

TE Lvwg Erkenntnis 2020/3/11 VGW-042/030/3615/2018/E

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.03.2020

Entscheidungsdatum

11.03.2020

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

Norm

ASchG §4 Abs1 Z6

ASchG §4 Abs3

ASchG §5

ASchG §130 Abs1 Z5

ASchG §130 Abs1 Z6

ASchG §130 Abs1 Z7

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Cordes über die Beschwerde des Herrn Dipl.-Ing. A. B. vertreten durch Rechtsanwälte GmbH & Co KG vom 11.01.2016 gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien, Magistratisches Bezirksamt für den ... Bezirk vom 17.12.2015, Zl. MBA ...1, wegen Übertretung des ad 1.) § 4 Abs. 1 Z 6 und § 130 Abs. 1 Z 5 erster Strafsatz ASchG, ad 2.) § 4 Abs. 3 und § 130 Abs. 1 Z 6 erster Strafsatz ASchG und ad 3.) § 5 und § 130 Abs. 1 Z 7 erster Strafsatz ASchG, nach Durchführung einer Verhandlung am 3.12.2018

zu Recht e r k a n n t:

I. Gemäß § 50 VwGVG wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als die verhängten Geldstrafen zu den Punkten 1.,2.und 3.jeweils von 1000 Euro auf 166 Euro, und die Ersatzfreiheitsstrafen jeweils von 2 Tagen und 12 Stunden auf jeweils 10 Stunden herabgesetzt werden.

II. Dementsprechend wird der Beitrag zu den Kosten des Verfahrens von der Verwaltungsbehörde auf insgesamt € 49,8 Euro, das sind 10 % der verhängten Geldstrafen, reduziert.

III. Der Beschwerdeführer hat daher gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten.

IV. Gemäß § 9 Abs. 7 VStG haftet die C. D. GmbH für die über den Beschuldigten verhängte Geldstrafe und die Verfahrenskosten zur ungeteilten Hand.

V. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Abs. 1 VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

Das bekämpfte Straferkenntnis vom 17.12.2015, Zahl MBA ...1 lautet folgt:

„Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer der C. D. GesmbH und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG 1991 zur Vertretung nach außen Berufener zu verantworten, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin mit Sitz in Wien, E.-gasse am 18.06.2015

1) entgegen der Bestimmung des § 4 Abs. 1 Z 6 ASchG, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und dabei insbesondere auch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen haben und wobei unter „Gesundheit“ zufolge § 2 Abs. 7a ASchG auch die psychische Gesundheit, und unter „Gefahren“ zufolge § 2 Abs. 7 zweiter Satz ASchG auch psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, zu verstehen sind, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, nicht ermittelt und beurteilt hat.

2) entgegen der Bestimmung des § 4 Abs. 3 ASchG, wonach Arbeitgeber auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 und 2 die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen haben, die durchzuführenden Maßnahmen zur Verhütung der für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, nicht festgelegt hat.

3) entgegen der Bestimmung des § 5 ASchG wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, nicht schriftlich dokumentiert hat.

dies weder in den Bürogebäuden der Zentralen in Wien, E.-gasse und F.-straße, noch auf den Baustellen, obwohl bereits bei der Kontrolle durch Organe der Arbeitsinspektion am 14.11.2013 die verfahrensgegenständlichen Übertretungen festgestellt worden sind und die Arbeitgeberin sowie sämtliche Vertreter der Arbeitgeberin (Sicherheitsvertrauensperson, Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsrat, Qualitätsmanagement, Personalreferat) ausführlich über die Notwendigkeit der Evaluierung psychischer Belastungen und die ordnungsgemäße Umsetzung beraten wurde und mit Schreiben des Arbeitsinspektionsärztlichen Dienstes vom 19.11.2013 aufgefordert wurde, den gesetzmäßigen Zustand herzustellen und der Arbeitgeberin für die Erfüllung der Verpflichtungen bis 19.02.2014 (Büroarbeitsplätze) und bis 30.11.2014 (Baustellen) eine Frist gesetzt worden ist.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:

ad 1.) § 4 Abs. 1 Z 6 und § 130 Abs. 1 Z 5 erster Strafsatz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2015

ad 2.) § 4 Abs. 3 und § 130 Abs. 1 Z 6 erster Strafsatz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2015

ad 3.) § 5 und § 130 Abs. 1 Z 7 erster Strafsatz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2015

