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-302816/36/Bm/Rd

Datum:
Linz, 30. September 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des DI D H, vertreten durch X Rechtsanwälte GmbH & Co KG, X, X, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 31. August 2020, GZ: 0074377/2018, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nach Durchführung von öffentlichen mündlichen Verhandlungen am 21. Juli 2021 sowie 23. September 2021

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 800 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 34 Stunden herabgesetzt werden. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verwaltungsstrafverfahren wird mit 80 Euro (10% der nunmehr festgesetzten Geldstrafe) bestimmt. Es entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 31. August 2020, GZ: 0074377/2018, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.160 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 46 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Einleitungssatz ASchG iVm §§ 1, 34 Abs. 2 und § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG verhängt, weil er als verantwortlicher Beauftragter der Firma X GmbH & Co KG, mit Sitz in X, bestellt für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften im örtlichen Bereich österreichweit (Dienstort) in X, X, und somit als nach § 9 Abs. 2 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher folgende Verwaltungsübertretung zu vertreten habe.
Die Firma X GmbH & Co KG hat als Gewerbetreibende demnach Arbeitgeberin iSd ASchG am 22. November 2018 in der auswärtigen Arbeitsstelle: X GmbH, X, X (Arbeitsstätte iSd § 19 ASchG) die Arbeitnehmer S K, geb. X und H N, geb. X auf einem fahrbaren Standgerüst der Fa. X ohne montierten Fahrbalken in einer Höhe von ca. 2,20 m mit Abbauarbeiten am Gerüst beschäftigt. Dabei wurden jedoch die besonderen Bedingungen und Eigenschaften bei der Aufstellung des Arbeitsmittels nicht berücksichtigt, weil gemäß den Herstellerangaben das Aufstellen des Gerüstes ohne Fahrbalken nur bis zu einer Standhöhe von max. 1,15 m erlaubt gewesen wäre. Die Firma X GmbH & Co KG wäre als Arbeitgeberin gemäß § 34 Abs. 2 ASchG dazu verpflichtet gewesen dafür zu sorgen, dass bei der Aufstellung dieses Arbeitsmittels die besonderen Bedingungen und Eigenschaften des Arbeitsmittels und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen und die Gefahr, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, beachtet werden, hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG strafbar gemacht.

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, in eventu der Ausspruch einer Ermahnung, beantragt.
Begründend wurde hierzu im Wesentlichen ausgeführt, dass im Unternehmen der Schutz der Arbeitnehmer im Vordergrund stehe und einen besonderen Wert auf die Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelegt werde. Neben anderen Zertifizierungen sei das Unternehmen auch nach BS OHSAS 18001:2007 zertifiziert, dabei handle es sich um eine Norm, welche insbesondere die Anforderungen an Arbeits- sowie Gesundheitsschutz-Managementsysteme beschreibe. Zum Unfallzeitpunkt sei die geltende Zertifizierung bis zum 3. Mai 2020 gültig gewesen. Jeder Mitarbeiter werde vor Unternehmenseintritt, spätestens jedoch vor

dem ersten konkreten Arbeitsantritt zum Thema Arbeitssicherheit unterwiesen. In weiterer Folge würden die Unterweisungen einmal jährlich stattfinden. Die Teilnahme und das Verständnis an der Unterweisung werden durch Unterschriftsleistung der Arbeitnehmer bestätigt. Diese Nachweise würden sich im jeweiligen Personalakt befinden, sodass sie einer Überprüfung durch Vorgesetzte zugänglich seien. Für den Fall, dass sich Rahmenbedingungen, gemäß der Gefährdungsbeurteilung durch das Unternehmen ändern, würden die betroffenen Mitarbeiter dazu, zusätzlich zur jährlichen Unterweisung, gesondert unterwiesen werden. Weiters seien die jeweiligen Vorgesetzten dazu verpflichtet, vor jedem neuen Arbeitseinsatz die Einhaltung der Arbeitssicherheit sicherzustellen und dann im Laufe der Arbeitsausführungen im Zuge wiederkehrender Kontroll- und Abnahmetätigkeiten vor Ort, neben den fachlichen Arbeitsvorgängen, die Einhaltung der Arbeitssicherheit zu überprüfen. Dadurch werde sichergestellt, dass durch laufende praktische Hinweise sämtliche sicherheitsrelevanten Punkte verstanden würden. Zu diesem Zweck werde für Sonderreinigungsarbeiten seitens des Sonderreinigungsleiters (gegebenenfalls auch seitens des Vorarbeiters oder des Teamleiters) eine schriftliche Risikovorschau erstellt. Wenn den Sonderreinigungsleitern im Zuge ihrer laufenden Kontrollen auffällt, dass ein Mitarbeiter gegen die Vorschriften zum Arbeitsschutz verstoße, werde sofort darauf hingewiesen, wie die Arbeit richtig zu erledigen sei. Würden trotzdem noch Unsicherheiten bestehen, würde eine umfassendere Nachschulung stattfinden. Erweise sich der Mitarbeiter für die konkrete Aufgabe trotzdem nicht als ausreichend zuverlässig, werde er für andere Tätigkeiten, für welche er besser geeignet sei, eingesetzt. Aus den angeführten Umständen ergebe sich, dass auch die Sonderreinigungsleiter und andere Vorgesetzte umfassend geschult werden müssen. Das Unternehmen komme auch dieser Verpflichtung nach und weise in Schulungen dieser Vorgesetzten auf etwaige Gefahren (bspw. durch fahrbare Gerüste) hin. Schulungen zur richtigen Unterweisung von Reinigungskräften durch Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte würden ebenfalls laufend stattfinden. In den umfassenden Schulungsunterlagen werde darauf hingewiesen, dass ein großer Wert darauf gelegt werde, dass die Mitarbeiter zum sicheren Arbeiten informiert, aber auch motiviert werden. Dennoch habe sich am 22. November 2018 ein Unfall mit zwei Arbeitnehmern in der auswärtigen Arbeitsstelle in X ereignet, in dem die beiden Arbeitnehmer auf einem fahrbaren Standgerüst ohne montierten Fahrbalken in einer Höhe von ca. 2,2 m an einem Gerüst gearbeitet haben, obwohl (lt. Herstellerangaben) eine Standhöhe von mehr als 1,5 m nur mit montiertem Fahrbalken erlaubt sei. Schließlich sei das Gerüst umgestürzt.

