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-303509/12/BL/Rd

Datum:
Linz, 13. Februar 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde der M D H, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. A M, M.B.L., x, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 19. April 2023, GZ: 0155328/2022 AS/VS, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz iVm der Arbeitsmittelverordnung nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15. November 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 Linz vom 19. April 2023, GZ: 0155328/2022 AS/VS, wurde über die Beschwerdeführerin eine Geldstrafe von 1.330 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 53 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß §§ 1, 33 Abs. 2 und 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm §§ 1 und 17 Abs. 1 Arbeitsmittelverordnung, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 313/2002, verhängt.

Nachstehender Tatvorwurf wurde der Beschwerdeführerin im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:
„Der*Die Beschuldigte, M D H, geboren am x, hat als handelrechtliche*r Geschäftsführer*in der Firma H B & P GmbH mit Sitz in x (FN: x – im Folgenden kurz ‚Firma') und somit als nach § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortliche*r folgende Verwaltungsübertretung zu vertreten:
Die Firma hat als Arbeitgeberin im Sinne des ASchG am 27.05.2022 auf der auswärtigen Arbeitsstelle Wohnanlage x, den Arbeitnehmer Herr M H, geb. x an einem Arbeitsmittel im Sinne des § 2 Abs. 1 AM-VO, und zwar einem motorbetriebenen Rasenmäher mit Arbeiten zur Beseitigung einer Störung beschäftigt. Das Arbeitsmittel war dabei in Betrieb, obwohl gem. § 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.
Die Firma wäre gem. § 33 Abs. 2 ASchG dazu verpflichtet gewesen zu sorgen, dass das Arbeitsmittel entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen beschaffen, aufgestellt und erhalten sind sowie benutzt wird, hat somit gegen diese Verpflichtung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG strafbar gemacht."

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Zurückverweisung an die Behörde erster Instanz, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, dies nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, beantragt.
Begründend wurde zunächst festgehalten, dass das bisherige Verwaltungsstrafverfahren mangelhaft sei und das angefochtene Straferkenntnis nicht den Anforderungen des § 44 VStG entspreche, da die belangte Behörde zu keinem Zeitpunkt näher definiert habe, worin das konkrete Fehlverhalten der Beschwerdeführerin liege. Die Beschwerdeführerin habe bereits mit Stellungnahme vom 12. September 2022 darauf hingewiesen, dass bei der Wohnanlage Z der Rasen zu mähen gewesen sei. Eine Störungsbehebung beim Rasenmäher sei nicht gegenständlich gewesen und sei daher bereits diesbezüglich der Sachverhalt nicht ordnungsgemäß erhoben und demzufolge auch nicht geeignet, das nunmehr bekämpfte

