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-303326/13/Bm/Rd

Datum:
Linz, 18. April 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des A K, vertreten durch Rechtsanwälte Dr. U S & Dr. G S, X, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 20. Oktober 2022, GZ: Pol-304-VP09-27-2021/2, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 8. März 2023

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in Höhe von 166 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 des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 20. Oktober 2022, GZ: Pol-304-VP09-27-2021/2, wurde über den Beschwerdeführer wegen der Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 5 Z 1 iVm § 118 Abs. 3 Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, iVm § 87 Abs. 3 und Abs. 5 Bauarbeiterschutzverordnung (BauV), BGBl. Nr. 340/1994 idF BGBl. II Nr. 77/2014, eine Geldstrafe von 830 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 35 Stunden, verhängt.

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

„[...]
K A, K GmbH, X, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - Verwaltungsstrafverfahren Pol-304-VP09-27-2021/2

Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als iSd § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufener der Firma K GmbH. (Arbeitgeberin) mit Sitz in X, zu verantworten, dass, wie von Arbeitsinspektor Ing. T M, Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel Außenstelle Krems, anlässlich einer Überprüfung am 16.08.2021 festgestellt, der Arbeitnehmer H S, geb. X, bei der Montage der Blitzschutzanlage auf dem Dach des Wohnhauses X, auf der dem Innenhof zugewandten Dachfläche im Firstbereich beim Kamin in einer Höhe von ca. 9 m und bei einer Dachneigung von ca. 35° Blitzschutzmontagearbeiten durchführte, ohne dass geeignete Schutzeinrichtungen vorhanden waren, die den Absturz von Menschen, Materialien und Geräten in sicherer Weise verhindern, wie insbesondere Dachfanggerüste (§88) und hat die Arbeitgeberin dadurch den nach dem 9. Abschnitt weitergeltenden Bestimmungen zuwidergehandelt.

§ 87 Abs 5 BauV, wonach bei Arbeiten auf Dächern das Anbringen von Schutzeinrichtungen nach § 87 Abs 2 und Abs 3 entfallen darf, sofern die Arbeitnehmer durch geeignete Schutzausrüstung gegen Absturz gesichert sind:
1. Bei geringfügigen Arbeiten wie Reparatur- oder Anstricharbeiten, die nicht länger als einen Tag dauern,
2. [...]
kommt nicht zur Anwendung, da der Arbeitnehmer nicht durch Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz gesichert war.“

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens beantragt.

Begründend wurde hierzu vorgebracht, dass grundsätzlich beim gegenständlichen Arbeitseinsatz von allen Monteuren - den Sicherheitsanweisungen des Beschwerdeführers bzw. der Dienstvorgesetzten folgend - die erforderlichen Schutzausrüstungen getragen worden seien. Allerdings habe der Arbeitnehmer H S, nachdem die Arbeiten grundsätzlich bereits abgeschlossen waren, nach Feststellung, dass ein Kamin übersehen worden sei, unvermittelt und auch für die Kollegen vor Ort unbeeinflussbar diese noch verbliebene geringfügige Überprüfung durchgeführt, ohne dass er seine persönliche Schutzausrüstung nochmals angelegt habe. Der Beschwerdeführer habe dazu Urkunden vorgelegt und Beweise beantragt, insbesondere sei die Einvernahme des H S beantragt worden.

