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-303933/11/Bm/Rd

Datum:
Linz, 31. Juli 2025

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. Bismaier über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 24. Jänner 2025, GZ: LINZ/924010006360/24, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) iVm der Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 21. Mai 2025

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 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

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 24. Jänner 2025, GZ: LINZ/924010006360/24, wurden über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe in der Höhe von 830 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 9 Stunden wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 12 Abs. 1 Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012), BGBl. II Nr. 33/2012, iVm § 130 Abs. 1 Z 19 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. I Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, verhängt.

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

„Sie haben als zur Vertretung nach Außen berufenes Organ der Firma C__ (ausländische Firma) mit Sitz in Grafschaft, Zweigniederlassung in E-Straße welche unbeschränkt haftende Gesellschafterin der Firma C__ mit Sitz in E-Straße, (FN: aaa - im Folgenden kurz ‚Firma') ist und somit als nach § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher folgende Verwaltungsübertretung zu vertreten:
Die Firma hat als Arbeitgeberin im Sinne des ASchG am 16.04.2024 in der Arbeitsstätte der C__, E-Straße, den Arbeitnehmer H__ (geb. tt.mm.jjjj) an einer elektrischen Anlage im Sinne der ESV 2012 mit Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, beschäftigt. Der Arbeitnehmer hat dabei, ohne die Anlage zuvor freizuschalten, in einem Schaltschrank ein Kabel von einer Klemme getrennt und wollte es an einer anderen Klemme anschließen
Obwohl die Firma gem. § 12 Abs. 1 ESV als Arbeitgeberin dazu verpflichtet gewesen wäre dafür zu sorgen, dass bei solchen spannungsfreien Arbeiten vor dem Beginn der Arbeiten der Arbeitsbereich eindeutig festgelegt, die Arbeiten nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt und folgend Sicherheitsregeln jedenfalls eingehalten werden:
1. Freischalten,
2. gegen Wiedereinschalten sichern,
3. Spannungsfreiheit feststellen,
4. Erden und Kurzschließen; in Hochspannungsanlagen jedenfalls, in Kleinspannungs- oder Niederspannungsanlagen, wenn die Gefahr besteht, dass die Anlage unter Spannung gesetzt wird,
5. benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken,
standen Teile der elektrischen Anlage noch unter Spannung. Es wurde demnach nicht dafür gesorgt, dass die elektrische Anlage vor dem Beginn der Arbeiten freigeschaltet war und die Spannungsfreiheit festgestellt wurde.
Die Firma ist somit ihrer Verpflichtung nicht nachgekommen die Arbeiten entsprechend vorzubereiten, zu gestalten und ordnungsgemäß durchführen zu lassen und hat sich gem. § 130 Abs. 1 Z. 19 ASchG strafbar gemacht."

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstraf-

verfahrens, in eventu die Zurückverweisung an die belangte Behörde zwecks Verfahrensergänzung und neuerlicher Entscheidung, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe beantragt.
Begründend wurde hierzu im Wesentlichen ausgeführt, dass eine wirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten und daher keine Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers vorliege sowie der Ausschluss der strafrechtlichen Verantwortlichkeit des ressortunzuständigen Geschäftsführers und durch Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems ein Ausschluss des Verschuldens gegeben sei.
Der Beschwerdeführer verwies auf die wirksame Bestellung des verantwortlichen Beauftragten betreffend die Einhaltung der verfahrensgegenständlichen Verwaltungsvorschriften, und zwar auf I__. Die Bestellung sei trotz einer offensichtlichen Fehlbezeichnung in der schriftlichen Mitteilung über die Bestellung an das Arbeitsinspektorat wirksam geworden. I__ (Werksleiter) sei für die Einhaltung sämtlicher verwaltungsrechtlicher Vorschriften, insbesondere für die Einhaltung des Lebensmittelrechts, die Vorschriften zum Umweltschutz sowie für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und des Arbeits- sowie Gesundheitsschutzes, am Standort der Betriebsstätte der C__ in E-Straße, zum verantwortlichen Beauftragten ernannt worden und habe der Bestellung ausdrücklich zugestimmt. Darüber hinaus sei Herr I__ seit 18. Februar 2022 auch gewerberechtlicher Geschäftsführer der C__.
Die Bestellung des I__ zum verantwortlichen Beauftragten sei am 21. November 2023 dem Arbeitsinspektorat gemäß § 23 Abs. 1 ArbIG gemeldet worden. Im konkreten Fall ergebe sich zweifelsfrei, dass es sich um die Meldung eines verantwortlichen Beauftragten für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften handle. Auch wenn bei der Auslegung einer Bestellungsurkunde ein objektiver Maßstab anzulegen sei, hätte im konkreten Fall der offensichtliche Schreibfehler beim Befüllen des Formulars im Sinne einer Einschränkung der sachlichen Zuständigkeit auf die „Einhaltung des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes 1993 i.d.g.F.", das in keinerlei sachlichem Kontext zum Verwaltungsstrafrecht stehe, als solcher erkannt und als unbeachtlich qualifiziert werden müssen.
Seitens der belangten Behörde sei - unter Zugrundelegung der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 17. Oktober 2022, Ra 2022/02/0191 - die Bestellung des I__ zum verantwortlichen Beauftragten nicht zur Kenntnis genommen worden. Der Beschwerdeführer vertrete jedoch die Ansicht, dass die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund des nicht vergleichbaren Sachverhaltes nicht heranzuziehen gewesen wäre. Im konkreten Fall enthalte die Bestellungsurkunde eine offenkundige Fehlbezeichnung des Langtitels eines Gesetzes und könne die objektive Meldung nur zu dem Ergebnis führen, dass eine Meldung gemäß § 9 VStG iVm § 23 Abs. 1 ArbIG vorliege. Auch ohne subjektive Auslegung gelange man zwanglos zu dem Ergebnis, dass die fehlerhafte Bezeichnung „Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes 1993 i.d.g.F." unbeachtlich sei, zumal diese ohnehin keine Einschränkung des Tätigkeitsbereiches des verantwortlichen Beauftragten bewirke. Das AVRAG habe im Kontext einer Meldung gemäß

§ 23 ArbIG keinen Anwendungsbereich, da Fragen der Arbeitnehmersicherheit, einschließlich entsprechender Schutzvorkehrungen, nicht Gesetzesgegenstand seien und dieses Gesetz verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen oder Verantwortlichkeiten nicht kenne. Die sachliche Zuständigkeit des Herrn I__ sei (mangels wirksamer Einschränkung) uneingeschränkt, sodass dieser für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften in ihrer Gesamtheit bei der C__ verantwortlich sei und sei dies auch aus dessen Stellenbeschreibung ersichtlich. Die Zuständigkeit und Verantwortlichkeit von Herrn I__ für Fragen des Arbeitnehmerschutzes sei auch im Geschäftsverteilungsplan der Prokuristen, der den Dienstverträgen der einzelnen Prokuristen angeschlossen ist, festgehalten und vereinbart. Danach obliege die Verantwortung für Arbeitssicherheit sowie die damit verbundenen Compliance-Agenden dem für den Geschäftsbereich „Technik und Produktion" zuständigen Prokuristen der C__, nämlich Herrn I__. Dieser Zuständigkeitsverteilung sowie der Stellung als verantwortlicher Beauftragter gemäß § 9 VStG habe Herr I__ ausdrücklich zugestimmt und entspricht auch seiner Stellung als gewerberechtlicher Geschäftsführer. Herr I__ sei daher im Zeitpunkt des gegenständlichen Arbeitsunfalles am 16. April 2024 der verantwortliche Beauftragte für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und wäre dieser Adressat der verhängten Geldstrafe. Zudem würde kein Verschulden des Beschwerdeführers vorliegen, da dem Beschwerdeführer keinesfalls zugemutet werden könne, dass er die fehlerhafte Bezeichnung des Langtitels des Gesetzes in der Meldung an das Arbeitsinspektorat erkennen habe müssen und daher nicht davon ausgehen habe können, dass keine wirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften im Betrieb der C__ am Standort in D__ vorliege. Dies wäre realitätsfern, zumal die Geschäftsführungsmitglieder kein juristisches Detailwissen haben und aus dem Formular klar erkennbar sei, dass Herr I__ für den Arbeitnehmerschutz bestellt werden sollte. Selbst wenn die Bestellung als unwirksam angesehen werde, habe der Beschwerdeführer keinesfalls damit rechnen können, sodass seine Strafbarkeit auch am Verschulden scheitere.

