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-303662/13/BL/Rd

Datum:
Linz, 19. Juli 2024

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des Dipl.-Ing. B__, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. W__, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 21. November 2023, GZ: 0139007/2022 AS/VS, wegen Übertretung des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 14. Mai 2024

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass der Spruch wie folgt zu lauten hat:
„I. Tatbeschreibung:
Der Beschuldigte, Dipl.-Ing. B__, geboren am tt.mm.jjjj, hat als verantwortlicher Beauftragter der Firma C__, mit Sitz in D__, Linz (FN: aaa), bestellt für die Einhaltung aller Verwaltungsvorschriften für den Bereich ‚Betrieb von Betriebsanlagen, Bauten, Einrichtungen der C__, Dienstort in D__' und somit als nach § 9 Abs. 2 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher zu verantworten, dass am 26.05.2022 in der Arbeitsstätte C__, (Arbeitsstätte im Sinne des § 19 ASchG) der Arbeitnehmer F__ in der Halle K__ nahe 3/16 Schere Mobilitätsgruppe 4s mit dem Abtrennen eines verbogenen Endbleches an einem Coil (Blechrolle) mittels mobilem Schweißbrenner beschäftigt war. Dieser Arbeitsvorgang wurde notwendig, weil der Coil noch einmal umgewickelt werden sollte, aber der verborgene Endteil an der Blechrolle (Coil) nicht in die Wickelmaschine eingelegt werden konnte.
Bei diesen Trennarbeiten schnellte das Blech auf Grund der hohen Vorspannkraft plötzlich zurück und verletzte den Arbeitnehmer schwer. Es lag keine Evaluierung bzw. genauere Arbeitsanweisung

oder Unterweisung zu dem Arbeitsvorgang ‚Abtrennen eines Endbleches an einem Coil' vor.
Der Arbeitsvorgang wurde nicht so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt, um das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers wirksam zu schützen, obwohl nach § 60 Abs. 1 ASchG die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen wäre, dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden müssen, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird."

Weiters hat die Fundstelle der verletzten Verwaltungsvorschrift anstelle von „60/2015" zu lauten „100/2018" und ist bei der Strafsanktionsnorm („Rechtsgrundlage") nach dem Wort „Einleitungssatz" die Wendung „Z 19" und nach „ASchG" die Wendung „BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 100/2018" einzufügen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 332 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 21. November 2023, GZ: 0139007/2022 AS/VS, wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.660 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 67 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß §§ 1, 60 Abs. 1 und 130 Abs. 1 Z 19 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 60/2015, verhängt.

Dem Beschwerdeführer wurde im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:
„Der Beschuldigte, Herr Dipl.-Ing. B__, geboren am tt.mm.jjjj, hat als verantwortlicher Beauftragter der Firma C__, mit Sitz in D__, Linz (FN: aaa – im Folgenden kurz ‚Firma') bestellt für die Einhaltung aller Verwaltungsvorschriften für den Bereich ‚Betrieb von Betriebsanlagen, Bauten, Einrichtungen der C__, H-Strasse in D__, und somit als nach § 9 Abs. 2 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher folgende Verwaltungsübertretung zu vertreten:
Die Firma hat als Arbeitgeberin im Sinne des ASchG am 26.05.2022 in der Arbeitsstätte in C__; (Arbeitsstätte im Sinne des § 19 ASchG) den Arbeitnehmer F__, geb. tt.mm.jjjj in der Halle K__ nahe 3/16 Schere Mobilitätsgruppe 4s mit dem Abtrennen eines verbogenen Endbleches an einem Coil (Blechrolle) mittels mobilem Schweißbrenner beschäftigt. Dieser Arbeitsvorgang wurde notwendig, weil der Coil noch einmal umgewickelt werden sollte aber der verbogene Endteil an der Blechrolle (Coil) nicht in die Wickelmaschine eingelegt werden konnte.
Bei diesen Trennarbeiten schnellte das Blech auf Grund der hohen Vorspannkraft plötzlich zurück und verletzte den Arbeitnehmer schwer. Am Tage der Unfallerhebung lag keine Evaluierung bzw genauere Arbeitsanweisung oder Unterweisung zu dem Arbeitsvorgang, Abtrennen eines Endbleches an einem Coil, vor.
Die Arbeitsvorgänge waren somit nicht so vorbereitet, gestaltet und wurden auch nicht so durchgeführt um das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers wirksam zu schützen.
Die Firma wäre als Arbeitgeberin gem. § 60 Abs. 1 ASchG jedoch dazu verpflichtet gewesen dafür zu sorgen, dass die Arbeitsvorgänge entsprechend vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden um den Arbeitnehmer ausreichend zu schützen, hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG strafbar gemacht."