Straferkenntnis rechtskonform zu erlassen. Eine Rückäußerung oder nochmalige Aufforderung nach ergänzter Sachverhaltsfeststellung durch die belangte Behörde sei nicht erfolgt. Die Widersprüchlichkeit des vorgeworfenen (vermeintlich) strafbaren Verhaltens, sei von der belangten Behörde trotz Stellungnahme der Beschwerdeführerin nicht richtiggestellt worden, sodass der Beschwerdeführerin nach wie vor ein Verstoß gegen § 17 Abs. 1 AM-VO zum Vorwurf gemacht worden sei. Die Beschwerdeführerin habe zudem darauf verwiesen, dass Störungen an Arbeitsmitteln immer von fachkundigen Betrieben (Drittfirmen) behoben werden. Die Behörde sei auf diese Problematik nicht näher eingegangen, und auch nicht näher spezifiziert, worin nun exakt das zu bestrafende Fehlverhalten gelegen sei, da sich insbesondere aus dem Straferkenntnis nicht ergebe, ob die Strafbarkeit nun auf den Betrieb eines (defekten) Rasenmähers iSd AM-VL münde oder dass der Betroffene selbst versucht habe, einen defekten Rasenmäher zu reparieren und dabei in das laufende Rotorblatt gegriffen habe. Da sämtliche Mitarbeiter, Dritte oder betriebsfremde Dritte über die Schutzvorschriften im Betrieb aufgeklärt werden, könne der Beschwerdeführerin der fälschlicherweise angezeigte Verstoß nicht angelastet werden und liege keine Verletzung des § 17 Abs. 1 AM-VO vor. Hätte sich die belangte Behörde mit dem Vorbringen der Beschwerdeführerin auseinandergesetzt, so hätte sie feststellen müssen, dass der Beschwerdeführerin kein Verstoß vorwerfbar sei. Das angefochtene Straferkenntnis sei daher mit einer erheblichen Mangelhaftigkeit, wenn nicht sogar mit Nichtigkeit belastet.
Weiters wurde vorgebracht, dass die diesbezügliche Sachverhaltsfeststellung und rechtlichen Würdigungen der belangten Behörde völlig unzureichend seien und in beinahe allen wesentlichen Punkten die Rechtfertigung der Beschwerdeführerin nicht berücksichtigt habe.
Zunächst sei zu beachten, dass § 17 AM-VO in seiner Gesamtheit betrachtet werden müsse, wonach Arbeitsmittel zwar grundsätzlich mit Schutzeinrichtungen ausgestattet sein müssen, aber auch die alternative Möglichkeit besteht, dass Maßnahmen getroffen werden, welche eine Gefährdung verhindern. Von der belangten Behörde seien diese alternativen Möglichkeiten im Straferkenntnis und den zugrunde liegenden Feststellungen und rechtlichen Überlegungen nicht berücksichtigt worden, insbesondere seien die umfangreichen Nachweise über die bestehenden Sicherheitsvorkehrungen im Betrieb völlig unberücksichtigt geblieben. Weiters sei nicht berücksichtigt worden, dass es bisher keinerlei solche Vorkommnisse im Betrieb (seit mehr als 20 Jahren) gegeben habe und auch keine ähnlichen Unfälle aus konkurrenzierenden Unternehmen bekannt seien. Vielmehr sei die Behörde davon ausgegangen, dass es sich um eine (beauftragte) Beseitigungshandlung einer Störung gehandelt habe. IdZ habe die Behörde es unterlassen, erforderliche Feststellungen dahingehend zu treffen, ob tatsächlich ein Mangel vorliege oder ob es sich um einmaliges, allenfalls sogar nicht reproduzierbares, Ereignis gehandelt habe, welches sohin auch völlig unvorhersehbar eingetreten sei und sohin auch nicht verhindert hätte werden können. Weiters sei nicht festgestellt worden, dass ein konkreter Mangel vorliege, sondern lediglich die Gesetzesbestimmung dargetan worden. Ob allerdings eine

Schutzeinrichtung vorhanden sein muss, ob die Maschine mit Schutzeinrichtung ausgeliefert wird oder nicht, sohin ob die Maschine ohne Schutzeinrichtung mangelhaft sei, sei von der belangten Behörde weder untersucht noch festgestellt worden. Insbesondere sei nicht dargelegt und bewiesen worden, dass die gegenständliche Maschine mangelhaft gewesen sei und dass die Maschine iSd bestehenden Rechtsvorschriften keine CE-Konformität aufweise. Hätte sich die Behörde mit diesem Vorbringen und den Beweisen ordnungsgemäß auseinandergesetzt, so hätte sie feststellen müssen, dass es sich allenfalls um eine neue, bisher unbekannte Gefahrenquelle handelt, welche sohin keinesfalls einen Verstoß gegen die Pflichten der AM-VO darstellen könne. Zudem habe die Behörde unterlassen, sich mit den, im Betrieb der Hausbetreuung B & P GmbH vorgeschriebenen, umfassenden Sicherheitsvorkehrungen, nämlich insbesondere den nachweislich erfolgten Unterweisungen des gesamten Personals auseinanderzusetzen und diesbezügliche Feststellung zu treffen. Die Behörde hätte zudem feststellen müssen, dass der Arbeitnehmer die im Unternehmen der Hausbetreuung B & P GmbH geltenden Sicherheitsvorkehrungen, über welche er auch gemäß § 8 ASchG ordnungsgemäß aufgeklärt worden sei, zumindest grob fahrlässig verletzt habe, indem er ohne den Rasenmäher abgestellt zu haben, in das Rotorblatt gegriffen habe. Dieses Drittverschulden könne keinesfalls eine Verletzung der Pflichten im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes und insbesondere keine Verletzung des § 17 Abs. 1 AM-VO iVm § 130 ASchG begründen. Aus all diesen Gründen habe die belangte Behörde das Straferkenntnis mit Mangelhaftigkeit und rechtlicher Unrichtigkeit belastet.