Die belangte Behörde habe zum tatsächlichen Sachverhalt bzw. zum Geschehensablauf kein Ermittlungsverfahren im Sinne von Beweisaufnahmen durchgeführt. Der gegenständliche Bescheid stütze sich ausschließlich auf die Anzeige des Arbeitsinspektorates NÖ Wald- und Mostviertel und die in dieser Anzeige enthaltenen Angaben, welche kein Beweismittel darstellen würden. Die Angaben in dieser Eingabe seien von der belangten Behörde in keiner Weise geprüft oder auf ihre sachliche Richtigkeit untersucht worden, es sei keine Überprüfung der tatsächlichen Strafbarkeitsvoraussetzungen im Hinblick auf die Rechtfertigung des Beschwerdeführers und die darin angeführten Sachverhaltselemente unternommen worden. Zudem würde eine Verletzung des Rechts des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör vorliegen. Schon aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers in der Rechtfertigung habe sich ergeben, dass er darauf hingewiesen habe, dass es für ihn beim konkreten Arbeitsauftrag bzw. auch im Hinblick auf den von ihm dargestellten konkreten Geschehensablauf in keiner Weise, also auch nicht organisatorisch, möglich gewesen sei, unfallverhindernd einzugreifen. Eine Überprüfung der vom Beschwerdeführer diesbezüglich behaupteten tatsächlichen Firmenstrukturen, Geschehensabläufe und konkreten Situationen betreffend die Durchführung des Arbeitsauftrages wäre nicht nur für eine korrekte Sachverhaltsfeststellung, sondern auch für eine zutreffende rechtliche Beurteilung erforderlich gewesen. Dies stelle einen schwerwiegenden Verfahrensmangel und eine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar, was wiederum die Rechtswidrigkeit des angefochtenen Straferkenntnisses zur Folge habe.
Die angeführten gravierenden Verfahrensmängel würden auch dazu führen, dass die im angefochtenen Straferkenntnis angeführten Sachverhaltselemente als Begründung für eine Verurteilung des Beschwerdeführers untauglich seien, weil die Behörde tatsächlich keinerlei eigene Ermittlungstätigkeiten zur Feststellung des zu beurteilenden Sachverhaltes durchgeführt habe. Die bloße Übernahme von Darstellungen eines Anzeigers, auch wenn es sich dabei um das Arbeitsinspektorat handle, sei keine taugliche Grundlage für ein nachvollziehbares und überprüfbares Erkenntnis, das in jeder Hinsicht auf dem Boden der anzuwendenden Rechtsordnung zu verbleiben habe.
Zudem beschränke sich die Tatsachenfeststellung im angefochtenen Straferkenntnis darauf, zur objektiven Tatseite auf den im Spruch beschriebenen Sachverhalt

gemäß der Anzeige des Arbeitsinspektorates samt Fotodokumentation zu verweisen. Eine eigene Sachverhaltsfeststellung finde sich im angefochtenen Bescheid nicht. Insoweit die Behörde dazu die Ansicht vertreten sollte, die bloße Darstellung eines Geschehens, auch wenn das Geschehen selbst unstrittig sein sollte, sowie der anzuwendenden Bestimmungen für ein Rechtsgebiet sei ausreichend für eine ausreichende rechtliche Beurteilung einer Strafbarkeit oder Verschuldenslage (subjektive Tatseite), befinde sie sich im Irrtum.
Das Fehlen jeglicher beurteilbarer Sachverhaltsfeststellung im Hinblick auf das Verhalten des Beschwerdeführers stelle nicht nur für sich genommen einen gravierenden Mangel im angefochtenen Straferkenntnis dar, sondern sei auch insofern entscheidungswesentlich, als sich das Straferkenntnis in seiner rechtlichen Beurteilung zumindest sinngemäß offenbar darauf berufe, dass der Beschwerdeführer nicht alle ihn treffenden Verpflichtungen im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes erfüllt hätte. Diese Rechtsansicht hätte jedenfalls erforderlich gemacht, dem konkret festzustellenden Verhalten des Beschwerdeführers ein nach Ansicht der Behörde rechtmäßiges Alternativverhalten gegenüberzustellen, was ebenfalls nicht erfolgt sei. Es müsse daher nach dem festgestellten Sachverhalt völlig offenbleiben, welches Verhalten der Beschwerdeführer tatsächlich hätte setzen müssen, um seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen. Die bloße Zitierung der Bezug habenden Gesetzesbestimmungen und Vorschriften reiche nicht aus, um einen tauglichen Bezug des konkreten Verhaltens des Beschwerdeführers zur anzuwendenden Rechtslage herzustellen.

Die Behörde hätte bei Durchführung eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens auf der Basis der dann zu gewinnenden Beweisergebnisse feststellen müssen, dass tatsächlich für den Beschwerdeführer überhaupt kein konkretes Handeln angezeigt gewesen sei, aber auch keine kausalen Unterlassungen vorliegen würden. Dies schon deshalb, weil nach den betrieblichen Strukturen sich der Beschwerdeführer regelmäßig am Firmensitz in X aufhalte, während die Arbeitsaufträge und Arbeitsabläufe für Ostösterreich und konkret auch für den gegenständlichen Auftrag in der Zweigstelle der Firma K GmbH in X eingeteilt und entschieden würden. Es sei daher Sache der in der Zweigstelle in X tätigen Mitarbeiter der K GmbH, etwa des Montageleiters oder der den konkreten Arbeitsauftrag vor Ort durchführenden weisungsbefugten Mitarbeiter, gewesen, entsprechende Anweisungen zu geben.

