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-303554/11/BL/Rd

Datum:
Linz, 9. April 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des Ing. H H, vertreten durch P, S & L Rechtsanwälte GmbH, x, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Rohrbach vom 6. Juni 2023, GZ: BHRO/923130046355/23, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes iVm der Arbeitsmittelverordnung nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24. Jänner 2024

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

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Rohrbach vom 6. Juni 2023, GZ: BHRO/923130046355/23, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.660 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von drei Tagen, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 115/2022 iVm § 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, verhängt. Zudem wurde ein Verfahrenskostenbeitrag von 166 Euro vorgeschrieben.

Nachstehender Tatvorwurf wurde dem Beschwerdeführer im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:
„1.
Datum/Zeit: 23.01.2023
Ort: x
Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher der W B GmbH mit dem Sitz in x, die u.a. im Standort x, das Baumeistergewerbe besitzt, zu verantworten, dass am 23.1.2023 auf der Baustelle: x, der Arbeitnehmer Herr E J, geb. x, im Zuge der Bauarbeiten über eine Anlegeleiter von einer Deckenschalung in die darunter liegende Geschoßebene steigen wollte, wobei die Leiter nicht derart aufgestellt war, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert war.“

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Verwaltungssache zur Verfahrensergänzung an die belangte Behörde zurückzuverweisen, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, dies nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, beantragt.
Begründend wurde hierzu vorgebracht, dass die Rechtfertigung und Äußerung des Beschwerdeführers nicht berücksichtigt worden sei und die vom Beschwerdeführer vorgelegten umfangreichen Bescheinigungsmittel im Straferkenntnis keine Berücksichtigung gefunden hätten, sodass eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens vorliege. Aufgrund der mangelhaften Beweiswürdigung und der Ergänzungsbedürftigkeit des Sachverhalts sei das Straferkenntnis bereits deshalb mit Rechtswidrigkeit behaftet und hätten die fehlenden Feststellungen und die vorzunehmende Beweiswürdigung zu einer anderen rechtlichen Beurteilung führen können. Bezüglich des im Unternehmen installierten Kontrollsystems wurde vom Beschwerdeführer vorgebracht, dass präventive Maßnahmen (wie zB Instruktionen, Weisungen, Schulungen etc) laufend und am aktuellen Stand erfolgen würden. Diese Schulungen seien durch das Arbeitssicherheitszentrum Linz durchgeführt worden. Der verunfallte Arbeitnehmer habe sämtliche Schulungen und Unterweisungen durchgeführt und habe dieser stets gewusst, wie eine Leiter

