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-303464/10/BL/Rd

Datum:
Linz, 19. Dezember 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde der E H, pA H GmbH, x, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 31. Jänner 2023, GZ: Pol-304-VP09-25-2022/2, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz iVm der Arbeitsmittelverordnung nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 25. Oktober 2023

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 266 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

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 31. Jänner 2023, GZ: Pol-304-VP09-25-2022/2, wurde über die Beschwerdeführerin eine Geldstrafe von 1.330 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 27 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm § 17 Abs. 1 Arbeitsmittelverordnung, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 3/2002, verhängt.

Nachstehender Tatvorwurf wurde der Beschwerdeführerin im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:
„[…]
H E, H GmbH, x, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – Verwaltungsstrafverfahren, Pol-304-VP09-25-2022/2

Sie haben als handelsrechtliche Geschäftsführerin und somit gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen Berufene der Firma H GmbH, x (Arbeitgeberin) zu verantworten, dass, wie von Arbeitsinspektor Ing. E W, AI OÖ Ost, am 28.07.2022 bei einer Überprüfung festgestellt, der Arbeitnehmer M S, geb. x, am 16.05.2022 in der Arbeitsstätte x, an dem im Betrieb befindlichen Kistenförderband (Hauptförderband) Instandhaltungsarbeiten durchgeführt hat, obwohl Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen und hat die Arbeitgeberin dadurch die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.
Der Arbeitnehmer wollte eine Rolle am Förderband tauschen ohne das Förderband außer Betrieb zu nehmen und hat sich eine Weiche eines Zubringerbandes mit automatischer Weichensteuerung gelöst und wurde der Unterarm des Arbeitnehmers an der Weiche eingeklemmt und verletzt.“

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde erhoben und darin Nachstehendes vorgebracht:
„Beschwerde gegen Pol-304-VP09-25-2022/2

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich lege Beschwerde gegen die Straferkenntnis vom 31.1.2023 ein. Ich begründe die Beschwerde wie folgt:

- Der Techniker hat während der Reparatur die Maschine eingeschaltet, damit er sie kontrollieren kann.
- Der Techniker wurde bei seiner Einstellung und bei den Jahresschulungen von internen und externen Fachleuten geschult, dass es verboten ist, Störungen an laufenden Maschinen zu beheben.

- Der technische Leiter überprüft ständig das Verhalten seiner Mitarbeiter.
- Der Techniker wurde von seiner Leasingfirma ebenfalls auf das Verhalten bei Wartungsarbeiten geschult.
- Der Techniker wurde bei seiner Ausbildung auf das Verhalten bei Reparaturen und Wartungsarbeiten geschult.
- Es ist unmöglich jeden Techniker während des Dienstes einen Kontrollor an die Seite zu stellen.

Nachdem ein Verschulden der Geschäftsführung auf keinen Fall gegeben ist, legen Beschwerde gegen die Straferkenntnis ein. Die Dokumente und Zeugen können wir bei Bedarf jederzeit einreichen."

I.3. Der Magistrat der Stadt Wels hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat OÖ Ost am Verfahren beteiligt und teilte dieses in der Stellungnahme vom 1. Juni 2023 mit, dass in der Beschwerde der Fa. H GmbH in der Rechtfertigung als erster Punkt angeführt worden sei, dass der Techniker während der Reparatur die Maschine eingeschaltet hat, damit er sie kontrollieren kann. Der Tatvorwurf aus der Anzeige basiere auf der Übertretung von Vorschriften zur Arbeitsmittelverordnung, wonach gemäß § 17 Abs. 1 AM-VO Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen. Dieser Tatbestand sei Gegenstand der Anzeige gewesen und werde durch die oben zitierte Aussage aus der Beschwerde bestätigt, daher werde auf die weiteren Punkte aus der Beschwerde nicht weiter eingegangen.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Beweiserhebung:

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 25. Oktober 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Die Beschwerdeführerin ist unentschuldigt nicht erschienen. Die belangte Behörde hat sich mit E-Mail vom 19. Oktober 2023 entschuldigt. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde durch DI (FH) J B vertreten. Weiters wurden Arbeitsinspektor Ing. E W, M S sowie M D als Zeugen geladen und einvernommen.

II.2. Eingangs ist anzumerken, dass beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zwei Beschwerdeverfahren (LVwG-303463 und LVwG-303464) betreffend die Beschwerdeführerin anhängig sind. Aus verfahrensökonomischen

Gründen wurden die beiden Verwaltungsstrafverfahren zu einer gemeinsamen Verhandlung verbunden.

II.3. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und konnte der Entscheidung zugrunde gelegt werden:
Die Beschwerdeführerin ist handelsrechtliche Geschäftsführerin der H GmbH mit dem Sitz in x. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs. 2 VStG wurde von der Beschwerdeführerin nicht behauptet und ist auch keine Bestellungsurkunde beim zuständigen Arbeitsinspektorat eingelangt.

