

TE Lvwg Erkenntnis 2015/11/10 LVwG-7/488/5-2015

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.11.2015

Entscheidungsdatum

10.11.2015

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

40/01 Verwaltungsverfahren

Norm

AschG 1994 §130 Abs1

ArbeitsmittelV 2000 §17 Abs1

VStG §5 Abs1

1. VStG § 5 heute
2. VStG § 5 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VStG § 5 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2018

Anmerkung

ao Revision, VwGH vom 7.3.2016, Ra 2016/02/0030-2, Zurückweisung

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat durch den Richter Mag. Peter Nußbaumer über die Beschwerde des Herrn DI Dr. B. A., E., vertreten durch Rechtsanwalt Dr. F. G., L., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Zell am See vom 27.5.2015,

Zahl: 30606-369/39349-2014, Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat durch den Richter Mag. Peter Nußbaumer über die Beschwerde des Herrn DI Dr. B. A., E., vertreten durch Rechtsanwalt Dr. F. G., L., gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Zell am See vom 27.5.2015,, Zahl: 30606-369/39349-2014,

zu Recht e r k a n n t:

I.römisch eins.

Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses mit der Maßgabe bestätigt, dass in der Strafnorm nach "§ 130 Abs 1" eingefügt wird "1.

Strafrahmen" und der Tatvorwurf zu lauten hat. Gemäß Paragraph 50, VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses mit der Maßgabe bestätigt, dass in der Strafnorm nach "§ 130 Absatz eins, eingefügt wird "1. Strafrahmen" und der Tatvorwurf zu lauten hat:

"Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma H. Gesellschaft m.b.H, mit Sitz in I., als Arbeitgeberin zu

verantworten, dass an der Arbeitsstätte J., in I., beim Arbeitsmittel Ofen am 08.07.2014 um ca. 19:30 Uhr durch den Arbeitnehmer K. M. eine Störungsbehebung durchgeführt wurde, ohne dass das in Betrieb befindliche Arbeitsmittel außer Betrieb genommen wurde. Infolgedessen zog sich der K. M. eine schwere Verletzung zu. Dadurch wurde § 17 Abs 1 Arbeitsmittelverordnung, BGBl.II Nr 164/2000 i.d.g.F übertreten.""Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma H. Gesellschaft m.b.H, mit Sitz in römisch eins., als Arbeitgeberin zu verantworten, dass an der Arbeitsstätte J., in römisch eins., beim Arbeitsmittel Ofen am 08.07.2014 um ca. 19:30 Uhr durch den Arbeitnehmer K. M. eine Störungsbehebung durchgeführt wurde, ohne dass das in Betrieb befindliche Arbeitsmittel außer Betrieb genommen wurde. Infolgedessen zog sich der K. M. eine schwere Verletzung zu. Dadurch wurde Paragraph 17, Absatz eins, Arbeitsmittelverordnung, BGBl.II Nr 164 aus 2000, i.d.g.F übertreten."

II.römisch zwei.

Der Beschwerdeführer hat gemäß § 52 Abs 1 und 2 VwGVG einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von € 260,-- zu leisten.Der Beschwerdeführer hat gemäß Paragraph 52, Absatz eins und 2 VwGVG einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von € 260,-- zu leisten.

III.römisch drei.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG die ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässigGegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, VwGG die ordentliche Revision an den, Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Mit dem angefochtenen Straferkenntnis wird dem Beschuldigten Folgendes zur Last gelegt:

„Angaben zur Tat:

Zeit der Begehung: 29.07.2014 (Kontrolltag)

Ort der Begehung:

H. Gesellschaft m.b.H., I.H. Gesellschaft m.b.H., römisch eins.

?

Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma H. Gesellschaft m.b.H, mit Sitz in I., und somit als gemäß § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen berufenes Organ, zu verantworten, dass beim Arbeitsmittel Ofen am 08.07.2014 um ca. 19:30 Uhr durch den Arbeitnehmer K. M.eine Störungsbehebung durchgeführt wurde, ohne dass das in Betrieb befindliche Arbeitsmittel außer Betrieb genommen wurde. Infolgedessen zog sich der K. M. eine schwere Verletzung zu. Dadurch wurde § 17 Abs 1 Arbeitsmittelverordnung, BGBl.II, Nr 164/2000 i.d.g.F übertreten.Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma H. Gesellschaft m.b.H, mit Sitz in römisch eins., und somit als gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG zur Vertretung nach außen berufenes Organ, zu verantworten, dass beim Arbeitsmittel Ofen am 08.07.2014 um ca. 19:30 Uhr durch den Arbeitnehmer K. M.eine Störungsbehebung durchgeführt wurde, ohne dass das in Betrieb befindliche Arbeitsmittel außer Betrieb genommen wurde. Infolgedessen zog sich der K. M. eine schwere Verletzung zu. Dadurch wurde Paragraph 17, Absatz eins, Arbeitsmittelverordnung, BGBl.II, Nr 164 aus 2000, i.d.g.F übertreten.

