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-303182/21/Bm/Rd

Datum:
Linz, 15. Februar 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des Dipl.-Ing. H H, vertreten durch X Rechtsanwälte GmbH, X, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 9. Februar 2022, GZ: BHBR/921040039104/21, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 12. Jänner 2023

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass im Spruch die verletzte Rechtsvorschrift zu lauten hat: „§ 130 Abs. 1 Einleitungssatz Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, iVm § 35 Abs. 1 Z 1 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 159/2001“.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 120 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

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 9. Februar 2022, GZ: BHBR/921040039104/21, wurden über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe in der Höhe von 600 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von einem Tag wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Einleitungssatz Z 16 iVm § 35 Abs. 1 Z 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 idgF, verhängt.

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

„1. Datum/Zeit: 25.10.2021
Ort: X, Arbeitsstätte der X GmbH

Die X GmbH, X, hat am 25.10.2021 als Arbeitgeber in der Betriebsstätte im Standort X, entgegen den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes die Verpflichtungen betreffend die Benutzung von Arbeitsmitteln verletzt, indem sie nicht dafür gesorgt hat, dass Arbeitsmittel nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind, zumal das Arbeitsmittel ‚Entgratungsmaschine X' im Zuge von Reparaturarbeiten vom Arbeitnehmer J D am 25.10.2021 zum händischen Abschleifen der Werkzeugaufnahme genutzt worden ist, wobei die Schutzeinrichtungen außer Kraft gesetzt worden sind und die Maschinen entgegen den Inverkehrbringerangaben benutzt worden ist.
Als handelsrechtlicher Geschäftsführer der X GmbH und somit als das zur Vertretung nach außen berufene Organ sind Sie für diese Verwaltungsübertretung gemäß § 9 Abs. 1 VStG 1991 verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich."

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, dies nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, beantragt.
Begründend wurde hierzu eingangs vorgebracht, dass am 25. Oktober 2021 der Arbeitnehmer D alleine Reparaturarbeiten bei einer Entgratungsmaschine „X" für Alufelgen durchgeführt habe. Die Bürstenvorrichtung, die für derartige Arbeiten vorgesehen sei, habe nicht auf den Zapfen der Aufnahmewelle gepasst, sodass er - ohne Rücksprache zu halten - die Sicherheitseinrichtung eigenmächtig überbrückt und die Entgratungsmaschine in Betrieb genommen habe, um den rotierenden Zapfen händisch mit einem Schleifpapier abzuschleifen. Aufgrund dieser nicht ordnungsgemäßen Vorgangsweise sei der Arbeitnehmer mit seiner Hand in die Maschine gelangt und sei es in weiterer Folge zu einer Amputation des

Zeigefingers und einer Teilamputation des Mittelfingers der linken Hand gekommen.
Das Kontrollsystem wurde dahingehend dargelegt, dass umfassende Maßnahmen, u.a. die regelmäßige Durchführung von internen und externen Sicherheitsaudits, Erst-, wiederkehrende Sicherheits- und Nachunterweisungen, fast täglich durchgeführte Begehungen zur Aufdeckung von Gefahrenquellen, Entwicklung von Strategien zur Vermeidung dieser Gefahrenquellen sowie Kontrollen der Arbeitsvorgänge etc., durchgeführt werden. Die Ergreifung weiterer Maßnahmen wäre dem Arbeitgeber zur Gewährung der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht zumutbar. Weiters habe sich das Unternehmen freiwillig, um den Arbeitnehmern den bestmöglichen Arbeitsschutz gewährleisten zu können, nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Dahingehend würden alle drei Jahre ein externes Audit durch den TÜV R und in den zwei dazwischenliegenden Jahren je ein internes Audit durch den Auditor, K GmbH, stattfinden. Des Weiteren verfüge das Unternehmen über ein mehrstufiges Kontrollsystem: 1. Sicherheitsbegehungen der leitenden Führungskräfte, 2. Sicherheitsbegehungen der Sicherheitsfachkraft sowie 3. Sicherheitsbegehungen der operativen Führungskräfte.
Dieses Sicherheitsaudit sei als Werkzeug zur „Realitätsprüfung“ für das Sicherheitsmanagement eingeführt worden.
Die bei diesen dargestellten Begehungen festgestellten Mängel und Verstöße gegen die Vorschriften würden in einer Sicherheitsdatenbank erfasst und würden den notwendigen Vergleich zwischen der beobachteten Sicherheitsleistung und den geltenden Sicherheitsregeln ermöglichen. Es würden hierbei Verantwortliche und Termine zur Beseitigung dieser festgestellten Mängel festgelegt werden. Für die Instandhaltung seien alle Vorarbeiter angewiesen, in ihrem zugewiesenen Verantwortungsbereich Sicherheitsbegehungen zu einem Zeitpunkt, an dem ihre Mitarbeiter Wartungen durchführen, zu machen. Dieser Anweisung werde seit jeher nachgekommen.
Diese Sicherheitsaudits würden daher zur Feststellung und zum Aufzeigen von Schwachstellen samt Festlegung von Verbesserungsmaßnahmen, um insbesondere Verletzungen, Gesundheitsschäden und materielle Schäden zu vermeiden, dienen. Feststellungen, ob die unterwiesenen Sicherheitsregeln verstanden und eingehalten werden, sowie das Feststellen und Korrigieren unsicherer Handlungen und Bedingungen würden ein zentrales Element dieser Sicherheitsaudits darstellen. Dementsprechend würden insbesondere Arbeitsabläufe beobachtet werden, die besonders gefährlich erscheinen, insbesondere solche, die eine Herausforderung darstellen, z.B. Arbeiten, die bis dato noch nicht oder selten durchgeführt worden seien, sowie verschiedene Betriebszustände (Normalbetrieb, Wartung, Störung, Instandhaltung) widerspiegeln würden. Weiters würden Vereinbarungen, die bei vorangegangenen Sicherheitsaudits oder Abteilungsbesprechungen festgelegt worden seien, als Mittel der Wirksamkeitskontrolle getroffen werden. Diese Maßnahmen würden zur Stärkung des positiven Sicherheitsverhaltens, der Förderung des Sicherheitsbewusstseins und der Motivation der Mitarbeiter für ein sicherheitsgerechtes Verhalten dienen.

