht mitgeteilt. Weisungen zur Durchführung der Arbeiten wurden vom Techniker gegenüber dem Arbeitnehmer T nicht gegeben, da dieser nicht im Detail über das Vorhaben durch den Arbeitnehmer Bescheid wusste.
Der Arbeitnehmer T ist am 1. September 2022 (als Vorarbeiter) mit einem zweiten Mitarbeiter zur Baustelle gefahren. Dort war er in einer Höhe von ca. 4,5 m mit Arbeiten an der Holzkonstruktion des neu errichteten Stallgebäudes im Inneren der Halle beschäftigt, wobei der Arbeitnehmer diese Arbeiten von einer Anlegeleiter aus durchführte. Die verwendete Anlegeleiter war dabei nicht so aufgestellt, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert war. Die Anlegeleiter war während der gesamten Tätigkeit nicht durch entsprechendes

Anhängen oder durch den zweiten Mitarbeiter gesichert und es wurde keine Antirutschmatte verwendet. Der Boden, auf dem die Anlegeleiter gestellt wurde, war mit einer Plastikfolie abgedeckt, zumal zuvor der Estrich frisch gelegt wurde und der Arbeitnehmer die Plastikfolie nicht weggeben wollte, um Risse im Estrich zu verhindern. Im Zuge der Arbeiten ist die Anlegeleiter weggerutscht und der Arbeitnehmer T auf den Boden gestürzt. Er zog sich dabei eine Schnittverletzung am Knie und eine Verletzung an der Hand zu, sodass er eine Woche einen Gips tragen musste. Dem Arbeitnehmer war im Nachhinein bewusst, dass er eine Antirutschmatte unter die Leiter hätte legen sollen, um ein Wegrutschen zu verhindern. Ihm war auch bewusst, dass er eigentlich die Folie vom Boden entfernen hätte müssen. Bei den Rutschmatten handelt es sich um granulierte Matten. Der Arbeitnehmer kontrolliert selbst, ob sich die Rutschmatten auch tatsächlich im Fahrzeug befinden. Konkret befand sich auch eine solche Matte im Fahrzeug. Der Arbeitnehmer hat sich aber am 1. September 2022 für die Nichtverwendung der Antirutschmatte entschieden. Dem Arbeitnehmer T sind die Sicherheitsvorschriften betreffend den Umgang mit Leitern aufgrund der Absolvierung der Bauhandwerkerschule bekannt und er ist auch Lehrlingsausbildner im Unternehmen.

Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich derart dar, dass 21 Mitarbeiter beschäftigt werden, wobei davon zwei Techniker die Mitarbeiter anweisen und fünf Vorarbeiter beschäftigt werden. Der Arbeitnehmer T ist einer dieser Vorarbeiter. An oberster Stelle befindet sich der Beschwerdeführer und ihm sind die zwei Techniker unterstellt. Unter den beiden Technikern werden die Bauvorhaben aufgeteilt und es werden die ihnen jeweils zugeteilten Bauvorhaben selbständig betreut. Anweisungen an die Vorarbeiter bzw sonstigen Mitarbeiter erfolgen hauptsächlich durch die Techniker. Zudem gibt es noch die erwähnten Vorarbeiter auf den Baustellen. Diese erledigen die Zuteilung der Arbeiter auf den jeweiligen Baustellen. In der Firma ist eine Tafel vorhanden, aus welcher ersichtlich ist, wo die einzelnen Arbeiter zugeteilt sind. Der Beschwerdeführer verlässt sich bei der Einteilung der Mitarbeiter grundsätzlich auf die Techniker und er hat nur aufgrund von Besprechungen diesbezüglich teilweise Kenntnis über die Zuteilung. Im Unternehmen gibt es auch noch einen Sicherheitsbeauftragten, der Kontrollen betreffend Sicherheitsgurte, Maschinen und Gerüste durchführt. Schulungen werden von diesem jedoch nicht abgehalten.

Das Unterweisungs- und Kontrollsystem im Unternehmen besteht darin, dass alle drei Monate Besprechungen, in welchen auf gewisse Angelegenheiten hingewiesen werden, stattfinden. In den Besprechungen werden allgemeine Themen betreffend die Sicherheit, zB Gerüste, bzw allfällige Neuerungen in diesen Bereichen thematisiert. Seit zwei Jahren werden durch die Tochter des Beschwerdeführers Einzelgespräche mit den Mitarbeitern geführt, wobei nicht nur Sicherheitsanweisungen ausgesprochen, sondern auch allgemeine Dinge, wie zB Beschwerden, angesprochen werden. Arbeitsgegenstände wie zB Leitern, An-

hängegurte usw werden regelmäßig überprüft und ausgetauscht. Alle paar Jahre absolvieren die Mitarbeiter einen Erste-Hilfe-Kurs. In den Firmenwägen befinden sich Gummigranulatmatten zum Unterlegen der Leitern, um ein Wegrutschen zu verhindern. Es gibt eine Anweisung, wonach diese verwendet werden müssen, es jedoch grundsätzlich im Ermessen des Arbeitnehmers liegt, ob die Matte verwendet wird oder nicht, da die Verwendung von der Bodenbeschaffenheit abhängig ist. Zudem gibt es eine Anweisung betreffend das Arbeiten mit Leitern, insbesondere, wie diese anzulegen sind und gegebenenfalls diese auch gesichert werden müssen (zB durch Anhängen der Leiter).