Sie haben dadurch folgende Verwaltungsübertretung begangen:

?

Übertretung gemäß

§ 17 Abs 1 Arbeitsmittelverordnung iVM § 130 Abs 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetzÜbertretung gemäß, Paragraph 17, Absatz eins, Arbeitsmittelverordnung iVM Paragraph 130, Absatz eins, Ziffer 16, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Deshalb wird gegen Sie Strafe gemäß:

folgende Verwaltungsstrafe verhängt:

§ 130Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz Paragraph 130 A, b, s, 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Euro

1300,00

Ersatzfreiheitsstrafe:

52 Stunden

Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens gemäß § 64(2) des Verwaltungsstrafgesetzes, das sind 10% der Strafe, mindestens jedoch je € 10,- (je ein Tag Arrest wird gleich € 100,- angerechnet) Beitrag zu den Kosten des Verwaltungsstrafverfahrens gemäß Paragraph 64 (, 2,) des Verwaltungsstrafgesetzes, das sind 10% der Strafe, mindestens jedoch je € 10,- (je ein Tag Arrest wird gleich € 100,- angerechnet)

Euro

130,00

Gesamtbetrag:

Euro

1430,00

Ist diese Geldstrafe uneinbringlich, so tritt an ihre Stelle die Ersatzfreiheitsstrafe. Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.“

Der Beschuldigte hat hiergegen durch seinen ausgewiesenen Rechtsvertreter rechtzeitig schriftliche Beschwerde eingebracht wie folgt:

„In umseits bezeichneter Verwaltungsstrafsache erhebt der Einschreiter DI Dr. A. B. durch seinen ausgewiesenen Rechtsvertreter gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Zell am See vom 27.05.2015, Zahl 30606-369/39349-2014, das Rechtsmittel der

BESCHWERDE

und führt aus wie folgt:

./1 Unstrittig ist, dass der Arbeitgeber für die Durchführung und Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verantwortlich ist und von diesem das Bestmögliche abzuverlangen ist, damit die Arbeitnehmerschutzvorschriften eingehalten werden und werden können.

Unstrittig ist aber auch, dass den jeweiligen Arbeitnehmer Mitwirkungspflichten treffen, wobei diese insbesondere darin bestehen, dass der Arbeitnehmer die zur Ausführung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen erlassenen Weisungen und Vorschriften striktes

einzuhalten hat. Die arbeitsvertraglichen Mitwirkungspflichten der einzelnen Arbeitnehmer sind demgemäß einzuhalten und führen Verletzungen dieser Mitwirkungspflichten zu einer Lösung des Dienstverhältnisses, dies entweder im Rahmen einer Kündigung oder - bei wiederholter Verletzung der Mitwirkungspflichten - auch zur Entlassung. Unstrittig ist aber auch, dass den jeweiligen Arbeitnehmer Mitwirkungspflichten treffen, wobei diese insbesondere darin bestehen, dass der Arbeitnehmer die zur Ausführung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen erlassenen Weisungen und Vorschriften striktes, einzuhalten hat. Die arbeitsvertraglichen Mitwirkungspflichten der einzelnen Arbeitnehmer sind demgemäß einzuhalten und führen Verletzungen dieser Mitwirkungspflichten zu einer Lösung des Dienstverhältnisses, dies entweder im Rahmen einer Kündigung oder - bei wiederholter Verletzung der Mitwirkungspflichten - auch zur Entlassung.

Im vorliegenden Fall ist des Weiteren unstrittig, dass die der H. GmbH, diese vertreten durch den Geschäftsführer DI Dr. A. B., entsprechende schriftliche und mündliche Anweisungen erlassen hat und darüber hinaus die betroffenen Arbeitnehmer, so auch den hier relevanten Mitarbeiter K. M., laufend unterwiesen hat, wie mit den im Unternehmen der H. GmbH vorhandenen Arbeitsmitteln umzugehen ist und welche Schutzvorschriften diesbezüglich einzuhalten sind .

