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-303868/18/RW**

Datum: **Linz, 10. Februar 2025**

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seinen Richter Mag. Wagner über die Beschwerde der Mag. A__, vertreten durch Rechtsanwalt, Ing. Mag. B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 27. September 2024, GZ: BHWL/923180010211/23, wegen einer Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 17. Jänner 2025

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 1.600 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 32 Stunden reduziert wird. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass

- **es im letzten Satz des Spruches zwischen dem Wort „seiner" und dem Wort „Hand" anstelle von „rechten", „linken" zu lauten hat**

  und

- **die Fundstelle der verletzten Rechtsvorschrift zu lauten hat „§ 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 159/2001 sowie**

- **die Fundstelle der verletzten Strafnorm zu lauten hat „§ 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 126/2017**

II. Die beschwerdeführende Partei hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren reduziert sich auf insgesamt 160 Euro.

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 Wels-Land (im Folgenden: belangte Behörde) vom 27. September 2024, GZ: BHWL/923180010211/23, wurde über die Beschwerdeführerin (im Folgenden: Bf) wegen eines Verstoßes gegen § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) BGBl. Nr. 450/1994 i.d.F. BGBl. I Nr. 115/2022 iVm § 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) BGBl. Nr. 450/1994 i.d.F. BGBl. I Nr. 115/2022, eine Geldstrafe in der Höhe von 4.000 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von drei Tagen und 8 Stunden verhängt. Zudem wurde ihr ein Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens in der Höhe von 400 Euro vorgeschrieben.

Der Bf wurde im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:

„1.
Datum/Zeit: 06.09.2022
Ort: C__, D-Straße
Sie haben als verantwortliche Beauftragte der Firma E__ mit Sitz in C__, D-Straße, zu verantworten, dass der Arbeitnehmer, F__, der E__ am 06.09.2022 in der Betriebsstätte in G__, H-Straße, eine Kreissäge (Hammer Formatkreissäge K3) mit Handschuhen bediente, obwohl das Tragen von Handschuhen laut Bedienungsanleitung des Herstellers bei der Bedienung ausdrücklich verboten ist. Der Arbeitnehmer schnitt auf der Formatkreissäge Fabrikat Hammer K3 Hölzer. Dabei geriet er offenbar mit seiner rechten Hand in den Bereich des Kreissägeblattes wodurch ihm zwei Finger abgetrennt sowie ein Finger verletzt wurde."

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit, beantragt. Zudem wurde die Höhe der verhängten Geldstrafe bekämpft.
Begründend wurde darin zunächst bemängelt, dass seitens der belangten Behörde den gestellten Beweisanträgen (Zeugeneinvernahme von DI I__, sowie DI J__, Einholung eines Gutachtens eines Sachverständigen für Zimmermannsarbeiten) nicht nachgegangen worden sei.
Überdies wurde das im Unternehmen installierte Kontroll- und Überwachungssystem näher geschildert und zusammengefasst ausgeführt, dass ein strukturiertes Kontroll- und Überwachungssystem bestehe, damit sichergestellt werden könne, dass die Arbeitnehmerschutzvorschriften und Anweisungen von Vorgesetzten auch entsprechend eingehalten werden. Das Überwachungssystem durch Vorgesetzte sei mit regelmäßigen Überprüfungen und auch mit einem Sanktionssystem verbunden. Bei Verstößen gegen Betriebsvorschriften werde ein

solches Verhalten entsprechend dokumentiert, anschließend werde abgemahnt und allenfalls abgestuft sanktioniert, sodass man erreiche, dass sich die Mitarbeiter an die ihnen gegenüber getätigten Anordnungen und Vorgaben halten.

Weiters käme es bei Verstößen gegen Arbeitsanweisungen und gegen die mündlichen und schriftlichen Unterweisungen, wie im gegenständlichen Fall, zu weiteren Aufklärungen und neuerlichen individuellen Nachschulungen. An Sanktionen, die mit dem gegenständlichen Kontroll- und Überwachungssystem verbunden seien, sei z.B. die Streichung von Prämien bzw. die Versetzung und in letzter Konsequenz auch die Auflösung des Dienstverhältnisses vorgesehen. Laufend weise man die Mitarbeiter in den einschlägigen Schulungen und Unterweisungen auf diese drohenden Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften hin.

Auch der hier verletzte Mitarbeiter sei im Rahmen der Unterweisung vom 19. April 2022, sohin kurz vor dem gegenständlichen Vorfall ausdrücklich über die im gegenständlichen Fall verletzte Arbeitsanweisung, nämlich dahingehend, dass an drehenden Maschinen, insbesondere der gegenständlichen Kreissäge keine Handschuhe getragen werden dürfen, belehrt und unterwiesen worden und sei er auch auf die drohenden Sanktionen bei Verletzung dieser Anweisungen hingewiesen worden. Der schriftlichen Unterweisung vom 19. April 2022 sei ein detaillierter mündlicher Vortrag mit entsprechenden Erläuterungen vorangegangen, in dem die wesentlichen Punkte, wie insbesondere die Einhaltung der Bedienungsanleitung der einschlägigen Geräte und im konkreten Fall das Handschuhverbot ausdrücklich erläutert worden sei.

Schließlich sei auch auf der betroffenen Maschine selbst ein entsprechendes Piktogramm angebracht worden, aus dem nochmals zu ersehen gewesen sei, dass man bei Bedienung dieser Kreissäge keine Handschuhe tragen darf.

Der betroffene Mitarbeiter F__ habe sich an diese klaren und mehrfach kommunizierten Vorschriften nicht gehalten, was von dessen Vorgesetzten und geschweige denn von der Bf als verantwortliche Beauftragte trotz Ergreifung sämtlicher zumutbarer Maßnahmen nicht verhindert hätte werden können.

Wie wohl der Verstoß gegen das Verbot der Verwendung von Handschuhen eine deutliche Missachtung von klaren Arbeitsanweisungen darstelle, habe sich dieser nicht kausal auf den eingetretenen Schaden ausgewirkt. Der betroffene Mitarbeiter habe beim Bücken versehentlich in das rotierende Sägeblatt gegriffen, sodass es auch ohne Verwendung von Handschuhen zu einer Abtrennung der beiden betroffenen Fingerglieder gekommen wäre. Die eigentlichen Schneidarbeiten, bei denen der betroffene Mitarbeiter keine Handschuhe tragen hätte dürfen, seien, als sich der Unfall ereignet habe, bereits abgeschlossen gewesen, sodass dem Umstand der Verwendung von Handschuhen keine wesentliche Bedeutung im

Hinblick auf den Eintritt des Unfalles zukomme. Es sei nicht zu einem „Fangen" oder „Erfassen" der Handschuhe durch rotierende Teile, deren Verhinderung die Anweisungen in der Bedienungsanleitung diene, gekommen.

Das Verhalten des Mitarbeiters, der entgegen klarer Arbeitsanweisungen Handschuhe getragen habe, sei vielleicht dadurch zu erklären, dass die zu bearbeitenden Holzteile auch teils scharfe Kanten aufgewiesen haben und es ohne Verwendung von Handschuhen zu anderen Verletzungen kommen hätte können.

