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-303783/5/BL

Datum:
Linz, 2. Juli 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des Mag. A__, pA B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 8.5.2024, GZ: BHLL/924100043284/24, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG)

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, als im Textteil des Spruches die Wortfolge „bei der Benutzung und Reinigung“ ersetzt wird durch die Wendung „bei der Reinigung des Kühlbandes“. Nach der Wendung „die dafür vorgesehene Schutzausrüstung“ wird der Klammerausdruck „(Sicherheitshandschuhe)“ ergänzt. Bei der angeführten Strafsanktionsnorm „§ 130 Abs. 1 Einleitung ASchG“ wird nach „Abs. 1“ noch ergänzt „Ziffer 26“ und am Ende „BGBl. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 115/2022“. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis bestätigt.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in Höhe von 166 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 der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (im Folgenden: belangte Behörde) wurde gegenüber dem Beschwerdeführer (im Folgenden: Bf) eine Geldstrafe von 830 Euro und eine Ersatzfreiheitsstrafe von 3 Tage verhängt sowie ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 83 Euro vorgeschrieben.
Inhaltlich wurde dem Bf vorgeworfen, dass er es als handelsrechtlicher Geschäftsführer der B__ mit Sitz in C__, D-Strasse zu verantworten habe, dass am 29.2.2024 in der Arbeitsstätte der B__ in E__, F-Strasse, als Arbeitgeber nicht dafür gesorgt habe, dass bei der Benutzung und Reinigung einer Maschine die dafür vorgesehene Schutzausrüstung nicht getragen worden sei obwohl die Arbeitnehmer nach § 69 Abs. 3 ASchG verpflichtet seien die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen.
Der Bf habe dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt: § 130 Abs. 1 Z 26 iVm § 69 Abs. 3 ASchG.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis erhob der Bf mit Schreiben vom 10.6.2024 Beschwerde, legte darin den Sachverhalt dar und schilderte, dass ein funktionierendes Kontrollsystem gegeben sei und eine eigenmächtige sowie nicht vorhersehbare Handlung des verunfallten Arbeitnehmers vorgelegen sei. Es wurde ersucht eine Ermahnung auszusprechen und das Verfahren einzustellen.

I.3. Mit Schreiben vom 11.6.2024 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem zugehörigen Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor, ohne eine Beschwerdevorentscheidung zu erlassen. Das Landesverwaltungsgericht erkennt durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Das Arbeitsinspektorat G__ und Umgebung wurde am Verfahren beteiligt und erstattete am 27.6.2024 eine Stellungnahme, in der festgehalten wurde, dass der Tatvorwurf (wonach keine Sicherheitshandschuhe getragen worden seien) in der Beschwerde nicht bestritten wird. Zudem wurde auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem verwiesen.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Einsicht in die Beschwerde. Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte abgesehen werden, da eine solche nicht beantragt worden ist, der Sachverhalt feststeht und sich die Beschwerde gegen die

unrichtige rechtliche Beurteilung seitens der belangten Behörde (betreffend das Verschulden) richtet (§ 44 Abs. 1 Z 1 VwGVG).

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der B__ mit Sitz in C__, D-Strasse. An der Adresse befindet sich eine Arbeitsstätte dieser Firma. Für diese Arbeitsstätte und den Bereich Produktion war H__ gemäß § 9 VStG seit Jänner 2011 bis 31.12.2013 als verantwortlich Beauftragter bestellt. Mit 31.12.2013 ist dieser aus dem Betrieb ausgeschieden.