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen werden über Sie folgende Strafen verhängt:

ad 1.) Geldstrafe von € 1.000,00, falls diese uneinbringlich ist,

Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen und 12 Stunden

ad 2.) Geldstrafe von € 1.000,00, falls diese uneinbringlich ist,

Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen und 12 Stunden

ad 3.) Geldstrafe von € 1.000,00, falls diese uneinbringlich ist,

Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen und 12 Stunden

Summe der Geldstrafen: € 3.000,00

Summe der Ersatzfreiheitsstrafen: 1 Woche und 12 Stunden

ad 1.) gemäß § 130 Abs. 1 Z 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2015 in Zusammenhalt mit § 9 Abs. 1 VStG 1991

ad 2.) gemäß § 130 Abs. 1 Z 6 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2015 in Zusammenhalt mit § 9 Abs. 1 VStG 1991

ad 3.) gemäß § 130 Abs. 1 Z 7 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2015 in Zusammenhalt mit § 9 Abs. 1 VStG 1991

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

ad 1.) € 100,00,

ad 2.) € 100,00,

ad 3.) € 100,00

Summe der Strafkosten: € 300,00

als Beitrag zu den Kosten der Strafverfahren, d.s. 10% der Strafen (mindestens jedoch € 10,00 je Übertretung).

Die zu zahlenden Gesamtbeträge (Strafen/Kosten) betragen daher

ad 1.) € 1.100,00,

ad 2.) € 1.100,00,

ad 3.) € 1.100,00

Summe der Strafen und Strafkosten: € 3.300,00

Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen.

Die C. D. GmbH haftet für die mit diesem Bescheid über den zur Vertretung nach außen Berufenen, Herrn G. H. verhängte Geldstrafe von

1) € 1.000,00

2) € 1.000,00

3) € 1.000,00 und die Verfahrenskosten in der Höhe von

1) € 100,00

2) € 100,00

3) € 100,00

sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen gemäß § 9 Abs. 7 VStG zur ungeteilten Hand.“

Gegen dieses Straferkenntnis richtete sich nachstehende, rechtzeitig eingebrachte Beschwerde:

„I VOLLMACHTSBEKANNTGABE

II BESCHWERDEN

Die Beschwerdeführer, vertreten durch die ausgewiesene Rechtsanwälte GmbH & Co KG, erheben gegen die umseits genannten Straferkenntnisse, binnen offener Frist, folgende

II BESCHWERDEN,

wobei die Straferkenntnisse vollinhaltlich bekämpft werden.

Aus Zweckmäßigkeitserwägungen sowie aufgrund des fast wortidenten Inhalts werden alle genannten Straferkenntnisse gemeinsam bekämpft.

Die Rechtswidrigkeit der bekämpften Straferkenntnisse beruht sowohl auf formalen Verfahrensmängeln als auch auf inhaltlichen Fehlern bei der Rechtsanwendung.

Die belangte Behörde wirft C. zu Unrecht vor Plichten iS des ASchG bei der Evaluierung, Maßnahmensetzung und Dokumentation von psychischen Belastungen verletzt zu haben. Es liegt jedoch keine Verletzung dieser gesetzlichen Pflichten vor.

C. versteht die Bekämpfung von psychischen Belastungen bereits seit vielen Jahren als Kernelement seines Arbeitnehmerschutzkonzepts. Im Rahmen dieses ganzheitlichen Konzepts wurden psychische Belastungen daher schon lange als Subdimension miterfasst und umfassend bekämpft. Nach der Umsetzung eines neuen Konzepts zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen werden die gesetzlichen Pflichten zukünftig sogar übererfüllt. Ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Z 6 ASchG, § 4 Abs. 3 ASchG und § 5 ASchG liegt daher nicht vor.

Vorab wird festgehalten, dass jegliche Ermittlungstätigkeit der belangten Behörde unterblieben ist, sodass gar kein - behördenseitig festgestellter - Sachverhalt vorliegen kann. Die Straferkenntnisse sind daher schon gemäß § 28 Abs. 3 2. Satz VwGVG aufzuheben und zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Sofern das Landesverwaltungsgericht dieser Argumentation nicht folgen sollte, wird vorgebracht, dass die belangte Behörde die angeblich verletzten Bestimmungen gemäß § 4 Abs. 1 Z 6 ASchG, § 4 Abs. 3 ASchG und § 5 ASchG im Zusammenhang mit der Evaluierung psychischer Belastungen falsch ausgelegt und angewandt hat, weshalb die Straferkenntnisse auf einer unrichtigen rechtlichen Beurteilung basieren. Darüber hinaus liegen zahlreiche Verfahrensfehler vor, weshalb die Straferkenntnisse jedenfalls ersatzlos aufzuheben sind.

