OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-302393/6/KL/KMa

Datum:
Linz, 5. September 2019

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des W A, A, vertreten durch S K B Rechtsanwälte GmbH, G, K, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 14.5.2019, GZ: 0029071/2018, wegen Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nach öffentlicher mündlicher Verhandlung am 22.8.2019

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als das Straferkenntnis zu Faktum 2 aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt wird.
Im Übrigen wird das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass

- der Tatvorwurf zu lauten hat: „...Hallendecke (Arbeitshöhe ca.3,50 m) beschäftigt, wobei das Arbeitsmittel Holzstehleiter (Länge von 431 cm und 14 Leitersprossen) als Anlegeleiter durch den Arbeitnehmer benutzt wurde, obwohl die Beschaffenheit des Arbeitsmittels nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprochen hat: Die Holzstehleiter war auf Grund konstruktiver Einrichtungen nicht für die Verwendung als Anlegeleiter geeignet. Es wurde nicht dafür Sorge getragen, dass Arbeitsmittel entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen benutzt werden.“

- die verletzte Rechtsvorschrift zu zitieren ist: „§§ 33 Abs. 2, 35 Abs. 1 Z 1 und 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm. § 37 Abs. 2 Z 1 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO)“.

II. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde beträgt 115 Euro; zum Beschwerdeverfahren ist ein Kostenbeitrag von 230 Euro (Faktum 1) zu leisten.

III. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 14.5.2019, GZ: 0029071/2018, wurden über den Beschwerdeführer Geldstrafen von 1. 1.150 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 46 Stunden, und 2. von 400 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in Verbindung mit 1. §§ 1 und 33 Abs. 2 ASchG und §§ 1, 3 und 37 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) und 2. §§ 1 und 35 Abs. 1 Z 1 ASchG verhängt, weil er als handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma S GmbH mit Sitz in L und somit als nach § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher folgende Verwaltungsübertretung zu verantworten hat:
Die Firma S GmbH hat als Gewerbetreibende und demnach Arbeitgeberin im Sinne des ASchG am 16.11.2017 auf der Baustelle Firma H in Z, Halle 9, (Arbeitsstätte im Sinne des § 19 ASchG) den Arbeitnehmer F R, geboren am c, mit Verblechungsarbeiten an einer Mauerdurchführung unterhalb der Hallendecke (Arbeitshöhe ca. 3,50 m) beschäftigt, wobei das Arbeitsmittel Holzstehleiter (Länge von 431 cm und 14 Leitersprossen) als Anlegeleiter im Sinne des § 2 Abs. 1 AM-VO (zur Benutzung) durch den Arbeitnehmer verwendet wurde, obwohl die Beschaffenheit des Arbeitsmittels nicht gesetzlichen Bestimmungen entsprochen hat.
1.
Die Holzstehleiter war konstruktiv nicht für die Verwendung geeignet, obwohl Stehleitern gem. § 37 Abs. 2 Z. 1 AM-VO als Anlegeleitern nur verwendet werden dürfen, wenn sie auf Grund konstruktiver Einrichtungen dazu geeignet sind. Die Firma S GmbH hätte als Arbeitgeberin gem. § 3 Abs. 1 AM-VO nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen dürfen, die hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen, wäre gem. § 33 Abs. 2 ASchG dazu verpflichtet gewesen zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen beschaffen, aufgestellt und erhalten sind sowie benutzt werden, hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG strafbar gemacht.
2.
Die Holzstehleiter hätte gem. § 35 Abs. 1 Z 1 ASchG nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden dürfen, für die sie geeignet und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind. Die Firma S GmbH hätte als Arbeitgeberin gem. § 35 Abs. 1 ASchG dafür sorgen müssen, dass bei der Benutzung der Holzleiter diese Grundsätze eingehalten werden, hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG strafbar gemacht.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens beantragt. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass es nicht richtig sei, dass vom Arbeitsgeber S GmbH die gegenständliche Holzleiter zur Verfügung gestellt worden sei, sondern befand sich diese schon zuvor in der Halle der Firma H und war daher seitens der S GmbH nicht zur Verwendung durch den Arbeitnehmer vorgesehen. Eine für die bevorstehenden Arbeiten geeignete Leiter sei dem Arbeitnehmer von der S GmbH auf dem Montagewagen zur Verfügung gestellt worden, sei zur Verwendung durch den Arbeitnehmer für die bevorstehenden Arbeiten gedacht gewesen und hätte vom Arbeitnehmer für die zu erledigenden Arbeiten benutzt werden müssen. Die Entscheidung des Arbeitnehmers, die bereits in der Halle befindliche und für die zur erledigenden Arbeiten ungeeignete Leiter anstatt der geeigneten Leiter zu benutzen, kann nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden. Der Beschwerdeführer habe die verlangte Sorgfaltspflicht erfüllt, indem er eine geeignete Leiter zur Verfügung gestellt habe. Weisungswidriges und unvorhersehbares Verhalten des Arbeitnehmers könne nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden, weshalb diesen kein Verschulden treffe. Auch habe der technische Leiter Ing. J S am Unfallstag entsprechende Anweisung an den Arbeitnehmer gegeben, die unfallsgegenständliche Leiter nicht zu benutzen oder nur so zu benutzen, dass jemand die Leiter vor einem Abgleiten sichert. Es hätte daher der technische Leiter davon ausgehen können, dass der Arbeitnehmer sich an die erteilten Weisungen halten werde. Es liege daher kein Organisationsverschulden vor, sondern vielmehr ein vorbildliches Kontrollsystem zur Vermeidung von Arbeitsunfällen. Eine ständige Überwachung sei dem Arbeitgeber jedoch nicht zumutbar. Eine subjektive Tatbestandsmäßigkeit sei daher nicht gegeben.