Die Bf habe den gegenständlichen Vorfall auf jeden Fall zum Anlass genommen, die gegenständliche Kreissäge gegen ein weniger „gefahrengeneigtes" Gerät auszutauschen, diese sei auf die Anweisung der Bf gegen eine Kappsäge ersetzt worden, die modernsten Sicherheitsstandards entspräche und daher das Auftreten von Gefahren oder gar Verletzungen, auch bei Fehlverhalten von Mitarbeitern, weitestgehend verhindere.

Nach der aktuellen Judikatur werde keine lückenlose Überwachung gefordert, da eine solche die möglichen und vor allem zumutbaren Sorgfaltspflichten eines Arbeitgebers bzw. Betriebsinhabers, noch dazu bei einem derart großen Unternehmen wie der E__ überspannen würde.

Zur Höhe der Geldstrafe wurde von der Bf darauf verwiesen, dass als Milderungsgrund die bereits sehr lange, mehr als 2-jährige Verfahrensdauer zu werten gewesen sei und die Bf persönlich als in oberster Instanz verantwortliche Beauftragte aus eigenem niemals den gegenständlichen Unfall verhindern habe können. Die Überlegungen zur mangelnden Kausalität des gegenständlichen Verstoßes gegen die Bedienungsanleitung seien mit Rücksicht auf § 33a VStG zu berücksichtigen. Ein allfälliges Verschulden der Bf im Sinne eines minderen Grades des Versehens könne keinesfalls eine derart hohe Bestrafung, wie sie in I. Instanz erfolgt sei, rechtfertigen. Vielmehr wäre eine Strafe von maximal 500 Euro zu verhängen gewesen.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 14. November 2024 zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht hat das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel am Verfahren beteiligt.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1.1. Das Landesverwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 17. Jänner 2025, zu

welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und die Bf mit ihrem Rechtsvertreter erschienen ist. Mit der Stellungnahme zur Beschwerde [ON 9] hat das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel bekanntgegeben, dass zur Teilnahme an der Verhandlung eine Abtretung an das Arbeitsinspektorat OÖ Ost erfolgt. Vom Arbeitsinspektorat OÖ Ost hat Frau DI K__ an der Verhandlung teilgenommen. Die belangte Behörde hat sich mit Email vom 16. Jänner 2025 [ON 11] aus dienstlichen Gründen entschuldigt und hat nicht an der Verhandlung teilgenommen.

II.1.2. Die mit dem ergänzenden Beschwerdevorbringen vom 14. Jänner 2025 [ON 10] vorgelegten Urkunden, nämlich das Unterweisungsprotokoll vom 19. April 2022 wurden als Beilage ./1, die allgemeine Unterweisung als Beilage ./2, die erweiterte Analyse von Arbeitsunfällen als Beilage ./3, das Lichtbild der neuangeschafften Kappsäge als Beilage ./4, das Organigramm der E__ als Beilage ./5, die Darstellung des Kontroll- und Überwachungssystems als Beilage ./6, das Mängelprotokoll des TÜV vom 20. September 2022, als Beilage ./7 sowie die am Verhandlungstag vom Bf- Vertreter vorgelegten Urkunden, nämlich Ermahnungen aufgrund der Missachtung von Sicherheitsvorschriften durch Mitarbeiter als Beilage ./8 und die Dokumentation der monatlichen Aufarbeitung von Sicherheitsthemen des letzten Jahres als Beilage ./9 zum Akt genommen.

II.1.3. Weiters wurden DI I__ (Leiter Produktionstechnik), sowie DI (FH) L__ (Werkleiter im Werk G__), DI M__ (selbständig vertretungsbefugter Geschäftsführer der E__, die Komplementärin der E__ ist), DI J__ (Sicherheitsfachkraft) und F__ (der betroffene Arbeitnehmer) als Zeugen einvernommen und ausführlich befragt.

II.2. Folgender entscheidungsrelevanter **Sachverhalt** steht fest:

II.2.1. Die Bf ist seit 4. Dezember 2020 verantwortliche Beauftragte der Firma E__, D-Straße.
Sie ist sorgepflichtig für zwei minderjährige Kinder.

II.2.2. **Hierarchie im Unternehmen**:
Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich folgendermaßen dar, dass es drei Geschäftsführer gibt. Die Bf ist eine davon. Zwischen den Geschäftsführern gibt es eine interne Aufteilung, sodass der Geschäftsführer DI M__ für den Bereich „Produktion" zuständig ist und unter anderem für das Werk in G__. Insgesamt hat die E__ in ganz Österreich sieben Werke. Dem Geschäftsführer Pröll unterstellt sind unter anderem DI I__ als Leiter der Produktionstechnik sowie für die Betriebsstätte in G__ der Werkleiter DI (FH) L__.
N__ gibt es einen Produktionsleiter, dem die einzelnen Arbeiter unterstellt sind. Der Produktionsleiter wiederum untersteht dem Werkleiter.

Der Vorgesetzte des betroffenen Arbeitnehmers F__ (im Werk G__) war im konkreten Fall DI (FH) L__. Der Werkleiter DI (FH) L__ ist ausschließlich im Werk G__ tätig und dafür zuständig. Dem Werkleiter DI L__ sind zwei Produktionsleiter, dabei handelt es sich um O__ und P__, unterstellt.

II.2.3. **Unterweisungen, Schulungen**:

II.2.3.1. Bevor sich der gegenständliche Arbeitsunfall ereignet hat, gab es jährlich eine allgemeine Sicherheitsunterweisung zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz, die vom Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Zentrum abgehalten wurde. Die letzte jährliche allgemeine Sicherheitsunterweisung fand vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall am 19. April 2022 statt. Die Arbeiter aus dem Werk in G__ wurden am 19. April 2022 in Gruppen zusammengefasst und die Schulung wurde Face to Face durchgeführt. Der betroffene Arbeitnehmer F__ nahm an dieser Schulung am 19. April 2022 von 14:00 – 16:00 Uhr teil. Im Zuge dieser Schulung wurde vor allem der Inhalt der Beilage ./1, diese trägt die Überschrift „Unterweisungsprotokoll allgemein nach § 14 ASchG und § 154 BauV", vorgetragen. Auf das Handschuhverbot bei Arbeiten an drehenden Maschinen weist die von F__ unterschriebene Beilage ./1 auf der Seite 2 mit rot gedruckten Großbuchstaben hin.

II.2.3.2. Erst seitdem im Jahr 2024 DI J__ zur Sicherheitsfachkraft der E__ bestellt wurde, ist das Programm Safe.PRO auf dem neuesten Stand. Die jährliche Schulung zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz, die den Inhalt der Beilage ./2 zum Gegenstand hat, findet nun digital über dieses Programm statt und wird dort erfasst. Bei Verstreichen des Schulungsintervalls erfolgt über dieses Programm eine automatische Aufforderung zur Auffrischung des Schulungsinhaltes. Nach erfolgter Schulung ist von jedem Mitarbeiter ein Test zu absolvieren und wird das Testergebnis in diesem Programm hinterlegt, sodass sofort bekannt ist, wenn ein Mitarbeiter den Test nicht besteht. Zu der Zeit zu der F__ bei der Firma Q__ gearbeitet hat, gab es diese digitale Schulung über das Programm Safe.PRO noch nicht.