Der Beschwerdeführerin sei kein Verschulden vorwerfbar, zumal einerseits keine Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften vorliege und andererseits auf subjektiver Seite der Beschwerdeführerin kein Vorwurf gemacht werden könne, da sämtliche zumutbaren Maßnahmen getroffen worden seien, um eine Verletzung irgendwelcher Personen zu verhindern. Von der Behörde sei nicht berücksichtigt worden, dass kein derartiger Vorfall jemals eingetreten sei und eine angebliche Mangelhaftigkeit der Maschine zuvor, insbesondere auch nicht vom Arbeitsinspektorat, angezeigt oder gerügt worden sei, sodass mangels Kenntnis von der vermeintlichen Mangelhaftigkeit oder Gefahr, die Beschwerdeführerin diesbezüglich auch gar keine kollektiven Schutzmaßnahmen hätte treffen können. Zudem sei die verhängte Geldstrafe zu hoch gegriffen und seien die Ausführungen zur Bemessung der Strafe absolut mangelhaft und rechtlich falsch. So sei bei den Strafmilderungsgründen der ordentliche Lebenswandel nicht berücksichtigt worden und wäre zu berücksichtigen gewesen, dass aufgrund des dargelegten Sachverhalts – so dieser ordnungsgemäß erhoben worden wäre – keine general- oder spezialpräventiven Maßnahmen erforderlich gewesen wären. Das Verschulden der Beschwerdeführerin sei derart geringfügig und die Folgen der Übertretung derart unbedeutend gewesen, dass gemäß § 21 VStG von der Verhängung einer Strafe überhaupt abzusehen gewesen wäre. Da die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen, hätte die Behörde iSd § 20 VStG

feststellen müssen, dass lediglich die halbe Mindeststrafe zu verhängen gewesen wäre. Zudem wäre die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit der Beschwerdeführerin zu berücksichtigen gewesen.

I.3. Der Magistrat der Stadt Linz hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost am Verfahren beteiligt und teilte dieses in der Stellungnahme vom 16. August 2023 unter anderem mit, dass Normadressaten der Arbeitnehmerschutzbestimmungen grundsätzlich nicht die jeweiligen Beschäftigten, sondern deren ArbeitgeberInnen sind, die für die Einhaltung der Vorschriften zu sorgen haben auch wenn die Beschäftigten selbst nicht daran interessiert sind. Aus Sicht der Arbeitsinspektion bestehe daher die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit auch auf auswärtigen Arbeitsstellen zu überprüfen. Somit liege es an den ArbeitgeberInnen die Beschäftigten vor sämtlichen Gefahren zu schützen. Die CE-Konformität sei im gegenständlichen Fall nicht relevant. Bedeutend sei die Tatsache, dass der verunfallte Arbeitnehmer Arbeiten zur Beseitigung einer Störung an einem in Betrieb befindlichen Mähwerk eines Rasenmähers durchgeführt habe. Der Argumentation, dass es sich bei einem in Betrieb befindlichen Mähwerk eines Rasenmähers um eine unbekannte Gefahrenquelle handeln sollte, könne seitens der Arbeitsinspektion nicht gefolgt werden. Verletzungen bei Arbeiten in der Nähe eines laufenden Mähwerks seien jedenfalls nicht unwahrscheinlich. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen“ darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte den Arbeitgeber nicht. Das entsprechende Kontrollsystem habe gemäß der ständigen Judikatur auch für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften Platz zu greifen. Verwiesen wurde auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes. Ein dementsprechendes Kontrollsystem sei nicht dargelegt worden. Die von der Beschuldigten behaupteten Schulungen und Einweisungen könnten nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes unterstützen, allerdings dieses nicht ersetzen. Im Sinne der Judikatur reiche es daher auch nicht aus, dass die Mitarbeiter geschult seien, sondern wäre konkret darzulegen gewesen, welche Maßnahmen konkret angeordnet und durchgeführt werden, um unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Es sei daher zumindest fahrlässige Tatbegehung gegeben. Es wurde die Bestätigung des Straferkenntnisses beantragt.