Kontrollen auf den Baustellen werden grundsätzlich vom Beschwerdeführer selbst oder von den beiden Technikern, die immer wieder auf den Baustellen anwesend sind, durchgeführt.

Detaillierte Angaben zum Kontrollsystem, insbesondere hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer wurden vom Beschwerdeführer nicht vorgebracht, ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit der von ihm Angewiesenen, insbesondere hinsichtlich der Techniker, näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

II.3. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des Beschwerdeführers sowie des in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen (Arbeitnehmer T), welcher glaubwürdig wirkte. So konnte festgestellt werden, dass es zwar eine Anweisung bezüglich der Verwendung von Rutschmatten gibt, es jedoch grundsätzlich im Ermessen des Arbeitnehmers liegt, ob eine solche verwendet wird oder nicht, je nach Beschaffenheit des Bodens. Vom Zeugen T wurde ausgesagt, dass ihm durchaus bewusst war, dass normalerweise die Plastikfolie zu entfernen gewesen wäre und die Rutschmatte unter die Anlegeleiter zu legen gewesen wäre, um diese gegen Wegrutschen zu sichern. Aufgrund des frischgelegten Estriches hat er aber von dieser Sicherungsmaßnahme Abstand genommen. Eine Sicherung der Anlegeleiter durch den zweiten Mitarbeiter wurde ebenfalls verworfen, da dieser selbst mit Arbeiten beschäftigt war. Bestätigt wurde die Aussage des Beschwerdeführers durch den Zeugen, wonach die zwei im Unternehmen beschäftigten Techniker für die Vorarbeiter bzw Arbeitnehmer in erster Linie die Ansprechpersonen sind und die entsprechenden Arbeitsaufträge durch diese erhalten. Bestätigt wurde auch, dass quartalsmäßig Gespräche betreffend die Sicherheit bei Arbeiten auf Baustellen stattfinden, wobei darin allgemeine Themen betreffend Sicherheit abgehandelt werden und auf allfällige Neuerungen hingewiesen wird. Weiters, dass in unregelmäßigen Abständen Einzelgespräche mit der Tochter des Beschwerdeführers geführt werden, wobei dabei ua über Sicherheitsanweisungen gesprochen wird. Ob Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Anweisungen erfolgen bzw wie die Kontrolltätigkeit vom Beschwerdeführer abwärts zu den

Technikern und diese wiederum zu den Vorarbeitern ausgestaltet ist, kamen hingegen in der mündlichen Verhandlung nicht hervor. Wie das Kontrollsystem im Unternehmen bezüglich eigenmächtiger Handlungen bzw wann, wie oft und durch wen Kontrollen der Angewiesenen stattfinden, ausgestaltet ist, wurde vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

III.1. Rechtsgrundlagen:
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 zu Vertretung nach außen berufen ist.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 115/2022, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 Euro bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

Gemäß § 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung – AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, sind Leitern derart aufzustellen, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert sind.

III.2. Objektiver Tatbestand:
Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der nunmehr vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 34 Abs. 2 Z 3 AM-VO erfüllt ist. Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer T am 1. September 2022 auf der Baustelle in x, „Neubau Rinderstall – R S“ im Inneren des neu errichteten Stallgebäudes mit Arbeiten an der Holzkonstruktion beschäftigt war, wobei der Arbeitnehmer diese Arbeiten von einer Anlegeleiter aus in einer Höhe von ca. 4,5 m durchführte. Die vom Arbeitnehmer verwendete Anlegeleiter wurde von ihm auf den mit einer Plastikfolie bedeckten Hallenboden abgestellt, ohne zuvor eine Rutschmatte unterzulegen, um diese zu sichern. Die Anlegeleiter war daher nicht so aufgestellt, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert war, wodurch diese wegrutschte und in der Folge der Arbeitnehmer zu Boden stürzte und sich verletzte.

III.3. Subjektiver Tatbestand:
Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist 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 macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Beschwerdeführer kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden.

Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 27.7.2020 Ra 2020/11/0059).

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. Es geht daher die Verantwortung des Beschwerdeführers, wonach er persönlich keine Kenntnis von der Annahme des Zusatzauftrages hatte, ins Leere. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte. Dass diesbezügliche Kontrollen durch den Beschwerdeführer stattgefunden haben, kamen weder in der mündlichen Verhandlung hervor noch wurde die Behauptung durch keinerlei Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt.

In diesem Sinn führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften verstoßt, 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 (vgl. VwGH vom 12.11.2019, Ra 2019/02/0166). 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 vom 29.6.2011, 2011/02/0155, 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, ua aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, dh sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt als an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden. Wie der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH vom 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN, 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).
Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger“ Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH vom 23.7.2004, 2004/02/0002 mit Vorjudikatur).