Die belangte Behörde hat es aufgrund einer materiell rechtlichen Fehleinschätzung völlig verabsäumt sich mit den Ausführungen der Beschwerdeführer im Detail zu befassen. Aufgrund des angeblichen Fehlens einer bestimmten "Systematik" bei der Evaluierung und Maßnahmensetzung, die weder vom Gesetzgeber gefordert ist noch von der Behörde näher definiert wurde, hat die Behörde auch keine ausreichenden Ermittlungshandlungen gesetzt.

Die belangte Behörde beschränkt sich in den Straferkenntnissen eben darauf, die Rechtfertigung vom 18.9.2015 in weiten Teilen zu kopieren und lediglich 1-2 Seiten eigene Argumente beizufügen, wobei diese noch dazu völlig einseitig sind und weitgehend bloße "Leerformeln" enthalten. Es entsteht daher auch der Eindruck einer vorgefertigten Meinung der belangten Behörde.

Die belangte Behörde hat es somit zu Unrecht verabsäumt die umfassenden Maßnahmen zur Bekämpfung psychischer Belastungen bei C. im Sinne eines Gesamtkonzepts zu erfassen und unter § 4 Abs. 1 Z 6 ASchG, § 4 Abs. 3 ASchG und § 5 ASchG zu subsumieren. Bei rechtskonformer Beurteilung hätte die belangte Behörde aber keine Pflichtenverstöße innerhalb des C. Konzerns festgestellt.

Die Straferkenntnisse sind daher aufgrund inhaltlicher Fehler bei der Rechtsanwendung sowie zahlreicher, teils gravierender Verfahrensfehler rechtswidrig und ersatzlos aufzuheben

Zu den Beschwerdegründen im Detail:

AUFBAU

1. ZULÄSSIGKEIT

5

2. KEIN VERSTOSS GEGEN ARBEITNEHMERSCHUTZVORSCHRIFTEN 5

2.1 Aktueller Status der Konzeptumsetzung zur Evaluierung psychischer Belastungen

6

2.2. Effektive Bekämpfung psychischer Belastungen innerhalb des C.

Konzerns bereits vor in Kraft treten der ASchG Novelle 8

2.3 Zu Unrecht unterlassene Beurteilung der konkret bei C. gesetzten Maßnahmen im Zusammenhang mit psychischen Belastungen 9

2.3.1. Konkretes Beispiel - Bekämpfung psychischer Belastungen durch "Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse" 10

2.4. Relation des alten und neuen Konzepts zur Bekämpfung von psychischen Belastungen bei C. 12

2.5. Kein Erfordernis zu "systematischen" Aktivitäten der Arbeitgeber iZm der Evaluierung psychischer Belastungen 13

2.5.1. Priorisierung nach Gefahrenpotential 15

3. VERFAHRENSFEHLER 17

3.1 Unrichtige bzw. ergänzungsbedürftige Sachverhaltsfeststellung 17

3.1.1. Zurückweisung an die belangte Behörde 18 3.1.2. Gravierende Fehler bei der Sachverhaltsfeststellung 19

3.2. Unrichtige mangelhafte Beweiswürdigung 20 3.2.1. Rechtswidrige Unterlassung der Zeugenbefragung 20 3.2.2. Rechtswidrige Außerachtlassung der vorgelegten Dokumente 21 3.3. Fehler bei der Strafbemessung - Kein vorsätzlicher Pflichtenverstoß 22 3.3.1. Keine Erschwerungsgründe und mangelnde Berücksichtigung der