./2 Seitens der Bezirkshauptmannschaft Zell am See wird nunmehr vorgeworfen, dass im Rahmen des laufenden Betriebes keine ausreichenden Kontrollmaßnahmen gesetzt worden seien bzw. keine "zusätzlichen Maßnahmen" über die laut gesetzlich

vorgeschriebenen Maßnahmen getroffen wurden, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes zu gewährleisten../2 Seitens der Bezirkshauptmannschaft Zell am See wird nunmehr vorgeworfen, dass im Rahmen des laufenden Betriebes keine ausreichenden Kontrollmaßnahmen gesetzt worden seien bzw. keine "zusätzlichen Maßnahmen" über die laut gesetzlich, vorgeschriebenen Maßnahmen getroffen wurden, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes zu gewährleisten.

Das Arbeitnehmerschutzgesetz normiert in § 14, dass die Arbeitnehmer laufend, in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich hinsichtlich der vorhandenen Gefahren zu unterweisen sind. Die Unterweisung kann dabei mündlich oder schriftlich erfolgen. Das Arbeitnehmerschutzgesetz normiert in Paragraph 14,, dass die Arbeitnehmer laufend, in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich hinsichtlich der vorhandenen Gefahren zu unterweisen sind. Die Unterweisung kann dabei mündlich oder schriftlich erfolgen.

Diese Unterweisungen müssen auch darauf abzielen, wie bei absehbaren Betriebsstörungen vorzugehen ist bzw. welche Maßnahmen dann zu treffen sind. Der Erfahrungsstand, die Kenntnisse und die sonstigen kognitiven Fähigkeiten der jeweiligen Arbeitnehmer sind in diese Unterweisungen mit einzubeziehen.

Gemäß § 15 Arbeitnehmerschutzgesetz, darauf wurde bereits hingewiesen, trifft die Arbeitnehmer jedoch auch eine entsprechende Mitwirkungspflicht. Gemäß Paragraph 15, Arbeitnehmerschutzgesetz, darauf wurde bereits hingewiesen, trifft die Arbeitnehmer jedoch auch eine entsprechende Mitwirkungspflicht.

Gemäß § 61 Arbeitnehmerschutzgesetz müssen Arbeitsplätze so eingerichtet und beschaffen sein, dass die jeweiligen am Arbeitsplatz tätigen Arbeitnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit diese Arbeit verrichten können. Gemäß Paragraph 61, Arbeitnehmerschutzgesetz müssen Arbeitsplätze so eingerichtet und beschaffen sein, dass die jeweiligen am Arbeitsplatz tätigen Arbeitnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit diese Arbeit verrichten können.

Seitens der Behörde wird nunmehr vorgeworfen, dass entgegen der Bestimmung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung des vom Arbeitnehmer K. M. zu bedienenden Arbeitsmittels nicht dementsprechend war, sodass die Schutzbestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes eingehalten worden wären.

Der Dienstnehmer K. M. hat konkret eine Störungsbehebung beim Ofen durchgeführt, ohne das in Betrieb befindliche Arbeitsmittel außer Betrieb zu nehmen.

Der Mitarbeiter K. M. wurde aber - sowohl schriftlich als auch laufend mündlich - angewiesen, vor einer Störungsbehebung (und zwar egal bei welchem Arbeitsmittel) dieses zunächst außer Betrieb zu nehmen und erst dann die Störungsbehebung durchzuführen. Dies betraf und betrifft natürlich auch den Pyrometer beim Ofen, der vom Mitarbeiter K. M. bedient bzw. bearbeitet wurde.

Eine konkretere Anweisung, als das betroffene Arbeitsmittel außer Betrieb zu nehmen, bevor dort eine Störungsbehebung durchgeführt wird, kann nicht erfolgen.

Des Weiteren ist konkret auf die zitierte Bestimmung § 130 Abs. 1 Zif. 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz einzugehen. Dort wird unter Sanktion gestellt, wenn die Beschaffenheit (Ofen), die Aufstellung (Örtlichkeit, wo sich der Ofen befindet), die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung im vorliegenden Fall des Ofen verletzt wird. Des Weiteren ist konkret auf die zitierte Bestimmung Paragraph 130, Absatz eins, Zif. 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz einzugehen. Dort wird unter Sanktion gestellt, wenn die Beschaffenheit (Ofen), die Aufstellung (Örtlichkeit, wo sich der Ofen befindet), die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung im vorliegenden Fall des Ofen verletzt wird.

