

TE Lvwg Erkenntnis 2018/5/30 VGW-042/063/910/2018

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.05.2018

Entscheidungsdatum

30.05.2018

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

Norm

ASchG §35 Abs1 Z2

ASchG §130 Abs1 Z16

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Mag. Al-Hachich über die Beschwerde des Herrn P. M., vertreten durch RA, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, vom 11.12.2017, Zl. ..., wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG, BGBl Nr. 450/1994 i d F BGBl. I Nr. 71/2013 - ASchG, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 25.04.2018

zu Recht e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von € 112,00 (das sind 20% der verhängten Geldstrafe) zu leisten.

III. Gemäß § 52 Abs. 3 VwGVG iVm § 76 AVG wird dem Beschwerdeführer der Ersatz der mit € 87,10 bestimmten Gebühr, die dem Verwaltungsgericht Wien in der Beschwerdeverhandlung am 25.04.2018 als Barauslage für die zur Vernehmung des Zeugen Herrn I. erforderliche Dolmetscherin für die tschetschenische Sprache, Frau O., erwachsen ist, auferlegt.

IV. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Das angefochtene Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien – Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk, enthält unter Punkt 1. folgenden Spruch:

„Sie haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen

Berufener der X. GmbH mit Sitz in Wien, G.-straße, zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin am 27.11.2016 nicht dafür gesorgt hat, dass bei der Benutzung der Maschine die für sie geltende Bedienungsanleitung des Herstellers eingehalten wird, da in jener unter Punkt 3.4.1 steht: „Beim Be- und Entladen des Ladestellers muss mit Vorsicht vorgegangen werden. Die Finger dürfen nicht in die Bohrung gesteckt werden.“ und aufgrund jener Übertretung am 27.11.2016 in der genannten Arbeitsstätte ein Arbeitsunfall passierte, bei welchem einem Arbeitnehmer der genannten Gesellschaft beim Entladen des Ladestellers der Maschine der rechte Mittelfinger im Bereich des 2. Gliedes abgetrennt wurde.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

§ 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, ASchG. BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 71/2013 - ASchG

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von € 560,00, falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von

1 Tag und 9 Stunden gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 erster Strafsatz ASchG iVm § 9 Abs. 1 Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG - idgF

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

€ 56,00 als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10% der Strafe

(mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung).

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe/Kosten) beträgt daher € 616,00.

Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

II. Die X. GmbH., haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herrn P. M., verhängte Geldstrafe von € 560,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von € 56,00 sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs. 7 VStG zur ungeteilten Hand.“

Unter Punkt 2. des angefochtenen Straferkenntnisses wurde von der Fortführung des Verwaltungsstrafverfahrens gegen Herrn P. M. hinsichtlich des Vorwurfes von (gleichfalls als handelsrechtlicher Geschäftsführer der X. GmbH begangener) Verwaltungsübertretungen gemäß § 14 Abs. 1 ASchG und § 15 Abs. 5 Arbeitsmittelverordnung gemäß § 45 Abs. 1 Z. 2 VStG abgesehen und diesbezüglich die Einstellung des Verfahrens verfügt.

II. Die fristgerecht erhobene, erkennbar nur gegen Punkt 1. des Straferkenntnisses gerichtete, Beschwerde hat folgenden Wortlaut:

„Nach dem angefochtenen Straferkenntnis wurde ich wegen des Arbeitsunfalles vom 27.11.2016 schuldig gesprochen, da ein wirksames Kontrollsystem, welches das Verhalten des Arbeitnehmers wirksam verhindert hätte, nicht vorgelegen sei. Ich hätte konkret darlegen müssen, welche Maßnahmen von mir getroffen worden seien, um die Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu vermeiden.

Dagegen wurde das Verfahren zu den Vorwürfen, dass keine ausreichende Unterweisung und kein Hilfsmittel vorhanden gewesen sein soll, eingestellt. Es wurde dem glaubwürdigen und nachvollziehbaren Aussagen des Zeugen I. gefolgt.