I.5. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 15. November 2023 wurde die Stellungnahme des Arbeitsinspektorates vom 16. August 2023 verlesen und der Beschwerdeführerin eine Kopie ausgehändigt. Mit Eingabe vom 28. November 2023 äußerte sich die Beschwerdeführerin hinsichtlich der in Pkt. I.4. zitierten Stellungnahme des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost dahingehend, dass der Arbeitnehmer H weder mit in § 17 AM-VO taxativ aufgezählten Arbeiten beauftragt gewesen sei noch dass er derartige Arbeiten tatsächlich durchgeführt habe, sodass der objektive Tatbestand nicht erfüllt sei. Davon unabhängig, dass die objektiven Tatbestandsmerkmale nicht vorliegen, müsse sich das Verwaltungsgericht die Frage nach einem rechtmäßigen Alternativverhalten seitens der Beschwerdeführerin stellen. Da der verunfallte Arbeitnehmer – laut seiner eigenen Aussage in der Verhandlung vom 15. November 2023 – selbst weder eine Auffälligkeit noch einen Defekt am Rasenmäher bemerkt habe, sei ihm ein Handeln entsprechend der Schulungen und Weisungen zu keinem Zeitpunkt möglich gewesen. Insofern hätte kein denkmögliches Kontrollsystem den konkreten Arbeitsunfall bzw die Arbeiten durch den verunfallten Arbeitnehmer am in Betrieb befindlichen Rasenmäher verhindern können. Ein rechtmäßiges Alternativverhalten sei sohin nicht denkbar – ein Kausalzusammenhang liege nicht vor. Evident sei, dass die Beschwerdeführerin alle Maßnahmen ergriffen habe, um mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Würde man die ergriffenen Maßnahmen nicht als ausreichend ansehen, käme dies einer bloßen Erfolgshaftung gleich, was laut der Rechtsprechung des VwGH nicht rechtens sei und auch die gesetzlichen Bestimmungen nicht vorsehen.
Dass der verunfallte Arbeitnehmer nachweislich erst seit wenigen Monaten im Unternehmen beschäftigt sei und die Einweisungen erst kürzlich erfolgt seien und daher noch besonders präsent sind, sei bereits ausführlich in der Beschwerde bzw in der Verhandlung dargestellt worden. Wesentlich sei überdies, dass Teil des Kontrollsystems nicht nur die Aufklärung und Schulung sämtlicher Mitarbeiter, Dritter oder betriebsfremder Dritter über die Schutzvorschriften im Betrieb sei, sondern vielmehr der Sicherheitsbügel des Rasenmähers selbst. Dieser bewirke, dass das Mähwerk nur und so lange laufe, solange auch der Bügel angezogen sei. Lasse der Anwender den Griff des Rasenmähers und damit den Sicherheitsbügel los, stoppe auch das Mähwerk. Einzige Aufgabe des Sicherheitsbügels sei es sohin, eigenmächtige Handlungen des Anwenders zu unterbinden und Verletzungen aufgrund eines laufenden Mähwerks zu vermeiden. § 16 AM-VO lege damit übereinstimmend fest, dass durch geeignete Maßnahmen ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern sei. Gerade diese Funktion komme dem angesprochenen Sicherheitsbügel zu. Warum dieses Sicherheitssystem in diesem Moment nicht eingesetzt habe, entziehe sich der Kenntnis der Beschwerdeführerin und habe nicht einmal der verunfallte Arbeitnehmer selbst eine Auffälligkeit oder einen Defekt bemerkt. Auch der Arbeitsinspektor habe im Zuge einer nachfolgenden Befundung, laut dessen Aussage in der Verhandlung, keinen Mangel feststellen können. Die Beschwerdeführerin habe auf das Funktionieren dieses Sicherheitsbügels in Kombination mit