Milderungsgründe 23

3.4. Keine Auseinandersetzung mit § 45 Abs. 1 Z 4 VStG 24

4. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN 24

5. ANTRÄGE 25

Zur Klarstellung ist darauf hinzuweisen, dass sich die nachfolgenden Verweise auf "C." oder den "C. Konzern" immer auch auf die einzelnen handelsrechtlichen Gesellschaften als Arbeitgeber beziehen (somit insbesondere auf die C. AG, die C. I. GmbH und die C. D. GmbH). Die gemeinsame Nennung aller Unternehmen basiert auf dem Umstand, dass der Arbeitnehmerschutz im Rahmen eines einheitlichen Konzeptes in sämtlichen Gesellschaften des C. Konzerns umgesetzt wird. Sofern aufgrund der Art der Tätigkeit bzw. aufgrund der tatsächlichen Belastungs- und Gefährdungspotentiale aber ergänzende Handlungen erforderlich sind, werden diese selbstverständlich für jede einzelne Gesellschaft bzw. Organisationseinheit zusätzlich vorgenommen.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die C. AG, die C. I. GmbH und die C. D. GmbH durch Mitglieder ihrer Geschäftsführung (bzw. teilweise sogar durch die Beschwerdeführer selbst) bei den Koordinationsmeetings für Arbeitssicherheit vertreten sind. Somit wirken diese Gesellschaften aktiv an der Gestaltung der Arbeitssicherheit innerhalb des gesamten C. Konzerns mit und sind an der Maßnahmensetzung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in allen Organisationseinheiten beteiligt. Die Ergebnisse dieser Koordinationsmeetings werden auch im Executive Board des gesamten C. Konzerns regelmäßig vorgelegt und besprochen.

1. ZULÄSSIGKEIT

Die Beschwerdeführer sind durch die angefochtenen Straferkenntnisse in ihren subjektiven Rechten verletzt. Sie sind daher berechtigt, Beschwerde zu erheben.

Die angefochtenen Straferkenntnisse wurden den Beschwerdeführern wie folgt zugestellt

MBA ...2 zugestellt am 14.12.2015,

MBA ...3 zugestellt am 18.12.2015,

MBA ...1 zugestellt am 21.12.2015,

MBA ...4 zugestellt am 21.12.2015,

MBA ...5 zugestellt am 14.12.2015,

MBA ...6 zugestellt am 18.12.2015,

MBA ...7 zugestellt am 18.12.2015,

MBA ...8 zugestellt am 17.12.2015,

MBA ...9 zugestellt am 18.12.2015,

MBA ...10 zugestellt am 18.12.2015,

MBA ...11 zugestellt am 05.01.2016;

MBA ...12 zugestellt am 15.12.2015,

MBA ...13 zugestellt am 14.12.2015,

Die Beschwerden sind daher binnen der gesetzlichen Frist von vier Wochen (§ 7 Abs. 4 Satz 1 VwGVG) fristgerecht erhoben.

2. KEIN VERSTOSS GEGEN ARBEITNEHMERSCHUTZVORSCHRIFTEN

Die belangte Behörde behauptet zu Unrecht, dass Arbeitnehmerschutzvorschriften im Zusammenhang mit der Verpflichtung zur Evaluierung psychischer Belastungen bei einzelnen

Arbeitgebern des C. Konzerns ca. 2.5 Jahre nach Inkrafttreten der neuen Verpflichtungen (bzw. der ASchG Novelle) nicht umgesetzt wurden bzw. mit der konkreten Umsetzung noch gar nicht begonnen wurde. Diese Behauptung ist falsch. Sie beruht sowohl auf inhaltlichen Mängeln aufgrund fehlerhafter Rechtsanwendung als auch auf Verfahrensmängeln.

Dazu im Detail:

2.1. Aktueller Status der Konzeptumsetzung zur Evaluierung psychischer Belastungen

Psychische Belastungen werden bereits seit vielen Jahren im Rahmen der bestehenden Evaluierungs-, Maßnahmensetzungs- und Dokumentationspflichten des ASchG als Subdimension innerhalb des gesamten C. Konzerns miterfasst und umfassend bekämpft (vgl. insbesondere Punkt 2.2 und Punkt 2.3.1 der Bescheid Beschwerde). C. hat die gesetzlichen Pflichten gemäß §§ 4, 5 ASchG somit jedenfalls erfüllt.

Beweis: Rechtfertigung vom 18.9.2015 (insbesondere Punkt 2.2);

Zeuge Herr J. K., Leitung Arbeitssicherheit, p.A. C. AG.

Angestoßen durch die ASchG Novelle 2013 hat sich der C. Konzern dem Schutz vor psychischen Belastungen aber noch intensiver verschrieben und befindet sich derzeit in der Umsetzungsphase eines neuen Arbeitnehmerschutzkonzepts für psychische Belastungen.