Seitens der Arbeitgeberin wurde - dies hat auch die Behörde nicht bemängelt - laufend schriftlich und mündlich darauf hingewiesen, dass insbesondere auch das Arbeitsmittel Ofen vor einer Störungsbehebung außer Betrieb zu nehmen ist.

./3 Wenn die Behörde nunmehr vorwirft, dass kein ausreichendes bzw. geeignetes Kontrollsystem - als zusätzliche Maßnahme über die gesetzlichen Regelungen hinaus! - schuldhaft nicht eingerichtet worden sei, so ist dem entgegen zu halten wie folgt:

Zunächst ist ein Kontrollsystem den Erfordernissen am Arbeitsplatz und den Persönlichkeitsrechten des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. der im Betrieb tätigen Personen zu unterwerfen und anzupassen. Das Ausmaß der Intensität der

Kontrolle ist insbesondere auch im Hinblick auf die durchgeführten Unterweisungen, den Erfahrungsstand der jeweiligen Mitarbeiter und bezogen auf die Unversehrtheit der Privatsphäre und Persönlichkeit der Mitarbeiter zu hinterfragen bzw. zu überprüfen. Auch eine (permanente) Kontrolle des rein dienstlichen Verhaltens kann mitbestimmungspflichtig sein. Sowohl die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als auch die Persönlichkeits- / Grundrechte des Arbeitnehmers setzen Grenzen, die keinesfalls überschritten werden dürfen.

Im Rahmen dieser Verhältnismäßigkeitsprüfung sind auch Kontrollmaßnahmen, die zur Beeinträchtigung der Menschenwürde führen würden, abzulehnen, es ist das jeweils schonendste Mittel einzusetzen.

Kontrollmaßnahmen mit einer übersteigenden Intensität, das heißt, solche Kontrollmaßnahmen, die für das betreffende Arbeitsverhältnis untypisch und nicht geboten sind, sind daher abzulehnen.

Überwachungssysteme bzw. Überwachungsmaßnahmen, die entweder durch technische Einrichtungen oder in persönlicher Form erfolgen, müssen so beschaffen sein, dass im Rahmen der durchgeführten Unterweisungen und Weisungen eine Einhaltung der den Arbeitnehmern bekannten Arbeitnehmerschutzvorschriften überprüft wird, es wäre aber unzulässig, das Verhalten des Arbeitnehmers bzw. seine Tätigkeit permanent zu

überprüfen und ihn dadurch quasi "unter Kuratel" zu stellen. Überwachungssysteme bzw. Überwachungsmaßnahmen, die entweder durch technische Einrichtungen oder in persönlicher Form erfolgen, müssen so beschaffen sein, dass im Rahmen der durchgeführten Unterweisungen und Weisungen eine Einhaltung der den Arbeitnehmern bekannten Arbeitnehmerschutzvorschriften überprüft wird, es wäre aber unzulässig, das Verhalten des Arbeitnehmers bzw. seine Tätigkeit permanent zu, überprüfen und ihn dadurch quasi "unter Kuratel" zu stellen.

Im konkreten Fall ist hier zwischen singulären, „spontanen“ ad-hoc Kontrollen und planmäßig, generell angelegten Kontrollen zu unterscheiden. Werden singuläre ad-hoc Kontrollen bzw. Kontrollen im Rahmen eines ungeplanten Einzelfalls mit oder ohne Verdacht durchgeführt, so sind solche Kontrollen generell nicht für alle Mitarbeiter zulässig, weil ansonsten die Mitbestimmung des Betriebsrates ausgelöst würde. Planmäßige Kontrollen sind auf alle Mitarbeiter auszudehnen bzw. können auf diese ausgedehnt werden oder umfassen einen im Vorhinein nicht bestimmten Kreis von Arbeitnehmern. Auch dabei ist darauf zu achten, dass die Menschenwürde des einzelnen Mitarbeiters bzw. der Gesamtheit der Mitarbeiter nicht verletzt wird.

Die Rechtsprechung geht grundsätzlich davon aus, dass Spontankontrollen, die im Rahmen der Kontrolltätigkeit zulässig sind, neben planmäßig vorgenommenen Kontrollmaßnahmen absolut richtig und zielführend sind, die Häufigkeit und Intensität der Kontrollmaßnahmen darf dabei jedoch nicht überspannt werden. Beispielsweise würde die Menschenwürde berührt, wenn der Mitarbeiter das Gefühl einer "dauernden potentiellen Überwachung" hat. Ebenso gilt dies, wenn der Mitarbeiter zum "Apparat" degradiert wird und seine Persönlichkeit dadurch verloren geht bzw. er nur mehr als Objekt gesehen wird. Auch der Verwaltungsgerichtshof hat bereits mehrfach judiziert, dass eine objektive Eignung durch die Kontrollmaßnahme vorliegen muss und Sittenwidrigkeit nicht vorliegen darf. Maßgeblich dabei ist immer die Kontrollintensität.