Genau derselbe Zeuge I. hat auch laufende Kontrollen des verunfallten Arbeitnehmers vorgenommen und den gewissenhaften Umgang bei der Tätigkeit unter Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften überwacht und festgestellt. Das Kontrollsystem war jedenfalls ausreichend und lege artis. Ich habe dazu auch die Beiziehung eines Sachverständigen aus dem Fachgebiet der Arbeitssicherheit zum Beweis der Tatsache, dass alles notwendige zur Einhaltung der Arbeitssicherheit getan wurde und mich kein Verschulden an dem gegenständlichen Unfall trifft, beantragt. Dem Beweisantrag ist die erstinstanzliche Behörde nicht nachgekommen. Die Beiziehung des Sachverständigen hätte den Nachweis erbracht, dass das Kontrollsystem wirksam war, ich hätte somit zumindest glaubhaft machen können, dass das Kontrollsystem wirksam war. Ich rüge diesen Verfahrensfehler (Nichtbeiziehung des beantragten SV) und halte den Antrag auf Beiziehung eines Sachverständigen aus dem Fachgebiet der Arbeitssicherheit zu dem angeführten Beweisthema aufrecht. Entgegen den Ausführungen des angefochtenen

Straferkenntnisses, ist es sehr unvorhersehbar, dass ein sonst zuverlässiger, unterwiesener und einsichtiger Arbeitnehmer eine Maschine unsachgemäß bedient. Als Arbeitgeber kann man sich auf die Eigenverantwortung eines solchen Mitarbeiters verlassen.

Angefochten wird auch die Höhe der Geldstrafe. diese ist Schuld- und tatangemessen herabzusetzen.“

III. Das Verwaltungsgericht Wien führte am 25.04.2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, an welcher der Beschwerdeführer und sein Vertreter sowie ein Vertreter des Arbeitsinspektorates teilnahmen. Seitens der belangten Behörde wurde auf die Teilnahme an der Verhandlung verzichtet. Im Zuge der Verhandlung wurden Herr I. (dieser unter Beiziehung einer Dolmetscherin für die tschetschenische Sprache) und Herr C. zeugenschaftlich einvernommen.

Der Beschwerdeführer machte im Zuge der Verhandlung folgende Aussage.

„Ich bin handelsrechtlicher Geschäftsführer der X. GmbH. Ich bin von den beiden Geschäftsführern für die Produktion und dementsprechend auch für die Mitarbeiter verantwortlich. Wir produzieren ... für zB. die Autoindustrie, Elektronikindustrie, etc. Am Stammpersonal haben wir ... Mitarbeiter. In der Schleiferei werden zusätzlich in der ersten und zweiten Schicht ca. 4 Mitarbeiter einer Leihfirma eingesetzt. Der gegenständliche Unfall hat sich um ca. 2 Uhr morgens ereignet, das war im Prinzip die dritte Schicht. Diese erfolgt mittlerweile nur mehr mit Stammpersonal. Die Leiharbeiter arbeiten normale 8-Stundenschichten. Wie lange ein Leiharbeiter im Einzelfall für uns arbeitet, hängt nicht von uns ab, sondern von der Verleihfirma. Mein Mitarbeiter Herr I. ist für die Schleiferei sozusagen „Abteilungsleiter“. Er schult die Mitarbeiter ein, an den unterschiedlichsten Maschinen, zeigt die Arbeitsabläufe und sorgt dafür, dass er eine PSA erhält. Herr I. arbeitet selbst auch in der Schicht mit. Kontrolliert werden Leiharbeiter aufgrund des Einstellungsbogens (siehe AS 6 im MBA Akt). Im laufenden Betrieb kontrolliert Herr I. auch regelmäßig. Die Einschulung heißt für mich noch nicht, dass der neue Mitarbeiter alles verstanden hat, sondern wird tageweise und stundenweise angeschaut. Es wird bei uns jeder ... geprüft. Auch im Zusammenhang mit Arbeitnehmerschutz wird kontrolliert. Wir haben gleichzeitig ca. 6 bis 8 Maschinen im Betrieb.

Auf Frage ob Herr I. genug Zeit hat, Arbeitnehmer an anderen Maschinen zu kontrollieren, wenn er selbst arbeitet: Bei manchen Produktionen gibt es mehrere Durchläufe, wobei die Maschine selbständig ... ca. 5 bis 6 Minuten läuft. In dieser Zeit hat der Mitarbeiter Zeit, auch die anderen Mitarbeiter zu kontrollieren.