Das Konzept ist auf die spezifischen Herausforderungen innerhalb des C. Konzerns angepasst und knüpft nahtlos an die bereits bestehenden Evaluierungen und Maßnahmen bei C. an. Nach vollständiger Umsetzung des neuen Konzepts zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen werden die gesetzlichen Verpflichtungen innerhalb des gesamten C. Konzerns und somit auch bei der C. AG, der C. D. GmbH und der C. I. GmbH sogar übererfüllt.

Zum aktuellen Status der Konzeptumsetzung ist festzuhalten, dass bereits am 16.9.2015 die erfahrene Arbeitspsychologin Frau Mag. L. nach langen Vorbereitungsarbeiten mit der Unterstützung des C. Konzerns bei der Durchführung der Evaluierung von psychischen Belastungen betraut wurde. Das dazu neu entwickelte "Konzept zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen nach dem ASchG" vom 24.9.2015, wurde Ende September 2015 an das Arbeitsinspektorat in Wien übermittelt. Dem finalen Konzept gingen Beratungen mit dem Arbeitsinspektorat voraus.

Bereits am 30.10.2015 konnte die Evaluierung der psychischen Belastungen für alle Angestellten mittels Onlinebefragung (bzw. Befragung in Papierform für Personal ohne E-Mail- Adresse), entsprechend dem Messverfahren BASA II (F), erfolgreich beendet werden.

Die Befragung wurde im gesamten C. Konzern inklusive aller Tochtergesellschaften, sowie in allen Organisationseinheiten durchgeführt und erfasste sämtliche Angestellte (Führungskräfte, administratives Personal etc.), die in Österreich versichert sind. Insgesamt wurden rund 2.700 Personen befragt, wobei eine überaus hohe Teilnehmer- und Rücklaufquote von über 75% erzielt werden konnte. Dieser Prozentsatz stellt bereits den Anteil der tatsächlich auswertbaren Befragungsergebnisse dar und liegt deutlich über dem Durchschnitt bei derartigen Befragungen.

Die Auswertung der gewonnenen Befragungsergebnisse wird im Januar 2016 abgeschlossen. Die vorläufige Befragungsauswertung für den Gesamtkonzern liegt C. sogar seit 7.12.2015 vor. In den kommenden Wochen wird zusätzlich zu der konzernweiten Auswertung eine individuelle Auswertung für jeden einzelnen Arbeitgeber innerhalb des C. Konzerns erstellt.

Beweis: Vorläufige Auswertung der Befragungsergebnisse für den gesamten

C. Konzern vom 7.12.2015 (Beilage ./x1);

Zeuge Herr J. K., Leitung Arbeitssicherheit, p.A. C. AG.

Die aus den vorläufigen Befragungsergebnissen gewonnenen Informationen über bestehende Gefährdungspotentiale bzw. psychischen Belastungen decken sich fast vollständig mit den im Rahmen des zuvor bestehenden Systems evaluierten psychischen Belastungen bei C.. Daraus lässt sich klar ableiten, dass der C. Konzern und somit auch seine Tochtergesellschaften (insbesondere auch die C. AG, C. I. GmbH und die C. D. GmbH) die gesetzlichen Anforderungen im Sinne der §§ 4, 5 ASchG bereits bisher - also im Rahmen des "alten" Konzepts - vollständig erfüllt haben (vgl. insbesondere Punkt 2.2 und Punkt 2.3.1 der Bescheid Beschwerde).

Darüber hinaus zeigen die vorläufigen Befragungsergebnisse deutlich, dass für den Bereich der psychischen Belastungen, zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen, nur ein insgesamt geringer Handlungsbedarf in bloß vereinzelt Teilbereichen besteht. Daraus lässt sich klar ableiten, dass psychische Belastungen bei C. schon seit vielen Jahren erfolgreich bekämpft werden. Anders könnte ein derart positives Befragungsergebnis nicht erzielt werden.

Als nächster Schritt werden die ausgewerteten Befragungsergebnisse am 28.1.2016 in der Sitzung des konzernweiten Steuergremiums für den Bereich der psychischen Belastungen im Detail besprochen und entsprechende Maßnahmen evaluiert, geplant und koordiniert. Anschließend wird mit der ersten Umsetzung dieser Maßnahmen begonnen. Darüber hinaus wird die Evaluierung psychischer Belastungen für das gewerbliche Personal bei C. durch Beobachtungsinterviews vorbereitet und soweit möglich bereits gestartet. Der Zeitplan wird somit vollständig eingehalten.