ordnungsgemäß aufgestellt wird und von dieser herabgestiegen wird, um Unfälle wie den gegenständlichen zu verhindern. Diese Schulungen wurden auch vom für die gegenständliche Baustelle zuständigen Bauleiter Bmst. Ing. E absolviert und deren Einhaltung sei innerhalb der Hierarchiekette stets überwacht worden. Bezüglich Kontrollmaßnahmen werden zu jeder Baustelle durch Bmst. Ing. W hinsichtlich Baukoordination bzw Bauaufsicht Befunde erstellt und werden darin neben einer Begehung der Baustelle, die Erhebung potentieller Mängel und die Ermittlung von Gefahrenquellen erfasst sowie die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften kontrolliert. In keinem Befund seien sicherheitstechnische Mängel erkennbar gewesen. Bei Zuwiderhandlungen gegenüber jenen Vorschriften, die die Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleisten, erfolgt eine Ermahnung des betroffenen Arbeitnehmers und gegebenenfalls eine erneute Schulung. Bislang sei die Ergreifung einer solchen Maßnahme noch nicht erforderlich gewesen. Der Beschwerdeführer erfülle durch die gesetzten Maßnahmen sämtliche inhaltliche Anforderungen an ein wirksames Regel- und Kontrollsystem nach objektivem Maßstab. Daher habe er mit gutem Grund erwarten können, dass sämtliche gesetzlichen Vorschriften, insbesondere im Arbeitnehmerschutzbereich, eingehalten werden. Aufgrund der Tatsache, dass ein wirksames Kontrollsystem vorliege, sei die rechtliche Beurteilung hinsichtlich der Erfüllung des Straftatbestandes des § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG unrichtig.
Nach Ansicht des Beschwerdeführers hätte der gegenständliche bedauerliche Arbeitsunfall von keinem wirksamen Kontrollsystem verhindert werden können. Hätte sich der verunfallte Arbeitnehmer dem Regelsystems und dem Erlernten aus den Schulungen entsprechend verhalten, wäre es nicht zu diesem Arbeitsunfall gekommen. Die Leiter sei an einer Schuttmulde angestanden, sodass die Leiter nach hinten nicht wegrutschen konnte. Bedauerlicherweise habe der verunfallte Arbeitnehmer selbst die Schuttmulde weggehoben, sodass die Leiter auch nicht mehr gegen ein Wegrutschen gesichert war. Darüber hinaus sei auch das Heruntersteigen von der Leiter nicht sach- und fachgerecht erfolgt, weshalb es zu den erheblichen Verletzungen gekommen sei. Seitens des Beschwerdeführers seien sämtliche zumutbaren Maßnahmen iZm der Etablierung und Verfolgung eines wirksamen Kontrollsystems zur Einhaltung von arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften getroffen worden und sei ihm keine Fahrlässigkeit zurechenbar, da es in gegenständlicher Angelegenheit für ihn kein denkbares Alternativverhalten gegeben habe.
Da der Sturz durch das Eigenverschulden des verunfallten Arbeitnehmers herrühre und für den Beschwerdeführer keine denkbare Möglichkeit gegeben war den Unfall in irgendeiner Art und Weise zu verhindern, sei die Verhängung der Strafe unter Berücksichtigung des einmaligen Vorfalls als erhöht einzustufen.

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

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost am Verfahren beteiligt.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 24. Jänner 2024, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und der Beschwerdeführer mit seinem Rechtsanwalt und ein Vertreter des Arbeitsinspektorates erschienen sind. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Weiters wurden M F, Ing. D E sowie M L als Zeugen geladen und einvernommen. Der ebenfalls geladene Zeuge J E wurde seitens seiner Erwachsenenvertreterin aus gesundheitlichen Gründen mit E-Mail vom 5. Jänner 2024 entschuldigt. Durch den Arbeitsunfall hat er ein Schädel-Hirn-Trauma erlitten und musste mehrmals (zuletzt im Dezember 2023) operiert werden. Laut ärztlichem Befund vom 4. Dezember 2023 ist J E desorientiert und weist eine expressive Sprach- und Sprechverständnisstörung auf. Eine Zeugeneinvernahme war daher nicht möglich (§ 48 Z 1 AVG).

II.2. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und konnte der Entscheidung zugrunde gelegt werden:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der W B GmbH mit Sitz in x. Verantwortliche Beauftragte sind nicht bestellt. Die Hierarchie im Unternehmen ist dergestalt, dass der Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer an der Spitze des Unternehmens steht. Der konkrete Arbeitsunfall betraf den Bereich Vertragsbau-Hochbau und hier sind unter der Bauleitung Poliere tätig und darunter wiederum die einzelnen Arbeiter. [Aussage des Beschwerdeführers bei der mündlichen Verhandlung und Organigramm (siehe Beilage C zur Verhandlungsschrift)]