Betreffend den Ausschluss der strafrechtlichen Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers aufgrund von Ressortunzuständigkeit wurde vorgebracht, selbst wenn entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers der Auffassung der belangten Behörde gefolgt werden sollte, dass Herr I__ nicht wirksam zum verantwortlichen Beauftragten bestellt worden sei, die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers jedoch ausgeschlossen sei. Dass es sich bei der Ressortaufteilung der Geschäftsführung der C__ um eine bloße gremieninterne Aufgabenteilung zwischen den Geschäftsführern handle, sei unrichtig.

Der Gesellschaftsvertrag der C__ lege fest, dass die Geschäftsführer bei ihrer Geschäftsführung eine Geschäftsordnung beachten müssen, der von der Gesellschafterversammlung (d.h., im Ergebnis seitens der Alleingesellschafterin C__) erlassen wurde. Mit Gesellschafterbeschluss vom 31. Oktober 2022 sei eine

entsprechende Geschäftsordnung („Geschäftsordnung für die Geschäftsführung der C__“) beschlossen und verabschiedet worden. Die Geschäftsverteilung innerhalb der Geschäftsführung sei zwar nicht unmittelbar im Gesellschaftsvertrag selbst, sondern - wie in der Praxis üblich - in einer Geschäftsordnung geregelt worden. Diese Geschäftsordnung habe allerdings aufgrund der ausdrücklichen Verweisung im Gesellschaftsvertrag und der Tatsache, dass sie von der Alleingesellschafterin, die auch für die Etablierung und Änderung des Gesellschaftsvertrages zuständig ist, erlassen wurde, eine satzungsgleiche Wirkung. Dies entspreche auch der herrschenden Lehre. Es könne letztlich keinen Unterschied machen, ob die Gesellschafter eine Regelung unmittelbar in der Satzung treffen oder in der Satzung auf eine - ebenfalls von ihnen beschlossene - Geschäftsordnung verweisen. Aus Perspektive des betroffenen Geschäftsführers mache diese Differenzierung keinen Unterschied. Auch für die hier zu beurteilende Frage wäre eine solche Differenzierung willkürlich. Gemäß dieser Geschäftsordnung sei daher ausschließlich O__ der für die Arbeitssicherheit zuständige Geschäftsführer der C__. Aufgrund der satzungsgemäßen Aufteilung der Zuständigkeitsbereiche in der Geschäftsführung der C__ liege eine Pflichtenbeschränkung der übrigen (Mit)Geschäftsführer vor, welche zu einem Ausschluss der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers führe und dieser daher nicht zu bestrafen sei. Darüber hinaus scheitere eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers am fehlenden Verschulden.

Bezüglich der Unternehmenshierarchie wurde vorgebracht, dass an oberster Stelle (jedoch unterhalb der Geschäftsführung) der „Vice President Operations“ (Werksleitung), darunter der „Head of Engineering“ (Leitung des technischen Betriebes) stehe. Diesem seien die einzelnen Abteilungsleiter bzw. Bereichsleiter (z.B. Werkstätten-Leitung/Koordination und so auch Herr H__ als „Leitung Betriebselektriker“) unterstellt. Auf der untersten Ebene würden sich all jene Arbeitnehmer befinden, die nicht zumindest der Abteilungsleiter-/Bereichsleiterebene zugeordnet sind. Es gebe daher eine klare Weisungskette dahingehend, dass jede übergeordnete Ebene der nachfolgenden Ebene gegenüber weisungs-, anordnungs- und kontrollbefugt sei und jede untergeordnete Ebene der jeweils übergeordneten Ebene weisungs- und anordnungsgebunden sei. Jedem Arbeitnehmer sei innerhalb seines Arbeitsbereiches die entsprechende Weisungskette bekannt.
Hinsichtlich des im Unternehmen installierten Kontrollsystems wurde darauf verwiesen, dass der Schutz der Arbeitnehmer einen sehr hohen Stellenwert habe.
Weiters wurde dargelegt, dass bei erkannten Verstößen gegen Weisungen und Anordnungen durch die übergeordnete Ebene eine mündliche Verwarnung ergehe und über den Vorfall aufgeklärt werde, wie es richtig gemacht hätte werden müssen durch Nutzung der Safety-Ausrüstung und Einhaltung der Sicherheitsprozesse bzw. -vorrichtungen; eine schriftliche Verwarnung erfolge bei wiederholten Verstößen gegen die Arbeitssicherheit/Arbeitnehmerschutzbestimmungen;

bei schwerwiegenden Verstößen nach dem dritten Verstoß erfolge der Ausspruch der Kündigung bzw. Entlassung.
Die Drei-Stufen-Maßnahmen würden von der Arbeitssicherheitsfachkraft anlässlich der Erstunterweisung gegenüber jedem Arbeitnehmer kommuniziert und diene dies der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und der entsprechenden Sensibilisierung der einzelnen Arbeitnehmer. Durch die Androhung der entsprechenden Sanktionen seien die Maßnahmen auch geeignet, eigenmächtige Verstöße der einzelnen Arbeitnehmer zu verhindern.
Weiters sei im Unternehmen das Vorgehen bei Verstößen mit Verletzungsfolgen festgelegt, indem die Rettungskette in Gang gesetzt und die Unfallstelle von der internen Sicherheitsfachkraft zwecks Ermittlung des Unfallgrundes begutachtet werde. Anschließend würden geeignete Maßnahmen bestimmt und würden diese den Arbeitnehmern im gleichen bzw. ähnlichen Gefahrenumfeld nachweislich mitgeteilt und erfolge eine Überprüfung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen. Bei Verstößen ohne Verletzungsfolgen erfolge eine Meldung der Beobachtung an den direkten Vorgesetzten, welcher die Arbeitssicherheitsfachkraft informiere, sodass Sicherheitslücken bestimmt und geeignete Maßnahmen eingeleitet werden können. Diese Maßnahmen würden den Arbeitnehmern des betroffenen Bereiches nachweislich mitgeteilt und die Wirksamkeit überprüft, wobei es in Abhängigkeit der umgesetzten Maßnahmen zu einmaligen oder zu regelmäßigen Kontrollen komme. Darüber hinaus würden monatlich zwei bis drei regelmäßige Kontrolldurchgänge stattfinden, wobei auf Betriebssicherheit geachtet und die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften überprüft werde. Bei dabei festgestellten Verstößen werde der Arbeitnehmer unmittelbar darauf hingewiesen und angeleitet, wie künftighin solche Sicherheitsrisiken verhindert werden sollen. Bei Verstößen, die mehrere Arbeitnehmer bzw. einen ganzen Bereich betreffen, werde der entsprechende Kreis definiert und sämtliche betroffene Arbeitnehmer auf den Verstoß aufmerksam gemacht und unterwiesen. Zusätzlich würden durch die Abteilungsleiter bzw. durch den Betriebsleiter (Herrn I__) täglich bzw. mehrmals pro Woche Rundgänge durch den Betrieb erfolgen. Auch hier werde auf festgestellte Verstöße aufmerksam gemacht und die Arbeitnehmer entsprechend angeleitet. Durch diese regelmäßigen Kontrollen in der Betriebsstätte solle gewährleistet werden, dass sich die Arbeitnehmer weisungskonform verhalten und die arbeitssicherheitsbezogenen Auflagen stets eingehalten werden. Daher könne von einem schlichten Vertrauen, dass sich die Arbeitnehmer konform verhalten, nicht die Rede sein. Die einzelnen Maßnahmen mögen zwar für sich allein gesehen - entsprechend der VwGH-Rechtsprechung - kein exkulpierendes Kontrollsystem darstellen, in einer Gesamtschau der Maßnahmen im Betrieb der C__ sei jedoch ein solches wirksames Kontrollsystem eingerichtet und sei weder der C__ noch dem Beschwerdeführer der Vorwurf der leichten Fahrlässigkeit im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall zu machen.
Schlussendlich sei auf die Bestimmung des § 5 Abs. 1a VStG hinzuweisen. Die in den diesbezüglichen Materialien angesprochenen Anforderungen an eine „qualitätsgesicherte Organisation" seien erfüllt.