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu den Ausspruch einer Ermahnung, dies nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, beantragt.
Begründend wurde hierzu nach Hinweis und Wiedergabe auf die abgegebenen Stellungnahmen vom 14. September 2022 und 22. November 2022 ausgeführt, dass der Coil von der Vormittagsschicht aus der Produktion genommen worden sei und am nächsten Tag nach Rücksprache mit einem Techniker die Endentscheidung

getroffen hätte werden sollen, wobei mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit der Coil an die Produktion nicht zurückgesendet, sondern eingeschmolzen/verschrottet worden wäre. Die Entscheidung sei vor Tätigkeitsbeginn des Arbeitnehmers Auer, nämlich von der Frühschicht, getroffen worden. Der Arbeitnehmer F__ habe, ohne hierzu einen Auftrag erhalten zu haben, eigenmächtig eine Arbeit aufgenommen, obwohl er diese nicht hätte durchführen dürfen. Der belangten Behörde sei entgegenzuhalten, dass sie sich mit diesem Vorbringen nicht beschäftigt habe. Ein aus der Produktion genommener Coil sei – bis ein Techniker die Entscheidung trifft – nicht weiter zu bearbeiten. Aufgrund dessen seien daher die im Spruchteil von der belangten Behörde getroffenen Behauptungen, dass der Arbeitsvorgang notwendig geworden sei, weil der Coil noch einmal umwickelt werden sollte, vollkommen unrichtig. Kein einziger der beantragten Zeugen sei zu diesem Thema einvernommen und seien auch vorgelegte entsprechende Unterlagen nicht gewürdigt worden. Es werde auch der Vorhalt, dass „am Tag der Unfallerhebung keine Evaluierung bzw. genauere Arbeitsanweisung oder Unterweisung vor dem Arbeitsvorgang, Abtrennen eines Endbleches an einem Coil“ bekämpft, da durch die Aus-der-Produktionsnahme die Behauptung, dass der Arbeitsvorgang notwendig wurde, widerlegt sei. Mangels Feststellung liege zu diesem Thema keine Übertretung nach dem ASchG vor. Jedenfalls hätte zum Thema „Arbeitsanweisung“ der Leiter des Produktionsbereiches Scherenschnitt (DI L__) einvernommen werden müssen. Dies habe die belangte Behörde unterlassen. Die Behauptung der belangten Behörde, wonach kein funktionierendes und schuldausschließendes Kontrollsystem vorlag, sei unzulässig.

Der Beschwerdeführer ist Geschäftsführer der va J__ (verantwortlich für ca. 580 Dienstnehmer) und verfüge diese über einzelne Betriebsbereiche, wobei für den Produktionsbereich K__ DI L__ (Techniker mit akademischem Abschluss) zuständig sei. Dieser sei über zwei Jahrzehnte in der C__ tätig, technisch sehr versiert und für mehrere Anlagen, darunter auch für die 3/16-Anlage, zuständig. Die Hierarchie-Ebenen stellen sich so dar: Betriebsleiter, Sicherheitsfachkraft, Meister, Schichtführer und Vorarbeiter. Diese verfügen über ein Weisungs- und Anordnungsrecht. Zum Unfallzeitpunkt war F__ Vorarbeiter. Im gegenständlichen Produktionsbetrieb wird im Schichtmodell (4er-Schicht) gearbeitet, wobei der Meister für die Mitarbeiter in der Produktion der Ranghöchste ist. Dem Meister und dem Schichtführer war der Arbeitnehmer F__ als Vorarbeiter unterstellt.