Am 16. Mai 2022 wurde der Arbeitnehmer M S in der Arbeitsstätte in x, mit Instandhaltungsarbeiten an dem in Betrieb befindlichen Kistenförderband (Hauptförderband) beschäftigt, indem vom Arbeitnehmer eine Rolle am Förderband getauscht wurde, ohne das Förderband außer Betrieb zu nehmen. In der Folge löste sich eine Weiche eines Zubringerbandes mit automatischer Weichensteuerung und wurde der Unterarm des Arbeitnehmers an der Weiche eingeklemmt, dabei zog er sich eine Verletzung zu.

Beim Rollentausch handelt es sich um eine häufig auftretende Instandhaltungsarbeit, wobei für den Rollentausch in etwa 30 Sekunden benötigt werden. Der Abteilungsleiter meldet grundsätzlich die Störung bzw wo genau sich die kaputte Stelle befindet, telefonisch beim zuständigen Techniker, um die Behebung zu veranlassen. Dabei kommuniziert der Techniker mit den sich links und rechts neben dem Förderband befindlichen Arbeitern, dass sie kurz warten und keine Kisten anschieben sollen. Wird der Anweisung des Technikers „Nichtnachschieben“ nachgekommen, steht das Förderband still. Im gegenständlichen Fall gab es aber aufgrund fehlender Deutschkenntnisse Verständigungsprobleme mit einem Mitarbeiter, sodass von diesem eine Kiste angeschoben wurde, weshalb dadurch das Förderband in Bewegung geriet und sich der Arbeitnehmer S den Arm einklemmte.

Das Förderband kann mit einem Schalter ausgeschaltet werden. Der bewegliche Arm, durch den die Kisten in die jeweilige Richtung gelenkt werden, wird durch einen Sensor gesteuert. Der verunfallte Arbeitnehmer hat keine Kenntnis davon, wie der Sensor zu deaktivieren ist, um zu gewährleisten, dass dieser keine Kisten an das jeweilige Förderband zuweist und somit in Bewegung setzt. Vom verunfallten Arbeitnehmer S können die Maschinen grundsätzlich ausgeschaltet werden, wenn er daran arbeitet.
Beim Arbeitnehmer S handelt es sich um einen Leasingarbeiter der Firma P und ist er seit ca. 5 Jahren bei der H GmbH als Schlosser für Instandhaltungsarbeiten beschäftigt.

Jährlich findet im Unternehmen eine Sicherheitsschulung statt, in welcher Themenbereiche wie zB Gefahrenstoffe, Leitern, Maschinen, Stapler usw. sowie

aktuelle Fälle wie zB der gegenständliche Arbeitsunfall, behandelt werden. Weiters findet eine Unterweisung am Beginn der Tätigkeit statt. Dazwischen erfolgen gelegentliche Unterweisungen. Aufgrund aktueller Arbeitsunfälle werden nunmehr verstärkt Unterweisungen abgehalten. Kontrollen der Arbeitnehmer auf Einhaltung von Anweisungen bzw Unterweisungen erfolgen grundsätzlich durch die Abteilungsleiter.

Detaillierte Angaben zum Kontrollsystem, insbesondere wenn Leiharbeiter zu Arbeiten für das Unternehmen herangezogen werden bzw. welche Maßnahmen ergriffen werden, um Verständigungsproblemen entgegenzuwirken sowie hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer wurden von der Beschwerdeführerin nicht vorgebracht, ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit der von ihr Angewiesenen, insbesondere hinsichtlich des Abteilungsleiters, näher dargelegt und unter Beweis gestellt. Zudem wurde von der Beschwerdeführerin auch nicht jener Abteilungsleiter als Zeuge benannt, welcher die Kontrollen der Arbeitnehmer durchführt.

Anlässlich der Beschwerdeerhebung wurden von der Beschwerdeführerin ein Protokoll betreffend „Jahresschulung Technik“ vom 8. September 2022 sowie ein Schulungsnachweis betreffend „Hygiene und Gesundheitsschulung, HACCP, Food Defense, Umgang mit Lebensmittel, Sicherheitsschulung, arbeitsspezifische Sicherheitsschulung, Tierschutz“ datiert mit 8. September 2022, Auszug „QMAA Technik, Reparatur- und Wartungsarbeiten“ aus der Mitarbeiterschulung 2022, vorgelegt. Die vorgelegten Schulungsnachweise waren mit 8. September 2022 datiert und liegen somit nach dem Tatzeitpunkt 16. Mai 2022. Schulungsnachweise die vor dem Tatzeitpunkt liegen, wurden hingegen nicht vorgelegt.