den Schulungen darauf vertrauen dürfen, zumal der konkrete Rasenmäher regelmäßig und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen einer Wartung unterzogen wird und auch im Zuge dessen kein Defekt festgestellt worden sei.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Beweiserhebung:

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15. November 2023, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und erschienen sind: Für die belangte Behörde ist Mag. G W erschienen. Das Arbeitsinspektorat OÖ Ost wurde durch DI J B vertreten. Weiters wurden der Arbeitsinspektor Ing. A T sowie M H (verunfallter Arbeitnehmer) als Zeugen geladen und einvernommen. Für die Einvernahme des verunfallten Arbeitnehmers war eine Dolmetscherin für die kroatische Sprache mittels Video zugeschaltet.

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt steht fest:

Die Beschwerdeführerin ist handelsrechtliche Geschäftsführerin der Hausbetreuung B & P GmbH. Verantwortliche Beauftragte sind im Unternehmen nicht bestellt.

Am Vorfallstag war weder die Beschwerdeführerin noch der Vorarbeiter auf der auswärtigen Arbeitsstelle in x, vor Ort.

Für das Rasenmähen sind im Unternehmen etwa 5 bis 7 Mitarbeiter beschäftigt und es gibt einen Vorarbeiter in diesem Bereich. Weitere Personen im Unternehmen sind im Sekretariat beschäftigt.

Bei den verwendeten Rasenmähern handelt es sich um ganz gewöhnliche Benzinrasenmäher, die anzuschieben sind. Aufsitzmäher werden nicht verwendet. Die zum Einsatz kommenden Rasenmäher werden in einer Lagerhalle gelagert und werden von den Mitarbeitern abgeholt und zu den jeweiligen Wohnanlagen verbracht, um den Rasen zu mähen.

Es gibt eine Anweisung an die Mitarbeiter, dass kaputte Geräte nicht selbst zu reparieren sind; vielmehr ist eine Meldung an die Firma zu richten, wo dann entschieden wird, ob das Gerät ausgeschieden oder repariert wird. Die Meldung von defekten Geräten erfolgt in der Regel durch den Vorarbeiter, bei dessen Abwesenheit erfolgt bei Bedarf die Meldung durch die langjährig im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Reparaturarbeiten erfolgen durch eine Fremdfirma und zwar durch die Firma G in L.

Das Unterweisungs- und Kontrollsystem im Unternehmen stellt sich dergestalt dar, dass jeder Mitarbeiter am ersten Einstellungstag genau unterwiesen wird und diese Unterweisung protokollarisch festgehalten wird. Die Unterweisung beinhaltet zB die Verwendung von Schutzausrüstung, den Umgang mit Rasenmähern dahingehend, dass man hier vorsichtig umgehen soll. Die Unterweisung wird je nach Bedarf wiederholt. Einmal jährlich findet in Anwesenheit der Mitarbeiter eine Schulung statt, in welcher die Unterweisungsinhalte besprochen und aufgefrischt werden. Der verunfallte Arbeitnehmer M H wurde durch den Vorarbeiter an die Firma vermittelt. Herr H spricht nicht Deutsch, sodass ihm der Vorarbeiter den Schulungsinhalt in die kroatische Sprache übersetzt hat. Eingewiesen wurde der verunfallte Arbeitnehmer vom Vorarbeiter, der mit ihm auch gemeinsam bei der Beschwerdeführerin gewesen ist, um den Schulungsinhalt zu übersetzen.