Zum Kontrollsystem wurde vom Beschwerdeführer ausgeführt, dass es zwischen ihm und DI L__ wöchentlich zwei- bis dreimal entsprechende Treffen, bei denen sämtliche Themen der Produktion und des Betriebs und der Arbeitssicherheit erörtert werden, gebe. DI L__ führe täglich Gespräche mit seinen Mitarbeitern unter Einbindung der Schichtführer und der Meister. Die Schichtführer und Meister ihrerseits erteilen den entsprechenden Mitarbeitern dann die Arbeitsanweisungen und Unterweisungen und werden zudem laufend Kontroll- und Rundgänge durchgeführt. In der Hierarchie sind sämtliche Mitarbeiter gegenüber den anderen

Mitarbeitern anordnungs- und weisungsbefugt. Die disziplinarrechtliche Korrespondenz (Verwarnungen, Auflösung Dienstverhältnis, etc) obliege ausschließlich dem Beschwerdeführer bzw. DI L__.
Dem angeführten Teilbetrieb K__ stehe auch die Arbeitssicherheit des C__ mit Rat und Tat zur Seite und habe ebenso eine entsprechende Anordnungs- und Weisungskompetenz. Aufgabe der Arbeitssicherheit sei es, die va N__ bei der Evaluierung hinsichtlich sämtlicher Arbeitsschritte zu beraten und zu unterstützen sowie die Prüfung von Schriftstücken. Schulungen würden laufend durch die Arbeitssicherheit durchgeführt. Nachweisliche Unterweisungen, Schulungen, Arbeitsanweisungen, Beinaheunfälle und Audits werden als Vorsorge bzw. Unterstützung gesehen. Die Dienstnehmer werden in regelmäßigen Abständen unterwiesen und finden monatlich Sicherheitsviertelstunden statt. Es bestehe die Verpflichtung nicht nur Unfälle und Beinaheunfälle zu melden, sondern werden diese entsprechend auf allfälliges Fehlerpotential analysiert. Von allen werden regelmäßige und vor allem unangekündigte Betriebsrundgänge und Sicherheitsaudits durchgeführt und bestehe seitens des Beschwerdeführers die Anordnung, dass sämtliche Vorkommnisse hierarchisch gemeldet werden, wobei nicht nur eine Meldungsverpflichtung bestehe, sondern auch eine entsprechende Überprüfungsverpflichtung. Weiters wurde vom Beschwerdeführer bekanntgegeben, dass er sorgepflichtig für zwei Kinder und seine geschiedene Gattin ist.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 22. Dezember 2023 zur Entscheidung vorgelegt. Das Landesverwaltungsgericht erkennt durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat das Arbeitsinspektorat OÖ Ost mit Schreiben vom 23. Jänner 2024 am Verfahren beteiligt.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 14. Mai 2024, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers sowie ein Vertreter der belangten Behörde und des Arbeitsinspektorates OÖ Ost erschienen sind. Weiters wurden F__, O__, P-Strasse, Q__, DI L__ und S__ als Zeugen einvernommen.

II.2. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Beschwerdeführer ist verantwortlicher Beauftragter der Firma C__ mit dem Sitz in D__, T-Strasse, und für die Einhaltung aller Verwaltungsvorschriften für den Bereich Betrieb von Betriebsanlagen, Bauten, Einrichtungen der C__ am Dienstort

ebendort, bestellt. Der Beschwerdeführer verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von 3.000 Euro und ist sorgepflichtig für zwei Kinder (die sich in Ausbildung befinden) und die Ex-Ehegattin. Betreffend den Beschwerdeführer scheint eine Verwaltungsstrafvormerkung aus 2019 wegen Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 10 ASchG auf.

