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-303397/18/BL/Rd

Datum:
Linz, 11. Juli 2023

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde der A P, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. M A, x, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung vom 5. Jänner 2023, GZ: BHUU-922160001484/22, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) iVm der Arbeitsmittel-Verordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 10. Mai 2023

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 2.500 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 3 Tage herabgesetzt werden. Bei den verletzten Rechtsvorschriften und der Strafsanktionsnorm im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses wird nach der Wendung „450/1994" jeweils ergänzt: „idF BGBl. I Nr. 100/2018". Bei den verletzten Rechtsvorschriften wird zudem nach der Wendung „164/2000" Folgendes ergänzt: „idF BGBl. II Nr. 21/2010". Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren reduziert sich auf 250 Euro.

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

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung vom 5. Jänner 2023, GZ: BHUU/922160001484/22, wurde über die Beschwerdeführerin eine Geldstrafe von 3.320 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 5 Tagen und 14 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 iVm § 17 Abs. 1 AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000, verhängt.

Nachstehender Tatvorwurf wurde der Beschwerdeführerin im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:

„1.
Datum/Zeit: 21.01.2022
Ort: x
Sie haben als handelsrechtlicher Geschäftsführer der S GmbH (303117k) in x und somit als das gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen hin berufene Organ und sohin strafrechtlich Verantwortlicher zu vertreten, dass im Zuge einer am 21.01.2022 durch ein Organ des Arbeitsinspektorates Linz durchgeführten Unfallerhebung festgestellt wurde, dass der Arbeitnehmer K T, geb.: x am 21.01.2022 Reinigungsarbeiten an der in Betrieb befindlichen Liftanlage durchgeführt hat. Herr K T kletterte über die unterste Stütze vom Schlepplift auf die Umlenkrolle um diese vom Schnee zu säubern. Durch das Einschalten der Liftanlage in der Bergstation wurde Herr K T zwischen Umlenkrolle und Liftstütze eingeklemmt. Auf Grund der massiven Verletzungen verstarb der Arbeitnehmer an der Unfallstelle. Es wurde § 17 Abs. 1 AM-VO übertreten, wonach Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen."

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Zurückverweisung der Angelegenheit an die belangte Behörde beantragt.
Begründend wurde hierzu unter anderem vorgebracht, dass die Beschwerdeführerin in ihren subjektiven Rechten verletzt worden sei. Weiters wurde mangelhafte Beweiswürdigung sowie unrichtige rechtliche Beurteilung geltend gemacht. Es werde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin zwar handelsrechtliche Geschäftsführerin der S GmbH im Sinne des GmbHG sei, jedoch nicht als Verantwortliche im Sinne des § 9 Abs. 1 VStG zu qualifizieren sei.
Gemäß § 81 Abs. 1 SeilbG 2003 habe das Seilbahnunternehmen einen verantwortlichen Betriebsleiter zu bestellen, der gemäß den Bestimmungen der Betriebsvorschrift für die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung des Seilbahnbetriebes und Seilbahnverkehrs verantwortlich ist. In diesem Zusammenhang sei Herr A

P als Betriebsleiter bestellt worden und ergebe sich im Sinne dieser Bestimmung als lex specialis auch dessen Verantwortlichkeit im Sinne des § 9 Abs. 1 VStG.
Weiters sei der Beschwerdeführerin weder ein fahrlässiges noch schuldhaftes Verhalten vorzuwerfen, zumal der verunglückte Arbeitnehmer für den gegenständlichen Unfall einzig und allein selbst verantwortlich gewesen sei.
Herr K sei vom Betriebsleiter, Herrn A P, über die Sicherheitseinrichtungen und -vorkehrungen sowie sämtliche maßgebliche Vorschriften im Zusammenhang mit dem Betrieb der Seilbahn unterwiesen worden. Dabei habe sich der Betriebsleiter an die seit über 30 Jahren funktionierenden Abläufe und Einschulungsmaßnahmen gehalten. Als oberste Direktive sei von Anbeginn des Arbeitsverhältnisses klargestellt worden, dass vor Antritt des Dienstes eine entsprechende Meldung an den Betriebsleiter bzw die Kollegen in der Bergstation zu erfolgen habe, zumal im Zuge dieser Besprechung auch der Tagesablauf festgelegt werde. Ferner sei Herrn K ausdrücklich mitgeteilt worden, dass Arbeiten an bzw auf der Liftanlage ausschließlich dann vorgenommen werden dürfen, wenn die Anlage durch jene Person, die die Arbeiten durchführt, vor Beginn der Arbeiten entsprechend gesichert worden ist. Die Sicherung der Liftanlage im konkreten Fall erfolge mittels eines „Schlüsselschalters". Durch die Versperrung des Schalters mit dem Schlüssel sei es nicht möglich, dass sich die Anlage in Betrieb setzt. Jene Person, welche die Arbeiten durchführt, habe den Schlüssel auch bei sich zu führen, sodass die Inbetriebnahme von anderen Personen ausgeschlossen werden könne.
Die entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen vor Betätigung der Liftanlage seien Herrn K nicht nur durch den Betriebsleiter, sondern zusätzlich auch von den Mitarbeitern, P S und S E mitgeteilt worden. Herr K habe die Unterweisung auch verstanden und diese bis zum Vorfallstag auch entsprechend umgesetzt.
Im Zuge der Einstellung sei Herrn K auch die Betriebsvorschrift der Schilifte K GmbH ausgehändigt worden. Es seien mit ihm sämtliche Punkte der Betriebsvorschrift besprochen und insbesondere erörtert worden, dass bei Arbeiten an absturzgefährdeten Stellen immer ein Sicherheitsgeschirr zu verwenden sei. Gleichzeitig sei auf die besondere Bedeutung des Sicherheitsschalters bei Revisionsarbeiten hingewiesen worden.
Am Unfallstag sei um 08.45 Uhr Dienstbeginn gewesen. Der Betriebsleiter habe sich zu diesem Zeitpunkt bereits auf der Piste befunden. Entgegen den ausdrücklichen Anweisungen, sich vor Dienstbeginn in der Bergstation einzufinden, sei Herr K an diesem Tag – ohne nachvollziehbaren Grund – alleine zur Talstation gefahren. Dort angekommen, habe Herr K den dort befindlichen Betriebsraum betreten, um sich danach – ohne Anweisung – auf die Liftstütze zu begeben, um diese vom Schnee zu räumen. Hierfür habe es an diesem Tag allerdings keine Notwendigkeit gegeben, zumal eine Schneeräumung nur bei entsprechenden Schneelasten vorgesehen sei. Herr K habe sich auch kein Sicherheitsgeschirr angelegt. Entgegen den ausdrücklichen Anweisungen des Betriebsleiters bzw der Mitarbeiter habe Herr K auch nicht den Schlüssel des Schalters betätigt und abgezogen. Er sei sohin ohne nachvollziehbaren Grund und ohne Vornahme von Sicherheitsmaßnahmen – entgegen den Anweisungen – auf die Liftanlage geklettert. Als der Betriebsleiter das

