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-303343/15/Bm/Rd

Datum:
Linz, 16. Jänner 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des T O, vertreten durch X Rechtsanwälte GmbH, X, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 5. Dezember 2022, GZ: BHBR/922040031398/22, wegen einer Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz iVm der Arbeitsmittelverordnung nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 20. Dezember 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 199,20 Euro zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Braunau vom 5. Dezember 2022, GZ: BHBR/922040031398/22, wurde über den Beschwerdeführer T O eine Geldstrafe in der Höhe von 996 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 16 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 115/2022, iVm § 17 Abs. 1 Arbeitsmittelverordnung, BGBl. Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, verhängt.

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

„1. Datum/Zeit: 26.07.2022
Ort: X

Die X eGen, X, hat am 26.07.2022 als Arbeitgeber entgegen den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen verletzt, indem sie am 26.07.2022 in der Betriebsstätte der X eGen im Standort X bei der Benutzung des Arbeitsmittels ‚Xfertiger Nr. 12 der Xlinie' nicht dafür gesorgt hat, dass Wartungsarbeiten nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden, zumal ein Arbeitnehmer auf die Xfertiger Nr. 12 der Xlinie gestiegen ist um über eine Wartungsklappe Schmiermittel am Antrieb der Maschine aufzutragen, ohne vorher die Anlage außer Betrieb zu nehmen.
Als bestellter verantwortlicher Beauftragter der X eGen für den Bereich ‚Arbeitnehmerschutzvorschriften' gemäß § 9 Abs. 2 VStG 1991 i.d.g.F. sind Sie für diese Verwaltungsübertretung verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich."

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens beantragt.
Begründend wurde hierzu vorgebracht, dass dem Straferkenntnis zugrunde liege, dass der Arbeitnehmer F H bei einer von ihm eigenmächtig durchgeführten Wartung von der Maschine gestürzt sei und sich dabei verletzt habe. Die belangte Behörde vertrete die Ansicht, dass dies als fahrlässiges Unterlassen von ausreichenden Vorkehrungsmaßnahmen zu werten sei, weil kein ausreichendes Kontrollsystem eingerichtet sei, welches derartige Vorfälle verhindere.

Weiters wurde vom Beschwerdeführer dargetan, dass der Sachverhalt im Wesentlichen unstrittig sei und dieser in der Folge dargelegt werde:
Im Betrieb der X eGen werde jeder Mitarbeiter bereits bei Dienstantritt eingeschult, wobei diese Einschulung insbesondere auch eine Einschulung in die Modalitäten

der Wartung von Maschinen und Geräten umfasse. Die Einschulung des verunfallten Arbeitnehmers erfolgte am 15. Oktober 2018. Konkret sei eine Unterweisung dahingehend erfolgt, dass Wartungs- oder Reparaturarbeiten ausschließlich bei ausgeschalteten, nicht in Betrieb befindlichen Maschinen erfolgen dürfen. In den Folgejahren ab 2019 hätten jeweils Sicherheitsschulungen stattgefunden, die Schulung vom 11. Dezember 2019 habe im Rahmen einer Präsenzveranstaltung stattgefunden. Der verunfallte Arbeitnehmer sei dabei anwesend gewesen und habe dies auch durch Unterschrift bestätigt. In dieser Schulung seien die entsprechenden Unterlagen auch zur Arbeitssicherheit ausgefolgt worden. In den Jahren 2020 und 2021 hätten diese Schulungen coronabedingt durch Verteilung der Unterlagen sowie via e-learning stattgefunden. Der verunfallte Arbeitnehmer habe an diesen e-learning-Veranstaltungen zum Thema Arbeitssicherheit teilgenommen. Zuletzt habe diese e-learning-Veranstaltung im Zeitraum von 16. Dezember 2021 bis 30. April 2022 stattgefunden und habe diese der verunfallte Arbeitnehmer laut den dazu vorhandenen Aufzeichnungen absolviert und bestanden.
Es lasse sich somit nachweislich darlegen, dass der konkret betroffene Arbeitnehmer eine Ersteinschulung sowie jährliche Auffrischungsschulungen erhalten habe. M K sei die zuständige Sicherheitskraft im Unternehmen. Die Überwachung dieser Anweisungen erfolge durch die Vorgesetzten in stichprobenartiger Weise, zumal es faktisch unmöglich sei, jeden Arbeitnehmer durchgehend zu kontrollieren und dessen Tätigkeiten lückenlos zu überwachen. Gerade in einem Betrieb der Größe der X eGen wäre dies in keinem Fall umsetzbar. Im Fall von nicht länger geplanten, aber nötigen Wartungen bestehe die Anweisung darin, dass vor Durchführung einer solchen Wartung der Arbeitnehmer den jeweiligen Anlagenführer von der Wartungsnotwendigkeit zu informieren habe und dieser Anlagenführer sodann die Anlage abstelle und in einem dritten Schritt die Wartung durchgeführt werde. Dieser Ablauf sei allen Arbeitnehmern bekannt und würden sich die Arbeitnehmer auch daran halten. Der verunfallte Arbeitnehmer habe im konkreten Fall von sich aus entschieden, eine Wartung durchzuführen und dabei den Anlagenführer davon nicht informiert. Der Anlagenführer habe somit die Anlage mangels Kenntnis der Wartungsabsicht nicht abstellen können und sei somit die Wartung an der laufenden Anlage erfolgt. Es habe sich somit nicht um eine von einem Vorgesetzten angeordnete Wartung gehandelt, sondern erfolgte diese aus Eigeninitiative des verunfallten Arbeitnehmers. Hätte sich der Arbeitnehmer weisungskonform verhalten, wäre es nicht zu dem Unfall gekommen. Eine ständige Überwachung der Arbeitnehmer würde bedeuten, dass jeder Arbeitsplatz doppelt besetzt werden müsse, was selbstredend unmöglich und unzumutbar für den Arbeitgeber wäre.