Am 29.2.2024 ereignete sich bei der Arbeitsstätte in E__, F-Strasse ein Arbeitsunfall. Der über eine Leasingfirma angestellte Mitarbeiter I__ war in der Produktion als Hilfskraft beschäftigt. Aufgrund eines technischen Zwischenfalles klebte der Strang des Zuckerteppichs am Kühlband der Maschine fest. Mithilfe eines Spachtels wollte der Arbeitnehmer den Zuckerteppich entfernen. Dabei trug er keine Sicherheitshandschuhe. Durch die produktionsbedingte Vorwärtsbewegung des Kühlbandes wurde der Arbeiter durch die scharfe Kante des (ausgehärteten) Zuckerteppichs am J__ verletzt. Er zog sich eine ca. 1 mm tiefe und ca. 1-1,5 cm lange Schnittwunde an der Fingerkuppe des Mittelfingers zu.

Der Schichtleiter hatte den Arbeitnehmer zuvor noch darauf hingewiesen, die Sicherheitshandschuhe zu tragen, was dieser eigenmächtig missachtet hat.

Der verunfallte Arbeitnehmer wurde zu Beginn seiner Tätigkeit in der Firma (am 11.1.2023) und auch laufend eingeschult und unterwiesen, auch im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung. Es gibt eine jährliche Schulung und anlassbezogene Unterweisungen im Betrieb. Nach dem Unfall erfolgte im Betrieb am 15.4.2024 eine anlassbezogene Nachschulung aller Mitarbeiter der betroffenen Abteilung zur zukünftigen Vermeidung derartiger Unfälle. Die jeweilige Bereichsleitung im Betrieb ist intern ua für sicherheitstechnische Aspekt verantwortlich. Der Geschäftsführer ist regelmäßig vor Ort und führt Rücksprache mit der Bereichsleitung und überprüft dabei die Überwachung der Vorschriften, die Einhaltung von Aufträgen und Weisungen.
II.3. Der soeben dargestellte Sachverhalt ergibt sich schlüssig und nachvollziehbar aus dem Behördenakt und der Beschwerde. Der Ablauf des Arbeitsunfalles wurde grundsätzlich in der Anzeige des Arbeitsinspektorates dargelegt und durch die schriftlichen Eingaben des Bf präzisiert und näher erläutert. Daraus ergibt sich unter anderem, dass der Arbeitnehmer trotz Unterweisung, Schulung und kurz zuvor erfolgter Anweisung die Sicherheitshandschuhe nicht getragen hat und hier eigenmächtig gehandelt hat. In den schriftlichen Eingaben des Bf und in der Beschwerde ist dies nachvollziehbar und glaubhaft dargelegt worden. Gleiches gilt für die Sicherheitsunterweisungen und Schulungen, die im Betrieb stattfinden.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Rechtsgrundlagen:

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

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 26 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 die Verpflichtungen betreffend persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung verletzt.

Entsprechend § 69 Abs. 3 leg.cit. sind Arbeitnehmer verpflichtet, die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen. Arbeitgeber dürfen ein dem widersprechenden Verhalten der Arbeitnehmer nicht dulden.

III.2. Objektiver Tatbestand:

Entsprechend dem zugrundeliegenden Sachverhalt ist der Bf nach § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich, da im Tatzeitpunkt kein verantwortlicher Beauftragter bestellt war (durch das Ausscheiden von H__ am 31.12.2013). Der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung wurde erfüllt: Der Arbeiter war am 29.2.2024 mit der Reinigung des Kühlbandes beschäftigt und trug dabei entgegen § 69 Abs. 3 ASchG keine Sicherheitshandschuhe, wodurch er sich aufgrund des scharfkantigen Zuckerteppichs am Mittelfinger verletzt hat.
Der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung wurde daher verwirklicht. Dass der Arbeitnehmer eigenmächtig keine Handschuhe getragen hat, ändert nichts an der Verwirklichung der objektiven Tatseite. Auf den Umstand der Eigenmächtigkeit, der erfolgten Unterweisung und vorherigen Aufforderung Sicherheitshandschuhe zu tragen, ist im Rahmen des Verschuldens einzugehen.

III.3. Subjektiver Tatbestand (Verschulden):

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 Bf kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Bf 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 Bf 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 ein Arbeiter 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). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, unter anderem 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 ASchG hätte verhindert werden können, wobei die bloße Erteilung von Weisungen oder Belehrungen nicht ausreicht. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgt ist.

