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-303739/2/Bm/EP

Datum:
Linz, 6. August 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des A__, B-Strasse, Slowenien, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Perg vom 20. Februar 2024, GZ: BHPE/922110009211/22, wegen Übertretung der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (Arbeitsmittelverordnung - AM-VO)

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass im Spruch des Straferkenntnisses
   - nach der Wortfolge „Sie haben als“ einzufügen ist *„handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit“* und
   - die Fundstelle der Arbeitsmittelverordnung - AM-VO zu lauten hat: *„BGBl. II Nr. 164/2000 idF. BGBl. II Nr. 313/2002“*.

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 Perg (im Folgenden: belangte Behörde) vom 20. Februar 2024, GZ: BHPE/922110009211/22, wurde über den Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) wegen eines Verstoßes gegen § 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000 in der Fassung BGBl. II Nr. 21/2010, iVm § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 115/2022, eine Geldstrafe in der Höhe von 1.660 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen und 19 Stunden, verhängt. Zudem wurde ihm ein Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens in der Höhe von 166 Euro vorgeschrieben.

Begründend führte die belangte Behörde kurz zusammengefasst aus, der Bf habe als Verantwortlicher der C__ dafür einzustehen, dass der Arbeitnehmer D__ bei Zimmermannarbeiten auf der Baustelle „E__“, am 1. September 2022 in Folge der Benutzung einer nicht gegen Wegrutschen und Umfallen gesicherten Anlegeleiter aus einer Höhe von etwa 2 m auf die Geschoßdecke des ersten Obergeschoßes gefallen und schwer verletzt worden sei. Arbeitgeber hätten durch ein effektives Kontrollsystem dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten würden. Schulungen und Betriebsanweisungen könnten ein solches Kontrollsystem zwar unterstützen, aber nicht ersetzen. Auch Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen würden nicht ausreichen. Der Umstand, dass D__ vor seinem Arbeitsantritt am 18. August 2022 eine Sicherheitsschulung absolviert hätte, entlaste den Bf daher nicht. Es seien keine Maßnahmen nachgewiesen worden, die unter voraussehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erwarten hätten lassen.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis erhob der Bf fristgerecht Beschwerde. Er führte im Wesentlichen aus, D__ sei seit 18. August 2022 bei der C__ beschäftigt. Vor Arbeitsantritt sei er im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult und dabei auf alle Gefahren hingewiesen worden, die einem Hilfsmonteur beim Aufstellen von Montageobjekten drohten. Der Arbeitgeber habe damit alles in seiner Macht Stehende getan, um den Arbeiter über mögliche Arbeitsunfälle zu informieren. Die Behauptung, der Bf sei für das Abrutschen der Leiter und damit für die Verletzung seines Mitarbeiters verantwortlich, halte einer ernsthaften Prüfung nicht stand.

I.3. Mit Vorlageschreiben vom 4. April 2024 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt zugehörigem Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor und beantragte die Abweisung der Beschwerde.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Folgender entscheidungsrelevanter S A C H V E R H A L T steht fest:

Am 18. August 2022 nahm D__ ein Arbeitsverhältnis bei der C__, B-Strasse, Slowenien, auf. Am Morgen desselben Tages absolvierte er eine theoretische und praktische Schulung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, bei der er insbesondere auch auf die Gefahren hingewiesen wurde, die einem Montagehelfer bei der Errichtung von Fertighäusern drohen können.

Am 1. September 2022 führte D__ Zimmermannarbeiten auf der Baustelle „E__“, durch. Im Zuge der Arbeiten benutzte er eine Anlegeleiter, um vom Dachboden in das erste Obergeschoß des Wohnhauses abzusteigen. Die Leiter, die derart aufgestellt worden war, dass sie nicht gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert war, rutschte weg, D__ fiel aus einer Höhe von etwa 2 m auf die Geschoßdecke des ersten Obergeschoßes und verletzte sich schwer am linken Knöchel.

Zum Unfallzeitpunkt war der Bf handelsrechtlicher Geschäftsführer der C__. Ein verantwortlicher Beauftragter war nicht bestellt.

Abgesehen von der erwähnten Schulung von D__ waren keine Maßnahmen getroffen worden, um die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer sicherzustellen; insbesondere waren keine Maßnahmen gesetzt worden, um ein eigenmächtiges Handeln desselben hintan zu halten.

II.2. Beweiswürdigung:

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt und in die Beschwerde.