II.4. Beweiswürdigung:
Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussage der in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen Ing. E W und M S (verunfallter Arbeitnehmer), welche glaubwürdig wirkten. So konnte festgestellt werden, dass zu Beginn der Aufnahme der Tätigkeit der Arbeitnehmer S unterwiesen wurde und dass eine jährliche Sicherheitsschulung stattfindet, in der Gefahrenstoffe, Leitern, Maschinen, Stapler usw. sowie aktuelle Fälle wie zB der gegenständliche Arbeitsunfall, thematisiert werden. Zwischen den jährlichen Sicherheitsschulungen finden gelegentliche Unterweisungen statt. Kontrollen der Arbeitnehmer erfolgen grundsätzlich durch den Abteilungsleiter. Welche konkreten Maßnahmen seitens der Beschwerdeführerin bei Verständigungsproblemen mit Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ergriffen werden, kamen nicht hervor.
Weiters steht als erwiesen fest, dass der Arbeitnehmer S das Förderband beim konkreten Rollentausch nicht durch den Betriebsschalter zum Stillstand gebracht hat, sondern von ihm die Arbeiter, die sich links und rechts am Förderband befanden, angewiesen wurden, „zu warten und nichts zu machen“, um das

Förderband außer Betrieb zu nehmen. Ihm war auch die Vorgehensweise nicht bekannt, den Sensor zu deaktivieren, sodass dieser keine Kisten dem Förderband zuweist und dadurch das Förderband in Betrieb gesetzt werden kann. Dem Zeugen war grundsätzlich bekannt, dass bei Gefahren Maschinen auszuschalten sind, jedoch war ihm die Gefahr bei der gegenständlichen Tätigkeit nicht bewusst. Auch war aufgrund des geringen zeitlichen Aufwandes des Rollentausches (ca. 30 Sekunden) seiner Ansicht nach, die Betätigung des Betriebsschalters nicht erforderlich. Aufgrund der Zeugenaussage des Arbeitnehmers ist davon auszugehen, dass es ihm überlassen ist, welche Variante er wählt, um beim Rollentausch das Förderband zum Stillstand zu bringen. Ob anlässlich der jährlichen Sicherheitsschulung bzw. bei den Unterweisungen das Thema „Sicherheitsvorkehrungen bei Reparaturen an Förderbändern“ behandelt wird bzw wurde, kam weder in den schriftlichen Ausführungen der Beschwerdeführerin noch in der Aussage des einvernommenen Zeugen S hervor. Seitens der Beschwerdeführerin wurden keine detaillierten Ausführungen zum Kontrollsystem, insbesondere hinsichtlich der Verhinderung von eigenmächtigen Handlungen durch Arbeitnehmer, und wie, wann und durch wen Kontrollen im Unternehmen stattfinden, vorgebracht. Es wurde zwar in der Beschwerde allgemein auf die Durchführung von Kontrollen hingewiesen, jedoch wurde von der Beschwerdeführerin verabsäumt, konkrete Personen als Beweismittel zu benennen.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

III.1. Rechtsgrundlagen:

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

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 Euro bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtung 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. 3/2002, 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.2. Objektiver Tatbestand:
Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist davon auszugehen, dass der objektive Tatbestand der nunmehr vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 17 Abs. 1 AM-VO erfüllt ist. Fest steht, dass der verunfallte Arbeitnehmer M S am 16. Mai 2022 in der Arbeitsstätte X, mit Instandhaltungsarbeiten an dem in Betrieb befindlichen Kistenförderband (Hauptförderband) beschäftigt wurde. Beim Rollentausch am Förderband wurde das Förderband nicht außer Betrieb genommen, sodass sich eine Weiche des Zubringerbandes mit automatischer Weichensteuerung löste und sich der Arbeitnehmer seinen Unterarm in der Weiche einklemmte.

III.3. 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 Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern von der Beschwerdeführerin kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat die Beschwerdeführerin initiativ alles darzulegen, was für ihre 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 Arbeitnehmerschutzvorschriften und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden.

Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der

Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 27.7.2020, Ra 2020/11/0059).

Der der Beschwerdeführerin nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass 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. Dass diesbezügliche Kontrollen durch die Beschwerdeführerin stattgefunden haben, kam weder in der mündlichen Verhandlung durch die Aussage des einvernommenen Zeugen S hervor noch wurde die Behauptung durch Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt.

In diesem Sinn führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften 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 (vgl. VwGH vom 12.11.2019, Ra 2019/02/0166). Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH vom 29.6.2011, 2011/02/0155, 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Wie der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH vom 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN, 4.5.2015, Ra 2015/02/0020).