Wenn nunmehr die belangte Behörde ausführe, dass diesem Sachverhalt im Wesentlichen nicht entgegengetreten werde, jedoch eine „stichprobenartige“ Kontrolle der Einhaltung der Anweisungen und Einschulungsmaßnahmen nicht ausreichen würde, wäre von dieser darzulegen gewesen, welche konkreten

Kontrollen und wie diese durchgeführt werden sollten. Die belangte Behörde habe dem Beschwerdeführer nicht die Gelegenheit gegeben, diesbezüglich konkrete Ausführungen zu tätigen, zumal eine Einvernahme des Beschwerdeführers nicht erfolgt sei.

In weiterer Folge wurde vom Beschwerdeführer das Kontrollsystem, insbesondere die hier relevante Hierarchie, im Unternehmen skizziert:

Wiederkehrende Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten oder notwendige Reparaturarbeiten an einer Anlage würden vom Anlagenbediener direkt an den jeweiligen Schlosser oder den Werkstättenleiter mündlich oder schriftlich über die Wartungs- und Instandhaltungssoftware im Betrieb angewiesen. Bei einem dringend notwendigen oder einem größeren Wartungs- oder Reparatureinsatz habe der Anlagenbediener dies bei gleichzeitiger Information des im Werk befindlichen Produktionsleiters direkt an den Werkstättenleiter im Zuge der täglichen Morgenbesprechung zu melden. In jedem Fall erfolge sodann eine Abstimmung zwischen dem für die Maßnahme eingeteilten Schlosser und dem zuständigen Maschinenfahrer. Der Zustand der Anlage sei vor Beginn von Arbeiten zu kontrollieren bzw. zwischen den Handelnden abzustimmen. Die betroffene Anlage sei vor jedem Eingriff in gesicherten Zustand zu versetzen und vom Anlagenführer an den Schlosser schriftlich zu übergeben. Beide Mitarbeiter (Anlagenführer und Schlosser) müssten dies mit eigenhändiger Unterschrift bestätigen. Nach ausgeführter Arbeit habe der Anlagenbediener die Anlage wieder zurückzugeben und dies wieder mit der jeweiligen Unterschrift zu bestätigen. Hierfür existiere ein Formular „Aktive Anlagenfreigabe Technik“. Der verunfallte Arbeitnehmer sei ein solcher Schlosser und unterstehe dem dargestellten Arbeitsregime für Wartungen und Reparaturen. Der Anlagenführer wiederum unterstehe den Anweisungen des stellvertretenden Werksleiters (H G). Dieser habe seinen Arbeitsplatz direkt im Produktionsbereich und sei telefonisch stets erreichbar, um den beschriebenen Ablauf in Gang zu setzen. Er sei ständiger Ansprechpartner für die Produktionsmitarbeiter und die Techniker. Dieser vergewissere sich von der Umsetzung dieser Vorgänge durch mehrmalige tägliche Rundgänge und befinde sich dieser während der Arbeitszeiten ständig im Produktionsbereich, um Abweichungen von den Anweisungen zu erkennen und gegebenenfalls abzustellen.

Dieser wiederum unterstehe dem Werksleiter T O, dem gegenüber täglich Meldung zu machen sei, inwieweit im Hinblick auf Aspekte der Arbeitssicherheit Vorkommnisse aufgetreten seien bzw. inwieweit Maßnahmen erforderlich erscheinen, um Sicherheitsaspekte noch besser zu berücksichtigen. Dabei werde ebenfalls berichtet, falls einzelne Arbeitnehmer sich an die diesbezüglichen Vorgaben nicht gehalten hätten oder davon abgehalten werden mussten, entgegen den Vorgaben zu arbeiten. Weiters seien eine Sicherheitsfachkraft sowie ausreichend Sicherheitsvertrauenspersonen im Werk installiert und eine Arbeitsmedizinerin für die Sicherheit im Werk verantwortlich, die wiederum dem Werksleiter oder dessen Stellvertretung von relevanten Vorkommnissen berichten würden. Auf derartige Berichte werde sodann im Bedarfsfall initiativ reagiert und allenfalls erforderliche Anweisungen, Vorgaben und Direktiven direkt an die betroffene Person erteilt. Die