Die Feststellungen zum Arbeitsantritt des D__ bei der C__ und zu dessen Schulung am 18. August 2022 gründen auf dem glaubwürdigen Beschwerdevorbringen vom 18. März 2023. Die Feststellung, dass D__ am 1. September 2022 auf der Baustelle „E__“ in F__ tätig war und sich durch den Sturz von einer Leiter verletzte, stützt sich auf den detaillierten Polizeibericht vom 1. September 2022 und ist ebenso unbestritten wie der Umstand, dass die Leiter mangels ausreichender Sicherung wegrutschte.

Laut Anzeige des Arbeitsinspektorates vom 11. November 2022 war für die C__ zum Unfallzeitpunkt kein verantwortlicher Beauftragter bestellt; handelsrechtlicher Geschäftsführer der Gesellschaft war unbestritten der Bf.

In Bezug auf die Feststellung, abgesehen von der Schulung des Arbeitnehmers D__ seien keine Maßnahmen getroffen worden, um die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sicherzustellen, ist zu betonen, dass vom Bf weder im behördlichen noch im gerichtlichen Verfahren die Existenz eines (effektiven) Kontrollsystems behauptet wurde. Aus der Beschwerde ergibt sich deutlich, dass der Bf der Ansicht ist, die arbeitnehmerschutzrechtlichen Pflichten seien mit der Schulung von D__ bereits ausreichend erfüllt worden: „*Der Arbeiter hat am 18.08.2022 bei der Firma […] angefangen zu arbeiten. Am selben Morgen hat der Arbeiter vor Beginn der Arbeit eine theoretische und praktische Schulung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz absolviert, bei der er vom Dozenten […] auf alle Gefahren hingewiesen wurde, die einem Hilfsmonteur beim Aufstellen von Montageobjekten drohen können. Der Arbeitgeber hat also alles in seiner Macht Stehende getan, um den Arbeiter über mögliche Arbeitsunfälle zu informieren.*“. Abgesehen von der erwähnten Schulung wurden keine Maßnahmen dargetan, die geeignet gewesen wären, ein eigenmächtiges Handeln des Arbeitnehmers hintan zu halten bzw. die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu gewährleisten.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 44 Abs. 3 Z 1 VwGVG abgesehen werden, weil eine solche nicht beantragt wurde und in der Beschwerde nur eine unrichtige rechtliche Beurteilung behauptet wird. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt wurde nicht bestritten.

III. Gesetzliche Bestimmungen:

III.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994 idF. BGBl. I Nr. 115/2022, lauten:

„1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern.
[…]

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind. […] Arbeitgeber im Sinne

dieses Bundesgesetzes ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.
(2) […]
(3) Arbeitsstätten im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien. […] Baustellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden. Dazu zählen insbesondere folgende Arbeiten: Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten, Sanierung.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

§ 3. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.
[…]

Pflichten der Arbeitnehmer

§ 15. (1) Arbeitnehmer haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde nach diesem Bundesgesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschreibungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.
[…]
(8) Die Pflichten der Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.
[…]

3. Abschnitt
Arbeitsmittel

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 33. (1) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.
(2) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den gemäß § 39 erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.
[…]

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 35. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen nicht funktionsfähig sind.

[...]

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 39. (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat in Durchführung des 3. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie die erforderlichen Übergangsregelungen für bereits in Verwendung stehende Arbeitsmittel,
2. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel,
3. die Prüfung von Arbeitsmitteln.

[...]

Strafbestimmungen

§ 130. (1) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

[...]

16. die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt,

[...]

[...]

(7) Wurden Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1, 2, 3, 5 und 6 nicht im Inland begangen, gelten sie als an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden."

III.2. Die maßgeblichen Bestimmungen der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln (Arbeitsmittelverordnung - AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000 idF. BGBl. II Nr. 313/2002, lauten:

„1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1. (1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsstätten, auswärtige Arbeitsstätten und Baustellen, die unter das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) fallen.
[…]

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Arbeitsmittel im Sinne dieser Verordnung sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch ArbeitnehmerInnen vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen oder Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, […]
[…]

3. Abschnitt
Leitern und Gerüste

Allgemeine Bestimmungen über Leitern

§ 34. (1) […]
(2) Für die Verwendung von Leitern gilt Folgendes:
[…]
3. Leitern sind derart aufzustellen, dass sie gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert sind.
[…]
[…]“

III.3. Die Bestimmungen des § 9 Abs. 1 und Abs. 2 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG), BGBl. Nr. 52/1991 idF. BGBl. I Nr. 3/2008, lauten:

„Besondere Fälle der Verantwortlichkeit

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

IV. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

IV.1. Nach dem Sinn und Zweck des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen der Arbeitgeber verantwortlich. Zwar sieht § 15 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) auch diverse Pflichten der Arbeitnehmer vor; diese berühren gemäß Abs. 8 par. cit. aber nicht die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person, sind für die Einhaltung der Rechtspflichten gemäß § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) - von hier irrelevanten Ausnahmen abgesehen - jene Personen verantwortlich, die zur Vertretung nach außen berufen sind. Sie haften allerdings nicht für jeden Regelverstoß, der im Schoße einer juristischen Person begangen wird, sondern nur für Rechtsbrüche, die ihnen kraft eigenen Fehlverhaltens zuzurechnen sind. Strafbarkeit besteht somit jeweils nur im Rahmen eigenen Verschuldens; eine reine Erfolgshaftung ist dem Verwaltungsstrafgesetz fremd (vgl. VwGH 10.10.1932, 0603/30).

Rechtsverstöße auf Mitarbeiterebene sind den jeweils verantwortlichen Personen daher insoweit zuzurechnen, als diese nicht Vorsorge zu deren Vermeidung getroffen haben. Bei komplexeren Organisationen hat eine entsprechende Vorsorge nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes durch ein äußerst strenges Regel- und Kontrollsystem zu erfolgen: Um eine Befreiung von der persönlichen verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung zu erreichen, müssen alle Maßnahmen getroffen werden, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund erwarten lassen, dass die Einhaltung der maßgeblichen Rechtsvorschriften gewährleistet ist; bloßes Vertrauen darauf, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten, ist nicht ausreichend (vgl. etwa VwGH 05.12.2023, Ra 2021/04/0080; 07.11.2023, Ra 2023/02/0176; 23.08.2023, Ra 2023/04/0116).

Zwar lässt es die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung nicht zu, dass sich der Arbeitgeber (Unternehmer, strafrechtlich Verantwortliche) aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt; er hat jedoch sicherzustellen, dass seinen Anordnungen entsprochen wird. Entscheidend ist demnach, dass auch eine wirksame Kontrolle der erteilten Weisungen erfolgt, wobei Hinweise auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben und stichprobenartige Überprüfungen den vom Verwaltungsgerichtshof entwickelten Anforderungen nicht genügen (vgl. VwGH 23.08.2023, Ra 2023/07/0029; 19.04.2023, Ro 2022/07/0001). Ist der Arbeitgeber selbst nicht anwesend, hat er nicht nur einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwen-

digen Maßnahmen achtet, sondern auch für eine taugliche Kontrolle der von ihm ausgewählten Person zu sorgen. Das vom Arbeitgeber implementierte Kontrollsystem hat vor allem in jenen Fällen Platz zu greifen, in denen Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb und aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen; es muss auch in Fällen „kurzfristiger“ Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH 23.07.2004, 2004/02/0002, mit Vorjudikatur). Wie bereits erwähnt, entlastet schlichtes Vertrauen darauf, dass sich die Arbeitnehmer weisungskonform verhalten, den Arbeitgeber nicht. Schulungen und Betriebsanweisungen vermögen ein wirksames Kontrollsystem ebenso wenig zu ersetzen wie der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter.

Ein effektives Kontrollsystem kann letztendlich nur durch die Umsetzung einer Vielzahl von Maßnahmen - wie etwa Schulungen, Weisungen, systematische Überprüfungen auf den betroffenen Hierarchieebenen, Sanktionsmechanismen, entsprechende Dokumentationen - implementiert werden (vgl. VwGH 02.02.2021, Ro 2019/04/0007). Soll die Existenz eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft gemacht werden, muss detailliert dargelegt werden, durch welche konkreten innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes hätte verhindert werden können. Dabei ist insbesondere aufzuzeigen, auf welche Weise der Verantwortliche seiner Verpflichtung zur Überwachung der von ihm beauftragten Personen nachgekommen ist und wieso er etwaige Übertretungen dennoch nicht verhindern konnte. Weiters sind jene Maßnahmen darzustellen, die vom unmittelbar Übergeordneten im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen waren, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt, bzw. jene Maßnahmen, die vom an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehenden Anordnungsbefugten vorgesehen wurden, um sicherzustellen, dass sämtliche Vorschriften eingehalten werden (vgl. VwGH 07.11.2023, Ra 2023/02/0176; 31.01.2023, Ra 2023/02/0013).