Allerdings sei nicht ersichtlich, welche anderen Anweisungen, Belehrungen oder Verbote von den Dienstvorgesetzten des H S kommen hätten können/müssen, um den konkreten Geschehensablauf zu verhindern. Dass Dienstnehmer die Verpflichtung hätten, Anweisungen des Dienstgebers - auch und gerade im Sicherheitsbereich - zu befolgen, sei Gesetzeslage, sodass auch mögliche dem zuwiderlaufende Eigenmächtigkeiten der Dienstnehmer im Sinne von Verstößen gegen gerechtfertigte Anordnungen auch keinen besonderen oder zusätzlichen Verhinderungsbedarf beim Dienstgeber auslösen könnten.

Es sei aufgrund der konkreten Umstände des gegenständlichen Arbeitsunfalles völlig unklar, welches Verhalten der Beschwerdeführer in seiner Eigenschaft als Geschäftsführer hätte setzen müssen oder können. Es könne von ihm nicht verlangt werden, dass er bei jedem Arbeitsauftrag an die Arbeitsstelle mitfahre und dort die Arbeitnehmer überwache; zudem könne von ihm auch nicht verlangt werden, dass er - noch dazu bei in der Filiale X erteilten Aufträgen - die konkrete Auftragserteilung und die Organisation des konkreten Arbeitsablaufes durch die dienstvorgesetzten Mitarbeiter minutiös überwache.
Dass der Beschwerdeführer grundsätzlich im Rahmen seiner Stellung als Geschäftsführer seiner Verpflichtung, für Sicherheitsschulungen und Sicherheitsaufklärungen sowie Sicherheitsanweisungen an die Mitarbeiter zu sorgen, nachkomme, sei von der Behörde im angefochtenen Straferkenntnis nicht angezweifelt worden.
Eine Eingriffsmöglichkeit vor Ort, als die eigenmächtige Vorgehensweise des H S erkennbar wurde, habe für den Beschwerdeführer keinesfalls bestanden.
Aus der Anzeige des Arbeitsinspektorates hätten sich keinerlei Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Beschwerdeführer seine ihn treffenden Verpflichtungen in irgendeiner Weise verletzt habe. Es dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass die beim konkreten Arbeitseinsatz tätigen Mitarbeiter der Firma K GmbH (einschließlich H S) sich bei der Arbeitsdurchführung tatsächlich an die Sicherheitsunterweisungen gehalten hätten, indem sie während der gesamten gemeinsamen Durchführung des Arbeitsauftrages die persönliche Schutzausrüstung auch getragen und somit alle Sicherheitsvoraussetzungen erfüllt hätten.

Weshalb sich der Dienstnehmer S entschlossen habe, den zusätzlich aufgetauchten geringfügigen Arbeitsbedarf ohne neuerliches Anlegen seiner persönlichen Schutzausrüstung durchzuführen, müsse sich der Kenntnis des Beschwerdeführers entziehen; eine Beeinflussung dieses Verhaltens durch den Beschwerdeführer durch organisatorische Maßnahmen oder Schulungsmaßnahmen im Betrieb der K GmbH scheide aber schon begrifflich aus, zumal es auf der Hand liege, dass derartige spontane Entschlüsse, wenn überhaupt, nur von den anwesenden Mitarbeitern vor Ort beeinflusst werden könnten, nicht jedoch von dem gar nicht anwesenden Geschäftsführer oder sonstigen Dienstvorgesetzten.
Es müsse auch im Hinblick auf die Ausführungen im angefochtenen Straferkenntnis daher völlig unklar bleiben, welche „Kontrollmaßnahmen“ der Beschwerdeführer hätte setzen können, um sicherzustellen, dass bei in seiner regelmäßigen Abwesenheit durchgeführten Arbeitsaufträgen Spontanentscheidungen von Dienstnehmern, wie im konkreten Fall, unterbleiben. Als einzige denkmögliche Einflussmöglichkeit wäre eine ständige Bild- und Tonüberwachung durch den Beschwerdeführer in Echtzeit vorstellbar, was aber an den technischen und terminlichen Voraussetzungen ebenso scheitern werde, wie an dem Umstand, dass sich eine derartige Vorschrift in den anzuwendenden Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht finde, sondern im Gegenteil eine solche Anordnung gegen grundlegende Normen

des Arbeitsrechts zu den Dienstnehmerrechten verstoßen würde. Weshalb dennoch eine Bestrafung gerechtfertigt sein sollte, sei nicht nachvollziehbar.

Auch die Ausführungen im angefochtenen Straferkenntnis, weshalb nicht ein lediglich geringfügiges Verschulden anzunehmen sei, seien nicht nachvollziehbar. Insoweit sich das angefochtene Straferkenntnis bei diesen Ausführungen auch auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bezieht, nach der das Fehlen eines funktionierenden Kontrollsystems die Annahme geringfügigen Verschuldens verhindern würde, sei auch dazu festzuhalten, dass das angefochtene Straferkenntnis keinerlei Ausführungen dahingehend mache, welches „funktionierende Kontrollsystem“ zur Anwendung kommen hätte müssen. Dass die Sicherheitsunterweisung erfolgt sei und sich die Dienstnehmer auch an diese durch Tragen der Schutzausrüstung gehalten hätten, stelle entgegen der Rechtsansicht im angefochtenen Straferkenntnis einen deutlichen Hinweis dafür dar, dass den Beschwerdeführer überhaupt kein messbares Verschulden am einmaligen, unvorhersehbaren, geringfügigen und folgenlosen Fehlverhalten des Arbeitnehmers S treffe. Somit wäre jedenfalls auch vom Vorliegen der Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG auszugehen gewesen.

3.1. Der Magistrat der Stadt Wels hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

3.2. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel, Außenstelle Krems, am Verfahren beteiligt und äußerte sich dieses in der Stellungnahme vom 5. Jänner 2023 dahingehend, dass die zur Anzeige gebrachte Verwaltungsübertretung als erwiesen anzunehmen und vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten worden sei. Aufgrund der angeführten Tatsache könne nicht glaubhaft gemacht werden, dass alle zumutbaren Maßnahmen durch den Beschwerdeführer ergriffen worden seien, um die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu vermeiden, insbesondere ein Maßnahmen- und Kontrollsystem eingerichtet worden sei, das unter vorhersehbaren Umständen die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen gewährleiste. Das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers zum Tatzeitpunkt zeige jedoch, unbeschadet der erfolgten Unterweisung, dass kein wirksames Kontrollsystem vorhanden gewesen sei. Es könne kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten würden. Gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften, habe das entsprechende Kontrollsystem Platz zu greifen. Die Arbeitnehmerschutzvorschriften sollten durch Leichtsinn der Arbeitnehmer hervorgerufene, gefährliche Situationen und die daraus allenfalls resultierenden Folgen hintanhalten - wozu den Arbeitgeber die Pflicht zur Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer treffe.

Bemerkt werde, dass die Verantwortung für die tatsächliche Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften der Arbeitgeber trage. Er sei Normadressat, ein allfälliges Fehlverhalten der Arbeitnehmer sei ihm zuzurechnen. Es werde daher das beantragte Strafausmaß vollinhaltlich aufrechterhalten.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 8. März 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel, Außenstelle Krems, wurde durch Ing. P vom Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost vertreten. Ing. T M hat sich entschuldigt. Weiters wurde der Arbeitnehmer H S als Zeuge geladen und einvernommen.

4.1. Vorweg ist festzuhalten, dass gegen den Beschwerdeführer ein zweites Beschwerdeverfahren zu GZ: LVwG-303325 beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich anhängig ist, weshalb die beiden anhängigen Verfahren zu einer gemeinsamen Verhandlung verbunden wurden. Einwände dagegen bestanden nicht.

4.2. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und konnte der Entscheidung zugrunde gelegt werden:

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der K GmbH mit Sitz in X. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten liegt nicht vor und wurde vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet. Die K GmbH verfügt über eine Filiale in X, in der A B Filialleiter ist. Der Beschwerdeführer verfügte über keine Kenntnis betreffend den konkreten Auftrag (Montage der Blitzschutzanlage beim Wohnhaus X), da das tägliche Geschäft der Filiale in X ausschließlich durch A B abgewickelt wird. Der Beschwerdeführer ist in die Ablauforganisation in X in keiner Weise eingebunden. Der Arbeitnehmer H S ist der Filiale in X zuzurechnen. Der Beschwerdeführer ist Vorgesetzter des A B. Unterweisungen der Mitarbeiter in der Filiale in X erfolgen selbstverantwortlich durch A B. Der Beschwerdeführer wird von Herrn B gelegentlich über Vorkommnisse bzw. über den Geschäftsgang informiert. Die Unterweisungsunterlagen sind dem Beschwerdeführer bekannt, zumal diese zum Teil von ihm stammen. Der jeweilige Monteur ist für die Einrichtung der Sicherungsmaßnahmen bzw. für das Tragen der PSA vor Ort selbstverantwortlich zuständig und entscheidet dieser selbst, welche Sicherungsmaßnahmen einzuhalten sind, wie z.B., ob PSA getragen wird oder nicht. Der Monteur hat die Anweisung, dass, wenn die PSA als Sicherungsmaßnahme nicht ausreicht, Herr B zu verständigen ist. Die Mitarbeiter sind angewiesen, Sicherheitsvorschriften einzuhalten und wird dies grundsätzlich auch gemacht. Es besteht kein schriftliches Kontrollsystem im Unternehmen.

H S hat im April/Mai 2021 im Unternehmen zu arbeiten begonnen und ist zwischenzeitig nicht mehr im Unternehmen beschäftigt. Auf der Baustelle in X war er als Monteur für die Montage der Blitzschutzanlage zuständig und dauerte die Baustelle länger als eine Woche. Den Arbeitsauftrag erhielt er vom Montageleiter, Herrn E. Zu Beginn der Baustelle war er zunächst als Helfer tätig. Da der ursprünglich eingeteilte Monteur zu einer anderen Baustelle wechseln musste, war er vor Ort für die Montage der Blitzschutzanlage bzw. für die Fertigstellung zuständig.
Schutzeinrichtungen zur Verhinderung von Absturz von Menschen, Materialien und Geräten, wie insbesondere Dachfanggerüste, waren bei der Baustelle nicht vorhanden. Die Arbeitnehmer auf der Baustelle, so auch der Arbeitnehmer S, verfügten über eine persönliche Schutzausrüstung. Vom Arbeitnehmer S wurde diese am Tattag für die vorangegangenen Arbeiten auch getragen. Nach einer Arbeitspause wurden Fotoaufnahmen gemacht und wurde dabei festgestellt, dass zwei Kamine vergessen wurden. Für die Fertigstellung der Blitzschutzanlage hat der Arbeitnehmer S das Sicherheitsgeschirr nicht mehr verwendet. Dies war seine eigene Entscheidung. Dass das Sicherheitsgeschirr am Dach verwendet werden musste, war ihm bewusst. Eine konkrete Anweisung bezüglich der Verpflichtung zum Tragen des Sicherheitsgeschirrs durch seinen Dienstvorgesetzten hat er nicht erhalten. Aufgrund seiner Ausbildung zum Höhenarbeiter ist ihm die Verpflichtung zum Tragen des Sicherheitsgeschirrs bekannt gewesen. Das Unternehmen hatte Kenntnis bezüglich der Höhenarbeiterausbildung des Arbeitnehmers S.
Vor Beginn jeder Baustelle wird darauf hingewiesen, dass die Sicherheitsausrüstung zu verwenden ist, bei länger andauernden Baustellen erfolgt keine weitere diesbezügliche Anweisung mehr. Stichprobenartig wird das Tragen des Sicherheitsgeschirrs kontrolliert. Bei Nichteinhaltung der Anweisung erfolgt eine Verwarnung. Gegenständlich wurde der Arbeitnehmer vom Montageleiter E wegen des Nichttragens des Sicherheitsgeschirrs „geschimpft“. Im Unternehmen wird jährlich nachweislich eine allgemeine Sicherheitsunterweisung vorgenommen, in welcher u.a. das Verhalten am Dach und welche Sicherungsmaßnahmen zu treffen sind, thematisiert wird. Der Arbeitnehmer hat ein bis zwei Wochen nach dessen Eintritt ins Unternehmen eine persönliche Sicherheitsunterweisung, indem die Schulungsmappe mit ihm durchgegangen wurde, erhalten. Vor dieser persönlichen Einschulung wurden von ihm bereits Arbeiten auf Dächern vorgenommen. Auf der Baustelle herrschte keine Über- und Unterordnung zwischen den Monteuren. Die Kollegen auf den Baustellen waren gleichberechtigt.
Vom Beschwerdeführer wurden keinerlei Ausführungen dahingehend getätigt, in welcher Form er den Filialleiter kontrolliert. Ebenso wurden keine Angaben bezüglich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer dargelegt und unter Beweis gestellt.

4.3. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen, auf die Aussagen des Beschwerdeführers und des in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen, welcher glaubwürdig wirkte. So konnte übereinstimmend

festgestellt werden, dass einmal jährlich Sicherheitsunterweisungen im Unternehmen, insbesondere auch in der Filiale in X, stattfinden, wobei diese jährliche Unterweisung nicht durch den Beschwerdeführer, sondern durch den Filialleiter bzw. eine Sicherheitsfachkraft erfolgt, wobei der Filialleiter für die Organisation der Schulung zuständig ist, die Schulung an sich von Herrn S durchgeführt wird. Weiters trat zu Tage, dass beim Arbeitnehmer S die Erstunterweisung erst ein bis zwei Wochen nach Eintritt in das Unternehmen erfolgte, er jedoch schon vor dieser Einschulung auf Baustellen eingesetzt wurde. Schriftliche Aufzeichnungen bezüglich der Ausgestaltung des Kontrollsystems existieren im Unternehmen nicht. Im konkreten Fall hat sich der Arbeitnehmer S - trotz der Ausbildung zum Höhenarbeiter - bewusst über die Anweisung des Verwendens des Sicherheitsgeschirrs hinweggesetzt und die Fertigstellungsarbeiten ohne Anlegen des Sicherheitsgeschirrs durchgeführt.

Dass im Unternehmen - wie vom Beschwerdeführer darzustellen versucht wurde - eine hierarchische Struktur besteht, insbesondere, wonach die „erfahrenen“ Mitarbeiter gegenüber den „neuen“ Mitarbeitern Weisungsrechte besitzen, konnte durch die Aussage des Zeugen S widerlegt werden, zumal dieser von „gleichberechtigten“ Kollegen auf den Baustellen sprach. Dass Vorkehrungen gegen eigenmächtiges Handeln der Arbeitnehmer getroffen wurden, wurde seitens des Beschwerdeführers weder behauptet, noch unter Beweis gestellt. Vielmehr ist der Beschwerdeführer davon ausgegangen, dass die Anweisungen bzw. die jährlichen allgemeinen Unterweisungen von den Arbeitnehmern vor Ort umgesetzt bzw. befolgt werden. Eine Kontrolle bezüglich deren Einhaltung erfolgte de facto durch den Beschwerdeführer nicht, von dem ihm eingesetzten Filialleiter B, wenn überhaupt, nur stichprobenartig. Vom Beschwerdeführer wurde auch nicht dargelegt, ob und gegebenenfalls in welcher Art er den Filialleiter B auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften kontrolliert und wie sichergestellt wird, dass Anordnungen zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt an die unterste Hierarchieebene gelangen.
Eine Urkunde bzw. ein Arbeitsvertrag betreffend die Bestellung des Herrn B zum Filialleiter wurde vom Beschwerdeführer weder in der Beschwerde, noch anlässlich der mündlichen Verhandlung vorgelegt und unter Beweis gestellt.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 130 Abs. 5 Z 1 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/in den nach dem 9. Abschnitt weitergeltenden Bestimmungen zuwiderhandelt.

Gemäß § 87 Abs. 3 BauV müssen bei Arbeiten auf Dächern mit einer Neigung von mehr als 20° und einer Absturzhöhe von mehr als 3 m geeignete Schutzeinrichtungen vorhanden sein, die den Absturz von Menschen, Materialien und Geräten

in sicherer Weise verhindern, wie insbesondere Dachfanggerüste (§ 88). Bei besonderen Gegebenheiten, wie auf glatter, nasser oder vereister Dachhaut, die ein Ausgleiten begünstigen, müssen auch bei geringerer Neigung solche Schutzeinrichtungen vorhanden sein. Wenn Arbeiten auf Dächern gleichzeitig oder aufeinanderfolgend sowohl an der Dachfläche als auch an der Traufe durchgeführt werden, müssen solche Schutzeinrichtungen verwendet werden, die sowohl für die Arbeiten an der Dachfläche als auch für die Arbeiten an der Traufe wirksam sind.

Gemäß § 87 Abs. 5 darf in folgenden Fällen bei Arbeiten auf Dächern das Anbringen von Schutzeinrichtungen nach Abs. 2 und 3 entfallen, sofern die Arbeitnehmer durch geeignete persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz gesichert sind:
1. bei geringfügigen Arbeiten, wie Reparatur- oder Anstricharbeiten, die nicht länger als einen Tag dauern, oder
2. bei Arbeiten am Dachsaum, wenn nicht gleichzeitig oder aufeinanderfolgend auch an der Dachfläche Arbeiten durchgeführt werden, sowie bei Arbeiten im Giebelbereich.