Sonderreiniger waren bereits am 21. November 2018 in der auswärtigen Arbeitsstelle tätig, wobei zur Durchführung der Arbeiten die Verwendung eines Gerüstes notwendig gewesen sei. Vor der Aufnahme der Tätigkeit am 21. November 2018 habe eine Praxis-Unterweisung durch den zuständigen Sonderreinigungsleiter stattgefunden. Danach sei das Gerüst samt Fahrbalken von den Arbeitnehmern K, N, I und C unter Anweisung und gemeinsam mit dem Sonderreinigungsleiter (Vorgesetzter der Arbeitnehmer) aufgebaut worden. Im Zuge dieses Aufbaus seien

die Mitarbeiter in allen sicherheitsrelevanten Punkten eingewiesen worden. Sämtliche Absicherungen und Stützen seien anschaulich zusammengesetzt und auf alle Gefahren hingewiesen worden. Im Anschluss daran haben die Arbeitnehmer K und N den ganzen Tag, überwacht durch den Sonderreinigungsleiter, mit dem gegenständlichen Gerüst gearbeitet. Der Sonderreinigungsleiter verfüge über eine 20jährige Berufserfahrung. Durch die Schulung und Beaufsichtigung habe sich dieser vergewissern können, dass die Unterwiesenen alle sicherheitsrelevanten Punkte verstanden haben und ihr Wissen anwenden können. Am Ende des Tages sei das Gerüst von den vier Arbeitnehmern unter Anweisung gemeinsam mit dem Sonderreinigungsleiter abgebaut worden und sei das abgebaute Gerüst an eine andere Stelle gebracht worden, wo am nächsten Tag die gleichen Arbeiten durchzuführen gewesen seien. Die vier Arbeitnehmer seien vom Sonderreinigungsleiter angewiesen worden, das abgebaute Gerüst gemäß den Anweisungen vom Vortag wieder aufzubauen und die Arbeiten fortzusetzen. Der Sonderreinigungsleiter sei am 22. November 2018 wegen Kontrollen der fachlichen Richtigkeit und Einhaltung der Arbeitssicherheit von anderen Arbeitnehmern unterwegs gewesen und sei gegen 9.50 Uhr telefonisch über den Unfall verständigt worden. Nach Eintreffen am Unfallort habe dieser die Unfallstelle abgesperrt und dabei festgestellt, dass der Fahrbalken ca. 3 m neben dem umgestürzten Gerüst lag. Der Unfall sei unverzüglich an die jeweils zuständigen Mitarbeiter des Unternehmens gemeldet worden.
Die vier Mitarbeiter seien allesamt ordnungsgemäß unterwiesen und die jährlichen Unterweisungen von K und I seien 2018 nachweislich durchgeführt worden. Auch sei die Erstunterweisung des N nachweislich durchgeführt worden. Entgegen der zitierten Zeugenaussage des C beim BG X, sei dieser ausreichend geschult worden. Seine missverstandene Aussage sei darauf zurückzuführen, dass er den Dolmetscher nicht richtig verstanden habe. Die Unterweisungen haben eine generelle Unterweisung zur korrekten Nutzung von Arbeitsmitteln wie Leitern, Hebebühnen, Gerüste udgl. umfasst und seien die Arbeitnehmer zudem bei den gegenständlichen Arbeiten von ihrem direkten Vorgesetzten zuerst ausführlich unterwiesen und danach beaufsichtigt worden. Zum dargelegten Sachverhalt sei ein Strafverfahren beim BG X zu 3 U 326/19k durchgeführt worden, bei welchem der dort Beschuldigte freigesprochen wurde.

