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-303114/36/Kl/Rd

Datum:
Linz, 12. Juli 2022

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Dr. Klempt über die Beschwerde des J S, vertreten durch Rechtsanwältin Mag. C P, L, L, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 4. Oktober 2021, GZ: Pol-304-VP09-12-2020/5, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG iVm der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 16. Dezember 2021 und 17. März 2022

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass die verletzte Rechtsvorschrift zu lauten hat: „§ 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm § 17 Abs. 1 2. Satz Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl II Nr. 21/2010“

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 400 Euro zu leisten.

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

1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 4. Oktober 2021, GZ: Pol-304-VP09-12-2020/5, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 2.000 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 81 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm § 17 Abs. 1 2. Satz Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 313/2002, verhängt.

Nachstehender Tatvorwurf wurde dem Beschwerdeführer im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:

„S J, B eGen, S, W, Arbeitsstätte S, A ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – Verwaltungsstrafverfahren, Pol-304-VP09-12-2020/5

Sie haben als Obmann und somit als iSd § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der B eGen (Arbeitgeberin) mit Sitz in W, S, zu verantworten, dass, wie von Arbeitsinspektor B Widmayer, MSc, Arbeitsinspektorat NÖ Mostviertel, bei einer Unfallserhebung festgestellt, am 11.12.2019 in der Betriebsstätte S, A, der Arbeitnehmer F-G-B, geb. x, die aufgrund einer Störung abgeschaltete Stetigförderanlage in der Logistikabteilung betreten hat und sich diese im Zuge der Entstörungsarbeiten wieder in Betrieb setzte, obwohl durch geeignete Maßnahmen ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern ist und Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen und wurden dadurch von der Arbeitgeberin die Verpflichtungen betreffend Beschaffenheit, Aufstellung, Benutzung, Prüfung oder Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.“

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde erhoben und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe auf ein tat- und schuldangemessenes Maß, beantragt.
Begründend wurde hiezu vorgebracht, dass aus dem gegenständlichen Straferkenntnis nicht eindeutig hervorgehe, aufgrund welcher Rechtsvorschriften eine Verletzung erfolgt sei, insbesondere da nicht das geltende Bundesgesetzblatt, nach dem die Bestrafung ausgeführt wird, angegeben worden sei.
Ausdrücklich bestritten werde, dass keine wirksame Bestellung eines verantwortlich Beauftragten vorliege. Herr B A wurde für die Logistik-Abteilung sowohl im sachlichen als auch im räumlichen Zuständigkeitsbereich zum verantwortlichen Beauftragten bestellt. Dies ergebe sich eindeutig aus der Bestellungsurkunde, in der im sachlichen Zuständigkeitsbereich der Verantwortungsbereich Logistik ausdrücklich angeführt sei, ebenso beim räumlichen Zuständigkeitsbereich auf die Logistik-Abteilung verwiesen wird.