Fehlverhalten des Arbeitnehmers aus der Entfernung von ca. 70 bis 100 m wahrgenommen habe und im Begriff gewesen sei, ihn auf sein Fehlverhalten aufmerksam zu machen, habe sich die Liftanlage wenige Augenblicke danach wider Erwarten in Betrieb gesetzt. Weder dem Betriebsleiter noch dem in der Bergstation tätigen Mitarbeiter S sei bewusst gewesen, dass sich Herr K auf die Liftstütze begebe. Der Vorfall sei einzig und allein auf die mehrfache Verletzung von Dienstvorschriften durch den Arbeitnehmer zurückzuführen. Wie in der Aufarbeitung des Vorfalls bekannt geworden sei, habe der Arbeitnehmer den Sicherheitsschalter nicht betätigt und nicht versperrt. Hätte sich der Arbeitnehmer – wie angeordnet – vor Dienstbeginn beim Kollegen S in der Bergstation eingefunden, hätte dieser die Liftanlage nicht in Betrieb genommen. Der Beschwerdeführerin sei sohin kein Fehlverhalten oder fahrlässiges Verschulden vorzuwerfen.
Zudem bestehe im Unternehmen der Schilifte K GmbH ein funktionierendes Kontrollsystem. Die Behörde habe schlichtweg jegliche Subsumtion unterlassen und stelle dies eine wesentliche Verletzung von Verfahrensvorschriften dar. Die bloße Zitierung des Gesetzeswortlautes ersetze nicht die zur rechtlichen Subsumtion erforderlichen Tatsachenfeststellungen und genüge es nicht, sich bei der Umschreibung der Tat auf den reinen Gesetzeswortlaut zu beschränken, weil das essenzielle Erfordernis der im Spruch eines verurteilenden Straferkenntnisses gemäß § 44a Z 1 VStG enthaltenen konkreten Bezeichnung der als erwiesen angenommenen Tat durch eine entsprechende Bescheidbegründung nicht ersetzt werden kann. Im konkreten Fall habe es die belangte Behörde unterlassen, Feststellungen zu einem allfälligen Fehlverhalten der Beschwerdeführerin zu treffen und erschöpfe sich die Begründung in den Ausführungen des VwGH. Aus dem Straferkenntnis lasse sich nicht ableiten, wie die Behörde zum Schluss gelange, dass der Beschwerdeführerin die Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften vorgeworfen werden könne.

I.3. Die Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung als belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat OÖ Ost am Verfahren beteiligt.

II. **Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung**:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Beischaffung des Aktes der Staatsanwaltschaft Linz, GZ: 44 BAZ 174/22x-1, sowie durch Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 10. Mai 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Das Arbeitsinspektorat OÖ Ost wurde durch Ing. H G vertreten. Weiters wurden

Arbeitsinspektor Ing. K P, P S und S E als Zeugen geladen und einvernommen. Ebenfalls wurden zum Ablauf und konkreten Sachverhalt sowie zu den Schulungen und zum Kontrollsystem die Beschwerdeführerin und ihr Ehegatte ausführlich befragt.

II.2. Eingangs ist anzumerken, dass in der gegenständlichen Angelegenheit beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich neben der Beschwerde der Beschwerdeführerin auch vom zweiten handelsrechtlichen Geschäftsführer der Schilifte K GmbH (LVwG-303402, A P) Beschwerde eingebracht wurde. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat daher diese anhängigen Verfahren (gleicher Sachverhalt) zu einer gemeinsamen mündlichen Verhandlung verbunden.

II.3. Folgender **Sachverhalt** wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:

Die Beschwerdeführerin ist handelsrechtliche Geschäftsführerin der Schilifte K GmbH mit dem Sitz in x. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs. 2 VStG wurde nicht behauptet. Die Beschwerdeführerin ist auch Betriebsleiterstellvertreterin iSd § 81 Abs. 1 Seilbahngesetz. Ihr Ehegatte A P ist Betriebsleiter nach § 81 Abs. 1 Seilbahngesetz und ebenfalls handelsrechtlicher Geschäftsführer der Schilifte K GmbH.

Die Beschwerdeführerin ist verwaltungsstrafrechtlich unbescholten und verfügt über eine monatliche Pension iHv 1.200 Euro.

Im Winter werden Saisonangestellte beschäftigt, die teilweise auch teilzeitbeschäftigt tätig sind. An einem normalen Wochenendtag, wenn Schibetrieb stattfindet, werden 5 bis 7 Personen benötigt, unter der Woche sind ca. 4 Personen ausreichend. Insgesamt sind im Betrieb etwa 9 bis 10 Personen beschäftigt. Es gibt keinen Maschinisten im Betrieb.

Die Hierarchie im Betrieb ist so gestaltet, dass A P, der Ehegatte der Beschwerdeführerin, als Chef und Betriebsleiter immer vor Ort ist. Vorarbeiter sind nicht angestellt und die Mitarbeiter wenden sich bei auftretenden Problemen direkt an den Ehegatten der Beschwerdeführerin.
Am Vorfallstag waren neben A P, P S (seit Winter 2011 im Unternehmen tätig), dessen Mutter sowie der verunfallte Arbeitnehmer K vor Ort. Die Beschwerdeführerin hatte an diesem Tag keinen Dienst beim Schilift.