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 vom 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 vom 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).

Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des 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.

Ein wirksames Kontrollsystem hat der Beschwerdeführer nicht darzulegen vermocht, zumal nach dem Ergebnis des Beweisverfahrens keine Anweisungen bzw Vorgaben hinsichtlich der Vorgangsweise bei Zusatzaufträgen durch die Fremdfirma (T) erfolgt sind. Es wurde zwar dem Techniker der kurzfristige Zusatzauftrag durch den Arbeitnehmer T zur Kenntnis gebracht und wurde von diesem die Zustimmung erteilt, obwohl er nicht umfassend über die durchzuführenden Arbeiten in Kenntnis gesetzt wurde (lt. Aussage des einvernommenen Zeugen T anlässlich der mündlichen Verhandlung). Eine Anweisung durch den Techniker dabei für eine Sicherung der Leiter gegen Wegrutschen zu sorgen, indem eine Rutschmatte unterzulegen ist bzw die Leiter durch den zweiten vor Ort befindlichen Arbeitnehmer des Unternehmens zu sichern, wurde gegenüber dem Arbeitnehmer T nicht ausgesprochen. Auch wurde vom Beschwerdeführer nicht dargelegt, welche Maßnahmen er setzt, um eigenmächtiges Verhalten (vom verunfallten Arbeitnehmer wurde ausgesagt, dass es grundsätzliche Anweisung bezüglich der Handhabung von Leitern gibt) hintanzuhalten.

Vom Beschwerdeführer konnte somit kein lückenloses Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht wird. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist vom Verantwortlichen darzulegen, wann, wie oft und wie Kontrollen durchgeführt werden. Diesbezüglich wurden vom Beschwerdeführer keinerlei Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt. Es ist dem Beschwerdeführer somit nicht gelungen, sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien. Es hat der Beschwerdeführer daher auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten.

Es war daher vom Verschulden des Beschwerdeführers auszugehen.

III.4. Strafbemessung:
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 Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als die für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

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. In Ermangelung einer wegrutschsicheren Standfläche für die Anlegeleiter und den Arbeiten in einer Höhe von ca. 4,5 m ist das Rechtsgut gegenständlich beeinträchtigt worden und traten durch das Wegrutschen der Leiter auch nachteilige Folgen hinzu, kam es doch zu einem Arbeitsunfall.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 1.992 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers berücksichtigt, straferschwerend kein Umstand gewertet. Weiters wurden von der belangten Behörde mangels Kenntnis der persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse bzw Sorgepflichten des Beschwerdeführers eine Schätzung, und zwar ein monatliches Nettoeinkommen von ca. 2.000 Euro, kein Vermögen und keine Sorgepflichten der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde weder in der Beschwerde noch in der mündlichen Verhandlung entgegengetreten, sodass das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich von deren Richtigkeit ausgehen konnte.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsguts, nämlich Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, ist gegenständlich

eine Geldstrafe zu verhängen, die deutlich über der Mindeststrafe liegt. Nach Ansicht der erkennenden Richterin konnte die festgelegte Geldstrafe – insbesondere im Hinblick auf die Unbescholtenheit des Beschwerdeführers – aber auf das 10-fache der Mindeststrafe herabgesetzt werden. Die nunmehr verhängte Geldstrafe, die ca 20 % der Höchststrafe beträgt, ist erforderlich und ausreichend, um den Beschwerdeführer künftighin von der Begehung gleichartiger Verwaltungsübertretungen abzuhalten. Die verhängte Geldstrafe erscheint auch aus general- und spezialpräventiven Erwägungen notwendig und geboten, um eine Verbesserung des Kontrollsystems, insbesondere hinsichtlich der Kontrolltätigkeit zu erreichen. Die nun festgelegte Strafe ist nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes auch tat- und schuldangemessen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte mangels weiterer Milderungsgründe neben der Unbescholtenheit nicht festgestellt werden, sodass von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war (vgl. VwGH vom 27.6.2019, Ra 2018/02/0096).

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung und Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Von geringem Verschulden im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 leg.cit. ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH 9.9.2016, Ra 2016/02/0118, mwH). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH vom 27.6.2007, 2005/03/0166).
Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann, insbesondere bezüglich des eigenmächtigen Handelns des Mitarbeiters, 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 vom 20.11.2015, Ra 2015/02/0167). Einer Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens bzw einer bloßen Ermahnung steht im konkreten Fall auch die sehr hohe Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes entgegen.

III.5. Kostenentscheidung:
Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG sind die Kosten des Beschwerdeverfahrens dem Beschwerdeführer nicht aufzuerlegen, wenn der Beschwerde auch nur teilweise Folge gegeben wurde. Wegen der Herabsetzung der Geld- und Ersatzfreiheitsstrafe

waren keine Kosten für das Beschwerdeverfahren vorzuschreiben. Die behördlichen Verfahrenskosten wurden entsprechend herabgesetzt, wobei gemäß § 64 Abs. 2 VStG der Verfahrenskostenbeitrag mit 10 % der verhängten Strafe zu bemessen ist.

IV. 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, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. 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. Dr. Lang