Zum Zeitpunkt des Arbeitsunfalles war Herr I. nicht im Betrieb. Damals hat nur Leihpersonal gearbeitet. Ein Leiharbeiter kommt aber erst dann ins selbständige Arbeiten, wenn er die Einschulung schon hinter sich hat. Die Arbeiter bedienen unterschiedliche Maschinen. Der Arbeitsablauf ist aber immer der gleiche. Ich selbst bin regelmäßig in der Produktion und kontrolliere auch ob alles funktioniert, die Maschinen vernünftig eingestellt sind und kein Ausschuss produziert wird und auch ob die Schutzausrüstung verwendet wird. Wenn ich an einem Tag 10 Stunden in der Firma bin, verbringe ich sicher 2 Stunden in der Produktion.

Auf Vorhalt des Einstellungsbogens: Herr C. wurde sicher früher eingeschult als am 4.11.2016. Offenbar wurde vergessen, dass er gegenzeichnen soll.

Auf Befragen durch den Vertreter des Arbeitsinspektorats:

Es wurde mittlerweile umgestellt und kommt nicht mehr vor, dass in der dritten Schicht nur Leiharbeiter beschäftigt werden.

Auf Befragen durch den Vertreter des Beschwerdeführers:

Der verunfallte Arbeitnehmer hat die Maschine sicher beherrscht, sonst hätten wir ihn nicht eingesetzt. Unfallursache war Falschbedienung oder Kurzschluss. Bei dem Bedienerfehler, wäre der Unfall auch passiert, wenn Stammpersonal dabei gewesen wäre. Nach dem Unfall wurde vom Arbeitsablauf her nichts verändert, wir haben nach wie vor ..., so wie das zu handhaben ist. Nach dem Unfall wurde keine Änderung des Arbeitsablaufes oder der Bedienung der Maschinen vom AI bzw. der AUVA gefordert.

Auf Vorhalt des Vertreters des AI, dass erst nach der Unfallrehebung der Arbeitsablauf evaluiert und Maßnahmen festgesetzt wurde:

Das trifft zu.“

Der Zeuge Herr I. sagte aus:

„Ich habe seit 2009 zunächst als Leiharbeiter bei der X. GmbH gearbeitet, seit 2014 bin ich in dieser Firma angestellt. Meine Aufgabe ist die komplette Schleiferei zu führen. Ich plane die Arbeit, bestelle die Leiharbeiter, dies gemeinsam mit dem Beschwerdeführer. Ich arbeite selbst auch an allen Maschinen mit. Ich schule Arbeiter, die neu bei uns beginnen, komplett an allen Maschinen ein. Es gibt ca. 14 Maschinen, wobei nicht immer alle gleichzeitig betrieben werden. Ich lasse einen neuen Arbeiter zunächst zwei bis drei Wochen gemeinsam mit mir an einer Maschine arbeiten. Ich zeige ihm, wo es Gefahren gibt und informiere ihn auch über Fluchtwege, Feuerlöscher, etc. Ich gebe auch die PSA aus. Ich zeige zunächst an einem Tag die Maschinen. Ich habe dem Verletzten auch gleich alles gezeigt und ihn zwei bis drei Wochen mit mir arbeiten lassen. Danach war er in der Nachtschicht eingeteilt, wo ich nicht dabei war. Vor dem Unfall hat er schon länger selbstständig gearbeitet. Nach ca. zwei bis drei Wochen gehe ich davon aus, dass er alles weiß. Die Maschine an der der Unfall passiert ist, ist die sicherste Maschine, die ich mir vorstellen kann. Ich habe sicher jeden Tag 10 bis 12 Mal jeden Arbeiter gesagt, dass man in die Maschine nicht hineingreifen darf. Auf Frage warum ich das so oft sagen muss: Ich muss erzählen wo die Gefahr ist, man weiß nicht wie ein Mensch denkt. Auf Vorhalt des Einschulungsbogens AS 6: meine Unterschrift ist jeweils rechts und zeigt das Datum an dem ich ihm etwas erklärt habe. Seine Unterschrift ist rechts unten. Er hat zwar verspätet unterschrieben, wurde aber vorher schon eingeschult.

Wenn ein Mitarbeiter komplett eingeschult wurde, kontrolliere ich auch noch regelmäßig. Ich schaue mir die Arbeitsabläufe an, ob er alles richtig macht. Ich habe Zeit, auch neben meiner Schicht.

Wenn sich ein Werkstück verklemmt, haben wir einen Gummihammer Das liegt jetzt neben jeder Maschine. Früher gab es keine Gummihammer aber ein Stück Rohr. Es war klar, dass man das nicht mit dem Finger machen darf.