Vor Weihnachten (am Saisonanfang im Dezember) findet eine Schulung von allen Mitarbeitern, die zu diesem Zeitpunkt im Betrieb tätig sind bzw mit jenen, die erst in den Weihnachtsferien beschäftigt werden, statt. Die Aushändigung der Betriebsvorschrift an die Mitarbeiter und die Teilnahme an der jährlichen Schulung wird erst seit dem gegenständlichen Vorfall im Jänner 2022 dokumentarisch

festgehalten. Punkt 1.6. (erster Satz) der Betriebsvorschrift lautet: „Das Personal hat durch seine Unterschrift die Kenntnisnahme der Betriebsvorschrift und der Beförderungsbedingungen zu bestätigen."
Bei dieser Schulung werden die Betriebsvorschriften in der Gesamtheit durchgegangen. Jene Bereiche, die für die Arbeitnehmer relevant sind, werden ausführlicher behandelt. Die Betriebsvorschrift (sh Beilage 3 zur Verhandlungsschrift) – die vom Land Oberösterreich vorgegeben wurde – wird jedem Mitarbeiter ausgehändigt. Die Schulungsdauer beträgt etwa 2 bis 3 Stunden. Dabei werden auch Themen besprochen, die den Mitarbeitern aufgefallen sind und zB die Gefahr, die von den Schifahrern bzw Snowboardern ausgeht.
Grundsätzlich findet jeden Sonntag nach Wochenschluss bzw nach Betriebsende eine Nachbesprechung mit den Mitarbeitern bezüglich der Vorfälle der vergangenen Woche statt. Diese regelmäßigen Schulungen finden seit dem Inkrafttreten des Seilbahngesetzes 2003 bzw 2004 statt. Bei den Einschulungen wird eindringlich darauf hingewiesen, dass ohne ausdrückliche Anweisung von A P bzw ohne dessen Kenntnis niemand auf die Liftstützen klettern darf. Falls erforderlich ordnet A P in der grundsätzlich stattfindenden Morgenbesprechung um 08.45 Uhr den Auftrag des Abschaufelns der Liftstütze an oder wenn die Mitarbeiter es unter tags für erforderlich erachten wird vor Beginn des Abschaufelns in der Bergstation Bescheid gegeben und es wird der Schlüssel am Schaltpult in der Talstation betätigt: Dieser wird abgezogen und eingesteckt. Nach Abschluss der Arbeiten wird wiederum die Bergstation angerufen und es wird anschließend der Lift freigegeben. Zwischen Berg- und Talstation gibt es ein fixes Telefon. Die Telefonverbindung ist zwischen Talstation und Kassengebäude. Die Kontaktaufnahme mit der Bergstation ist wichtig, da ansonsten die Kollegen in der Bergstation aufgrund des Liftstillstandes auf Fehlersuche gehen würden. Reparaturarbeiten an höheren Liftstützen werden ausschließlich vom Ehegatten der Beschwerdeführerin durchgeführt. Von den Mitarbeitern werden Reparaturarbeiten nur bei den Einstiegen gemacht und dies erst über Nachfrage bei A P.

Bei der Schulung im Dezember 2021 hat der Arbeitnehmer K nicht teilgenommen, da er zu diesem Zeitpunkt noch nicht im Betrieb beschäftigt war. Schriftliche Aufzeichnungen betreffend die Einschulung des Arbeitnehmers K gibt es nicht, ebenso ist die Aushändigung der Betriebsvorschrift an den Arbeitnehmer nicht schriftlich dokumentiert. Vielmehr hat die Einschulung unter Zeugen stattgefunden. Dem Arbeitnehmer K wurde das Ausschalten des Liftes erklärt und wurde dieser Vorgang vom Arbeitnehmer mehrmals durchgeführt, da dies im Betrieb der Liftanlage erforderlich ist.

Der Dienstbeginn am Morgen ist grundsätzlich um 08.45 Uhr und startet immer mit einer Besprechung in der Bergstation. Der Ehegatte der Beschwerdeführerin sowie alle Mitarbeiter, die an diesem Tag (Vormittag) zum Dienst eingeteilt sind, finden sich bei der Bergstation ein und es wird der Tagesablauf besprochen und konkrete Arbeitsaufträge erteilt. Betriebsbeginn des Schilifts ist um 09.00 Uhr. Der

erste Mitarbeiter, der in der Bergstation eintrifft, schaltet den Lift zur Funktionskontrolle ein. Dabei handelt es sich um den grundsätzlichen Ablauf. Allen Mitarbeitern ist bewusst, dass der Lift jeden Tag um 08.45 Uhr eingeschaltet wird. Der Arbeitnehmer K hätte, den Anweisungen von A P und der Beschwerdeführerin folgend, sich bei der Bergstation zur Besprechung einfinden müssen und erst im Anschluss an die Besprechung zur Talstation fahren dürfen.

Die Betriebsvorschrift setzt sich unter Punkt 2 mit der Inbetriebsetzung auseinander. Die Punkte 2.1., 2.2. und 2.3. lauten:

„2.1. Täglich vor Aufnahme des Betriebs sind folgende Kontrollen durch Augenschein durchzuführen:

- Trasse, Fahrbahn und Schleppspur im Wege einer Kontrollfahrt; bei der Kontrollfahrt ist ein Signalmittel (z.B. Funkgerät mitzuführen;
- Führung und Spannung des Förderseiles
- Antrieb und Bremseinrichtung
- Schleppvorrichtungen (im eingezogenen Zustand)
- Ein- und Ausstiegstellen
- Abgrenzungen und Hinweistafeln
- Sicherheitsvorkehrungen für gestürzte Benützer

2.2. Täglich vor Aufnahme des Betriebes sind folgende Kontrollen durch Funktionsproben durchzuführen:

- Fernsprech- und Signaleinrichtungen
- Abstellmöglichkeiten
- Anhalteweg
- Überfahrsicherung
- Anbügeleinrichtung
- Lageüberwachung der Schleppbügel
- gegebenenfalls Farbvideo und akustisches System
- Lautsprecheranlage
- Transportmittel zum Erreichen der unbesetzten Station

2.3. Während der Kontrollen gemäß Punkte 2.1. und 2.2. muss die Antriebsstation besetzt sein."

Bei der gegenständlichen Liftanlage bestehen in der Talstation drei alternative Möglichkeiten diese abzusperren, damit diese nicht in Betrieb genommen werden kann, und zwar:

1. mittels eines roten großen arretierbaren Schalters (Tasters) in der Mitte des Bedienpults (sh zum Bedienpult Beilage 2 der Verhandlungsschrift).

2. Neben dem Taster rechts befindet sich ein Schlüsselschalter („Strecke Freigabe"). Dieser Schlüssel kann nur abgezogen werden, wenn er auf der Position „0" steht. Durch das Abziehen des Schlüssels wird der Lift abgesperrt. Es gibt dabei die Anweisung, dass der Schlüssel grundsätzlich abgezogen und vom Mitarbeiter mitgenommen werden muss. Diese zweite Variante wird von den Mitarbeitern auch grundsätzlich angewendet, wenn zB ein Abschaufeln der Liftstütze erforderlich ist (sh dazu auch Pkt. 4.9. der Betriebsvorschrift).