II.2.3.3. Die Beilage ./2, die eine ähnliche Überschrift wie die Beilage ./1, nämlich: „Allgemeine Unterweisung nach § 14 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und seinen Verordnungen" hat, gab es zu der Zeit, zu der sich der gegenständliche Arbeitsunfall ereignet hat, noch nicht. Die Beilage ./2 wurde an alle Mitglieder des Verbandes österr. Beton- und Fertigteilwerke verteilt. Die E__ ist auch Mitglied dieses Verbandes. Die E__ war auf Initiative der Bf die treibende Kraft, dass die Beilage ./2 vom Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Zentrum erstellt wurde. Der Leiter der Produktionstechnik der Firma Q__, Herr DI I__, hat bei der Erstellung der Beilage ./2 insofern mitgewirkt, als dieser den Entwurf der Beilage ./2 Korrektur gelesen hat. Neben der Beilage ./2 gibt es noch fünfzig andere Unterweisungsformulare, die das Thema Arbeitnehmerschutz zum Gegenstand

haben und die auf Initiative der E__ erstellt, sowie über den Verband österr. Beton- und Fertigteilwerke an seine Mitglieder verteilt wurden.

II.2.4. **Betriebsanleitung zur gegenständlichen Kreissäge, Werdegang des betroffenen Arbeitnehmers im Unternehmen der Bf und Ablauf des Arbeitsunfalles**:

II.2.4.1. Bei der gegenständlichen Hammer Formatkreissäge K3, mit welcher der Unfall passiert ist, handelt es sich um eine drehende Arbeitsmaschine. In der Bedienungsanleitung zur gegenständlichen Formatkreissäge wird ausdrücklich das Benutzen von Handschuhen bei Arbeiten an und mit der Maschine verboten. Diese Bedienungsanleitung lag zum Zeitpunkt als der Unfall passiert ist, beim Produktionsleiter P__ auf. P__ nimmt im Werk in G__ auch die Ersteinschulung der Mitarbeiter vor, bevor diese zu arbeiten beginnen. Nicht festgestellt werden kann, ob P__, F__ die Bedienungsanleitung zur gegenständlichen Formatkreissäge und die darin geregelten Verbote erklärt hat, bevor dieser das erste Mal Holz mit dieser Kreissäge geschnitten hat. An der gegenständlichen Kreissäge war ein Piktogramm in der Form eines roten Kreises, in dessen Inneren ein rot durchgestrichenes Handschuhpaar abgebildet ist, angebracht, mit dem auch auf das Handschuhverbot aufmerksam gemacht wurde.

II.2.4.2. F__ hat im Jahr 2020 für die Fa. Q__ im Werk in G__ zu arbeiten begonnen und wurde ein halbes Jahr nach dem gegenständlichen Arbeitsunfall von der Firma Q__ gekündigt. Im ersten Jahr hat er als Hilfselektriker gearbeitet. Dann wechselte F__ in die Produktion und arbeitete in der Auslagerungshalle.

Am 06. September 2022 hat der betroffene Arbeitnehmer F__ in der Nachtschicht gearbeitet und gegen 20.00 Uhr zu arbeiten begonnen. Die genaue Uhrzeit zu der sich der gegenständliche Arbeitsunfall in weiterer Folge in der Nachtschicht ereignet hat, ist nicht feststellbar. F__ hat an diesem Abend seinem Kollegen, der mit dem Kran gefahren ist, geholfen.

Für den Transport von Wänden mussten Holzbalken, die rund 11cm dick waren, geschnitten werden. Deshalb bediente F__ die gegenständliche Kreissäge. Beim Zuschneiden des Holzes mit der gegenständlichen Kreissäge trug F__ enganliegende Montagehandschuhe, um sich nicht durch das Holz zu verletzen. F__ hat, wie auch seine Kollegen, immer Montagehandschuhe beim Arbeiten mit der Kreissäge getragen. Der Schneidvorgang selbst war bereits abgeschlossen, als sich der gegenständliche Unfall zutrug. Die Holzbalken waren fertig zugeschnitten und die Kreissäge war bereits ausgeschaltet, als F__ aus unbekannter Ursache mit seiner rechten Hand in das nicht mehr mit voller Drehzahl nachrotierende Sägeblatt geriet. Dabei wurden der Zeige- und Mittelfinger der linken Hand so ausgefranst abgetrennt, dass diese nicht mehr gerettet werden konnten. Auch der Ringfinger der linken Hand wurde schwer verletzt, dieser musste zwar nicht

amputiert werden, bis heute ist dieser Finger jedoch stark in Mitleidenschaft gezogen und nicht voll funktionsfähig.

Das Tragen von eng sitzenden Montagehandschuhen war nicht dafür verantwortlich, dass F__ mit seiner linken Hand in das nachrotierende Sägeblatt geriet. Der Umstand, dass der Zeige - und Mittelfinger ausgefranst abgetrennt wurden, ist darauf zurückzuführen, dass das Sägeblatt nicht mehr mit voller Drehzahl lief, als F__ in dieses hineingeriet. Auch ohne das Tragen von Montagehandschuhen wären dieselben Verletzungsfolgen entstanden.

II.2.5. **Kontrollen im Unternehmen**:

II.2.5.1. Im Werk in G__ nimmt der Werkleiter DI (FH) L__ täglich meistens am Vormittag einen Kontrollrundgang durch die Produktionshallen vor. In der Nachtschicht geht DI (FH) L__ nicht durch die Hallen.

Erst seitdem im Jahr 2024 DI J__ als Sicherheitsfachkraft bestellt wurde, geht DI (FH) L__ gemeinsam mit diesem einmal im Monat durch die Hallen. Anlässlich bei diesen gemeinsamen Rundgängen festgestellte Mängel werden im EDV-Programm Capreos festgehalten. Auf dieses Programm kann nur der Werkleiter DI (FH) L__ sowie die Sicherheitsfachkraft DI J__ und nur jene Mitarbeiter zugreifen, welche die festgestellten Mängel beheben müssen.

II.2.5.2. Seit 2023 wird monatlich ein spezielles Sicherheitsthema festgelegt, welches auf die Abteilungen ausgerollt und in den Kernteambesprechungen besprochen wird und mittels Aushanges am Anschlagbrett den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht bzw. über Bildschirme kommuniziert wird. An der Kernteambesprechung nehmen die Produktionsleiter, die Schichtleiter und die Mitarbeiter in der Produktion teil. Zum Zeitpunkt des gegenständlichen Arbeitsunfalles am 06. September 2022 gab es dieses Sicherheitsthema des Monats noch nicht.

II.2.5.3. Die Kontrolle des beim Arbeitsunfall am 06. September 2022 zu Schaden gekommenen Arbeitnehmers hatte DI (FH) L__, der Produktionsleiter R__ und im Zuge einer Nachtschicht der jeweilige Schichtführer über. Vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall hat es bezüglich F__ keine Beanstandungen gegeben. Vor allem gab es keine Beanstandungen, dass F__ beim Zuschneiden von Holz die Kreissäge mit Handschuhen bediente. Jedoch wurde mit der gegenständlichen Kreissäge nur selten gearbeitet und hat DI (FH) L__ bei seinen Kontrollgängen durch die Hallen noch nie einen Mitarbeiter der Firma Q__ auf der gegenständlichen Kreissäge Holz schneiden gesehen. Auch die Arbeitskollegen von F__ haben beim Arbeiten mit der Kreissäge immer Montagehandschuhe getragen, was dem Werkleiter aber nicht auffiel, weil dieser noch nie bei seinen Kontrollgängen einen Mitarbeiter beim Arbeiten an der Kreissäge beobachtet hat.