Die Hierarchie im Unternehmen - betreffend den Bereich, in dem sich der Unfall ereignet hat, - stellt sich absteigend dergestalt dar, dass dem Beschwerdeführer jeweils nachgereiht sind der Leiter Scherenschnitt (DI L__, Anlagenverantwortlicher), der Meister (Q__), der Schichtführer (AG__), der Vorarbeiter (am Tattag: F__) sowie die Arbeiter (O__ und U__). Jeder der Genannten hat Äußerungs- und Hinweisrechte und bei Verfehlungen auch Weisungs- und Anordnungsbefugnisse.

Das Kontrollsystem im Unternehmen besteht aus laufenden Besprechungen, unangemeldeten Begehungen, jährlichen Unterweisungen, monatlichen Sicherheitsviertelstunden, die Verpflichtung zur Meldung von Beinaheunfällen, der Evaluierung der Meldung unter Einbindung der Abteilung Arbeitssicherheit sowie durch ein laufendes Berichts- und Kontrollsystem unter Einbindung der Abteilung Arbeitssicherheit.

Der Unfall ereignete sich am 26. Mai 2022 (Feiertag) in der Nachmittagsschicht, nachdem zuvor von der Frühschicht versucht wurde einen defekten Stahl-Coil in der 3/16-Anlage neu aufzuwickeln. Da von der Frühschicht festgestellt wurde, dass eine Neuaufwicklung des defekten Stahl-Coils nicht möglich ist, wurde dieser aus der Produktion genommen und seitlich, gesichert mit drei Umreifungsbändern, abgestellt. Von der Nachmittagsschicht, bestehend aus F__ (Vorarbeiter), O__ und V__ (Arbeiter) wurde nochmals versucht, den defekten Stahl-Coil in die 3/16-Anlage einzufädeln, um diesen neu aufzuwickeln. Da das Blech defekt (verbogen) war, wurde der Vorgang abgebrochen. Der Vorarbeiter F__ hat sich dann eigenmächtig, ohne dafür vom Meister bzw. Schichtführer einen Auftrag zu haben, dafür entschieden den deformierten Teil mittels eines Trennschneiders abzutrennen, da er dies schon öfters gemacht hat. Er wurde vom Arbeiter W__ eindringlich auf die Gefährlichkeit des Vorhabens und auf die Unzuständigkeit hingewiesen. Eine besondere Dringlichkeit, den Coil in die Produktion rückzuführen, lag nicht vor. Der Vorarbeiter F__ hat dann beim Stahl-Coil noch sechs Sicherungsbänder und Achslochbänder angebracht, um ihn zu sichern. Der Coil wurde vom Vorarbeiter aber nicht zugfrei gemacht. Die Zugfreiheit des Bandendes könnte dadurch hergestellt werden, dass der Coil etwas ausgewickelt wird und darauf dann etwas gestellt wird (oder zB Fixierung mit einem Kran). Der verunfallte Arbeiter wusste das nicht und es wurde ihm auch vorher nicht erklärt. Mittels Trennschneider wurde vom Vorarbeiter Auer dann das deformierte Stück abgeschnitten. Dabei rissen aufgrund des hohen Drucks die zuvor angebrachten sechs Sicherungsbänder und ein Teil des Coils schnellte zurück, traf den Vorarbeiter Auer am Kopf und er zog sich dabei ua. ein Schädel-Hirn-Trauma mit Schädelbasisbruch zu.

Der verunfallte Vorarbeiter ist gelernter Schlosser mit Schwerpunkt Schweißtechnik und hat die Ausbildung mit Lehrabschluss abgeschlossen und war seit 2017 in der C__ und seit ca. 2020 bei der 3/16-Anlage beschäftigt.