gesetzten Maßnahmen würden laufend evaluiert werden. Es würden laufend unangekündigte Begehungen von der Arbeitsmedizinerin und der Sicherheitsfachkraft im Werk vorgenommen und von diesen Begehungen auch Protokolle angefertigt werden (bspw. Begehung vom 17. August 2022). Sollten wie immer geartete Abweichungen festgestellt werden, würden diese im Zuge der nächsten täglichen Morgenbesprechung thematisiert und geeignete Maßnahmen gesetzt werden. Teilnehmer der morgendlichen Besprechung seien Werksleiter T O, Werksleiter-Stellvertreter H G, Werks-Qualitätsmanager A H, Zentral-Qualitätsmanager C B, Sicherheitsfachkraft und Produktionsleiter M K sowie mehrere Mitarbeiter der Technik.
Bei Bedarf würden zeitlich unmittelbar Nachschulungen direkt von der Sicherheitsfachkraft durchgeführt werden. Sollte es zu einer gröberen Verletzung, wie z.B. der Missachtung von Dienstanweisungen, kommen, werde dem betroffenen Mitarbeiter gegenüber in einem ersten Schritt eine mündliche Abmahnung ausgesprochen, im Wiederholungsfall eine schriftliche Verwarnung erteilt oder je nach Schwere des Vergehens die Kündigung ausgesprochen. Im konkreten Fall seien arbeitsrechtliche Konsequenzen noch nicht erfolgt, da sich der betroffene Dienstnehmer nach wie vor im Krankenstand befinden würde. Trotz dieses engmaschigen Systems wäre es realitätsfremd, dem Beschwerdeführer die Verantwortung zu übertragen, jeden Vorfall im Betrieb verhindern zu müssen. Das beste Kontroll- und Schulungssystem könne nicht verhindern, dass im Einzelfall durch unglückliche Umstände oder aber durch individuell falsche und eigenmächtige Entscheidungen einzelner Arbeitnehmer Unfälle geschehen. Die gegenteilige Ansicht würde bedeuten, dass dem Arbeitgeber für jeden Vorfall im Betrieb - gleich aus welchem Grund dieser sich ereignet - verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung aufzubürden wäre. Dies würde aber fundamental dem Grundsatz „keine Strafe ohne Schuld“ widersprechen.
Im konkreten Fall habe der verunfallte Arbeitnehmer sehr kurzfristig und eigenmächtig die Wartung vorgenommen, niemand außer ihm selbst wäre in der Kurzfristigkeit dieses Verstoßes gegen alle Anweisungen in der Lage gewesen, die Anlage in einen für die Wartung notwendigen Zustand zu versetzen. Ein Verstoß gegen die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzrechtes liege demnach nicht vor und sei somit auch kein tatbestandsmäßiges Verhalten auszumachen.
Das Verfahren der belangten Behörde würde in diesem Punkt auch unter Mangelhaftigkeit leiden. Die belangte Behörde habe den Beschwerdeführer trotz ausdrücklichen Antrages nicht einvernommen und ihm keine Gelegenheit gegeben, sich im Rahmen einer persönlichen Einvernahme zum Vorwurf zu äußern und seine Darstellung zu präsentieren. Dieser Verfahrensmangel sei selbstredend auch für die Entscheidung in dieser Angelegenheit, hätte der Beschwerdeführer doch bei einer persönlichen Einvernahme die Gelegenheit gehabt, insbesondere zu den Kontrollmechanismen und den getroffenen Vorkehrungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen seine persönliche Darstellung der Behörde darzulegen, was dazu geführt hätte, dass die belangte Behörde nicht mehr von fahrlässigem Handeln

hätte ausgehen können. Die Unterlassung der Einvernahme sei als gravierender Verstoß gegen die Bestimmungen des Art. 6 EMRK zu betrachten und führe schon allein dieser Umstand zur Rechtswidrigkeit des bekämpften Straferkenntnisses.