Die Beschwerdeführerin besucht fallweise die auswärtigen Arbeitsstätten, wobei auch Kontrollen der Mitarbeiter stattfinden. Der Vorarbeiter ist gegenüber der Beschwerdeführerin berichtspflichtig hinsichtlich Defekten von Maschinen. Die diesbezüglichen Meldungen erfolgen dabei grundsätzlich im Büro der Beschwerdeführerin und wird dann von ihr die weitere Vorgehensweise (zB Ausscheiden oder Reparatur des Gerätes) vorgegeben.

Der verunfallte Arbeitnehmer hat am 2. Mai 2022 im Unternehmen zu arbeiten begonnen. Seine Aufgaben im Unternehmen reichen vom Mähen von Rasenflächen, der Instandhaltung von Gebäuden sowie der Reparatur von Zäunen. Arbeitsaufträge erhält er von seinem Vorgesetzten, dem Vorarbeiter Marian.

Der Auftrag am 27. Mai 2022 lautete beim Objekt x1 in L gemeinsam mit einem anderen Kollegen den Rasen zu mähen. Vom verunfallten Arbeitnehmer wurde im Zuge des Mähvorganges Gras aus dem Bereich zwischen dem Rasenmäher und dem Auffangkorb entfernt. Laut seinen Angaben hat er dabei nicht bemerkt, dass der Hebel beim Rasenmäher beim Loslassen insofern kaputt gegangen ist, indem ein Teil davon steckengeblieben ist. Der Rasenmäher wurde zur Grasentfernung vom verunfallten Arbeitnehmer nicht umgedreht und der Motor des Rasenmähers ist, während des Versuchs die Verstopfung zu beheben, gelaufen somit in Betrieb gewesen. Durch das Hineingreifen in die Öffnung, um das Gras zu entfernen, kam es in der Folge zu dem Unfall, bei welchem der Arbeitnehmer an seiner rechten Hand Verletzungen an drei Fingern erlitten hat.

Anlässlich der Unfallerhebung wurde vom Arbeitsinspektor Ing. T der verwendete Rasenmäher besichtigt, jedoch nicht in Betrieb genommen und es konnte von diesem ein offensichtlicher Defekt nicht festgestellt werden.

Detaillierte Angaben zum Kontrollsystem, insbesondere hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln des Arbeitnehmers wurden von der Beschwerdeführerin nicht vorgebracht, ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der

Kontrolltätigkeit der von ihr Angewiesenen näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

II.3. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der Beschwerdeführerin sowie des in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen H und des Arbeitsinspektors Ing. T. So wurde vom Zeugen H bestätigt, dass er zur Behebung der Störung am Rasenmäher, hervor gerufen durch den mit Gras verstopften Bereich zwischen Fangkorb und Rasenmäher, den Rasenmäher nicht zum Stillstand gebracht hat. Es war ihm bewusst, dass der Rasenmäher sich noch in Betrieb befunden hat, als er mit seiner Hand in die Öffnung gegriffen hat, um das darin befindliche Gras zu entfernen. Einen offensichtlichen Defekt im Bereich des Sicherheitsbügels wurde weder vom Zeugen H zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Gerätes noch vom Arbeitsinspektor Ing. T im Zuge der Unfallerhebung festgestellt. Der „Bruch“ des Sicherheitsbügels, wie von der Beschwerdeführerin behauptet, konnte nicht festgestellt werden. Eine Kontrolle der Rasenmäher auf Funktionstüchtigkeit erfolgt nicht durch die Beschwerdeführerin. Die Meldung, ob ein Gerät defekt ist, erhält sie durch den Vorarbeiter. Reparaturarbeiten an den Rasenmähern werden grundsätzlich durch eine Fachfirma durchgeführt. Dass der konkrete Rasenmäher aufgrund des Unfalles einer Kontrolle durch die erwähnte Fachfirma unterzogen wurde, wurde von der Beschwerdeführerin weder behauptet noch unter Vorlage einer Rechnung unter Beweis gestellt. Dass der Sicherheitsbügel defekt war, wird als Schutzbehauptung der Beschwerdeführerin gewertet. Vom Arbeitsinspektor konnte anlässlich der Unfallerhebung kein offensichtlicher Defekt festgestellt werden.