Unbeschadet dessen erscheine dem Beschwerdeführer die verhängte Geldstrafe als zu hoch bemessen, da das Verschulden und der Handlungsunwert als äußerst gering anzusehen seien. Bei der Strafbemessung seien sowohl Milderungs- als auch Erschwerungsgründe zu berücksichtigen. Seitens der belangten Behörde seien richtigerweise das Nichtvorliegen von Erschwerungsgründen und die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit als Milderungsgrund gewertet worden. Jedoch sei der mildernde Umstand, dass der Arbeitnehmer durch sein eigenmächtiges Verhalten die Gefahr verwirklicht habe und ihn daher ein Mitverschulden treffe, nicht berücksichtigt worden, ebenso wenig die lange Verfahrensdauer. Unter Berücksichtigung der vorliegenden Milderungsgründe sowie des geringen Verschuldens des Beschwerdeführers sei die verhängte Geldstrafe unverhältnismäßig und auf ein niedrigeres Maß herabzusetzen.

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

3.1. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde am Verfahren beteiligt und äußerte sich in der Stellungnahme vom 2. April 2025 hinsichtlich der in den Beschwerden angeführten Gründe „Wirksame Bestellung eines verantwortlich Beauftragten" und „Ausschluss der strafrechtlichen Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers aufgrund von Ressortunzuständigkeit" dahingehend, dass laut Verwaltungsgerichtshof die Rolle der Arbeitsinspektorate darauf beschränkt sei, dass sie - sozusagen als Sammelstelle für mehrere Verwaltungsstrafbehörden - die Mitteilungen der Arbeitgeber entgegennehmen und ihr Wissen um die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten in die von ihnen erstatteten Anzeigen einfließen lassen oder im Zuge eines Verwaltungsstrafverfahrens zur Verfügung stellen würden.
Die Arbeitsinspektorate würden somit lediglich als „Sammelstelle" fungieren und seien einlangende Meldungen daher weder zu prüfen noch zu beurteilen. Den Arbeitsinspektoraten komme keine Entscheidungsbefugnis zu (vgl. VwGH vom 8. Juli 1994, Zl. 94/02/0079). Hinsichtlich des Beschwerdegrundes „Eigenmächtiges Handeln des Arbeitnehmers trotz Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems" werde auf die Stellungnahme zu GZ: 041-41/5-09/24 vom 25. September 2024 verwiesen und insbesondere darauf, dass es der ständigen Rechtsprechung entspreche, dass gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften das entsprechende Kontrollsystem Platz zu greifen habe (vgl. u.a. das Erkenntnis vom 24. Februar 2012, Zl. 2010/02/0220, mwN).
Hinsichtlich der Anträge der Beschwerdeführer, die Geldstrafe herabzusetzen, werde darauf hingewiesen, dass der Strafrahmen gemäß § 130 Abs. 1 ASchG 166 Euro bis 8.324 Euro beträgt und somit die tatsächliche Strafhöhe im untersten Bereich des Strafrahmens liegt.
Aus Sicht des Arbeitsinspektorates wird daher beantragt, die Straferkenntnisse des

Bürgermeisters der Stadt Linz jeweils vom 24. Jänner 2025, GZ: LINZ/924010003535/24, LINZ/924010006360/24 und LINZ/924010006364/24, vollinhaltlich zu bestätigen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht sowie Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 21. Mai 2025, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Der Beschwerdeführer A__ ist nicht persönlich erschienen bzw. hat auch nicht mittels Videokonferenz teilgenommen, war jedoch durch seinen Rechtsanwalt vertreten. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde durch Dipl.-Ing. Dr. R__ vertreten. Weiters wurden Dipl.-Ing. Dr. S__ (Arbeitsinspektorin), H__ (verunfallter Arbeitnehmer), U__ (Technischer Leiter) sowie I__ (Werksleiter) als Zeugen geladen und einvernommen. Von den Parteien wurde auf die Einvernahme des Beschwerdeführers verzichtet.

4.1. Eingangs ist anzumerken, dass in der gegenständlichen Angelegenheit von der belangten Behörde gegenüber den Beschwerdeführern Dr. V__ (GZ: LVwG-303932), A__ (GZ: LVwG-303933) und O__ (GZ: LVwG-303934) jeweils ein Straferkenntnis erlassen wurde. Gegen diese Straferkenntnisse wurde jeweils Beschwerde erhoben. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat daher diese anhängigen Verfahren (gleicher Sachverhalt) zu einer gemeinsamen mündlichen Verhandlung verbunden.

4.2. Folgender Sachverhalt ist entscheidungswesentlich und konnte der gegenständlichen Entscheidung zugrunde gelegt werden:

Der Beschwerdeführer ist zur Vertretung nach außen berufenes Organ der C__, welche wiederum unbeschränkt haftende Gesellschafterin der C__ mit Sitz in E-Straße, ist.
Von der Gesellschafterversammlung der C__ wurde für die Geschäftsführung der C__ (und gleichermaßen für die C__) entsprechend des Gesellschaftsvertrages die Geschäftsordnung mit 31. Oktober 2022 beschlossen (siehe Beilage ./3 der Beschwerde). In der Geschäftsordnung ist als Anlage 2 die Geschäftsverteilung der Geschäftsführer geregelt. Demnach ist die Geschäftsverteilung aufgeteilt in die Bereiche Technik/Produktion, Vertrieb, Marketing und Finanzen.
Der Beschwerdeführer ist für den Geschäftsbereich Finanzen zuständig; dieser Geschäftsbereich umfasst Finanzen, Controlling, Steuern, Recht & Compliance, IT und Personal.
Geschäftsführer Dr. V__ ist für den Geschäftsbereich Vertrieb zuständig; dieser umfasst Vertrieb, IC, Logistik, Haribo-Shops und Compliance (bezüglich der og. Aufgaben).
Geschäftsführer O__ ist für den Geschäftsbereich Technik/Produktion zuständig; dieser Bereich umfasst Werk, Qualitätsmanagement (einschließlich lebensmittelrechtlicher Compliance), F&E, Arbeitssicherheit, Investitionsplanung,

produktbezogener Einkauf, Compliance-Agenden bezüglich der genannten Aufgaben.
Geschäftsführer W__ ist für den Geschäftsbereich Marketing verantwortlich, der die Belange Marketing, Unternehmenskommunikation, Compliance (bezüglich der og. Aufgaben) betrifft (siehe Geschäftsverteilungsplan, Anlage 2 der Beilage ./3).
In Punkt VIII./6) der Geschäftsordnung ist festgehalten: *„Im Falle, dass ein Geschäftsführer [zur] Ausübung seiner Funktionen nicht in der Lage ist, vertritt ein jeweils anderer Geschäftsführer ihn nach außen. Nach innen gibt es eine gesonderte Vertretungsregel pro Bereich außerhalb dieser Geschäftsordnung.*" (Beilage ./3)