Diese Sicherheitsaudits würden von den Führungskräften regelmäßig durchgeführt werden. Diese Sicherheitsaudits würden von der Geschäftsführung oder dem Führungskreis 1 zumindest einmal im Quartal, von den Abteilungsleitern monatlich sowie von den Vorarbeitern oder Bereichsleitern monatlich vorgenommen werden. Diese Sicherheitsaudits würden angekündigt oder nicht angekündigt durchgeführt werden, um den bestmöglichen Erfolg daraus zu erzielen und mögliche Gefahrenpotenziale oder Mängel festzustellen und zielgerichtet zu beheben. Mit Stand 25. November 2021 seien derartige Sicherheitsaudits im Jahr 2021 337 Mal durchgeführt worden. Das angestrebte Ziel der durchzuführenden Sicherheitsaudits sei mit 26 Mal pro Monat festgesetzt worden.
Überdies würden bei jedem durchgeführten Sicherheitsaudit Feedback-Gespräche mit den Mitarbeitern geführt werden. Darin würden sowohl die positiven als auch die negativen Aspekte, welche bei den Arbeitsvorgängen beobachtet worden seien, angesprochen und Strategien, wie z.B. Gefahren effektiv vermieden werden können, entwickelt werden. Die Nichteinhaltung der Sicherheitsregeln würde entsprechend geahndet werden.
Nach Beendigung des jeweiligen Sicherheitsaudits würden die dort festgestellten Beobachtungen in der Begehungs- und Evaluierungsdatenbank dokumentiert und die in dem Feedback-Gespräch getroffenen Vereinbarungen als Maßnahmen festgehalten werden. Organisatorische Maßnahmen seien in die Sicherheitsinstruktionen aufzunehmen. Diese Auditergebnisse würden im Rahmen der Sicherheits- und Gesundheitsorganisation (Arbeitssicherheitsausschuss, Produktions- und Abteilungsbesprechung) kommuniziert werden. Die Überprüfung der Wirksamkeit von Vorbeuge-/ und Korrekturmaßnahmen erfolge insbesondere durch die Sicherheitsaudits. Dahingehend sei festzuhalten, dass die zuvor dargestellten Sicherheitsaudits fast täglich durchgeführt werden. Zudem seien diese von allen Führungskräften, irrelevant welcher Ebene dieser angehört, in den vorgegebenen Perioden durchzuführen. Anhand dieses Systems würden die vorgeschriebenen Weisungen durch die Führungskräfte sämtlicher Ebenen an jeden Mitarbeiter übermittelt, erklärt und schlussendlich durch die ständig durchgeführten Sicherheitsbegehungen kontrolliert werden. Diesbezüglich würden Feedback-Gespräche stattfinden, um die Gefahrenquellen zu vermeiden und gemeinsame Verbesserungsstrategien zu entwickeln. Es sei folglich ein Managementsystem entwickelt worden, welches auch durch externe Spezialisten regelmäßig überprüft werde. Zudem würde alle drei Jahre ein externes Audit durch den TÜV R und in den zwei dazwischenliegenden Jahren je ein internes Audit durch K GmbH stattfinden. Diese durchgeführten bzw. regelmäßig durchzuführenden Audits würden die Funktionalität des Managementsystems bezüglich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufzeigen. Dies gelte insbesondere für die Konformität der Arbeitsabläufe mit den Normanforderungen und den Beschreibungen in der Managementsystemdokumentation. Zudem würden die Besonderheiten der unternehmerischen Tätigkeit und die zutreffenden Forderungen von Gesetzen und behördlichen Vorschriften u.a. übergeordneter Dokumente bei der Erstellung der internen und externen Audits berücksichtigt, wobei im Rahmen der internen Audits

vor allem die Wirksamkeit des Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Energie-Managementsystems und dessen Weiterentwicklung festgestellt werden. Überdies würden in regelmäßigen Abständen verpflichtende Wiederholungsunterweisungen sowie Arbeitssicherheitsunterweisungen stattfinden.

Die Durchführung dieser Sicherheitsbegehungen werde monatlich an die Geschäftsführung berichtet. Bei Verstößen gegen Sicherheitsvorschriften gebe es entsprechende Konsequenzen (z.B. ausführliche Gespräche, mündliche oder schriftliche Verwarnungen und in letzter Konsequenz auch Entlassungen). Auch würden alle Arbeitsmittel unmittelbar nach Inbetriebnahme und in weiterer Folge in regelmäßigen Zeitabständen evaluiert und in der Sicherheitsdatenbank entsprechend erfasst werden. Auch für die gegenständliche Maschine liege eine Evaluierungsdokumentation vor.

Des Weiteren würden Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig zum Thema Arbeitssicherheit geschult werden und sei hinsichtlich der Instandhaltung festzuhalten, dass es zweitägige AUVA-Schulungen zu diesem Thema für alle Führungskräfte der Instandhaltung bezüglich der Herstellerpflichten, Betreiberpflichten zur Maschinensicherheit (MSV, EN121000, EN13849 usw.), Arbeitsmittelverordnung sowie sicheres Instandhalten von Maschinen gebe. Auch das Arbeiten unter Spannung mit zugehörigen Sicherheitsbestimmungen, Feuerungstechnik, Gasbrenner und prüfpflichtige Arbeitsmittel würde u.a. in diesen Schulungen thematisiert werden. Dahingehend sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein funktionierendes Kontrollsystem entwickelt und umgesetzt habe.

Das Unternehmen verfüge aber auch über ein Unterweisungssystem, welches aus einer Erstunterweisung, einer wiederkehrenden Sicherheitsunterweisung sowie Nachunterweisungen bestehe.

In der Erstunterweisung erfolge eine allgemeine Unterweisung hinsichtlich der Gefahren. Diese Unterweisung werde in einem Einzelgespräch von der Sicherheitsfachkraft durchgeführt und betrage ca. zwei Stunden. Neueintretende Mitarbeiter würden innerhalb der ersten Dienstwoche die für sie vorgesehenen Module des computerunterstützten Sicherheitsunterweisungssystems (LMS) absolvieren müssen und werde am Ende des Moduls der behandelte Stoff abgeprüft. Die Fachbereichsleiter seien in weiterer Folge dafür verantwortlich zu kontrollieren, ob die Mitarbeiter die vorgeschriebenen Module erledigt haben und könne das Modul nur bei positiver Absolvierung der Prüfung abgeschlossen werden. Als zusätzlicher Kontrollschritt, um zu überprüfen, dass alle in diesen Modulen vermittelten Inhalte verstanden worden sind, würden zum Abschluss eines jeden Moduls zehn Fragen zu dem jeweiligen bearbeiteten Thema beantwortet werden müssen. Erst bei richtiger Beantwortung der Fragen könne das Modul erfolgreich abgeschlossen

werden. Werde eine dieser Fragen falsch beantwortet, springe das Modul automatisch zu genau diesem Thema, zu dem die Frage falsch beantwortet worden sei, zurück und bekomme der Mitarbeiter diesen Inhalt nochmals erklärt. Im Anschluss dieser Wiederholungen seien wieder zehn Fragen, die alle richtig ausgeführt werden müssen, zu beantworten.

Diese zu beantwortenden zehn Fragen würden bei jedem erneuten Durchgang wechseln, sodass auch sichergestellt werde, dass der vermittelte Inhalt auch verstanden wurde. Bereits in der Verfahrensanweisung der betrieblichen Schulungen und Unterweisungen sei ersichtlich, dass die Absolvierung der Unterweisungsmodule einen wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Schulungen und Unterweisungen darstelle. Dahingehend würden allen Mitarbeitern die für sie relevanten LMS-Module durch die zuständige Sicherheitsfachkraft in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Abteilung zugeteilt werden.