5.2. Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der zur Last gelegten Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 5 Z 1 ASchG iVm § 87 Abs. 3 und Abs. 5 BauV erfüllt ist.
Es besteht kein Zweifel daran, dass zum Tatzeitpunkt 16. August 2021 bei der in Rede stehenden Baustelle in X der Arbeitnehmer H S auf dem Dach des Wohnhauses, und zwar auf der dem Innenhof zugewandten Dachfläche, im Firstbereich beim Kamin, Blitzschutzmontagearbeiten bei einer Absturzhöhe von ca. 9 m und einer Dachneigung von ca. 35° durchgeführt hat, ohne dass geeignete Schutzeinrichtungen vorhanden waren, die den Absturz von Menschen, Materialien und Geräten in sicherer Weise verhindern. Überdies war der Arbeitnehmer S auch nicht mittels Sicherheitsgeschirr angeseilt.

Wenn der Beschwerdeführer vermeint, dass der Filialleiter A B für die zur Last gelegte Verwaltungsübertretung als Beschuldigter heranzuziehen sei, ist darauf zu verweisen, dass betreffend A B keine Bestellungsurkunde zum verantwortlichen Beauftragten im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG vorliegt, sodass die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit nicht an diesen übertragen wurde und somit der Beschwerdeführer weiterhin als handelsrechtlicher Geschäftsführer der K GmbH die zur Last gelegte Verwaltungsübertretung zu verantworten hat. Überdies wurde vom Beschwerdeführer auch keine (Bestellungs-)Urkunde vorgelegt, aus welcher der Umfang des Aufgabenbereiches des Filialleiters B hervorgeht. Es wurde somit kein taugliches und geeignetes Beweismittel dargebracht, das die Behauptung des Beschwerdeführers stützen würde.

5.3. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht 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 Sinne der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Beschwerdeführer kein Entlastungsbeweis 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 Beibringung von Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Allgemeine Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus. Ein solcher Entlastungsbeweis ist dem Beschwerdeführer nicht gelungen.

Vom Beschwerdeführer wird die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht nicht bestritten, allerdings eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe, da für die Filiale in X Herr B als Filialleiter zuständig sei. Die Darlegung des Kontrollsystems des Unternehmens beschränkt sich dahingehend, dass jährlich allgemeine Unterweisungen stattfinden, Schulungsunterlagen jedem Mitarbeiter ausgehändigt werden, Erstunterweisungen stattfinden sowie mündliche Einweisungen auf den Baustellen erfolgen.

Hierzu ist auszuführen, dass nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ein Kontrollsystem aus systematisch gestalteten organisatorischen Maßnahmen und Kontrollen im Unternehmen zur Einhaltung der Rechtsvorschriften und zur Abwehr von Schäden durch das eigene Personal besteht sowie dem Ergreifen geeigneter organisatorischer Maßnahmen zur Verhinderung von Übertretungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes. Ein wirksames Kontrollsystem bedarf insbesondere der Überwachung der erteilten Weisungen auf ihre Befolgung (vgl. VwGH 28.5.2008, 2008/09/0117; 27.7.2020, Ra 2020/11/0059, u.v.a.).
Der Unternehmer hat darzulegen, wie er die Kontrollen durchführt, wie oft er diese Kontrollen durchführt, welche konkreten Maßnahmen er getroffen hat, um unter den vorhersehbaren Umständen die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften gewährleisten zu können (vgl. VwGH 5.9.2008, 2008/02/0129). Ein wirksames Kontrollsystem liegt dann vor, wenn dadurch die Überwachung der Einhaltung von Rechtsnormen jederzeit sichergestellt werden kann (vgl. VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 1.9.2022, Ra 2022/02/0161). Derjenige, der sich bei der Erfüllung einer ihm obliegenden gesetzlichen Verpflichtung der Hilfe eines Dritten bedient, ist verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich, soweit ihn ein Verschulden im Sinne des § 5 VStG trifft.
Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu

unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030; 4.7.2018, Ra 2017/02/0240; 27.11.2019, Ra 2019/02/0164, mwN).
Auch ersetzt der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH 9.2.2015, Ra 2015/02/0014; 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN). Gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern muss ein entsprechendes Kontrollsystem Platz greifen, kann doch nicht völlig darauf vertraut werden, dass eingewiesene, laufend geschulte und ordnungsgemäß ausgerüstete Arbeitnehmer jedenfalls den Rechtsvorschriften Genüge leisten (vgl. VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 13.4.2016, Ra 2016/02/0051; 31.1.2023, Ra 2023/02/0013). 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 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN; 4.5.2015, Ra 2015/02/0020). Überdies wird auf die zahlreiche Judikatur betreffend die „Kontrollkette“ eines hierarchisch aufgebauten Kontrollsystems hingewiesen (vgl. VwGH 30.9.2014, Ra 2014/02/0045; 4.7.2018, Ra 2017/02/0240-9, u.v.a.).