Eine spezifische ausdrückliche Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung an den Geschäftsführer O__ oder an einen der drei weiteren Geschäftsführer für die einzelnen Belange ergibt sich weder aus der Geschäftsordnung noch aus dem Geschäftsverteilungsplan.
Der Gesellschaftsvertrag der C__ legt in § 5 Abs. 2 fest, dass die Geschäftsführer bei ihrer Geschäftsführung eine Geschäftsordnung beachten müssen, der (sic) von der Gesellschafterversammlung erlassen wurde (Beschwerde Seite 9).

Unternehmenshierarchie in der C__:

Der Beschwerdeführer steht als Geschäftsführer gemeinsam mit den weiteren Geschäftsführern an oberster Stelle. In absteigender Reihenfolge der Unternehmenshierarchie folgt die Werksleitung (I__, Werksleiter und gewerberechtlicher Geschäftsführer), darunter die Ebene der Technischen Leiter (gegenständlich U__, damaliger Vorgesetzter des verunfallten Arbeitnehmers H__, zwischenzeitig nicht mehr im Unternehmen beschäftigt), dann die Abteilungsleiter/Bereichsleiter (hier H__ als „Leitung Betriebselektriker) und finden sich an der untersten Ebene die jeweiligen Arbeitnehmer, die nicht zumindest der Abteilungsleiter-/Bereichsleiterebene zugeordnet sind (Beschwerde Seite 13).

Vom Geschäftsführer O__ wurden die Aufgaben betreffend Arbeitssicherheit im Standort D__ auf die Werksleitung, I__, übertragen, der wiederum alleinig für den Bereich Arbeitnehmerschutz zuständig ist und durch einen vollzeitbeschäftigten Beauftragten für Arbeitssicherheit supportet wird. Organisatorisch ist der Bereich Arbeitssicherheit als Stabsstelle eingerichtet und berichtet diese direkt an die Werksleitung. Für das interne Kontrollsystem am Standort in D__ ist I__ verantwortlich (Verhandlungsprotokoll-VHP, Seiten 2 und 3, Aussage Beschwerdeführer).

Vom Geschäftsführer O__ wird mit den Werksleitern der fünf Standorte, für die er zuständig ist, dreimal wöchentlich ein Meeting abgehalten. Einmal im Monat findet durch die Werksleiter mit O__ ein Reporting in Anwesenheit von Mitarbeitern aus den Bereichen Controlling und Qualitätsmanagement statt. Dabei werden auch

Arbeitsunfälle besprochen und überlegt, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen zu treffen sind. Bei den den Standort D__ betreffenden monatlichen Sitzungen ist I__ als Werksleiter anwesend und berichtspflichtig.

Schulungen, Belehrungen, Anweisungen, Kontrollen:

Bei Eintritt ins Unternehmen finden nachweislich (durch Unterschriftsleistung des Arbeitnehmers) eine Erstunterweisung in schriftlicher Form und nachfolgend arbeitsplatzbezogene Unterweisungen (in schriftlicher und mündlicher Form) durch die Sicherheitskraft und Besprechungen vor Ort statt. Jährlich findet eine allgemeine Sicherheitsunterweisung für alle Mitarbeiter statt, bei der allgemeine Themen bzw. besondere Themen, die im laufenden Jahr angefallen sind, behandelt werden. Jährliche Schulungen, bezogen auf Arbeiten mit Strom, finden nicht statt (VHP, Seite 6, Aussage H__).
Bei Vorkommnissen erfolgen Nachschulungen. Im konkreten Fall verstrichen zwei Wochen bis zur Nachschulung, begründet wurde die lange Dauer mit den Vorbereitungen der entsprechenden Schulungsunterlagen und der Abwesenheit des betroffenen Arbeitnehmers.
I__ hat zwar Kenntnis von sämtlichen Schulungen, die im Unternehmen vorgenommen werden, in welcher Form tatsächlich Schulungen vorgenommen werden, ist ihm nicht bekannt (VHP, Seite 9, Aussage I__).
Der Technische Leiter U__ war in der Regel bei Schulungen, die durch die Bereichsleiter (hier H__) vorgenommen werden, nicht anwesend. H__ wurde hinsichtlich der von ihm vorzunehmenden Schulungen nicht kontrolliert.
Es erfolgen tägliche, wöchentliche und monatliche Rundgänge. An den täglichen Rundgängen nehmen I__ und der jeweilige Technische Leiter teil, an den monatlichen Rundgängen nimmt zusätzlich auch der Bereichsleiter (gegenständlich H__) teil. Dabei wird neben Projektfortschritt auch Produktions- und Arbeitssicherheit kontrolliert. Festgelegte Überprüfungsintervalle sind dabei nicht vorgesehen. Im gegenständlichen Fall war U__ jedenfalls drei- bis viermal wöchentlich vor Ort und war Thema bei diesen Besprechungen der jeweilige Projektfortschritt, gleichzeitig wurden aber auch sicherheitstechnische Belange kontrolliert (VHP, Seite 7, Aussage U__).
H__ wird bei den von ihm durchzuführenden Arbeiten von seinem Vorgesetzten hinsichtlich Einhaltung von Sicherheitsvorschriften nicht kontrolliert. Er selbst kontrolliert als Vorgesetzter seine Mitarbeiter stichprobenartig (VHP, Seiten 5 und 6, Aussage H__).
Die monatlichen die Arbeitssicherheit betreffenden Rundgänge werden mit Angabe von Datum, Ort, Anlage, Abweichung, Maßnahme sowie Erledigungs- und Wirksamkeitsstatus dokumentiert (Beilage ./16). Dokumentiert werden auch vorgefallene Arbeitsunfälle mit Angabe von Korrektiv- und Präventivmaßnahme und Erledigungsstatus (Beilage ./15). Eine Dokumentation der täglichen Rundgänge erfolgt nicht. Es gibt keinen festen Schlüssel für Überprüfungsintervalle betreffend festgelegte Maßnahmen nach vorgefundenen Mängeln (VHP, Seite 3, Aussage

Beschwerdeführer). Unterweisungen fallen in die Verantwortlichkeit des Standortleiters (VHP, Seite 4, Aussage Beschwerdeführer).
Bei Verstößen gegen Weisungen und Anordnungen und Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes werden durch die übergeordnete Ebene folgende Maßnahmen ergriffen: mündliche Verwarnung (bei Arbeitnehmerschutzverstößen zusätzlich Aufklärung über den Vorfall) - schriftliche Verwarnung bei wiederholter Nichtbeachtung von Weisungen - zuletzt Kündigung nach dem dritten Weisungsverstoß.