Die wiederkehrende Sicherheitsunterweisung werde jährlich von den jeweiligen Fachbereichen durchgeführt. Im Bereich der Instandhaltung sei dafür eine Präsentation erstellt worden. Zur Gewährleistung der regelmäßigen Unterweisung und Kontrolle der vorgegebenen Anweisungen würden diese Unterweisungsmodule jährlich absolviert werden müssen, wobei die entsprechende Dokumentation in den jeweiligen Abteilungen erfolge.
Sobald ein Unfall, Beinahe-Unfall, eine Meldung eines Mitarbeiters oder ein Sicherheitsrisiko festgestellt werde, erfolge eine Nachunterweisung in schriftlicher Form. Diese Unterweisungen würden den Mitarbeitern über das Intranet zugestellt werden. Die Mitarbeiter würden diese Nachunterweisungen aktiv mit einem „gelesen“-Häkchen oder durch ihre Unterschrift bestätigen müssen.

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass jeder neue Mitarbeiter als Teil des Unterweisungssystems die für ihn relevanten LMS-Module absolvieren müsse. In den LMS-Modulen würden alle relevanten Themen, insbesondere hinsichtlich der potenziellen Gefahrenquellen und deren Vermeidung, behandelt und seien darüber Fragen zu beantworten. Als zusätzliche Kontrollmaßnahme würden die jeweiligen Fachbereichsleiter zu überprüfen haben, ob die ihnen zugewiesenen Mitarbeiter diese LMS-Module absolviert haben. Überdies erfolge die Zuteilung der zu absolvierenden LMS-Module von der Sicherheitsfachkraft in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Abteilung, um eine umfassende und fundierte Unterweisung und Kontrolle zu gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund werde auf das kürzlich ergangene Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 2. Februar 2021, Ro 2019/04/0007, hingewiesen. Demgemäß würden zur Beurteilung eines effektiven Unterweisungs- und Kontrollsystems die dargestellten Maßnahmen gemeinsam betrachtet werden müssen. Der Beschwerdeführer habe im Unternehmen ein umfangreiches Unterweisungs- und

Kontrollsystem eingeführt, um die bestmögliche Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Die Sicherheitsaudits würden von den Führungskräften auf sämtlicher Ebene gemeinsam erstellt und die darin enthaltenen Weisungen jedem Mitarbeiter zur Kenntnis gebracht werden, sei es durch Schulungen, Unterweisungen oder in schriftlicher Form. Des Weiteren würden Sicherheitsbegehungen von jeder Führungskraft in regelmäßigen Abständen durchgeführt und Beobachtungen dokumentiert werden. Auch anhand dieser Sicherheitsaudits sei erkennbar, dass ständig an noch besseren und effektiveren Maßnahmen gearbeitet werde, um den Mitarbeitern den bestmöglichen Schutz bieten zu können.
Dahingehend sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer nach diesen Vorgaben und vor allem gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ein funktionierendes Unterweisungs- und Kontrollsystem eingerichtet und alle ihm zur Verfügung stehenden notwendigen Maßnahmen ergriffen habe. Dieses gesetzmäßige Verhalten könne ihm nicht zum Nachteil geführt werden.

Vermeine die belangte Behörde jedoch, dass kein effektives Kontrollsystem vorliege, da eine Verbesserungsmaßnahme im Bereich Instandhaltung im Bericht des TÜV R zum Audit gemäß ISO 50001, ISO 45001 und ISO 14001, die vorgeschlagene „Last-minute-risk-analysis“, vor Antritt der Reparaturarbeiten nicht umgesetzt worden sei, sei zu entgegnen, dass es sich hierbei um keine verbindliche Anordnung, sondern lediglich um eine Empfehlung gehandelt habe und andererseits bereits an der Umsetzung der Empfehlung gearbeitet werde. Eine frühere Umsetzung dieser Empfehlung sei aufgrund der Kurzarbeit, verhängten Quarantänen und anderen Umständen im vergangenen Jahr nicht möglich gewesen.

Die Empfehlung werde künftig derart ausgestaltet sein, dass auf jedem Wartungsauftrag der Instandhaltung Checkpunkte vorhanden sein werden. Diese Checkpunkte würden den Facharbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit veranlassen, die wesentlichen Sicherheitsaspekte zu prüfen. Dementsprechend werde bereits derzeit an den finalen Schritten zur Umsetzung dieser Analysis gearbeitet, um einen noch besseren Schutz der Arbeitnehmer freiwillig anhand der Empfehlung zu ermöglichen.

Folglich sei für den Beschwerdeführer nicht erkennbar, wie die belangte Behörde zur Ansicht gelangt sei, dass aufgrund eines Arbeitsunfalles eine offensichtliche Umsetzung dieser Empfehlung nicht stattgefunden habe und dahingehend auch kein effektives Kontrollsystem vorliege. Aus dem angefochtenen Straferkenntnis gehe in keiner Weise hervor, aus welchen Gründen eine Offensichtlichkeit der Nichtumsetzung einer Empfehlung hervorgehe, noch wie ein einziger Unfall zur Feststellung führen könne, dass kein effektives Kontrollsystem vorliege.

Das im Unternehmen installierte Unterweisungs- und Kontrollsystem entspreche den Vorgaben der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, sodass alle

erdenklichen Maßnahmen hinsichtlich der Benutzung von Arbeitsmitteln eingehalten worden seien. Eine Verletzung des § 35 Abs. 1 Z 1 ASchG liege daher nicht vor.

Unbeschadet dessen, wurden vom Beschwerdeführer eine mangelhafte Begründung des angefochtenen Straferkenntnisses sowie eine Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Braunau als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt. Im dazugehörigen Vorlageantrag wurde darauf verwiesen, dass nach Ansicht der belangten Behörde eine verspätete Beschwerdeeinbringung vorliegen würde.

3.1. Vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich wurden entsprechende Ermittlungen beim Postamt X betreffend die Sendungsnummer „X“ eingeholt und wurde dem anfragenden Landesverwaltungsgericht Oberösterreich seitens der Österreichischen Post AG, Kundenservice, per E-Mail vom 5. Mai 2022 mitgeteilt, dass „nach den uns vorliegenden Informationen nicht genau geklärt werden kann, wann und in welcher Post-Geschäftsstelle der Absender den eingeschriebenen Brief mit der Aufgabenummer X aufgegeben hat. Da bei der Postaufgabe eine Aufgabebestätigung ausgestellt wird, wenden Sie sich diesbezüglich bitte an den Absender des Briefes. Auf dieser Aufgabebestätigung sind alle relevanten Daten zu finden“.

Zuvor wurde dem Beschwerdeführer die vermeintliche Verspätung der Beschwerde vorgehalten und wurde dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich in der Mitteilung vom 11. April 2022 das Antwortschreiben der Österreichischen Post AG vom 1. April 2022 übermittelt, in welchem mitgeteilt wurde, dass bei einer eingeschriebenen Briefsendung (auch bereits vorfrankierte Sendungen) die Aufgabe der Sendung vom Mitarbeiter der Post-Geschäftsstelle mittels Aufgabeschein/Rechnung oder in einem Aufgabebuch mit Stempel bestätigt wird. Auf diesem ist auch der tatsächliche Aufgabetag ersichtlich. In diesem Schreiben wurde das Aufgabedatum mit 10. März 2022 angegeben.

Aufgrund des Ermittlungsergebnisses ist das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich von der Rechtzeitigkeit der Beschwerde ausgegangen.

