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-303697/10/BL/Rd

Datum:
Linz, 16. Juli 2024

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde des Mag. (FH) W__ M.A., vertreten durch Rechtsanwälte Mag. A__, Dr. B__, Y-Strasse gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 7. Dezember 2023, GZ: BHWL/922180014529/22, wegen Übertretung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) iVm der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30. April 2024

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 3.000 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 120 Stunden herabgesetzt werden. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Die beschwerdeführende Partei hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren beträgt 300 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. Die Bezirkshauptmannschaft Wels-Land hat mit Straferkenntnis vom 7. Dezember 2023, GZ: BHWL/922180014529/22, über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 3.320 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 5 Tagen und 14 Stunden, wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, iVm § 18 Abs. 2 1. Satz AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, verhängt.

Dem Beschwerdeführer wurde im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:

„1.
Datum/Zeit: 12.05.2022
Ort: C__,
Sie haben als verantwortlicher Beauftragter der Firma D__ mit Sitz in E__, F-Strasse OG, zu verantworten, dass am 12.05.2022 in der Arbeitsstätte der D__, X-Strasse wie durch den Arbeitsinspektor festgestellt wurde, bei der Lastenmanipulation vom Arbeitnehmer Herrn G__, mit einem Flurförderzeug (Elektro-Deichselstapler) im Bereich der Laderampe 28, nicht durch geeignete Maßnahmen für das sichere Aufnehmen, Bewegen und Absetzen der Last gesorgt wurde, indem eine zu manipulierende Last derart aufgenommen wurde, dass diese beim Herunterheben kippte und zu Boden fiel. Dabei wurde ein Lagerarbeiter, Herr H__, tödlich verletzt.
Dadurch wurde § 18 Abs. 2 1. Satz AM-VO übertreten, wonach durch geeignete Maßnahmen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln zum Heben von Lasten für die Standsicherheit des Arbeitsmittels und das sichere Aufnehmen, Bewegen und Absetzen der Last zu sorgen ist.“

I.2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnis und Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens, in eventu die Herabsetzung der verhängten Geldstrafe, dies nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, beantragt.

Begründend wurde nach umfangreichen Ausführungen zum Unfallhergang, Kontrollsystem, Unterweisungen, Informationen (unterschiedlichste Meetings), (hierarchisch ausgestaltete) Kontrollen, Sanktionen, Dokumentation, zusammengefasst dargetan, dass vom Beschwerdeführer ein konkretes, weit über bloße Anweisungen oder Verlassen auf Wohlverhalten hinausgehendes Kontrollsystem eingerichtet worden sei, das sämtliche dem Gesetz und den eigenen Richtlinien entsprechende Regeln effektiv überwache. Auch wenn sich die Wirksamkeit eines Kontrollsystems nicht schon nach seiner Fehlerquote im Einzelfall bestimme, so sei im gegenständlichen Fall auch an der im Verhältnis zur Arbeitnehmerzahl geringen

Verstoßquote erkennbar, dass das Kontrollsystem funktionierend und effektiv sei. Der Beschwerdeführer habe alle ihm zumutbaren technischen und sonstigen Möglichkeiten zur Einrichtung eines Kontrollsystems ausgeschöpft. Es sei zwar richtig, dass nach der Judikatur des VwGH das eingerichtete Kontrollsystem gerade für das eigenmächtige Handeln eines Mitarbeiters Platz greifen bzw ein solches verhindern und nicht schon allein ein krasses Fehlverhalten eines Mitarbeiters den Beschwerdeführer entlasten solle. Eine solche Entlastung greife aber dann Platz, wenn dem Mitarbeiter das Fehlverhalten bewusst sei und er trotzdem, in unvorhersehbarer Weise, die Rechtswidrigkeit und deren Folgen in Kauf nehme und das Kontrollsystem auch geeignet sei, eigenmächtiges Handeln zu verhindern. Dies liege im konkreten Fall vor, zumal der Verunfallte die von der Palette ausgehende Gefahr gekannt habe und sich trotz dieser Kenntnis und gegen jede alle ausdrücklichen Anordnungen in den unmittelbaren Gefahrenbereich schnell laufend begeben habe. Entgegen der Ansicht der belangten Behörde habe sich der Beschwerdeführer nicht einfach auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verlassen. Die Tatsache, dass die beiden betroffenen Arbeitnehmer jahrelang im Rahmen des geschaffenen Kontrollsystems ohne auffällige sicherheitsrelevante Umstände gearbeitet haben, habe beim Beschwerdeführer keine Veranlassung zu besonderen Kontrollmaßnahmen, welche über den sonstigen Betrieb hinausgehen, führen müssen. Insbesondere habe es auch keine Veranlassung gegeben von untauglichen oder ungeeigneten Dienstnehmern auszugehen, da deren fehlerfreie Arbeitsweise über langjährige Zeiträume im Rahmen des bestehenden Kontrollsystems nicht die Lückenhaftigkeit des letzteren, sondern vielmehr den hohen Kenntnisstand und Erfahrung der Mitarbeiter gezeigt habe. Es habe sich im Sinne der Rückkoppelungsfunktion des eingerichteten Kontrollsystems die Wirksamkeit der Informationen, Unterweisungen, deren Kontrolle und geschaffenen Anreize zur Einhaltung, gezeigt. Im Gegensatz zur Ansicht der belangten Behörde habe der Unfall daher nicht auf einem mangelhaften Kontrollsystem beruht, sondern vielmehr an einer Ausnahmesituation, die trotz angemessenem Kontrollsystem einerseits und hohem Erfahrungsschatz und Kenntnisstand der betroffenen Mitarbeiter vom Beschwerdeführer nicht verhindert habe werden können.

