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-304119/8/BL**

Datum: **Linz, 17. März 2026**

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des A__, vertreten durch B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 04.12.2025, GZ: BHWL/924180014550/24, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die Geldstrafe auf 1.600 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 2 Tage und 16 Stunden herabgesetzt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, als nach den ersten drei Worten im Textteil des Spruches („Sie haben als …“) folgende Wendung eingefügt wird: „handelsrechtlicher Geschäftsführer und damit“.

II. Der Beschwerdeführer hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Die Kosten für das behördliche Verfahren reduzieren sich auf 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 04.12.2025, GZ: BHWL/924180014550/24, wurde gegenüber dem Beschwerdeführer als Verantwortlichem der Firma C__ mit Sitz in D-Straße, eine Geldstrafe von 2.000 Euro wegen Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 35 Abs. 1 Z 2 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verhängt und ein Verfahrenskostenbeitrag von 200 Euro vorgeschrieben.

Inhaltlich wurde dem Beschwerdeführer als § 9 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichem vorgeworfen, dass am 05.10.2023 in der Arbeitsstätte der C__ in der D-Straße bei der Benutzung des Teleskopladers aaa, Typ bbb durch den Arbeitnehmer E__ die Bedienungsanleitung der Hersteller oder Inverkehrbringer nicht eingehalten worden sei, da nicht das vorgesehene Anbaugerät für den Teleskoplader verwendet worden sei.

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis erhob der rechtsfreundlich vertretene Beschwerdeführer mit Eingabe vom 18.12.2025 Beschwerde.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde und den bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 14.01.2026 zur Entscheidung vorgelegt.

II. **Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung**:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 03.03.2026, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Der Beschwerdeführer hat sich für die mündliche Verhandlung entschuldigt und wurde durch seinen Rechtsanwalt vertreten. Anwesend waren weiters Dr. A__ und ein Vertreter des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost (AI OÖ Ost). Das gegenständliche Verwaltungsstrafverfahren und das Verfahren LVwG-304118-2026 betreffend den zweiten handelsrechtlichen Geschäftsführer (Dr. A__) wurden aus verfahrensökonomischen Gründen zu einer gemeinsamen Verhandlung verbunden.

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

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma C__ mit Sitz in D-Straße. Bei dieser Firma gibt es einen zweiten handelsrechtlichen Geschäftsführer: Dr. A__.

Am 05.10.2023 hat sich in der Arbeitsstätte der C__, D-Straße ein Arbeitsunfall ereignet. Der Arbeitnehmer E__ war mit Vorbereitungsarbeiten zum Lastentransport eines frisch lackierten Rahmens in der Nicht-Eisen-Aufbereitungshalle mit dem Arbeitsmittel Liebherr Teleskoplader aaa, Typ bbb beschäftigt. Bedient wurde der Teleskoplader vom Arbeitnehmer F__. Der Arbeitnehmer E__ hat zwei textile Anschlagmittel (Hebeschlaufen) in die Schnellwechseleinrichtung des Teleskopladers angebracht. Dabei wurde er durch das Schließen des Sicherheitsbolzens im Bereich der rechten Hand schwer verletzt, da Teile von zwei Fingern abgetrennt wurden.
In der Bedienungsanleitung des Teleskopladers (Ausgabe 02/2012) unter Punkt 2.2 auf Seite 40 ist festgehalten, dass die Schnellwechseleinrichtung nur unter Verwendung der für diese Maschine konstruierten und für den jeweiligen Einsatz vorgesehenen Anbaugeräte zum Aufnehmen, Transportieren, Stapeln, Versetzen, Umschlagen und Verladen von Materialien und Lasten jeder Art bestimmt ist.
Für das Heben der gegenständlichen Last wäre ein Lasthaken als Anbaugerät zur Verfügung gestanden. Grundsätzlich wird das jeweilige Anbaugerät im Bereich der Schnellwechseleinrichtung vom Teleskoplader aufgenommen und anschließend erfolgt mit einem Sicherheitsbolzen eine Verriegelung des Anbaugerätes. Eine händische Manipulation im Bereich der Schnellwechseleinrichtung ist dabei nicht vorgesehen.