3.2. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat Oberösterreich West am Verfahren beteiligt und äußerte sich dieses mit Stellungnahme vom 26. September 2022 dahingehend, dass es unbestritten sei, dass es im Zuge von Schleifarbeiten zur angeführten Tatzeit am Tatort zu einem schweren Arbeitsunfall gekommen sei, bei dem der Arbeitnehmer D schwer verletzt worden sei. Durch den Beschwerdeführer sei während des gesamten Verwaltungsstrafverfahrens ein Kontrollsystem skizziert worden. Es handle sich hierbei um einen

Entlastungsbeweis, über dessen Wirksamkeit die Arbeitsinspektion nicht zu urteilen habe. Allerdings werfe das Vorbringen des Beschwerdeführers aus der Sicht des ArbeitnehmerInnenschutzes Fragen auf, die die Glaubhaftmachung eines mangelnden Verschuldens des Beschuldigten in Zweifel ziehen würden.

Der Beschwerdeführer habe in seiner schriftlichen Beschwerde zum Kontrollsystem ausgeführt:
„Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten. Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu greifen 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 gewährleisen, das heißt sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (vgl. VwGH 04.07.2018, Ra 2017/02/0240-9).“

Gerade die Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes zum wirksamen Kontrollsystem im Hinblick darauf, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich zu befolgen hat, würden eine mögliche Unwirksamkeit des bestehenden Kontrollsystems des Beschwerdeführers aufzeigen. In der Anzeige des Arbeitsinspektorates Oberösterreich West vom 30. November 2021 an die Bezirkshauptmannschaft Braunau bzw. aus der Unfallmeldung an die AUVA vom 3. November 2021 sei ersichtlich, dass der verunfallte Mitarbeiter D (geb. X) am 15. Oktober 2021 alleine Reparaturarbeiten bei einer „Entgratungsmaschine X“ für Alufelgen durchgeführt habe. Er habe dabei die Sicherheitseinrichtungen überbrückt und die Entgratungsmaschine in Betrieb genommen, um den rotierenden Zapfen händisch mittels Schleifpapiers abzuschleifen, da die Bürstenvorrichtung nicht auf den Zapfen der Aufnahmewelle gepasst habe. Dabei sei der Arbeitnehmer mit seiner Hand in die Maschine geraten und sei es zu einer Amputation des Zeigefingers und einer Teilamputation des Mittelfingers der linken Hand gekommen. Gemäß der betrieblichen Anweisung Nr. 13 hätte der Arbeitnehmer D das Gerät „X“ verwenden sollen bzw. andernfalls bei einem Problem sich an R K wenden sollen. In casu seien keine der zwei Möglichkeiten wahrgenommen worden, was impliziere, dass arbeitnehmerschutzrechtliche Vorschriften in der untersten und produktionsausführenden Hierarchie-Ebene auch tatsächlich nicht befolgt würden.

Als ein weiteres mögliches Indiz für das Fehlen eines wirksamen Kontrollsystems sei anzuführen, dass einem Arbeitnehmer, der zum damaligen Zeitpunkt ca. sieben Jahre in diesem Unternehmen tätig war, aus vorhandener Lebenserfahrung zugetraut werde, dass er, hätte ein wirksames Kontrollsystem bestanden, dieses auch eingehalten hätte.
Fraglich für ein tatsächlich wirksames Kontrollsystem sei der Umstand, dass eine von einer geschulten Fachkraft unterwiesene Person wissen hätte müssen, dass man keine Arbeitshandschuhe bei rotierenden Maschinenteilen verwenden dürfe, da Gefahr bestehe, dass Extremitäten eingezogen bzw. sogar amputiert würden. Laut betrieblicher Unfallmeldung an die AUVA vom 3. November 2021 habe sich zuerst das Schleifpapier und dann der Handschuhe verfangen und zu den schweren Verletzungen geführt.
Das Nichtprüfen von wesentlichen Sicherheitsaspekten vor Beginn der Tätigkeit des Verunfallten, wie in der bei einem ähnlich gelagerten Arbeitsunfall im gegenständlichen Betrieb im Bericht des TÜV R zum betrieblichen Audit gemäß ISO 50001, ISO 45001 und ISO 140001 geforderten und bis zur Tatzeit im Betrieb nicht umgesetzten „Last-minute-risk-analysis“, stelle eine Maßnahme zur systematischen Kontrolle dar und wäre eine Unterstützung für ein wirksames Kontrollsystem.
Das Verwaltungsgericht selbst habe bereits einmal festgestellt, dass zu einem wirksamen Kontrollsystem auch gehöre, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen werde, diese Verstöße dokumentiert und zu entsprechenden Konsequenzen (bspw. zu einer Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, allenfalls auch zu disziplinären Maßnahmen) führen würden, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden könne, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet sei.
Die in der Beschwerdeausführung angeführten Teile eines betrieblichen Kontrollsystems mögen ein wirksames Kontrollsystem unterstützen, aber nicht ersetzen. Gerade eigenmächtiges Handeln von Arbeitnehmern gegen Arbeitsschutzvorschriften mit möglichen schweren Konsequenzen solle durch ein wirksames Kontrollsystem verhindert werden. Es werde daher die Bestätigung des angefochtenen Straferkenntnisses beantragt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsicht in den Verfahrensakt und in die vom Beschwerdeführer vorgelegten Urkunden [Beilagen ./1 bis ./18 der Eingabe vom 11. Jänner 2023] sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 12. Jänner 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen und erschienen sind. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich West war durch Ing. Mag. W V vertreten. Weiters wurden die Arbeitnehmer J D, F H, F G sowie S T als Zeugen einvernommen. Arbeitsinspektor Dipl.-Ing. G S hat sich entschuldigt.

4.1. Folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt steht fest und kann der Entscheidung zugrunde gelegt werden:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der X GmbH mit dem Sitz in X. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten liegt nicht vor und wurde auch nicht behauptet. Der Beschwerdeführer war zum Unfallzeitpunkt nicht im Betrieb.

In der Nacht vom 24. auf den 25. Oktober 2021 wurde bei der Entgratungsmaschine „X“ eine Störung angezeigt. Aus diesem Grund wurde die für einen späteren Zeitpunkt beabsichtigte Wartung dieser Maschine vorgezogen und wurde am 25. Oktober 2021 der Arbeitnehmer J D (Mitarbeiter der Abteilung Instandhaltung) alleine mit Reparaturarbeiten (Störungsbehebung) und der Wartung an der Entgratungsmaschine „X“ (für Alufelgen) beschäftigt. Vom Arbeitnehmer D wurde die Störung behoben und anschließend die Wartung vorgenommen. Nach Wiederinbetriebnahme der Maschine wurde von einem anderen Mitarbeiter beim Versuch eine Bürste bei der Anlage umzurüsten, die Welle beschädigt, weshalb der Arbeitnehmer D nochmals zur Maschine gerufen wurde, um sich diese Beschädigung anzuschauen. Für die Behebung dieser Beschädigung wurde vom später Verunfallten die Sicherheitseinrichtung, die ein Stillstehen der Maschine bei Reparaturarbeiten an dieser gewährleisten soll, überbrückt und die Entgratungsmaschine in Betrieb genommen, um den rotierenden Zapfen händisch mittels Schleifpapier abzuschleifen, da die Bürstenvorrichtung nicht auf den Zapfen der Aufnahmewelle gepasst hat. Der Arbeitnehmer D hätte unter Berücksichtigung der Anweisungen bei ausgeschalteter Maschine entweder die Welle ausbauen und ein Ersatzteil aus dem Lager holen können oder für das Schleifen eine eigens dafür angeschaffte Maschine (X) verwenden müssen. Seit 17. Juli 2019 besteht eine schriftliche Anweisung („Anweisung Nr. 13“), wonach „aufgrund eines schweren Arbeitsunfalles das Polieren und Reinigen von Wellen mittels handgeführtem Schleifpapier nicht mehr zulässig ist“, sondern hierfür das Gerät X zu verwenden ist. Über diese Anweisung hat sich der Arbeitnehmer bewusst hinweggesetzt. Der Arbeitnehmer hatte bislang noch keine gleichgelagerten Reparaturarbeiten durchgeführt. Der Arbeitnehmer trug zu diesem Zeitpunkt Arbeitshandschuhe. Dabei ist der Arbeitnehmer mit seiner Hand in die Maschine geraten und kam es in der Folge zur Amputation des Zeigefingers sowie zu einer Teilamputation des Mittelfingers der linken Hand. Laut betrieblicher Meldung an die AUVA verfing sich zunächst das Schleifpapier und sodann der Arbeitshandschuh.

Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich folgendermaßen dar, dass an oberster Stelle der handelsrechtliche Geschäftsführer, somit der Beschwerdeführer, steht, gefolgt vom Führungskreis 1, bestehend u.a. aus dem Finanz-, Produktions- und Entwicklungschef, sodann dem Führungskreis 2, welcher aus den jeweiligen Abteilungsleitern besteht. Den Abteilungsleitern unterstehen die Vorarbeiter, dann die Schichtführer, die Gruppenführer und zuletzt die Arbeiter. Weiters ist eine Sicher-

heitsfachkraft im Unternehmen angestellt, welche ausschließlich mit der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen, der Überwachung der Sicherheitsanweisungen sowie damit, Systeme mit zu entwickeln, beschäftigt ist.

Das Unterweisungs- und Kontrollsystem im Unternehmen stellt sich generell folgendermaßen dar:

Das Unterweisungssystem besteht aus einer Erstunterweisung, einer wiederkehrenden Sicherheitsunterweisung sowie Nachunterweisungen.

In der Erstunterweisung erfolgt eine allgemeine Unterweisung hinsichtlich der Gefahren. Diese Unterweisung wird in einem Einzelgespräch von der Sicherheitsfachkraft der X GmbH durchgeführt und dauert ca. zwei Stunden. Neueintretende Mitarbeiter müssen innerhalb der ersten Dienstwoche die für sie vorgesehenen Module des computerunterstützten Sicherheitsunterweisungssystems (LMS) absolvieren, am Ende des Moduls wird der behandelte Stoff abgeprüft. Nur bei positiver Absolvierung dieser Prüfung kann das Modul abgeschlossen werden. Bereichsbezogene Unterweisungen erfolgen in Einzelgesprächen anhand bereichsbezogener Unterweisungsdokumentation und betragen für den Bereich Instandhaltung ca. drei Stunden.

Wiederkehrende Sicherheitsunterweisungen werden von den jeweiligen Fachbereichen in einem Intervall von einem Jahr durchgeführt. Im Bereich Instandhaltung erfolgt dies mittels Präsentation. Unterweisungsunterlagen werden bei größeren Änderungen ergänzt. Bei Ergänzung der LMS-Module müssen von den Mitarbeitern die Schulungen wieder vorgenommen werden.

Eine Nachunterweisung in schriftlicher Form erfolgt sobald ein Unfall, Beinahe-Unfall, eine Meldung eines Mitarbeiters oder ein Sicherheitsrisiko festgestellt wird. Diese Unterweisungen werden den Mitarbeitern über das Intranet zugestellt und müssen diese Nachunterweisungen von den Mitarbeitern aktiv mit einem „gelesen“-Häkchen oder durch Unterschrift bestätigt werden. Nachunterweisungen werden in das Lernmanagementsystem übertragen und das System dadurch erweitert. Die Nachschulung über das Lernmanagementsystem ist nicht nur vom jeweils verunfallten Arbeitnehmer, sondern von allen Mitarbeitern, die in diesem Bereich tätig sind und von dem Unfall bzw. der Maßnahme betroffen sind, durchzuführen.
Darüber hinaus erfolgen regelmäßig zum Thema Arbeitssicherheit AUVA-Schulungen; für den Bereich Instandhaltung erfolgen für alle Führungskräfte zweitägige AUVA-Schulungen bezüglich der Herstellerpflichten, Betreiberpflichten zur Maschinensicherheit, Arbeitsmittelverordnung sowie sicheres Instandhalten von Maschinen etc.

Zudem besteht ein mehrstufiges Kontrollsystem, und zwar durch Sicherheitsbegehung der leitenden Führungskräfte, der Sicherheitsfachkraft sowie durch operative Führungskräfte (Sicherheitsaudits). Die Begehungen finden durch die Geschäftsführung und den Führungskreis 1 zumindest einmal im Quartal, von den Abteilungsleitern, Vorarbeitern und Bereichsleitern einmal im Monat statt. Dabei festgestellte Mängel bzw. Verstöße gegen die Vorschriften werden in einer Sicherheitsdatenbank (Begehungs- und Evaluierungsdatenbank) erfasst. Es werden zur Beseitigung dieser festgestellten Mängel Verantwortliche und Termine festgelegt.
Die Durchführung dieser Sicherheitsbegehungen wird alle zwei Monate mit den Führungskräften besprochen. Bei Verstößen gegen Sicherheitsvorschriften gibt es entsprechende Konsequenzen (z.B. ausführliche Gespräche, mündliche oder schriftliche Verwarnungen bzw. Entlassungen). Für die Durchführung der Sicherheitsbegehungen gibt es eine Verfahrensanweisung (Sicherheitsaudit).
Auf das gesamte Unternehmen abgestellt (d.h. bezogen auf alle Arbeitsbereiche) findet im Durchschnitt täglich eine Sicherheitsbegehung statt; im Jahr 2021 haben gesamt 337 Begehungen stattgefunden.
Im Arbeitsbereich Instandhaltung hat es im Jahr 2021 insgesamt 51 Begehungen gegeben (48 Begehungen sind der Soll-Zustand), daraus resultierend 474 umgesetzte Maßnahmen als Konsequenz der Begehungen. Im Bereich Instandhaltung wird sowohl vom Abteilungsleiter als auch vom zuständigen Vorarbeiter (im Beisein des Elektrikers) jeweils einmal monatlich eine Sicherheitsbegehung vorgenommen, darüber hinaus überprüft der Vorarbeiter stichprobenartig die Durchführung der Wartungs- und Reparaturaufträge.
Es bestehen schriftliche Anordnungen, wie vorzugehen ist, wenn Anweisungen - im Hinblick auf die Sanktionierung - nicht eingehalten werden, diese Anordnung ist aber nicht jedem Mitarbeiter bekannt.