Bei Eintritt in das Unternehmen erfolgt eine Erstunterweisung und findet in der Folge jährlich eine Schulung sämtlicher Mitarbeiter statt. Weitere Unterweisungen erfolgen nur bei Bedarf. Detaillierte Angaben betreffend den konkreten Schulungsinhalt bezüglich des Umgangs mit Rasenmähern wurden von der Beschwerdeführerin nicht dargetan und unter Beweis gestellt. Weiters wurden keine detaillierten Angaben bezüglich der Ausgestaltung der von ihr wahrzunehmenden Kontrollaufgaben getätigt.

Wie das Kontrollsystem im Unternehmen 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.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

III.1. Rechtsgrundlagen:

Gemäß § 9 Abs. 1 VStG ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschrift 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 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – 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 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. 313/2002, 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 wurde der objektive Tatbestand der nunmehr vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 17 Abs. 1 AM-VO erfüllt. Unbestritten ist, dass der verunfallte Arbeitnehmer M H am 27. Mai 2022 in der Wohnanlage x in L, mit Rasenmäharbeiten mittels eines motorbetriebenen handelsüblichen Rasenmähers beschäftigt wurde. Im Zuge der Mäharbeiten verstopfte Gras den Bereich zwischen Rasenmäher und Fangkorb und störte somit die Funktionsfähigkeit des Rasenmähers. Ohne den Rasenmäher zuvor gänzlich zum Stillstand zu bringen, griff der Arbeitnehmer mit der rechten Hand in die Öffnung des Rasenmähers, um das dort angesammelte Gras zu entfernen. Es wurde sohin vom Arbeitnehmer an einem in Betrieb befindlichen Arbeitsmittel die Beseitigung einer Störung durchgeführt.

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 Bestimmungen 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 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 der Arbeitgeber 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 Belangten 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. Es geht daher die Verantwortung der Beschwerdeführerin, wonach sie persönlich keine Kenntnis über die Funktionstüchtigkeit des Rasenmähers hatte, da sie üblicherweise durch ihren Vorarbeiter auf etwaige Defekte aufmerksam gemacht wird und aus eigenem Antrieb keine Nachschau hinsichtlich des Allgemeinzustandes betreffend Rasenmäher stattfindet, ins Leere. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen (Vorarbeiter) erteilten Weisungen erfolgte. Dass diesbezügliche Kontrollen durch die

Beschwerdeführerin stattgefunden haben, kam weder in der mündlichen Verhandlung hervor noch wurde die Behauptung durch keinerlei 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 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 7.3.2016, Ra 2016/02/0030).

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

Ein wirksames Kontrollsystem hat die Beschwerdeführerin nicht darzulegen vermocht, zumal nach dem Ergebnis des Beweisverfahrens keine Anweisungen bzw Vorgaben hinsichtlich der Vorgangsweise bei plötzlichem Auftreten eines Defektes an dem Rasenmäher an den Arbeitnehmer ergangen sind. Von der Beschwerdeführerin wurde nur sehr allgemein gehalten das im Unternehmen installierte Kontrollsystem dargelegt. Der Hinweis an die Mitarbeiter, wonach bei

der Verwendung von Rasenmähern „vorsichtig umgegangen“ werden soll, scheint nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich unzureichend. Daraus lässt sich nicht ableiten, dass vor der Grasentfernung im Bereich zwischen Rasenmäher und dem Fangkorb der Rasenmäher außer Betrieb zu setzen ist, um dadurch ein gefahrloses Entfernen des Grases zu gewähren. Die Einschulung bezüglich des verwendeten Gerätes war offenkundig unzureichend – ob dies den fehlenden Deutschkenntnissen geschuldet ist, kann dahingestellt bleiben –, zumal der Arbeitnehmer offenbar keine Kenntnis davon hatte, dass sich das Messer weiterdreht, solange der Motor läuft. Grundsätzlich ist hier festzuhalten, dass bei jedweden Reinigungsarbeiten an Rasenmähern, zB damit dieser wieder störungsfrei läuft, dieser außer Betrieb zu nehmen ist. Auf diese Verhaltensweise wird im Übrigen auch von den Medien jährlich vor Beginn der Gartenarbeiten – unabhängig, ob dies den Privatbereich betrifft – explizit hingewiesen. Das (eigenmächtige) Verhalten des Arbeitnehmers erweckt den Eindruck, dass vielleicht auch aus Bequemlichkeitsgründen (nach dem Abstellen des Rasenmähers, wäre dieser wieder zu starten) diese Vorgehensweise gewählt wurde, was jedoch letztlich zu einer gravierenden Verletzung führte.