Der Werkleiter DI (FH) L__ war zum Zeitpunkt des Unfalles nicht mehr im Werk in G__. Auch der Produktionsleiter R__ war zum Zeitpunkt des Arbeitsunfalles nicht mehr vor Ort. DI (FH) L__ erfuhr erst am Folgetag von dem gegenständlichen Arbeitsunfall, wobei nicht mehr festgestellt werden kann, wer DI (FH) L__ von gegenständlichem Arbeitsunfall informiert hat.

II.2.5.4. Der Werkleiter DI (FH) L__ wird durch den für den Bereich „Produktion" zuständigen Geschäftsführer CTO S__ kontrolliert, dieser kommt einmal im Monat in das Werk in G__. Der Geschäftsführer CTO S__ geht, wenn er im Werk in G__ vorstellig wird, mit DI (FH) L__ durch die Hallen. Dabei gibt es auch einen Rundgang durch die Fertigung. Nicht festgestellt werden kann, wann DI Pröll von gegenständlichem Arbeitsunfall erfahren hat und durch wen.

II.2.5.5. Die Bf kommt nur alle zwei bis drei Monate in das Werk in G__ und kontrolliert. Bei diesen Besuchen geht die Bf auch durch die Hallen und schaut sich an, wie die Arbeitnehmer dort arbeiten. Wenn die Bf nach G__ kommt, teilt DI (FH) L__ der Bf mit, wann der Geschäftsführer DI M__ zuletzt in G__ war und durch die Hallen durchgegangen ist.

II.2.5.6. Wenn die Sicherheitsfachkraft J__ bei einer der Kontrollen der Werke einen Sicherheitsmangel feststellt, dann ist J__ nicht angewiesen, dass er der Bf Bericht erstattet. Die Bf erfährt auf jeden Fall direkt von J__ nichts über das Ergebnis seiner Kontrollen. J__ berichtet aber auf den Betriebsleitertagungen und er berichtet dem Geschäftsführer DI M__.

II.2.5.7. Einmal wöchentlich findet eine Sitzung der drei Geschäftsführer statt und bei dieser werden allgemeine Themen aus den Ressorts besprochen. Die Bf wird üblicherweise von DI Pröll von einem Arbeitsunfall informiert. Nicht feststeht, dass DI Pröll die Bf auch von gegenständlichem Arbeitsunfall informiert hat. Weiters steht nicht fest, wann die Bf von gegenständlichem Arbeitsunfall erfahren hat. Die Bf hat den betroffenen Arbeitnehmer vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall nicht gekannt und diesen erst am Tag der öffentlichen mündlichen Verhandlung das erste Mal gesehen.

II.2.5.8. Sechs bis sieben Mal im Jahr finden Betriebsleitertagungen statt, an denen auch die Bf teilnimmt. Die Arbeitssicherheit ist immer Thema an diesen Betriebsleitertagungen, wobei die jeweiligen Werkleiter die Themen vortragen, die ihnen aufgefallen sind. Bei der Betriebsleitertagung werden auch Arbeitsunfälle, die passiert sind, aufgearbeitet. Anlässlich einer solchen Aufarbeitung erstellt dann der jeweilige Betriebsleiter üblicherweise eine Nachunterweisung. Auch der gegenständliche Arbeitsunfall war Thema auf einer Betriebsleitertagung, wobei der konkrete Zeitpunkt zu dem diese Betriebsleitertagung stattfand, nicht festgestellt werden kann. Ob F__ nach diesem Arbeitsunfall zum Handschuhverbot beim

Bedienen der Kreissäge nachunterwiesen wurde, kann ebenso nicht festgestellt werden.

II.2.5.9. **Anpassungen nach dem gegenständlichen Arbeitsunfall**:

Den gegenständlichen Arbeitsunfall hat die Fa. Q__ zum Anlass genommen, dass zum Thema Handschuhverbot beim Arbeiten an drehenden Maschinen, eine eigene Schulungsunterlage in das Programm Safe.PRO hineingestellt wurde. Auch der Werkleiter musste diese Nachschulung absolvieren und der jeweilige Produktionsleiter hat auch dafür Sorge getragen, dass diese Nachschulung über das Programm Safe.PRO die jeweiligen Mitarbeiter machen. Im Zuge der Aufarbeitung des gegenständlichen Arbeitsunfalles hat sich ein Team aus der Leitung Technik, sowie Statik Verbesserungsvorschläge überlegt. Dieses Team kam zum Ergebnis, dass man die Säge mit der der Unfall passiert ist, durch eine neue Kappsäge austauscht. Bei der neuen Kappsäge wird, sobald die Säge nach oben geht, diese durch einen Schutz abgedeckt, sodass das Schneiden mit der Kappsäge für den Arbeiter sicherer ist, als mit der Formatkreissäge mit welcher der Unfall passiert ist.

II.2.5.10. **Zu den verwaltungsstrafrechtlichen Vormerkungen der Bf:**

Unter anderem liegen zur Bf nachstehende Verwaltungsvorstrafen auf [verwaltungsstrafrechtliche Vormerkungen]:

a) wegen einer Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 35 Abs 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG rechtskräftig seit 23. März 2022 wurde die Bf zu einer Geldstrafe in Höhe von 500 Euro (Ersatzfreiheitsstrafe 20 Stunden) verurteilt.
b) wegen einer Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 19 iVm § 60 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG wurde die Bf rechtskräftig seit 06 Mai 2022 zu einer Geldstrafe von 1.500 Euro (Ersatzfreiheitsstrafe 2 Tag und 12 Stunden) verurteilt.
c) wegen einer Übertretung des § 23 Abs. 1 iVm § 9 Abs. 2 des Handelsstatischen Gesetzes wurde die Bf rechtskräftig seit 10. September 2020 zu einer Geldstrafe von 100 Euro (Ersatzfreiheitsstrafe 1 Tag und 6 Stunden) verurteilt.

II.3. **Beweiswürdigung**:

Die getroffenen Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der Bf sowie der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung.

II.3.1. Die Feststellungen zur Hierarchie im Unternehmen der E__ gründen sich auf die Aussage der Bf, welche von den Zeugen DI M__ sowie DI (FH) L__ bestätigt wurde.

II.3.2. Zu den Schulungen betreffend die allgemeine Sicherheitsunterweisung hat DI J__ die im chronologischen Zeitablauf stimmigste Aussage getätigt.
Auf Vorhalt der Beilage ./1 konnte dieser Zeuge den offensichtlichen Irrtum des Zeugen DI M__ aufklären, dass die digitale Safe.PRO Schulung nicht die Beilage ./1 zum Gegenstand gehabt haben kann, sondern diese Beilage ./1 vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall im Rahmen einer face to face Schulung referiert wurde.

Der Beilage ./1 lässt sich bereits entnehmen, dass der Inhalt der Beilage ./1 nicht digital, sondern durch T__, U__ und V__ vom Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Zentrum vorgetragen wurde. Somit kann es sich nur um eine face to face Schulung, wie dies auch der Zeuge DI J__ ausgesagt hat, gehandelt haben.