./4 Der Einschreiter hat bereits mehrfach dargetan, dass im Unternehmen der H. GmbH laufend direkte Kontrollen betreffend die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durchgeführt wurden. Dies im Rahmen von Begehungen (ein entsprechender Nachweis wurde erbracht), aber auch im Rahmen von Spontankontrollen, welche auch von mehreren Mitarbeitern bezeugt werden können.

Der Einschreiter hat dadurch dargetan, dass im Unternehmen der H. GmbH sehr wohl Kontrollmaßnahmen eingeführt waren und sind, die über die gesetzlichen Maßnahmen der persönlichen und schriftlichen Unterweisung hinaus eine Überwachung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet, wobei – darauf wurde oben bereits hingewiesen – die Intensität und die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der einzelnen Mitarbeiter beachtet werden müssen.

Es ist also nicht nachvollziehbar, weshalb die Behörde zum Ergebnis kommt, dass keine "zusätzlichen Maßnahmen" zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes gesetzt worden seien und daher dem Einschreiter ein Fehlverhalten vorgeworfen werden müsse.

Richtig ist vielmehr, dass eben durch die laufenden Kontrollmaßnahmen, welche im Rahmen von planmäßigen aber auch Spontankontrollen umgesetzt wurden, über die im Arbeitnehmerschutz vorgeschriebenen Maßnahmen Kontrolltätigkeiten gesetzt wurden, die die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleisten.

Dennoch - unabhängig wie intensiv derartige Kontrollen durchgeführt werden – kann niemals ausgeschlossen werden, dass ein Mitarbeiter, der seine Mitwirkungspflichten im Rahmen seiner Tätigkeit missachtet und nicht einhält, gegen die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt, da es sich auch hierbei um spontanes menschliches Verhalten handelt, welches nicht vorhersehbar und nicht berechenbar ist.

Überhaupt ist von keiner Vorhersehbarkeit der weisungswidrigen Handlung des hier betroffenen Mitarbeiters K. M. auszugehen, da der Einschreiter "Hellseher" sein müsste, um solches vorherzusehen.

./5 Aus all den obangeführten Gründen beantragt der Einschreiter

a)

der Beschwerde gegen das Straferkenntnis vom 27.05.2015 vollinhaltlich stattzugeben und

b)

das gegen ihn behängende Strafverfahren bei der Bezirkshauptmannschaft Zell am See ersatzlos einzustellen.“

In der Sache wurde am 5.11.2015 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt. Der Beschwerdeführer wurde darin gehört und war durch seinen Rechtsbeistand vertreten. Das Arbeitsinspektorat hat einen Vertreter entsandt.

Das Landesverwaltungsgericht Salzburg hat hierzu erwogen:

Der Beschuldigte war zur Tatzeit handelsrechtlicher Geschäftsführer der H. GmbH mit Sitz in I.. Der Arbeitnehmer K. M. hat am 8.7.2014, ca 19:30 Uhr, an der Arbeitsstätte J., in I., eine Störungsbehebung am Ofen durchgeführt, ohne dass dieses Arbeitsmittel außer Betrieb gesetzt wurde. Der Arbeitnehmer wurde durch einen einfahrenden Pneumatikzylinder des Pyrometers verletzt (Bruch des linken Handgelenks). Der Beschuldigte war zur Tatzeit handelsrechtlicher Geschäftsführer der H. GmbH mit Sitz in römisch eins.. Der Arbeitnehmer K. M. hat am 8.7.2014, ca 19:30 Uhr, an der Arbeitsstätte J., in römisch eins., eine Störungsbehebung am Ofen durchgeführt, ohne dass dieses Arbeitsmittel außer Betrieb gesetzt wurde. Der Arbeitnehmer wurde durch einen einfahrenden Pneumatikzylinder des Pyrometers verletzt (Bruch des linken Handgelenks).

Dieser unbestrittene Sachverhalt liegt dem Verfahren zugrunde.

Rechtlich ist auszuführen:

Gemäß § 17 Abs 1 Arbeitsmittelverordnung – AM-VO dürfen Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern. Gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Arbeitsmittelverordnung – AM-VO dürfen Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern.