3.1. Die Bezirkshauptmannschaft Braunau hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

3.2. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich West wurde am Verfahren beteiligt und teilte mit Stellungnahme vom 7. März 2023 mit, dass es unbestritten sei, dass es im Zuge von Wartungsarbeiten zur angeführten Tatzeit am Tatort zu einem schweren Arbeitsunfall gekommen sei, bei dem der Arbeitnehmer schwer verletzt worden sei. Durch den Beschwerdeführer sei während des gesamten Verwaltungsstrafverfahrens ein Kontrollsystem skizziert worden. Es handle sich hier um einen Entlastungsbeweis, über dessen Wirksamkeit die Arbeitsinspektion nicht zu urteilen habe. Allerdings werfe das Vorbringen des Beschwerdeführers aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes Fragen auf, die die Glaubhaftmachung eines mangelnden Verschuldens des Beschuldigten in Zweifel ziehen. So führe der Beschwerdeführer aus, dass durch eine Sicherheitsschulung des Verunfallten bei Dienstantritt und eine jährliche Sicherheitsschulung und mit einer stichprobenartigen Überwachung dieser Schulungsanweisungen ein funktionierendes Kontrollsystem zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen eingerichtet worden sei. Es werde weiters behauptet, dass durch das eigenmächtige Handeln des Verunfallten dem Arbeitgeber kein schuldhaftes Verhalten vorgeworfen werden könne.
Gerade die Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes zum wirksamen Kontrollsystem im Hinblick darauf, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich zu befolgen habe, würden eine mögliche Unwirksamkeit des bestehenden Kontrollsystems des Beschwerdeführers aufzeigen. Aus der Anzeige des Arbeitsinspektorates Oberösterreich West vom 13. September 2022 an die belangte Behörde bzw. aus der Unfallmeldung der Polizeiinspektion X vom 27. Juli 2022 sei ersichtlich, dass der verunfallte Mitarbeiter alleine Wartungsarbeiten an der Xlinie Nr. 12 durchgeführt habe. Dabei sei der Arbeitnehmer mit seinem T-Shirt in die Maschine geraten und an Gesicht und Schulter verletzt worden.
Gemäß der betrieblichen Anweisung sollte der Verunfallte vor Durchführung der Arbeiten den jeweiligen Anlagenführer informieren, sodass dieser Anlagenführer die Abschaltung der Anlage veranlasse. In casu sei diese Anweisung nicht befolgt worden, was impliziere, dass arbeitnehmerschutzrechtliche Vorschriften in der untersten und produktionsausführenden Hierarchie-Ebene auch tatsächlich nicht befolgt würden.
Als ein weiteres mögliches Indiz für das Fehlen eines wirksamen Kontrollsystems sei anzuführen, dass man einem Arbeitnehmer, der zum damaligen Zeitpunkt ca. fünf Jahre in diesem Unternehmen tätig war, aus vorhandener Lebenserfahrung

zutraue, dass er, hätte ein wirksames Kontrollsystem bestanden, dieses auch einhalte.
Fraglich für ein tatsächlich wirksames Kontrollsystem sei der Umstand, dass eine von einer geschulten Fachkraft unterwiesene Person wissen müsste, dass man Wartungsarbeiten an der nicht stillgesetzten Xlinie nicht durchführen darf, da Gefahr bestehe, dass durch eine drehende Welle eine Unfallgefahr bestehe. Laut Unfallmeldung an die Polizeiinspektion X vom 27. Februar 2022 habe sich zuerst das T-Shirt verfangen und zu den schweren Verletzungen geführt. Die in der Beschwerdeausführung angeführten Teile eines betrieblichen Kontrollsystems mögen ein wirksames Kontrollsystem unterstützen, aber nicht ersetzen. Gerade eigenmächtiges Handeln von Arbeitnehmern gegen Arbeitsschutzvorschriften mit möglichen schweren Konsequenzen sollte durch ein wirksames Kontrollsystem verhindert werden. Es werde die Bestätigung des angefochtenen Straferkenntnisses beantragt.

4.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 20. Dezember 2023, zu welcher die Verfahrensparteien und der Beschwerdeführer persönlich geladen wurden. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich West war durch Dipl.-Ing. G S vertreten. Weiters wurden Arbeitsinspektor Ing. C H und F H als Zeugen geladen und einvernommen. Den vom Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung gestellten Beweisanträgen der Einvernahme des H G (Werksleiter-Stellvertreter) und des M K (Sicherheitsfachkraft) wurde nicht entsprochen (siehe dazu unter Punkt 4.3.)

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

Der Beschwerdeführer ist verantwortlicher Beauftragter (laut Bestellungsurkunde vom 15. März 2016) der X eGen für das X-Werk in X. Der Beschwerdeführer ist Werksleiter im Werk in X und gleichzeitig im Werk X. Der Beschwerdeführer ist ein- bis zweimal in der Woche im Werk in X und nimmt mindestens drei- bis fünfmal in der Woche per Videokonferenz an den morgendlichen Besprechungen teil.

Das Kontrollsystem im Unternehmen samt der darin aufgezeigten Unternehmenshierarchie stellt sich im Allgemeinen dergestalt dar, dass wiederkehrende Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten bzw. Reparaturarbeiten an einer Anlage vom Anlagenbediener an den jeweiligen Schlosser oder den Werkstättenleiter mündlich oder schriftlich über die Wartungs- und Instandhaltungssoftware angewiesen werden und werden diese in der Folge vom Vorgesetzten der Schlosserei auf die jeweiligen Schlossereimitarbeiter aufgeteilt. Bei dringend notwendigen oder einem größeren Wartungs- oder Reparatureinsatz wird dies vom Anlagenbediener direkt an den Werkstättenleiter und parallel dazu an den Produktionsleiter im Zuge