Schlussendlich hat DI J__ erst mit seiner Bestellung zur Sicherheitsfachkraft im Jahr 2024 das Safe.PRO Programm auf den neuesten Stand gebracht. Auch dieser Umstand spricht eindeutig dafür, dass vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall die Beilage ./1 face to face und nicht digital eingeschult wurde. Darüber hinaus hat auch der Zeuge DI L__ bestätigt, dass man im Jahr 2022 erst angefangen hat, allgemeine Unterweisung, so wie die Beilage ./2 im Programm Safe.Pro hochzuladen und zu der Zeit zu der F__ in der Firma Q__ gearbeitet hat, eine face to face Einschulung stattfand.

In einer Gesamtbetrachtung kann man somit aufgrund dieser Aussagen nur davon ausgehen, dass vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall die Beilage ./1 face to face und erst später die Beilage ./2 digital über das Programm Safe.PRO geschult wurde.

II.3.3. Der Zeuge DI J__ konnte auch plausibel erklären, dass zu der Zeit zu der sich der gegenständliche Arbeitsunfall ereignet hat, die Beilage ./2 erst in Ausarbeitung war und es diese somit noch nicht gab. Die Feststellungen zum Entstehen der Beilage ./2 und zu den am Entstehen mitwirkenden natürlichen sowie juristischen Personen konnten aufgrund der Aussage des DI M__ sowie DI I__ getroffen werden. Dieser Zeuge hat auch geschildert, dass die Firma Q__ nicht nur bei der Erstellung der Beilage ./2, sondern auch von weiteren fünfzig Unterweisungsformularen, die dem Verband österr. Beton- und Fertigteilwerke zum Verteilen an dessen Mitglieder zur Verfügung gestellt wurden, mitgewirkt hat. An der Glaubwürdigkeit dieser Aussage hegte das Gericht keine Zweifel, sodass darauf aufbauend die entsprechende Feststellung getroffen wurde.

II.3.4. Die Feststellungen zum Inhalt des auch in der Bedienungsanleitung geregelten Handschuhverbotes ergeben sich aus dieser. Ein Auszug aus der Bedienungsanleitung zur gegenständlichen Formatkreissäge lag der Strafanzeige des Arbeitsinspektorates bei und ist ein Aktbestandteil [ON 1]. Der Zeuge

DI (FH) L__ hat erklärt, dass die Bedienungsanleitung zur gegenständlichen Kreissäge beim Produktionsleiter R__, der auch die Ersteinschulung von neuen Mitarbeitern vornimmt, auflag. Ob R__ auch diese Bedienungsanleitung bei der Ersteinschulung den Mitarbeitern näherbrachte, konnte der Zeuge nicht sagen. Der Zeuge konnte weiters nicht bestätigen, dass F__ von der Bedienungsanleitung Kenntnis hatte. Der betroffene Arbeitnehmer sagte aus, dass ihm niemals eine Betriebsanleitung zu der gegenständlichen Kreissäge vorgehalten wurde. Insgesamt konnte daher mit der für ein rechtsförmiges Verwaltungsstrafverfahren erforderlichen Sicherheit nicht festgestellt werden, dass dem betroffenen Arbeitnehmer die Bedienungsanleitung und die darin geregelten Verbote erklärt wurden.

Jedoch geht das Gericht davon aus, dass an der gegenständlichen Kreissäge ein Piktogramm angebracht war, welches auf das Handschuhverbot hinwies. Dem betroffenen Arbeitnehmer ist nach seiner Aussage ein solches Piktogramm zwar nicht aufgefallen, wobei dieser Zeuge dem Gericht auch ein Foto von der gegenständlichen Kreissäge vorwies, auf dem kein Piktogramm zu erkennen war. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Firma Q__ die W__ mit der Befundung der im Werk in G__ in Verwendung stehenden Maschinen, so auch der gegenständlichen Kreissäge kurz vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall beauftragt hat. Die Befundaufnahme wurde von der W__ am 7. Juni 2022 sowie 6. Juli 2022 vorgenommen. Zur gegenständlichen Kreissäge wurde inhaltlich der Beilage ./7 nur bemängelt, dass diese wegen des Bestehens einer Stolpergefahr um 180 Grad umgestellt werden musste, ein fehlendes Piktogramm betreffend das Handschuhverbot wurde im Bericht (Beilage ./7) nicht bemängelt. Das Gericht geht davon aus, dass dem TÜV bei seinen Kontrollen das Fehlen eines derart wichtigen Piktogramms aufgefallen wäre. Da dazu nichts bemängelt wurde, ergibt sich zwangsläufig der Rückschluss, dass dieses Piktogramm an der Kreissäge angebracht war.

II.3.5. Die Feststellungen zum Hergang des Arbeitsunfalles ergeben sich aus den umfassenden Schilderungen des betroffenen Arbeitnehmers, der als Zeuge einvernommen wurde. Die konkrete Uhrzeit zu der sich der Unfall ereignet hat, konnte der Zeuge nicht mehr nennen, sicher war er sich aber, dass der Arbeitsunfall in der Nacht bzw. Abendschicht des 6. September 2022 passierte. Demzufolge erfolgte diesbezüglich eine Negativfeststellung, wobei die konkrete Uhrzeit zu der der Arbeitsunfall stattfand, ohnehin keine rechtliche Relevanz hat.

F__ machte das Tragen von Montagehandschuhen nicht dafür verantwortlich, dass er mit seiner linken Hand in das nachrotierende Sägeblatt gekommen ist. Vielmehr führt dieser konkret aus, dass die Maschine bereits ausgeschaltet war und er im Zuge des Nachrotierens des Sägeblattes in dieses mit der Hand hineingekommen ist, wobei er nicht mehr weiß, wie das passiert ist. Der Zeuge schilderte, dass er sich nach dem Abschalten der Kreissäge vielleicht an der Schiebeplatte, die an der

Kreissäge angebracht war, festhielt und deshalb unter das nachrotierende Sägeblatt geriet, sicher war sich der Zeuge in diesem Zusammenhang aber nicht. In seiner Schilderung spricht der Zeuge vor allem aber nicht davon, dass sich die Montagehandschuhe am Sägeblatt verfangen haben oder von diesem erfasst wurden und dies der Grund dafür gewesen ist, dass die linke Hand schlussendlich unter das Sägeblatt geriet. Der Zeuge kehrt in seiner Aussage hervor, dass die Montagehandschuhe, die er anhatte, eng angelegen sind und er diese gut angezogen hat, bevor er die Arbeit an der Kreissäge aufnahm.

In Anbetracht dieser Aussage und des vom Beschwerdeführervertreter während der Verhandlung an das Gericht gemailten Fotos zeigend die Montagehandschuhe [ON 12], scheint es dem Gericht gänzlich unwahrscheinlich zu sein, dass diese sich beim Kreissägeblatt verfangen haben könnten oder von diesem erfasst worden sein könnten. Aus diesem Grund erfolgte die Feststellung, dass das Tragen der Montagehandschuhe für das Hineingeraten der linken Hand unter das Sägeblatt nicht verantwortlich war. Da auch der betroffene Arbeitnehmer nicht konkret weiß, wie er in das Sägeblatt hineingeriet, war die Feststellung, dass die Ursache für das Hineingeraten unbekannt ist, die logische Konsequenz. Sicher war sich der betroffene Arbeitnehmer demgegenüber in seiner Aussage, dass die Kreissäge bereits abgeschaltet war und das Sägeblatt noch nachrotierte, als sich der Unfall, den der Zeuge als Stromschlag verspürte, ereignet hat. Eine dementsprechende Feststellung wurde daher getroffen. Anlässlich der Einvernahme des Zeugen F__ sah das Gericht sofort, dass die linke und nicht die rechte Hand verletzt wurde.