3. Die dritte Sicherheitsvorkehrung befindet sich bei der Liftstütze. Dabei handelt es sich ebenfalls um einen roten Taster, der arretiert werden muss und wiederum nur mit einem Schlüssel entsperrbar ist. Die in der mündlichen Verhandlung befragten Zeugen (Arbeitnehmer S und E) wussten nicht welcher Schlüssel bei der Liftstütze zum Entsperren erforderlich ist.

Auf der Bergstation befindet sich der Steuerkasten, welcher die gesamte Elektronik beinhaltet (sh. Beilage 1 der Verhandlungsschrift). Dabei handelt es sich um eine Sicherheitsschleife bei der – unabhängig davon, ob oben (Bergstation) oder unten (Talstation) ausgeschaltet wird – der Lift nicht in Betrieb gesetzt werden kann.

In Fällen, in denen jemand auf der Strecke stürzt, befindet sich in Sichtweite zudem ein großer roter Notausschalter, der nicht arretierbar ist. Diese Handhabung ist einfacher und wird zB bei einem Sturz eines Schifahrers verwendet. Hierbei kann die Liftanlage aber auch von der Bergstation aus wieder in Betrieb genommen werden. Es kommt nicht zu einem Absperren der Liftanlage.

Punkt 4.9. der Betriebsvorschrift lautet: „Bei Arbeiten an absturzgefährdeten Stellen hat das Personal ein Sicherheitsgeschirr zu verwenden. Vor Inangriffnahme von Arbeiten an oder in der Nähe von bewegten Teilen ist der Antrieb, soweit er nicht zur Durchführung der Revisionsarbeiten benötigt wird, auszuschalten und eine Inbetriebsetzung durch Ausschalten eines Sicherheitsschalters zu verhindern. Der Schlüssel des Sicherheitsschalters ist gesichert zu verwahren."

Die Talstation an sich ist grundsätzlich versperrt, wobei der Schlüssel am Bedienpult immer steckt, ansonsten wäre ein Starten des Lifts von der Bergstation aus am Morgen als Funktionskontrolle nicht möglich. Man müsste ansonsten zuerst zur Talstation hinunterfahren und anschließend wieder hinauffahren. Diese Vorgangsweise (das Steckenlassen des Schlüssels am Bedienpult) ist – laut Aussage des Ehegatten der Beschwerdeführerin – vom Land Oberösterreich genehmigt. Zwischen Berg- und Talstation besteht kein Sichtkontakt.

Der Ehegatte der Beschwerdeführerin kommt regelmäßig einmal am Tag zur Talstation und kontrolliert dabei den Liftwart, ob dieser seine Aufgaben erfüllt. Bei der Ablöse mittags erfolgt die Kontrolle durch einen anderen Kollegen, der bei der Übergabe der Station wahrnimmt, ob in der Station alles passt oder nicht. Die Beschwerdeführerin und ihr Ehegatte vertrauen darauf, dass sich die Mitarbeiter an die Anweisungen halten. Seit 1991 kam es bislang zu drei Entlassungen von Mitarbeitern wegen krassem Fehlverhalten.

Die Beschäftigungsdauer des verunfallten Arbeitnehmers K stellt sich dergestalt dar, dass am 17.01.2022 (Mo) der erste Arbeitstag des Arbeitnehmers war. Am 18.01.2022 (Di) hatte er dienstfrei; Am 19.01.2022 (Mi) und 20.01.2022 (Do)

hatte er wiederum Dienst. Am 21.01.2022 (Fr) verunfallte der Arbeitnehmer schließlich tödlich. Die Beschwerdeführerin hatte in dieser Woche keinen Dienst beim Schilift und war in die Einschulung des Arbeitnehmers nicht involviert.

Chronologie der Arbeitstage des Arbeitnehmers K bis zum Unfalltag:
Am ersten Arbeitstag (17.01.) wurde der Arbeitnehmer vom Betriebsleiter persönlich eingeschult, in dem ihm die Liftanlage (Antriebsfunktion) erklärt wurde. Dabei wurde dem Arbeitnehmer die Tätigkeit, die er auszuüben hat, erklärt. Dem verunfallten Arbeitnehmer wurde die Betriebsvorschrift übergeben und der Ehegatte der Beschwerdeführerin ist die Punkte, die den Arbeitnehmer betrafen, mit ihm durchgegangen und ihm wurde auch die Beförderungsbedienung erklärt. Der Arbeitnehmer K war den Rest des Tages gemeinsam mit Herrn S bei der Talstation. Die Talstation war als Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer K vorgesehen. Eine Unterweisung erfolgte auch durch den Arbeitnehmer S, der dem Arbeitnehmer K vor Ort nochmals die Schritte beim Aufsperren am Morgen und dem Zusperren am Abend erläuterte. Der Arbeitnehmer K wurde nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er für die Durchführung von Reparaturen nicht befugt ist. P S erklärte Herrn K die Abläufe, insbesondere, wo sich die einzelnen Notausschalter befinden und die Bedienung des Lifts, insbesondere, wie der Lift ausgeschaltet, eingeschaltet und langsamer geschaltet wird. Die Einweisung erfolgte mündlich.

Am 19.01. (Mi) verrichtete der Arbeitnehmer K seinen ersten Dienst alleine bei der Talstation. An dem Tag herrschte reger Betrieb und es wurden die Arbeiten vom Arbeitnehmer K ordnungsgemäß erledigt.

Am 20.01. (Do) war der Arbeitnehmer K wiederum zur Dienstverrichtung in der Talstation eingeteilt. Da vormittags „nichts los war", wurde der Arbeitnehmer vom Betriebsleiter gebeten, zur Bergstation zu kommen. Es wurde Kaffee getrunken und es wurde über alles Mögliche gesprochen. Ein weiterer Mitarbeiter (Hr. E) hat dem Arbeitnehmer K dabei erklärt, welche Arbeiten sonst noch anfallen würden. Dabei wurde auch das Abschaufeln der Seilscheibe thematisiert. S E erzählte dem Arbeitnehmer K dabei, dass er selbst diese Arbeiten nicht so gern macht, da er unter Höhenangst leidet. Dem Arbeitnehmer K wurde in diesem Zusammenhang mitgeteilt, dass diese Arbeit nur nach Rücksprache mit A P erfolgen darf. Der Arbeitnehmer E hat den Arbeitnehmer K eindrücklich darauf hingewiesen, dass dabei der Lift abgeschaltet werden muss. Erklärt wurde dem Arbeitnehmer K, dass es mehrere Möglichkeiten des Liftausschaltens gibt. Herr E hat dabei erklärt, dass es nicht ausreicht, den üblichen Not-Aus-Schalter zu betätigen, da der Lift zB von oben wieder eingeschaltet werden könnte. Es muss der Betriebsschlüssel abgezogen werden. Der Liftstillstand ist durch das Abziehen des Schlüssels gesichert.