Bei der 3/16-Anlage (Reparaturanlage) werden grundsätzlich fehlerhafte Coils bearbeitet (neu aufgewickelt). Manchmal ist es erforderlich (deformierte) Teile vorher abzuschneiden, wobei das Abschneiden eines Teiles eines defekten Coils kein Standardprozess ist. Gegenständlich war es aber notwendig, damit der Coil wieder in die Maschine eingefädelt werden konnte. Die Anordnungsbefugnis bezüglich der weiteren Bearbeitungsschritte bei fehlerhaftem Coil (bei dem etwas abzuschneiden ist) liegt grundsätzlich beim Schichtführer bzw. Meister oder Techniker. Der Arbeitsvorgang des Abschneidens erfolgt grundsätzlich durch Schlosser, kann aber bei Beachtung des Zugfreimachens auch durch andere Personen (zB Schichtführer oder Personen, die die entsprechende Ausbildung haben) erfolgen. Die Schlosser sind an Feiertagen und Wochenenden nicht im Unternehmen anwesend.
Die 3/16-Anlage wird immer von zwei Personen bedient und der Meister oder der Schichtführer kommen täglich bei der Anlage vorbei und fragen nach, ob alles in Ordnung ist. Am Unfallstag waren aufgrund von Einschulungsmaßnahmen des U__ ausnahmsweise drei Personen dort beschäftigt und da es sich um einen Feiertag gehandelt hat, waren der Meister und der Schichtführer nicht im Betrieb anwesend. Der Schichtführer hatte aber telefonischen Bereitschaftsdienst.

In der Sicherheitsanweisung „SCC – Gefahrenquellen 3/16 Schere, Längsteilanlage 1 und 11, Kompaktschere, X__, Y-Strasse“ ist unter Pkt. 3.1.15 der „3.1. Sicherheitsvorschriften Allgemein“ angeführt, dass vor dem Durchtrennen (Handschere, Z-Strasse) von Blechbändern oder Blechstreifen das Blech (Streifen) zugfrei zu machen ist. Damit soll das Wegschnellen der freiwerdenden Bandenden verhindert werden. In Pkt. 3.1.10 der Sicherheitsanweisung ist angeführt, dass beim Bundöffnen die zur Verfügung gestellten Zangen zu verwenden sind. Das Aufschneiden der Bindebänder ist von einer seitlichen Stelle aus vorzunehmen, um Verletzungen durch das aufspringende Band zu vermeiden. Eine schriftliche Definition des Begriffs „zugfrei machen“ sowie eine Arbeitsprozessbeschreibung finden sich in der Allgemeinen Sicherheitsanweisung nicht. Es ist dort auch nicht festgelegt, wer das Durchtrennen des Bleches durchführen darf bzw. soll.

Unterweisungen erfolgen regelmäßig monatlich durch den Meister. Den Sicherheitsunterweisungen wird auch die Sicherheitsfachkraft (Hr. AA__) beigezogen. Sicherheitsviertelstunden erfolgen ebenfalls monatlich durch die Schichtführer und werden darin Arbeitsanweisungen erteilt und sogenannte SQM-Dokumente mit den Arbeitern besprochen, wenngleich nicht im Detail. Die AB__-Dokumente sind elektronische Dokumente und werden in den Sicherheitsviertelstunden die Arbeiter angewiesen, sich diese genau durchzulesen und den Vorgang elektronisch zu bestätigen. Die Arbeiter haben jederzeit, durch Einloggen in das System, einen Zugriff

auf die Sicherheitsdokumente. Der Betriebsleiter DI L__ hält laufenden Kontakt mit dem Meister und dem Schichtführer, indem auch über Sicherheitsthemen gesprochen wird.

Eine Kontrolle der 3/16-Anlage erfolgt täglich durch den Meister und den Schichtführer, wobei letzterer mehrmals am Tag die Anlage kontrolliert und bei den Arbeitern nachfragt, ob alles in Ordnung ist. Am Unfallstag war der zuständige Schichtführer AG__ nicht im Unternehmen, hatte Bereitschaft und war telefonisch erreichbar. Der zuständige AC__ war am Unfallstag ebenfalls nicht im Unternehmen. Dieser wurde vom Unfall telefonisch in Kenntnis gesetzt und war dann am darauffolgenden Montag vor Ort. Der Q__ ist für neun Anlagen zuständig und werden pro Schicht ein- bis zweimal Rundgänge bei den Anlagen durchgeführt, wobei auch Nachschau bezüglich des Arbeitsfortschrittes erfolgt. Der Leiter der Abteilung Scherenschnitt DI L__ war am Vorfallstag ebenfalls nicht im Unternehmen. Im Unternehmen ist aber immer jemand für Fragen der Arbeiter entweder telefonisch oder persönlich erreichbar.

