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-303251/18/Bm/Rd

Datum:
Linz, 1. Februar 2023

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Bismaier über die Beschwerde des Arbeitsinspektorates X, X, gegen die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens betreffend H F, vertreten durch Rechtsanwälte X, X, mittels Bescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 30. Juni 2022, GZ: 0004289/2022 AS/VS, wegen Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15. Dezember 2022

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Es entfällt die Verpflichtung zur Leistung eines Kostenbeitrages zum Beschwerdeverfahren.

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 Bescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 30. Juni 2022, GZ: 0004289/2022 AS/VS, wurde von der Fortführung des gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahrens betreffend den Beschuldigten H F, vertreten durch Rechtsanwälte X, X, als handelsrechtlichen Geschäftsführer der Firma X GmbH mit Sitz in X und somit als nach § 9 Abs. 1 VStG verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlichen wegen des Verdachts der Übertretungen nach §§ 1, 35 Abs. 1 Z 3 und 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 159/2001 (Faktum 1), §§ 1, 35 Abs. 1 Z 5 und 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 159/2001 (Faktum 2) und §§ 1, 36 Abs. 2 und 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 (Faktum 3) abgesehen und gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG die Einstellung des Strafverfahrens verfügt.

In der Einleitung des angefochtenen Einstellungsbescheides (I. Tatbeschreibung) heißt es:

„Die Firma X GmbH hat als Gewerbetreibende demnach Arbeitgeberin im Sinne des ASchG am 06.04.2020 im Standort X, in (Arbeitsstätte im Sinne des § 19 ASchG) gegen 13.00 Uhr den Arbeitnehmer S K an der Tiefzieh-Verpackungsmaschine ‚X' (Arbeitsmittel im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen) mit der Behebung einer Störung beschäftigt, da sich die Kunststofffolie verheddert hatte. Dazu wurde eine Plexiglasabdeckung, die die Gefahrenstellen beim Querschneider gegen gefährlichen Zugriff sichert, abmontiert und der leeren, offenen Rahmen (Gehäuse) dieser Schutzvorrichtung wieder aufgesetzt, sodass die Maschine wieder in Betrieb genommen werden konnte.

1) Das Arbeitsmittel wurde somit ohne die für die Verwendung vorgesehene Schutz- bzw. Sicherheitseinrichtung verwendet. Die Firma X GmbH wäre jedoch als Arbeitgeberin gem. § 35 Abs. 1 Z. 3 ASchG dazu verpflichtet gewesen dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung dieses Arbeitsmittels die für den Verwendungszweck vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen benutzt werden hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z. 16 ASchG strafbar gemacht.
2) Auf Grund der vorliegenden Beschädigung bestand Verletzungsgefahr. Das Arbeitsmittel wies somit eine feststellbare Beschädigung auf, welche geeignet war die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen zu beeinträchtigen. Die Firma X GmbH wäre jedoch als Arbeitgeberin gem. § 35 Abs. 1 Z. 5 ASchG dazu verpflichtet gewesen dafür zu sorgen, dass nur Arbeitsmittel benutzt werden welche keine Beschädigungen aufweisen, die die Sicherheit beeinträchtigen können (oder dass die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen funktionsfähig sind) hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z. 16 ASchG strafbar gemacht.
3) Der Arbeitnehmer wurde mit der Instandsetzung des Arbeitsmittels beschäftigt, obwohl dieser nicht dem besonderen Personenkreis für Wartung- und Einstellungsarbeiten zuzuordnen ist. Die Firma X GmbH wäre jedoch als Arbeitgeberin gem. § 36 Abs. 2 ASchG dazu verpflichtet gewesen dafür zu sorgen, dass Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten,

speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden, hat somit gegen diese Bestimmung verstoßen und sich gem. § 130 Abs. 1 Z. 16 ASchG strafbar gemacht."

Begründend wurde im Einstellungsbescheid im Wesentlichen nach Zitierung der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bezüglich ständiger Beaufsichtigung (vgl. VwGH 09.02.2015, Ra 2015/02/0014; VwGH 16.04.2019, Ra 2018/05/0163), stichprobenartiger Kontrollen (vgl. VwGH 19.09.2016, Ra 2016/11/012; VwGH 08.11.2016, Ra 2016/11/0144; VwGH 26.06.2018, Ra 2016/05/0005; VwGH 16.04.2019, Ra 2018/05/0163), dem Treffen aller möglichen und zumutbaren Maßnahmen (vgl. VwGH 27.06.2016, Ra 2015/08/0184; VwGH 20.02.2017, Ra 2017/02/0022) ausgeführt, dass allen MitarbeiterInnen der Firma X GmbH vor Arbeitsbeginn die bestimmten Vorgaben betreffend Arbeitssicherheit, wie allgemeine und spezielle Sicherheitsunterweisungen, zur Kenntnis gebracht werden, welche das sichere und richtige Verhalten der MitarbeiterInnen regeln sollen. Darüber hinaus habe der verletzte Arbeitnehmer den e-Learning-Kurs „Arbeitssicherheit" mit den Inhalten Arbeitssicherheit, Sicherheitshinweise und Verhalten bei Arbeitsunfällen am 2. September 2019 erfolgreich absolviert. Zwischen dem 22. Februar 2016 und dem gegenständlichen Vorfall habe er außerdem fünf Sicherheitsunterweisungen, die letzte am Tag vor dem Vorfall, absolviert. Weiters würden sich Warnhinweise auf der von ihm bedienten Tiefziehverpackungsmaschine X befunden haben, welche auf eine mögliche Amputationsgefahr hingewiesen hätten. Die Firma X GmbH führe regelmäßige, systematische und dokumentierte Kontrollen der einzuhaltenden Sicherheitsvorschriften durch. Neben diesen laufenden Kontrollen seien die MitarbeiterInnen dazu angehalten, potenzielle Gefahren an ihren eigenen Arbeitsplätzen und Beinahe-Unfälle zu melden. Das dafür erforderliche Fachwissen werde durch Schulungen und Unterweisungen vermittelt. Das Kontrollsystem der Firma X GmbH werde durch einen internen Auditsicherheitsrundgang, welcher am 11. Februar 2020 stattgefunden habe, ergänzt. Neben den Vorkehrungen für die Kontrolle durch den Arbeitgeber habe ein geeignetes Kontrollsystem auch ein geeignetes Sanktionssystem bei Zuwiderhandeln des Arbeitnehmers zu enthalten (vgl. VwGH 08.11.2016, Ra 2016/11/0144, mwH). Dazu gehöre, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen werde, diese Verstöße dokumentiert und zu entsprechenden Konsequenzen (bspw. zu einer Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, allenfalls auch zu disziplinären Maßnahmen) führen würden, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden könne, dass die Einhaltung der maßgebenden Vorschriften gewährleistet sei (vgl. VwGH 20.11.2015, Ra 2015/02/0179).
Im gegenständlichen Fall habe der Dienstgeber Verstöße von arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften dokumentiert und entsprechende Konsequenzen, wie Nachschulungen oder Verwarnungen, gesetzt. Nach erfolgter zweimaliger Ausstellung einer Verwarnung würde im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgen.