Der Beschwerdeführer habe in keinem Fall damit rechnen müssen, dass zwei Mitarbeiter, die langjährig berufserfahren sind, ohne Regelverstöße arbeiten und ständiger Kontrolle unterliegen, derartige krasse rechtswidrige Verstöße setzen. Gerade für das eigenmächtige Begeben in den Gefahrenbereich seien die zahlreichen Sicherheitsvorschriften im Unternehmen implementiert und engmaschig ständig kontrolliert worden. Dass der Verunfallte als auch der Unfalllenker zu gleicher Zeit entgegen jeder Anweisung und Unterweisung, unvorhersehbar für den Beschwerdeführer, rechtswidrig handeln würden, könne auch das beste Kontrollsystem nicht verhindern.

Es liege daher kein Verschulden des Beschwerdeführers vor, da das funktionierende Kontrollsystem durch eine kriminelle oder allenfalls auf das Versagen jeder menschlichen Vernunft gegründete Handeln des Unfalllenkers, für welche er vom Strafgericht auch verurteilt worden sei, in Zusammenwirken mit einer ebenso

völlig abwegigen Handlung des Verunfallten verursacht wurde. Entgegen den von der belangten Behörde zitierten Erkenntnissen des VwGH habe der Beschwerdeführer ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet, jedoch keine Chance, trotz bestem Kontrollsystem, den Unfall zu verhindern. Selbst die Totalüberwachung und -begleitung der Mitarbeiter auf Schritt und Tritt – die jedoch nicht vom Gesetzgeber gefordert werde – käme in einem Fall wie dem konkreten zu spät bzw könne ein solches Unfallgeschehen nicht verhindern. Letztlich beruhe der Unfall auf dem Zusammentreffen einer ohnedies bereits verurteilten Straftat des Unfalllenkers mit dem krassen Fehlverhalten des Verunfallten. Im Gegensatz zur Ansicht der belangten Behörde komme es auf die Eignung des Kontrollsystems an und nicht auf den Umstand, ob der Unfall auch im Einzelfall verhindert worden sei. An der Eignung der vom Beschwerdeführer zu verantwortenden Maßnahmen könne in keinster Weise ein Zweifel bestehen. So bedauerlich der Unfall auch gewesen sei, so könne er dem Beschwerdeführer aus all diesen Gründen nicht angelastet werden. Der Beschwerde war auch ein Konvolut an Beilagen angeschlossen.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 5. Februar 2024 zur Entscheidung vorgelegt. Das Landesverwaltungsgericht erkennt durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht hat das Arbeitsinspektorat OÖ Ost mit Schreiben vom 22. Februar 2024 am Verfahren beteiligt.

II. Beweiserhebung, Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30. April 2024, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und der Beschwerdeführer mit seiner Rechtsvertreterin sowie ein Vertreter des Arbeitsinspektorates OÖ Ost erschienen sind. Die belangte Behörde ist nicht zur Verhandlung gekommen und hat sich entschuldigt. Weiters wurden Arbeitsinspektor DI I__ und G__ als Zeugen einvernommen. Bei letztgenanntem Zeugen wurde zur Befragung ein Video-Dolmetsch (Nr. aaa) für die kroatische Sprache beigezogen.
II.2. Folgender Sachverhalt wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Beschwerdeführer ist verantwortlicher Beauftragter der D__ für den Standort in J__, , und war dies auch zum Tatzeitpunkt 12. Mai 2022. Der Beschwerdeführer ist sorgepflichtig für zwei minderjähre Kinder und seine Ex-Ehefrau.
Der Beschwerdeführer war am Tattag beruflich abwesend, jedoch waren der Abteilungsleiter und der zuständige Teamleiter vor Ort anwesend.

