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-303115/13/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-VP09-10-2020/4, wegen Übertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 16. Dezember 2021

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses der Arbeitnehmer G M, geb. x zu streichen ist und die diesbezügliche Geldstrafe von 2.000 Euro sowie die Ersatzfreiheitsstrafe von 81 Stunden zu entfallen hat. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Hinsichtlich der Stattgabe der Beschwerde entfällt jeglicher Kostenbeitrag. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren beträgt 200 Euro. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens 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-VP09-10-2020/4, wurden über den Beschwerdeführer Geldstrafen von zweimal 2.000 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von zweimal 81 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß §§ 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 159/2001 iVm der Bedienungsanleitung des Herstellers bzw Inverkehrbringers, 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-VP09-10-2020/4
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 W, MSc, und Ing. H S, beide Arbeitsinspektorat NÖ Mostviertel, bei einer Unfallerhebung festgestellt, am 14.11.2019 in der Betriebsstätte S, A, der Arbeitnehmer G M, geb. x und der jugendliche Lehrling E D, geb. x, mit dem Regalbedienungsgerät (RBG1), Type LTW HE-1024/TG/A, Bj. 2002, Nr. 02/0432/0857, im Hochregallager auf eine Höhe von ca. 45 Meter befördert bzw hochgefahren wurden, obwohl das Mitfahren von Personen lt. Bedienungsanleitung des Herstellers/Inverkehrbringers sowie lt. Aufschrift am Gerät, verboten ist und obwohl Arbeitgeber dafür zu sorgen haben, dass bei der Benützung von Arbeitsmitteln, die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller/Inverkehrbringer einzuhalten sind und wurden dadurch von der Arbeitgeberin die Verpflichtungen betreffend Beschaffenheit, Aufstellung, Benutzung, Prüfung oder Wartung von Arbeitsmitteln verletzt. Es kam zu einem Arbeitsunfall, bei dem der jugendliche Lehrling D E am rechten Zeigefinger verletzt wurde.“

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, dies nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, beantragt.
Begründend wurde hiezu vorgebracht, dass aus dem gegenständlichen Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses nicht eindeutig hervorgehe, aufgrund welcher Rechtsvorschriften eine Verletzung erfolgt sei, insbesondere da nicht das geltende Bundesgesetzblatt, nach dem die Bestrafung ausgeführt wird, angegeben sei. Des Weiteren laute der Vorwurf, dass der Arbeitnehmer G M und der jugendliche Lehrling E D mit dem Regalbedienungsgerät befördert bzw. hochgefahren worden seien und widerspreche dies den eigenen Beweisergebnissen, nämlich den Beweisergebnissen der Polizei. Nach dem Bericht der LPD NÖ sei A unverzüglich mit E wieder hinuntergefahren, wo der Vorarbeiter M G wartete und die Rettung verständigt habe. Aus diesem Bericht gehe eben eindeutig nicht hervor, dass auch

der Arbeitnehmer M G mit dem Hebelift gefahren sei, sodass bereits aus diesem Grund das Straferkenntnis unrichtig sei.
Bestritten werde ausdrücklich, dass keine wirksame Bestellung eines verantwortlich Beauftragten vorliege. Herr B A sei für die Logistik-Abteilung sowohl im sachlichen als auch im räumlichen Zuständigkeitsbereich zum verantwortlichen Beauftragten bestellt worden. 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 werde. 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 betreffen und die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Somit sei der sachliche Zuständigkeitsbereich klar abgegrenzt. Aufgrund der Übertragung des Verantwortungsbereichs gemäß § 9 Abs. 2 VStG liege die Einhaltung im Logistikbereich nicht im verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortungsbereich des Beschwerdeführers.