Es ist nicht Aufgabe der Behörde ein abstraktes Modell eines den Anforderungen entsprechenden Kontrollsystems zu entwerfen (vgl. VwGH 29.04.2011, 2008/09/0287) oder Anleitungen zu geben, wie ein funktionierendes Kontrollsystem aussehen müsste. Die Behörde hat vielmehr das vom Unternehmer behauptete Kontrollsystem auf seine Tauglichkeit zu überprüfen (vgl. VwGH 27.9.1988, 87/08/0026) bzw. zu überprüfen, ob dieses ausreichend gestaltet ist, um mangelndes Verschulden darzulegen (vgl. VwGH 25.7.2007, 2004/11/0100; 24.5.2013, 2012/02/0072, mit Vorjudikatur; 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, mwH). Es geht daher der Vorwurf des Beschwerdeführers, wonach ihm die belangte Behörde Anleitungen zu einem funktionierenden Kontrollsystem hätte geben müssen, ins Leere.

Zu einem wirksamen Kontrollsystem gehört, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen wird, diese Verstöße dokumentiert werden und zu entsprechenden Konsequenzen (beispielsweise zu einer Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, allenfalls auch zu disziplinären Maßnahmen) führen, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden kann, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet ist (vgl. 20.11.2015, Ra 2015/02/0179). Dass der Arbeitnehmer S wegen seines weisungswidrigen

Verhaltens vom Montageleiter E „geschimpft“ wurde, kann wohl nicht als Verwarnung verstanden werden.

Das vom Beschwerdeführer dargelegte Kontrollsystem wird aufgrund der fehlenden Kontrolltätigkeit bei weitem nicht den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht. Es ist dem Beschwerdeführer somit nicht gelungen, sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien. Es hat der Beschwerdeführer daher auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten.

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.

Gemäß § 19 Abs. 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren 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 Bestimmungen der §§ 32 bis 35 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 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 Fehlen jeglicher Sicherheitsmaßnahmen und Absturzsicherungen sowie durch Nichtverwendung des Sicherheitsgeschirrs bei einer Absturzhöhe von ca. 9 m und einer Dachneigung von ca. 35° ist das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt worden.

6.2. Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 830 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurden die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit

des Beschwerdeführers und die lange Verfahrensdauer, straferschwerend die Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sowie die Absturzhöhe von 9 m und eine Dachneigung von ca. 35° gewertet. Weiters wurden von der belangten Behörde ein monatliches Nettoeinkommen von 3.500 Euro sowie kein Vermögen und keine Sorgepflichten der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde seitens des Beschwerdeführers nichts entgegengebracht, sodass diese auch der Strafbemessung durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zugrunde gelegt werden konnte.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich konnte bei der Strafbemessung durch die belangte Behörde im Hinblick auf den Unrechts- und Schuldgehalt keine Ermessensüberschreitung feststellen. Gründe, die eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe rechtfertigen würden, traten im Beschwerdeverfahren nicht hervor. Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe erscheint tat- und schuldangemessen und ist zudem erforderlich, um den Beschwerdeführer künftighin zur Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere in der Filiale in X, zu bewegen.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht nähergetreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag.

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. Das Schutzgut der gegenständlichen Bestimmung des ASchG betrifft das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer und ist sohin von hoher Bedeutung. Somit fehlt es schon an der Voraussetzung der geringen Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, wie in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannt. 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 9.9.2016, Ra 2016/02/0118, mwN). Die Frage des Verschuldens kann ohne Auseinandersetzung mit der Fahrlässigkeitsvermutung des § 5 Abs. 1 VStG und einem einen Vertreter im Bereich des § 9 VStG entlastenden Kontrollsystem nicht ohne weiteres beantwortet werden (vgl. VwGH 20.6.2016, Ra 2016/02/0065). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH 27.6.2007, 2005/03/0166; 18.4.2017, Ra 2016/02/0061). Fehlt es an diesen Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (VwGH 20.11.2015, Ra 2015/02/0167).

Zu II.:

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

Zu III.:

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

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, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. 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