Dem gegenüber sei für diesen Verantwortungsbereich Logistik kein weiterer verantwortlicher Beauftragter bestellt. Die klare Abgrenzung des räumlichen oder sachlichen Bereichs, für den ein verantwortlicher Beauftragter bestellt wird, muss nur für ein und denselben Verantwortungsbereich gegeben sein (vgl. VwGH 2011/02/0238).
Die Bestellungsurkunde des Herrn J K wiederum zeige beim sachlichen Zuständigkeitsbereich eindeutig die Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Vorschriften, insoweit diese Bestimmungen den Prozess der Herstellung oder der Verpackung von Lebensmittel im angeführten Werk betreffe und die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Somit sei der sachliche Zuständigkeitsbereich klar abgegrenzt. Aufgrund der Übertragung des Verantwortungsbereiches gemäß § 9 Abs. 2 VStG liege die Einhaltung im Logistikbereich nicht im verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortungsbereich des Beschuldigten.
Die Behebung einer solchen Störung sei bei Betrieb der Anlage durchzuführen. Der Arbeitnehmer B G-F werde regelmäßig über die Handhabung mit den vor Ort befindlichen Geräten geschult. Er sei sehr verlässlich, erhalte jährlich eine spezielle Sicherheitsschulung der Sicherheitsvertrauensperson, wo ua auch der Umgang mit Arbeitsmittel geschult werde. Er sei natürlich darüber geschult worden, wie er mit der Anlage umzugehen habe und dass ein sicheres Verhalten am Arbeitsplatz notwendig sei. Diese Schulungen und Unterweisungen seien aber nicht die einzigen Mittel, die die Firma einsetze, um die Vorschriften einzuhalten.
Die Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsvertrauenspersonen seien regelmäßig in der gegenständlichen Betriebsstätte S, A, zur Kontrolle unterwegs. Diese Kontrollgänge würden wöchentlich stattfinden. Jegliche Verstöße und Auffälligkeiten würden schriftlich dokumentiert und dem Werksleiter Herrn J K berichtet werden, der seinerseits wiederum an den Beschwerdeführer berichte.
Der Werksleiter handle dann je nach Notwendigkeit nach Rücksprache mit dem Beschuldigten und kümmere sich um eventuelle Gefahren bzw spreche mit den Arbeitnehmern, die in den Protokollen aufscheinen, wenn sie gegen Vorschriften verstoßen haben. Er sei dann auch berechtigt und verpflichtet, Abmahnungen auszusprechen und mache er dies auch, wenn der Sachverhalt nichts Anderes zulasse. Der Beschwerdeführer kontrolliere somit die bestellten wesentlichen Personen, den Werkleiter, der wiederum mit der Sicherheitsfachkraft und der Sicherheitsvertrauensperson zusammenarbeite.
Gerade, dass bei den regelmäßigen Begehungen, die alle protokolliert sind, auch Missstände und Fehler aufgeworfen werden, zeige, dass der Arbeitgeber alles tue, um die Sicherheitsbestimmungen einzuhalten. Das Kontrollsystem bestehe aus weit mehr als Weisungen, so sehen sich die Arbeitnehmer ständig den zuständigen Personen gegenüber, die regelmäßig die Rundgänge machen. Sie werden, genau wie die Anlage selber, überprüft und würden Mängel aller Art notiert, abgehandelt und verarbeitet werden.
Auch sei die Anlage selbst ausdrücklich mit Zugangs- und Zutrittssicherungen ausgestattet, nämlich einer Umzäunung, Zutritt nur von geschulten, unterwiesenen Personen vorgesehen und erlaubt. Somit habe der Arbeitgeber neben

den regelmäßigen Schulungen auch noch selbst das Arbeitsgerät ausdrücklich mit dieser Beschriftung ausgestattet bzw hat es ausstatten lassen.

Dass der Arbeitgeber auch für das ungeschickte Verhalten von Arbeitnehmern strafrechtlich verantwortlich sein solle, wenn er alle Möglichkeiten ausnütze, um ein Kontrollsystem zu entwickeln und auch einzuhalten, werde ausdrücklich bestritten. Der Arbeitgeber habe ein System entwickelt, mit dem er alles im Büro aufnehme, verarbeite und dafür den zuständigen Werksleiter, die Sicherheitsfachkraft bzw. Sicherheitsvertrauensperson beauftragt habe, die regelmäßige Berichte schreiben. Des Weiteren würden jährlich Schulungen durchgeführt und so jede einzelne Person ausdrücklich geschult werden. Der Werksleiter trage, falls es notwendig sei, die Berichte auch dem Beschwerdeführer als Vorgesetzten vor.

Die gegenständliche Anlage werde engmaschig betreut und Reparaturen und sonstige Arbeiten regelmäßig durchgeführt. Die Anlage sei dem Gesetz entsprechend ausgeführt und liege die Bedienungsanleitung im Unternehmen auf.

Die Höhe der Strafe werde ausdrücklich bestritten.
Zum Verschulden werde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer zur Sicherung des Arbeitnehmerschutzes bzw für die Sicherheit der Mitarbeiter alle notwendigen Maßnahmen getroffen habe, um eine unrichtige Beseitigung von Mängeln zu verhindern. Eine erfolgte und für den Beschwerdeführer nicht vorhersehbare Umgehung dieser Sicherung könne nicht zu einer Haftung des Unternehmens bzw des Beschwerdeführers führen. Es gebe keine Sicherung, die einen 100%igen Schutz durch Umgehung bei entsprechender Sachkenntnis biete. Ein derart großer Betrieb müsse sich natürlich auch darauf verlassen können, dass sich die Arbeitnehmer an die Weisungen und Schulungen halten, die zudem noch regelmäßig kontrolliert und Vergehen gegen Sicherheitsbestimmungen nochmals besprochen und sanktioniert werden. Das verlangte Kontrollsystem müsse lebensnahe und arbeitsnahe ausgelegt werden. Ein schwerwiegendes Verschulden des Beschwerdeführers sei zu verneinen, da sämtliche zur Sicherheit der Arbeitnehmer notwendigen Vorkehrungen getroffen worden seien.