Der festgestellte Sachverhalt, wonach der Zeuge und auch seine Arbeitskollegen immer Montagehandschuhe anhatten, wenn mit der Kreissäge gearbeitet wurde, resultiert auch aus den Angaben des Zeugen F__. Selbst wenn es dem Zeugen DI (FH) L__ noch nie untergekommen ist, dass jemand die Kreissäge verwendet hat und dabei Handschuhe getragen hat, so relativiert sich die Verlässlichkeit dieser Angabe insofern, als DI (FH) L__ auch einräumte, dass er noch nie einen Mitarbeiter auf dieser Kreissäge schneiden gesehen hat. DI (FH) L__ konnte somit keine Wahrnehmung dazu gemacht haben, ob die ihm unterstellten Mitarbeiter beim Arbeiten mit der Kreissäge Montagehandschuhe tragen oder nicht. Demzufolge war der Aussage des unter Wahrheitspflicht stehenden Zeugen F__ zu folgen, der in diesem Zusammenhang in seiner Sachverhaltsschilderung auf das Gericht einen sehr glaubwürdigen Eindruck machte. Schlussendlich nannte dieser Zeuge dem Gericht auch einen plausiblen Grund, weshalb er beim Arbeiten mit der Kreissäge immer Handschuhe getragen hat, nämlich jenen, damit er sich nicht durch das Holz verletzt.

II.3.6. Zur Klärung der Frage, ob sich das Tragen von eng sitzenden Montagehandschuhen auf die Verletzungsfolgen ausgewirkt hat, kommt den Ausführungen in der Anzeige des Arbeitsinspektorates, dass der Zeige- und Mittelfinger so **„ausgefranst"** abgetrennt bzw. ausgerissen wurden, dass laut

Angaben des Krankenhauses diese nicht mehr gerettet werden konnten, entscheidende Bedeutung zu. Mit dem Fachgebiet der Medizin lässt sich lediglich die Ursache für den Umstand, dass die Finger amputiert werden mussten, nämlich da diese so stark ausgefranst waren, klären. Weiteres kann die Medizin zur Klärung dieser Frage nicht beitragen, weshalb von der Einholung eines medizinischen Sachverständigengutachtens Abstand genommen wurde.

Zu hinterfragen ist, weshalb die Finger so stark ausgefranst abgetrennt wurden. In diesem Zusammenhang lieferte das Vorbringen zum Beweisantrag bereits eine unter Anwendung allgemein logischer Denkgesetze plausible Erklärung. Mit dem bei dem tragischen Arbeitsunfall unheilbar verletzten Zeige – und Mittelfinger verhielt es sich ähnlich wie bei einem Werkstück aus Holz, das man nicht mit voller Drehzahl mit der Kreissäge schneidet. Ein solcher Bearbeitungsvorgang führt, wie dies für jeden technischen Laien nachvollziehbar ist, zum Ausfransen des Werkstückes. Da das Sägeblatt naturgemäß nicht mehr mit voller Drehzahl nachrotierte, die Kreissäge war bereits ausgeschaltet, sind die beiden Finger, gleichsam wie der Vorgang bei einem Werkstück aus Holz abgelaufen wäre, **ausgefranst** abgetrennt bzw. abgerissen worden. Für den Umstand, dass die Ausfransung so stark war, dass eine Amputation erfolgen musste, ist somit ausschließlich, die Leistung mit der sich das Sägeblatt noch gedreht hat und nicht das Tragen der Montagehandschuhe verantwortlich. Aus diesen Überlegungen heraus kam das Gericht zur Überzeugung, dass auch ohne Montagehandschuhe dieselben Verletzungsfolgen entstanden wären.

II.3.7. Die Feststellungen zu den Kontrollen auf Einhaltung der Sicherheitsunterweisungen im Unternehmen der Firma Q__ konnten aufgrund der in diesem Zusammenhang weitgehend gleichförmigen, in sich stimmigen Aussagen der Bf, sowie der Zeugen DI (FH) L__, DI M__, DI X__ und der Sicherheitsfachkraft DI J__ getroffen werden.

II.3.8. Zu den Anpassungen, die aufgrund des gegenständlichen Arbeitsunfalles von der Firma Q__ getroffen wurden, folgt das Gericht der glaubwürdigen Aussage des Zeugen DI I__, wobei der Austausch der gegenständlichen Kreissäge in eine Kappsäge bereits durch das vorgelegte Lichtbild von der neuen Kappsäge [ON 10, Beilage 4] erwiesen ist.

II.3.9. Die verwaltungsstrafrechtlichen Vormerkungen, die gegen die Bf aufliegen, ergeben sich zweifelsfrei aus der von der belangten Behörde vorgelegten Excelliste. Im Übrigen hat der Bf-Vertreter das Vorliegen einer seit 6. Mai 2022 rechtskräftigen Vorstrafe wegen einer Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz außer Streit gestellt.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

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 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, 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.

Unter anderem hat der Arbeitgeber gemäß § 35 Abs. 1 ASchG dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgender Grundsatz eingehalten wird:

Ziffer 2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.

Gemäß § 12 Abs. 4 Z 3 Verordnung Persönliche Schutzausrüstung – PSA – V, BGBl. II Nr. 77/2014, ist die Benutzung von Hand- oder Armschutz nicht zulässig, wenn die Gefahr des Erfasst Werdens der Hände durch bewegte oder drehende Teile von Arbeitsmitteln oder sonstigen Gegenständen besteht.

III.2. **Rechtliche Würdigung durch das Landesverwaltungsgericht**:

III.2.1. **Verantwortlichkeit nach § 9 Abs. 2 VStG**:

Durch die firmeninterne Aufteilung der Zuständigkeiten unter den Geschäftsführern erfolgt keine Änderung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit, die bei der Bf verbleibt und nicht auf den S__ übergeht. Die Bf ist somit verantwortliche Beauftragte iSd § 9 Abs. 2 VStG.

III.2.2. **Objektiver Tatbestand:**

Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Arbeitnehmer F__ Montagehandschuhe an, obwohl das Tragen von Handschuhen laut Bedienungsanleitung des Herstellers der Hammer Formatkreissäge K 3 verboten ist. Dadurch wurde der objektive Tatbestand des § 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verletzt, weil die Vorschriften der Bedienungsanleitung nicht eingehalten wurden. Dabei spielt es für die Erfüllung des objektiven Tatbestandes keine Rolle, dass das Tragen der Handschuhe für den Unfallshergang und die aus dem Arbeitsunfall resultierenden Verletzungen nicht kausal war.

III.2.3. **Subjektive Vorwerfbarkeit:**

III.2.3.1. 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 weiters anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern von der Bf kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat die Bf 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.

III.2.3.2. Im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes (ASchG) 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 Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 27.7.2020, Ra 2020/11/0059).