Die Behauptung, wonach es zu einem „Bruch“ des Sicherheitsbügels gekommen sei, der nach Ansicht der Beschwerdeführerin letztlich zum Unfall geführt hat, konnte nicht nachgewiesen werden. Dies wird vom erkennenden Verwaltungsgericht als Schutzbehauptung gewertet, zumal von der Beschwerdeführerin kein Rechnungsbeleg angeboten wurde, um zu belegen, dass tatsächlich ein „Bruch“ des Sicherheitsbügels vorgelegen ist und der konkrete Rasenmäher nach dem konkreten Vorfall zur Reparatur bzw. Begutachtung zu der von ihr genannten Fachfirma verbracht wurde. Anzumerken wäre hierzu auch noch, dass vom Arbeitsinspektor anlässlich der Unfallerhebung kein offensichtlicher Defekt festgestellt werden konnte. Kenntnis über den Zustand des Rasenmähers erhält die Beschwerdeführerin durch Berichterstattung durch den Vorarbeiter. Welche Maßnahmen von der Beschwerdeführerin bei Abwesenheit des Vorarbeiters ergriffen wurden, um die Funktionstüchtigkeit der Geräte vor Arbeitsbeginn zu gewährleisten, wurden ebenso wenig dargelegt, wie häufig und auf welche Art und Weise die Kontrolle des Vorarbeiters hinsichtlich dessen Vorgesetztenfunktion gegenüber den anderen Arbeitnehmern, durch die Beschwerdeführerin erfolgt bzw wahrgenommen wird.

Von der Beschwerdeführerin konnte kein lückenloses Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht wird. 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.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 Strafbemessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die 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 gravierenden Handverletzung des Arbeitnehmers.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 1.330 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Ein Wiederholungsfall liegt gegenständlich nicht vor. Von der belangten Behörde wurde strafmildernd die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit der Beschwerdeführerin, straferschwerend kein Umstand gewertet. Weiters wurden von der belangten Behörde mangels Kenntnis der persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse bzw. Sorgepflichten der Beschwerdeführerin eine Schätzung, und zwar ein monatliches Nettoeinkommen von 2.500 Euro und keine Sorgepflichten 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 des Arbeitnehmers, ist gegenständlich eine Geldstrafe zu verhängen, die deutlich über der Mindeststrafe liegt,

zumal sich der Arbeitnehmer schwer an drei Fingern seiner rechten Hand verletzte. Die verhängte Geldstrafe erscheint auch aus general- und spezialpräventiven Erwägungen notwendig und geboten um eine Verbesserung des Kontrollsystems zu erreichen. Zudem ist die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich auch tat- und schuldangemessen und daher war eine Überschreitung des Ermessensspielraumes bei der Strafbemessung durch die belangte Behörde nicht feststellbar. Aus diesem Grund war die verhängte Geldstrafe zu bestätigen.

Ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe konnte mangels weiterer Milderungsgründe, neben der Unbescholtenheit, nicht festgestellt werden, sodass von einer außerordentlichen Milderung gemäß § 20 VStG nicht Gebrauch zu machen war (vgl. VwGH vom 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 auszugehen, 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 vom 27.6.2007, 2005/03/0166). Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann gegenständlich von keinem geringfügigen Verschulden der Beschwerdeführerin 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 vom 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.5. Kostenentscheidung:
Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, ist ein Kostenbeitrag von 20% der verhängten Strafe 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