Als strafmildernd sei die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit, als straferschwerend die Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewertet worden. Die Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer drücke sich in der Strafe an sich aus und könne nicht noch gleichzeitig straferschwerend gelten. Wäre keine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vorhanden gewesen, hätte das Verwaltungsstrafverfahren gar nicht eingeleitet werden könne.
Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 20 VStG, der für jene Fälle gedacht sei, in denen selbst eine Strafe, die der Untergrenze des Strafrahmens entspreche, zu hart wäre, sei ua das beträchtliche Überwiegen der Milderungsgründe über die Erschwerungsgründe. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes

komme es dabei jedoch nicht auf eine rein quantitative Betrachtung an. Die jeweilige Anzahl der im konkreten Fall vorliegenden Milderungs- oder Erschwerungsgründe sei somit nicht ausschlaggebend, als es ausschließlich auf deren Bedeutung im Rahmen dieses konkreten Sachverhaltes ankomme.
Die belangte Behörde habe bei einem Strafmaß bis zu 8.324 Euro 4.000 Euro als Erststrafe verhängt, was bei weitem überhöht sei (Anm.: diese Argumentation bezieht sich wohl auf das weitere gegen den Beschwerdeführer anhängige Verwaltungsstrafverfahren). Sie habe in keiner Weise ausgeführt, wie sie zu dieser Bemessung komme und aus welchem Grund beinahe die Hälfte des möglichen Strafmaßes erreicht werde. Es wäre eine Abwägung im Einzelfall unter Berücksichtigung des Gewichts der einzelnen Gründe durchzuführen gewesen, was die belangte Behörde unterlassen habe. Das Straferkenntnis sei diesbezüglich mit einem Begründungsmangel behaftet.

Sollte die Behörde der Ansicht sein, dass das Kontrollsystem nicht ausreichend sei, so liege jedenfalls seitens des Beschwerdeführers ein Verbotsirrtum vor. Dieser erstrecke sich darauf, dass das Verhalten als erlaubt angesehen werde. Die belangte Behörde müsse diesen Irrtum als Schuldausschließungsgrund werten. Im Rahmen der Strafbemessung wiege jedoch der Schuldvorwurf in einem solchen Fall nicht so schwer, als wenn der Täter mit vollem Unrechtsbewusstsein gehandelt hätte. Die Qualifikation des dem Beschuldigten unterlaufenen Irrtums als Milderungsgrund müsse somit vorgenommen werden.

3. Der Magistrat der Stadt Wels hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel wurde am Verfahren beteiligt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 16. Dezember 2021 und am 17. März 2022, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Der Beschwerdeführer ist nicht erschienen, war jedoch rechtsfreundlich vertreten. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel war durch DI (FH) J B vom Arbeitsinspektorat OÖ Ost vertreten. Weiters wurden die Zeugen B W, MSc und Ing. H S (beide Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel), J K (Werksleiter), M B (Vorarbeiter in der Abt. Logistik) und G-F B (verunfallter Arbeitnehmer) geladen und einvernommen.
Da beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich noch ein weiteres Verwaltungsstrafverfahren (LVwG-303115) betreffend den Beschwerdeführer anhängig ist, wurden die beiden Verfahren zu einer gemeinsamen Verhandlung miteinander verbunden.

4.1. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Beschwerdeführer ist Obmann der B eGen mit dem Sitz in W, S.

Aus der Bestellungsurkunde vom 14. Jänner 2019 geht hervor, dass B A, geb. x, zum verantwortlichen Beauftragten bestellt wurde. Als sachlicher Zuständigkeitsbereich wurde die „Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften im Verantwortungsbereich Logistik, insbesondere ArbIG, AZG, ARG, KJBG, ASchG und MSchG“, und als räumlicher Zuständigkeitsbereich das „B Werk A Logistikabteilung, S, A“ definiert. B A ist Leiter der Logistikabteilung und ua für die Personalführung zuständig und besitzt Anordnungsbefugnis iSd Arbeitnehmerschutzvorschriften. Die Bestellung des verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG wurde dem Arbeitsinspektorat NÖ Mostviertel gemäß § 23 Abs. 1 ArbIG gemeldet. Tatsächlich ist laut Aussagen Herr A Gesamtverantwortlicher für die Logistik der B eGen und nicht nur für den Standort A zuständig.

Aus der Bestellungsurkunde vom 21. September 2016 geht hervor, dass J K, geb. x, zum verantwortlichen Beauftragten bestellt wurde. Als sachlicher Zuständigkeitsbereich wurde die „Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Vorschriften (insbesondere LMSVG), insoweit diese Bestimmungen den Prozess der Herstellung oder der Verpackung von Lebensmitteln im angeführten Werk betreffen. Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften (ArbIG, AZG, ARG, KJBG, MSchG, ASchG“), und als räumlicher Zuständigkeitsbereich das „B Werk A, S, A“, definiert. J K ist Werksleiter und ua. für die Personalführung zuständig und besitzt Anordnungsbefugnis iSd Arbeitnehmerschutzvorschriften. Die Bestellung des verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG wurde dem Arbeitsinspektorat St. Pölten gemäß § 23 Abs. 1 ArbIG gemeldet. Tatsächlich ist nach eigenen Angaben J K Werksleiter für die Produktion, jedoch nicht für die Verwaltung und die Logistik zuständig.