Entsprechen die von einem Unternehmen konkret getroffenen Maßnahmen den oben beschriebenen höchstgerichtlichen Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem, ist das Verhalten des Verantwortlichen sorgfaltskonform. Bleiben sie dahinter zurück, sind Rechtsverstöße dem Verantwortlichen jedoch selbst dann zuzurechnen, wenn sie aus dem Fehlverhalten eines Arbeitnehmers resultieren. Besteht also kein effektives Kontrollsystem und führt beispielsweise ein (allenfalls krasses) Fehlverhalten eines Arbeitnehmers zu einem Arbeitsunfall, vermag dies am Verschulden der gemäß § 9 VStG verantwortlichen Person nichts zu ändern (vgl. etwa VwGH 04.07.2018, Ra 2017/02/0240; 07.04.2017, Ra 2016/02/0236; 09.06.2017, Ra 2017/02/0068).

Im gegenständlichen Fall konnte der Bf lediglich glaubhaft machen, dass der vom Arbeitsunfall betroffene Mitarbeiter vor Arbeitsbeginn eingeschult worden war. Andere Maßnahmen wurden nach den Ausführungen des Bf aber nicht getroffen;

insbesondere wurden keine Maßnahmen aufgezeigt, die ein eigenmächtiges, vorschriftswidriges Handeln des Arbeitnehmers unterbunden hätten.

Entsprechend der obigen Ausführungen war dem Bf das vorschriftswidrige Aufstellen der Leiter - die entgegen der Bestimmung des § 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) nicht gegen Wegrutschen und Umfallen gesichert worden war - gemäß § 9 Abs. 1 VStG insofern zuzurechnen, als er nicht im Rahmen des Zumutbaren Vorsorge zur Vermeidung derartiger Rechtsbrüche getroffen hat.

IV.2. Die hier relevanten Bestimmungen des § 34 Abs. 2 Z 3 AM-VO und § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG enthalten keine spezielle Regelung hinsichtlich des Verschuldens, weshalb § 5 Abs. 1 VStG zur Anwendung kommt, wonach zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten genügt. 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, der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft und die Verwaltungsübertretung nicht mit einer Geldstrafe von über 50.000 Euro bedroht ist (Ungehorsamsdelikt). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und/oder durch Beibringung von Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus. Mit dem Beschwerdevorbringen, der Bf sei für die ihm vorgeworfene Handlung nicht verantwortlich, weil er „*alles in [seiner] Macht Stehende getan [habe], um zu verhindern, dass es zu der Verletzung des Mitarbeiters […] kommt*“, vermochte er nicht erfolgreich darzutun, dass ihn kein Verschulden treffen würde. Es fällt ihm zumindest Fahrlässigkeit zur Last, weshalb auch die subjektive Tatseite erfüllt ist.

IV.3. 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 ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes bzw. der auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel, weshalb entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet sind - durch Verstöße gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen werden genau jene Gefährdungen herbeigeführt, denen sie entgegenwirken sollen. Im gegenständlichen Fall wurde das Rechtsgut aufgrund des - aus der fehlerhaften Aufstellung der Leiter resultierenden - schweren Arbeitsunfalls massiv beeinträchtigt; die Verwaltungsübertretung hat insofern unbestreitbar nachteilige Folgen nach sich gezogen.

Im angefochtenen Straferkenntnis wurde über den Bf bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro eine Geldstrafe in der Höhe von 1.660 Euro verhängt. Wiederholungsfall lag keiner vor. Strafmildernd wurden die durchgeführte Schulung sowie die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit, straferschwerend kein Umstand gewertet. Mangels Angaben bezüglich der persönlichen Verhältnisse des Bf nahm die belangte Behörde durchschnittliche Vermögensverhältnisse an. Dieser Schätzung ist der Bf nicht entgegengetreten, sodass das erkennende Verwaltungsgericht von deren Richtigkeit ausgegangen ist und sie der nunmehrigen Strafbemessung zugrunde gelegt hat.

Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe, die sich im unteren Bereich des gesetzlichen Strafrahmens bewegt, erscheint unter Berücksichtigung der oben angeführten Strafzumessungsgründe und der Strafdrohung als tat- und schuldangemessen. Eine Bestrafung in dieser Höhe war - insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes (Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers) - aus spezial- und generalpräventiven Aspekten erforderlich.

Gründe, die eine Reduktion der Geldstrafe gerechtfertigt hätten, waren nicht ersichtlich.