Gemäß § 130 Abs 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von € 166 bis zu € 8.324, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von € 333 bis zu € 16.659 zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtung betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt. Gemäß Paragraph 130, Absatz eins, Ziffer 16, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von € 166 bis zu € 8.324, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von € 333 bis zu € 16.659 zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtung betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

Gegenständlich steht außer Streit, dass der Arbeitnehmer K. M. bei der Störungs-behebung die Verpflichtung des § 17 Abs 1 AM-VO verletzt hat, indem er die Störungsbehebung bei laufendem Betrieb des Ofens durchführte. Gegenständlich steht außer Streit, dass der Arbeitnehmer K. M. bei der Störungs-behebung die Verpflichtung des Paragraph 17, Absatz eins, AM-VO verletzt hat, indem er die Störungsbehebung bei laufendem Betrieb des Ofens durchführte.

Der Beschwerdeführer rechtfertigt sich gegenständlich damit, dass es sich bei Herrn K. M. um eine ausreichend

geschulte Arbeitskraft (einen Schlosser) gehandelt habe, bei dem es bislang keine Beanstandungen gegeben habe, der auch gewusst habe, dass Störungsbehebungen nur an außer Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen. Weiters habe es im Betrieb ausreichende Kontrollen zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften – also ein wirksames Kontrollsystem – gegeben.

Dem ist entgegenzuhalten:

Bei der angelasteten Verwaltungsübertretung handelt es sich um ein sogenanntes "Ungehorsamsdelikt" gemäß 5 Abs 1 VStG, bei dem schuldhaftes Verhalten des Täters (Fahrlässigkeit) so lange anzunehmen ist, bis er glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Vorschrift kein Verschulden trifft. Im Zusammenhang mit Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften hat der Arbeitgeber nach ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein wirksames Kontrollsystem einzurichten, das die Einhaltung der Vorschriften unter vorhersehbaren Verhältnissen verlässlich gewährleistet (vgl VwGH 27.2.2004, 2003/02/0273). Bei der angelasteten Verwaltungsübertretung handelt es sich um ein sogenanntes "Ungehorsamsdelikt" gemäß Paragraph 5, Absatz eins, VStG, bei dem schuldhaftes Verhalten des Täters (Fahrlässigkeit) so lange anzunehmen ist, bis er glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Vorschrift kein Verschulden trifft. Im Zusammenhang mit Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften hat der Arbeitgeber nach ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein wirksames Kontrollsystem einzurichten, das die Einhaltung der Vorschriften unter vorhersehbaren Verhältnissen verlässlich gewährleistet vergleiche VwGH 27.2.2004, 2003/02/0273).

Der Beschwerdeführer hat im gegenständlichen Zusammenhang vorgebracht, dass es laufende und engmaschige Kontrollen der Mitarbeiter gegeben habe und er auch selbst regelmäßig jene Mitarbeiter kontrolliert habe, welche für die Überwachung zuständig gewesen seien. Darüber hinaus habe es auch laufende Schulungen seiner Mitarbeiter im Hinblick auf Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes gegeben.

Dem ist entgegenzuhalten, dass stichprobenartige, selbst tägliche Kontrollen nicht ausreichen, wenn sich aus dem System nicht insgesamt ableiten lässt, dass dies zur wirksamen Einhaltung der Vorschriften führt. Ein Kontrollsystem hat gerade für den Fall von eigenmächtigen Handlungen von Arbeitnehmern zu greifen (vgl VwGH 25.1.2005, 2004/02/0294). Ein wirksames Kontrollsystem muss neben ausreichender Schulung und Überwachung der Mitarbeiter auch angemessene Konsequenzen für den Fall von

Zu widerhandlungen vorsehen, welche letztlich einen effektiven Anreiz für die Einhaltung der Vorschriften beinhalten (vgl VwGH 19.10.2001, 2000/02/0228). Der Beschuldigte hat im gegenständlichen Zusammenhang nicht dargelegt, dass das Kontrollsystem seines Betriebes auch wirksame Maßnahmen beinhaltete, eigenmächtige Handlungen von Mitarbeitern abzustellen. Dem ist entgegenzuhalten, dass stichprobenartige, selbst tägliche Kontrollen nicht ausreichen, wenn sich aus dem System nicht insgesamt ableiten lässt, dass dies zur wirksamen Einhaltung der Vorschriften führt. Ein Kontrollsystem hat gerade für den Fall von eigenmächtigen Handlungen von Arbeitnehmern zu greifen vergleiche VwGH 25.1.2005, 2004/02/0294). Ein wirksames Kontrollsystem muss neben ausreichender Schulung und Überwachung der Mitarbeiter auch angemessene Konsequenzen für den Fall von, Zu widerhandlungen vorsehen, welche letztlich einen effektiven Anreiz für die Einhaltung der Vorschriften beinhalten vergleiche VwGH 19.10.2001, 2000/02/0228). Der Beschuldigte hat im gegenständlichen Zusammenhang nicht dargelegt, dass das Kontrollsystem seines Betriebes auch wirksame Maßnahmen beinhaltete, eigenmächtige Handlungen von Mitarbeitern abzustellen.