3. Der Magistrat der Stadt Linz hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt vorgelegt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsichtnahme sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 22.8.2019, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Der Beschwerdeführer wurde durch den Rechtsvertreter vertreten. Weiters wurden die Zeugen R F sowie Ing. J S geladen und einvernommen.

4.1. Im Grunde des durchgeführten Beweisverfahrens steht folgender Sachverhalt als erwiesen fest und wird der Entscheidung zu Grunde gelegt:
Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma S GmbH mit Sitz in L. Am 16.11.2017 wurde der Arbeitnehmer R F auf der Baustelle Firma

H in Z, Halle 9, mit Verblechungsarbeiten an einem Mauerdurchbruch unter der Hallendecke in einer Arbeitshöhe von ca. 3,50 m beschäftigt, wobei von dem Arbeitnehmer eine Holzstehleiter (Länge von 431 cm und 14 Leitersprossen) als Anlegeleiter benutzt wurde, obwohl dieses Arbeitsmittel aufgrund der konstruktiven Einrichtungen nicht dazu geeignet ist. Die konkreten Verblechungsarbeiten wurden dem Arbeitnehmer von seinem Vorarbeiter angeschafft, wobei aber keine Anweisung dazu gegeben wurde, welche Leiter zu verwenden ist. Der auf der Baustelle anwesende technische Leiter bzw. Projektleiter Ing. J S gab dem Arbeitnehmer noch die Anweisung, die in der Halle 9 befindliche Holzstehleiter nicht zu verwenden. Der technische Leiter begab sich dann in der Folge in einen anderen Tätigkeitsbereich der Halle und hatte in weiterer Folge keine Einsicht auf den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers. Die konkrete Anweisung des technischen Leiters bzw. Projektleiters wurde von diesem auf ihre Einhaltung nicht mehr kontrolliert.
Grundsätzlich wird im Firmenwagen eine Alustehleiter, die man als Anlegeleiter verwenden kann, mitgeführt und stand auch für die konkreten Arbeiten zur Verfügung. Der im Arbeitsbereich vorhandene Boden war glatt und nicht abgedeckt und wollte der Arbeitnehmer den Boden nicht beschädigen. Die vorhandene Holzstehleiter war für die zunächst durchgeführten Arbeiten geeignet. Sie wurde dann aber zum Fenster hin vom Arbeitnehmer als Anlegeleiter verwendet, die dann als solche nicht der Konstruktion nach geeignet war, sodass es zum Unfall kam.
Es gab auch eine generelle Anweisung, dass nur firmeneigene Arbeitsmittel zu verwenden sind. Auch gab es immer wieder Schulungen in der Firma, auch konkret hinsichtlich Leitern. Hinsichtlich einer besonderen Schulung über Leitern gab der Arbeitnehmer befragt an, sich daran nicht erinnern zu können. Es kommt zu Kontrollen durch den Obermonteur und den technischen Leiter, besonders wenn Baustellenbesprechungen stattfinden. Letzterer war zum Tatzeitpunkt auch auf der Baustelle anwesend, allerdings hatte er keinen Sichtkontakt konkret zu den Arbeiten des Arbeitnehmers. Beim Durchgehen und Kontrollieren der Baustelle werden die Arbeitnehmer auch hinsichtlich Mängel auf deren Beseitigung hingewiesen. Letztlich können sie auch von der Baustelle verwiesen werden und sind Vorkommnisse vom Bauleiter an den Geschäftsführer, konkret Herrn T als zuständigen Geschäftsführer für technische Belange, zu melden. Der Arbeitnehmer selbst gibt bislang keine Konsequenzen bekannt. Auch gibt es Einweisungen in die Baustelle.