Im Betrieb der W B GmbH finden regelmäßig Unterweisungen und Schulungen statt, unter anderem auch zum Thema Absichern und Benutzen von Leitern und Höhenarbeiten. Dabei wird auch thematisiert wie eine Leiter zu sichern ist. So gab es zB auch eine separate Schulung mit dem Titel „Gemeinsam sicher nach oben“. Es gibt im Betrieb zudem eine allgemeine jährliche Unterweisung für alle Mitarbeiter. Daneben gibt es auch baustellenspezifische Unterweisungen durch den jeweiligen Polier und für die Mitarbeiter liegen Merkblätter und Leitfäden zur Entnahme bzw. Durchsicht beim Lagerplatz auf. Die Schulungen und Unterweisungen werden grundsätzlich durch eine Sicherheitsfachkraft des ASZ (Arbeitsmedizinisches- und Sicherheitstechnisches Zentrum Linz) durchgeführt. Teilweise werden auch externe Spezialisten beigezogen. [Aussage des Beschwerdeführers, der Zeugen F, Ing. E und L]

Es werden in der Firma auch nur neue Leitern aus Metall verwendet, die einer jährlichen Überprüfung unterzogen werden. Der konkrete Unfall wurde später in einer Halle simuliert und entschieden, dass seither – wenn möglich – ein Treppenturm anstelle einer Leiter zu verwenden ist. [Aussage des Beschwerdeführers bei der mündlichen Verhandlung und des Zeugen F; zur Kontrolle der Leitern: Beilage E zur Verhandlungsschrift (Qualitäts-Management Handbuch)]

Eine Überprüfung erfolgt bei der W B GmbH durch externe und interne Audits. Es besteht auch eine ISO-Zertifizierung. Der Beschwerdeführer hält regelmäßige Besprechungen mit den Bauleitern in der Firma ab, wobei hier unter anderem auch Sicherheitsthemen besprochen werden und besucht auch die Baustellen. Dabei nimmt er zB auch besonders Bedacht auf das sicherheitstechnische Material. [Aussage des Beschwerdeführers bei der mündlichen Verhandlung und Beilage F zur Verhandlungsschrift (Auditbericht aus dem Jahr 2022); Aussage des Zeugen Ing. E zu Bauleiterbesprechungen]

Bei der konkreten Baustelle in P war auch ca. einmal pro Woche ein Baustellenkoordinator (vom Bauherrn beauftragt) vor Ort, dessen Berichte sich der Beschwerdeführer angesehen hat. Hierbei wurden keine sicherheitstechnischen Mängel aufgezeigt. [Aussage des Beschwerdeführers bei der mündlichen Verhandlung; Aussage des Zeugen F]

Bei Missständen auf der Baustelle wird dies vom Polier oder gegebenenfalls vom Bauleiter mit dem jeweiligen Mitarbeiter besprochen. In weiterer Folge gäbe es die Möglichkeit mündlicher Verwarnungen. [Aussage des Zeugen Ing. E, des Zeugen F und des Beschwerdeführers]

Der Arbeitnehmer J E war seit Juni 2017 bei der W B GmbH beschäftigt und seit Februar 2018 als Vorarbeiter tätig. Der Arbeitnehmer hat an mehreren Schulungen bzw. Unterweisungen teilgenommen. Dies wurde auch entsprechend dokumentiert. [Beschwerdevorbringen und Aussage des Beschwerdeführers bei der mündlichen Verhandlung; Unterweisungsprotokolle laut Beilagen der Beschwerde]

Zu Beginn der konkreten Baustelle in x, war der Beschwerdeführer mehrmals vor Ort. Zuletzt hat er die Baustelle vor dem Arbeitsunfall Ende November bzw. Anfang Dezember 2022 besucht. Auf dieser Baustelle gab es dann eine Winterpause ab 20. Dezember 2022 bis 20. Jänner 2023. Der Beschwerdeführer war am Tag des Arbeitsunfalles am 23. Jänner 2023 nicht auf der Baustelle. Anwesend waren an diesem Tag, neben dem verunfallten Arbeitnehmer J E, der als Vorarbeiter und Kranfahrer tätig war, der Polier F und weitere Bauarbeiter. [Aussage des Beschwerdeführers bei der mündlichen Verhandlung]