Auf Befragen durch den Vertreter des Arbeitsinspektorats:

Ich weiß heute nicht mehr genau, wann der Verunfallte zu arbeiten begonnen hat. Ich verweise aber auf den Einstellungsbogen. Mit den Schulungsinhalten beginne ich am 1. Tag der Beschäftigung. Der Verunfallte war zum Unfallszeitpunkt, gemeinsam mit Arbeitern, die schon 4 oder 5 Jahre im Betrieb waren.

In der dritten Schicht haben immer nur zwei Leute gearbeitet. Jetzt sind das fixangestellte Arbeiter von uns.

Auf Befragen durch den Vertreter des Beschwerdeführers:

Die Maschine ist nicht schwierig zu bedienen, man muss nachfüllen und starten. Nach einer gewissen Zeit, bleibt die Maschine stehen und man muss das Werkstück hinausnehmen. Wenn sich etwas verklemmt, muss er ein Pedal drücken, damit die Maschine stehen bleibt und den Gummihammer oder das Rohrstück (Stößel) verwenden.“

Der Zeuge Herr C. machte folgende Aussage:

„Beruflich habe ich eine Maurerlehre gemacht, dies in Österreich. Ich lebe seit ca. 13 Jahren in Österreich. Derzeit arbeite ich... bei einer Leihfirma.

Zum Unfallszeitpunkt 27.11.2016 war ich bereits bei der gleichen Leihfirma beschäftigt. Ich habe vielleicht zwei bis drei Monate vor dem Unfall bei der Firma X. zu arbeiten begonnen, genau weiß ich das nicht mehr. Es war für mich damals meine erste Beschäftigung in der Metallproduktion. Ich kam durch einen Freund, der dort gearbeitet hat, aber nicht Herr I. zu der Beschäftigung bei der Firma X.. Bei Beginn meiner Beschäftigung hat mir Herr I. erklärt, was ich zu tun habe.

Auf Vorhalt des Einstellungsbogens AS 6: Ich habe den Zettel nach dem Unfall von Herrn A., dem Chef der Leiharbeitsfirma vorgelegt bekommen, dies mit einem Datum vor dem Unfall. Ich habe gesagt, dass ich nicht unterschreibe, weil das Datum nicht stimmt. Er ist dann noch einmal zu mir nach Hause gekommen, mit dem richtigen Datum und den Namen von I.. Beim ersten Mal war überhaupt kein Name darauf, wer mit der Einschulung beauftragt war. Ich habe Herrn I. angerufen, weil ich wollte, dass sein Name darauf steht und dass er es weiß. Er meinte, ich solle das unterschreiben. Beide Zettel hat mir Herr A. zu meiner Haustüre gebracht. Zum Datum kann ich jetzt nichts mehr sagen, aber es war alles nach dem Unfall. Nach dem Unfall war ich länger im Krankenstand und dann in Reha. Ich musste ein zweites Mal operiert werden. Ich bin jetzt erst im 7. Monat in meiner neuen Firma und habe davor kurz ein bis zwei Tage als Maurer gearbeitet. Vorher war ich im Krankenstand.

Tatsächlich hat mich Herr I. eingeschult. Er hat mich auch oft gewarnt, dass ich auf meine Finger aufpassen soll. Dies ganz allgemein und nicht speziell bei dieser Maschine. Ich weiß nicht genau wie viele Maschinen ich zu bedienen hatte,

es waren jeden Tag verschiedene, die im selben Raum standen. Wir haben immer zu zweit oder zu dritt gearbeitet. Manche waren dort genauso neu wie ich, andere waren schon länger dort und haben mir auch etwas erklären können. Als der Unfall passiert ist, waren außer mir noch ein Neuer, ein Landsmann, der seinen ersten Tag hatte, und ein Mitarbeiter, der schon länger dort war. Der Neue konnte noch nicht wirklich arbeiten sondern hat zugeschaut.