Weiters wurden die örtliche Unzuständigkeit der belangten Behörde sowie das Vorliegen von Verfahrensmängeln (unterlassene Einvernahme des Beschwerdeführers sowie Verletzung des Rechts auf Wahrung des Parteiengehörs) angeführt.

Darüber hinaus wurde vorgebracht, dass das objektive Tatbild durch den Beschwerdeführer nicht erfüllt sei, da bei jeder Neueinstellung eines Arbeitnehmers dieser eine Grundschulung erhalte, in welcher sämtliche zu beachtenden Punkte zum Thema Arbeitssicherheit durchgegangen werden. Weiters würden jährliche Unterweisungen erfolgen, bei welchen alle Arbeitnehmer teilnehmen müssen. Abgesehen davon würden die Arbeitnehmer unterwiesen, wenn sich

Rahmenbedingungen gemäß der Gefährdungsbeurteilung durch das Unternehmen ändern. Diese Schulung erfolge zusätzlich zur jährlichen Unterweisung. Eine gründliche Objektbelehrung und -einweisung bei Sonderreinigungen sei wesentlicher Bestandteil des Sicherheitskonzepts. Neben diesem umfassenden Schulungssystem werde auch großer Wert darauf gelegt, dass Weisungen und Anordnungen, die sich mit verwaltungsstrafrechtlichen Bestimmungen und Arbeitsschutz auseinandersetzen, klar im Unternehmen kommuniziert werden. Die Vorgesetzten bekommen eigene Schulungen, wie die anderen Arbeitnehmer zu unterweisen sind, um sie zum sicheren Arbeiten zu informieren und zu motivieren. Wie im konkreten Fall schule der unmittelbar Vorgesetzte die Arbeitnehmer auch am Arbeitsplatz nochmal ausführlich ein und arbeite mit ihnen, um sich zu vergewissern, dass sämtliche sicherheitsrelevante Punkte verstanden worden seien. Im konkreten Fall habe der Vorgesetzte mit den anderen Arbeitnehmern etwa sämtliche Absicherungen und Stützen anschaulich zusammengesetzt und beaufsichtigte sie danach den gesamten Tag. Kontrollen werden gemacht und die Arbeitnehmer teilweise bei dem gesamten Arbeitsvorgang beaufsichtigt. Bei Verstößen gegen die Vorschriften zum Arbeitsschutz werde sofort vor Ort gehandelt, der Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hingewiesen und nachgeschult. Erweise sich der Mitarbeiter trotzdem als unzuverlässig, werde er als Konsequenz für andere Tätigkeiten, für welche er geeignet ist, eingesetzt.
Insgesamt habe der Beschwerdeführer daher alle Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass ein umfassendes und funktionierendes Kontrollsystem implementiert wurde. Da ein solches vorliege, könne nicht davon gesprochen werden, dass die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, nicht berücksichtigt worden seien. Vielmehr sei alles getan worden, um Gefahren hintanzuhalten, da die Arbeitnehmer wissen, wie sie sich zu verhalten haben.
Es könne sohin nicht davon ausgegangen werden, dass das objektive Tatbild des § 34 Abs. 2 ASchG erfüllt worden sei. Ein höheres Maß an Sorgfalt hinsichtlich des Kontrollsystems könne auch von einem anderen maßgerechten Menschen in der Lage des Beschwerdeführers realistischer Weise nicht erwartet werden. Allein aus dem Umstand, dass das Arbeitsmittel nicht vorschriftsmäßig aufgestellt worden sei, könne nicht auf eine Sorgfaltswidrigkeit des Arbeitgebers geschlossen werden. Selbst mit dem besten Kontrollsystem seien nicht alle Unfälle zu vermeiden, weswegen die Behörde nicht nachweisen konnte, dass der Tatbestand verwirklicht worden sei und Rechtswidrigkeit vorliege.

Selbst wenn das objektive Tatbild des § 34 Abs. 2 ASchG erfüllt worden wäre, müsse das gesetzte Verhalten schuldhaft gesetzt worden sein. Nach § 5 VStG genüge zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Neben der objektiven und subjektiven Sorgfaltswidrigkeit muss dem Täter die Sorgfaltswidrigkeit des Verhaltens auch voraussehbar sein.