Vom verletzten Arbeitnehmer sei die Plexiglas-Schutzabdeckung, auf welcher ein Warnhinweis der Amputationsgefahr von Fingern angebracht ist, abmontiert worden. In der Folge sei der offene Rahmen der Abdeckung bewusst wieder an der Maschine angebracht worden, um die Magnetschalter-Betriebsschutzvorrichtung zu umgehen. Grund dafür sei gewesen, bei der laufenden Maschine durch das nun offene Schutzgehäuse in den Gefahrenbereich zu greifen. Diese Handlung sei auch kausal für den Unfall gewesen. Eine solche vorbedachte Handlung liege - aus Sicht der belangten Behörde - außerhalb der allgemeinen Lebenserfahrung und sei demzufolge für den Arbeitgeber weder vorhersehbar, noch kontrollierbar gewesen. Der Beschuldigte habe aus Sicht der Behörde alle möglichen und zumutbaren Maßnahmen getroffen, welche unter vorhersehbaren Bedingungen gewährleisten, dass die Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften unter vorhersehbaren Verhältnissen gewährleistet sei. Das im Betrieb installierte Kontrollsystem habe somit, aufgrund der umfangreichen Schulungen, der hierarchischen Kontrolle und der Sanktionsmaßnahmen, den hohen Anforderungen an ein effektives Kontrollsystem gerecht werden können. Der gegenständliche Arbeitsunfall hätte aus Sicht der Behörde von keinem Kontrollsystem verhindert werden können. In der Gesamtbetrachtung sei es dem Beschuldigten somit gelungen nachzuweisen, dass alle notwendigen Maßnahmen ergriffen worden seien. Der Beschuldigte habe - im Lichte des oben Angeführten - ein schuldausschließendes Kontrollsystem glaubhaft machen können. Das Verfahren sei somit mangels Verschulden im Sinne des § 5 Abs. 1 Z 2 iVm § 45 Abs. 1 Z 2 VStG einzustellen gewesen.

2. Dagegen wurde vom Arbeitsinspektorat X fristgerecht Beschwerde eingebracht. Begehrt wurde hinsichtlich der Fakten 1. bis 3. jeweils die Abänderung des angefochtenen Bescheides dahingehend, dass gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG jeweils eine Geldstrafe von 166 Euro verhängt werde.
Begründet wurde das Begehren dahingehend, dass gegen den Einstellungsbescheid einzuwenden sei, dass es dem Beschuldigten - entgegen der Ansicht der belangten Behörde - nicht gelungen sei, ein Kontrollsystem darzulegen, das sein Verschulden ausschließen würde. Die belangte Behörde habe sich in der Bescheidbegründung einhellig mit den in der VwGH-Judikatur aufgestellten Kriterien zum Kontrollsystem auseinandergesetzt. Das hier dargestellte Kontrollsystem beschränke sich jedoch auf allgemeine Ausführungen, die es nicht nachvollziehbar machen würden, auf welcher Grundlage die Behörde zum Ergebnis mangelnden Verschuldens gelangt sei.

Zum konkret dargelegten Kontrollsystem werde ausgeführt, dass allen MitarbeiterInnen der Firma X GmbH vor Arbeitsbeginn die bestimmten Vorgaben betreffend Arbeitssicherheit, wie allgemeine und spezielle Sicherheitsunterweisungen, zur Kenntnis gebracht werden, welche das sichere und richtige Verhalten der MitarbeiterInnen regeln sollen. Daraus sei für die Beurteilung, ob das vom Beschuldigten behauptete Kontrollsystem geeignet sei, in Wahrheit nichts zu gewinnen,

weil es an der für diese Beurteilung erforderlichen Konkretisierung fehle. Der Verwaltungsgerichtshof führe in seiner Judikatur aus, dass es zur Einrichtung von Kontrollsystemen für die Befreiung von der Verantwortlichkeit entscheidend sei, ob Maßnahmen getroffen wurden, die im Ergebnis mit gutem Grund erwarten lassen, dass die Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften gewährleistet sei. (Betriebliche) Kontrollsysteme gleichen sich in der Regel nicht. Sie unterliegen daher einer einzelfallbezogenen Beurteilung (vgl. VwGH 20.02.2017, Ra 2017/02/0022, mit Verweis auf B vom 07.03.2016, Ra 2016/02/0030). Weiters sei es nach der Judikatur für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, u.a. 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, das heißt sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchie-Ebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (vgl. VwGH 04.05.2015, Ra 2015/02/0020, mwN). Aus dem dargelegten Kontrollsystem gehe nicht hervor, welche Personen welche konkreten Maßnahmen setzen und inwiefern der Beschuldigte - als an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehender Anordnungsbefugte - in dieses System überhaupt eingebunden gewesen sei. Außerdem gehe auch nicht hervor, inwiefern das dargelegte Kontrollsystem jene maßgeblichen Verwaltungsvorschriften berücksichtigt habe, deren Übertretung im konkreten Fall vorgeworfen werde. Ohne diese Anhaltspunkte sei eine einzelfallbezogene Beurteilung, ob dieses Kontrollsystem die Einhaltung der hier übertretenen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen konnte, gar nicht möglich gewesen. Weiters werde ausgeführt, dass der verletzte Arbeitnehmer den e-Learning-Kurs „Arbeitssicherheit“ mit den Inhalten Arbeitssicherheit, Sicherheitshinweise und Verhalten bei Arbeitsunfällen am 2. September 20219 erfolgreich absolviert habe. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen, aber nicht zu ersetzen (vgl. VwGH 24.03.2015, 2013/03/0054). Ein e-Learning-Kurs sei als Schulung anzusehen, die nach der Judikatur nicht einmal einen Bestandteil eines Kontrollsystems bildet. Die Tatsache, dass die Schulung durchgeführt wurde, könne die notwendige Darlegung des Kontrollsystems daher auch nicht ersetzen. Zudem seien hier die Kursinhalte nicht ausreichend konkretisiert, um deren Relevanz für die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen nachvollziehen zu können.