der Morgenbesprechung gemeldet. In der Folge erfolgt eine Abstimmung zwischen dem jeweiligen Schlosser und dem zuständigen Maschinenfahrer. Nach dem Beschwerdeführer ist die betroffene Anlage vor jedem Eingriff in den gesicherten Zustand zu versetzen und vom Anlagenführer an den Schlosser zu übergeben. Hierfür erfolgt eine schriftliche Bestätigung durch den Anlagenbetreiber, dass die Anlage für die Wartungsarbeiten außer Betrieb gesetzt ist. Die Übernahme der Anlage ist durch den Schlosser schriftlich zu bestätigen. Nach erfolgter Durchführung der Arbeiten ist dies wiederum dem Anlagenbetreiber zu melden und schriftlich zu bestätigen. Beide Mitarbeiter sollen dies mittels Unterschrift bestätigen, dies gilt auch nach durchgeführten Arbeiten. Dazu ist das Formular „Aktive Anlagenfreigabe Technik“ zu verwenden.
Der Anlagenführer untersteht den Anweisungen des stellvertretenden Werksleiters (gegenständlich H G), dieser ist ständiger Ansprechpartner für die Produktionsmitarbeiter und Techniker und ist telefonisch stets erreichbar. Durch den stellvertretenden Werksleiter werden mehrmalige tägliche Rundgänge abgehalten, in welchen er sich von der Umsetzung von Vorgängen vergewissert. Der stellvertretende Werksleiter befindet sich während der Arbeitszeiten ständig im Produktionsbereich. Der Werksleiter-Stellvertreter G untersteht wiederum dem Beschwerdeführer als Werksleiter. Diesem gegenüber ist er berichtspflichtig bezüglich Arbeitssicherheit und Vorkommnisse, die Maßnahmen erforderlich machen. Darüber hinaus gibt es eine Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauenspersonen sowie eine Arbeitsmedizinerin, die im Werk für die Sicherheit verantwortlich und wiederum dem Werksleiter oder dessen Stellvertreter berichtspflichtig bei relevanten Vorkommnissen sind. Im Bedarfsfall wird initiativ reagiert und erforderliche Anweisungen, Vorgaben und Direktiven direkt an die betroffene Person erteilt. Die gesetzten Maßnahmen werden einer laufenden Evaluierung unterzogen. Durch die Arbeitsmedizinerin und die Sicherheitsfachkraft erfolgen unangekündigte Begehungen im Werk und werden diese Begehungen protokollarisch dokumentiert. Bei dabei festgestellten Abweichungen wird dies im Zuge der nächsten täglichen Morgenbesprechung thematisiert und geeignete Maßnahmen gesetzt. Bei Bedarf erfolgen im zeitlichen Nahbereich des Vorfalls Nachschulungen durch die Sicherheitsfachkraft. Bei gröberen Verletzungen (z.B. Missachtung der Dienstanweisung) wird gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter zunächst eine mündliche Abmahnung ausgesprochen, im Wiederholungsfall ergeht eine schriftliche Verwarnung und wird je nach Schwere des Vergehens die Kündigung ausgesprochen.

Die morgendlichen Besprechungen sind ein wesentlicher Teil des Kontrollsystems und nehmen daran Werksleiter-Stellvertreter, Sicherheitsvertrauensperson, Produktionsleiter, zwei Mitarbeiter aus der Qualitätssicherung sowie ein Mitarbeiter aus dem Bereich Controlling sowie drei- bis fünfmal in der Woche der Beschwerdeführer per Videokonferenz teil. In den morgendlichen Besprechungen werden Vorfälle thematisiert bzw. Qualitätsmanagement, Controlling-Angelegenheiten sowie Arbeitssicherheit besprochen.

Das Schulungs- und Unterweisungssystem besteht darin, dass die Mitarbeiter beim Eintritt in das Unternehmen hinsichtlich Arbeitssicherheit allgemein geschult und jährliche Schulungen abgehalten werden. Weiters sind am Schwarzen Brett Informationen über richtiges Vorgehen bei Instandhaltungsarbeiten ausgehängt. Dies gilt auch für den Bereich „Wartung“. Darüber hinaus gibt es eine Anweisung, wonach Wartungsarbeiten nur im Stillstand der Anlage durchgeführt werden dürfen. Die Kontrolle der Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen und Sicherheitsvorschriften erfolgt durch die Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson und die Arbeitsmedizinerin. Vom stellvertretenden Werkstättenleiter wird im Zuge von Rundgängen die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften kontrolliert. Kontrollen bei Wartungsarbeiten, wie schmieren, erfolgen durch den Werkstättenleiter-Stellvertreter wenig bis gar nicht. Bei schwierigen und länger andauernden Arbeiten ist der Werkstättenleiter öfter anwesend.

Vom verunfallten Arbeitnehmer wurden am 26. Juli 2022 Wartungsarbeiten an verschiedenen Anlagen durchgeführt und wollte er im Anschluss daran auch noch den Xertiger Nr. 12 schmieren. Die Maschine war zum Zeitpunkt der Wartungsarbeiten nicht außer Betrieb, sondern in der sogenannten „Schnittpause“. Die Dauer der Schnittpause beläuft sich in etwa auf zehn Minuten. Vom Arbeitnehmer wurde der Xfertiger Nr. 12 in der Schnittpause geschmiert und setzte sich dieser bei Säuberungsarbeiten des Arbeitsplatzes wieder in Bewegung. Nach Erinnerung des Verunfallten stolperte dieser und fiel auf die Welle, wodurch er sich schwere Verletzungen zugezogen hat. Eine konkrete Anweisung vor Beginn der gegenständlichen Wartungsarbeit, dass die Anlage außer Betrieb zu setzen ist, erfolgte nicht. Ebenso wenig wurde der Verunfallte diesbezüglich kontrolliert, wie auch überhaupt bei Wartungsarbeiten, wie „schmieren“, wenig bis gar nicht kontrolliert wird. Dem Verunfallten ist nicht bekannt, dass bei Wartungsarbeiten eine Unterschrift gegenüber dem Anlagenbetreiber zu leisten ist. Dies weder bei der Meldung der durchzuführenden Wartungsarbeiten, noch nach deren Durchführung und Abschluss. Nach Ansicht des Arbeitnehmers gilt diese Vorgehensweise bei Wartungen und Reparaturen als Nachweis der Einhaltung der Hygienevorschriften bei Produktberührungen, dass bei Wartungsarbeiten die Anlagen wieder gereinigt und desinfiziert sind (siehe Beilage 2, „Aktive Anlagenfreigabe Technik“).