Zuständiger Bauleiter für diese Baustelle war Ing. D E, der bei der G & Co GmbH, einer Tochterfirma der W B GmbH, seit 2014 als Bauleiter tätig ist. Bei der konkreten Baustelle in P war er ca. 2-3 Mal in der Woche und hat hier unter anderem auch sicherheitstechnische Aspekte kontrolliert. Am 23. Jänner 2023, zum Zeitpunkt des Arbeitsunfalles, war er nicht auf der Baustelle. Der Bauleiter hat in der Früh (vor dem Arbeitsunfall) mit dem Polier telefoniert und sich nach der Schneelage erkundigt. Zuletzt (vor dem Arbeitsunfall) war der Polier in der Vorwoche auf der Baustelle. [Aussage des Zeugen Ing. E und des Zeugen F]

M F, der seit dem Jahr 2000 bei der W B GmbH als Polier tätig ist, war am Tag des Arbeitsunfalles als zuständiger Polier auf der Baustelle. Der Arbeitnehmer E wurde bei der konkreten Baustelle in P vom Polier F am 29.11.2022 kurz, in einer reduzierten Form, unterwiesen und insbesondere auf die steile Böschung hingewiesen. Leitern wurden dabei nicht thematisiert, da es hierfür ohnehin die jährlichen Schulungen gibt. [Aussage des Zeugen F bei der mündlichen Verhandlung; Unterweisungsprotokoll vom 29.11.2022]

Am Freitag, 20. Jänner 2023 wurden die Bauarbeiten (Deckenschalung) auf der Baustelle – nach der Winterpause – wieder aufgenommen. Der Standfuß der konkreten Anlegeleiter war an diesem Tag durch eine Schuttmulde gegen Wegrutschen gesichert. Diese Sicherung wurde vom verunfallten Arbeitnehmer am Freitag eigenmächtig entfernt.
Die Schuttmulde war am Vorfallstag (Montag, 23. Jänner 2023) beim Standfuß somit nicht mehr vorhanden und es fehlte die Sicherung. Das war dem Polier F nicht aufgefallen. Aufgrund der schlechten Witterungsverhältnisse am Montag, 23. Jänner 2023 war nur geplant den Schnee von der Decke zu schaufeln. Der Arbeitnehmer J E war mit den anderen Bauarbeitern und dem Polier auf der Geschossdecke und hat den Schnee abgeschaufelt. Er wollte dann mittels einer Anlegeleiter von der Geschossdecke hinuntergelangen. Der Arbeitnehmer hat mit dem Rücken zur Leiter diese betreten. Die Leiter rutschte weg, sodass der Arbeitnehmer aus ca. 3 Metern Höhe mit dem Gesicht nach vorne kippte und mit dem Kopf auf der Betondecke aufschlug. Der Arbeitnehmer trug zu diesem Zeitpunkt einen Helm. Die Leiter wies einen Standfuß mit Gummifüssen auf und war gegen seitliches Umfallen gesichert, indem die Anlegeleiter zwischen zwei vorstehenden Trägern (Kanthölzer) positioniert war. Die Anlegeleiter war gegen ein Wegrutschen des Standfußes nach hinten (wegen der entfernten Schuttmulde) nicht gesichert und auch im oberen Bereich nicht fixiert oder angebunden. Zum Vorfallszeitpunkt lag Schnee, sodass der Untergrund rutschig war. [Aussage des Zeugen Fr bei der mündlichen Verhandlung inkl. Skizze (Beilage B zur Verhandlungsschrift); Polizeibericht zum Unfallhergang im Behördenakt inkl. Fotos]

II.3. Der soeben dargestellte Sachverhalt ergibt sich schlüssig und nachvollziehbar aus den in eckiger Klammer bei Punkt II.2. angeführten Beweismitteln und steht unstrittig fest. Dass die Leiter im unteren Bereich nicht gesichert war, da die Schuttmulde entfernt worden war, und auch oben nicht fixiert oder angebunden war, hat der Zeuge F glaubhaft geschildert. Gleiches gilt für den Unfallhergang. Die Durchführung der Schulungen und Unterweisungen im Betrieb ergaben sich aus den Ausführungen des Beschwerdeführers und der einvernommenen Zeugen, die ebenfalls alle glaubhafte Aussagen getätigt haben.