E__ ist mittlerweile im vierten Jahr bei der C__ angestellt als Anlagenbediener und Vorarbeiter. Unmittelbarer Vorgesetzter war Herr G__, mit dem E__ ca. einmal täglich Kontakt hat.

Der Arbeitnehmer E__ hat auch schon vor dem Arbeitsunfall textile Anschlagmittel beim Teleskoplader verwendet anstelle der Anbaugeräte. Ihm war grundsätzlich bekannt, dass man nur die dafür vorgesehenen Anbaugeräte verwenden darf. Diesbezüglich gibt es auch eine Arbeitsanweisung im Betrieb („Betriebsanweisung 11“) und die Bedienungsanleitung liegt im Betrieb zur Einsicht auf.
Der Arbeitnehmer E__ hat sich eigenmächtig dafür entschieden die textilen Anschlagmittel zu verwenden anstelle eines Anbaugerätes.

Der verunfallte Arbeitnehmer hat eine Vorausbildung beim WIFI für alle Geräte absolviert und nach einer gezielten Schulung eine firmeninterne Fahrbewilligung und einen Befähigungsnachweis erhalten. Es gibt im Betrieb regelmäßige Schulungen sowie anlassbezogene Schulungen und Unterweisungen.

II.3. **Beweiswürdigung**:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des Dr. A__ und der befragten Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung. So hat etwa der Arbeitnehmer E__ glaubhaft ausgesagt, dass er sich eigenmächtig und entgegen der internen Betriebsanweisung für die textilen Anschlagmittel entschieden hat anstelle der dafür vorgesehenen Anbaugeräte. Ebenfalls hat der Zeuge angegeben, dass er zuvor auch schon ein derartiges Vorgehen gewählt hat und dass er grundsätzlich einmal täglich Kontakt mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten hat.

III. **Rechtliche Beurteilung**:

III.1. **Rechtsgrundlagen**:

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

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 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.

Gemäß § 35 Abs. 1 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:
1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.

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

III.2.1. **Objektiver Tatbestand:**

Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung erfüllt worden: Durch das Verwenden von

textilen Anschlagmitteln anstelle eines Anbaugerätes kam es zu einem Arbeitsunfall. Die Bedienungsanleitung des gegenständlichen Teleskopladers sieht ausdrücklich vor, dass die Schnellwechseleinrichtung nur unter Verwendung der für diese Maschine konstruierten und für den jeweiligen Einsatz vorgesehenen Anbaugeräte zum Aufnehmen, Transportieren, Stapeln, Versetzen, Umschlagen und Verladen von Materialien und Lasten jeder Art bestimmt ist. Es wurde somit für das Arbeitsmittel die geltende Bedienungsanleitung nicht eingehalten, sodass eine Übertretung des § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG vorliegt und daher eine Verwaltungsstrafe nach § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG zu verhängen ist.

III.2.2. **Subjektive Vorwerfbarkeit:**

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

Im Sinne der 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 02.02.2021, Ro 2019/04/0007; 27.07.2020, Ra 2020/11/0059).

Der dem Beschwerdeführer nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn betreffende Verantwortung auf eine hierzu taugliche Person übertragen worden ist. Es bedarf vielmehr eines weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle, der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen worden ist. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht" nicht aus. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte.

Im konkreten Fall hat der verunfallte Arbeitnehmer eigenständig und eigenmächtig entschieden – entgegen der Bedienungsanleitung – kein Anbaugerät zu verwenden. Die Kontrolle durch den unmittelbaren Vorgesetzten Herrn G__ ist dabei als bloß stichprobenartig anzusehen. Ob und inwiefern der Beschwerdeführer eine Kontrolle durchgeführt hat, wurde nicht dargelegt.

Der Verwaltungsgerichtshof betont, 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 29.06.2011, 2011/02/0155, 30.09.2014, Ra 2014/02/0045, 13.04.2016, Ra 2016/02/0051). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, unter anderem aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems

insgesamt zu gewährleisten, dh sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt als an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden. Wie der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls bereits ausgesprochen hat, vermag auch das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH vom 09.06.2017, Ra 2017/02/0068, mwN, 04.05.2015, Ra 2015/02/0020). Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger" Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH vom 23.07.2004, 2004/02/0002 mit Vorjudikatur).
Im konkreten Fall konnte der verunfallte Arbeiter eigenständig agieren und es gab keine hinreichende Kontrolle hinsichtlich der Verwendung des korrekten Anbaugerätes. Wie sich gezeigt hat, wurden auch bereits vor dem Unfall Hebeschlaufen für den Lastentransport verwendet. Auch wenn man davon ausgeht, dass bei den Schulungen und Unterweisungen die Bedienungsanleitungen Gegenstand sind, so konnte der verunfallte Arbeiter eigenmächtige Handlungen setzen, ohne dass eine wirksame bzw. effektive Kontrolle diesbezüglich stattgefunden hat.