F G ist Leiter der Abteilung Instandhaltung, sein Vorgesetzter ist der Produktionsleiter. F H ist Vorarbeiter im Bereich Instandhaltung, seit dreiundzwanzig Jahren im Unternehmen beschäftigt und für vier Mitarbeiter zuständig. Zum Tatzeitpunkt war er urlaubsbedingt nicht im Unternehmen. Sein Zuständigkeitsbereich erstreckt sich auf Wartungs- und Reparaturarbeiten, Organisation der Ersatzteillager etc. sowie die Erstellung der Wartungspläne für die Mitarbeiter im Bereich Instandhaltung.

Im Bereich Instandhaltung stellt sich das Kontrollsystem dergestalt dar, dass von der Abteilung ein genereller Wartungsplan erstellt wird, der dann den Vorarbeitern übermittelt wird. Vom Vorarbeiter (Herr H) werden dann detaillierte Wartungspläne ausgearbeitet. Die dazugehörigen Arbeitsaufträge werden elektronisch erstellt und dem jeweiligen Mitarbeiter täglich zugewiesen. Der Vorarbeiter ist in ständigem Kontakt mit den ihm unterstellten Mitarbeitern. Aufträge werden auch mündlich erteilt. Dem Wartungsauftrag angeschlossen ist eine Checkliste in Papierform. Zum Tatzeitpunkt enthielt diese Checkliste Hinweise zu den Arbeitsschritten, seit dem gegenständlichen Arbeitsunfall beinhaltet die Checkliste auch

Sicherheitsunterweisungen, z.B. dass die Maschine ausgeschaltet werden muss, fachliche Unterweisungen, z.B. welche Schritte bei der Wartung in technischer Hinsicht vorzunehmen sind, Herstellerangaben bzw. Herstellervorgaben. Eine Checkliste für Reparaturarbeiten gibt es nicht. Der Wartungsplan wird vom Vorarbeiter täglich mit den Mitarbeitern besprochen. Dabei handelt es sich um eine operative Besprechung (z.B. zeitliche Abfolge der Wartung) und erfolgen zum Teil auch Anweisungen bezüglich der Ausschaltung der Anlage. Der Vorarbeiter macht einmal monatlich eine Sicherheitsbegehung (Audit) gemeinsam mit dem Elektriker, ansonsten erfolgen bei Wartungs- bzw. Reparaturarbeiten stichprobenartige Kontrollen durch den Vorarbeiter. Schulungen erfolgen mittels E-Learning. Darüber hinaus gibt es Schulungen (AUVA-Schulungen) für Vorarbeiter betreffend sicheres Instandhalten der Anlagen. Im Bereich Instandhaltung finden vier bis fünf formalisierte Sicherheitsbegehungen im Monat, abgehalten durch den Abteilungsleiter (Herr G), Vorarbeiter (Herr H) und Elektriker, statt. Die Vorarbeiter sind verpflichtet, Ad-hoc-Begehungen durchzuführen. Einmal im Quartal findet eine Begehung mit der Geschäftsführung und dem Führungskreis statt. Die Begehungen werden mittels Protokoll dokumentiert, in welchem festgestellte Mängel festgehalten und Maßnahmen abgeleitet werden. Die Maßnahmen werden in einer Datenbank dokumentiert und wird die Erfüllung der Maßnahmen durch Terminisierung der Umsetzung kontrolliert. Die Datenbank wird von der Abteilungsassistentin durch entsprechende Eingaben betreut. Eine Kontrolle erfolgt dahingehend, dass der Abteilungsleiter von der Abteilungsassistentin auf Termine hingewiesen wird. Durch Aufzeichnungen der Sicherheitsfachkraft (Herr T) werden die Vorarbeiter hinsichtlich der Durchführung der erforderlichen Sicherheitsbegehungen kontrolliert und werden die Aufzeichnungen, die die Anzahl der Begehungen beinhalten, dem Abteilungsleiter durch die Sicherheitsfachkraft vorgelegt. Zudem erfolgen Jour-Fix-Gespräche, bei welchen auch der Beschwerdeführer anwesend ist. Es werden tägliche Abteilungsbesprechungen mit den Vorarbeitern abgehalten, wobei die Stellvertreter der Vorarbeiter nicht dabei sind. Die Stellvertreter beziehen ihre Informationen aus den schriftlichen Schulungsunterlagen sowie durch das E-Learning-Programm. Der Vorarbeiterstellvertreter ist bei den monatlichen Begehungen des Vorarbeiters nicht dabei; der Stellvertreter ist vom Vorarbeiter nicht angewiesen, den Mitarbeitern bei Übernahme der Wartungs- und Reparaturaufträge entsprechende Sicherheitsunterweisungen zu geben oder eine Kontrolle durchzuführen. Vor Eintritt des Vertretungsfalles bespricht der Vorarbeiter mit seinem Vertreter die Wartungspläne und die durchzuführenden Arbeiten im Hinblick auf den Arbeitsanfall. Es ist angedacht, dass die Stellvertreter an den AUVA-Schulungen für die Vorarbeiter hinsichtlich Kontrollpflichten nunmehr auch teilnehmen können. Bislang ist dies nicht der Fall gewesen. Eine Besprechung der Sicherheitsmaßnahmen ist abhängig vom Bildungs- und Ausbildungsgrad des jeweiligen Mitarbeiters. Der Arbeitnehmer D ist Meister und wird es aufgrund seines Ausbildungsgrades nicht immer für erforderlich gehalten, entsprechende Anweisungen zu geben.

Ob Vorarbeiter ihre Sicherheitsbegehungen durchführen, kann vom Abteilungsleiter anhand des Reportsystems überprüft werden. Des Weiteren werden von der Sicherheitsfachkraft auch eigenständige Begehungen durchgeführt. Die Abteilungsleiter und Vorarbeiter wissen aufgrund von entsprechenden Verfahrensanweisungen, wie Sicherheitsaudits vorzunehmen sind. Diese Verfahrensanweisungen sind elektronisch vorhanden und damit auch den jeweiligen Vertretern der Vorarbeiter bekannt. Die Ausbildung zum Vorarbeitervertreter ist ident wie jene zum Vorarbeiter, und zwar ist bei Übernahme der Funktion ein Führungskräfteseminar (Inhalt: Mitarbeiterführung, positiver Umgang mit den Mitarbeitern) zu absolvieren. Zudem werden die Vertreter auch zu den AUVA-Seminaren „sicheres Instandhalten“ beigezogen.
Vom Abteilungsleiter wurde beim gegenständlichen Arbeitsauftrag davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer D aufgrund seiner vorangegangenen Schulungen gewusst haben muss, welche Sicherheitsvorkehrungen bzw. Sicherheitsanweisungen einzuhalten sind, zumal er auch Anlagenpate (zuständig für einen kleinen Bereich für wenige Anlagen: Aufbau eines Expertenwissens) ist.

Im Unternehmen findet alle drei Jahre ein externes Audit durch den TÜV R und in den zwei dazwischen liegenden Jahren je ein internes Audit durch K GmbH gemäß ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 statt.