Der C. Konzern befindet sich hinsichtlich der Umsetzung des Konzepts zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen vom 24.9.2015 in Austausch mit den zuständigen Arbeitsinspektoraten.

Wie sich aus den Ausführungen ergibt, ist die Behauptung der belangten Behörde falsch, dass C. die gesetzlichen Pflichten nicht erfüllt bzw. noch nicht einmal mit der Umsetzung der neuen Verpflichtungen begonnen wurde. Die Behörde hat den aktuellen Status der Konzeptumsetzung somit zu Unrecht nicht bzw. zumindest nicht ausreichend bei ihrer Entscheidung berücksichtigt bzw. dazu auch überhaupt keine Ermittlungshandlungen vorgenommen. Es entsteht der Eindruck, dass seitens der Behörde eine vorgefasste Meinung besteht, aufgrund derer sich die Behörde nicht mit den Argumenten der Beschwerdeführer auseinandersetzen wollte.

Beweis: Zeuge Herr J. K., Leitung Arbeitssicherheit, pA.

C. AG.

2.2. Effektive Bekämpfung psychischer Belastungen innerhalb des C. Konzerns bereits vor Inkrafttreten der ASchG Novelle

Wie bereits in der Rechtfertigung vom 18.9.2015 ausgeführt (vgl. Punkt 1.2.1), werden psychische Belastungen innerhalb des C. Konzerns aber nicht erst im Rahmen des neuen Konzepts vom 24.9.2015 erfasst, sondern bereits seit vielen Jahren im Rahmen der allgemein bestehenden Evaluierungs-, Maßnahmensetzungs- und Dokumentationspflichten als Subdimension miteingefasst. Dadurch wurden psychische Belastungen also schon vor der ASchG Novelle umfassend und gemeinsam mit anderen Gefährdungspotentialen bekämpft. Aufgrund dieses umfassenden Arbeitnehmerschutzsystems wurden die zusätzlichen Verpflichtungen aufgrund der ASchG Novelle zum Teil sogar schon vor bzw. unmittelbar bei Inkrafttreten der Gesetzesänderung erfüllt.

Die ganzheitliche Vorgehensweise in Bezug auf psychische Belastungen basiert auf dem - mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmenden - Gedanken, dass die überwiegende Anzahl psychischer Belastungen nicht isoliert, sondern gemeinsam mit anderen Belastungen (durch Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation etc.) auftreten und daher auch gemeinsam zu beurteilen und zu bekämpfen sind.

Diese verknüpfte Betrachtung von physischen und psychischen Gefahren ergibt sich schon aus dem Gesetzeswortlaut. Gemäß § 2 Abs. 7a ASchG ist unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes die physische und psychische Gesundheit zu verstehen. Es besteht somit eine enge Verbindung dieser Gesundheitskomponenten. Gerade in der Baubranche bzw. bei Baustellenarbeitsplätzen ist durch den stark manuellen Charakter die Koppelung von physischen

und psychischen Gefährdungspotentialen bzw. Gesundheitskomponenten natürlich noch stärker gegeben als beispielsweise bei reinen Büroarbeitsplätzen. Der ganzheitliche Arbeitnehmerschutzansatz des C. Konzerns entspricht den gesetzlichen Anforderungen daher im Besonderen.

Das bisher von C. verfolgte Konzept basiert auf der Idee eines beweglichen Systems, weshalb die einzelnen Evaluierungs-, Maßnahmenetzungs-, und Dokumentationsschritte in den von der Behörde vorgeschlagenen vier Dimensionen und jeweiligen Kategorien, entsprechend den individuellen Anforderungen des C. Konzerns, unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Dennoch sind die gesetzlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Evaluierung psychischer Belastungen bei C. erfüllt.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass sich die belangte Behörde überhaupt nicht mit dem Argument der Pflichtenerfüllung im Rahmen eines beweglichen Systems auseinandergesetzt hat. Sofern die Behörde die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten zur Bekämpfung psychischer Belastungen im Rahmen eines beweglichen Systems jedoch nicht als gesetzeskonform ansieht, liegt eine unrichtige rechtliche Beurteilung vor. Mangels näherer Auseinandersetzung mit diesem Argument ist aber auch ein Begründungsmangel gegeben, der die Prüfung der gesetzmäßigen Pflichtenerfüllung iS des ASchG unmöglich macht. Somit liegt auch ein wesentlicher Verfahrensmangel vor (vgl. Punkt 3).