Auf Frage wie es zu dem Unfall gekommen ist:

Es ist sehr schnell gegangen, es war eine Schleifmaschine. Die Metallplatte hat sich gedreht und währenddessen geschliffen. Wenn das Schleifen fertig war, hat sich das noch weiter gedreht und ich musste eine Lücke aufmachen, damit die Werkstücke hinunterfliegen in die Box. Manche sind stecken geblieben. Wir hatten einen kleinen dünnen Draht mit Hacken, um sie herauszuholen. Ich habe den Draht nicht wirklich verwendet. Ich habe ein bis zwei noch mit der Hand herausgeholt, bei der nächsten bin ich entweder hängengeblieben oder war zu langsam.

Auf Vorhalt, dass Gummihammer oder Stößel zum Herausholen der Werkstücke verwendet werden: zumindest damals gab es nur einen dünnen Draht. Vorher habe ich noch nicht wirklich Werkstücke mit dem Finger herausgeholt. Zu dem Unfallzeitpunkt habe ich einfach nicht nachgedacht.

Auf Befragen durch den Vertreter des Arbeitsinspektorats:

Für das Durchstoßen der Werkstücke war keine Zeit, ich habe aber versucht sie mit dem Finger durchzustoßen. Mir wurde erklärt, man solle diese Werkstücke einfach durchstoßen. Wenn man mit dem Draht ein Werkstück herauszieht ist es schon vorgekommen, dass der Draht in der Maschine hängen bleibt und in die Maschine hineingezogen wird. Mir wurde erklärt, man solle die Maschine anhalten, das hätte aber zu viel Zeit gekostet, deshalb habe ich so gehandelt. Es ist oft passiert, dass Werkstücke hängengeblieben sind. Ich hatte nur den Stahldraht. Vielleicht gab es Werkzeuge zum Durchstoßen, ich hatte aber keine. Ich weiß nicht wie die anderen das gemacht haben. Vielleicht jeder auf seine Art, wie es ihm besser passt. Wie Herr I. das gemacht hat, weiß ich nicht. Ich habe ihm zwar zuerst zugeschaut, als er mir alles erklärt hat, das waren aber zu viele Maschinen auf einmal. Später hat jeder auf seinen Platz gearbeitet.

Auf Befragen durch den Vertreter des Beschwerdeführers:

Die Maschine war nicht kompliziert zu bedienen. Es gab zwei Knöpfe zum Starten und Anhalten und einen Notstopp. Ich hatte aber keine Zeit für den Notstopp, weil ich seitlich stand und alles schnell ging. Ich bin seitlich gestanden, weil die Lücke dort war und das von der Sicht her leichter war.

Der Fußschalter war glaublich auch zum Starten und Stoppen. Ich glaube zum Anhalten und beim zweiten Mal wieder zum Starten. Es ist richtig, dass ich eingeschult wurde, dass man verklemmt Werkstücke nur bei angehaltener Maschine entfernen darf. Das hätte man auch mit diesem Fußpedal machen können. Ich hatte keinen besonderen Arbeitsdruck und habe einfach so versucht alles so schnell wie möglich zu machen. Wir hatten eine bestimmte Menge am Tag zu erledigen, der Druck war aber nicht so groß. Es wäre sich auch ausgegangen, die Maschine immer wieder anzuhalten und die Werkstücke herauszuholen. Wenn die Maschine angehalten ist, kann nichts passieren.

Auf Befragen durch den Vertreter des Arbeitsinspektorats:

Bei meiner Unterweisung wurde alles mündlich erklärt. Eine Bedienungsanleitung habe ich nicht gesehen. Schriftlich habe ich nur nach dem Unfall den Zettel zum Unterschreiben gesehen. Ich weiß nicht was andere Kollegen bei Verkeilungen gemacht haben. Ich hätte Hilfe verlangen können und jemand anderen Fragen können, was man bei einer Verkeilung macht, das wollte ich aber von mir aus nicht.

Ich möchte dazu noch angeben, dass Herr A. sich nach dem Unfall nicht um meine Verletzung gekümmert hat. Er ist lediglich gekommen und hat die Maschinen angeschaut und hat meinem Wissen nach auch ausgesagt, dass er die ganze Zeit mit mir gearbeitet hätte, was aber nicht der Fall war.“

IV. Aufgrund des Akteninhalts und des durchgeführten Ermittlungsverfahrens steht folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt fest:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der X. GmbH.

Am 27.11.2016 gegen 01:40 Uhr morgens kam es in der Betriebsstätte dieser Gesellschaft in Wien, G.-straße, zu einem Arbeitsunfall, als der dort beschäftigte Leiharbeiter Herr C., welcher die automatische Maschine bediente, versuchte, ein verkeiltes Werkstück mit dem Finger durch ein Loch der Einfüllscheibe durchzustoßen, wobei ihm der rechte Mittelfinger ca. ab der Hälfte abgetrennt wurde.