Die Standort-Hierarchie im Unternehmen stellt sich absteigend dergestalt dar, dass der Beschwerdeführer Supply-Chain-Manager ist. Weiters gibt es einen Standortleiter bzw Logistikleiter, mehrere Abteilungsleiter für die jeweiligen Abteilungen, darunter befinden sich die Teamleiter und unter diesen wiederum stehen die einzelnen Arbeiter. Organisatorisch unterstehen dem Beschwerdeführer der Standortleiter und diesem die Abteilungsleiter und diesen wiederum die Teamleiter, welche wiederum für die Staplerfahrer verantwortlich sind. Alle Genannten haben – mit Ausnahme der Staplerfahrer – Anordnungs- und Weisungsbefugnis gegenüber allen, in der hierarchischen Kette unter ihnen stehenden Mitarbeiter. Den Staplerfahrern steht Anordnungsbefugnis gegenüber jedem Mitarbeiter zu, soweit es deren eigene Tätigkeit als Staplerfahrer betrifft. Abteilungsleiter als auch Teamleiter sind für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zuständig und sind täglich während ihrer Arbeitszeiten im Arbeitsbereich der Halle der Staplerfahrer aufhältig. Die Anweisungen des Beschwerdeführers sind von sämtlichen in der Hierarchieebene angeführten Personen zu befolgen. Im operativen Tagesbetrieb ist bei erkennbaren Abweichungen von den Sicherheitsrichtlinien seitens jeder Führungskraft und Abteilungs- bzw Teamleiter sofort zu reagieren und Sicherheitsunterweisungen durch die Abteilungsleitung zu wiederholen bzw die betroffene Person nochmals individuell zu unterweisen.

Der Arbeitsunfall hat sich am 12. Mai 2022 im Versandbereich zugetragen. Es gibt für diesen Bereich einen Teamleiter und Abteilungsleiter, deren Arbeitsplatz sich in der Lagerhalle im Bereich des Versands befindet.

Der Arbeitsunfall ereignete sich nachdem vom Arbeitnehmer G__ die Verzurrung zweier mit Waren beladener Paletten entfernt wurde. Die obere Palette war nicht vollbeladen und waren die darauf befindlichen PV-Paneele nicht mittig platziert. Vom Arbeitnehmer G__ wurde die Lastenmanipulation der oberen Palette, samt der darauf verzurrten Ware, mittels eines Elektro-Deichselstapler an der kurzen Seite der Palette durchgeführt. Beim Herunterheben der Palette und dem anschließenden Rückwärtsfahren kippte diese und fiel zu Boden. Dabei verletzte sich der Lagerarbeiter H__, nachdem dieser unvermittelt und ohne Veranlassung in den Gefahrenbereich lief, tödlich.

Die gegenständliche Lastenmanipulation wurde mit einem ungeeigneten Stapler durchgeführt.

G__ war zum Tatzeitpunkt im Unternehmen als Staplerfahrer beschäftigt und ist zwischenzeitig nicht mehr im Unternehmen tätig. Von ihm wurde der konkrete Elektro-Deichselstapler bereits einige Male zuvor für solche Lastenmanipulationen, wie die gegenständliche, benutzt, ohne dass er diesbezüglich vom Team- bzw Abteilungsleiter darauf angesprochen wurde, den größeren Stapler zu verwenden. Aufgrund der Länge und Größe der Palette hatte der Arbeitnehmer G__ keine Wahrnehmung, dass sich jemand im Gefahrenbereich des Staplers aufhält. Ein

Zuruf an den verunfallten Arbeitnehmer erfolgte nicht und er hat sich vor Aufnahme der Lastenmanipulation vergewissert, dass sich niemand im Gefahrenbereich aufhält. Der verwendete Elektro-Deichselstapler war nicht geeignet, die konkrete Palette herunterzuheben. Dafür wäre ein anderes geeignetes Flurförderfahrzeug zu verwenden gewesen, mit welchem die Palette von der langen Seite her aufzuheben ist. Ein solcher Stapler wäre grundsätzlich zur Verfügung gestanden, wurde jedoch von einer anderen Abteilung verwendet. Zur Verwendung hätte es einer Rückfrage bedurft. Der Arbeitnehmer G__ ist zuvor noch nicht mit diesem Stapler gefahren. Eine Anweisung, dass die konkrete Last nicht so aufzunehmen ist, sondern umzuschichten ist, wurde ihm nicht erteilt. Es wurde von ihm zuvor (bei ähnlichen Lasten) ebenfalls so vorgegangen. Er wurde dabei von keinem Vorgesetzten darauf hingewiesen, dass er die Last so nicht aufnehmen bzw transportieren darf. Eine Sicherheitsunterweisung bezüglich des Fahrens des Staplers bei sich seitlich neigenden Lasten, insbesondere, wenn die Palette nicht voll ist, erfolgte vom BFI im Zuge des Kurses zum Staplerführerschein. Ein diesbezüglicher Hinweis erging auch durch das Unternehmen (siehe dazu unten die Ausführungen zu Unterweisungen, Schulungen, Kontrollsystem). Die Gefahr des Umkippens wurde vom Arbeitnehmer G__ im konkreten Fall falsch eingeschätzt und er glaubte, dass die Last nicht umkippen würde.