Arbeitsmittel werden unmittelbar nach Inbetriebnahme und in weiterer Folge in regelmäßigen Abständen evaluiert, wobei diese Evaluierungen in einer Sicherheitsdatenbank erfasst werden. Evaluierungen finden nach jedem Arbeitsunfall und nochmals nach Rückkehr des jeweils Verunfallten statt. Arbeitsunfälle werden dokumentiert und darüber eine Statistik geführt, in welcher auch Beinahe-Arbeitsunfälle erfasst werden.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des Beschwerdeführers und der in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen J D, F H, F G sowie S T. Vom Beschwerdeführer wurde einerseits das im Unternehmen herrschende Schulungs- und Unterweisungssystem und andererseits das Kontrollsystem ausführlich geschildert und durch Vorlage von Unterlagen (Beilagen ./1 bis ./18) untermauert. Die Darlegungen zum Schulungsprogramm stimmen mit den diesbezüglich vorgelegten Unterlagen überein und wurden auch von den einvernommenen Zeugen bestätigt. Die Aussagen der einvernommenen Zeugen standen diesbezüglich auch untereinander nicht im Widerspruch. Nach den Aussagen des Beschwerdeführers manifestiert sich das Kontrollsystem vor allem in den Sicherheitsbegehungen (Sicherheitsaudits) samt Dokumentationen mit nachfolgender Maßnahmensetzung und Überprüfung der Umsetzung der angelegten Maßnahmen. Diese Begehungen finden nach den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen und des Beschwerdeführers durch die Geschäftsführung und den

1. Führungskreis einmal im Quartal und die Abteilungsleiter und Vorarbeiter einmal monatlich statt.
Diese Angaben können auch in Einklang mit der vorgelegten Übersicht über im Jahr 2021 insgesamt vorgenommene 51 Sicherheitsaudits (d.h. einmal wöchentlich) im Bereich Instandhaltung gebracht werden, vor allem unter der Annahme, dass auch die Sicherheitsfachkraft Begehungen durchführt. Nach der Aussage des Zeugen H ist davon auszugehen, dass abseits dieser geregelten Sicherheitsbegehungen Kontrollen stichprobenartig durchgeführt werden. Vom Zeugen wurde auf Befragen diese Antwort spontan gegeben. Erst nach Nachfragen und Überlegung wurde ausgesagt, dass jede Wartung von ihm in Augenschein genommen und der Ablauf kontrolliert werde. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung kann man davon ausgehen, dass die erste spontan getätigte Aussage, nämlich dass sich die (außerhalb der monatlichen Sicherheitsbegehung gelegene) Kontrolle auf stichprobenartige Nachschauen beschränkt, der Wahrheit am nächsten kommt. Dies im vorliegenden Fall auch vor dem Hintergrund, dass vom Zeugen ausgesagt wurde, dass jeder Mitarbeiter wisse, was zu tun ist, wenn er die Wartungsaufträge erhält.
Die Aussagen des Beschwerdeführers und der einvernommenen Zeugen sind dahingehend gleichlautend, dass die jeweils übergeordnete Ebene die untergeordnete Ebene durch das Reportsystem kontrolliert. Aus der Aussage des Zeugen G ergibt sich, dass sich die Kontrolle auf die (monatlich vorgesehenen) Sicherheitsbegehungen bezieht. Eine Überprüfung, ob über diese Sicherheitsaudits hinaus Kontrollen der Mitarbeiter durch den Vorarbeiter stattfinden, findet nicht statt. So hat der Zeuge G ausgesagt, er würde so nicht mitbekommen, ob die Vorarbeiter ihre Sicherheitsbegehungen machen, allerdings gebe es dafür das Reportsystem. Diese Aussage lässt den Schluss zu, dass die Kontrolle des Vorarbeiters durch den Abteilungsleiter vorwiegend im Wege des Reportsystems, abgestellt auf die monatlichen Begehungen, erfolgt.
Dass es für Reparaturarbeiten keine Checkliste gibt, ergibt sich aus den Aussagen der Zeugen D und H.
Sämtliche Zeugen haben übereinstimmend dargelegt, dass die Checkliste betreffend Wartungsarbeiten vor dem gegenständlichen Unfall ausschließlich Ausführungen zu Arbeitsschritten enthalten hat, Sicherheitshinweise sind erst seit dem gegenständlichen Unfall enthalten.
Aus den Zeugenaussagen hervorgekommen ist auch, dass der Vertreter des Vorarbeiters nicht vom Kontrollsystem mitumfasst ist. Vom Zeugen H wurde dargelegt, dass im Vertretungsfall mit dem Vertreter der Arbeitsanfall besprochen wird, nicht jedoch die Frage der Unterweisungen. Ob diese vom Vertreter vorgenommen werden, wisse er nicht. Nach den Aussagen des Zeugen G waren die Stellvertreter bislang nicht in die Besprechungen zwischen Abteilungsleiter und Vorarbeiter involviert und war bislang auch eine Teilnahme an der AUVA-Schulung „Kontrollpflichten für Vorarbeiter“ nicht vorgesehen. Die Informationen hinsichtlich

etwaiger Kontrollpflichten erlangt der Stellvertreter lediglich über die Schulungsunterlagen, was erkennen lässt, dass der Vertreter von der Kontrollkette ausgenommen ist.
Die Feststellung, dass schriftliche Anordnungen bestehen, wie vorzugehen ist, wenn Anweisungen - im Hinblick auf die Sanktionierung - nicht eingehalten werden, diese Anordnung aber nicht jedem Mitarbeiter bekannt ist, ergibt sich aus der Zusammenschau der Zeugenaussagen G und T. Es wird davon ausgegangen, dass es schriftliche Anweisungen gibt, wie bei Verstößen gegen Anweisungen vorzugehen ist, so wurde dies von der einvernommenen Sicherheitsfachkraft auch erklärt. Vom Zeugen G hingegen wurde vorgebracht, dass es keine verschriftlichte Vorgabe gebe, sondern die Vorgangsweise usus sei.

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 § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG 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 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:
Z 1: Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.

5.2. Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 35 Abs. 1 Z 1 ASchG erfüllt ist.

5.3. Vom Beschwerdeführer wurde die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht auch nicht bestritten, allerdings eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe, da das umfangreiche im Unternehmen installierte Unterweisungs- und Kontrollsystem den Vorgaben der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entspreche, sodass alle erdenklichen Maßnahmen hinsichtlich der Benutzung von Arbeitsmitteln eingehalten worden seien.

Hierzu ist auszuführen, dass die dem Beschwerdeführer angelastete Tat ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG darstellt, zu dessen Strafbarkeit, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, Fahrlässigkeit genügt. Fahrlässigkeit ist nach der zitierten Gesetzesstelle bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringung von Beweismitteln 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 die 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 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 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 aber nur 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 Sinne führte der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter der 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 Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt, 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 29.06.2011, 2011/02/0155; 30.09.2014, Ra 2014/02/0045; 13.04.2016, Ra 2016/02/0051).
Nach der Rechtsprechung vermögen auch 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 07.03.2016, Ra 2016/02/0035, mwN).
Entscheidend ist vielmehr, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist.
Der Unternehmer hat nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes darzulegen, wie er die Kontrollen durchführt, wie oft er diese Kontrollen durchführt und welche konkreten Maßnahmen er getroffen hat, um unter den vorhersehbaren Umständen die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu gewährleisten (vgl. VwGH 05.09.2008, 2008/02/0129; 12.10.2022, Ra 2022/02/0165-3).