Die Unfallörtlichkeit wurde in der mündlichen Verhandlung anhand von Fotos erörtert und stellt sich wie folgt dar:
Auf dem Foto 9 (Beilage zur ON 12) sind die Motorboxen ersichtlich, wobei jede Box für ein Band gilt, sodass jedes Band extra abgeschaltet werden kann. Die auf dem Foto 9 ersichtlichen Schalter stellen das Band von der Position 4 bis nach hinten still. Auf dem Foto 10 ist eine zweite Schaltvorrichtung ersichtlich, mit der nur der Bereich (Position 1 bis 3) stillgeschaltet wird. Diese Schaltvorrichtung ist zweigeteilt und stellt eine Box die Bänder 1 bis 6 und die zweite Box die Bänder 7 bis 13 still. Um das Band völlig zum Stillstand zu bringen, ist es erforderlich, dass sowohl die Motorbox (Foto 9) als auch die Schaltvorrichtung (Foto 10) betätigt werden. Vom Sicherungskasten aus werden die Bänder nicht stillgelegt. Es gibt jedoch ein Bedienpult mit Schlüsselsicherung, mit welchem die gesamte Anlage abgeschaltet wird. Dies ist bei der Durchführung von Wartungs- oder Instandhaltungsarbeiten von Bedeutung. Seit ca. einem halben Jahr besteht eine Umzäunung rund um die Förderanlage und befinden sich außerhalb an allen 4

Eckpunkten die Bedienpulte mit Schlüsselschalter und Schlüsselkonzept. Erst wenn dort ausgeschaltet ist, können die Boxen bedient bzw ausgeschaltet werden. Die Förderanlage wird immer von vorne zwischen den Bändern befindlichen Durchgängen begangen. Eine seitliche Begehung ist nicht möglich.

Die Vorgehensweise bei einer Störung wurde von M B dahingehend geschildert, dass aufgrund der Visualisierung (Leuchten einer Lampe) erkenntlich ist, wo sich die Störung genau befindet. An der Anlage wird an der Motorbox das betreffende Band abgeschaltet. Bei der dortigen Abschaltung steht das Band gleich still. Darüber hinaus muss noch der Automatikschalter beim Sicherungskasten betätigt werden, um zu kontrollieren, ob auch das richtige Band ausgeschaltet ist. Der Betreuer hat Zugang zum allgemeinen Sicherungskasten. Nach der Behebung der Störung muss wieder das Band bei der diesbezüglichen Motorbox eingeschaltet werden und auch der Hauptschalter beim Sicherungskasten betätigt werden. Es sind immer 2 Personen mit der Bedienung befasst, und zwar einer, der die Motorbox bedient und die zweite Person, die sich beim Hauptschalter aufhält, diesen betätigt und sich somit vergewissert, dass das Band stillsteht. Aufgrund der Länge der Förderbänder ist der Weg zum Hauptschalter sehr weit, sodass es üblich ist, dass nach Störungsbehebung derjenige Mitarbeiter an der Motorbox wieder einschaltet und dann per Telefon seinem Kollegen, der beim Hauptschalter ist, bekannt gibt, dass er den Hauptschalter wieder einschalten kann.
M B ist Lagerleiter und war zum Unfallzeitpunkt noch nicht Vorgesetzter des verunfallten Arbeitnehmers und Vorarbeiter in der Abteilung Logistik. Zum Bereich Logistik gehören das Hochregallager und die Palettenförderanlage. Es gibt 9 Betreuer der Anlagen. Die Arbeiten werden von den Betreuern im Schichtdienst verrichtet.