Die im Rahmen der Rechtfertigung bzw. insbesondere im Rahmen der Matrix dargestellten Handlungen umfassen alle Gesellschaften innerhalb des C. Konzerns und somit insbesondere auch die C. AG, die C. D. GmbH und die C. I. GmbH. Sofern zusätzlich spezifische Maßnahmen für einzelne Gesellschaften oder spezifische Arbeitsplätze innerhalb einer Gesellschaft gesetzt wurden, ist dies in der Matrix ausgewiesen, welche der Behörde übermittelt wurde. Die Behauptung der Behörde, dass sich die Matrix nicht auf festgestellte psychische Belastungen für konkrete Arbeitsplätze, die von der Anzeige betroffenen Arbeitgeber bezieht, ist somit jedenfalls falsch. Dadurch bestätigt sich etwa der Verdacht der vorgefassten Meinung.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass es sich bei den vorgelegten Dokumenten nur um einen ersten Auszug gehandelt hat, durch den das Konzept und die Handlungen in den einzelnen Teilbereichen exemplarisch veranschaulicht werden sollten. Der belangten Behörde wurde auch zu fast allen Punkten der Matrix die Vorlage von ergänzenden Dokumenten angeboten. Die belangte Behörde ist diesem Angebot aber nicht nachgekommen. Diese mangelnde Berücksichtigung der vorgelegten und angebotenen Dokumente stellt jedenfalls einen schweren Verfahrensmangel dar (vgl. Punkt 2.5 und Punkt 3 der Bescheidbeschwerde).

Beweise: Rechtfertigung vom 18.9.2015;

Zeugin Frau Dr. M. N., Psychische Gesundheits- und Konfliktberaterin p. A. ..., Wien; Zeuge Herr J. K., Leitung Arbeitssicherheit, p.A. C. AG.

2.3. Zu Unrecht unterlassene Beurteilung der konkret bei C. gesetzten Maßnahmen im Zusammenhang mit psychischen Belastungen

Die belangte Behörde hat es verabsäumt anhand des Vorbringens und des Beweisangebots der Beschwerdeführer konkret zu beurteilen, welche Gefährdungspotentiale bzw. psychischen Belastungen bei C. überhaupt bestehen und welche Maßnahmen- und Dokumentationsschritte hinsichtlich dieser Gefahren bereits vorgenommen wurden. Nur so hätte die Behörde die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten aber korrekt beurteilen können (vgl. dazu beispielsweise Punkt 2.3.1 der Bescheidbeschwerde).

Die belangte Behörde führt auf S 16 unter Punkt 1 ("Grundsätzliches") der Straferkenntnisse lediglich aus, dass unter Gefahren durch psychische Belastungen beispielsweise Folgendes zu verstehen sei:

- Zunehmender Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge in kurzen Zeitabständen
- Informationsmangel oder -Überflutung
- Freundlichkeitsdruck
- knappe Personalbemessung Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit

- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten
- Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse

Einzelne der genannten Gefahrenquellen für psychische Belastungen liegen bei C. aber überhaupt nicht bzw. nicht mehr vor. So ergibt sich beispielsweise schon aus der Mitarbeiterbefragung der O. vom 1.7.2011 sowie der vorläufigen Auswertung der Befragungsergebnisse vom 7.12.2015, das die sozialen Arbeitsbedingungen als überaus positiv bewertet wird und somit kein "Freundlichkeitsdruck" besteht. Für diese potentiellen Gefahrenquellen sind derzeit somit keine weiteren Maßnahmen zu setzen und auch keine weiteren Dokumentationsschritte vorzunehmen.

Beweis: Mitarbeiterbefragung der O. vom 1.7.2011, (Beilage ./520D);

Vorläufige Auswertung der Befragungsergebnisse für den gesamten C. Konzern vom 7.12.2015 (Beilage ./x1);

Zeuge Herr J. K., Leitung Arbeitssicherheit, p.A. C. AG.

Alle anderen Gefahrenquellen werden - wie sich aus der Rechtfertigung bzw. insbesondere der unter Punkt 1.2.2 dargestellte Matrix zeigt - hingegen bereits seit Jahren umfassend evaluiert und bekämpft.