Die Abstimmung mit dem Anlagenbetreiber erfolgt vom verunfallten Arbeitnehmer in der Weise, dass man den Anlagenbetreiber aufsucht und ihm mündlich mitteilt, welche Wartungsarbeiten durchzuführen sind. Vom Anlagenbetreiber wird mitgeteilt, wie lange jetzt Pause ist bzw. wann keine Produktion stattfindet, um die Wartung durchführen zu können. Bei der Anlage gibt es einen Hauptschalter, der bei Wartungsarbeiten abzuschalten ist, dieser wird vom Mitarbeiter selbst betätigt. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, wird der Elektriker beteiligt, welcher sodann die entsprechenden Maßnahmen setzt. Maschinen werden monatlich geschmiert. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um Maschinen handelt, die gefahrlos geschmiert werden, dies bedeutet, dass es nicht erforderlich ist, die Anlage außer

Betrieb zu nehmen. Dem Verunfallten ist nicht bekannt, dass es eine explizite Anordnung bezüglich bestimmter Maschinen gibt, dass ein besonderes Gefahrenmoment besteht und daher die Anlage jedenfalls außer Betrieb zu setzen ist. Es gibt eine allgemeine Anweisung, dass Anlagen bei Wartung außer Betrieb zu setzen sind. Zudem gibt es einen Schmierplan, wo dies technisch beschrieben ist. Jedoch beinhaltet der Schmierplan nicht, welcher Teil bei der Anlage außer Betrieb zu setzen ist. Weiters liegen Betriebsanleitungen für die einzelnen Maschinen auf, in welchen genau erklärt wird, was zu tun ist, ob die Anlage stromlos oder druckluftlos zu stellen ist.

Detaillierte Maßnahmen bezüglich der Verhinderung von eigenmächtigen Handlungen von Mitarbeitern wurden durch den Beschwerdeführer nicht dargelegt. Auch wurden keine Ausführungen dargelegt, in welcher Art und Weise die vom Beschwerdeführer Angewiesenen (z.B. Werksleiter-Stellvertreter) von ihm kontrolliert werden.

4.3. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen, die Aussagen des Beschwerdeführers und die Aussagen der einvernommenen Zeugen, insbesondere des F H. Sämtliche Zeugenaussagen waren glaubwürdig und schlüssig. Die Schilderungen des Beschwerdeführers anlässlich der Beschwerdeerhebung konnten durch die Aussage des einvernommenen Zeugen H bezüglich nachweislicher genereller und spezieller Schulung, jährlicher Unterweisungen sowie Rundgängen durch die unmittelbaren Vorgesetzten, Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizinerin bestätigt werden. Es ist im Unternehmen eine Schulungs- und Kontrolltätigkeit vom Stellvertreter des Werksleiters abwärts (Rundgänge durch unterschiedliche Personen) feststellbar und wurde dies vom Beschwerdeführer glaubwürdig dargelegt. Nicht dargelegt wurde, wie, wann und wie oft Kontrollen des Werksleiter-Stellvertreters seitens des Beschwerdeführers durchgeführt werden und in welcher Form diese ausgestaltet sind, die über die Berichtspflicht bei Verstößen von Arbeitnehmern hinausgehen.
Die Feststellung, dass dem Verunfallten nicht bekannt ist, dass bei Wartungsarbeiten eine Unterschrift gegenüber dem Anlagenbetreiber zu leisten und die Übergabe zu bestätigen ist, ergibt sich aus der Aussage des Zeugen H. Von diesem wurde angegeben, dass diese Vorgehensweise als Nachweis der Einhaltung der Hygienevorschriften bezüglich Produktberührungen gilt. Dass keine Kontrollen hinsichtlich der allgemeinen jährlichen Sicherheitsanweisungen bekannt sind bzw. dass das Abschalten von Maschinen bei Wartungsarbeiten, wie schmieren, wenig bis gar nicht kontrolliert wird, ergibt sich aus den im Akt einliegenden übereinstimmenden niederschriftlichen Aussagen des P H, des R H und des F H. Die Rechtfertigung des Beschwerdeführers, dies sei damit zu erklären, dass sehr wenige Vorfälle passieren und dadurch keine weiteren Anweisungen an die Mitarbeiter ergehen, vermag nicht zu überzeugen, da im Allgemeinen eine Kontrolltätigkeit nicht nur bei Vorfällen erkennbar ist. Das Wissen der Arbeitnehmer um die Kontrolltätigkeit schärft auch das Kontrollsystem.