Die Behörde habe zum Kontrollsystem außerdem ausgeführt, dass der aufgrund der Übertretung verletzte Arbeitnehmer im Zeitraum zwischen 22. Februar 2016 und dem gegenständlichen Vorfall fünf Sicherheitsunterweisungen, die letzte am Tag vor dem Unfall, absolviert habe. Dieser Umstand könne gar nicht Teil eines

- das Verschulden ausschließenden - Kontrollsystems sein, weil es sich bei der Durchführung wiederkehrender Unterweisungen der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz bereits für sich um eine arbeitnehmerschutzrechtliche Verpflichtung (§ 14 ASchG) handle, deren objektive Einhaltung nicht den subjektiven Sorgfaltsmaßstab für die Einhaltung anderer Arbeitnehmerschutzvorschriften darstelle. Auch wenn man darin eine Maßnahme im Rahmen eines Kontrollsystems sehen wollte, seien hier fünf Unterweisungen in den letzten sieben Jahren durchgeführt worden, worin kein „System“ im Sinne der VwGH-Judikatur erkennbar wäre. Wiederum fehle es auch hier an einer Konkretisierung, aus der ein Zusammenhang zur vorgeworfenen Verwaltungsübertretung ersichtlich wäre. Darüber hinaus werde ausgeführt, dass der Arbeitgeber „Verstöße von arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften dokumentiere und entsprechende Konsequenzen, wie Nachschulungen oder Verwarnungen, setze und nach zweimaliger Ausstellung einer Verwarnung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Kündigung erfolgen würde“. Nach der bereits von der belangten Behörde angeführten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes gehöre zu einem geeigneten Kontrollsystem, dass in systematischer Weise möglichen Verstößen nachgegangen werde, diese Verstöße dokumentiert und zu entsprechenden Konsequenzen (bspw. zu einer Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, allenfalls auch zu disziplinären Maßnahmen) führen würden, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden könne, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften gewährleistet sei (vgl. VwGH 20.11.2015, Ra 2015/02/0179, mwN). Wenn der Arbeitgeber im konkreten Fall auch darlegen habe können, dass er (grundsätzlich) Verstöße dokumentiere und entsprechende Konsequenzen ziehe, sei es ihm aber dennoch nicht gelungen aufzuzeigen, in welcher systematischen Weise er möglichen Verstößen überhaupt nachgehe. Proaktive Maßnahmen des Arbeitgebers erschöpfen sich offensichtlich in Schulungen - die nicht zum Kontrollsystem gehören - und Sicherheitsunterweisungen, zu denen der Arbeitgeber ohnehin objektiv verpflichtet sei (§ 14 ASchG). Eine den Kriterien entsprechende systematische Kontrolle, die mit gutem Grund erwarten lassen würde, dass die Arbeitnehmerschutzvorschriften eingehalten werden, sei hier nicht erkennbar. Da es dem Beschuldigten nicht gelungen sei, ein geeignetes Kontrollsystem darzulegen, sei auch die Ansicht der belangten Behörde nicht nachvollziehbar, wonach es außerhalb der allgemeinen Lebenserfahrung liegen würde, dass hier der verunfallte Arbeitnehmer die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen der gegenständlichen Maschine außer Kraft gesetzt habe, um eine Betriebsstörung zu beheben. Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems wäre derart eigenmächtiges Verhalten durchaus kontrollierbar gewesen.

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

3.2. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat den Beschuldigten mit Schreiben vom 8. September 2022, GZ: LVwG-303251/6/Bm/Rd, am Verfahren beteiligt. In der Folge erging seitens des Beschuldigten mit 20. September 2022 eine Gegenäußerung, in welcher darauf hingewiesen wurde, dass im Sinne des § 23 Abs. 1 ArbIG mit Meldungen vom 8. Juni 2009 und 1. Juni 2010 (Arbeitsinspektorat für den X. Aufsichtsbezirk) sowie vom 1. Juni 2010 (Magistrat Linz) durch die außenvertretungsbefugten Organe der X GmbH der geschäftsführende Gesellschafter A F für den räumlichen Zuständigkeitsbereich „Österreich“ zum verantwortlichen Beauftragten bestellt wurde. Eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des Beschuldigten liege daher nicht vor und scheide somit aus. Dies auch deshalb, da das vormals gegen den verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Beauftragten A F aufgrund des identen, hier (wiederum) verfahrensgegenständlichen Sachverhalts geführte Verwaltungsstrafverfahren mit Einstellungsbescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 22. März 2022, GZ: 0027210/2020, gemäß § 45 VStG eingestellt worden sei. Dieser Einstellungsbescheid sei in Rechtskraft erwachsen. Überdies sei der Beschuldigte R F nicht (mehr) handelsrechtlicher Geschäftsführer der X GmbH.
Das Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft X zu GZ: 54 BAZ 248/20a, zum gegenständlichen Sachverhalt, sei eingestellt worden.
Nach Zitierung des § 22 Abs. 1 VStG und der dazu ergangenen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wurde darauf verwiesen, dass aufgrund der Einstellung des gerichtlichen Verfahrens gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG auch von der Fortführung abzusehen und die Einstellung des gegenständlichen Verfahrens zu verfügen sei, zumal ansonsten ein rechtswidriger Verstoß gegen das Doppelbestrafungsverbot verwirklicht wäre.
Die Argumentation der Beschwerdeführerin, wonach es dem Beschuldigten - entgegen der Ansicht der belangten Behörde - nicht gelungen sei, ein Kontrollsystem darzulegen, dass ein Verschulden des Beschuldigten ausschließen würde, sei unrichtig. Das Beschwerdevorbringen stehe auch im Widerspruch mit dem zum identen Sachverhalt geführten Verwaltungsstrafverfahren gegen den verantwortlichen Beauftragten A F, welches rechtskräftig eingestellt worden sei. Die Beschwerdeführerin lasse nunmehr in ihrer Beschwerde die von der belangten Behörde erlangten Beweisergebnisse bzw. den festgestellten Sachverhalt betreffend das eingerichtete effektive und exkulpierende Kontrollsystem unbeachtet und verweise zur Begründung ihrer Beschwerde lediglich formelhaft auf diverse Rechtssätze des Verwaltungsgerichtshofes, ohne jedoch schlüssig darzulegen, inwiefern diese Rechtssätze auf den konkreten festgestellten Sachverhalt anwendbar wären und ohne auf das tatsächlich eingerichtete Kontrollsystem in concreto einzugehen. Es beinhalte daher die Beschwerdebegründung lediglich eine unzureichende, nicht gesetzesgemäße Scheinbegründung.
Ungeachtet dessen werde (nochmals) darauf verwiesen, dass im Unternehmen die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen sowie der Arbeitsplätze und das damit verbundene eingerichtete Kontrollsystem einen zentralen und äußerst wichtigen Stellenwert einnehme.