Der der Bf nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass sie ihre Verantwortung auf eine hierzu taugliche Person überträgt. 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.
Die nach dem festgestellten Sachverhalt nur alle zwei bis drei Monate stattfindenden Besuche der Bf im Werk in G__ reichen, auch wenn die Bf bei diesen Besuchen durch die Hallen geht und DI (FH) L__ der Bf anlässlich dieser Besuche mitteilt, wann der Geschäftsführer DI M__ zuletzt in G__ war, für eine geeignete Kontrolle des für das Werk in G__ verantwortlichen CTO S__ bei weitem nicht aus. Ebenso sind diese sporadischen Besuche des Werkes in G__ für eine geeignete Kontrolle des Werkleiter DI (FH) L__ durch die Bf nicht geeignet. Selbst die sechs bis sieben Mal im Jahr stattfindenden Betriebsleitertagungen zum Thema Arbeitssicherheit, bei denen die Werkleiter berichten, stellen keine geeignete und im Sinne der Judikatur des VwGH ausreichende Kontrolle des Werkleiter DI (FH) L__ durch die an den Betriebsleitertagungen teilnehmende Bf dar.

Eine Sicherheitsfachkraft, die das Werk in G__ und DI M__ sowie DI (FH) L__ kontrolliert hätte, gab es zum Zeitpunkt als sich der Arbeitsunfall ereignete, noch nicht. Der Bf ist daher der Beweis, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung der Verantwortung für das Werk in G__ beauftragten Personen Vorsorge getroffen wurde, nicht gelungen.

III.2.3.3. 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 auch für den Fall, dass ein 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. 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 also 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). Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger" Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH vom 23.7.2004, 2004/02/0002 mit Vorjudikatur).

III.2.3.4. Subsumiert man diese Judikatur unter den festgestellten Sachverhalt, so zeigt sich, dass der Arbeitnehmer, der wenige Monate vor dem Unfall am 19 April 2022 unter anderem auch dahingehend unterwiesen wurde, beim Arbeiten an drehenden Maschinen keine Handschuhe zu tragen, weisungswidrig gehandelt hat. Der betroffene Arbeitnehmer hat daher eine eigenmächtige Handlung iSe Fehlverhaltens gesetzt, wobei sich gezeigt hat, dass eine wirksame bzw. effektive Kontrolle diesbezüglich nicht stattgefunden hat. Der vormittägliche Rundgang des Werkleiters bei denen DI (FH) L__ noch nie einen Mitarbeiter der Firma Q__ gesehen hat, der auf der gegenständlichen Kreissäge Holz geschnitten hat, reichte im konkreten Fall offenbar nicht aus um ein eigenmächtiges Verhalten des Arbeitnehmers, nämlich das Tragen von Handschuhen beim Bedienen der Formatkreissäge, hintanzuhalten.

Nach der Rechtsprechung vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem unterstützen, aber können dieses nicht ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen 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).
Das umfangreiche digitale Schulungs- und Unterweisungssystem über das Programm Safe.PRO gab es vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall noch nicht. Die einmal jährlich vom ASZ abgehaltene Sicherheitsunterweisung hat das von der Firma Q__ einzurichtende Kontrollsystem als Vorsorge unterstützt, ersetzen konnte es dieses jedoch nicht.

Das festgestellte Kontrollintervall des S__ gegenüber dem Werkleiter DI (FH) L__, der einmal im Monat mit DI (FH) L__ durch die Hallen geht, kann nach Ansicht des erkennenden Verwaltungsgerichtes betreffend die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen als lediglich stichprobenartig angesehen werden. Dasselbe trifft auf die nur alle zwei bis drei Monate im Werk in G__ stattfindenden Kontrollen der Bf zu. Diese lediglich stichprobenartigen Kontrollen reichen für die Glaubhaftmachung eines ausreichenden Kontrollsystems laut ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht aus.

Ebenso wurden, folgt man dem festgestellten Sachverhalt, keine Maßnahmen dargelegt und nachgewiesen, die das eigenmächtige Verhalten des betroffenen Arbeitnehmers bezüglich des Tragens von Montagehandschuhen beim Schneiden mit der Kreissäge verhindert hätten. DI (FH) L__ hatte zuvor noch nie einen Arbeitnehmer beim Bedienen der Kreissäge beobachtet. Selbst wenn nur selten mit der Kreissäge gearbeitet wurde, hätte DI (FH) L__ kontrollieren müssen, ob die Mitarbeiter, so in gegenständlichem Fall der Arbeitnehmer F__ beim wenngleich seltenen Arbeiten mit der Kreissäge keine Handschuhe tragen. Eine solche Kontrolle war durch DI (FH) L__, der in der Nachtschicht gar keine Kontrollgänge vornahm, nicht gegeben. Umso mehr wird das durchaus gravierende Versagen des Kontrollsystems dadurch evident, dass der betroffene Arbeitnehmer, wie auch seine Kollegen, die Kreissäge immer weisungswidrig mit Montagehandschuhen bedient hat.

Zusammenfassend relativiert sich somit auch, der den Nachweis eines wirksamen Kontrollsystems ohnehin nicht ersetzende Umstand, dass es vor dem gegenständlichen Arbeitsunfall keine Beanstandungen bezüglich der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften bezüglich des Arbeiters F__ gab.

III.2.3.5. Von der Bf konnte zusammenfassend kein lückenloses Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichts-hofes gerecht wird, sodass der Bf die Verwirklichung des objektiven Tatbestandes des § 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) auch subjektiv vorzuwerfen ist.

III.2.4. **Strafbemessung**:

III.2.4.1. 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.

III.2.4.2. 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.

III.2.4.3. Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis der Umstand, dass die Bf bereits zweimal rechtskräftig wegen Verstößen gegen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bestraft wurde, als erschwerend gewertet. Sonstige Erschwerungs- oder Milderungsgründe hat die belangte Behörde nicht angenommen. Weiters wurde von der belangten Behörde mangels Kenntnis der persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse bzw. Sorgepflichten der Bf von einem jährlichen Bruttoeinkommen der österreichischen unselbständigen Erwerbstätigen, Branche „Bau" von 50.370 Euro und von keinem Vermögen und vom Nichtvorliegen von Sorgepflichten ausgegangen und der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde anlässlich der mündlichen Verhandlung insofern entgegengetreten, als nunmehr das Vorliegen einer Sorgepflicht für zwei minderjährige Kinder geltend gemacht wurde. Das erkennende Verwaltungsgericht hat dies bei der nunmehrigen Strafbemessung entsprechend zu berücksichtigen.

Die festgestellte Tatsache, dass die Bf bereits zweimal rechtskräftig wegen Verstößen gegen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bestraft wurde, begründet den gesetzlichen Wiederholungsfall, sodass gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG ein Strafrahmen mit einer Geldstrafe von 333 bis 16 659 € gegeben ist. Erschwerungs-

und Milderungsgründe dürfen bei der Strafbemessung nur insoweit Berücksichtigung finden, als sie nicht schon die Strafbemessung bestimmen (Doppelverwertungsverbot). Demnach kann ein Umstand, der bereits als Tatbestandsmerkmal normiert wurde oder die Voraussetzung für eine qualifizierte Strafdrohung bildet, nicht zusätzlich als Erschwerungs- oder Milderungsgrund gewertet werden (zB VwGH 30.10. 1991, 91/09/0132). Da die Vorstrafen bereits strafsatzbestimmend sind, können diese nicht mehr als Erschwerungsgrund gewertet werden. Die belangte Behörde hat in diesem Zusammenhang das Doppelverwertungsverbot nicht beachtet. Darüber hinaus hat die belangte Behörde auch fälschlicherweise die überlange Verfahrensdauer nicht als Milderungsgrund gewertet.