Sowohl der Vorarbeiter G M als auch der Lehrling werden regelmäßig über die Handhabung mit den vor Ort befindlichen Geräten geschult. Der Vorarbeiter sei sehr zuverlässlich, erhalte jährlich eine spezielle Sicherheitsschulung der Sicherheitsvertrauensperson, wo ua auch der Umgang mit Arbeitsmittel geschult werde. Er sei darüber geschult, wie er mit der Hebebühne umzugehen habe und dass ein sicheres Verhalten am Arbeitsplatz notwendig sei. Der Arbeitnehmer sei sehr verlässlich und habe wohl im Zuge des Übereifers Schutzbestimmungen nicht eingehalten. Diese Schulungen und Unterweisungen seien aber nicht die einzigen Mittel, die die Firma einsetze, um die Vorschriften einzuhalten. Die Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsvertrauensperson seien regelmäßig in der gegenständlichen Betriebsstätte S, A, zur Kontrolle unterwegs, wobei diese wöchentlich stattfinden würden. Jegliche Verstöße und Auffälligkeiten würden schriftlich dokumentiert und dem Werksleiter J K berichtet, der wiederum an den Beschwerdeführer berichte. Der Werksleiter handle je nach Notwendigkeit nach Rücksprache mit dem Beschwerdeführer und kümmere er sich um eventuelle Gefahren bzw spreche er mit den Arbeitnehmern, die in den Protokollen aufscheinen, wenn sie gegen Vorschriften verstoßen haben. Er sei auch berechtigt und verpflichtet, Abmahnungen auszusprechen und mache er dies auch, wenn der Sachverhalt nichts anderes zulasse.
Gegenständlich sei der Vorarbeiter M G auch umgehend, nämlich am 29.11.2019 verwarnt worden, da er als Lehrlingsausbilder und zuständig ebenso für den gegenständlich verletzten Lehrling auch Vorbild für die gesamten Lehrlinge sei. 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 werden Mängel aller Art notiert, abgehandelt und verarbeitet.

Gegenständlich sei ein Unfall passiert, da sich ein Mitarbeiter habe hinreißen lassen, einem Lehrling die Hochregale zu zeigen.
Auch sei das Hochregallager selber ausdrücklich mit Zugangs- und Zutrittssicherungen, nämlich einer Umzäunung, ausgestattet. Ein Zutritt sei nur von geschulten, unterwiesenen Personen mit Schlüssel vorgesehen und erlaubt. Somit habe der Arbeitgeber neben den regelmäßigen Schulungen auch noch selber das Arbeitsgerät ausdrücklich mit dieser Beschriftung ausgestattet bzw habe er es ausstatten lassen.

Dass der Arbeitgeber auch für „gelinde gesagt ungeschicktes Verhalten“ von Arbeitnehmern strafrechtlich verantwortlich sein soll, wenn er alle Möglichkeiten ausnutze, 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 werden jährliche Schulungen durchgeführt und so werde auch jede einzelne Person ausdrücklich geschult. Der Werksleiter trage, falls es notwendig sei, die Berichte auch dem Beschuldigten als Vorgesetzten vor. Die gegenständliche Anlage werde engmaschig betreut und Reparaturen und sonstige Arbeiten regelmäßig durchgeführt. Die Anlage sei dem Gesetz entsprechend ausgeführt. Die Bedienungsanleitungen würden im Unternehmen aufliegen.

Auch werde die Höhe der Strafe ausdrücklich bestritten.
Zum Verschulden werde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer zur Sicherung des Arbeitsschutzes 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 werden 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.

Zudem sei darauf zu verweisen, dass eine doppelte Strafe für ein und das gleiche Vergehen erfolgt sei, auch wenn davon auszugehen wäre, dass zwei Arbeitnehmer auf der Hebebühne gestanden wären. Es sei dies wohl die Idee des zuständigen Vorarbeiters gewesen, sodass hier eine Doppelbestrafung bestritten werde. Dazu komme, dass nach dem Polizeibericht der Vorarbeiter unten gewartet habe, als sich Frau E verletzt habe und wieder hinuntergefahren worden sei, sodass auch aus diesem Grund eine Doppelbestrafung zu Unrecht erfolgt sei.

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 nicht eingeleitet werden können.

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. 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, dies habe die belangte Behörde unterlassen. 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. Dieser Irrtum hätte als Schuldausschließungsgrund gewertet werden müssen. 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, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Da beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich noch ein weiteres den Beschwerdeführer betreffendes Verfahren (LVwG-303114) anhängig ist, wurden die beiden Verfahren zu einer gemeinsamen Verhandlung miteinander verbunden. 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), D E, M G, J K (Werkleiter) sowie M B (Vorarbeiter in der Abt. Logistik) geladen und einvernommen. Die weiters geladenen Zeugen G-F B, D A sowie A A sind trotz ausgewiesener Ladung unentschuldigt nicht erschienen.

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 Anordnungsbefugnisse 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.