Nach der Darstellung des Organigramms des Unternehmens sowie der Ablauforganisation/Vorgaben wurde zum Kontrollsystem ausgeführt, dass, um die Einhaltung der internen Vorgaben zu garantieren, ein betriebliches Sicherheits-Kontrollsystem aufgebaut worden sei. Diese Kontrollfunktion sei eine integrative Hauptaufgabe aller Führungskräfte im Unternehmen. Praktisch werde die Kontrolle in der folgenden Form durchgeführt: Arbeitsplatzevaluierungen, Nachevaluierungen (bei Unfällen oder Anlagenänderungen), interne Audits, spezielle Sicherheitsaudits, tägliche und wöchentliche Rundgänge. Durch die umfassende Dokumentation diverser Maßnahmen und Erkenntnisse werde eine Verbindlichkeit und in Folge auch die Umsetzung sichergestellt sowie Verantwortungen und Fristen festgelegt, wobei Auditberichte, Evaluierungsberichte, Korrekturmaßnahmen-Protokolle, wiederkehrende Prüfungen, dazugehören.
In einem umfassenden Sicherheitskontrollsystem sei es nicht ausreichend, die Einhaltung der Vorgaben durch laufende Kontrollen der Vorgesetzten sicherzustellen. Jeder Arbeitsplatz müsse „intrinsisch“ durch den/die jeweiligen Mitarbeiter/in laufend analysiert und beurteilt werden. Das entsprechende Fachwissen werde in diversen Schulungen und Unterweisungen sichergestellt, die von dafür ausgebildeten MitarbeiterInnen durchgeführt werden (wie z.B. von der Sicherheitsfachkraft). In der Folge haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit und Pflicht, Schwachstellen oder Beinahe-Unfälle umgehend aufzuzeigen, um in der Folge Arbeitsunfälle zu verhindern. In der Form eines betrieblichen Vorschlagswesens bestehe darüber hinaus die Möglichkeit, weitreichende Verbesserungen anonym oder persönlich dem Vorgesetzten oder der Sicherheitsfachkraft vorzuschlagen. Dadurch werde die Stichprobenkontrolle zu einem vollständigen Kontroll- und Verbesserungssystems fortlaufend erweitert.
Zudem sei zur optimalen Wirksamkeit des Meldesystems ein kaskadenförmiges Kommunikationssystem eingerichtet worden. In diversen Arbeitsgruppen bestehe für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Schwachstellen und Änderungen zu besprechen und in der Folge zu erheben. Dazu zählen u.a. Schichtübergabe/Schichtprotokoll (mehrmals täglich), tägliches Morgengespräch in allen Werken (täglich), Wochengespräche innerhalb der Abteilungen (wöchentlich), Schichtleiterbesprechungen (monatlich und nach Bedarf), Produktionsbesprechungen (wöchentlich), Projektbesprechungen (monatlich), ASchG-Ausschusssitzung (jährlich und nach Bedarf).

Um ein wirksames Kontrollsystem zu gewährleisten, werden umgehend in systematisch dokumentierter Weise Verstöße von arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften analysiert und entsprechende Konsequenzen, allenfalls auch disziplinäre Maßnahmen eingeleitet. Dadurch sei mit gutem Grund zu erwarten, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften laufend gewährleistet sei.
Bei Nichteinhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften werden folgende Maßnahmen veranlasst: Verbesserungen/Überarbeitung von Schulungen, Anleitungen und Betriebsanweisungen, Schulung der Führungskräfte bezüglich ihrer