Am Vorfallstag (Fr, 21.01.) war der Ehegatte der Beschwerdeführerin bereits in der Nacht auf der Piste, da diese beschneit wurde. Er hat sich zum Unfallzeitpunkt bei einer Schneekanone in einer Entfernung von ca. 70 m zur Talstation befunden.

Der Arbeitnehmer K ist bei ihm mit dem Skidoo in Richtung Talstation vorbeigefahren. Da üblicherweise um 08.45 Uhr die Morgenbesprechung stattfindet, dachte sich A P, dass er spät dran sei und sich mit den Abschlussarbeiten bei der Schneekanone beeilen müsse. Er hatte den Eindruck, dass der Arbeitnehmer K übereifrig sei und bereits vorher zur Talstation fahre. Wenige Augenblicke später sah der Ehegatte der Beschwerdeführerin, dass der Arbeitnehmer K auf der Liftstütze oben stand und sich dann wenige Sekunden später der Lift in Bewegung setzte, der Arbeitnehmer ins Taumeln geriet und dieser noch versuchte das Gleichgewicht zu halten, was jedoch misslang und der Arbeitnehmer in der Folge zu Sturz kam und dabei eingeklemmt wurde. In der Folge wurde von A P, der sofort zur Talstation gelaufen war, die Rettungskette in Gang gesetzt. Der Arbeitnehmer K verstarb an der Unfallstelle aufgrund seiner schweren Verletzungen.

Am Vorfallstag waren Frau und Herr S um etwa 08.40 Uhr gemeinsam zur Bergstation gekommen und der Lift wurde vom Arbeitnehmer P S eingeschaltet. Er wusste nicht, dass der Kollege K bereits zur Talstation abgefahren ist. Er war der Meinung, dass dieser noch gar nicht vor Ort war.

Der Arbeitnehmer K hat sich weisungswidrig verhalten, in dem er vor der Morgenbesprechung in der Bergstation zur Talstation abgefahren ist und ohne ausdrücklichen Auftrag durch den Ehegatten der Beschwerdeführerin die Liftstütze bestiegen und mit dem Abschaufeln der Seilscheibe begonnen hat. Die Tätigkeit des Abschaufelns der Seilscheibe wäre am 21.01. (Fr) nicht notwendig gewesen. Der Arbeitnehmer K hat den Lift auch nicht abgesperrt. Daher konnte die Liftanlage von der Bergstation aus eingeschaltet werden.

Detaillierte Angaben zum Kontrollsystem, insbesondere hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer wurden von der Beschwerdeführerin und ihrem Ehegatten nicht vorgebracht, ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit der von A P Angewiesenen näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

II.4. **Beweiswürdigung**:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen, den eingeholten Strafakt der StA Linz, GZ: 44 BAZ 174/22x-1, den vorgewiesenen Fotos, der Betriebsvorschrift Schilifte K GmbH für den Schlepplift 1 - Hauslift sowie auf die Aussagen des Ehegatten der Beschwerdeführerin, ihrer eigenen Aussagen und der Aussagen der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung. Die einvernommenen Zeugen wirkten glaubwürdig und es waren die Aussagen nicht widersprüchlich zueinander.

So wurde übereinstimmend von den Zeugen S und E ausgesagt, dass jährlich vor Saisonbeginn im Dezember eine Mitarbeiterschulung durch den Ehegatten der

Beschwerdeführerin stattfindet, in welcher die groben Abläufe in Erinnerung gerufen werden, neue Kollegen vorgestellt und die Betriebsvorschriften durchgegangen werden. Sicherheitseinschulungen werden ausschließlich durch A P durchgeführt. Einweisungen neuer Mitarbeiter bezüglich des alltäglichen Liftbetriebs bzw des Umgangs mit den Kunden erfolgen durch die dienstälteren erfahrenen Kollegen. Aus den Aussagen der Zeugen und der beiden handelsrechtlichen Geschäftsführer ergibt sich auch, dass am Sonntag nach Betriebsschluss wöchentliche Nachbesprechungen mit dem Ehegatten der Beschwerdeführerin über Vorkommnisse der vergangenen Woche stattfinden. Weiters, dass A P täglich vor Ort ist und sich die Mitarbeiter bei auftretenden Problemen an ihn wenden können. Überdies kam hervor, dass die einvernommenen Zeugen über die Betätigung und Handhabung der Sicherheitsvorrichtungen (Not-Aus-Schalter, Strecke-Frei-Schalter) in der Tal- und Bergstation grundsätzlich Bescheid wussten, ihnen jedoch die Handhabung der dritten Sicherheitsvorkehrung an den Liftstützen unklar war (beide Zeugen Schwarz und Ernst waren sich nicht sicher, wo sich der Schlüssel zur Entsperrung befindet).

Einhellig zum Ausdruck kam auch, dass ohne ausdrückliche Anweisung durch den Betriebsleiter ein Abschaufeln der Seilscheibe bzw der Liftstützen nicht durchgeführt werden darf. So wurde von beiden Zeugen übereinstimmend ausgesagt, dass zur Durchführung der Tätigkeit grundsätzlich zuvor die Genehmigung des Betriebsleiters einzuholen ist, die Bergstation vom bevorstehenden Liftstillstand in Kenntnis zu setzen ist, in der Talstation am Bedienpult der Not-Aus-Schalter mit dem Schlüssel zu sperren, der Schlüssel abzuziehen und während der Tätigkeit mit sich zu führen ist sowie nach Abschluss der Tätigkeiten die Bergstation wiederum davon in Kenntnis zu setzen ist.

Hervorgekommen ist auch, dass die Liftanlage ausschließlich durch das Abziehen des Schlüsselschalters („Strecke Freigabe") in der Talstation tatsächlich abgeschaltet wird, sodass auch ein Anfahren des Liftes von der Bergstation aus nicht möglich ist. Wird der Schlüssel nicht abgezogen, besteht die Möglichkeit den Lift von der Bergstation aus wieder in Betrieb zu nehmen. Übereinstimmung herrschte auch dahingehend, dass Dienstbeginn um 08.45 Uhr, sohin eine Viertelstunde vor dem offiziellen Betriebsbeginn ist. Um 08.45 Uhr findet eine morgentliche Besprechung mit dem Betriebsleiter und all jenen Mitarbeitern statt, die an diesem Tag Dienst verrichten. Hier werden die Arbeitsaufträge besprochen.