Bei Nichteinhaltung der Sicherheitsvorschriften führt der Schichtführer ein Gespräch mit dem Betroffenen und er ist auch befugt, eine mündliche Verwarnung auszusprechen. Bei neuerlicher Missachtung wird der Meister hinzugezogen. Neben dem Meister wird auch der Betriebsrat vom Ausspruch einer mündlichen Verwarnung in Kenntnis gesetzt. Andere disziplinäre Maßnahmen können vom Schichtführer nicht ergriffen werden. Disziplinäre Maßnahmen (schriftliche Verwarnungen) erfolgen ausschließlich durch den Betriebsleiter DI L__ und den Beschwerdeführer. Disziplinäre Maßnahmen anlässlich von Beinahe-Unfällen erfolgen nicht.

Detaillierte Angaben zum Kontrollsystem, insbesondere hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer wurden vom Beschwerdeführer nicht vorgebracht, ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit der von ihm Angewiesenen näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

II.3. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen und Fotos sowie auf die Aussagen des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers sowie der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung. Übereinstimmung mit den Angaben des Beschwerdeführers und den einvernommenen Zeugen herrschte dahingehend, dass monatliche Sicherheitsunterweisungen sowie ebenfalls monatliche Sicherheitsviertelstunden abgehalten werden. Gleiches gilt für die Rundgänge des Schichtführers und des Meisters bei der 3/16-Anlage. Unterschiedliche Aussagen wurden jedoch zur Zuständigkeit des Abschneidens getätigt: So vertrat der Zeuge F__ (verunfallter Vorarbeiter), dass er das machen darf. O__ und AD__ sahen die Zuständigkeit beim Schlosser. Letzterer war auch der Meinung, dass immer der Schichtführer oder der Meister zu fragen ist. Laut

Zeugenaussage des Schichtführers AG__ müsste immer der Vorgesetzte über den Abschneidevorgang entscheiden. Definitiv würde laut dessen Aussage keine Zuständigkeit beim (Vor)-Arbeiter liegen und das Abschneiden außerhalb der Anlage darf nur durch Schlosser, Techniker oder Schichtführer erfolgen, obwohl „kleinere“ Deformationen schon auch durch die Arbeiter der 3/16-Anlage abgeschnitten werden dürfen. Von Q__ (Meister) wurde ausgesagt, dass jeder, der die Ausbildung hat, abschneiden könne, wenn der Arbeitsauftrag durch Vorgesetzte erfolgt. Sowohl vom AC__ als auch von L__ (Betriebsleiter Scherenschnitt) wurde glaubhaft ausgesagt, dass F__ hätte Abschneiden dürfen, wenn von diesem zuvor der Coil spannungsfrei gemacht worden wäre. Der Prozess (wer entscheidet, wer ist zuständig für die Auftragserteilung und für das Abschneiden und wie ist das Band zugfrei zu machen) ist nicht detailliert genug in der „Allgemeinen Sicherheitsanweisung“ festgelegt, sodass es auch dem verunfallten Arbeitnehmer nicht klar war und er sich eigenmächtig für das Abschneiden ohne zuvor einen Arbeitsauftrag erhalten zu haben bzw. nachzufragen, entschieden hat. Als erwiesen war auch festzustellen, dass dem Zeugen F__ die Arbeitsanweisung „vorher zugfrei zu machen“ nicht bekannt war und in Pkt. 3.1.15 der Sicherheitsanweisung nicht erläutert ist, was unter „zugfrei machen“ zu verstehen ist; dem Vorarbeiter Auer wurde dieser Arbeitsvorgang auch nicht erklärt.

Dass das Abschneiden bei einem Coil kein Standardprozess ist und beim gegenständlichen Coil aber notwendig war, weil dieser sonst nicht in die Maschine 3/16-Anlage) eingefädelt werden konnte, ergibt sich aus der glaubwürdigen und nachvollziehbaren Aussage des Zeugen Q__.