Vorliegend ist dem Beschwerdeführer zuzugestehen, dass er im Unternehmen ein qualitativ sehr hochstehendes Schulungs- und Unterweisungssystem über alle Hierarchieebenen installiert hat. Im Grunde des durchgeführten Beweisverfahrens war auch erkennbar, dass im Unternehmen grundsätzlich sehr viel Wert auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung gelegt wird.
Allerdings wurde vom Beschwerdeführer nicht in ausreichendem Maß dargelegt, dass über alle Hierarchieebenen effektiv kontrolliert wird, um sicherzustellen, dass der Schulungsinhalt und die Anweisungen bei den Arbeitnehmern auch tatsächlich ankommen und vor allem in der Praxis bei der jeweiligen Tätigkeit von ihnen auch angewandt werden. Im Wesentlichen liegen die Kontrolltätigkeiten auf den einzelnen Hierarchieebenen in den quartalsmäßigen bzw. monatlichen Sicherheitsbegehungen und der Durchsicht der darüber aufgenommenen Protokolle, also einer Überprüfung im Nachhinein in relativ großen Zeitabständen. Auch wenn es zu beinahe täglichen Besprechungen zwischen Abteilungsleiter und Vorarbeiter kommt, geht es dabei vorrangig um fachliche Belange und in sicherheitstechnischer Hinsicht um Anweisungen und somit nicht um Überprüfungen. Der Abtei-

lungsleiter kontrolliert in erster Linie anhand der ihm vorgelegten Dokumentationen, ob Kontrollen stattfinden, jedoch konnte nicht dargelegt werden, wie er inhaltlich die Kontrolltätigkeiten der Vorarbeiter überprüft. Der Vorarbeiter selbst überprüft stichprobenartig, was nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes für die Darlegung eines effektiven Kontrollsystems nicht ausreicht. Welche weiteren Kontrolltätigkeiten außerhalb der Sicherheitsbegehungen stattfinden, wurde nicht dargelegt. Das vorgestellte Kontrollsystem ist auch insofern lückenhaft, als der Stellvertreter des Vorarbeiters, der am Tattag Dienst hatte, weder an den täglichen Besprechungen zwischen Abteilungsleiter und Vorarbeiter teilnimmt und auch nicht über sämtliche AUVA-Schulungen, insbesondere über jene betreffend die Kontrollpflichten der Vorarbeiter, wie der Vorarbeiter, verfügt. Auch konnte nicht ausreichend dargelegt werden, wie der Stellvertreter zu jenen Informationen gelangt, welche zwischen Abteilungsleiter und Vorarbeiter ausgetauscht werden, ausgenommen jene allgemeinen, die im E-Learning-System erfasst sind. Inwieweit der Vertreter im Rahmen seiner Tätigkeit kontrolliert wird, wurde nicht dargelegt. Dass im dargelegten Kontrollsystem Hauptaugenmerk auf Schulungen und Anweisungen und weniger auf Kontrollmaßnahmen gelegt wird, zeigt sich auch darin, dass aufgrund der unternehmensinternen Schulungen und des Ausbildungsgrades des verunfallten Arbeitnehmers (Meister) sowohl vom Abteilungsleiter als auch vom Vorarbeiter H davon ausgegangen wurde, dass dem Arbeitnehmer die Anweisungen und Sicherheitsbestimmungen bekannt seien und eingehalten werden und es keiner weiteren Anweisungen diesbezüglich bedarf. Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes aber kein Vertrauen auf die Befolgung der Anweisungen geben. Der Arbeitnehmer D hat den Reparaturauftrag kurzfristig angenommen und sich bei der Durchführung über die ihm bekannte Anweisung Nr. 13 hinweggesetzt, somit weisungswidrig gehandelt. Welche Maßnahmen im Rahmen des Kontrollsystems bei Übernahme von kurzfristigen Arbeiten einzuhalten sind, wurde vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes das Vorbringen des Beschwerdeführers in der Gesamtschau nicht ausreicht, ihn von seinem Verschulden zu befreien.
Soweit der Beschwerdeführer auf § 5 Abs. 1a VStG verweist, ist hierzu auszuführen, dass die Bestimmung bei Verwaltungsübertretungen Anwendung findet, die mit einer Geldstrafe von über 50.000 Euro bedroht sind. Gegenständlich beträgt der Strafrahmen 333 Euro bis 16.659 Euro.

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

Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

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

6.1. Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Durch das unsachgemäße Benutzen des Arbeitsmittels (Außerkraftsetzung der Schutzeinrichtung) durch den Arbeitnehmer wurde das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt und traten auch nachteilige Folgen hinzu.

6.2. Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe in der Höhe von 600 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall von 333 Euro bis 16.659 Euro, verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Strafmildernd wurde seitens der belangten Behörde gewertet, dass der Beschwerdeführer bislang noch nicht einschlägig in Erscheinung getreten ist und ein - wenngleich nicht ausreichendes - Kontrollsystem im Unternehmen vorhanden ist; straferschwerend wurden die durch den Arbeitsunfall entstandenen Verletzungen des Arbeitnehmers gewertet. Mangels Angaben des Beschwerdeführers ist die belangte Behörde von einem monatlichen Nettoeinkommen in der Höhe von 20.000 Euro, keinen Sorgepflichten und einem Vermögen in Form eines Wohnhauses ausgegangen. Gegenteiliges wurde vom Beschwerdeführer nicht eingewendet bzw. in der mündlichen Verhandlung vorgebracht, sodass von der Richtigkeit der Schätzung auszugehen ist und auch der Strafbemessung durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zugrunde gelegt werden konnte.

Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe erscheint aufgrund des Unrechtsgehalts der Tat durchaus tat- und schuldangemessen und konnte keine Ermessensüberschreitung erkannt werden, zumal nicht außer Acht gelassen werden darf, dass es zu einem schweren Arbeitsunfall gekommen ist. Gründe, die für eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe sprechen würden, konnten nicht

gefunden werden. Zudem bewegt sich die verhängte Geldstrafe im untersten Bereich des gesetzlichen Strafrahmens.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht nähergetreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag, zumal dem Beschwerdeführer nicht einmal die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit zugute zu halten war.

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 VStG 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 09.09.2016, Ra 2016/02/0118, mwN). Die Frage des Verschuldens kann ohne Auseinandersetzung mit der Fahrlässigkeitsvermutung des § 5 Abs. 1 VStG und einen Vertreter im Bereich des § 9 VStG entlastenden Kontrollsystem nicht ohne weiteres beantwortet werden (vgl. VwGH 20.06.2016, Ra 2016/02/0065). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH 27.06.2007, 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 20.11.2015, Ra 2015/02/0167).

7. Die Spruchergänzung hinsichtlich der Fundstelle der verletzten Rechts- und Strafnorm erschien gesetzlich geboten und stellt keine Schlechterstellung des Beschwerdeführers dar.

Zu II.:

Gemäß § 52 Abs. 1 VwGVG ist in jedem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes, mit dem ein Straferkenntnis bestätigt wird, auszusprechen, dass der Bestrafte einen Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens zu leisten hat. Dieser Beitrag ist für das Beschwerdeverfahren gemäß Abs. 2 par.cit. mit 20 % der verhängten Strafe, mindestens jedoch mit 10 Euro, zu bemessen.

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 des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Rechtsmittelbelehrung

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.

Hinweis

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

Mag. Bismaier