Weiters kam in der mündlichen Verhandlung zutage, dass der erste Mitarbeiter, der in der Bergstation eintrifft, den Lift zur Funktionsüberprüfung einschaltet, wobei nicht explizit darauf geachtet wird, dass alle diensteingeteilten Mitarbeiter auch tatsächlich in der Bergstation bzw im Kassenbereich bereits erschienen sind oder nicht.

Ob Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Anweisungen erfolgen, kam hingegen in der mündlichen Verhandlung nicht hervor. Vielmehr wurde vom Ehegatten der Beschwerdeführerin und ihr selbst ausgesagt, dass sie darauf vertrauen, dass die Anweisungen von den Mitarbeitern befolgt werden. Wie das Kontrollsystem im Betrieb bezüglich eigenmächtiger Handlungen bzw wann, wie oft und durch wen Kontrollen der Angewiesenen stattfinden, ausgestaltet ist, wurde von der Beschwerdeführerin nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt. Auch wurde nicht näher ausgeführt, welche konkreten besonderen Maßnahmen bei „neu angestellten" Mitarbeitern gesetzt werden und deren Umsetzung kontrolliert wird.

Die in der mündlichen Verhandlung angekündigte Vorlage der Bestätigung der Genehmigung des Ehegatten der Beschwerdeführerin zum verantwortlichen Betriebsleiter erfolgte nicht.

III. **Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen**:

III.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.

Von der Beschwerdeführerin wurde in der Beschwerde vorgebracht, dass sie zwar handelsrechtliche Geschäftsführerin der Schilifte K GmbH iSd GmbHG sei, jedoch nicht als Verantwortliche iSd § 9 Abs. 1 VStG zu qualifizieren sei.

Diesbezüglich ist die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes einschlägig, wonach ein handelsrechtlicher Geschäftsführer zur Vertretung einer GmbH nach außen berufenes Organ dieser Gesellschaft ist und iSd § 9 Abs. 1 VStG für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch diese Gesellschaft verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich ist. Dass ein weiterer handelsrechtlicher Geschäftsführer bestellt war, kann an der Verantwortlichkeit der Beschwerdeführerin nach § 9 Abs. 1 VStG allein nichts ändern (vgl. E 24. März 2011, 2011/09/0034), zumal die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs. 2 VStG nicht geltend gemacht wurde. Das Vertrauen auf die Rechtmäßigkeit der Handlungen eines anderen Geschäftsführers exkulpiert hingegen nicht (vgl. VwGH vom 17.12.2013, 2012/09/0085). Dass ein weiterer handelsrechtlicher Geschäftsführer bestellt war, kann an der Verantwortlichkeit der Beschwerdeführerin iSd § 9 Abs. 1 VStG allein ebenso wenig ändern wie eine interne Aufteilung der Zuständigkeits- bzw Verantwortungsbereiche (vgl. VwGH vom 20.06.2011, 2009/09/0067). Die Beschwerdeführerin hat daher die ihr zur Last gelegte Verwaltungsübertretung grundsätzlich zu verantworten.

Weiters wurde in der Beschwerde darauf verwiesen, dass gemäß § 81 Abs. 1 SeilbG der Ehegatte der Beschwerdeführerin, A P, zum verantwortlichen Betriebsleiter bestellt worden ist und dieser gemäß den Bestimmungen der Betriebsvorschrift für die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung des Seilbahnbetriebs und Seilbahnverkehrs verantwortlich sei. Die Bestimmung des § 81 Abs. 1 SeilbG sei – nach Ansicht der Beschwerdeführerin – als lex specialis bezüglich der Verantwortlichkeit iSd § 9 Abs. 1 VStG anzusehen.

Diesbezüglich ist der Beschwerdeführerin der 2. Satz des § 81 Abs. 1 SeilbG entgegenzuhalten, wonach die Verantwortung der Organe des Seilbahnunternehmens davon unberührt bleibt. Der Begriff „verantwortlich" iSd § 81 Abs. 1 SeilbG bedeutet somit lediglich eine innerbetriebliche Zuständigkeit des Betriebsleiters des Seilbahnunternehmens dafür zu sorgen, dass sich der Schlepplift in betriebssicherem Zustand befindet und den behördlichen Vorschriften entspricht (sh. Pkt. 1.3. der Betriebsvorschrift). Weiters wird auch in § 4a leg.cit. normiert, dass die für die Seilbahn verantwortliche Person gemäß Art. 8 und 9 der Verordnung (EU) 2016/424 das nach außen vertretungsbefugte Organ des Seilbahnunternehmens ist, sohin der handelsrechtliche Geschäftsführer.

Verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich iSd § 9 Abs. 1 VStG bleibt der handelsrechtliche Geschäftsführer, somit die Beschwerdeführerin, als zur Vertretung nach außen berufenes Organ der Schilifte K GmbH. Es wurde daher seitens der belangten Behörde zu Recht die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als handelsrechtliche Geschäftsführerin zur Verantwortung gezogen.

III.2. **Rechtsgrundlagen**:

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 100/2018, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 Euro bis 16.659 Euro, zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

Gemäß § 17 Abs. 1 AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, dürfen Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern.

III.3. **Objektiver Tatbestand**:

Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 17 Abs. 1 AM-VO erfüllt ist.

Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer T K am 21. Jänner 2022 mit Reinigungsarbeiten an der Liftanlage, konkret mit dem Abschaufeln der Seilscheibe in der Talstation beschäftigt war. Durch das Einschalten der Liftanlage in der Bergstation durch den Arbeitnehmer P S – mangels Kenntnis davon, dass der verunfallte Arbeitnehmer Reinigungsarbeiten auf der Seilscheibe durchführte – setzte sich die Liftanlage in Bewegung, woraufhin der Arbeitnehmer K das Gleichgewicht verlor, zu Sturz kam und zwischen Umlenkrolle und Liftstütze eingeklemmt wurde. Indem der verunfallte Arbeitnehmer weisungswidrig vor Beginn der Reinigungsarbeiten die Bergstation davon nicht in Kenntnis setzte, den Not-Aus-Schalter nicht betätigte, diesen mit dem Schlüssel arretierte und den Schlüssel nicht abgezogen hat, konnte die Liftanlage von der Bergstation aus in Betrieb gesetzt werden. Erst durch das Abziehen des Schlüssels vom Bedienpult in der Talstation ist ein völliges Abschalten der Liftanlage gewährleistet (siehe diesbezüglich auch Pkt. 4.9. der Betriebsvorschriften). Es wurde daher nicht durch eine geeignete Maßnahme ein unbeabsichtigtes Einschalten der Anlage verhindert. Der objektive Tatbestand wurde somit erfüllt.