Ob Kontrollen der Angewiesenen durch den Beschwerdeführer, insbesondere vom Leiter des Scherenschnitts DI L__ hierarchisch absteigend zum Meister hinsichtlich der Einhaltung der Anweisungen erfolgen, kam in der mündlichen Verhandlung nicht hervor und wurde lediglich auf deren Berichtspflicht gegenüber dem Beschwerdeführer hingewiesen. Wie das Kontrollsystem im Betrieb bezüglich eigenmächtiger Handlungen ausgestaltet ist, wurde vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

III. Rechtliche Beurteilung durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich:

III.1. Rechtsgrundlagen:

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 19 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 Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

Gemäß § 60 Abs. 1 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

III.2. Objektiver Tatbestand:

Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG iVm § 60 Abs. 1 ASchG erfüllt worden.
Fest steht, dass vom Arbeitnehmer F__ am 26. Mai 2022 in der Arbeitsstätte der C__ mit dem Sitz in D__, T-Strasse, und zwar in der Halle K__ nahe der 3/16-Anlage das verbogene Endblech eines Coils (Blechrolle) mittels mobilem Schweißbrenner abgetrennt wurde, ohne zuvor den zu bearbeitenden Coil zugfrei zu machen. Aufgrund der hohen Vorspannkraft schnellte das Blech plötzlich zurück und verletzte den Arbeitnehmer schwer. Vom Beschwerdeführer wurde der objektive Tatbestand erfüllt, da er nicht dafür Sorge getragen hat, dass der Arbeitsvorgang so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt wurde, um das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers wirksam zu schützen. Die Sicherheitsanweisung „SCC – Gefahrenquellen 3/16 Schere, Längsteilanlage 1 und 11, Kompaktschere, X__, Y-Strasse“ enthält unter Pkt. 3.1.15 zwar den Hinweis auf „zugfrei machen“, aufgrund der fehlenden Arbeitsprozessbeschreibung wurde vom Arbeitnehmer dieser Schritt (zugfrei machen) nicht durchgeführt, da dieser nicht gewusst hat, wie er das machen soll, sodass von diesem daher der Abtrennvorgang nicht den Vorgaben entsprechend durchgeführt werden konnte. Auch hinsichtlich der Zuständigkeiten für das Abtrennen eines Blechteiles fehlen in der Sicherheitsanweisung entsprechende Vorgaben, sodass dem verunfallten Arbeitnehmer nicht klar war, dass er gar nicht zuständig ist. Der Arbeitsvorgang war aus diesen Gründen nicht hinreichend vorbereitet, gestaltet und durchgeführt, sodass es zu einer schweren Verletzung des Arbeiters kam. Der Beschwerdeführer hat den objektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten.

III.3. Subjektiver Tatbestand:

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern vom Beschwerdeführer kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschwerdeführer initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

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

Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 27.7.2020, Ra 2020/11/0059).

Der 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 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 Arbeiter aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmervorschriften verstößt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen (vgl. VwGH vom 19.6.2024, 2024/02/0103-7). 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). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, ua 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, dh 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 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). Auch ersetzt der Hinweis

auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH vom 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN). 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 solcherart wirksames Kontrollsystem hat der Beschwerdeführer nicht darzulegen vermocht, zumal nicht dargelegt wurde, welche Maßnahmen er setzt, um eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer hintanzuhalten.