Am 14. November 2019 besichtigte der Vorarbeiter M G gemeinsam mit 3 Lehrlingen, unter welchen sich auch die später verletzte D E befand, im Zuge einer einmaligen Betriebsführung während der Lehrzeit ua den Hochregalbereich. M G hat als Techniker grundsätzlich Zutritt zum Hochregallager, das aus zwei Bereichen besteht. Er sperrte den Zugangsbereich zum ersten Bereich auf und holte D A vom Störungsdienst hinzu, da er über den zweiten abgesperrten Bereich keine Kenntnis verfügte und nur die Anlagenbetreuer Zugang haben. Beim Zugangssystem handelt es sich um ein Schlüsselkonzept. Im zweiten abgesperrten Bereich befindet sich das Regalbediengerät, das von D A bedient wurde. D A hob die 3 Lehrlinge mittels Hebelift auf eine Höhe von ca. 45 m auf das Hochregal, somit nach ganz oben, wobei die Lehrlinge auf Staplergabeln gestanden sind. Auf der rechten Seite des Hebelifts befindet sich ein Geländer, an dem sich die Lehrlinge festgehalten haben. D E hat sich oben am Geländer festgehalten und hat sich, nachdem sie ganz oben waren, dabei die rechte Hand eingeklemmt. D A bediente das Regalbediengerät und fuhr in der Fahrerkabine mit hoch. Aufgrund der Schmerzen wurde dem Lehrling schlecht und wurde diese durch die mitfahrenden Lehrlinge gestützt, damit sie nicht hinunterstürzte. M G befand sich zu diesem Zeitpunkt nicht in dem zweiten abgesperrten Bereich und bediente auch nicht das Regalbediengerät. D E wurde nicht darauf hingewiesen, dass das Hinauffahren verboten und gefährlich ist und wurde sie diesbezüglich auch nicht entsprechend belehrt.

Das Hochregallager gehört zum Bereich Logistik. M B ist Vorarbeiter in der Abteilung Logistik und sind die Arbeiter, die mit der Entstörung und der Wartung der Anlage beschäftigt sind, ihm unterstellt. Es gibt 9 Betreuer für die Anlagen im Schichtbetrieb, welche auch für Störungen zuständig sind. Die Wartung des Hochregallagers bzw der Fördertechnik erfolgt durch externe Firmen. D A war ein solcher Betreuer und hatte er Zugang zum Hochregallager. D A wurde bezüglich des Regalbediengerätes von Herrn B (technischer Lagerleiter) unterwiesen. Für das Gerät gibt es eine Bedienungsanleitung und ist diese Teil der Unterweisung. Die Bedienungsanleitung ist für alle Betreuer zugänglich. Aus der Bedienungsanleitung geht hervor, dass die Regalbediengeräte ausschließlich zum Transport von Vierwege Flachpaletten lt. DIN 15146 oder sinngemäße Anwendung

obiger Norm bei Sonderpaletten bestimmt sind. „Eine andere oder darüber hinausgehende Benutzung gilt als nicht bestimmungsgemäß“ (Kapitel 2, Punkt 2.2.). Das Mitfahren bzw. eine Beförderung von Personen außerhalb des Führerstandes stellt eine sachwidrige Verwendung dar (Kapitel 2, Punkt 2.3) und ist verboten. Zudem ist auch ein entsprechendes Schild am Gerät angebracht. Das Hochregallager verfügt über eine Visualisierung, welche erkenntlich macht, wo eine Störung auftritt, sodass der Betreuer erkennen kann, wo die Störung aufgetreten ist. Je nach dem Auftreten der Störung kann diese vom Boden aus mittels der Bedienung aus entstört werden bzw tritt die Störung ganz oben am Hochregal auf, muss der Arbeitnehmer über die Leiter hinaufklettern, um die Störung zu beheben. Die am Gerät befindliche Fahrerkabine dient nur für den Störungsfall. Der Normalbetrieb findet am Boden mittels Bedienpult statt und ist der Normalbetrieb der Anlage vollautomatisch.