Am 16. April 2024 wurde in der Arbeitsstätte der C__, E-Straße, der Arbeitnehmer H__ an einer elektrischen Anlage im Sinne der ESV 2012 mit Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, beschäftigt. Der Arbeitnehmer hat dabei, ohne die Anlage zuvor freizuschalten, in einem Schaltschrank ein Kabel von einer Klemme getrennt und wollte es an einer anderen Klemme anschließen. Vor Beginn der Arbeiten wurde der Arbeitsbereich nicht eindeutig festgelegt, die Arbeiten wurden nicht nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt und die Sicherheitsregeln, nämlich Freischalten, gegen Wiedereinschalten sichern, Spannungsfreiheit feststellen, Erden und Kurzschließen sowie benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken, nicht eingehalten. Bei den angewiesenen Arbeiten standen Teile der elektrischen Anlage noch unter Spannung.

Im konkreten Fall wurde der Arbeitsauftrag dem verunfallten Arbeitnehmer im Rahmen eines Projektes durch U__ erteilt. Eine konkrete Anweisung, wie vorzugehen und dass für die zu erledigenden Arbeiten die dazu nötige Freischaltung im 4. Stock durchzuführen ist, wurde dem Arbeitnehmer nicht mitgeteilt. Auch nicht, dass aufgrund der großen Entfernung eine zweite Person hinzuziehen wäre. Durch den Vorgesetzten U__ erfolgte keine explizite Anweisung zur Einhaltung der 5-Sicherheits-Regeln bei der Durchführung von täglichen Elektrikerarbeiten. Bei U__ handelt es sich um keinen ausgebildeten Elektriker, weshalb sich daher entsprechende fachliche Kontrollen als schwierig gestalten (VHP, Seite 8, Aussage U__). In der Werkstatt im E-Raum sowie in jedem Gefährdungsbereich befindet sich ein Aushang der 5-Sicherheits-Regeln. Auch vom Werksleiter I__ wird bei Elektroarbeiten die fachliche Vorgangsweise nicht kontrolliert, es wird auf die jeweiligen Fachkenntnisse der Mitarbeiter vertraut (VHP, Seite 10, Aussage I__).
Detaillierte Angaben bezüglich des im Unternehmen installierten Kontrollsystems, insbesondere wie, wann und wie oft Kontrollen gegenüber dem Technischen Leiter U__ seitens des Werksleiters I__ und wiederum seitens des Geschäftsführers O__ oder des Beschwerdeführers durchgeführt werden und ausgestaltet sind, die über die Berichtspflicht in fachlicher Hinsicht hinausgehen, wurden vom Beschwerdeführer nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. Seitens des Beschwerdeführers wurden auch keine Maßnahmen im Rahmen des Kontrollsystems dargelegt, um ein eigenmächtiges Handeln des Arbeitnehmers zu verhindern.

Wie das Kontrollsystem im Betrieb bezüglich eigenmächtiger Handlungen ausgestaltet ist, wurde vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt, ebenso wenig die generelle Wahrnehmung der Kontrollpflichten des Beschwerdeführers bzw. des Geschäftsführers O__ gegenüber dem Geschäftsleiter I__.

Bestellung I__ zum verantwortlichen Beauftragten:
I__ wurde vom Beschwerdeführer mit November 2023 zum verantwortlichen Beauftragten im Sinne des VStG bestellt. Die Bestellungsurkunde, datiert mit 21. November 2023, weist als sachlichen Zuständigkeitsbereich die „Einhaltung des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes 1993 i.d.g.F" und als räumlichen Zuständigkeitsbereich „E-Straße" auf. In der Rubrik „Stellung im Betrieb/Unternehmen, Führungsaufgaben, Befugnisse" ist festgehalten: *„Geschäftsleitung Produktion/Technik / In dieser Funktion ist Herr I__ mit Prokura ausgezeichnet*" (Beilage ./4). Die Bestellungsurkunde wurde von der Personalabteilung erstellt. Von I__ wurde die Bestellungsurkunde unterfertigt, eine Kontrolle des sachlichen Zuständigkeitsbereiches der Bestellungsurkunde erfolgte weder durch den Beschwerdeführer noch durch I__ anlässlich der Unterfertigung des Dokuments. Gleiches gilt für die Meldung und Übermittlung an das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost. Eine Anweisung an die Personalabteilung, den in der Bestellungsurkunde angeführten sachlichen Zuständigkeitsbereich „Einhaltung des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes 1993 i.d.g.F" zu ändern, erfolgte von ihm nicht.

4.3. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie die in der mündlichen Verhandlung erfolgten Aussagen des Geschäftsführers O__ und der einvernommenen Zeugen Arbeitsinspektorin Dipl.-Ing. Dr. S__, I__, U__ und H__. Auf die Einvernahme des Beschwerdeführers A__ - auch mittels Videokonferenz - wurde anlässlich des Rechtsvertreters ausdrücklich verzichtet.

Dass der Arbeitnehmer H__ am 16. April 2024 in der Arbeitsstätte in E-Straße, an einer elektrischen Anlage im Sinne der ESV 2012 mit Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, beschäftigt wurde, ohne dabei die Anlage zuvor freizuschalten, stützt sich auf die Anzeige des Arbeitsinspektorates und wird vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten. Außer Zweifel steht auch, dass vor Beginn der Arbeiten der Arbeitsbereich nicht eindeutig festgelegt wurde, die Arbeiten nicht nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt und die anzuwendenden fünf Sicherheitsregeln nicht eingehalten wurden.

Die Feststellungen zum angegebenen sachlichen und örtlichen Zuständigkeitsbereich im Zuge der Bestellung des I__ zum verantwortlichen Beauftragten ergeben sich aus der vorgelegten Bestellungsurkunde und Meldung an das

Arbeitsinspektorat vom 21. November 2023 (Beilage ./4) und werden in dieser Form nicht bestritten. Dem Zeugen I__ wird auch Glauben geschenkt, wenn er angibt, davon ausgegangen zu sein, dass die Bestellung uneingeschränkt erfolgen soll. Die Einvernahme hat aber auch deutlich ergeben, dass die Meldung vor Erstattung von ihm nicht kontrolliert wurde.

Vom Geschäftsführer O__ wurden seine Stellung und der Verantwortungsumfang im Unternehmen, insbesondere für den Standort in D__, sowie die Unternehmenshierarchie samt Informations- und Kommunikationsprozesse geschildert. Die Darlegungen stimmen im Wesentlichen mit den vorgelegten Unterlagen überein bzw. wurden von den einvernommenen Zeugen auch bestätigt.
Die Feststellung über die Bereichszuständigkeiten der Geschäftsführer gründet auf Anlage 2 (Geschäftsverteilungsplan) der Geschäftsordnung. Dass eine explizite Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung an den Geschäftsführer O__ oder an andere Geschäftsführer nicht erfolgt ist, ergibt sich aus der Einsicht in die Geschäftsordnung samt Anlage; eine spezifische Übertragung wird vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet.
Aus den Schilderungen des Geschäftsführers O__ geht für das erkennende Gericht hervor, dass der Arbeitnehmerschutz samt Kontrollmaßnahmen dem Werksleiter überantwortet wurde und er dabei freie Hand hatte. Es bestand zwar ein Berichtswesen (insbesondere wurde es für Arbeitsunfälle implementiert), ob und in welcher Form die Kontrollpflichten betreffend Arbeitnehmerschutz der Hierarchie entsprechend von den ihm unterstehenden Leitern bis zur untersten Ebene wahrgenommen wurden, wurde von O__ nicht überprüft (VHP, Seite 2); das Kontrollsystem des Geschäftsführers beschränkt sich auf ein Reportsystem. Auch aus der Aussage des Zeugen H__ ergibt sich, dass Kontrollpflichten nicht durchgängig wahrgenommen wurden. So hat der Zeuge in spontaner Art dargelegt, dass Kontrollen nicht stattfinden (VHP, Seite 5: *„… Es erfolgen aber keine Kontrollen hinsichtlich Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, ….*"). Vom Zeugen U__ wurde dem zwar widersprochen, allerdings überzeugt die Erklärung, wonach seine Tätigkeit bei den Mitarbeitern nicht als Kontrolle angekommen bzw. nicht als Kontrolle empfunden worden sei, nicht. Insbesondere, da der Zeuge auch angegeben hat, dass Mitarbeiter nicht kontrolliert wurden, wenn er nicht anwesend war. Das lässt den Schluss zu, dass es im Unternehmen kein durchgängiges überlegtes Kontrollsystem gibt.
Ob und gegebenenfalls in welcher Form vom Beschwerdeführer Kontrollen vorgenommen werden, wurde nicht vorgebracht.