Die in der mündlichen Verhandlung beantragten Einvernahmen des Werksleiter-Stellvertreters und der Sicherheitsfachkraft waren nicht erforderlich, da die Ausführung des Beschwerdeführers, dass im Unternehmen schriftliche Anlagenübergaben gefordert und auch vorhanden sind, nicht in Zweifel gezogen wird. Im Beweisverfahren hat sich dazu allerdings herausgestellt, dass diese Anweisung jedenfalls beim verunfallten Arbeitnehmer nicht angekommen ist.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 9 Abs. 2 VStG sind die zur Vertretung nach außen Berufenen berechtigt und, soweit es sich zur Sicherstellung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit als erforderlich erweist, auf Verlangen der Behörde verpflichtet, aus ihrem Kreis eine oder mehrere Personen als verantwortliche Beauftragte zu bestellen, denen für das ganze Unternehmen oder für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens die Verantwortung für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften obliegt. Für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche des Unternehmens können aber auch andere Personen zu verantwortlichen Beauftragten bestellt werden.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 115/2022, 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 Arbeitsmittelverordnung - 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.

5.2. 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. Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer im Werk X im Bereich des Xfertigers Nr. 12 mit Wartungsarbeiten beschäftigt wurde, obwohl sich die Anlage in Betrieb befunden hat. Zu Beginn der Schmierarbeiten hat sich die Anlage lediglich in Schnittpause befunden, nach Ende der Schnittpause hat sich die Anlage automatisch wieder in Bewegung gesetzt. Vom Arbeitnehmer wurde die Wartungsarbeit ohne Inkenntnissetzung des Anlagenbetreibers durchgeführt, obwohl vorgesehen ist, dass

Wartungsarbeiten nur nach Abstimmung mit dem Anlagenbetreiber durchgeführt werden dürfen und die Anlage bei Wartungsarbeiten stillgeschaltet werden muss.

5.3. 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 Beweismitteln oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

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

Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen.
Der dem Beschwerdeführer nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn betreffende Verantwortung auf eine hierzu taugliche Person übertragen worden ist. Es bedarf vielmehr eines weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht“ nicht aus.

Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte.

In diesem Sinne führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften verstoßt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen“ darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte, den Arbeitgeber nicht. Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH 29.6.2011, 2011/02/0155; 30.9.2014, Ra 2014/02/0045; 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, u.a. aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, d.h. sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt als an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden. Wie der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines - allenfalls auch krassen - Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN; 4.5.2015, Ra 2015/02/0020). Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger“ Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH 23.7.2004, 2004/02/0002, mit Vorjudikatur).

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 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 Ver-

hältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).
Nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es demnach konkreter Behauptungen, durch welche innerbetrieblichen Maßnahmen eine Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes hätte verhindert werden können, wobei die bloße Erteilung von Weisungen oder Belehrungen nicht ausreicht. Entscheidend ist demnach, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist.

Im Sinne dieser Judikatur reicht das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien. Der Beschwerdeführer konnte zwar glaubhaft darlegen, dass das Unternehmen ein Schulungsprogramm aufweist, allerdings reichen nach der vorzitierten Judikatur solche allgemeinen Schulungen und Anweisungen nicht aus. Welche konkreten Maßnahmen vom Beschwerdeführer gesetzt wurden, um ein eigenmächtiges Handeln des Arbeitnehmers zu unterbinden, wurde vom Beschwerdeführer nicht dargelegt und unter Beweis gestellt.
Den Darlegungen des Beschwerdeführers war nicht zu entnehmen, in welcher Form eine Kontrolle des ihm unterstellten Werksleiter-Stellvertreters über die Befolgung seiner Anweisungen und die Durchführung von Unterweisungen und Kontrollen erfolgt. Es wurde vom Beschwerdeführer nicht dargelegt und unter Beweis gestellt, wie, wann und wie oft er Kontrollen des Werksleiter-Stellvertreters durchführt. Da der Beschwerdeführer lediglich ein- bis zweimal wöchentlich im Werk in X vor Ort ist, obliegen H G als Stellvertreter des Beschwerdeführers als Werksleiter die Rundgänge im Produktionsbereich und der Ausspruch von Verwarnungen betreffend Arbeitnehmer, welche gegen arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen. Wenngleich zwar Rundgänge durch die Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizinerin aber auch durch den Werksleiter-Stellvertreter in der Abteilung Produktion stattfinden und Beanstandungen durch diesen erfasst werden und dieser über solche Vorkommnisse berichtspflichtig gegenüber dem Beschwerdeführer ist, kann dadurch noch keine Kontrolltätigkeit des Beschwerdeführers gegenüber dem Werksleiter-Stellvertreter auch im Hinblick auf Genauigkeit und Häufigkeit erkannt werden. Im Beweisverfahren ist lediglich hervorgekommen, dass eine Berichtspflicht des Werksleiter-Stellvertreters gegenüber dem Beschwerdeführer besteht im Hinblick auf Vorkommnisse im Unternehmen. In welcher Form der Beschwerdeführer dafür sorgt, dass seine Anordnungen auch von dem ihm unterstellten Werksleiter-Stellvertreter befolgt werden und wie dieser wiederum für die Befolgung der Anweisungen sorgt (abgesehen von den Rundgängen), ist nicht hervorgekommen. Dass Rundgänge und Berichtspflichten über Vorkommnisse nicht ausreichen, hat sich auch darin gezeigt, dass dem verunfallten Arbeitnehmer gar nicht bewusst war, dass eine formalisierte und schriftlich zu dokumentierende Anlagenübergabe angeordnet ist, die Allgemeingültigkeit hat; vom verunfallten Arbeitnehmer wurde dies nur auf Hygienemaßnahmen bezogen. Im Beweisverfahren hat sich auch herausgestellt,