Am 11. Dezember 2019 verletzte sich der Arbeitnehmer G-F B in der Betriebsstätte in A bei der Stetigförderanlage in der Logistik im Zuge von Störungsarbeiten, und zwar von Entstörungsarbeiten im Bereich der Schnittstelle zwischen den Bändern 3 und 4. Der verunfallte Arbeitnehmer betätigte zuvor die Motorbox (Foto 9) um das Band im Bereich der Position 3 und 4 stillzuschalten. Das Band stand in diesem Bereich still, sodass es vom Arbeitnehmer betreten wurde, um die Palette, welche die Störung hervorrief, zurecht zu rücken. Da er jedoch die in Foto 10 ersichtliche zusätzliche Schaltvorrichtung (Automatik) nicht betätigt hatte, setzte sich das Band nach Behebung der Störung (Zurechtrichten der Palette) wieder in Bewegung und verletzte den Arbeitnehmer. Der Unfall ereignete sich kurz vor Mitternacht und befand sich der Arbeitnehmer alleine bei der Anlage. Aufgrund der Schreie kam ihm ein Arbeitnehmer von der Verladung zu Hilfe, indem von diesem der Notausschalter betätigt wurde.

Der verunfallte Arbeitnehmer ist Betreuer der Anlage. Er hatte keine Kenntnis davon, dass er, um das Band völlig zum Stillstand zu bringen, zusätzlich die zweite Schaltvorrichtung (Foto 10) betätigen muss. Er erhielt eine grundsätzliche

Schulung jedoch keine spezielle Schulung betreffend die Anlagen. Die Betriebsanleitung war ihm bekannt. Er hat keine Erklärung und Unterweisung bezüglich des Bedienens der Motorboxen und Schalter erhalten. Wo genau welcher Schalter und Knopf ist, wurde ihm nicht erklärt. Theoretisch wurde er angewiesen, dass zunächst der Sicherungskasten auszuschalten ist und erst dann eine Entstörung auf den Förderbändern durchgeführt werden darf. Praktisch und schneller zugänglich ist, wenn die Motorboxen in Handbetrieb betätigt und dort ausgeschaltet werden. Nach dem Unfall wurde ihm durch einen Kollegen erklärt, wie zu schalten ist, dass die Anlage stillsteht. Der Kollege hat ihm die erwähnten Boxen und Schalter gezeigt und wurde ausprobiert, dass bei Betätigung der hinteren zwei Schalter, obwohl alle Lichter aufleuchten, nur der vordere Teil stillgelegt wird.

Bei Arbeitseintritt erhält jeder Mitarbeiter eine grundlegende Sicherheitsunterweisung, eine arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisung und eine Einschulung, welche durch Herrn B und M B erfolgen. Die Bedienungsanleitung für die Förderanlage ist Teil der Unterweisung und ist für die Arbeitnehmer zugänglich. Darüber hinaus erfolgen nachweislich jährliche Schulungen durch die Sicherheitsfachkraft Herrn A, manchmal unter Beiziehung der AUVA bzw von externen Fachpersonen. Der Arbeitnehmer B ist der deutschen Sprache gut mächtig, sodass er auch die Unterweisung gut verstehen kann. Zudem werden regelmäßige Kontrollen durch die Sicherheitsfachkraft durchgeführt, welche in Berichten festgehalten werden. Es gibt eine spezielle Software, wo Fehler, Mängel udgl. eingegeben und entsprechend abgearbeitet werden. Dieser Vorgang wird auch in der Datenbank wieder entsprechend vermerkt.
Weiters erfolgen durch den direkten Vorgesetzten tägliche Rundgänge zu verschiedenen Uhrzeiten. Rundgänge werden durch Herrn K als Werksleiter in der Produktion und abteilungsübergreifend zB in der Logistik wöchentlich bzw täglich abgehalten. Herr K ist für Kontrollgänge nicht jedoch für die Unterweisung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zuständig. Darüber hinaus erfolgen auch noch Rundgänge mit dem Arbeitsinspektorat.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der einvernommenen Zeugen G-F B, J K, M B sowie der Arbeitsinspektoren B W MSc und Ing. H S. Sämtliche Zeugenaussagen waren glaubwürdig und schlüssig. Die Zeugenaussage des Herrn B bezüglich der speziellen Einschulung bezüglich der Handhabung der Förderbänder bei Entstörung steht im Widerspruch zur Aussage des Zeugen B, dahingehend, dass der verunfallte Arbeitnehmer B keine Kenntnis davon hatte, dass zur Stilllegung der Förderbänder neben der Abschaltung der betreffenden Motorbox auch noch der Hauptschalter beim Sicherheitskasten zu betätigen war, um zu gewährleisten, dass das Förderband tatsächlich zum Stillstand gebracht wurde. Erwiesen steht fest, dass der verunfallte Arbeitnehmer zum Unfallzeitpunkt alleine die Störung behob und kein zweiter Arbeitnehmer vor Ort war, um den Hauptschalter zu betätigen. Mangels Kenntnis, dass neben der Abschaltung der Motorbox auch noch der