Übereinstimmend und glaubwürdig wurde von den Zeugen dargelegt, dass neue Mitarbeiter eine Erstunterweisung erhalten und nachweislich jährlich allgemeine Sicherheitsschulungen erfolgen sowie Kontrollen anlässlich von Rundgängen durchgeführt werden. Betreffend Schulung zu den 5-Sicherheits-Regeln gaben beide Zeugen (U__ und H__) übereinstimmend an, dass das in den Schulungen nicht thematisiert wurde, obwohl im Unternehmen in einer Richtlinie festgehalten

ist, dass dieses Thema jährlich im Rahmen einer Schulung zu behandeln ist. Die geschilderten Vorgesetztenfunktionen finden sich in den Aussagen der Zeugen wieder. In der mündlichen Verhandlung ist jedoch zutage getreten, dass der damalige Technische Leiter (Herr Heise) als Vorgesetzter des verunfallten Arbeitnehmers H__ zwar den Arbeitsauftrag (Umleitung eines Drahtes) erteilte, es jedoch unterlassen hat, dem Arbeitnehmer eine dezidierte Anweisung dahingehend zu erteilen, dass dieser vor Beginn der Arbeiten dafür zu sorgen hat, dass der umzuleitende Draht freigeschaltet wird. Hervorgetreten ist auch, dass sowohl der Zeuge I__ als auch der Zeuge U__ darauf vertrauen bzw. vertraut haben, dass die 5-Sicherheits-Regeln aufgrund der Ausbildung des Arbeitnehmers H__ - als Elektriker - und aufgrund der Aushänge in den unterschiedlichen Bereichen von diesem berücksichtigt und eingehalten werden und keinerlei Kontrolle diesbezüglich erfolgte. Dass seitens des Zeugen U__ grundsätzlich keine Kontrollen des Arbeitnehmers H__ - weder hinsichtlich seiner Tätigkeit noch hinsichtlich der Art und Weise der Weitergabe von Unterweisungen und Anweisungen an dessen untergeordnete Mitarbeiter - erfolgten, ergibt sich aus der Aussage des Zeugen H__, die für das erkennende Gericht widerspruchsfrei und glaubwürdig war.

5. Rechtliche Beurteilung:

5.1. 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 § 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.

Nach Abs. 3 dieser Bestimmung kann eine natürliche Person, die Inhaber eines räumlich oder sachlich gegliederten Unternehmens ist, für bestimmte räumlich oder sachlich abgegrenzte Bereiche ihres Unternehmens einen verantwortlichen Beauftragten bestellen.
Gemäß § 9 Abs. 4 leg. cit. kann verantwortlicher Beauftragter nur eine Person mit Hauptwohnsitz im Inland sein, die strafrechtlich verfolgt werden kann, ihrer Bestellung nachweislich zugestimmt hat und der für den ihrer Verantwortung

unterliegenden klar abzugrenzenden Bereich eine entsprechende Anordnungsbefugnis zugewiesen ist. Das Erfordernis des Hauptwohnsitzes im Inland gilt nicht für Staatsangehörige von EWR-Vertragsstaaten, falls Zustellungen im Verwaltungsstrafverfahren durch Staatsverträge mit dem Vertragsstaat des Wohnsitzes des verantwortlichen Beauftragten oder auf andere Weise sichergestellt sind.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 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 die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

Gemäß § 12 Abs. 1 Elektroschutzverordnung 2012 - ESV 2012 haben Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen, dass vor dem Beginn der Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, der Arbeitsbereich eindeutig festgelegt wird und die Arbeiten nach den anerkannten Regeln der Technik durchgeführt werden.
Dabei sind insbesondere die fünf Sicherheitsregeln einzuhalten:
1. Freischalten,
2. gegen Widerstand sichern,
3. Spannungsfreiheit sicherstellen,
4. Erden und Kurzschließen:
    a. in Hochspannungsanlagen jedenfalls,
    b. in Kleinspannungs- oder Niederspannungsanlagen, wenn die Gefahr besteht, dass die Anlage unter Spannung gesetzt wird,
5. benachbarte, unter Spannung stehende Teile abdecken oder abschranken.

5.2. Fest steht und wird vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG iVm § 12 Abs. 1 ESV 2012 erfüllt ist.
Es besteht kein Zweifel daran, dass zum Tatzeitpunkt der Arbeitnehmer H__ in der Arbeitsstätte der C__ mit Sitz in E-Straße, mit Arbeiten an einer elektrischen Anlage (Abklemmung eines stromleitenden Drahtes) beschäftigt wurde, ohne dass von dem Arbeitnehmer zuvor unter Einhaltung der 5-Sicherheits-Regeln die Anlage freigeschaltet wurde. Dabei zog sich der Arbeitnehmer eine Brandwunde zu. Der Beschwerdeführer hat daher nicht dafür Sorge getragen, dass vor Beginn der Arbeiten, die im spannungsfreien Zustand durchgeführt werden, der Arbeitsbereich eindeutig festgelegt wird und die Arbeiten nach den anerkannten Regeln der Technik, insbesondere unter Einhaltung der 5-Sicherheits-Regeln, durchgeführt werden.

Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung auch verwaltungsstrafrechtlich zu verantworten hat.

Was das Vorbringen betreffend Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten betrifft, wurde von der belangten Behörde zu Recht auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 17. Oktober 2022, Ra 2022/02/0191, verwiesen. Demnach ist der Umfang des übertragenen Verantwortlichkeitsbereiches ausschließlich aus dem Inhalt der Bestellungsurkunde zu ermitteln und kommt es auf die Absicht der Erklärenden gerade nicht an. Vom Inhalt der Bestellungsurkunde abweichende, nachträgliche Erklärungen können keine Berücksichtigung finden. Gegenständlich bezieht sich der sachliche Zuständigkeitsbereich der Bestellungsurkunde des I__ zum verantwortlichen Beauftragten (datiert mit 23. November 2023) ausschließlich und eindeutig auf die „Einhaltung des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes 1993 i.d.g.F.". Diese Formulierung lässt keinen Zweifel über die Erklärungen zum sachlichen Zuständigkeitsbereich zu, weshalb für eine Umdeutung kein Raum bleibt (siehe oben genanntes VwGH-Erkenntnis).
Im konkreten Fall wurden keine Bestimmungen des AVRAG, sondern Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes iVm der Elektroschutzverordnung 2012 verletzt. Eine wirksame Bestellung des I__ zum verantwortlichen Beauftragten mit dem sachlichen Zuständigkeitsbereich betreffend „ArbeitnehmerInnenschutzgesetz" liegt somit nicht vor. Mangels Vorliegens einer tauglichen Bestellung des I__ zum verantwortlichen Beauftragten betreffend ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bleibt die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit insoweit bei den Geschäftsführern haften. Hinzuweisen ist auch darauf, dass weder die Behörde noch das Arbeitsinspektorat eine Verpflichtung trifft, auf eine Mitteilung über eine unwirksame Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten mit der Aufforderung zu reagieren, eine wirksame Bestellung vorzunehmen (VwGH 28.11.2008, 2008/02/0300).