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 07.03.2016, 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 19.04.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).

Dem Beschwerdeführer ist zuzugestehen, dass Schulungen und Unterweisungen stattgefunden haben und der verunfallte Arbeitnehmer bei diesen auch nachweislich teilgenommen hat. Es hat sich aber gezeigt, dass das Kontrollsystem mangelhaft ist, da der Arbeitnehmer eigenständig und ohne entsprechende Kontrolle agieren konnte.

Ebenso wurden keine Maßnahmen dargelegt und nachgewiesen, die ein eigenmächtiges Verhalten des Arbeitnehmers bezüglich der Verwendung bzw. Benutzung entgegen der Bedienungsanleitung verhindert hätten. Der Arbeitnehmer konnte eigenmächtig agieren und wurde diesbezüglich auch nicht kontrolliert.

Vom Beschwerdeführer konnte somit kein Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht wird. Es ist dem Beschwerdeführer somit nicht gelungen sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien und hat er daher auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten. Es war daher vom Verschulden des Beschwerdeführers, iSe Fahrlässigkeit, auszugehen.

III.2.3. **Strafbemessung**:

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

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

Die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf dieser Grundlage erlassenen Verordnungen haben den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel und sind daher entsprechende Verstöße mit einem besonderen Unrechtsgehalt der Tat behaftet, weil hierdurch genau jene Gefährdungen herbeigeführt werden, denen die genannten Bestimmungen entgegenwirken sollen. Das Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt und es kam in der Folge auch zu einem schweren Arbeitsunfall mit Dauerfolgen.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafen von 2.000 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers berücksichtigt. Weiters wurden von der belangten Behörde Durchschnittswerte hinsichtlich der Einkommens-, Vermögens- und Familiensituation der Strafbemessung zugrunde gelegt.

Die Herabsetzung der Geldstrafe auf das nunmehrige Ausmaß begründet sich damit, dass der verunfallte Arbeiter bei Unterweisungen und Schulungen

eingebunden war und nachträglich zur Unfallaufarbeitung mit ihm und den übrigen Mitarbeitern gesprochen wurde. Dies zeigt nach Ansicht der erkennenden Richterin, dass dem Beschwerdeführer an der Sicherheit der Mitarbeiter gelegen ist und daher konnte dies noch mildernd berücksichtigt werden. Gründe für eine weitere Herabsetzung der verhängten Geldstrafe konnten jedoch nicht gefunden werden und waren im Hinblick auf die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, nicht erkennbar. Die nunmehr verhängte Geldstrafe schöpft den Strafrahmen mit ca. 19 % aus und ist tat- und schuldangemessen sowie im Hinblick auf die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes sowie aus general- und spezialpräventiven Gründen jedenfalls erforderlich.

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 09.09.2016, 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 27.06.2007, 2005/03/0166). Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann gegenständlich von keinem geringfügigen Verschulden des Beschwerdeführers ausgegangen werden.
Fehlt es an einer der in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (vgl. VwGH vom 20.11.2015, Ra 2015/02/0167). Einer Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens bzw. einer bloßen Ermahnung steht im konkreten Fall – wie oben bereits ausgeführt – auch die sehr hohe Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes entgegen.

III.2.4. **Ergänzungen im Spruch**:

Die Spruchergänzungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit des Beschwerdeführers als handelsrechtlicher Geschäftsführer waren zur Präzisierung erforderlich und möglich, da es dadurch nicht zu einem Austausch der Tat oder einer Schlechterstellung des Beschwerdeführers kommt.

III.2.5. **Kostenentscheidung**:

Da der Beschwerde teilweise Folge gegeben und 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**:

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 27.06.2023, Ra 2023/02/0101 mwN).

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

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 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. Dr. Lang