III.2.4.4. Wenngleich der Umstand, dass das Tragen der Handschuhe für den Unfallshergang und die aus dem Arbeitsunfall resultierenden Verletzungen nicht kausal war, nichts an der Erfüllung des objektiven Tatbestandes ändert, so kann bei der Strafbemessung nicht unberücksichtigt bleiben, dass sich dieser auf die Beeinträchtigung des geschützten Rechtsgutes der Gesundheit im konkreten Fall nicht entscheidend ausgewirkt hat.

III.2.4.5. Gründe für eine weiterreichende Herabsetzung der verhängten Geldstrafe konnten seitens des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich jedoch nicht gefunden werden. Vor allem darf der Unrechtsgehalt, der mit einer Missachtung von in einer Bedienungsanleitung einer Kreissäge geregelten Verboten einhergeht, die das grundsätzliche Ziel des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer verfolgen, nicht bagatellisiert werden. Nicht zu vergessen ist, dass der vom Unfall betroffene Arbeitnehmer, vor dem Unfall immer Montagehandschuhe beim Bedienen der Kreissäge getragen hat. Auch seine Kollegen trugen beim Arbeiten mit der Kreissäge immer solche Handschuhe. Somit ist evident, dass das Handschuhverbot nachhaltig missachtet wurde, sodass die verhängte Geldstrafe in Höhe von rund 10% der möglichen Höchststrafe erforderlich ist, um die Bf dazu anzuhalten, hinkünftig nachhaltig und genauer auf die Einhaltung des Handschuhverbotes durch die Mitarbeiter der E__ beim Bedienen von Kreissägen oder von drehenden Maschinen zu achten. Zusammenfassend bedarf es aus general- und spezialpräventiven Gründen einer Geldstrafe in der nunmehr festgesetzten Höhe.

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 VStG 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 der Bf 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).

III.2.4.6. Nicht unberücksichtigt lässt das Gericht, dass nach dem gegenständlichen Arbeitsunfall insoweit ein wesentlicher Beitrag zum sicheren Arbeitsablauf geschaffen wurde, als die beim Arbeitsunfall verwendete Kreissäge in eine sicherere Kappsäge getauscht wurde. Zusammenfassend ist für das erkennende Verwaltungsgericht eine Geldstrafe von 1.600 Euro tat- und schuldangemessen, sodass die im bekämpften Straferkenntnis verhängte Geldstrafe entsprechend zu reduzieren und auch die verhängte Ersatzfreiheitsstrafe verhältnismäßig herabzusetzen war.
Das erkennende Gericht geht davon aus, dass auch die herabgesetzte Geldstrafe ausreichend ist, um zukünftige (weitere) Tatwiederholungen der Bf zu vermeiden. Die Bf wird aber in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass sie für den Fall einer neuerlichen Übertretung des ASchG mit einer deutlich höheren Strafe zu rechnen hat.

III.2.5. **Spruchkorrektur:**

III.2.5.1. Grundsätzlich besteht für das Verwaltungsgericht „nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht" den Spruch der belangten Behörde richtig zu stellen, zu ergänzen und zu präzisieren (VwGH 20.5.2015, Ra 2014/09/0033; weiters 13.9.2018, Ra 2018/16/0062; 5.11.2014, Ra 2014/09/0018; 28.5.2014, 2012/07/0033; 15.10.2013, 2010/02/0161; 23.5.2012, 2011/17/0298; 19.4.2012, 2010/01/0010). Dabei darf es - so die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes - jedoch nicht zu einem „Austausch der Tat und Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zu Grunde gelegten Sachverhalts" kommen (VwGH 25.9.2018, Ra 2018/05/0019; 21.9.2018, Ra 2017/17/0557; 7.8.2018, Ra 2018/02/0139; 8.3.2017, Ra 2016/02/0226; 17.2.2016, Ra 2016/04/0068).

Die „Sache" des Verwaltungsstrafverfahrens, sohin die der Bf bereits mit der Aufforderung zur Rechtfertigung innerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist zur Last gelegte Tat mit ihren wesentlichen Sachverhaltselementen, nämlich, dass der Arbeitnehmer, F__, der E__ am 06 September 2022 in der Betriebsstätte in G__, H-Straße, eine Kreissäge (Hammer Formatkreissäge K3) mit Handschuhen bediente, obwohl das Tragen von Handschuhen laut Bedienungsanleitung des Herstellers bei der Bedienung ausdrücklich verboten ist, wird durch die Spruchkorrektur nicht ausgetauscht und nicht erweitert. Diese mit der Aufforderung zur Rechtfertigung vom 1. Juni 2023 eingeleitete Verfolgungshandlung, enthält alle der nunmehr zugrundeliegenden Bestrafung erforderlichen Sachverhaltselemente. Schlussendlich kommt es für die rechtliche Beurteilung, ob § 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verletzt wurde, ausschließlich darauf an, dass die Vorschriften der Bedienungsanleitung zur gegenständlichen Kreissäge nicht eingehalten wurden. Mit der Korrektur der offensichtlich bereits der Strafanzeige des Arbeitsinspektorates zugrundeliegenden Verwechselung, dass der Arbeiter mit der „linken" und nicht mit der „rechten" Hand in das Kreissägeblatt geriet, erfolgt somit eine auch außerhalb der Verfolgungsverjährungsfrist zulässige Präzisierung.
III.2.5.2. Nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung ist auch eine Präzisierung der rechtlichen Grundlage der Bestrafung (Angabe der verletzten Verwaltungsbestimmung und der angewendeten Strafnorm) geboten und zulässig, wenn es nicht zu einem ‚Austausch der Tat' durch Heranziehung eines anderen als des ursprünglich der Bestrafung zu Grunde gelegten Sachverhalts kommt (vgl. VwGH 07.08.2018, Ra 2018/02/0139 mwN).

Im Zuge der Spruchkorrektur waren daher auch die zum Tatzeitpunkt gültigen Fassungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anzuführen.

III.3. **Kostenentscheidung**:

Da der Beschwerde insofern Folge gegeben als die Geldstrafe herabgesetzt wurde, war kein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG zu leisten. Die behördlichen Verfahrenskosten wurden entsprechend herabgesetzt, wobei gemäß § 64 Abs. 2 VStG dieser Verfahrenskostenbeitrag mit 10% der verhängten Strafe zu bemessen ist.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

IV.1 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).

IV.2 Bei der Strafbemessung handelt es sich um eine einzelfallbezogene Abwägung, die im Allgemeinen - wenn sie in vertretbarer Weise im Rahmen der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze vorgenommen wurde - keine grundsätzliche Rechtsfrage darstellt (vgl. etwa 19.1.2018, Ra 2018/02/0022, 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.

H i n w e i s

Bitte erachten Sie die von der belangten Behörde mit der angefochtenen Entscheidung übermittelte Vorschreibung als hinfällig. Sie erhalten von der genannten Behörde eine aktualisierte Vorschreibung zugesandt.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Wagner