Dass im konkreten Fall keine solche Sorgfaltswidrigkeit vorliege, weil ein wirksames und funktionierendes Kontrollsystem iSd Rechtsprechung bestehe, sei auf die getätigten Ausführungen zu verweisen. Darüber hinaus sei dem Beschwerdeführer nicht erkennbar gewesen, dass sämtliche gesetzten Schritte zur Verneinung des Vorliegens eines Kontrollsystems führen könnten. Nach § 5 VStG treffe den Beschwerdeführer daher kein Verschulden an der Verwaltungsübertretung. Die Vermutung eines fahrlässigen Verhaltens konnte somit widerlegt werden.

Zur Strafbemessung wurde vorgebracht, dass, sollte das Landesverwaltungsgericht trotz Vorliegen des geschilderten wirksamen Kontrollsystems wider Erwarten davon ausgehen, dass den Beschwerdeführer doch ein Verschulden an der ihm vorgeworfenen Verwaltungsübertretung treffe, so sei sein allfälliges Verschulden jedenfalls nur als äußerst gering und vernachlässigbar zu bewerten, sodass sowohl aus spezial- als auch aus generalpräventiven Gründen mit der Verhängung einer Ermahnung das Auslangen gefunden werden könne.

Im Fall der Verhängung einer Strafe sei jedoch darauf zu verweisen, dass die Behörde eine Strafe von 1.160 Euro für angemessen erachtet habe, hierbei jedoch (ausdrücklich) keine Milderungsgründe berücksichtigt habe. Da es sich im konkreten Verfahren um ein ordentliches Verfahren gehandelt habe, sei jedoch insbesondere § 34 StGB anzuwenden und aus den dort genannten Gründen eine mildere Strafe zu verhängen. Der Beschwerdeführer sei verwaltungsstrafrechtlich unbescholten und habe bisher einen ordentlichen Lebenswandel geführt. Zudem sei die überlange Verfahrensdauer als strafmildernd zu berücksichtigen. Es werde daher unter Berücksichtigung dieser mildernden Umstände die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, einschließlich der Anwendung des § 20 VStG, begehrt.

3. Der Magistrat der Stadt Linz hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde am Verfahren beteiligt und äußerte sich mit Stellungnahme vom 16. Oktober 2020 dahingehend, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Arbeitgeber im Bereich des Arbeitnehmerschutzes für die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zu sorgen habe. Dieses habe gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften Platz zu greifen. Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge vermögen gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen. Nach Ansicht des Arbeitsinspektorates sei dem Beschuldigten die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems nicht gelungen. Es werde daher die Bestätigung des Straferkenntnisses beantragt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung von mündlichen Verhandlungen am 21. Juli 2021 und am 23. September 2021. Zu den Verhandlungen sind der Beschwerdeführer sowie sein Rechtsvertreter erschienen. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde durch Ing. H G vertreten. Als Zeugen wurden Arbeitsinspektorin Ing. R N sowie D C, H N, S K, I K und O K (alle Arbeitnehmer) eingeladen und zeugenschaftlich einvernommen. Ein Videodolmetscher für die X Sprache wurde zur Verhandlung beigezogen. Auf die zeugenschaftliche Einvernahme der Arbeitnehmer K und H wurde anlässlich der Verhandlung am 21. Juli 2021 seitens des Beschwerdeführers verzichtet.

4.1. Folgender Sachverhalt steht als erwiesen fest und konnte der Entscheidung zugrunde gelegt werden:

Der Beschwerdeführer ist bestellter verantwortlicher Beauftragter iSd § 9 Abs. 2 VStG der X GmbH & Co KG mit dem Sitz in X, X. Aufgrund der Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten ist der Beschwerdeführer für die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich. Zum Unfallzeitpunkt war der Beschwerdeführer nicht anwesend.
Am 22. November 2018 waren die beiden Arbeitnehmer K, H und C an der Arbeitsstelle X GmbH in X mit der Reinigung von drei Dachfenstern beschäftigt. Um die Reinigung durchführen zu können, wurde von den Arbeitnehmern dabei ein fahrbares Standgerüst der Fa. X verwendet, ohne jedoch den Fahrbalken zu montieren. Aufgrund des fehlenden Fahrbalkens war die Standsicherheit des Gerüstes nicht gegeben und kam es beim Abbau des Gerüstes zum Umstürzen desselben. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich die beiden Arbeitnehmer auf dem Gerüst. Die Absturzhöhe betrug ca. 2,20 m. Gemäß den Herstellerangaben ist das Aufstellen des Gerüstes ohne Fahrbalken nur bis zu einer Standhöhe von maximal 1,15 m erlaubt.

Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich so dar, dass an oberster Stelle der Beschwerdeführer steht und ihm der Bereichsleiter (O K) im Gebäudemanagement unterstellt ist. Weiter abwärts in der Hierarchieebene befindet sich der Objektleiter (im konkreten Fall: I K), der Vorarbeiter (im konkreten Fall: K) und an unterster Stelle stehen die Reinigungskräfte. Bei der Unterhaltsreinigung steht der Objektleiter dem Vorarbeiter und dieser wiederum der Reinigungskraft vor. Im Bereich der Sonderreinigung steht der Sonderreinigungsleiter dem Teamleiter vor und dieser wiederum den Reinigungskräften.

Das Schulungsprogramm bzw. die Unterweisungen stellen sich folgendermaßen dar: Beim Eintritt in das Unternehmen werden die Reinigungskräfte von den Objektleitern hinsichtlich Sicherheitsmaßnahmen geschult, welche auch in den Arbeitsvertrag einfließen, und erhalten die Reinigungskräfte darüber eine schriftliche Unterweisung (siehe Beilage 5 der Beschwerde). Darüber hinaus

werden die Reinigungskräfte nachweislich jährlich von den Objektleitern und der Sicherheitsfachkraft unterwiesen. Die Reinigungskräfte sowie die Objektleiter erhalten jährliche Schulungen, welche zumeist im ersten Quartal des Jahres abgehalten werden. Der Objektleiter wird von der Sicherheitsfachkraft und dem Arbeitsmediziner geschult. Die Vorarbeiter und Reinigungskräfte werden vom Objektleiter geschult. Die Vorarbeiter nehmen keine Schulungen der Reinigungskräfte vor. Eine Sonderschulung erfolgt bei der Verwendung des Arbeitsmittels „Steiger“. Arbeiten mit dem Gerüst kommen sehr selten vor und wird dabei auf die langjährige Erfahrung des Objektleiters K vertraut. Eine gesonderte Schulung betreffend Gerüstaufbau hat der Objektleiter K nicht erhalten. Eine Kopie der Aufbauanleitung des Gerüstes befindet sich im Firmenbus, zudem wurde dem Arbeitnehmer K 2017 eine Aufbauanleitung vom Objektleiter K ausgehändigt. Nach dem Unfall wurden Schulungen des Sonderreinigungsteams betreffend Verwendung und Aufstellung des Gerüstes abgehalten. In Abstimmung mit der Zentrale in Deutschland finden Evaluierungen des Arbeitsplatzes, Unterweisungen bzw. Schulungen zwecks Verbesserung statt. Überarbeitete Versionen des Schulungsdokuments „Unterweisung Anleitung“ stehen den Objektleitern im Unternehmen im Doc-Store zur Verfügung und beinhalten diese Sicherheitsdatenblätter, Unterweisungen, betreffend die Verwendung von Gerüsten und Leitern sowie einen Objektleiter-Leitfaden. Weiters gibt es eine Unterweisungsmappe für die Objektleitung, in welcher die Häufigkeit und die Art und Weise wie Unterweisungen durchzuführen sind, festgehalten ist. Feststellungen betreffend Gerüstaufbau (Sonderarbeitsmittel), beinhaltet die Unterweisungsmappe nicht; Unterweisungen betreffend Gerüstaufbau erfolgen einzeln für die jeweilige Arbeitsstätte, in dem der Objektleiter gemeinsam mit den eingesetzten Reinigungskräften das Gerüst auf- und abbaut. Im Bereich Sonderreinigung wird vor Arbeitsbeginn eine Risikovorschau anhand einer Checkliste durch den Objektleiter durchgeführt. Darin wird vom Objektleiter schriftlich festgehalten, welche Tätigkeiten durchzuführen und welche Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind. Die Reinigungskraft sollte üblicherweise die Risikoanalyse erhalten und unterschreiben, und erfolgt nochmals eine mündliche Erläuterung durch den Objektleiter. Weiters verfügt das Unternehmen über Zertifizierungen betreffend Reinigung/Hygiene, Arbeitssicherheit/Umweltschutz und erfolgt eine Rezertifizierung durch interne sowie externe Überprüfung, welche eine weitere Schulung der Objektleiter zur Folge hat.