Hauptschalter zu betätigen ist, und der Umstand, dass der Arbeitnehmer alleine die Entstörung durchführte, kam es in der Folge zu dem Arbeitsunfall. Dass es seit nunmehr etwa einem halben Jahr eine Umzäunung der Förderanlage mit Zutrittssicherung gibt, konnte ebenfalls von den einvernommenen Zeugen bestätigt werden. Die Schilderungen des Beschwerdeführers anlässlich der Beschwerdeerhebung konnten durch die Aussagen der einvernommenen Zeugen bezüglich nachweislicher genereller aber auch spezieller Schulungen, jährlichen Unterweisungen sowie den Kontrollen durch die unmittelbaren Vorgesetzen und Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson bestätigt werden. Übereinstimmend konnte auch festgestellt werden, dass der Werkleiter K gegenüber dem Beschwerdeführer berichtspflichtig ist, jedoch nur in solchen Fällen, bei denen es zu Beanstandungen gekommen ist. Es ist im Unternehmen zwar ein Schulungs- und Kontrollsystem vom Werkleiter abwärts (Vielzahl von Rundgängen durch unterschiedliche Personen) feststellbar. Hingegen war nicht zu erkennen, wie, wann und wie oft Kontrollen gegenüber dem Werkleiter K seitens des Beschwerdeführers durchgeführt und ausgestaltet sind, die über die Berichtspflicht bei Verstößen von Arbeitnehmern hinausgehen.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

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.

In ständiger Rechtsprechung hat der Verwaltungsgerichtshof seit seinem Erkenntnis vom 23. Februar 1993, Zl. 92/11/0258, ausgesprochen, dass der räumliche und sachliche Bereich des Unternehmens, für den ein verantwortlicher Beauftragter mit dessen Zustimmung bestellt wird, klar abzugrenzen sei. Erfolge eine solche klare Abgrenzung nicht, so liege keine wirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten vor. Die Verwaltungsstrafbehörden sollten der Aufgaben enthoben sein, die Bestellung (ihren Nachweis) einer nur unter Zuhilfenahme weiterer Beweise möglichen Interpretation unterziehen zu müssen,

um zu klären, welcher Inhalt einer diesbezüglich nicht eindeutigen Erklärung beizumessen sei. Jedenfalls sollte vermieden werden, dass Zweifel am Umfang des Verantwortungsbereiches entstünden und als deren Folge die Begehung von Verwaltungsübertretungen allenfalls überhaupt ungesühnt blieben.
Auch im Erkenntnis vom 7. April 1995, Zl. 94/02/0470, hat der Verwaltungsgerichtshof unter anderem ausgeführt, eine eindeutige und zu keinen Zweifeln Anlass gebende Umschreibung des Verantwortungsbereiches eines verantwortlichen Beauftragten liege nur dann vor, wenn für die in räumlicher, sachlicher und allenfalls auch zeitlicher Hinsicht abgegrenzte verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit immer nur eine von vornherein feststehende Person in Betracht kommt. Für ein- und denselben Verantwortungsbereich könne nur ein verantwortlicher Beauftragter bestellt werden. Die rechtspolitisch fragwürdige Situation, dass ungeachtet ihrer tatsächlichen internen Aufgabenverteilung alle eine bestimmte Organstellung bekleidende Personen - auch kumulativ - für Verstöße gegen Verwaltungsvorschriften zur Verantwortung gezogen werden dürfen, solle im Falle gewillkürten Abgehens zu der Lösung führen, dass die Verantwortlichkeit möglichst klar definiert sei; dies sei jedenfalls dann nicht gegeben, wenn auf Grund überlappender Verantwortungsbereiche wiederum mehrere Personen nebeneinander und wiederum auch kumulativ für einen bestimmten Verstoß gegen eine Verwaltungsvorschrift bestraft werden könnten (vgl. VwGH vom 26.1.1996, Zlen: 96/02/009, 0010).
Im Grunde dieser seitdem herrschenden ständigen Judikatur (vgl. auch VwGH vom 24.06.2021, Ra 2020/02/0076-9) war aber auch im gegenständlichen Fall von einer überlappenden Zuständigkeit auszugehen. Nach dem Wortlaut der Bestellungsurkunde vom 14.1.2019 betreffend B A war dieser für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften im Bereich Logistik im Werk A zuständig. Nach der Bestellungsurkunde vom 21.9.2016 betreffend den Werkleiter J K war aber auch dieser zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften im Werk A der B zuständig. Wenngleich der Werkleiter bzw. der Beschuldigte im anhängigen Strafverfahren einwendet, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften nur für den Bereich Produktion hinsichtlich des Werkleiters K zutreffe, so ist dies nicht (eindeutig) aus der Bestellungsurkunde ersichtlich. Vielmehr ist dessen Zuständigkeit für lebensmittelrechtliche Vorschriften im Bereich Herstellung und Verpackung von Lebensmitteln aus der Bestellungsurkunde zu entnehmen. In einer gesonderten Zeile ist dann die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ohne weitere Einschränkung angeführt. Es kann daraus nicht eine Einschränkung auf den Produktionsbetrieb abgeleitet werden. Der räumliche Zuständigkeitsbereich ist ebenfalls für das gesamte Werk definiert. Aus den beiden Bestellungsurkunden ergibt sich daher eine überlappende Zuständigkeit hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und konkret eben auch des Arbeitnehmerschutzgesetzes. Eine Übertragung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit im Sinn des § 9 VStG wurde daher im Sinn der zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht wirksam.