4.2. Dieser Sachverhalt ist aufgrund der Aussagen der einvernommenen Zeugen erwiesen. Diese widersprechen einander nicht und sind glaubwürdig. Auch ergibt sich der Sachverhalt aus den im Akt aufliegenden Fotos. Danach steht eindeutig fest, dass trotz ausdrücklicher Anweisung die vorhandene firmenfremde Holzstehleiter durch den Arbeitnehmer als Anlegeleiter verwendet wurde, obwohl diese konstruktiv ungeeignet war.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG (zum Tatzeitpunkt geltende Fassung) begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.
Gemäß § 33 Abs. 2 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den gemäß § 39 erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.
Gemäß § 35 Abs. 1 Z 1 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden: 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.
Gemäß § 37 Abs. 2 Z 1 Arbeitsmittelverordnung - AM-VO gilt, soweit sich aus § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG in Verbindung mit der Bedienungsanleitung nicht etwas anderes ergibt, für die Verwendung von Stehleitern ergänzend zu § 34 Abs. 2 Folgendes:
1. Stehleitern dürfen als Anlegeleitern nur verwendet werden, wenn sie aufgrund konstruktiver Einrichtungen hiefür geeignet sind.

5.2. Im Grunde des festgestellten Sachverhaltes wurde von dem Arbeitnehmer am 16.11.2017 eine firmenfremde Holzstehleiter als Anlegeleiter auf einer Höhe von ca. 3,5 m zur Durchführung von Verblechungsarbeiten verwendet, obwohl diese Holzstehleiter nicht als Anlegeleiter aufgrund konstruktiver Einrichtungen geeignet war. Die Benutzung erfolgte entgegen der Anweisung des zuständigen Projektleiters. Der Arbeitsvorgang an sich wurde nicht kontrolliert. Es war daher der objektive Tatbestand der Verwaltungsübertretung zu Faktum 1 erfüllt. Das verwendete Arbeitsmittel wurde nicht nach den Bestimmungen der gemäß § 39 ASchG erlassenen Arbeitsmittelverordnung benutzt. Sohin wurde die Bestimmung der Arbeitsmittelverordnung als speziellere Norm verletzt. Dem gegenüber ist die Bestimmung des § 35 Abs. 1 ASchG die allgemeinere Norm über die Benutzung von Arbeitsmittel, konkret nicht nur abgestellt auf Leitern wie in der Arbeitsmittelverordnung. Es war daher aufgrund der Regel, dass die speziellere Norm der generellen Norm vorgeht (und der allgemeine Tatbestand konsumiert wird), das Straferkenntis zu Faktum 2 aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG einzustellen.
Die Spruchberichtigung wurde im Grunde der verletzten Norm erforderlich und dient der Verdeutlichung. Eine Veränderung des Tatvorwurfes ist damit nicht eingetreten.

Der Beschwerdeführer als handelsrechtlicher Geschäftsführer der S GmbH hat gemäß § 9 Abs. 1 VStG als das zur Vertretung nach Außen berufene Organ die Tat verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten.

5.3. Es liegt aber auch der subjektive Tatbestand vor. Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung gehört zu den Ungehorsamsdelikten. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Dabei ist Fahrlässigkeit bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.
Ein solcher Entlastungsnachweis ist dem Beschwerdeführer nicht gelungen.
In seiner zahlreichen ständigen Judikatur führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass ein nach § 5 Abs. 1 VStG obliegender Entlastungsbeweis nicht allein dadurch erbracht werden kann, dass der Beschwerdeführer die ihn betreffende Verantwortung auf eine hiezu taugliche Person übertragen hat, es bedarf vielmehr des weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht“ nicht aus (VwGH 30.06.1994, 94/09/0049). Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der von Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte. So genügen die Erteilung entsprechender Weisungen und stichprobenartige Überprüfungen den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem nicht. Vielmehr hätte der Beschwerdeführer die Einhaltung der vom verunfallten Arbeitnehmer erteilten Aufträge und Weisungen während deren Ausführung überprüfen müssen. „Gerade für den Fall, dass die Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem, Platz zu greifen. Im Beschwerdefall zeigt jedoch das eigenmächtige Verhalten des verunfallten Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt, dass kein wirksames Kontrollsystem im Sinn der hg. Judikatur vorhanden war.“ Auch ein allenfalls krasses Fehlverhalten eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, vermag am Verschulden des Arbeitgebers an der nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (VwGH 04.05.2015, Ra 2015/02/0020). Vielmehr beruft der Verwaltungsgerichtshof sich darauf, dass für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich ist, unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutz-rechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen

schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, das heißt, sicher zu stellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchieebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (Erkenntnis vom 23.03.2012, 2010/02/0263).

Im Sinne der aufgezeigten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes genügen daher auch Anweisungen an den Arbeitnehmer nicht, sondern ist die konkrete Einhaltung der konkreten Anweisung vor Ort bei der Ausführung zu kontrollieren. Zu diesem Zwecke ist ein lückenloses Kontrollsystem einzurichten und hat der Beschwerdeführer, um sich zu entlasten, dieses konkrete lückenlose Kontrollsystem auch nachzuweisen. Im konkreten Fall hingegen bestanden konkrete Anweisungen hinsichtlich der Verwendung von Leitern zur konkreten Arbeitsausführung. Die Einhaltung dieser Anweisung wurde hingegen nicht kontrolliert, nämlich weder vom Vorarbeiter noch vom Obermonteur noch vom technischen Leiter oder Geschäftsführer. Diesbezüglich ist aber auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hinzuweisen, dass gerade für den Fall, dass die Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften verstoßen, das vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen hat. Es wurde daher letztlich nicht nachgewiesen, wie konkrete Anweisungen und Anordnungen letztlich auch auf unterster Hierarchieebene tatsächlich befolgt werden beziehungsweise deren Befolgung kontrolliert wird. Allgemein gehaltene Ausführungen über das eingerichtete Kontrollsystem hingegen können den Beschwerdeführer nicht entlasten. Vielmehr ist ein konkreter Nachweis über konkrete Kontrollen zum Ausführungszeitpunkt zu erbringen. Es war daher auch die subjektive Tatseite gegeben.

5.4. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine

Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides soweit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

Die belangte Behörde ist bei der Strafbemessung von einem Einkommen monatlich netto 2.000 Euro, keinen Sorgepflichten und durchschnittlichem Vermögen ausgegangen. Auch im Beschwerdeverfahren kamen keine geänderten Umstände hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers hervor. Die einschlägige Verwaltungsvorstrafe nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vom Juni 2014 ist zum nunmehrigen Entscheidungszeitpunkt getilgt. Es liegt keine Unbescholtenheit des Beschwerdeführers und daher kein Milderungsgrund vor. Allerdings wurde durch die Tatbegehung das geschützte Rechtsgut Gesundheit des Arbeitnehmers in erheblichem Maß beeinträchtigt, sodass die verhängte Geldstrafe, die im untersten Bereich des gesetzlich vorgesehenen Höchstrahmens gelegen ist, gerechtfertigt und angepasst ist. Ein Überwiegen von Milderungsgründen war nicht festzustellen, sodass eine außerordentliche Milderung nach § 20 VStG nicht in Betracht zu ziehen war. Auch liegt nicht Geringfügigkeit des Verschuldens vor, sodass nicht mit § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorzugehen war. Geringfügigkeit liegt nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nur dann vor, wenn das Verhalten des Beschuldigten weit hinter dem in der Strafdrohung typisierten Unrechts– und Schuldgehalt der Tat zurückbleibt. Dies war nicht gegeben.

6. Da hinsichtlich Faktum 1 die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren von 230 Euro, das sind 20% der verhängten Strafe, aufzuerlegen (§ 52 Abs. 1 und 2 VwGVG). Im Grunde der Aufhebung zum Faktum 2 reduziert sich der Kostenbeitrag vor der belangten Behörde auf 10% der verhängten Strafe, das sind 115 Euro.

7. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:
Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Es liegen auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die Entscheidung stützt sich auf das ausführliche Ermittlungsverfahren und die Beweiswürdigung, welcher keine grundsätzliche Bedeutung zukommt und eine

Einzelfallentscheidung ist. Auch wurde von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht abgegangen und liegt keine uneinheitliche Rechtsprechung vor.

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

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse

noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

H i n w e i s

Bitte erachten Sie den von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelten Zahlschein als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde einen aktualisierten Zahlschein zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt