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-304245/7/Bm/Rd**

Datum: **Linz, 23. September 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. Bismaier über die Beschwerde des A__, vertreten durch Rechtsanwalt B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 15. April 2026, GZ: BHLL/926100021311/26, wegen einer Verwaltungsübertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 18. Juni 2026

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass die Fundstelle hinsichtlich des ASchG lautet: *„BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017*" und hinsichtlich der AM-VO die Fundstelle lautet: *„BGBl. Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 313/2002*".

II. Die beschwerdeführende Partei hat einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 332 Euro zu leisten.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Linz-Land vom 15. April 2026, GZ: BHLL/926100021311/26, wurden über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.660 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 5 Tagen wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idgF, iVm § 17 Abs. 1 AM-VO, BGBl. Nr. 164/2000, verhängt.

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

„Sie haben als zur nach außen berufener handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher gem. § 9 Abs. 1 VStG der C__ – unbeschränkt haftende Gesellschafterin der Arbeitgeberin D__., Sitz (=Tatort) in E-Straße – folgende Verwaltungsübertretung(en) zu verantworten:
Die Arbeitsinspektorin Frau F__ hat bei einer Unfallerhebung am 15. Dezember 2025 festgestellt, dass am 1. Dezember 2025 in der Produktionshalle der D__, E-Straße, vom Arbeitnehmer Herrn G__, geb. am tt.mm.jjjj, Einstellarbeiten am Zahnriemen im Bereich der Position aaa der in Betrieb befindlichen Zargenanlage (Hersteller: I__, J-Straße,Maschinen-Nr. bbb, Baujahr 1998) durchgeführt wurden.
Dadurch wurde § 17 Abs. 1 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000, übertreten, wonach Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden dürfen. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern.
Unfallhergang:
Herr G__ führte Einstellarbeiten an einem Zahnriemen (Antriebsriemen; Position aaa) in der Zargenanlage durch. Dabei wurde die Anlage nicht außer Betrieb gesetzt. Im Zuge der Einstellarbeiten geriet er mit seiner Hand in einen Lichtschranken der Anlage, wodurch das Förderband in Gang gesetzt wurde. Dabei wurde sein rechter Daumen zwischen Zahnriemen und Riemenscheibe eingeklemmt und zog sich dabei eine Quetschwunde am Daumen zu."

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde erhoben und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu der Ausspruch einer Ermahnung, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe beantragt. Dies nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

Begründend wurde hierzu ausgeführt, dass die Feststellungen zum Unfallhergang unstrittig seien. Weiters wurde unter Bezugnahme auf die Stellungnahme des Beschwerdeführers dargetan, dass der verletzte Arbeitnehmer vor dem Unfall nachweislich mehrfach Sicherheitsunterweisungen erhalten habe. Am