Auch wenn in der Sicherheitsanweisung festgehalten ist, dass vor Bearbeitung eines defekten Coils dieser zugfrei zu machen ist, so ist diese Anweisung nicht detailliert genug, da dem verunfallten Arbeitnehmer die Durchführung dieses Arbeitsprozesses nicht bekannt war und ihm wurde dieser Vorgang auch nicht erläutert worden ist. Zudem war der Arbeiter der Meinung, dass er das Abschneiden machen darf, da er dies in der Vergangenheit auch schon öfters so gemacht hat (sh. dessen Zeugenaussage in der mündlichen Verhandlung). Der verunfallte Arbeitnehmer wurde zwar von seinen Arbeitskollegen vor Ort mehrfach auf die Gefährlichkeit des Vorhabens hingewiesen und dass er Rückfrage bezüglich des Arbeitsvorganges bei seinem Vorgesetzten einholen soll. Es wurde vom verunfallten Arbeitnehmer ignoriert, dass durch die unterlassene Spannungsfreimachung eine besondere Gefahrensituation besteht.
Dieses eigenmächtige Außerachtlassen von Sicherheitsvorschriften durch den Arbeitnehmer und auch das Fehlverhalten des verunfallten Arbeiters (durch das unterlassene Zugfreimachens und mangels Rückfragen beim Vorgesetzten) entlasten den Beschwerdeführer nicht iZm der Einrichtung eines Kontrollsystems, das genau für diese Fälle greift. ISd höchstgerichtlichen Judikatur reicht eine Oberaufsicht durch den Beschwerdeführer oder stichprobenartige Kontrollen nicht aus. Die Schulungen und Unterweisungen sowie Rundgängen und Sicherheitsviertelstunden können ein Kontrollsystem ergänzen, dieses aber nicht ersetzen. Da ein lückenloses Kontrollsystem gegenständlich somit nicht nachgewiesen werden konnte, ist die vorgeworfene Verwaltungsübertretung dem Beschwerdeführer auch subjektiv vorzuwerfen.

III.4. Strafbemessung:

Gemäß § 19 Abs. 1 VStG sind Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat. Im ordentlichen Verfahren (§§ 40 bis 46) sind überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen,

gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechts sind die §§ 32 bis 35 des StGB sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Laut ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Strafzumessung innerhalb eines gesetzlichen Strafrahmens um eine Ermessensentscheidung, die nach den Kriterien des § 19 VStG vorzunehmen ist. Die maßgebenden Umstände und Erwägungen für diese Ermessensabwägung sind in der Begründung des Bescheides so weit aufzuzeigen, als dies für die 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 Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt und kam es in der Folge auch zu einem schweren Arbeitsunfall.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 1.660 Euro über den Beschwerdeführer verhängt, bei einem Strafrahmen von 333 Euro bis 16.659 Euro (aufgrund einer einschlägigen Verwaltungsübertretung aus dem Jahr 2019 war von einem Wiederholungsfall auszugehen). Strafmildernde und straferschwerende Umstände wurden nicht gewertet. Weiters wurde von der belangten Behörde bei der Strafbemessung ein monatliches Nettoeinkommen von 3.000 Euro sowie das Vorliegen einer Sorgepflicht für zwei Kinder berücksichtigt. Da keine anderweitigen Angaben seitens des Beschwerdeführers getätigt wurden, konnten die persönlichen Verhältnisse auch der nunmehrigen Strafbemessung durch das erkennende Verwaltungsgericht zugrunde gelegt werden. Die von der belangten Behörde verhängte Geld- und Ersatzfreiheitsstrafe erschien dem Verwaltungsgericht als tat- und schuldangemessen und bewegt sich im Übrigen auch im unteren Bereich des gesetzlichen Strafrahmens. Gründe die eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe bewirken, konnten nicht gefunden werden, da dem Beschwerdeführer auch nicht der Milderungsgrund der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit zugute zu halten war. Es war daher die von der belangten Behörde verhängte Geld- als auch Ersatzfreiheitsstrafe zu bestätigen, da keine Ermessensüberschreitung bei der Straffestsetzung festgestellt werden konnte.

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

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung und Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. 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 vom 27.6.2007, 2005/03/0166). Fehlt es an einer der in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (vgl. VwGH 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. Neuformulierung Spruch:

Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes waren im Spruch einige grammatikalische Klarstellungen vorzunehmen, weshalb eine Neuformulierung des Spruchs zielführend erschien. Eine Schlechterstellung erfolgte dadurch nicht und es kommt auch nicht zu einem Austausch der Tat, da dem Beschwerdeführer kein anderer Sachverhalt vorgeworfen wird.

III.6. Kostenentscheidung:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, ist ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren (in Höhe von 20% der verhängten Geldstrafe) 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).

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