Nach der Rechtsprechung vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem unterstützen, aber können dieses nicht ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontroll-

systems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH vom 7.3.2016, Ra 2016/02/0030). Auch ersetzt der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH vom 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN). Von der Beschwerdeführerin wurde in der Beschwerde auf ein umfangreiches Schulungssystem verwiesen. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass der einvernommene Zeuge S keine Kenntnis davon hatte, wie das Förderband, insbesondere dass auch die Sensorsteuerung außer Betrieb genommen wird, bei Instandhaltungsarbeiten zum Stillstand gebracht wird. Es war ihm zwar bekannt, dass bei „Gefahr“ die Maschine auszuschalten ist, jedoch hat er für das Außerbetriebsetzen des Förderbandes eine unorthodoxe Variante gewählt, indem er die um das Förderband stehenden Mitarbeiter angewiesen hat, „nichts zu machen und zu warten“. Über Befragen, ob er sich in einer solchen Situation wiederum so verhalten würde, bejahte er dies, mit dem Hinweis, dass er dem Abteilungsleiter zuvor bekanntgeben werde, dass dieser veranlassen solle, dass die Mitarbeiter in die „Pause“ geschickt werden sollen. Dies würde dazu dienen, dass niemand unbeabsichtigt eine Kiste anschiebe und dadurch das Förderband in Bewegung gerate, was natürlich auch voraussetze, dass die „Anordnung“ auch von den betroffenen Mitarbeitern sprachlich verstanden wird. Diese Vorgehensweise entspricht eindeutig nicht den arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen und ist die Beschwerdeführerin somit nicht ihrer Obsorge- und Kontrollpflicht nachgekommen.

Von der Beschwerdeführerin konnte kein lückenloses Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht wird. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist vom Verantwortlichen darzulegen, wann und wie oft und wie Kontrollen durchgeführt werden. Diesbezüglich wurden von der Beschwerdeführerin keinerlei Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt. Von der Beschwerdeführerin wurde auch die Möglichkeit das in der Beschwerde angeführte allgemein gehaltene Kontrollsystem im Zuge der mündlichen Verhandlung zu präzisieren, ungenützt belassen. 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.

III.4. 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. Das gegenständliche Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt, mit nachteiliger Folge, kam es doch zu einem Arbeitsunfall und einer Verletzung des Arbeitnehmers.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 1.330 Euro bei einem Strafrahmen von 333 Euro bis 16.659 Euro verhängt. Vom erhöhten Strafrahmen war aufgrund von einschlägigen Verwaltungsstrafvormerkungen im gegenständlichen Fall auszugehen. Weiters wurde von der belangten Behörde straferschwerend die Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewertet, kam es doch auch zu einem Arbeitsunfall. Strafmildernde Umstände lagen hingegen nicht vor und kamen diese auch im Beschwerdeverfahren nicht hervor. Mangels Angaben der Beschwerdeführerin ist die belangte Behörde von einem monatlichen Nettoeinkommen von 3.500 Euro, keinem Vermögen und keinen Sorgepflichten ausgegangen. Dieser Schätzung wurde durch die Beschwerdeführerin anlässlich der Beschwerdeerhebung nicht entgegengetreten, sodass das Landesverwaltungsgericht diese auch bei der nunmehrigen Strafbemessung heranziehen konnte.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsguts, nämlich Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, erscheint die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe keinesfalls überhöht und bewegt sich diese im Übrigen im unteren Bereich des gesetzlichen Strafrahmens und war somit tat- und schuldangemessen. Eine Ermessensüberschreitung seitens der belangten Behörde war daher nicht festzustellen. Die verhängte Geldstrafe erscheint auch aus general- und spezialpräventiven Erwägungen notwendig und geboten, um eine

Verbesserung des Kontrollsystems, insbesondere bezüglich Kontrollen der Angewiesenen auf Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen sowie bezüglich der Evaluierung des Schulungs- bzw Unterweisungsinhaltes, zu erreichen. Gründe, die für eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe sprechen, waren für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht erkennbar.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht näher getreten 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. Es wurden die in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG normierten kumulativen Anwendungsvoraussetzungen von der Beschwerdeführerin nicht erfüllt. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten. Die Voraussetzungen zur Erteilung einer Ermahnung liegen gegenständlich nicht vor, schon gar nicht jene zur Einstellung des Verfahrens.

III.5. Kostenentscheidung:
Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, ist ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 2 VwGVG zu leisten.

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 unter anderem auf dem einzelfallbezogenen Sachverhalt beruht und auch die Frage, ob ein konkretes Kontrollsystem eines bestimmten Unternehmens ausreichend wirksam gewesen ist, grundsätzlich nur den Einzelfall betrifft (vgl. VwGH 27.6.2023, Ra 2023/02/0101, mwN).

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

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. Dr. Lang