dass die Anordnung, bei Wartungen und Reparaturen die Anlage außer Betrieb zu setzen, offenkundig nicht kontrolliert wurde, da der Aussage des verunfallten Arbeitnehmers zu entnehmen ist, dass es gängige Praxis ist, sich mit dem Anlagenbetreiber abzustimmen, wann gerade Pause bei der Anlage ist, um in dieser Zeit die Wartung durchführen zu können. Bei ausreichender Kontrolltätigkeit durch den Werksleiter-Stellvertreter kann davon ausgegangen werden, dass eine solche Vorgangsweise aufgefallen und beanstandet worden wäre, da bei einer Pause die Anlage nicht außer Betrieb ist. Gegen ein ausreichendes Kontrollsystem spricht auch, dass bei bestimmten Wartungsarbeiten, wie schmieren, überhaupt wenig bis gar nicht kontrolliert wird.
Das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers sowie die unzureichende Darlegung der Kontrolltätigkeiten aufgrund des hierarchisch geführten Unternehmens im aufgezeigten Kontrollsystem widersprechen der oben zitierten ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes. Dadurch hält das vom Beschwerdeführer dargelegte Kontrollsystem nicht dem strengen Maßstab des Verwaltungsgerichtshofes stand und konnte den Beschwerdeführer somit auch nicht von seinem schuldhaften Verhalten entbinden.
Ein lückenloses bis auf die unterste Ebene greifendes Kontrollsystem konnte somit nicht festgestellt werden.

Es war daher vom Verschulden des Beschwerdeführers auszugehen.

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

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

6.1. Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt

werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Das Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt, kam es doch zu einem nicht unerheblichen Arbeitsunfall.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe in der Höhe von 996 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Strafmildernd wurde berücksichtigt, dass gegen den Beschwerdeführer keine einschlägigen Verwaltungsstrafvormerkungen vorliegen, die absolute verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers kommt ihm hingegen nicht zugute; straferschwerend wurden die durch den Unfall herbeigeführten schweren Verletzungen des Arbeitnehmers gewertet. Zudem ist die belangte Behörde mangels Angaben des Beschwerdeführers von einer Schätzung der persönlichen Verhältnisse, und zwar von einem monatlichen Nettoeinkommen in der Höhe von 5.000 Euro, Vermögen in Form eines Wohnhauses und keinen Sorgepflichten, ausgegangen und hat diese der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde weder in der Beschwerde, noch in der mündlichen Verhandlung entgegengetreten, sodass das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich von deren Richtigkeit ausgehen konnte.

Ausgehend von der Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, kann eine Ermessenüberschreitung der belangten Behörde bei der Strafbemessung auch unter Berücksichtigung der Verfahrensdauer nicht erkannt werden. Zudem ist die verhängte Geldstrafe im festgesetzten Ausmaß auch erforderlich, um den Beschwerdeführer künftighin von der Begehung gleichartiger Verwaltungsübertretungen abzuhalten, insbesondere waren die eingetretenen nachteiligen Folgen zu berücksichtigen. Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe erscheint durchaus tat- und schuldangemessen und ist auch erforderlich, um den Beschwerdeführer anzuhalten, die im Kontrollsystem ihn betreffenden dargelegten Kontrollaufgaben auch in angemessener Weise durchzuführen. Wie bereits oben dargelegt, reicht die „Oberaufsicht“ hierzu nicht aus. Gründe, die eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe rechtfertigen würden, waren für das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht ersichtlich. Es war daher die verhängte Geld- und Ersatzfreiheitsstrafe zu bestätigen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte nicht festgestellt werden, dem Beschwerdeführer kam auch der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit nicht mehr zugute, sodass auch von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war (vgl. VwGH 27.6.2019, Ra 2018/02/0096).

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung und Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die

Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind.

Von geringem Verschulden im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 leg.cit. ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH 9.9.2016, Ra 2016/02/0118, mwH). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH 27.6.2007, 2005/03/0166).
Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann, insbesondere bezüglich des eigenmächtigen Handelns des Mitarbeiters, gegenständlich von keinem geringfügigen Verschulden des Beschwerdeführers ausgegangen werden.

Fehlt es an einer der in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (vgl. VwGH 20.11.2015, Ra 2015/02/0167).

Zu II.:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, war ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 1 und 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.

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. Bismaier