Die Kontrolle der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen stellt sich dergestalt dar, dass die Reinigungskräfte sowie die Vorarbeiter von den Objektleitern kontrolliert werden. Die Objektleiter werden durch den Bereichsleiter insofern kontrolliert, als dieser Zugang zu den PC der Objektleiter hat und dieser somit eine Information erhält, auf welcher Arbeitsstätte der jeweilige Objektleiter beschäftigt ist. Eine Kontrolle der Objektleiter auf der jeweiligen Arbeitsstätte durch den Bereichsleiter erfolgt stichprobenartig, sofern zeitlich ein Verlassen des

Büros möglich ist. Weiters werden die Objektleiter sporadisch von der Sicherheitsfachkraft, einer externen Person, kontrolliert. Eine Kontrolle und Überprüfung der Objektleiter, wie diese Schulungen und Kontrollen bei den Reinigungskräften gestalten und durchführen, ist durch den Bereichsleiter nicht durchführbar. Eine Einschulung und Kontrolle der Mitarbeiter ist nicht vom Aufgabenbereich des Bereichsleiters umfasst. Der Bereichsleiter hatte Kenntnis davon, dass der Objektleiter K das eine oder andere Mal das Aufstellen des Gerüstes mit den Reinigungskräften geübt hat. Seitens des Beschwerdeführers erfolgen keine geplanten Überprüfungen der Arbeitsstätten hinsichtlich der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen; es werden jedoch zufällig bemerkte Verstöße mit den Objektleitern besprochen. Bei Nichteinhaltung der Anweisungen und der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen droht der betroffenen Reinigungskraft je nach Schwere der Verfehlung Verwarnung bzw. Kündigung. Bei grober Verfehlung wird ein Arbeitsstopp über den jeweiligen Mitarbeiter verfügt.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des Beschwerdeführers sowie der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlungen, welche glaubwürdig wirkten. Vom Beschwerdeführer wurde unbestritten belassen, dass an der gegenständlichen Arbeitsstätte zum Tatzeitpunkt ein Gerüst aufgestellt war, wobei der Fahrbalken zur Stabilisierung des Gerüstes nicht montiert war. Ebenso wurde die Absturzhöhe von ca. 2,20 m nicht bestritten sowie das laut Herstellerangaben das Aufstellen des Gerüstes ohne Fahrbalken nur bis zu einer Standhöhe von max. 1,15 m erlaubt ist.
So konnte festgestellt werden, dass vom Unternehmen ein umfangreiches schriftliches Schulungsprogramm zur Verfügung gestellt wird und die Reinigungskräfte die Durchführung der jährlichen Unterweisungen schriftlich bestätigen müssen. Jedoch hat sich in der Verhandlung gezeigt, dass diesen schriftlichen Unterweisungen aufgrund von unzureichenden Deutschkenntnissen, nur zum Teil die nötige Aufmerksamkeit geschenkt wird. Mit anderen Worten: Deren Wichtigkeit war dem Arbeitnehmer C nicht bewusst; vielmehr wurde auf die mündlichen Erläuterungen des Objektleiters an der jeweiligen Arbeitsstätte vertraut. Somit sind die ausgehändigten schriftlichen Unterweisungen nur zum Teil geeignet, die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Eine Kontrolle der Objektleiter bezüglich Häufigkeit der Schulung sowie die Einhaltung der vorgegebenen Vorgehensweise bei Schulung bzw. Unterweisung lt. Unterweisungsmappe durch den Bereichsleiter K als Übergeordnetem des Objektleiters K erfolgte aus zeitlichen Gründen de facto nicht. Dass Kontrollen des Bereichsleiters durch den Beschwerdeführer durchgeführt werden, kam in den mündlichen Verhandlungen nicht zutage. Dass Vorkehrungen gegen eigenmächtiges Handeln der Arbeitnehmer getroffen wurden, wurden seitens des Beschwerdeführers weder behauptet noch unter Beweis gestellt.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 9 Abs. 2 VStG sind die zur Vertretung nach außen Berufenen berechtigt und, soweit es sich zur Sicherstellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit als erforderlich erweist, auf Verlangen der Behörde verpflichtet, aus ihrem Kreis eine oder mehrere Personen als verantwortliche Beauftragte zu bestellen, denen für das ganze Unternehmen oder für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens die Verantwortung für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften obliegt. Für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens können aber auch andere Personen zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 100/2018, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 Euro 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 § 34 Abs. 2 ASchG haben Arbeitgeber bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherung und Gesundheit der Arbeitnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen der mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,
2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,
3. Arbeitnehmern ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung stehen und
4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.

5.2. Der Beschwerdeführer ist aufgrund der Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten der Arbeitgeberin X GmbH & Co KG, X, X, im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. Nachdem vom Beschwerdeführer zum einen der objektive Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung unbestritten belassen wurde und ist zum anderen durch das durchgeführte Beweisverfahren davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm §§ 1, 34 Abs. 2 ASchG erfüllt ist. Es besteht kein Zweifel daran, dass

zum Tatzeitpunkt bei der in Rede stehende Arbeitsstätte die im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses näher angeführte Arbeitnehmer mit der Reinigung von Dachfenstern bei einer Absturzhöhe von ca. 2,20 m beschäftigt wurden, und dabei ein fahrbares Gerüst des Herstellers X ohne Fahrbalken verwendet wurde, obwohl lt. Herstellerangaben bei einer Standhöhe von 1,15 m dieses nur mit montierten Fahrbalken verwendet werden darf.
Soweit der Bf einwendet, als Tatort sei nicht der Sitz des Unternehmens anzunehmen, sondern vielmehr jener Ort, an dem der zum Tatbestand gehörende Erfolg eingetreten ist, ist dem die hierzu ergangene ständige eindeutige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes entgegen zu halten. Demnach ist im Bereich des Arbeitnehmerschutzrechtes Tatort der Verwaltungsübertretung der Sitz der Unternehmensleitung (im gegenständlichen Fall: X), weil an diesem Ort die Dispositionen und Anordnungen zur Verhinderung der Verstöße gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu treffen gewesen wären.

5.3. Vom Beschwerdeführer wird die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht nicht bestritten, allerdings eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe, weil ein ausreichendes Kontrollsystem vorgelegen sei und er das eigenmächtige Verhalten der Arbeitnehmer nicht erwartet und daher auch nicht verhindern hätte können. Hierzu ist auszuführen, dass die dem Beschwerdeführer angelastete Tat ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG darstellt, zu dessen Strafbarkeit, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, Fahrlässigkeit genügt. Fahrlässigkeit ist nach der zitierten Gesetzesstelle 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 machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringung von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus. Die vom Beschwerdeführer angestrebte Entlastung ist im Sinne des § 5 Abs. 1 letzter Satz VStG nicht gelungen.

Hierzu ist auszuführen, dass nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ein Kontrollsystem aus systematisch gestalteten organisatorischen Maßnahmen und Kontrollen im Unternehmen zur Einhaltung der Rechtsvorschriften und zur Abwehr von Schäden durch das eigene Personal besteht sowie dem Ergreifen geeigneter organisatorischer Maßnahmen zur Verhinderung von Übertretungen des Arbeitnehmerschutzes. Ein wirksames Kontrollsystem bedarf insbesondere der Überwachung der erteilten Weisungen auf ihre Befolgung (vgl. VwGH 28.5.2008,

2008/09/0117, uva). Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger“ Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH 23.7.2004, 2004/02/0002, mit Vorjudikatur).

Das hierarchisch aufgebaute Kontrollsystem hat zu enthalten, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in das Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die einschlägigen Vorschriften auch tatsächlich befolgt. Weiters, welche Maßnahmen der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, dh sicherzustellen, dass auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilte Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung der einschlägigen Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt als an die unterste Hierarchieebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (vgl. VwGH 17.06.2013, 2010/11/0079, 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, 20.3.2018, Ra 2017/03/0092, 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, 7.12.2016, Ra 2016/02/0239, uvm zur „Kontrollkette“).

Der Unternehmer hat darzulegen, wie er die Kontrollen durchführt, wie oft er diese Kontrollen durchführt, welche konkreten Maßnahmen er getroffen hat, um unter den vorhersehbaren Umständen die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu gewährleisten (vgl. VwGH 5.9.2008, 2008/02/0129). Ein wirksames Kontrollsystem liegt dann vor, wenn dadurch die Überwachung der Einhaltung der Rechtsnormen jederzeit sichergestellt werden kann (vgl. VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030, 4.7.2018, Ra 2017/02/0240 mwN).

Gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern muss ein entsprechendes Kontrollsystem Platz greifen, kann doch nicht völlig darauf vertraut werden, dass eingewiesene, laufend geschulte und ordnungsgemäß ausgerüstete Arbeitnehmer jedenfalls den Rechtsvorschriften Genüge leisten (vgl. VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092, 13.4.2016, Ra 2016/02/0051).
Wie der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitnehmers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN, 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass dem Beschwerdeführer ein Bemühen um Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen im Rahmen des im Unternehmen installierten Kontrollsystems durch ein weitreichendes Schulungssystem grundsätzlich nicht in Abrede zu stellen ist. Jedoch wies das dargelegte Kontrollsystem gravierende Mängel hinsichtlich der Kontrolle der in der hierarchischen Unternehmensstruktur anordnungsbefugten Verantwortlichen auf. Hier ist insbesondere auf die Zeugenaussage des Bereichsleiters K hinzuweisen, wonach ihm schlichtweg die Zeit zur Kontrolle der Objektleiter fehle. Zudem wurde vom Beschwerdeführer eingestanden, dass es seinerseits keine geplanten Kontrollen auf den jeweiligen Arbeitsstätten gebe und diese von ihm nur angesprochen werden, wenn diese von ihm „zufällig“ bemerkt werden. Eine Kontrolle des Bereichsleiters, ob von diesem seine ihm aufgetragene Verantwortung der Kontrolltätigkeit bezüglich der Objektleiter auch tatsächlich und in dem erforderlichen Ausmaß wahrnimmt, wurde vom Beschwerdeführer nicht glaubhaft dargelegt. Darüber hinaus kam in der Verhandlung zutage, dass das Aufgabengebiet des Bereichsleiters hauptsächlich im Kundenkontakt, Beschwerdemanagement und Reklamationen angesiedelt ist und die Kontrolltätigkeit einen eher nebensächlichen Bereich darstellt. Dass die vom Beschwerdeführer ausführlich dargelegten Schulungsmaßnahmen und Belehrungen – wie vom Verwaltungsgerichtshof bereits ausgesprochen wurde – für ein Kontrollsystem nur bedingt geeignet sind und somit lediglich über einen unterstützenden Charakter verfügen, sind durch die Zeugenaussagen des Arbeitnehmers C und des Objektleiters K deutlich aufgezeigt worden. So wusste der Zeuge C nichts von der Bedeutung des zu montierenden Fahrbalkens bezüglich der Standfestigkeit des zu verwendenden Gerüstes, obwohl dieses vor Ort vorhanden war. Trotz mehrmaligen Hinweises durch den Objektleiter K und des wiederholten gemeinsamen Aufbauens des Gerüstes, wurden die einzuhaltenden Sicherheitsvorkehrungen von den Arbeitnehmern nicht getroffen bzw. ignoriert. Mangelhafte Deutschkenntnisse dürften auch zum Ignorieren der schriftlichen Unterweisungen geführt haben.
Dem Beschwerdeführer ist somit mit der Darlegung des im Unternehmen installierten Kontrollsystems nicht gelungen, sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien, sodass er auch den subjektive Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten hat, zumal das dargestellte Kontrollsystem den strengen Anforderung des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund der fehlenden Kontrolle bzw. Überwachung bei weitem nicht standhält.

6. Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.
Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter

Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafbemessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien des Verwaltungsstrafverfahrens und für die Nachprüfbarkeit des Ermessensaktes erforderlich ist.

6.1. Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Das Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt, kam es doch zu einem Arbeitsunfall, bei welchem zwei Arbeitnehmer verletzt wurden.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.160 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Weiters wurden weder strafmildernde noch straferschwerende Umstände seitens der belangten Behörde gewertet. Überdies wurde der Strafbemessung mangels Angaben des Beschwerdeführers eine Schätzung der persönlichen Verhältnisse zugrunde gelegt, und zwar ein monatliches Nettoeinkommen von 3.000 Euro und dem Nichtvorliegen von Sorgepflichten. Dieser vorgenommenen Schätzung wurde auch in der Beschwerde nichts entgegnet, sodass sie auch der Strafbemessung seitens des Landesverwaltungsgerichts herangezogen werden konnte.

Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe erscheint dem Landesverwaltungsgericht durchaus gerechtfertigt und auch aus spezial- und generalpräventiven Aspekten erforderlich, um den Beschwerdeführer künftighin zur Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen zu bewegen.

Die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe auf das nunmehr festgesetzte Ausmaß erscheint im Hinblick auf die doch lange Dauer des Verfahrens gerechtfertigt, war im gegenständlichen Verfahren bezüglich der besonderen Umstände des gegenständlichen Verfahrens von keiner iSd Art. 6 Abs. 1 EMRK zu qualifizierenden noch gänzlich angemessenen Verfahrensdauer auszugehen. Auch

ist dem Beschwerdeführer ein stetes Bemühen um Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere durch Evaluierung des Kontrollsystems nicht in Abrede zu stellen.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte seitens des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich jedoch nicht näher getreten werden.

Die Ersatzfreiheitsstrafe war entsprechend der nunmehr verhängten Geldstrafe anzupassen.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung und Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind.

Von geringem Verschulden im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 leg.cit. ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH vom 9.9.2016, Ra 2016/02/0118, mwH). Die Frage des Verschuldens kann ohne Auseinandersetzung mit der Fahrlässigkeitsvermutung des § 5 Abs. 1 VStG und einem einen Vertreter im Bereich des § 9 VStG entlastenden Kontrollsystem nicht ohne weiteres beantwortet werden (vgl. VwGH 20.6.2016, Ra 2016/02/0065). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH vom 27.6.2007, 2005/03/0166). Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann gegenständlich von keinem geringfügigen Verschulden des Beschwerdeführers ausgegangen werden.
Fehlt es an einer der in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (vgl. VwGH vom 20.11.2015, Ra 2015/02/0167).

Zu II.:

Weil die Beschwerde teilweise Erfolg hatte, entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verwaltungsstrafverfahren war daher entsprechend herabzusetzen (§ 64 Abs. 1 und 2 VStG).

Zu III.:

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.

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 die von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelte Vorschreibung als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde eine aktualisierte Vorschreibung zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bismaier