Hinsichtlich der weiteren Frage, ob und wieweit die statutarischen Vertretungsorgane durch eine entsprechende Arbeits- oder Ressortverteilung untereinander schon ihre diesbezügliche Pflichtenstellung zu begrenzen vermögen, verfolgt die diesbezügliche Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes eine restriktive Linie. Eine Arbeitsaufteilung zwischen den Vertretungsorganen soll nach herrschender Meinung nur insoweit pflichtenbeschränkend sein, als es sich um eine satzungsmäßige Aufteilung von Zuständigkeitsbereichen (also z.B. eine solche in der Satzung einer AG oder eine sonst im Gesellschaftsvertrag, etwa GmbH-Gesellschaftsvertrag, getroffene Regelung) handelt: Demgemäß ist etwa die verbindliche satzungsmäßige Aufteilung von Aufgaben und Pflichten innerhalb des Vorstandes - ungeachtet der selbstredend unbeschränkt fortbestehenden Vertretungsmacht - jedenfalls auch verwaltungsstrafrechtlich maßgeblich. Dafür reicht hin, wenn die Aufgabengebiete der Leitungsorgane typisiert festgelegt sind (z.B. jene des „Vertriebsvorstandes"); eine bloß interne Geschäftsaufteilung soll für eine solche Pflichtenbegrenzung nach herrschender Meinung hingegen nicht hinreichen (VwGH 04.07.2008, 2008/17/0072). Der Verwaltungsgerichtshof bezeichnet eine interne Verantwortungsaufteilung häufig pauschal als rechtlich irrelevant (VwGH 21.08.2014, 2011/17/0049). Dies trifft nach der Rechtsprechung des Bundesver-

waltungsgerichtes (BVwG 10.09.2015, W 1482013508-1) pauschal auch auf schriftliche, nicht satzungsgemäß vorgesehene Arbeitsaufteilungen zu (Lewisch/Fister/Weilguni, VStG3 § 9, Rz 16).

Wie oben unter 4.1. ausgeführt, liegt für die Geschäftsführung der C__ und die C__ eine Geschäftsordnung vor, die einen Geschäftsverteilungsplan für vier Geschäftsführer vorsieht. Aus diesem Geschäftsverteilungsplan ergibt sich u.a. für den Geschäftsführer O__ eine Zuteilung für die Aufgabe „Arbeitssicherheit", für den Geschäftsführer A__ eine für „Personal" und für den Geschäftsführer W__ eine für „Unternehmenskommunikation". Abgesehen davon, dass gegenständlich die Geschäftsverteilung nicht im Gesellschaftsvertrag selbst, sondern in einer Anlage zur Geschäftsordnung geregelt ist und damit schon fraglich ist, ob von einer satzungsmäßigen Aufteilung der Zuständigkeiten gesprochen werden kann, die eine Pflichtenbegrenzung herbeiführen könnte, ist die Geschäftsordnung samt Geschäftsverteilungsplan auch nicht geeignet, die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des gegenständlichen Unternehmens zu regeln, selbst wenn man von einer satzungsmäßigen Aufteilung von Zuständigkeitsbereichen ausgeht. Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich bedarf es nämlich auch für diesen Fall einer klaren sachlichen Zuordnung der jeweiligen Aufgabenbereiche, um Zweifel oder Missverständnisse am Umfang des Verantwortlichkeitsbereiches nicht aufkommen zu lassen. Das vor allem vor dem Hintergrund, dass die Verwaltungsstrafbehörden nicht in die Lage versetzt werden sollen, Ermittlungen über den jeweiligen Betrieb und seine Gliederung in räumlicher und sachlicher Hinsicht anstellen zu müssen. Sie sollen auch der Aufgabe enthoben sein, die Bestellung (ihren Nachweis) einer nur unter Zuhilfenahme weiterer Beweise möglichen Interpretation unterziehen zu müssen, um zu klären, welcher Inhalt einer diesbezüglich nicht eindeutigen Erklärung beizumessen ist. Jedenfalls soll vermieden werden, dass Zweifel am Umfang des Verantwortlichkeitsbereiches entstehen und als deren Folge die Begehung von Verwaltungsübertretungen allenfalls überhaupt ungesühnt bleibt (siehe hierzu VwGH 07.04.2017, Ro 2016/02/0009).
Gerade eine solche klare und unmissverständliche Zuweisung ist dem Geschäftsverteilungsplan nicht zu entnehmen. Im Geschäftsverteilungsplan werden die Aufgabengebiete nur schwerpunktmäßig aufgelistet, ohne genauer darzulegen, welche Aufgaben dezidiert von den einzelnen Bereichen betroffen sind. Dies zeigt sich darin, dass z.B. der Beschwerdeführer für den Bereich Personal und der Geschäftsführer O__ wiederum für Arbeitssicherheit und Werk verantwortlich ist. Diese Bereiche überlappen sich aber, da vom Arbeitnehmerschutz (Arbeitssicherheit) naturgemäß auch das Personal betroffen ist. Nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich geht nicht klar hervor, wie weit die genannten Zuständigkeiten greifen. Es kann aus der Geschäftsverteilung nicht nachvollzogen werden, ob z.B. zum Bereich Arbeitssicherheit auch Schulungen oder Verwarnungen der MitarbeiterInnen gehören oder ob dies den Bereich Personal betrifft.

Eine klare Zuweisung liegt auch nicht im Vertretungsfall vor, da in der Geschäftsordnung nur ausgesprochen wird, dass nach außen ein jeweils anderer Geschäftsführer vertritt und nach innen eine gesonderte Vertretungsregel gilt. Auf welchen Geschäftsführer konkret die Aufgabenwahrnehmung übergeht, geht daraus nicht hervor.
Dazu kommt, dass weder in der Geschäftsordnung noch im Geschäftsverteilungsplan die Frage der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit erkennbar angesprochen wird.
Im Verfahren ist auch nicht hervorgekommen, dass eine wirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten aus dem Kreis der zur Vertretung nach außen Berufenen nach § 9 Abs. 2 erster Satz VStG erfolgt ist. Dies wird im Übrigen vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet, sondern lediglich eine satzungsgemäße Ressortaufteilung ins Treffen geführt.

Im Ergebnis bedeutet das, dass von einem Ausschluss der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers nicht ausgegangen werden kann.

5.3. Zum Verschulden ist auszuführen, dass die dem Beschwerdeführer angelastete Tat ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG darstellt, zu dessen Strafbarkeit, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, Fahrlässigkeit genügt. Fahrlässigkeit ist nach der zitierten Gesetzesstelle 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 machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft.
Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringung von Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Der Beschwerdeführer bringt neben der Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten und dem Ausschluss der strafrechtlichen Verantwortlichkeit aufgrund von Ressortunzuständigkeit vor, ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet zu haben.
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, wobei darauf Bedacht genommen wird, 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. Der dem Beschuldigten 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.