IV.4. Die beantragte Einstellung des Verfahrens kam in Bezug auf die gegenständliche Verwaltungsübertretung ebenso wenig in Betracht wie der Ausspruch einer Ermahnung nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG:

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Verhängung einer Strafe abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen gemäß Abs. 1 Z 6 par. cit. unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten

erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Eine Verfahrenseinstellung oder Ermahnung nach § 45 Abs. 1 Z 4 und Z 6 VStG setzt das kumulative Vorliegen der dort genannten Umstände voraus. Der gegenständliche Verstoß gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen resultierte in einem schweren Arbeitsunfall, weshalb weder von einer geringen Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes noch von einer geringen Intensität der Beeinträchtigung durch die Tat gesprochen werden kann. Auch das Verschulden ist nicht als gering zu werten: Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist von einem geringen Verschulden nur auszugehen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH 09.09.2016, 2016/02/0118; in diesem Sinn etwa auch zur Vorgängerbestimmung VwGH 25.10.2009, 2008/09/0015). Im gegenständlichen Fall bleibt die Tat des Bf jedenfalls nicht so weit hinter dem deliktstypischen Unrechts- und Schuldgehalt des § 34 Abs. 2 Z 3 AM-VO und § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG zurück, dass von einem geringen Verschulden ausgegangen werden könnte. Eine Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 bzw. Z 6 VStG war daher nicht denkbar.

Auch eine außerordentliche Strafmilderung kam nicht in Betracht. Gemäß § 20 VStG ist Voraussetzung für eine außerordentliche Strafmilderung einerseits, dass in der betreffenden Strafnorm eine Mindeststrafe normiert ist und andererseits ein beträchtliches Überwiegen der Milderungs- über die Erschwerungsgründe. Da im gegenständlichen Fall kein beträchtliches Überwiegen der Milderungsgründe über die Erschwerungsgründe gegeben ist, ist letztere Voraussetzung nicht erfüllt; § 20 VStG konnte nicht zur Anwendung gebracht werden.

IV.5. Resümierend sind für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften stets die Arbeitgeber verantwortlich. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, haftet für Verwaltungsübertretungen - von hier nicht relevanten Ausnahmen abgesehen - gemäß § 9 Abs. 1 VStG das zur Vertretung nach außen berufene Organ. Mangels Erfolgshaftung im Verwaltungsstrafrecht ist eine Bestrafung der jeweiligen verantwortlichen Person allerdings nur denkbar, wenn sie ein Verschulden trifft. Ein solches ist nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung gegeben, wenn im Unternehmen kein effektives Kontrollsystem eingerichtet wurde, das die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lässt.

Wie festgestellt und in der rechtlichen Beurteilung ausführlich erläutert, war im gegenständlichen Fall kein wirksames, den höchstgerichtlichen Anforderungen entsprechendes Kontrollsystem eingerichtet. Der Bf, der zum Tatzeitpunkt handelsrechtlicher Geschäftsführer der Gesellschaft war, hat folglich gemäß § 9 Abs. 1 VStG die Verantwortung dafür zu übernehmen, dass gegen die arbeitneh-

merschutzrechtliche Bestimmung des § 34 Abs. 2 Z 3 AM-VO verstoßen und damit der Straftatbestand des § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG erfüllt wurde. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

IV.6. Zur Spruchkorrektur:

In Bezug auf die Spruchkorrektur ist festzuhalten, dass Merkmale, welche die Verantwortlichkeit des Beschuldigten konstituieren, vollständig und richtig anzugeben sind (vgl. VwGH 15.11.2017, 2017/17/0863). Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist der handelsrechtliche Geschäftsführer im Sinne des § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen berufen (vgl. VwGH 22.12.1988, 84/17/0112), weswegen im Spruch ergänzend klarzustellen war, dass der Bf zum Tatzeitpunkt der Geschäftsführer der Gesellschaft war.

Im Zuge der Spruchkorrektur war auch die zum Tatzeitpunkt gültige Fassung der Arbeitsmittelverordnung anzuführen.

IV.7. Kostenausspruch:

Die Beschwerde war abzuweisen, weshalb dem Bf für das Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 1 und Abs. 2 VwGVG ein Kostenbeitrag in der Höhe von 332 Euro - das sind 20 % der verhängten Strafe - aufzuerlegen war.

V. 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. Die Rechtslage ist nach den maßgeblichen Bestimmungen klar und eindeutig. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen vor.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten, 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. Bismaier