Es ist daher mangels einer rechtswirksamen Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers als Obmann und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der B eGen auszugehen.

5.2. Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, 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 § 17 Abs. 1 Arbeitsmittelverordnung – AMVO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, dürfen Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten, sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern.

5.3. Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der nunmehr vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 17 Abs. 1 2. Satz AM-VO erfüllt ist. Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer im Werk A im Bereich der Förderbandanlage mit einer Störungsbehebung beschäftigt wurde, obwohl das Förderband zunächst stillstand, sich jedoch nach Betreten des Förderbandes und Behebung der Störung unbeabsichtigt – auf Grund des nicht ausgeschalteten Vollautomatikbetriebes - wieder in Bewegung setzte und er sich in der Folge am linken Fuß eine Verletzung zuzog. Vom Arbeitnehmer wurde die Störung alleine behoben, obwohl vorgesehen ist, dass bei Störungen an der Förderbandanlage zwei Arbeitnehmer bei der Entstörung anwesend sein müssen, zumal sowohl die Motorbox des betreffenden Förderbandes als auch der Hauptschalter beim Sicherungskasten zu betätigen sind, um die völlige Stilllegung des betroffenen Förderbandes während der Entstörung zu gewährleisten. Indem der Verunfallte nur bei der das Förderband betreffenden Motorbox ausschaltete, nicht jedoch den Hauptschalter, der die Automatik stilllegt, setzte sich das Förderband nach Behebung der Störung wieder in Bewegung (die Automatik lief an) und kam es zu dem Unfall. Es wurde daher nicht durch eine geeignete Maßnahme ein unbeabsichtigtes Einschalten der Anlage verhindert.

5.4. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist 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.
Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Beschwerdeführer kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden.

Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen.

Der dem Beschwerdeführer nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn betreffende Verantwortung auf eine hierzu taugliche Person übertragen worden ist. Es bedarf vielmehr eines 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. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte.

In diesem Sinn führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften verstoßt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen“ darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte, den Arbeitgeber nicht. Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH vom 29.6.2011, 2011/02/0155, 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, ua 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 arbeitnehmerschutzrechtlichen 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, dh sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt als an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden. 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 Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH vom 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN, 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).

Nach der Rechtsprechung 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 vom 7.3.2016, Ra 2016/02/0030). Auch ersetzt der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH vom 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).

Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des Arbeitnehmerschutzgesetzes hätte verhindert werden können, wobei

die bloße Erteilung von Weisungen oder Belehrungen nicht ausreicht. Entscheidend ist demnach, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist.