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 zur 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 wurde der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 34 Abs. 2 Z 3 AM-VO erfüllt. Entsprechend dem festgestellten Sachverhalt war die Leiter nicht derart aufgestellt, dass sie gegen Wegrutschen bzw. Umfallen gesichert war. Die (alleinige) Sicherung gegen seitliches Umfallen war nicht ausreichend, zumal die Schuttmulde im unteren Bereich entfernt war und die Leiter oben auch nicht angebunden oder fixiert war. Zudem war der Boden schneebedeckt und der Untergrund rutschig, sodass auch der gummierte Standfuß keine ausreichende Sicherung darstellte.

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. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte.

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 Arbeiter aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften 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 (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).

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 solcherart wirksames Kontrollsystem hat der Beschwerdeführer nicht darzulegen vermocht, zumal nicht dargelegt wurde, welche Maßnahmen er setzt, um eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer hintanzuhalten. Auch wenn den Arbeitern in den Schulungen und Unterweisungen konkret aufgezeigt wurde, wie eine Leiter zu sichern ist, wurde dies offenbar durch den Polier und den verunfallten Arbeitnehmer (der als Vorarbeiter tätig war) nicht beachtet, obwohl durch den Schnee eine besondere Gefahrensituation iZm dem Wegrutschen der Leiter bestand. Dieses eigenmächtige Außerachtlassen von Sicherheitsvorschriften durch die Arbeitnehmer und auch das Fehlverhalten des verunfallten Arbeiters (durch das unsachgemäße Hinunterklettern) entlasten den Beschwerdeführer nicht iZm der Einrichtung eines Kontrollsystems, das genau für diese Fälle greift. ISd höchstgerichtlichen Judikatur reicht eine Oberaufsicht durch den Beschwerdeführer oder stichprobenartige Kontrollen nicht aus. Die Schulungen und Unterweisungen sowie Audits und Zertifizierungen können ein Kontrollsystem ergänzen, dieses aber nicht ersetzen. Da ein lückenloses Kontrollsystem gegenständlich somit nicht nachgewiesen werden konnte, ist die vorgeworfene Verwaltungsübertretung dem Beschwerdeführer auch subjektiv (zumindest iSe leichten Fahrlässigkeit) vorzuwerfen.

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 dies 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 Aufstellung der Leiter und der Absturzhöhe von ca. 3 m ist das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt worden und traten durch das Wegrutschen der Leiter auch nachteilige Folgen hinzu, kam es doch zu einem schweren Arbeitsunfall mit langfristigen und schwerwiegenden Folgewirkungen für den Arbeiter.

Die Bezirkshauptmannschaft Rohrbach hat bei der Strafbemessung durchschnittliche Verhältnisse angenommen, denen der Beschwerdeführer auch nicht entgegengetreten ist. Strafmildernd wurde die Unbescholtenheit des Beschwerdeführers gewertet. Im Ergebnis ist keine Überschreitung des Ermessensspielraumes der Behörde bei der Strafzumessung erkennbar. Die festgelegte Strafe ist tat- und schuldangemessen sowie general- und spezialpräventiv erforderlich.

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).
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:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, ist ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren (in Höhe von 20% der verhängten Geldstrafe) gemäß § 52 Abs. 2 VwGVG zu leisten.

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, da die gegenständliche Entscheidung unter anderem auf dem einzelfallbezogenen Sachverhalt beruht und auch die Frage, ob ein konkretes Kontrollsystem eines bestimmten Unternehmens ausreichend wirksam gewesen ist, grundsätzlich nur den Einzelfall betrifft (vgl. VwGH 27.6.2023, Ra 2023/02/0101).

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.

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. Dr. Lang