Tatsächlich haben die Beschwerdeführer im Rahmen der Rechtfertigung bzw. insbesondere im Rahmen der unter Punkt 1.2.2 dargestellten Matrix umfassend gezeigt, wie die Bekämpfung psychische Belastungen in das bestehende Arbeitnehmerschutzkonzept eingebettet jsL Somit wurden die gesetzlichen Verpflichtungen gemäß § 4 Abs. 1 Z 6 ASchG, § 4 Abs. 3 ASchG und § 5 ASchG aber bereits innerhalb des "alten" Arbeitnehmerschutzkonzeptes erfüllt. Aus verfahrensökonomischen Gründen ist dazu grundsätzlich auf die Rechtfertigung bzw. die darin enthaltene Matrix zu verweisen.

2.3.1. Konkretes Beispiel - Bekämpfung psychischer Belastungen durch "Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse"

Um die Relevanz der vorgelegten Dokumente für die Straferkenntnisse exemplarisch dazustellen, wird auf die umfassende Evaluierung, Maßnahmensetzung und Dokumentation im Zusammenhang mit Gefahren durch "Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse", die zu psychischen Belastungen führen können, verwiesen:

In Unterpunkt 3 der Matrix werden dazu beispielhaft folgende Maßnahmen innerhalb des C. Konzerns aufgezeigt:

a) Beispiel für Maßnahmen im Zusammenhang mit Lärm / akustischen Belastungen:

Bl.Nr

Dokumentenbezeichnung

Erfüllung

1: Evaluierung

2: Maßnahmen setzen

3: Dokumentation

321

Umgang mit Lärm

1: Arbeitsmedizinische Untersuchungen sowie Evaluierung individueller Tätigkeitsprofile

2: Maßnahmen: Gehörschutz muss zur Verfügung gestellt und verwendet werden. Zusätzlich werden Unterweisungen nach §§ 12 und 14 ASchG durchgeführt, weiter bestehen gesetzliche Untersuchungspflichten die eingehalten werden.

3: Dokumentation der arbeitsmedizinischen Untersuchungen (siehe beispielsweise Arbeitsmedizinischer Bericht 2013 (Bl.Nr 517) sowie arbeitsmedizinische Untersuchungsprotokolle und -ergebnisse), Begehungsbefunde etc.

322

Akustikpaneele Datenblätter/ Schallabsorptions-

Prüfung im Hallenraum

1: Evaluierung akustischer Belastungen durch Schallabsorptionsprüfung und arbeitsmedizinische Untersuchungen

2: Die aufgrund der Evaluierung gewonnenen Ergebnisse wurden beim Umbau 2015 entsprechend berücksichtigt.

3: Prüfbericht

122

Evaluierung psychischer Belastungen für die Beschäftigungsgruppe der „Straßenbaupolier“

inkl. Ableitung ent-

sprechender Maßnahmen

1: Gesamtheitliche Evaluierung der psychischen Belastungen (auch zum Thema akustische Belastungen) für die im Rahmen der Umfrage befragten Arbeitnehmer (Fokusgruppe) auf Basis der ABS Methode (z.B.: Lärm wurde als Belastung festgestellt)

2: Vermeidung/Minderung akustischer Belastung für die im Rahmen der Umfrage befragten Arbeitnehmer (Fokusgruppe) durch angepassten Gehörschutz sowie Berücksichtigung der Lärmemissionen bei der Anschaffung von Neugeräten

3: Dokumentation des Evaluierungsberichts

b) Beispiel für Maßnahmen im Zusammenhang mit klimatischen Belastungen:

311

Beispiel für Umgang mit klimatischen Belastungen Rundschreiben 28/2015

1: Individuelle Beurteilung auf der Baustelle vor Ort, Erfahrungswerte (z.B. Begehungsprotokoll Bl.Nr. 362) sowie Anregungen vom Betriebsrat auf Grundlage der Arbeitnehmerrückmeldungen

2: Entsprechende individuelle Maßnahmensetzung auf jeweiliger Baustelle / Umsetzung gesetzlicher Vorgaben sowie genauere Information der Vorgesetzten und Arbeitnehmer im Intranet-Portal (Rundschreiben)

3: Dokumentation für jede Baustelle gesondert (kann auf Wunsch exemplarisch vorgelegt werden)

312

Beispiel für Umgang mit klimatischen Belast

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at