Bei Arbeitseintritt erhält jeder Mitarbeiter eine grundlegende Sicherheitsunterweisung, eine arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisung und eine Einschulung, welche durch Herrn B und M B erfolgen. Darüber hinaus erfolgen nachweislich jährliche Schulungen durch die Sicherheitsfachkraft Herrn A, manchmal unter Beiziehung der AUVA bzw von externen Fachpersonen. 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.
Die Lehrlingsausbildung beinhaltet das Gesamtverständnis des Betriebes, wobei der Schwerpunkt für eine Molkerei die Kühlung, Energietechnik und Dampf ist. Dass auch eine Besichtigung des Hochregallagers dazu gehört, ist nicht bekannt.
Als Sanktionierung betreffend den Vorfall beim Hochregallager wurde mit den Lehrlingen gesprochen und die Situation durchgegangen. M G und D A wurden schriftlich verwarnt. D A ist nicht mehr im Unternehmen beschäftigt.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der einvernommenen Zeugen M G, J K, M B und D E sowie der Arbeitsinspektoren B W, MSc und Ing. H S. Sämtliche Zeugenaussagen waren glaubwürdig, schlüssig und widersprachen sich nicht. Im Zuge der mündlichen Verhandlung am 16. Dezember 2021 kam zutage, dass D A den Hebelift von der Fahrerkabine aus bediente und mit den Lehrlingen mit hochgefahren ist und nicht M G. Vom Arbeitsinspektor Ing. S wurde eingeräumt, dass es diesbezüglich zu einer Verwechslung gekommen ist. Die einvernommene Zeugin E stellte in der

mündlichen Verhandlung klar, dass D A den Hebelift mittels Regelbediengerät betätigte und auch in der Fahrerkabine mit nach oben gefahren ist. M G befand sich zum Unfallzeitpunkt nicht im Bereich des Regalbedienungspults und beförderte die Lehrlinge auch nicht nach oben. 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 Vorgesetzten 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 § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften eingehalten werden.

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 § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG erfüllt ist. Unbestritten ist, dass am 14. November 2019 der Arbeitnehmer D A den jugendlichen Lehrling D E mittels Hebelift im Hochregallager auf eine Höhe von ca. 45 Meter hochgefahren hat, obwohl das Mitfahren von Personen laut Bedienungsanleitung des Herstellers/Inverkehrsbringers verboten ist. Der Beschwerdeführer hat somit, obwohl er als Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass bei der Benützung von Arbeitsmitteln die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller/Inverkehrbringer einzuhalten sind, die Verpflichtungen betreffend die Benutzung von Arbeitsmitteln verletzt. Es ereignete sich ein Arbeitsunfall, bei dem sich der jugendliche Lehrling E am rechten Zeigefinger verletzte.
In der mündlichen Verhandlung stellte sich aber heraus, dass M G nicht jener Arbeitnehmer war, der den Hebelift bediente, um den jugendlichen Lehrling nach oben zu heben, sondern D A. Es hatte daher im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses die Anführung „M G, geb. x“ entsprechend zu entfallen und war das diesbezügliche Verfahren einzustellen. Eine Berichtigung lautend auf D A war nicht möglich, da dies zu einer Auswechslung der Tat führen würde und dies dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich – zumal hier außerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist - nicht zusteht.
In ständiger Rechtsprechung geht der Verwaltungsgerichtshof bei Schutz von Leben und Gesundheit von Arbeitnehmern von einem geschützten persönlichen Rechtsgut aus, wonach im Sinne des Kumulationsprinzips für jede Verletzung und daher für jeden Arbeitnehmer ein gesondertes Delikt vorliegt und eine gesonderte Strafe zu verhängen ist.

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 in seiner Funktion als Vorarbeiter im Bereich Logistik durchgeführt. 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 bzw kontrolliert wurden. 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. Welche konkreten Maßnahmen vom Beschwerdeführer gesetzt wurden, um ein eigenmächtiges Handeln der Arbeitnehmer zu unterbinden, wurde vom Beschwerdeführer nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. 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. Insbesondere war hier auf die besonders gefährlichen Verhältnisse (vollautomatische Anlage, Anhebung auf eine Höhe von 45 m ohne Absicherung) Bedacht zu nehmen.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von zwei Mal 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 gleich-

artiger 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.

Aufgrund der Aufhebung des Tatvorwurfes bezüglich des Arbeitnehmers M G hatte auch die diesbezüglich verhängte Geldstrafe in Höhe von 2.000 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von 81 Stunden zu entfallen.

Gründe, die eine Herabsetzung der verbliebenen verhängten Geldstrafe (betreffend den verunfallten Lehrling) 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).

Zu II.:

Weil die Beschwerde hinsichtlich eines Arbeitnehmers Erfolg hatte, entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG. Hinsichtlich des verbleibenden Tatvorwurfs (verunfallter Lehrling) ist ein Kostenbeitrag von 20 Prozent der verhängten Strafe zu leisten (§ 52 Abs. 1 und 2 VwGVG). Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verwaltungsstrafverfahren war 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 e

1. 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.

2. 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

Dr. Klempt