Im Sinne dieser Judikatur reicht das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien. Der Beschwerdeführer konnte zwar glaubhaft darlegen, dass das Unternehmen ein umfangreiches Schulungsprogramm aufweist, allerdings reichen nach der vorzitierten Judikatur solche allgemeinen Schulungen und Anweisungen nicht aus. Schulungen werden im Bereich Logistik von Herrn B und M B durchgeführt. M B als Vorarbeiter im Bereich Logistik hatte Kenntnis über die konkrete Vorgehensweise, insbesondere welche Abschaltschritte zwingend notwendig sind, um den völligen Stillstand eines zu entstörenden Förderbandes zu gewährleisten. Diese äußerst notwendige Anweisung drang jedoch nicht bis zum verunfallten Arbeitnehmer durch, wenngleich diesem zwar die Betriebsanleitung bekannt war, war diesem jedoch nicht klar, wo genau welcher Schalter und Knopf ist. Die Aussage des verunfallten Arbeitnehmers, wonach er keine detaillierte Einweisung bezüglich des Abschaltens des Förderbandes erhalten hat, erscheint auch glaubwürdig, zumal ihm nach Rückkehr aus dem Krankenstand durch einen Kollegen anschaulich gezeigt wurde, wie die korrekte Vorgehensweise der Stilllegung erfolgt. Er verwies auch darauf, dass nunmehr halbjährlich durch einen älteren Mitarbeiter die Anlage erklärt wird. Dass der Arbeitnehmer zudem die Entstörung alleine vorgenommen hat, obwohl die Verpflichtung bestand, dass diese nur in Anwesenheit einer zweiten Person vorgenommen werden darf, untermauert die Mangelhaftigkeit des Kontrollsystems im Unternehmen. Welche konkreten Maßnahmen vom Beschwerdeführer gesetzt wurden, um ein eigenmächtiges Handeln des Arbeitnehmers zu unterbinden, wurde vom Beschwerdeführer nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. Aus dem dargelegten Kontrollsystem ist nicht zu entnehmen, wer, wie und wie oft Herr B bzw. M B hinsichtlich der Schulung und Unterweisung der Arbeitnehmer in deren Zuständigkeitsbereich kontrolliert. J K als Werksleiter obliegen die wöchentlichen Rundgänge in seinem Zuständigkeitsbereich und der Ausspruch von Verwarnungen betreffend Arbeitnehmern, welche gegen arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen. Wenngleich zwar regelmäßige Rundgänge durch die Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson aber auch durch den Werkleiter in der Abteilung Logistik stattfinden und Beanstandungen durch den Werkleiter erfasst werden und dieser über solche Vorkommnisse berichtspflichtig gegenüber dem Beschwerdeführer ist, kann dadurch noch keine Kontrolltätigkeit des Beschwerdeführers gegenüber dem Werkleiter K erkannt werden. Es wurde vom Beschwerdeführer nicht dargelegt und unter Beweis gestellt, wie, wann und wie oft er Kontrollen des Werkleiters durchführt. Das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers sowie die unzureichende Darlegung der Kontrolltätigkeiten aufgrund des hierarchisch geführten Unternehmens im aufgezeigten Kontrollsystem widersprechen der oben zitierten ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes. Dadurch hält das vom Beschwerdeführer dargelegte

Kontrollsystem nicht dem strengen Maßstab des Verwaltungsgerichtshofes stand und konnte den Beschwerdeführer somit auch nicht von seinem schuldhaften Verhalten entbinden.

Es war daher vom Verschulden des Beschwerdeführers auszugehen.

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 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 so weit aufzuzeigen, als die 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 nicht unerheblichen Arbeitsunfall.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 2.000 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers, straferschwerend wurden die Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewertet. Ergänzend kommen noch die nachteiligen Folgen der Übertretung (Arbeitsunfall, Verletzung des Arbeitnehmers) hinzu. Zudem ist die belangte Behörde mangels Angaben des Beschwerdeführers von einer Schätzung der persönlichen Verhältnisse, und zwar von einem monatlichen Nettoeinkommen von 3.500 Euro, keinem Vermögen und keinen Sorgepflichten ausgegangen und hat diese der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde weder in der Beschwerde noch in

der mündlichen Verhandlung entgegengetreten, sodass das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich von deren Richtigkeit ausgehen konnte.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, kann eine Ermessenüberschreitung der belangten Behörde bei der Strafbemessung nicht erkannt werden. Zudem ist die verhängte Geldstrafe im festgesetzten Ausmaß auch erforderlich, um den Beschwerdeführer künftighin von der Begehung gleichartiger Verwaltungsübertretungen abzuhalten, insbesondere waren die eingetretenen nachteiligen Folgen zu berücksichtigen. Wenngleich der Umstand, dass – wie vom Arbeitsinspektor W, MSc, in der mündlichen Verhandlung hingewiesen wurde, es in den letzten Jahren nahezu jährlich zu einem Arbeitsunfall gekommen ist – nicht als straferschwerend gewertet werden darf, so erscheint dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich eine Verbesserung des Kontrollsystems bezüglich der Kontrolltätigkeit dringend erforderlich, weshalb die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe durchaus tat- und schuldangemessen erscheint. Gründe, die eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe rechtfertigen würden, waren für das Landesverwaltungsgericht nicht ersichtlich. Es war daher die verhängte Geld- und Ersatzfreiheitsstrafe zu bestätigen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte mangels weiterer Milderungsgründe neben der Unbescholtenheit nicht festgestellt werden, sodass auch von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war (vgl. VwGH vom 27.6.2019, Ra 2018/02/0096).

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 9.9.2016, Ra 2016/02/0118, mwH). 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, insbesondere bezüglich des eigenmächtigen Handelns des Mitarbeiters, 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).

7. Die Korrektur der gesetzlichen Grundlagen war nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes erforderlich.

Zu II.:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG zu leisten.

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.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Dr. Klempt