Verantwortung als unmittelbare Vorgesetzte (Schicht-, Produktions- und Werksleiter), Nachevaluierungen z.B. nach Arbeitsunfällen, Einbindung des Betriebsrates hinsichtlich § 15 ASchG „Pflichten der Arbeitnehmer“, Einbinden der Unternehmensleitung/Geschäftsführung, Ausstellung schriftlicher Verwarnungen im Beisein des Betriebsrates; in diesem Fall sei die Einbindung der Geschäftsführung obligat, nach erfolgter zweimaliger Ausstellung einer Verwarnung erfolge im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Festzuhalten sei ferner, dass S K bereits am 21. Februar 2016 in den Betrieb als Techniker eingetreten sei und seit 1. August 2018 in der Abteilung „Produktion und Verpackung M“ als Schichtleiter Werk 1 eingesetzt bzw. tätig sei. Aufgrund der Stellenbeschreibung des Schichtleiters Werk 1 seien diesem nachstehende Aufgaben zugekommen, und zwar „Achten auf die Einhaltung der Vorgaben nach § 14 ASchG, VEXAT und Hygiene, Si+Ge Management, Durchführung von Schulungen laut § 14 ASchG, Personalverantwortung, fachliche Unterstützung der Anlagenfahrer und Maschinenbedienung, Einschulung und wiederkehrende Schulung aller Mitarbeiter im Verantwortungsbereich … Einhaltung von Arbeitsanweisungen kontrollieren und einfordern …“ sowie bei technischen Störungen Technik informieren. Weiters habe S K aufgrund seiner Führungstätigkeit als Schichtleiter Werk 1 den e-Learning-Kurs „Arbeitssicherheit“ mit den Inhalten Arbeitssicherheit, Sicherheitshinweise und Verhalten bei Arbeitsunfällen absolviert und am 2. September 2019 erfolgreich bestanden. An S K seien Sicherheitsunterweisungen am 22. Februar 2016 sowie am 31. Jänner 2017, 20. Dezember 2017, 19. Februar 2019 und 5. April 2020 erteilt worden, wobei dieser am 5. April 2020 mit seiner Unterschrift bestätigt habe, die Sicherheitsunterweisungen inhaltlich verstanden zu haben und sie in seiner Tätigkeit im Unternehmen zu beachten. Der Arbeitnehmer K habe Kenntnis der Betriebsanleitung samt ausdrücklicher Warnhinweise betreffend die Tiefziehverpackungsmaschine X, umfassend insbesondere auch detaillierte Warnhinweise auf verschiedene mögliche Gefahren, wie Amputationsgefahr etc., gehabt. Auf der konkreten Tiefziehverpackungsmaschine seien nochmals Warnhinweise, insbesondere betreffend die Amputationsgefahr (bei Entfernen der Schutzvorrichtungen aus Plexiglas), angebracht gewesen.
Trotz absolvierter Ausbildung und wiederkehrender Schulungen im Tätigkeitsbereich „Arbeitssicherheit“ sowie der von S K als Techniker durchgeführten Schulungen laut § 14 ASchG habe er als verantwortlicher Schichtleiter - entgegen der erhaltenen Sicherheitsunterweisungen und entgegen seiner Stellenbeschreibung, wonach bei einer technischen Störung die „Technik“ zu informieren ist (Reparaturschein schreiben), als auch entgegen der erfolgreich bestandenen Ausbildung in „Arbeitssicherheit“ bei Auftreten einer technischen Störung - verbotswidrig selbst - offensichtlich aufgrund einer nicht vorhersehbaren Kurzschlusshandlung - die Schutzabdeckung aus Plexiglas abmontiert. Dies unter Missachtung des Hinweises auf die Amputationsgefahr von Fingern an der gegen-

ständlichen Verpackungsmaschine und unter Missachtung ihm bekannter Sicherheitsvorschriften. Es habe daher der Arbeitnehmer K eigenmächtig und weisungswidrig gegen alle ausdrücklichen Sicherheitsanweisungen betreffend die gegenständliche Verpackungsmaschine sowie gegen die ihn treffende Verpflichtung gemäß § 15 Abs. 1, 2, 3, und 5 ASchG verstoßen. Diese Verstöße des Arbeitnehmers gegen gesetzliche Vorschriften und Verpflichtungen gemäß § 15 ASchG und das Zuwiderhandeln gegen erhaltene und absolvierte Sicherheitsschulungen als auch das Missachten der erfolgreich bestandenen Schulung betreffend „Arbeitssicherheit“ würden besonders schwer wiegen.

In Anbetracht dieses eingerichteten systematischen Kontrollsystems, der wiederkehrenden Schulungen und Sicherheitsunterweisungen sowie Maßnahmen bei Nichteinhaltung von arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften einschließlich diesbezüglich drohender Konsequenzen würde eine Bestrafung des Beschuldigten - entgegen dem Verschuldensprinzip des § 5 VStG - einer Erfolgshaftung gleichkommen. Gleichzeitig sei auf die Gesetzesmaterialien zu BGBl. I Nr. 57/2018, mit welchen u.a. § 5 VStG um den Abs. 1a erweitert wurde, zu verweisen, in welchen der Gesetzgeber zur Kontrollsystemjudikatur des Verwaltungsgerichtshofes wie folgt Stellung genommen hat:

„[…] Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes trifft eine solche Person allerdings dann kein Verschulden, wenn sie glaubhaft macht, ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet zu haben, das im Ergebnis mit gutem Grund die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften erwarten lässt. Die diesbezüglichen Anforderungen sind nach der Rechtsprechung des VwGH laut Ansicht der hL streng (vgl. Lewisch in Lewisch/Fister/Weilguni, VStG2, § 9 Rz 43). In Abkehr von dieser Rechtsprechung soll ein Verschulden nicht anzunehmen sein, wenn der Verantwortliche nachweist, dass er eine qualitätsgesicherte Organisation eingerichtet und geführt hat, die durch externe Prüfung oder durch interne Überwachung (z.B. durch Betrauung geeigneter Mitarbeiter mit Kontrollaufgaben, fortlaufende Schulungen, den Einsatz automatisierter Überwachungsinstrumente etc.) regelmäßig kontrolliert wird. Eine qualitätsgesicherte Organisation liegt etwa vor, wenn ein verlässlicher Mitarbeiter geschult und mit einer entsprechenden Kontrollaufgabe betraut wird. Kontrollsysteme wie beispielsweise die Sicherstellung des Vier-Augen-Prinzips, regelmäßige Stichproben usw. stellen weitere Maßnahmen dar, die geeignet sein können, die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften sicherzustellen. In diesen Fällen ist anzunehmen, dass die juristische Person ausreichende Vorkehrungen getroffen hat, um die Verwirklichung des Tatbildes durch den zuständigen Mitarbeiter (den unmittelbaren Täter) zu verhindern, weswegen eine Strafbarkeit als verantwortliches Organ gemäß § 9 Abs. 1 VStG ausgeschlossen ist (vgl. auch BVwG vom 6.8.2015, W 120 2011394-1).“

Aufgrund dieses, vom Gesetzgeber in den Gesetzesmaterialien zu BGBl. I Nr. 57/2018 geäußerten gesetzgeberischen Willens sei die von der Beschwerdeführerin behauptete unrichtige rechtliche Beurteilung nicht gegeben und habe die belangte Behörde aufgrund richtiger rechtlicher Beurteilung das Vorliegen eines Einstellungsgrundes nach § 45 VStG bejaht. Der von der

Beschwerdeführerin geltend gemachte Beschwerdegrund liege nicht vor, weshalb vom Beschuldigten die Abweisung der Beschwerde beantragt wird.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht, Beschaffung und Einsichtnahme in den Strafakt der Staatsanwaltschaft X sowie Anberaumung und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15. Dezember 2022, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden. Das Arbeitsinspektorat X war durch Dipl.-Ing. (FH) J B vertreten, die belangte Behörde durch Mag. G W. Entschuldigt hat sich der Beschuldigte H F. Weiters wurde S K (verunfallter Arbeitnehmer) als Zeuge geladen und einvernommen.

4.1. Eingangs ist anzumerken, dass in der gegenständlichen Angelegenheit von der belangten Behörde gegenüber den Beschuldigten H F (GZ: LVwG-303251), R F (GZ: LVwG-303252) und Dipl.-Ing. S H (GZ: LVwG-303253) jeweils Einstellungsbescheide erlassen wurden. Gegen diese Einstellungsbescheide wurde vom Arbeitsinspektorat X 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:

Zum Tattag, dem 6. April 2020, waren laut Firmenbuchauszug sowohl H F (seit 16. Juli 2005), R F (vom 16. Juli 2005 bis 30. Juli 2020), Dipl.-Ing. S H (seit 18. Juni 2012) als auch A F (seit 16. Juli 2005 bis 30. Juli 2020) handelsrechtliche Geschäftsführer der X GmbH mit Sitz in X.

Von der X GmbH wurde am 8. Juni 2009 dem Arbeitsinspektorat für den X. Aufsichtsbezirk die Meldung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 23 Abs. 1 ArbIG übermittelt. In dieser Meldung wurde der handelsrechtliche Geschäftsführer A F als geschäftsführender Gesellschafter zum verantwortlichen Beauftragten bestellt. Als sachlicher Zuständigkeitsbereich wurden Gewerberecht, gesamte Logistik, Verwaltung und als örtlicher Zuständigkeitsbereich Österreich definiert (siehe Meldungen an Arbeitsinspektorat X vom 8. Juni 2009). Der Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten wurde sowohl von A F als auch von H F, R F und Dipl.-Ing. S H durch jeweilige Unterschriftsleistung zugestimmt.

Unternehmensintern war A F operativ für die Produktion (= der vom gegenständlichen Unfall betroffene Arbeitsbereich), der vom Bereich Logistik umfasst ist, zuständig und stellen sich diese Bereiche (Produktion/Logistik) als Verantwortungsbereiche für A F dar.
A F wurde aus dem Kreis der Vertretungsorgane als verantwortlicher Beauftragter für seinen operativ zuständigen Bereich „gesamte Logistik“ bestellt.

Mit Bescheid des Bürgermeisters der Stadt Linz vom 22. März 2022, GZ: 0027210/2020, wurde das gegen A F wegen des identen Sachverhalts geführte Strafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG eingestellt; dieser Einstellungsbescheid wurde vom Arbeitsinspektorat nicht beeinsprucht und ist rechtskräftig.

Am 6. April 2020 arbeitete der Arbeitnehmer K alleine an der Verpackungsmaschine. Aufgrund einer aufgetretenen Störung wurde von dem Arbeitnehmer die Maschine ausgeschaltet, der Schutzdeckel entfernt, das Plexiglas von der Schutzabdeckung weggegeben und sodann das Gehäuse wieder auf die Maschine gesetzt. Da die Folie im Betrieb steckengeblieben war, wollte der Arbeitnehmer die Folie herausziehen und ist dabei in das Messer gekommen. Der Unfall ereignete sich im Produktionsbereich, für den operativ A F zuständig war. Dem verunfallten Arbeitnehmer als Schichtleiter war bewusst, dass er die Störung nicht selbst beheben hätte dürfen, sondern einen Antrag an die Technik hätte stellen müssen. Im Unternehmen haben jährliche Sicherheitsunterweisungen sowie bei Beginn der Tätigkeit stattgefunden. Es ist gängige Praxis, dass bei Störungen der Technikbereich anzurufen bzw. ein Auftrag zu geben ist. Insgesamt erfolgten sechs Schulungen im Jahr, wie etwa Hygieneschulung, Brandschutz etc. In seiner Funktion als Schichtleiter wurden vom Arbeitnehmer mindestens zweimal wöchentlich Kontrollen im Hinblick auf Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmung und auch technische Kontrollen vorgenommen.
Der verunfallte Arbeitnehmer hat am 5. April 2020, am Vortag des Tattages, eine Sicherheitsunterweisung erhalten. Im Anschluss an die Sicherheitsunterweisung wurden vom Arbeitnehmer K wiederum die ihm unterstellten Mitarbeiter im Produktionsbereich entsprechend unterwiesen. Vom Arbeitnehmer wurde darauf verwiesen, dass vom Unternehmen sehr viel Wert auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und Arbeitssicherheit gelegt wird.
Der Arbeitnehmer K ist zwischenzeitig nicht mehr im Unternehmen beschäftigt.
Dipl.-Ing. S H war zum Tatzeitpunkt noch nicht für die Arbeitnehmerschutzbestimmungen zuständig. Dieser Aufgabenbereich fiel noch in den Zuständigkeitsbereich des A F. Kontrollen erfolgen dergestalt, dass das Werk gemeinsam mit dem Produktionsleiter und dem Schichtleiter begangen wird und dabei sämtliche Bereiche überprüft werden, insbesondere Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Hygienebestimmungen, Brandschutz etc., wobei Auffälligkeiten gleich vor Ort besprochen werden. In den internen Audits erfolgen Besprechungen in technischer Hinsicht hinsichtlich Arbeitssicherheit und wird darin auch überprüft, ob die Unterweisungen passen oder Änderungen zu erfolgen haben. Zudem erfolgen regelmäßige Überprüfungen, ob die angeordneten Schulungen und Unterweisungen auch vorgenommen wurden. Der Produktionsleiter sowie der Beschuldigte Dipl.-Ing. H - falls im Unternehmen anwesend - begehen mehrmals täglich den Betrieb. Über die Schulungen und Unterweisungen werden schriftliche Aufzeichnungen geführt, welche von Dipl.-Ing. H kontrolliert werden und kann

dabei auch festgestellt werden, ob vom Produktionsleiter die Sicherheitsunterweisungen auch entsprechend umgesetzt werden. Dipl.-Ing. H bespricht per Video täglich mit dem Produktionsleiter allfällige Auffälligkeiten im Betrieb, wobei die Besprechung nicht nur auf die Arbeitssicherheit abzielt, sondern dabei auch andere Themen besprochen werden. Zudem ist in den Werken eine Sicherheitsfachkraft zuständig, welche zusätzliche Kontrollen vornimmt.
Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich so dar, dass an oberster Stelle die handelsrechtlichen Geschäftsführer stehen, darunter die Werksleiter und die Stabstelle und die Sicherheitsfachkraft. In den jeweiligen Werken folgen dann die Produktionsleiter und dann die jeweiligen Schichtleiter. Dem Werksleiter sind vier Produktionsleiter unterstellt. Der Werksleiter ist in den jeweiligen Standorten mindestens zweimal in der Woche vor Ort und überprüft die Produktionsleiter durch Durchsicht der jeweiligen Schulungsunterlagen bzw. Schulungsnachweise. Zudem werden durch den Werksleiter auch Rundgänge unternommen. Es finden regelmäßige Besprechungen zwischen dem Werksleiter und den Produktionsleitern statt. Darüber hinaus finden jeden Tag morgendliche, mindestens halbstündige Besprechungen statt, an denen neben dem Beschuldigten Dipl.-Ing. H der Werksleiter, die Produktionsleiter, der Bereich Technik und Qualitätssicherung sowie die Sicherheitsfachkraft (Hr. L) teilnehmen. Bei diesen morgendlichen Besprechungen werden auch Belange der Arbeitssicherheit thematisiert. Bei Arbeitsbeginn, aber auch im Laufe der Tätigkeit muss jeder Arbeitnehmer die Sicherheitsunterweisung unterschreiben. Bei Verweigerung der Unterschriftsleistung durch einen Arbeitnehmer kann die Kündigung ausgesprochen werden. Bei Nichteinhaltung der Sicherheitsunterweisungen erfolgen Verwarnungen durch die Unternehmensseite. Bei weiterer Verweigerung der Einhaltung der Sicherheitsunterweisung bzw. bei Nichteinhaltung der Sicherheitsvorkehrungen erfolgt eine zweite Verwarnung und wird in weiterer Folge die Kündigung ausgesprochen. Diesbezügliche Kündigungen sind bis dato nicht ausgesprochen worden, Verwarnungen hingegen schon.
Nach dem Arbeitsunfall erfolgte eine Evaluierung der Sicherheitsvorkehrung sowie eine Nachschulung des Arbeitnehmers K. Ob auch eine Verwarnung des Arbeitnehmers erfolgte, war nicht mehr erinnerlich.

Aus dem angeforderten Gerichtsakt der Staatsanwaltschaft X, GZ: 54 BAZ 248/20a, ist ersichtlich, dass das gegen unbekannte Täter geführte Verfahren gemäß § 190 Z 2 StPO am 24. April 2020 eingestellt wurde.

4.3. Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der einvernommenen Beschuldigten Dipl.-Ing. H und R F sowie des zeugenschaftlich einvernommenen Arbeitnehmers K. An der Glaubwürdigkeit und wahrheitsgemäßen Aussage des Zeugen bzw. der Beschuldigten besteht seitens des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich kein Zweifel. Die Einvernommenen widersprachen sich nicht, sodass ihre Aussagen der Entscheidung zugrunde gelegt werden. Weiters wurde glaubwürdig und nachvollziehbar von den Beschuldigten Dipl.-Ing. H und R F die verwaltungsstrafrechtliche

Verantwortlichkeit des A F dargelegt; aus den Aussagen des Dipl.-Ing. H und R F im Zusammenhang mit der Bestellungsurkunde geht hervor, dass der handelsrechtliche Geschäftsführer A F als verantwortlicher Beauftragter für seinen operativ zuständigen Bereich Produktion bestellt war.
Ausgehend von der im Wirtschaftsbereich geltenden Definition, wonach Logistik ein unternehmensübergreifendes System darstellt, das sich in die Bereiche Beschaffungslogistik, Produktionslogistik, Vertriebslogistik, Entsorgungslogistik und Recyclinglogistik einteilen lässt, ist die Aussage des Dipl.-Ing. H dahingehend, dass die Bestellung des A F zum verantwortlichen Beauftragten für den Bereich „gesamte Logistik“ auch den Bereich Produktion umfasste, nachvollziehbar. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass A F auch nach der unternehmensinternen Aufteilung für den Bereich Produktion zuständig war. Unter diesem Aspekt ist davon auszugehen, dass die Angabe „gesamte Logistik“ in der Urkunde für die Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten als Überbegriff jedenfalls auch den von A F in seiner Funktion als handelsrechtlicher Geschäftsführer übernommenen Verantwortungsbereich „Produktion“ umfasst.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. Gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG hat die Behörde von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Verwaltungsübertretung bildet.

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 § 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.

5.2. Laut Firmenbuchauszug ist der Beschuldigte seit 16. Juli 2005 handelsrechtlicher Geschäftsführer und vertritt die X GmbH gemeinsam mit einem weiteren Geschäftsführer. Seit 1. August 2020 vertritt er die X GmbH selbständig. Zum

Tatzeitpunkt 6. April 2020 war der Beschuldigte somit handelsrechtlicher Geschäftsführer der X GmbH mit Sitz in X.
Von der X GmbH wurde am 8. Juni 2009 dem Arbeitsinspektorat für den X. Aufsichtsbezirk die Meldung eines verantwortlichen Beauftragten gemäß § 23 Abs. 1 ArbIG übermittelt. In dieser Meldung wurde der handelsrechtliche Geschäftsführer A F als geschäftsführender Gesellschafter zum verantwortlichen Beauftragten bestellt. Als sachlicher Zuständigkeitsbereich wurden Gewerberecht, gesamte Logistik, Verwaltung und als örtlicher Zuständigkeitsbereich Österreich bestimmt. Der Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten wurde sowohl von A F als auch von H F, R F und Dipl.-Ing. S H durch jeweilige Unterschriftsleistung zugestimmt.

Eingangs ist auszuführen, dass der Verwaltungsgerichtshof bereits im Erkenntnis vom 9. Februar 1999, 97/11/0044, ausgeführt hat, dass zwischen einem gemäß § 9 Abs. 2 letzter Satz VStG bestellten verantwortlichen Beauftragten und einem nach § 9 Abs. 2 erster Satz VStG bestellten (von ihm als „verantwortliches Vertretungsorgan“) bezeichneten verantwortlichen Beauftragten zu unterscheiden ist:
„... . Verantwortlicher Beauftragter und verantwortliches Vertretungsorgan unterscheiden sich wesentlich voneinander:
Ersterer zählt nicht zum Kreis der Vertretungsorgane, ihn trifft daher keine strafrechtliche Verantwortlichkeit kraft Gesetzes. Seine strafrechtliche Verantwortlichkeit entsteht erst mit seiner rechtswirksamen Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten durch ein Vertretungsorgan, sie kann immer nur Teilbereiche des Unternehmens umfassen und sie setzt im Anwendungsbereich des § 23 ArbIG überdies die vorgängige Mitteilung der Bestellung an das zuständige Arbeitsinspektorat voraus.
Ein verantwortliches Vertretungsorgan ist hingegen als Vertretungsorgan ex lege, umfassend und kumulativ neben anderen Vertretungsorganen (also ‚überlappend‘) strafrechtlich verantwortlich. Seine Bestellung nach § 9 Abs. 2 erster Satz VStG läßt seine strafrechtliche Verantwortlichkeit als Vertretungsorgan unberührt, sie bewirkt nur (nach Maßgabe ihres Umfanges) den Entfall der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der übrigen Vertretungsorgane bzw. deren Einschränkung auf den Fall vorsätzlicher Nichtverhinderung (§ 9 Abs. 6 VStG), ihre Wirksamkeit hängt nicht von der Mitteilung an das zuständige Arbeitsinspektorat ab. Einer solchen bedarf es hier nicht. § 23 ArbIG erfaßt nach seinem Sinn und Zweck (siehe dazu näher die Erläuterungen zur Regierungsvorlage 813 Blg. NR 18.GP, 31 ff) von vornherein nicht Vertretungsorgane im Sinne des § 9 Abs. 1 VStG. Bestellt nun ein verantwortliches Vertretungsorgan einen verantwortlichen Beauftragten, hat dies - wie bei der Bestellung verantwortlicher Beauftragter durch Vertretungsorgane überhaupt - zur Folge, daß sich die strafrechtliche Verantwortung des verantwortlichen Vertretungsorganes im Umfang der wirksamen Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten auf den Fall vorsätzlicher Nichtverhinderung beschränkt.“

Im Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 7. Februar 2022, Ro 2020/17/0005) wurde ausdrücklich angeführt, dass ein gegen das außenvertretungsbefugte Organ eingeleitetes Strafverfahren daher nach erfolgreicher Geltendmachung der Bestellung einer anderen Person zum verantwortlichen Beauftragten nach § 9 Abs. 2 VStG gemäß § 45 Abs. 1 Z 1 VStG einzustellen ist und ausschließlich der verantwortliche Beauftragte zu verfolgen ist.

Was nun die Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten aus dem Kreis der Vertretungsorgane betrifft, muss diese nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht durch eine Urkunde nachgewiesen werden, die von dem zur Vertretung nach außen Berufenen gefertigt ist. Die Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten und die Zustimmung des zum verantwortlichen Beauftragten Bestellten können grundsätzlich formfrei erfolgen. Erforderlich ist nur, dass die Zustimmung gemäß § 9 Abs. 4 VStG nachweislich erfolgt ist, was nach der ständigen Rechtsprechung bedeutet, dass nur ein die Zustimmung zur Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten betreffendes Beweisergebnis aus der Zeit vor der Begehung der strafbaren Handlung zur Erbringung des Nachweises geeignet ist (vgl. VwGH 23.03.2016, Ra 2016/02/0002; 24.03.1994, 92/18/0176, mwN).
Gegenständlich ist davon auszugehen, dass durch die Meldung des verantwortlichen Beauftragten an das Arbeitsinspektorat, die auch vom bestellten verantwortlichen Beauftragten unterfertigt wurde, eine solche Zustimmung aus der Zeit vor der Begehung vorliegt. Wie sich aus dem durchgeführten Beweisverfahren ergibt, bezieht sich die Bestellung für den Bereich „gesamte Logistik“ auch auf den vom gegenständlichen Vorfall betroffenen Arbeitsbereich.
Der Arbeitsunfall passierte im Bereich der Produktion, und zwar im Bereich der Verpackung, der wiederum als Teilbereich der Logistik anzusehen ist, und fällt somit in den sachlichen Zuständigkeitsbereich, wie in der Bestellungsurkunde definiert, sohin in die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des A F. Wenngleich in der Bestellungsurkunde nicht die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen expressis verbis angeführt wurde, so geht das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich dennoch davon aus, dass dies vom Bestellungsumfang mitumfasst ist (vgl. VwGH 14.07.2006, 2005/02/0167, „Beispielhafte Aufzählung“ einzelner Vorschriften in der Bestellungsurkunde stellen keine Einschränkung oder Ausnahme eines Verantwortungsbereiches dar). Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Meldung des verantwortlichen Beauftragten - obwohl nicht erforderlich - an das Arbeitsinspektorat erging, was impliziert, dass sich die Übertragung auch auf die Einhaltung der Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes bezieht, ansonsten diese dem Arbeitsinspektorat nicht im Sinne des § 23 Abs. 1 ArbIG zur Kenntnis gebracht worden wäre.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass der handelsrechtliche Geschäftsführer A F im Sinne des § 9 Abs. 2 erster Satz VStG von der X GmbH zum verantwortlichen Beauftragten rechtswirksam bestellt wurde und daher für die

dem Beschuldigten zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich ist. Eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung betreffend den Beschuldigten liegt im Lichte der zitierten VwGH-Judikatur somit nicht vor.

Aufgrund der fehlenden verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit des Beschuldigten war auf die weiteren Ausführungen in der Beschwerde bzw. in der Stellungnahme des Beschuldigten betreffend Kontrollsystem nicht mehr näher einzugehen.

Es war daher die Beschwerde des Arbeitsinspektorates X abzuweisen und der Einstellungsbescheid der belangten Behörde zu bestätigen.

Zu II.:

Gemäß § 52 Abs. 1 VwGVG war ein Kostenbeitrag zum Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich nicht angefallen, weil die Beschwerde nicht vom Beschuldigten erhoben wurde.

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.

Rechtsmittelbelehrung

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

bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. 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