III.4. **Subjektiver Tatbestand**:

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.
Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinne der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Beschwerdeführer kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

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

Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen.

Der der Beschwerdeführerin nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, wenn die sie 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.

Gerade für den hier vorliegenden Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften 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 vom 29.06.2011, 2011/02/0155; 30.09.2014, Ra 2014/02/0045; 13.04.2016, Ra 2016/02/0051). Wie der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH vom 09.06.2017, Ra 2017/02/0068, mwN; 04.05.2015, Ra 2015/020/0020).
Nach der Rechtsprechung vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH vom 07.03.2016, Ra 2016/02/0030). Auch ersetzt der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH vom 19.04.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).

Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung

des Arbeitnehmerschutzes hätte verhindert werden können, wobei die bloße Erteilung von Weisungen oder Belehrungen nicht ausreicht. Entscheidend ist demnach, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist.

Im Sinne dieser Judikatur reicht das Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht aus, sie von ihrem Verschulden zu befreien. Die Beschwerdeführerin konnte zwar glaubhaft darlegen, dass vor Beginn der Liftsaison eine Schulung der Mitarbeiter stattfindet, in welcher die Betriebsvorschriften im Allgemeinen und jene Bereiche, die die Mitarbeiter betreffen, im Detail durchgegangen werden. Weiters, dass jedem Mitarbeiter die Betriebsvorschrift ausgehändigt wird sowie dass wöchentliche Nachbesprechungen bezüglich der abgelaufenen Woche mit den Mitarbeitern stattfinden. Die Aushändigung der Betriebsvorschrift und der Beförderungsbedingungen sind laut Betriebsvorschrift durch Unterschrift der Mitarbeiter zu bestätigen. Diese schriftliche und sohin nachweisliche Zurkenntnisbringung iSd Pkt. 1.6. erster Satz der Betriebsvorschrift erfolgt jedoch erst nach dem konkreten Arbeitsunfall. Dass die Übergabe der Betriebsvorschrift an den Arbeitnehmer K nicht schriftlich dokumentiert wurde, wurde von der Beschwerdeführerin nicht in Abrede gestellt. Darüber hinaus erfolgte auch keine schriftliche Dokumentation bezüglich der mündlichen Einweisung des verunfallten Arbeitnehmers durch A P.
Wie die Zeugenaussagen in der mündlichen Verhandlung aber auch die Aussage der Beschwerdeführerin und ihres Ehegatten dargelegt haben, war eine große Lücke im dargestellten Kontrollsystem für das Verwaltungsgericht erkennbar, die letztendlich auch zu dem tödlichen Arbeitsunfall führte, indem die Liftanlage durch den ersten Arbeitnehmer der zur Dienststelle kommt in Betrieb genommen wurde, ohne sich zuvor zu vergewissern, dass sich auch alle an dem Tag diensthabenden Kollegen tatsächlich in der Bergstation zur Dienstbesprechung eingefunden haben. Zur Durchführung der täglichen Funktionskontrolle vor der Aufnahme des Betriebs (sh. Pkt. 2.2. der Betriebsvorschrift) wurde von der Beschwerdeführerin und ihrem Ehegatten kein bestimmter Arbeitnehmer eingeteilt, sondern derjenige bestimmt, der zufällig als erster eintrifft. Lt. Pkt. 2.1. der Betriebsvorschrift sind auch Kontrollen durch Augenschein der Lifttrasse durchzuführen und muss gemäß Pkt. 2.3. der Betriebsvorschrift während dieser Kontrollen die Antriebsstation besetzt sein. Es hätte daher eines zweiten Arbeitnehmers bedurft, um die Vorgaben der Inbetriebsetzung lt. Betriebsvorschrift zu erfüllen.

Schriftliche Anweisungen bzw. Belehrungen bezüglich der Verhaltensweise iZm der Reinigung (Abschaufeln) der Umlenkrollen liegen nicht vor, vielmehr werden diese vom Ehegatten der Beschwerdeführerin mündlich erteilt. Die Reinigung der Umlenkrolle stellt keinen alltäglichen Vorgang dar und die Beschwerdeführerin und ihr Ehegatte haben sich darauf verlassen, dass die mündlichen Anordnungen des A P an die Arbeitnehmer ausreichen, um auf die Gefahrensituation hinzuweisen. Ein solches Verlassen bzw Vertrauen an die Arbeitnehmer ist jedoch laut der oben zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht geeignet. Hinzu kommt

noch, dass der verunfallte Arbeitnehmer erst seit drei Tagen Dienst versehen hat und daher für die Beschwerdeführerin eine besondere Sorgepflicht bestand. Auch wenn diese in der gegenständlichen Woche keinen Dienst verrichtet, wäre sie gehalten gewesen, dass die besondere Sorgepflicht durch ihren Ehegatten wahrgenommen wird. Das erkennende Verwaltungsgericht hatte aufgrund der Zeugenaussage des S E den Eindruck, wonach dieser dem verunfallten Arbeitnehmer K bei der Zusammenkunft am 20. Jänner 2022 erst die Tätigkeit der Reinigung der Umlenkrolle als für ihn (S E) aufgrund seiner Höhenangst als „unangenehm" schilderte, sich der Arbeitnehmer K dadurch veranlasst sah, diese Arbeit für den Kollegen durchzuführen, obwohl dies nicht von ihm explizit verlangt wurde. Es wurde offenkundig das „Interesse" beim Arbeitnehmer K diesbezüglich „erweckt" und dessen eigenmächtiges Handeln begünstigt. Welche Vorkehrungen von der Beschwerdeführerin bezüglich eigenmächtigen Handelns der Arbeitnehmer getroffen wurden, waren vom Verwaltungsgericht nicht erkennbar.

Von A P werden anlässlich der Morgenbesprechung die Arbeitsaufträge an die Mitarbeiter erteilt. Dass auch eine Kontrolle der Anweisungen durch die Beschwerdeführerin stattfindet, konnte nicht erkannt werden. Vielmehr vertraut die Beschwerdeführerin auf die Einhaltung der von ihrem Ehegatten ausgesprochenen Anweisungen, da „ansonsten das Ganze auch nicht funktionieren könne". Überdies, so die Schilderung des A P anlässlich der mündlichen Verhandlung, kontrollieren sich die Arbeitnehmer wechselseitig im Zuge des Schichtwechsels; die Arbeitnehmer haben jedoch kein Weisungsrecht gegenüber anderen Kollegen. Diese Vorgehensweise kann jedoch nicht als effektives und effizientes Kontrollsystem – wie vom Verwaltungsgerichtshof vorgegeben – angesehen werden.