Herr C. war seit 03.11.2016 bei einer Personalbereitstellungsfirma beschäftigt und von dieser an die X. GmbH verliehen. Er wurde am Beginn seiner Tätigkeit von Herrn I., einem langjährigen Mitarbeiter der Firma, eingeschult. Die Unterweisung erfolgte ausschließlich mündlich, eine Bedienungsanleitung für die verwendeten Maschinen wurde Herrn C. nicht gezeigt. Bei der Einschulung wurde Herr C. allgemein gewarnt, dass er auf seine Finger aufpassen solle. Herr I. arbeitet selbst in der Schicht an allen Maschinen mit und ist gleichzeitig dafür zuständig, neue Mitarbeiter an allen Maschinen einzuschulen, ihnen eine persönliche Schutzausrüstung zukommen zu lassen, sowie auch nach der Einschulungsphase die Arbeitsabläufe zu kontrollieren. Weiters plant er die Arbeiten und bestellt gemeinsam mit dem Beschwerdeführer die Leiharbeiter. Von insgesamt ca. 14 Maschinen der Betriebsstätte sind gleichzeitig jeweils ca. 6 bis 8 Maschinen in Betrieb. Zum Unfallszeitpunkt war Herr I. nicht anwesend, sondern waren drei Leiharbeiter tätig, von denen einer seinen ersten Arbeitstag hatte.

Als Werkzeug zum Herausholen verkeilter Werkstücke aus der Maschine stand Herrn C. lediglich ein dünner Draht mit Haken zum „Herausfischen“ zur Verfügung, welchen er aber nicht verwendete. Gummihammer oder Stößel zum Durchstoßen waren zum Unfallszeitpunkt bei der Maschine nicht vorhanden

V. Die Feststellungen zur Stellung des Beschwerdeführers als handelsrechtlicher Geschäftsführer der X. GmbH sowie zum Hergang des Arbeitsunfalles ergeben sich aus dem diesbezüglich unbestrittenen Akteninhalt sowie den Aussagen der im Zuge der mündlichen Verhandlung einvernommenen Personen.

Dass der verunfallte Arbeitnehmer seit 03.11.2016 beschäftigt wurde, ergibt sich einerseits aus seinem Sozialversicherungsdatenauszug, wonach dies sein erster Arbeitstag bei der Personalbereitstellungsfirma war und er zuvor Arbeitslosengeld bezogen hatte. Davon, dass er bereits zuvor ohne Anmeldung zur Sozialversicherung beschäftigt worden wäre, war nicht auszugehen. Weiters weist auch der vorgelegte Einschulungsbogen von Herrn C. als Beginn der Einschulung (bezüglich Personalangelegenheiten wie Zeiterfassung und Pausenregelung sowie Sozialeinrichtungen – Betriebsführung, sanitäre Anlagen, Garderobe, Getränkeautomaten) den 03.11.2016 aus und erfolgte eine Tätigkeitsschulung am 04.11.2016 und eine weitere Schulung am 07.11.2016. Auch wenn Herrn C. den Einstellungsbogen erst nach dem Arbeitsunfall zur Unterschrift vorgelegt worden war, war anhand der diesbezüglich übereinstimmenden Zeugenaussagen davon auszugehen, dass mit der Einschulung gleich zu Beginn seiner Tätigkeit im Betrieb begonnen worden war. Die Feststellungen bezüglich des Aufgabenbereiches von Herrn I. wurden aufgrund der glaubwürdigen und im Wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der im Zuge der mündlichen Verhandlung einvernommenen Personen getroffen.

Dass Herrn C. zum Unfallzeitpunkt als Werkzeug zum Herausholen verkeilter Werkstücke lediglich ein dünner Draht mit Haken zur Verfügung stand folgt aus dessen eigener unbedenklicher Aussage. Der Zeuge machte einen glaubwürdigen Eindruck und war auch durchaus bereit, ein eigenes Mitverschulden an dem Unfall (er „habe einfach nicht nachgedacht“) einzuräumen. Dass es noch andere Werkzeuge zum Durchstoßen gegeben hätte, war ihm jedoch sichtlich unbekannt und konnte er auch nicht angeben, was andere Kollegen bei Verkeilungen an dieser Maschine gemacht haben.