Ein solcherart wirksames Kontrollsystem hat der Bf nicht darzulegen vermocht, zumal nicht dargelegt wurde, welche Maßnahmen er selbst oder die Bereichsleitung setzt, um eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer hintanzuhalten. Auch wenn den Arbeitern in den Unterweisungen und Schulungen mitgeteilt wurde, dass Sicherheitsvorschriften einzuhalten sind und die persönliche Sicherheitsausrüstung zu verwenden ist, wurde dies offenbar durch den verunfallten Arbeitnehmer nicht beachtet. Dieses eigenmächtige Außerachtlassen von Sicherheitsvorschriften und dezidierten Anweisungen durch den Arbeiter iSe persönlichen Fehlverhaltens entlastet den Bf nicht iZm der Einrichtung eines Kontrollsystems, das genau für diese Fälle greift. Eine Kontrolle, ob die Arbeitnehmer die Anweisungen (zB die Handschuhe anzuziehen) tatsächlich befolgen, wurde nicht dargelegt. ISd höchstgerichtlichen Judikatur reicht eine Oberaufsicht oder stichprobenartige Kontrollen nicht aus. Die Unterweisungen und Schulungen können ein Kontrollsystem ergänzen bzw. unterstützen, dieses aber nicht ersetzen. Da ein lückenloses Kontrollsystem gegenständlich somit nicht nachgewiesen werden konnte, ist die vorgeworfene Verwaltungsübertretung dem Bf auch subjektiv (iSe Fahrlässigkeit) 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. Durch das Nichtverwenden von Sicherheitshandschuhen ist das Rechtsgut gegenständlich intensiv

beeinträchtigt worden, da es auch zu einer Verletzung des Arbeitnehmers gekommen ist.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 830 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Bei der Subsumtion zur Strafbemessung hat die belangte Behörde überdurchschnittliche Verhältnisse angenommen. Strafmildernd wirkte sich die Unbescholtenheit des Bf aus. Straferschwerend wurde kein Umstand gewertet.

Aufgrund des Verschuldens des Bf (Fahrlässigkeit) erscheint die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von 830 Euro tat- und schuldangemessen sowie in general- als auch spezialpräventiver Hinsicht geboten, um das Kontrollsystem bezüglich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer zu evaluieren. Aus diesen Gründen sowie aufgrund des nicht unerheblichen Unrechtsgehaltes der Verwaltungsübertretung und der hohen Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes kommt keine Herabsetzung der Geldstrafe oder ein Ausspruch einer Ermahnung in Betracht. Die verhängte Geldstrafe ist insgesamt tat- und schuldangemessen. Es konnte keine Ermessensüberschreitung der belangten Behörde bei der Strafzumessung erblickt werden.

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 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 2016/02/0188, 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 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 vom 20.11.2015, Ra 2015/02/0167). Einer Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens bzw. der Erteilung bloßer

Ermahnungen steht im konkreten Fall – wie oben bereits ausgeführt – auch die hohe Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes entgegen.

III.5. Änderungen im Spruch:

Im Zuge des behördlichen Verfahrens hat der Bf den Sachverhalt und den Ablauf der Arbeiten präzisiert und konkret dargestellt. Da diesen Darstellungen zu folgen war, waren entsprechende Anpassungen auch im Spruch erforderlich. Zudem erfolgte eine Ergänzung hinsichtlich der im konkreten Fall zu verwendenden Schutzausrüstung (Sicherheitshandschuhe). Zudem war die Ziffer und die Fassung der Strafsanktionsnorm zu ergänzen. Durch diese Änderungen erfolgt keine Schlechterstellung des Bf. Dadurch kommt es nicht zu einem „Austausch der Tat“ und es besteht nicht die Gefahr einer Doppelbestrafung.

III.6. Kostenentscheidung:

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

Rechtsmittelbelehrung

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