Das vom Vertreter des Beschwerdeführers ins Treffen geführte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 5.9.1997, Zahl 97/02/0182, kann der Einschreiter gerade nicht für sich ins Treffen führen, weil der Gerichtshof darin eine Entscheidung des UVS Oberösterreich aufhob, worin ein Strafverfahren mit der Begründung eingestellt wurde, weil der Arbeitsunfall auch mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eingetreten wäre, wenn ein perfektes Kontrollsystem bestanden hätte. Das Höchstgericht hat im gegebenen Zusammenhang dargelegt, dass ein Verschulden schon deshalb vorliege, weil ein wirksames Kontrollsystem - einschließlich ausreichender Maßnahmen gegen eigenmächtige Handlungen von Arbeitnehmern - nicht dargelegt worden sei.

Das wirksame Kontrollsystem ist vom Verantwortlichen eines Unternehmens aus eigener Initiative darzulegen. Es ist nicht Aufgabe der Strafbehörde bzw des Verwaltungsgerichtes darzustellen, wie ein geeignetes Kontrollsystem auszusehen hat. Da die vom Beschuldigten geschilderten Schulungs- und Kontrollmaßnahmen nicht als ausreichend anzuerkennen waren, war das Verwaltungsgericht auch nicht gehalten, die beantragten Zeugen zum Beweis der

unzureichenden Maßnahmen einzuvernehmen (vgl VwGH 25.1.2005, 2004/02/0294). Das wirksame Kontrollsystem ist vom Verantwortlichen eines Unternehmens aus eigener Initiative darzulegen. Es ist nicht Aufgabe der Strafbehörde bzw des Verwaltungsgerichtes darzustellen, wie ein geeignetes Kontrollsystem auszusehen hat. Da die vom Beschuldigten geschilderten Schulungs- und Kontrollmaßnahmen nicht als ausreichend anzuerkennen waren, war das Verwaltungsgericht auch nicht gehalten, die beantragten Zeugen zum Beweis der unzureichenden Maßnahmen einzuvernehmen (vergleiche VwGH 25.1.2005, 2004/02/0294).

Damit kann sich der Beschuldigte nicht auf fehlendes Verschulden berufen und war auch die subjektive Tatseite der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung erfüllt.

Im Tatvorwurf war zu berichtigen, dass es sich bei der H. GesmbH um die Arbeitgeberin handelt und die Störungsbehebung vom Arbeitnehmer K. M. durchgeführt wurde. Diese Umstände ergeben sich zwanglos aus der Begründung des angefochtenen Straferkenntnisses und waren sohin Gegenstand einer rechtzeitigen Verfolgungshandlung.

Zur Strafhöhe:

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. Nach Abs 2 dieser Norm sind im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen und ist auf das Ausmaß des Verschuldens besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden und die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen. Gemäß Paragraph 19, Absatz eins, VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Nach Absatz 2, dieser Norm sind im ordentlichen Verfahren (Paragraphen 40 bis 46) überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen und ist auf das Ausmaß des Verschuldens besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die Paragraphen 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden und die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Gemäß § 130 Abs 1 Z 16 ASchG kann wegen Übertretung dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen eine Geldstrafe von € 166 bis € 8.324, im Wiederholungsfall eine solche von € 333 bis € 16.659 verhängt werden. Gemäß Paragraph 130, Absatz eins, Ziffer 16, ASchG kann wegen Übertretung dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen eine Geldstrafe von € 166 bis € 8.324, im Wiederholungsfall eine solche von € 333 bis € 16.659 verhängt werden.