Von der Beschwerdeführerin konnte somit kein lückenloses Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht wird. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist vom Verantwortlichen darzulegen, wann, wie oft und wie Kontrollen durchgeführt werden und welche konkreten Maßnahmen getroffen wurden, um ein eigenmächtiges Handeln der Arbeitnehmer zu verhindern. Diesbezüglich wurde von der Beschwerdeführerin keinerlei Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt. Vielmehr kam in der mündlichen Verhandlung zutage, dass die Beschwerdeführerin hauptsächlich mit Kassiertätigkeiten beschäftigt ist, in der Ausgestaltung des Kontrollsystems nicht involviert ist und ihrem Ehegatten die Handhabung der Geschäftsführung alleinig überlässt. Dies manifestiert sich auch in den sehr allgemein dargestellten Ausführungen zum Kontrollsystem. Es ist der Beschwerdeführerin somit nicht gelungen, sich von ihrem schuldhaften Verhalten zu befreien. Es hat die Beschwerdeführerin daher auch den subjektiven Tatbestand der ihr zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten.

Es war daher vom Verschulden der Beschwerdeführerin auszugehen.

III.5. **Strafbemessung**:

Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden.
Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

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

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. In Ermangelung einer geeigneten Maßnahme zur Verhinderung eines unbeabsichtigten Einschaltens der Anlage ist das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt worden und kam es in der Folge auch zu einem tödlichen Arbeitsunfall.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 3.320 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit der Beschwerdeführerin berücksichtigt, straferschwerend das Hinzutreten des Arbeitsunfalles mit tödlichem Ausgang für den Arbeitnehmer. Weiters wurden von der belangten Behörde mangels Kenntnis der persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse bzw Sorgepflichten der Beschwerdeführerin von durchschnittlichen persönlichen Verhältnissen ausgegangen. Anlässlich der mündlichen Verhandlung wurde von der Beschwerdeführerin ein monatliches Nettoeinkommen von 1.200 Euro bekannt gegeben. Das Vorliegen von Sorgepflichten wurde nicht dargetan. Die geänderten persönlichen Einkommensverhältnisse der Beschwerdeführerin waren bei der Strafbemessung durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich entsprechend zu berücksichtigen.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsguts, nämlich Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, bedürfen grundsätzlich Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, insbesondere wenn eine massive Gefährdung des Lebens der Arbeitnehmer vorliegt, im Hinblick auf den general- und spezialpräventiven Aspekt einer strengen Ahndung.

Dennoch sah sich das erkennende Verwaltungsgericht veranlasst, die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe auf das nunmehr festgesetzte Ausmaß aufgrund der geänderten persönlichen Verhältnisse und aufgrund des Umstandes, dass die Beschwerdeführerin nicht in die direkte Mitarbeiterführung involviert war, herabzusetzen, ohne dabei den tragischen Ausgang des Arbeitsunfalles außer Acht zu lassen. Im Zuge der mündlichen Verhandlung konnte neben der tiefen Betroffenheit der Beschwerdeführerin über den tödlichen Ausgang des Arbeitsunfalles wahrgenommen werden, dass bereits Maßnahmen zur Verbesserung des Kontrollsystems, wenngleich es sich dabei vorwiegend um organisatorische bzw bürokratische Anpassungen handelt, veranlasst wurden. Hinzu kommt auch noch, dass nicht nur die Beschwerdeführerin selbst, sondern auch ihr Ehegatte, als weiterer Geschäftsführer des Unternehmens, in dieser Angelegenheit mit zur Verantwortung gezogen wurde, indem auch gegen diesen ein Verwaltungsstrafverfahren geführt wird. Die herabgesetzte Geldstrafe erscheint dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich gerade noch tat- und schuldangemessen, aber doch geeignet, künftighin noch vermehrt den Fokus auf die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen zu richten. Insbesondere das Kontrollsystem dahingehend zu evaluieren, dass vor Inbetriebnahme der Liftanlage als Funktionskontrolle vor dem Betriebsbeginn und somit auch vor dem Dienstbeginn um 8.45 Uhr, eine nachweisliche Kontrolle auf vollständige Anwesenheit der diensteingeteilten Mitarbeiter durch denjenigen, der die Funktionskontrolle der Liftanlage durchführt, gewährleistet ist. Gründe für eine weitergehende Herabsetzung der Geldstrafe konnten nicht gefunden werden. Die Ersatzfreiheitsstrafe war entsprechend der nunmehr verhängten Geldstrafe anzupassen.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht nähergetreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag. Das alleinige Vorliegen der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit der Beschwerdeführerin begründet noch kein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe.

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 iSd § 45 Abs. 1 Z 4 leg.cit. ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechts- 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 einem 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). 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). Einer Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens bzw einer bloßen Ermahnung steht im konkreten Fall auch die sehr hohe Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes entgegen.

III.6. **Kostenentscheidung**:

Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG sind die Kosten des Beschwerdeverfahrens dem Beschwerdeführer nicht aufzuerlegen, wenn der Beschwerde auch nur teilweise Folge gegeben wurde. Wegen der Herabsetzung der Geld- und Ersatzfreiheitsstrafe waren keine Kosten für das Beschwerdeverfahren vorzuschreiben. Die behördlichen Verfahrenskosten wurden entsprechend herabgesetzt, wobei gemäß § 64 Abs. 2 VStG der Verfahrenskostenbeitrag mit 10% der verhängten Strafe zu bemessen ist.

III.7. **Ergänzung der Fundstellen im Spruch**:

Durch die Ergänzung der Fundstellen der verletzten Rechtsvorschriften und der Verwaltungsstrafnorm erfolgte keine Schlechterstellung des Beschwerdeführers. Der Beschuldigte hat ein Recht darauf, dass im Spruch die richtige und nur die richtige verletzte Verwaltungsvorschrift aufscheint. Nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung ist eine Präzisierung der rechtlichen Grundlage der Bestrafung (Angabe der verletzten Verwaltungsbestimmung und der angewendeten Strafnorm) geboten und zulässig, wenn es nicht zu einem ‚Austausch der Tat' durch Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zu Grunde gelegten Sachverhalts kommt (vgl. VwGH 07.08.2018, Ra 2018/02/0139 mwN).

IV. **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, da die gegenständliche Entscheidung in erster Linie auf dem einzelfallbezogenen Sachverhalt (iZm der Beweiswürdigung) beruht.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten, 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.

H i n w e i s e

1. Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des

Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können. Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.
Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Lang