VI. Maßgebliche Rechtsvorschriften:

§ 35 Abs. 1 ASchG samt Überschrift lautet:

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.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, begeht, 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.

VII. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 3 Abs. 1 ASchG haben Arbeitgeber u.a. die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren.

Die X. GmbH. ist als Arbeitgeberin demnach verpflichtet, Maßnahmen zur Hintanhaltung von Arbeitsunfällen zu treffen sowie die Umsetzung derartiger Maßnahmen durch ein geeignetes Kontrollsystem sicherzustellen.

Dass seitens der Arbeitgeberin ein Weisungs- und Kontrollsystem zur Hintanhaltung derartiger Vorfälle eingerichtet wurde, wurde im Verfahren nicht bescheinigt. Das Beschwerdevorbringen bezieht sich demgegenüber lediglich darauf, dass die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften von Herrn I. überwacht worden wäre. Weiters wurde im behördlichen Verfahren darauf verwiesen, dass der verunfallte Arbeitnehmer ordnungsgemäß eingeschult worden wäre.

Dazu war zunächst zu bemerken, dass es zum Unfallzeitpunkt offenbar keinerlei Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen gab (Herr I. war nicht anwesend, es wurden in der Nachtschicht lediglich drei Leiharbeiter beschäftigt, von denen einer seinen ersten Arbeitstag hatte). Darüber hinaus wurde vom Beschwerdeführer aber auch kein grundsätzliches systematisches innerbetriebliches Aufgreifen und Dokumentieren von Verstößen gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen mit entsprechenden Konsequenzen behauptet oder bescheinigt. Dass eine Evaluierung der Arbeitsabläufe mit Festsetzung entsprechender Maßnahmen erst nach der Unfallherhebung erfolgt ist, wurde vom Beschwerdeführer selbst zugestanden.

Zu einem wirksamen Kontrollsystem gehört, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen wird, diese Verstöße dokumentiert werden und zu entsprechenden Konsequenzen (beispielsweise zu einer Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, allenfalls auch zu disziplinären Maßnahmen) führen, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden kann, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet ist (VwGH 07.03.2016, Ra 2016/02/0030 mwN.).

Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge vermögen gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen (VwGH 07.03.2016, Ra 2016/02/0030 mwN.).

Da gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften das entsprechende Kontrollsystem Platz zu greifen hat, kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (VwGH 23.03.2012, 2010/02/0297 mwN u.a.).

Zu der – in der mündlichen Verhandlung neuerlich beantragten – Beiziehung eines Sachverständigen zum Beweis der Tatsache, dass alles notwendige zur Einhaltung der Arbeitssicherheit getan worden wäre und den Beschwerdeführer kein Verschulden an dem gegenständlichen Arbeitsunfall treffe, wird bemerkt, dass es sich bei der Frage des Verschuldens um eine Rechtsfrage handelt, deren Beurteilung die Beiziehung eines Sachverständigen nicht erfordert. Was aber die vom Beschwerdeführer getroffenen Maßnahmen zur Hintanhaltung von Übertretungen der Arbeitnehmerschutzbestimmungen betrifft, so mussten ihm diese bekannt sein und wäre es ihm obliegen, diese konkret darzulegen.

Bei der Beurteilung, ob ein ausreichendes Kontrollsystem dargetan wurde, handelt es sich um die Lösung einer Rechtsfrage, die der Verwaltungsbehörde bzw. dem im Beschwerdeweg angerufenen VwG, nicht aber einem beigezogenen Sachverständigen zukommt. Der Sachverständige kann daher lediglich bei der Ermittlung des für eine

rechtliche Beurteilung maßgebenden Sachverhaltes (§ 37 AVG) behilflich sein. Ob der festgestellte Sachverhalt dann dem genannten Erfordernis Genüge leisten kann, ist eine im Rahmen der rechtlichen Beurteilung zu lösende Frage (VwGH 20.03.2018, Ra 2017/03/0092 mwN.).