Übertretungen des § 17 Abs 1 AM-VO sind grundsätzlich mit einem schweren Unrechtsgehalt behaftet, haben sie doch den Zweck, die Gefahr von Arbeitsunfällen zu verhindern. Vorliegend hatte die Missachtung dieser Vorschrift einen schweren Arbeitsunfall zur Folge (Bruch der Hand des Mitarbeiters). In dieser Beziehung ist eine Strafe im unteren Sechstel des ersten Strafrahmens als angemessen anzusehen (vgl VwGH 3.10.2006, 2006/02/0248). Zu berücksichtigen war, dass es sich gegenständlich nicht um eine vereinzelt gebliebene Übertretung des ASchG handelt, da der Vertreter des Arbeitsinspektorates in der Verhandlung unwidersprochen darlegte, dass anlässlich der Unfallherhebung allein im Umfeld des zu überprüfenden Arbeitsplatzes drei Zuwiderhandlungen festgestellt wurden, wobei zB ein Mitarbeiter in Anwesenheit des Beschuldigten über eine offene Rinne mit flüssigem Aluminium gestiegen sei. Zusätzlich sei zur genannten Zeit ein Auftrag des Arbeitsinspektorates mit ca 200 Punkten betreffend arbeitnehmerschutzrechtliche Verbesserungen noch nicht erfüllt gewesen. Übertretungen des Paragraph 17, Absatz eins, AM-VO sind grundsätzlich mit einem schweren Unrechtsgehalt behaftet, haben sie doch den Zweck, die Gefahr von Arbeitsunfällen zu verhindern. Vorliegend hatte die Missachtung dieser Vorschrift einen schweren Arbeitsunfall zur Folge (Bruch der Hand des Mitarbeiters). In dieser Beziehung ist eine Strafe im unteren Sechstel des ersten Strafrahmens als angemessen anzusehen (vergleiche VwGH 3.10.2006, 2006/02/0248). Zu berücksichtigen war, dass es sich gegenständlich nicht um eine vereinzelt gebliebene Übertretung des ASchG handelt, da der Vertreter des Arbeitsinspektorates in der Verhandlung unwidersprochen darlegte, dass anlässlich der Unfallherhebung allein im Umfeld des zu überprüfenden

Arbeitsplatzes drei Zuwider-handlungen festgestellt wurden, wobei zB ein Mitarbeiter in Anwesenheit des Beschuldigten über eine offene Rinne mit flüssigem Aluminium gestiegen sei. Zusätzlich sei zur genannten Zeit ein Auftrag des Arbeitsinspektorates mit ca 200 Punkten betreffend arbeitnehmerschutzrechtliche Verbesserungen noch nicht erfüllt gewesen.

Hinzuweisen ist auch darauf, dass es im Unternehmen im Jahr 2012 einen tödlichen Arbeitsunfall gab, bei dem zwei Arbeiter in einem Vorwärmofen verbrannten, welcher noch Gegenstand eines laufenden Strafprozesses ist. Dieser Vorfall hätte Anlass sein müssen, die Maßnahmen zur der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu schärfen. Angesprochen auf das Fehlen von Vorbeanstandungen hat der Vertreter des Arbeitsinspektorates vorgebracht, dass Anzeigen nicht erstattet worden seien, da man die an sich gute Zusammenarbeit mit dem Beschuldigten als Geschäftsführer geschätzt habe. Insgesamt konnte daher nicht davon ausgegangen werden, dass das Verschulden nur im untersten noch strafwürdigen Bereich lag.

Besondere weitere mildernde oder erschwerende Umstände liegen nicht vor. Unbescholtenheit ist nicht gegeben.

Bezüglich der wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschuldigten waren mangels dies-bezüglicher konkreter Angaben (als Geschäftsführer ausgeschieden, arbeitslos, keine Angaben zu Vermögen und Einkommen) durchschnittliche Umstände zugrunde zu legen, sodass auch aus dieser Sicht keine Unangemessenheit vorliegt.

Eine Strafe in der genannten Höhe war insbesondere auch aus Gründen der General- und Spezialprävention geboten.

Der Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens war gemäß § 52 Abs 1 und 2 VwGVG mit 20 % der verhängten Geldstrafe zu bemessen. Der Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens war gemäß Paragraph 52, Absatz eins und 2 VwGVG mit 20 % der verhängten Geldstrafe zu bemessen.

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, 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 (siehe oben). Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133, Absatz 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 (siehe oben). Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Störungsbeseitigungsverbot während Betriebszeiten, wirksames Kontrollsystem

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGSA:2015:LVwG.7.488.5.2015

Zuletzt aktualisiert am

06.06.2016

Quelle: Landesverwaltungsgericht Salzburg LVwG Salzburg, <https://www.salzburg.gv.at/lvwg>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at