27. Februar 2025 sei der Arbeitnehmer anlässlich einer allgemeinen Unterweisung nach dem ASchG unterwiesen worden, dass schon der Aufenthalt innerhalb geschützter Bereiche bei laufenden Maschinen verboten sei. Diese Anweisung sei vom Arbeitnehmer unterfertigt worden. Am 13. März 2025 sei eine Unterweisung des Arbeitnehmers erfolgt, bei der ihm ein Aktenordner mit den Inhalten Jahresunterweisung ALLHA 2025, Instandhaltungsarbeiten ALLHA 2025 und sämtlichen relevanten Betriebsanweisungen ausgehändigt worden sei, nachdem dieser zuvor mit ihm besprochen worden sei. Ebenso sei ihm die Maschinenbetriebsanweisung (LOTO-System) ausgehändigt worden. In dieser Anweisung sei festgehalten, dass der Arbeitnehmer jegliche Energiequellen abzusperren habe, bevor Arbeiten an der Maschine durchgeführt würden. Nach dem Arbeitsunfall sei eine anlassbezogene erneute Sicherheitsunterweisung durchgeführt worden. Den vom Arbeitsinspektorat aufgetragenen Maßnahmen gemäß deren Schreiben vom 22. Dezember 2025 sei entsprochen worden.
Im Werk in H__ sei in Übereinstimmung mit den arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet, um Arbeitsunfälle zu verhindern. Dieses umfasse u.a. regelmäßige dokumentiere Schulungen und Unterweisungen aller Arbeitnehmer, schriftliche Arbeitsanweisungen und Verhaltensregeln, interne Meldesysteme, um sicherheitsrelevante Beobachtungen frühzeitig zu erfassen, und wiederkehrende interne Begehungen durch Sicherheitsfachkräfte und Vorgesetzte. Zu diesem wirksamen Kontrollsystem gehöre auch, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen werde, diese Verstöße dokumentiert und zu entsprechenden Konsequenzen führen würden. Der Beschwerdeführer habe im Ergebnis mit gutem Grund erwarten können, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet sei. Der Beschwerdeführer habe im Rahmen eines funktionierenden Organisationssystems auf die eigenverantwortliche Umsetzung der Unterweisungen der Arbeitnehmer vertrauen dürfen. Eine lückenlose Überwachung sämtlicher Arbeitsvorgänge sei gesetzlich weder vorgesehen noch zumutbar und würde - auch im Hinblick auf den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer - unzulässige Eingriffe darstellen. Der verletzte Arbeitnehmer habe die Sicherheitsanweisungen des Betriebsleiters bis zum Arbeitsunfall stets befolgt, was durch entsprechende Kontrollen im laufenden Betrieb auch überprüft worden sei. Es sei somit nicht notwendig gewesen, dass der bestens geschulte, bis zum Unfall stets verlässliche und überdies erfahrene Arbeitnehmer auf Schritt und Tritt bei seiner Tätigkeit beaufsichtigt werde. Eine Beaufsichtigung aller Arbeitnehmer im laufenden Betrieb sei auch weder möglich noch zumutbar.
Im behördlichen Verfahren sei belegt worden, dass im Werk in H__ ein funktionierendes Kontroll- und Organisationssystem zur Verhinderung von Arbeitsunfällen eingerichtet sei, dessen Einhaltung auch laufend kontrolliert werde. Weiters sei zu beachten, dass sich im Werk bis dato noch nie ein derartiger Arbeitsunfall ereignet habe. Überdies habe der Beschwerdeführer den konkreten Arbeitsunfall nicht verhindern können. Es sei für ihn nicht vorhersehbar gewesen, dass dem bis dahin stets verlässlichen Arbeitnehmer trotz entsprechender Belehrung

und Sicherheitsunterweisung ein Flüchtigkeitsfehler unterlaufen werde. Der Arbeitnehmer sei stets verlässlich und umsichtig gewesen und habe die Sicherheitsvorgaben bis zum Arbeitsunfall immer eingehalten, wovon sich der Werksleiter auch überzeugt habe. Der Arbeitnehmer habe die Missachtung der Sicherheitsunterweisungen auch eingestanden. Darüber hinaus seien die Folgen der Tat gering, da der verunfallte Arbeitnehmer nur wenige Tage im Krankenstand gewesen sei. Das Verschulden des Beschwerdeführers sei jedenfalls als gering zu werten, da der betroffene Arbeitnehmer eingeschult gewesen sei und Sicherheitsunterweisungen erhalten habe.
Zur Strafhöhe wurde darauf hingewiesen, dass die verhängte Geldstrafe weder tat- noch schuldangemessen sei und die Milderungsgründe keinem Erschwerungsgrund gegenüberstehen würden, weshalb eine außerordentliche Milderung der Geldstrafe gerechtfertigt sei. Die verhängte Geldstrafe hätte sich jedenfalls auf die im Gesetz vorgesehene Mindeststrafe beschränken müssen. Zudem sei dem Straferkenntnis nicht zu entnehmen, von welchen Vermögensverhältnissen des Beschwerdeführers bei der Straffestsetzung ausgegangen worden sei; dadurch sei die Strafhöhe unüberprüfbar.

3. Die Bezirkshauptmannschaft Linz-Land hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht sowie Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 18. Juni 2026, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und teilgenommen haben. Die belangte Behörde hat sich entschuldigt. Der Beschwerdeführer war durch seinen Rechtsvertreter vertreten. Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde durch O__ vertreten. Weiters wurden G__ (Arbeitnehmer) sowie P__ (Betriebsleiter) als Zeugen geladen und einvernommen.

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

Der Beschwerdeführer ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der C__, diese wiederum ist unbeschränkt haftende Gesellschafterin der D__ mit dem Sitz in E-Straße. Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten liegt nicht vor und wurde vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet.

Am 1. Dezember 2025 wurden vom Arbeitnehmer G__ in der Produktionshalle der D__ Einstellarbeiten am Zahnriemen im Bereich der Position aaa der Anlage durchgeführt. Dabei befand sich die Anlage im Standby-Betrieb. Im Bewusstsein des Arbeitnehmers, dass die Anlage noch Power-On - somit noch eingeschaltet - war, wurde von diesem ein Blech entfernt, und zwar ca. 30 bis 40 cm vom Sensor entfernt, der die Anlage, wenn dieser ausgelöst wird (Kontakt mit dem Lichtstrahl),

in Betrieb gehen lässt. Da der Antriebsriemen der Welle verschoben war, wollte der Arbeitnehmer G__ diesen korrigieren, wobei er mit dem Inbusschlüssel die Büchse lösen wollte, wobei der Inbusschlüssel den Kontakt ausgelöst hat. Der Arbeitnehmer war mit der Hand noch in dem Bereich, wo die Bewegung stattfand, und wurde ihm dabei der Daumen gequetscht. Zum Zeitpunkt der Einstellarbeiten befand sich neben dem später verunfallten Arbeitnehmer noch ein weiterer Arbeitnehmer aus der Instandhaltung in diesem Bereich.
Der Unfallhergang wurde vom Beschwerdeführer außer Streit gestellt.

Das Schulungssystem besteht aus einer jährlichen allgemeinen Unterweisung nach dem ASchG, Unterweisungen nach speziellen Themen durch Aushändigung von schriftlichen Unterlagen und Durchbesprechung der Inhalte (Instandhaltungsarbeiten ALLHA 2025, Betriebsanweisungen, Maschinenbetriebsanweisungen) sowie anlassbezogenen Sicherheitsunterweisungen; im konkreten Fall erfolgte eine Nachschulung. Die Schulungen erfolgen regelmäßig und werden entsprechend dokumentiert.

Das Kontrollsystem beinhaltet ein internes Meldesystem (Erfassung von sicherheitsrelevanten Beobachtungen), wiederkehrende interne Begehungen durch die Sicherheitsfachkräfte und Vorgesetzten, Dokumentierung von Verstößen und Nachevaluierung (Verbesserung von Anleitungen oder Schulungen), Konsequenzen (disziplinäre Maßnahmen der Arbeitnehmer). Sicherheitsausschüsse finden alle zwei Monate unter Teilnahme von Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmediziner und dem Betriebsleiter statt. Monatliche Begehungen und Unterweisungen erfolgen durch Sicherheitsfachkräfte, wobei zuvor die Themen mit dem Betriebsleiter abgesprochen werden. Vom Betriebsleiter wird täglich die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften (Fluchtwege, Feuerlöscher etc.) durch Begehung des ganzen Betriebes kontrolliert. Bei wahrgenommenen Zuwiderhandlungen erfolgt ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer unter Beiziehung des Abteilungsleiters; der Ausspruch einer Verwarnung erfolgt nicht, es wird versucht, das Problem im Guten zu lösen. Nach einem Unfall wird nachevaluiert und sind mehrere Mitarbeiter betroffen, erfolgt eine Nachunterweisung. Grundsätzlich erfolgen keine institutionalisierten Kontrollen des Arbeitnehmers G__ durch seine Vorgesetzten; es wird davon ausgegangen, dass jeder weiß, wie in sicherheitstechnischer Hinsicht vorzugehen ist. Die Maschinenbetriebsanweisung für die in Rede stehende Anlage kannte der verunfallte Arbeitnehmer nicht im Detail.

Die Unternehmenshierarchie stellt sich dergestalt dar, dass an oberster Stelle der Beschwerdeführer und in absteigender Reihenfolge der Instandhaltungsleiter, der Betriebsleiter und in weiterer Folge die Arbeitnehmer stehen.

Angaben im Zusammenhang mit dem Kontrollsystem hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer wurden vom Beschwerdeführer

nicht vorgebracht, ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit der von ihm Angewiesenen näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

4.2. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung. Die einvernommenen Zeugen wirkten glaubwürdig und waren in weiten Teilen nicht widersprüchlich zueinander, insbesondere hinsichtlich der Häufigkeit der jährlichen allgemeinen Unterweisung und weiteren, durch spezielle Themen bedingten Unterweisungen. Hervorgekommen ist, dass dem einvernommenen Zeugen G__ die Maschinenbetriebsanweisung für die gegenständliche Anlage nicht im Detail bekannt war und Kontrollen nicht standardisiert stattfinden, sondern vielmehr darauf vertraut wird, dass die Arbeitnehmer wissen, welche Sicherheitsvorkehrungen einzuhalten sind (Seite 2 des Verhandlungsprotokolls). Vom Zeugen P__ wurde die Unternehmenshierarchie skizziert und das Schulungs- und Unterweisungssystem sowie die Kontrolltätigkeit geschildert. Dabei trat hervor, dass monatliche Begehungen durch die Sicherheitsfachkräfte stattfinden und er selbst täglich die Fachbereiche des Unternehmens durch Begehung kontrolliert, insbesondere auch die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften. Ob auch eine Kontrolle seinerseits durch den Beschwerdeführer stattfindet, kam jedoch nicht hervor. Bei wahrgenommenen Verstößen bzw. Fehlverhalten von Mitarbeitern wird das Gespräch gesucht, Verwarnungen werden nicht ausgesprochen. Bei Umgehung von Sicherheitseinrichtungen durch Mitarbeiter wird der Abteilungsleiter zum Gespräch hinzugezogen. Vom Zeugen P__ wurde eingestanden, dass es durchaus vorkommt, dass Sicherheitsbereiche umgangen werden und sich die Mitarbeiter weisungswidrig verhalten. Der Zeuge G__ wurde nach dem konkreten Vorfall angehalten, grundsätzlich besser aufzupassen, die Maschine auszuschalten und wenn dies nicht geht, mit größter Sorgfalt vorzugehen. Der Zeuge G__ hat keine Ermahnung erhalten, jedoch wird er jetzt mehr von seinem Vorgesetzten beobachtet; die Häufigkeit der Kontrollen hat sich nach dem Vorfall erhöht.

Ob Kontrollen des angewiesenen Betriebsleiters P__, des Instandhaltungsleiters bzw. der Sicherheitsfachkräfte durch den Beschwerdeführer erfolgen, kam hingegen in der mündlichen Verhandlung nicht hervor; es wurde nicht einmal auf eine etwaige Berichtspflicht hingewiesen. Wie das Kontrollsystem im Betrieb bezüglich eigenmächtiger Handlungen ausgestaltet ist, wurde vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

Der Unfallhergang wurde vom Beschwerdeführer explizit außer Streit gestellt.

5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

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 verantwort-

liche Beauftragte (Abs. 2) bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 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 § 17 Abs. 1 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) dürfen Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Durch geeignete Maßnahmen ist ein unbeabsichtigtes, unbefugtes oder irrtümliches Einschalten der Arbeitsmittel zu verhindern.

5.2. Fest steht und wird vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten, dass der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 17 Abs. 1 AM-VO erfüllt ist.

Es besteht kein Zweifel daran, dass zum Tatzeitpunkt 1. Dezember 2025 in der Produktionshalle der D__ in E-Straße, vom Arbeitnehmer G__ Einstellarbeiten am Zahnriemen im Bereich der Position aaa der in Betrieb befindlichen Zargenanlage durchgeführt wurden. Im Zuge der Einstellarbeiten geriet er mit seiner Hand in eine Lichtschranke der Anlage, wodurch das Förderband in Gang gesetzt wurde. Dabei hat sich der Arbeitnehmer seinen rechten Daumen zwischen Zahnriemen und Riemenscheibe eingeklemmt und sich dabei eine Quetschwunde am Daumen zugezogen. Der Beschwerdeführer hat somit nicht dafür Sorge getragen, dass Einstell-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten zur Beseitigung von Störungen nicht an in Betrieb befindlichen Arbeitsmitteln durchgeführt werden. Vom Beschwerdeführer wurde der Unfallhergang nicht in Abrede gestellt. Es wurde daher der dem Beschwerdeführer im Spruch zur Last gelegte objektive Tatbestand erfüllt und hat er diesen auch zu verantworten.

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.

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.

Nach der Rechtsprechung vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH 07.03.2016, Ra 2016/02/0030, mwN). So war dem Zeugen G__ nach Aussage in der mündlichen Verhandlung zwar die Maschinenbetriebsanweisung für die gegenständliche Anlage bekannt, allerdings nicht im Detail.
Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen" darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte, den Arbeitgeber nicht (vgl. VwGH 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 29.06.2011, 2011/02/0155; 30.09.2014, Ra 2014/02/0045; 13.04.2016, Ra 2016/02/0051). Eine konkrete Anweisung, die Anlage vor Aufnahme der Tätigkeit auszuschalten, erfolgte durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Zeugen G__ nicht; vielmehr wird von diesem davon

ausgegangen, dass die Sicherheitsvorschriften bzw. Anweisungen eingehalten werden. Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger" Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH 23.07.2004, 2004/02/0002, mit Vorjudikatur).

Laut Aussage des Zeugen G__ habe er sich aus Zeitgründen und den daraus folgenden problematischen Gründen für die Verarbeitung dafür entschieden, die Maschine nicht auszuschalten, obwohl er in dem Wissen war, dass sich die Maschine um eine halbe Umdrehung weiterdreht. Der Arbeitgeber hat im Bereich des Arbeitnehmerschutzes für die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zu sorgen, wobei dieses Kontrollsystem gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften Platz zu greifen hat (vgl. VwGH 28.02.2025, Ra 2025/02/0019; 06.10.2024, Ra 2024/02/0190; 19.06.2024, Ra 2024/02/0103). Dass diesbezügliche vorsorgliche Maßnahmen im Rahmen des Kontrollsystems im Unternehmen ergriffen wurden, wurde vom Beschwerdeführer weder behauptet noch unter Beweis gestellt.

Darüber hinaus wurde vom Zeugen G__ ausgesagt, dass er für sein Fehlverhalten nicht verwarnt wurde; dies deckt sich auch mit der Aussage des weiteren Zeugen P__, wonach keine Verwarnungen ausgesprochen werden, sondern es immer „im Guten" versucht wird. Es wurde von diesem auch ausgesagt, dass es vorkommt, dass Sicherheitsanweisungen nicht befolgt werden, wie oft dies passiere, könne er aber nicht sagen. Diesbezüglich wurde vom Verwaltungsgerichtshof (07.03.2016, Ra 2016/02/0030; 20.11.2015, Ra 2015/02/0179) ausgeführt, dass es zu einem wirksamen Kontrollsystem gehöre, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen wird, diese Verstöße dokumentiert werden und zu entsprechenden Konsequenzen führen, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden kann, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet ist. Es „im Guten" zu versuchen, ist laut Verwaltungsgerichtshof-Judikatur unzureichend. Es kam in der Verhandlung auch nicht zutage, mit welchen Sanktionsbefugnissen die in der Hierarchieebene jeweiligen Vorgesetzten ausgestattet sind.

Es ist nicht Aufgabe der Behörde bzw. des erkennenden Verwaltungsgerichts ein abstraktes Modell eines den Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes entsprechenden Kontrollsystems zu entwerfen oder Anleitungen zu geben, wie ein funktionierendes Kontrollsystem aussehen müsste (vgl. VwGH 29.04.2011, 2008/09/0287). Die Behörde hat vielmehr das vom Unternehmer behauptete Kontrollsystem auf seine „Tauglichkeit" (vgl. VwGH 27.09.1988, 87/08/0026) bzw. ob dies ausreichend gestaltet ist, um mangelndes Verschulden darzulegen (vgl. VwGH 24.05.2013, 2012/02/0072; 30.09.2014, Ra 2014/02/0045, mwH), zu überprüfen. Es ist einzig und allein Aufgabe des Unternehmers, das angewendete wirksame Kontrollsystem der Behörde im Einzelnen darzulegen und es obliegt nicht der Behörde, von Amtswegen diesbezügliche Ermittlungen vorzunehmen (vgl. VwGH 15.12.2011, 2011/09/0163, u.v.a.).

Vom Beschwerdeführer wurden keine detaillierten Angaben bezüglich des im Unternehmen installierten Kontrollsystems dargetan und unter Beweis gestellt. Die vom Beschwerdeführer dargetane jährliche Sicherheitsschulung und die themenspezifischen Unterweisungen bzw. Anweisungen sind in den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes begründet und gehen über die allgemeinen Vorgaben nicht hinaus. Ebenso wurde nicht dargelegt, welche Vorgaben für die jeweiligen Vorgesetzten ausgegeben wurden, um Eigenmächtigkeiten der Arbeitnehmer zu verhindern. Im Sinne der genannten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reicht das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht aus, um ihn von seinem Verschulden zu befreien, weist das dargetane Kontrollsystem doch nicht unerhebliche Mängel auf. 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 das unterlassene Dafürsorgetragen, dass die Bestimmungen der Arbeitsmittelverordnung eingehalten werden, wurde das Rechtsgut gegenständlich intensiv beeinträchtigt, kam es doch zu einem Arbeitsunfall, bei welchem sich der Arbeitnehmer eine Verletzung zugezogen hat.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 1.660 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit wurde dem Beschwerdeführer als Milderungsgrund seitens der belangten Behörde zugutegehalten. Mangels Angaben des Beschwerdeführers ist die belangte Behörde bei der Strafbemessung von überdurchschnittlichen Verhältnissen ausgegangen. Seitens des Beschwerdeführers wurden auch im Beschwerdeverfahren keine diesbezüglichen Angaben bzw. keine Sorgepflichten geltend gemacht, sodass auch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich ebenso von einem überdurchschnittlichen Einkommen und von keinen Sorgepflichten ausgehen und der nunmehrigen Strafbemessung zugrunde legen konnte. Dem Beschwerdeführer ist mehrfach die Möglichkeit eingeräumt worden, sich zu seinen persönlichen Verhältnissen zu äußern; von dieser Möglichkeit wurde jedoch nicht Gebrauch gemacht, sodass der nunmehrige Vorwurf, wonach nicht nachvollziehbar sei, welche Vermögensverhältnisse des Beschwerdeführers bei der Strafbemessung herangezogen worden seien und somit die Strafhöhe nicht überprüfbar sei, wohl ins Leere zu gehen hat.

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, 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, kam es doch in der Folge zu einem Arbeitsunfall. Gründe für eine Herabsetzung der verhängten Geldstrafe konnten vom erkennenden Verwaltungsgericht - entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers - nicht gefunden werden.

Der Ausspruch einer Ermahnung gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG war nicht gerechtfertigt, weil weder die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes noch die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die mangelhafte Beaufsichtigung noch das Verschulden des Beschwerdeführers als gering zu sehen sind.

Es lagen aber auch die Voraussetzungen für die Anwendung des § 20 VStG nicht vor, da kein beträchtliches Überwiegen von Milderungsgründen über die Erschwerungsgründe festgestellt werden konnte.

Nach § 33a Abs. 1 VStG hat die Behörde bei Feststellung einer Übertretung und unter den Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 Z 4 leg.cit. den Beschuldigten mit dem Ziel einer möglichst wirksamen Beendigung des strafbaren Verhaltens oder der strafbaren Tätigkeit zu beraten und ihn schriftlich unter Angabe der festgestellten Sachverhalte aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den rechtmäßigen Zustand herzustellen. Soweit der Beschwerdeführer diese Bestimmung ins Treffen

führt und damit offenbar auf eine Aufhebung des Straferkenntnisses abzielt, ist festzuhalten, dass sich der eng gefasste Anwendungsbereich dieser lex specialis zur Verfahrenseinstellung des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG auf Delikte beschränkt, die zum Zeitpunkt der Entscheidung des erkennenden Gerichts noch andauern. Im Rahmen dieses Deliktsspektrums dient die Beratung in erster Linie der Anleitung zur endgültigen Beendigung eines gegenwärtigen rechtswidrigen Verhaltens unter Rücksichtnahme auf fehlende Rechtskenntnis des Täters (vgl. dazu Winninger, juridikum 2020, 508, mwN). Vorliegend ist die vorgeworfene Verwaltungsübertretung abgeschlossen. Zudem sind, wie oben ausgeführt, die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG vorliegend nicht gegeben. Im Ergebnis scheitert daher ein Vorgehen nach § 33a VStG an den vorgenannten Gründen.

7. Durch die Richtigstellung der Fundstellen der verletzten Rechtsvorschrift im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses erfolgte keine Schlechterstellung des Beschwerdeführers.

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 Landesverwal-

tungsgericht 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