Es ist nicht Aufgabe des VwG oder der Verwaltungsbehörde, Anleitungen dahingehend zu geben, wie ein funktionierendes Kontrollsystem in einem Unternehmen bzw. Betrieb konkret zu gestalten ist, sondern zu überprüfen, ob auf dem Boden der Darlegungen der betroffenen Partei überhaupt ein Kontrollsystem im genannten Sinn gegeben ist bzw. ob das aufgezeigte Kontrollsystem hinreichend beachtet wurde, um mangelndes Verschulden glaubhaft zu machen (VwGH 07.03.2016, Ra 2016/02/0030, mwN).

Der Beschwerdeführer ist als handelsrechtlicher Geschäftsführer der X. GmbH. für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch diese verantwortlich. Er hat den ihm zur Last gelegten Tatbestand demnach in objektiver und subjektiver Hinsicht verwirklicht.

Durch die Verletzung der verfahrensgegenständlichen Verwaltungsvorschriften wurde das auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit gerichtete öffentliche Interesse, dem die Strafdrohung dient, nicht bloß unerheblich gefährdet.

Das Verschulden des Beschwerdeführers kann ebenfalls nicht als geringfügig angesehen werden, weil weder hervorgekommen ist noch aufgrund der Tatumstände anzunehmen war, dass die Einhaltung der verletzten Vorschrift eine besondere Aufmerksamkeit erfordert habe, oder dass die Verwirklichung des Tatbestandes aus besonderen Gründen nur schwer hätte vermieden werden können. Es war von fahrlässiger Begehung auszugehen.

Im Rahmen der Strafbemessung wurde von der belangten Behörde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers als mildernd, als erschwerend kein Umstand gewertet sowie von durchschnittlichen Einkommens- und Vermögensverhältnissen ausgegangen.

Weitere Milderungs- oder Erschwerungsgründe sind auch im Beschwerdeverfahren nicht hervorgekommen.

Unter Bedachtnahme auf diese Strafzumessungsgründe und auf den von 166 Euro bis 8.324 Euro reichenden Strafrahmen (ein Wiederholungsfall lag gegenständlich nicht vor), erscheint die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe in Höhe von € 560,00 (was ca. dem dreieinhalbfachen der gesetzlichen Mindeststrafe entspricht) im Ergebnis angemessen.

Eine Unverhältnismäßigkeit der verhängten Ersatzfreiheitsstrafe konnte nicht festgestellt werden.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die im Spruch angeführten zwingenden gesetzlichen Bestimmungen.

Das angefochtene Straferkenntnis war daher spruchgemäß zu bestätigen.

Zu Spruchpunkt III:

Gemäß § 17 des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idGF, sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anders bestimmt, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles anzuwenden. Da das VwGVG keine ausdrückliche Normierung einer diesbezüglichen Kostentragung kennt, kommt das AVG subsidiär zur Anwendung.

Gemäß § 76 Abs. 1 AVG hat für Barauslagen, welcher der Behörde bei einer Amtshandlung erwachsen, die Partei aufzukommen, die den verfahrenseinleitenden Antrag gestellt hat, sofern nach den Verwaltungsvorschriften nicht auch diese Auslagen von Amts wegen zu tragen sind. Als Barauslagen gelten auch die Gebühren, die den Sachverständigen und Dolmetschern zustehen.

Die Beiziehung einer Dolmetscherin für die tschetschenische Sprache wurde vom Zeugen Herrn I. ausdrücklich beantragt und war zu seiner Vernehmung in der mündlichen Verhandlung erforderlich.

Die Dolmetscherin hat als Gebühr für ihr Erscheinen mit Gebührennote vom 25. April 2018 € 99,10 geltend gemacht.

Die Gebühr wurde nach Prüfung entsprechend der gelegten Gebührennote mit Beschluss vom 27. Mai 2018, ZI: VGW-KO 063/420/2018-1, mit € 87,10 bestimmt und auf das Konto der Dolmetscherin angewiesen.

Zu Spruchpunkt IV:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der

grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die Frage, ob ein konkretes Kontrollsystem eines bestimmten Unternehmens ausreichend wirksam gewesen ist, betrifft nur den Einzelfall und stellt als solche keine grundsätzliche Rechtsfrage dar (VwGH 12.12.2017, Ra 2017/05/0286 mwN.).

Schlagworte

Maschine; Arbeitsunfall; rechter Mittelfinger abgetrennt; mündliche Einschulung; keine Vorlage einer Bedienungsanleitung; Schutz der Arbeitnehmer

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2018:VGW.042.063.910.2018

Zuletzt aktualisiert am

18.07.2018

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at