Vom Geschäftsführer O__ wurden das im Unternehmen bestehende Kontrollsystem sowie die hierarchische Gliederung der Verantwortlichkeit der jeweiligen Vorgesetzten bis abwärts zu den einzelnen Mitarbeitern im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen dargelegt. Nach den Ausführungen ist dem Beschwerdeführer zuzugestehen, dass im Unternehmen Wert auf Arbeitssicherheit gelegt wird und auch dementsprechende Maßnahmen, wie Schulungen und Unterweisungen, durchgeführt werden, wenngleich nicht flächendeckend. Nach dem Schulungsprogramm speziell für Elektriker (in einer Richtlinie im Unternehmen festgelegt) ist die Einhaltung der 5-Sicherheits-Regeln zu thematisieren, allerdings ist durch die Zeugenaussagen der Zeugen U__ und H__ einhellig hervorgekommen, dass eine solche Thematisierung nicht erfolgt. Dieser mangelnde Schulungspunkt ist offenbar niemandem aufgefallen, weshalb schon daraus ersichtlich ist, dass kein effektives Kontrollsystem vorliegt.
Dazu kommt, dass nach der Rechtsprechung Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen vermögen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH 07.03.2016, Ra 2016/02/0030, mwN).
Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Drei-Stufen-Maßnahmen (mündliche Verwarnung-schriftliche Verwarnung-Kündigung) mögen für eine entsprechende Sensibilisierung der Arbeitnehmer sorgen, können aber nur zusätzlich zu entsprechenden Anweisungen samt Kontrolle Wirksamkeit entfalten. Die von den Zeugen I__ und U__ vorgebrachten täglichen bzw. wöchentlichen Rundgänge können nicht als wirkungsvolle Kontrolle gesehen werden, da sie nach der Darlegung im Zusammenhang von fachlichen Rundgängen erfolgen, bei denen auch sicherheitstechnische Belange kontrolliert werden und damit stichprobenartigen Charakter haben.
Weiters kam in der mündlichen Verhandlung hervor, dass keine Anweisung bezüglich der Einhaltung der 5-Sicherheits-Regeln durch den Vorgesetzten (Herrn U__) an den Zeugen H__ erfolgte, auch nicht, dass eine zweite Person - wie in den

Schulungsunterlagen festgelegt - heranzuziehen ist. Dies wurde auch vom Zeugen U__ nicht in Abrede gestellt. Vielmehr wurde sowohl vom Werksleiter I__ als auch vom Technischen Leiter U__ darauf vertraut, dass vom Arbeitnehmer H__ die Bestimmung der 5-Sicherheits-Regeln aufgrund seiner Ausbildung und der Schulungen eingehalten und vor Arbeitsbeginn der Arbeitsbereich freigeschaltet wird, obwohl sich der Hauptschalter zur Freischaltung drei Stockwerke über dem gegenständlichen Arbeitsbereich befindet.
Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen" darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte, den Arbeitgeber nicht. Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH 29.06.2011, 2011/02/0155; 30.09.2014, Ra 2014/02/0045; 13.04.2016, Ra 2016/02/0051). Wenngleich das sowohl vom Werksleiter als auch vom Technischen Leiter vom verunfallten Arbeitnehmer vorausgesetzte Wissen der 5-Sicherheits-Regeln aufgrund der Fachausbildung des verunfallten Arbeitnehmers vermutlich gegeben ist, kann dennoch nicht darauf vertraut werden, dass diese durch den Arbeitnehmer auch eingehalten werden. Welche Kontrolltätigkeiten in den jeweiligen Hierarchieebenen erfolgen, um eigenmächtiges Handeln zu vermeiden, wurde im Beschwerdeverfahren nicht dargelegt.
Insgesamt hat das Beweisverfahren ergeben, dass Kontrollen betreffend Einhaltung von arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen nur sehr lose erfolgen, nämlich im Rahmen der Projektbegleitung. Die monatlichen Rundgänge reichen für ein effektives Kontrollsystem nicht aus. Dabei ist zu beachten, dass vom Zeugen H__ ausgesagt wurde, dass er nicht den Eindruck hat, dass er bezüglich der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen bzw. Anweisungen durch seinen Vorgesetzten (U__) kontrolliert werde. Eine Kontrolle erfolge vielmehr bezüglich der Erledigung des Arbeitsauftrages. Dazu passt auch die Aussage des Technischen Leiters, wonach er kein ausgebildeter Elektriker sei, weswegen sich eine Kontrolle auch schwierig gestalte.
Ebenso wurde nicht dargelegt, welche Vorgaben für die jeweiligen Vorgesetzten ausgegeben wurden, um Eigenmächtigkeiten der Arbeitnehmer zu verhindern. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Dass diesbezügliche vorsorgliche Maßnahmen im Rahmen des Kontrollsystems im Unternehmen ergriffen wurden, wurde vom Beschwerdeführer weder behauptet noch unter Beweis gestellt.
Im Sinne der genannten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reicht das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien, zumal das dargetanene Kontrollsystem doch Mängel, insbesondere hinsichtlich der Wahrnehmung der Kontrollpflichten in den jeweiligen Hierarchieebenen, aufweist.

Aus diesem Grund hat der Beschwerdeführer die ihm zur Last gelegte Verwaltungsübertretung auch in subjektiver Hinsicht zu verantworten.

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

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

6.1. Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Durch die Nichteinhaltung der 5-Sicherheits-Regeln und die damit einhergehende unterlassene Freischaltung der Anlage und die unterlassene Herstellung der Spannungsfreiheit ist das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt worden, erlitt der Arbeitnehmer doch einen Stromschlag und zog sich eine Brandverletzung zu.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe in der Höhe von 830 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit, straferschwerend kein Umstand gewertet. Mangels Angaben des Beschwerdeführers ging die belangte Behörde von durchschnittlichen persönlichen Verhältnissen aus. Dieser Annahme wurde nichts entgegnet, sodass diese zur nunmehrigen Strafbemessung durch das erkennende Verwaltungsgericht herangezogen werden konnte.
Die von der belangten Behörde verhängte Geldstrafe erscheint im Hinblick auf die Bedeutung des gegenständlich strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, gerechtfertigt und auch aus spezial-

und generalpräventiven Aspekten erforderlich, um den Beschwerdeführer künftighin zur Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen zu bewegen. Die verhängte Geldstrafe erscheint dem erkennenden Verwaltungsgericht auch tat- und schuldangemessen und bewegt sich diese im unteren Bereich des gesetzlichen Strafrahmens, zudem kam es in der Folge auch zu einem Arbeitsunfall. Auch die Annahme einer internen Geschäftsaufteilung kann nicht zu einer Herabsetzung der Geldstrafe führen, zumal vom Beschwerdeführer auch nicht ansatzweise dargelegt wurde, in welcher Form er sich mit dem Geschäftsführer O__ in Bezug auf das Kontrollsystem abstimmt oder sich bei ihm darüber informiert. Der Umstand, dass der verunfallte Arbeitnehmer eigenmächtig gehandelt hat, kann nicht strafmildernd sein, zeigt dies doch gerade, dass ein wirksames Kontrollsystem nicht vorliegt.
Eine überlange Verfahrensdauer wie vom Beschwerdeführer angesprochen - war seitens des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich nicht festzustellen, sind doch seit dem Vorfall und dem Durchlaufen des Instanzenzuges 15 Monate vergangen.

Aus den obigen Ausführungen zum Unrechtsgehalt der Tat und zum Verschulden des Beschwerdeführers ergibt sich, dass kein Anwendungsfall nach § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegt. Es lagen aber auch die Voraussetzungen für die Anwendung des § 20 VStG nicht vor.

Zu II.:

Weil die Beschwerde keinen Erfolg hatte, ist ein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 2 VwGVG zu leisten.

Zu III.:

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 340 Euro zu entrichten, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bismaier