Unterweisungen, Schulungen, Kontrollsystem:
Unterweisungen (Schulung, bezogen auf den jeweiligen Arbeitsplatz und Aufgabenbereich) erfolgen nachweislich, Erstunterweisungen ergehen schriftlich und orientieren sich am Erfahrungsstand des Arbeitnehmers, wiederkehrende allgemeine und individualisierte Unterweisungen (mit Möglichkeit für Rücksprache und Überprüfung durch den jeweiligen Unterweiser), schriftliche Unterweisungen (Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereichs, Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln, neue Arbeitsstoffe [zB PV-Paneele], Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren oder -abläufen, konkreten Anlässen [Unfällen oder Beinahe-Unfällen]). Unterweisungen werden regelmäßig als Gefahrenverhütungsmaßnahme auch ohne Anlass wiederholt. Die Unterweisungen werden vom Beschwerdeführer installiert und kontrolliert. Der Beschwerdeführer ist gegenüber der Geschäftsführung monatlich berichtspflichtig.

Die allgemeinen Sicherheitsunterweisungen für sämtliche Mitarbeiter erfolgen durch die externe Sicherheitsfachkraft und finden jährlich statt und wird dabei ua thematisiert, dass sich die Mitarbeiter „nicht im Gefahrenbereich des Staplers aufhalten dürfen, wobei auf Schwenkbewegungen und Rückwärtsfahren besonders zu achten ist“. Weiters erfolgen Sicherheitsunterweisungen betreffend selbstfahrende Arbeitsmittel, Versand, Kommissionierung bei Staplerbetrieb, Ladungssicherung bei Lkws, Photovoltaik (PV-)Verladerichtlinie.
Die gegenständlich betroffenen Arbeitnehmer haben am 12. Februar 2020 und am 9. Juni 2021 an der allgemeinen Sicherheitsunterweisung nachweislich teilgenommen.

Die Sicherheitsunterweisung für selbstfahrende Arbeitsmittel weist auf das Abstürzen des Ladeguts vom Stapler als besondere mögliche Gefahr hin und ist darin explizit festgehalten, dass beim Anheben der Last zu beobachten ist, ob es zu einer seitlichen Neigung der Last kommt. Sollte das der Fall sein, muss die Ware um- oder abgeschlichtet werden. Mit schrägen „Lasttürmen“ darf nicht gefahren werden. Die Ladung ist immer so zu sichern, dass diese auch bei einer Notbremsung nicht herabfallen kann. Die Ware ist so zu sichern, dass ein Umfallen/Umkippen der Ware vermieden wird. Wichtig ist ein vollständiges Einschieben der Lastgabeln. Während der Lastaufnahme und -abgabe dürfen keine Personen neben dem Stapler geduldet werden, sondern sind diese wegzuweisen.

Die „Sicherheitsunterweisung Versand“ weist auf die Gefahren durch den Staplerbetrieb hin und ist darin explizit festgehalten, dass es verboten ist, sich bei Be- und Entladevorgängen im Arbeits- oder Schenkbereich des Staplers (vor/neben/hinter einem Stapler mit und ohne Ladung) aufzuhalten.

Weiters wird in der „Sicherheitsunterweisung Kommissionierung“ bei Staplerbetrieb ausdrücklich auf die Vermeidung von Verletzungen – insbesondere durch herabfallende Waren – hingewiesen. Die „Sicherheitsunterweisung Ladungssicherung“ beschäftigt sich mit dem Kippen von Waren, insbesondere auf den Schwerpunkt der Waren und die Gefahr des Kippens.

Die „PV-Verladerichtlinie“ wurde am 4. November 2020 an die zuständigen Abteilungs- und Teamleiter kommuniziert und anschließend im nächstfolgenden 5-Minuten-Meeting allen Mitarbeitern im Bereich Versand, so auch den Unfallbeteiligten, zur Kenntnis gebracht, bildlich ausgehängt und die Mitarbeiter entsprechend geschult, dass PV-Paneele flach liegend auf einer dafür geeigneten Palette umzuladen und flach liegend zu transportieren sind, um zu gewährleisten, dass das Gewicht auf die gesamte Palette verteilt wird und der sichere Transport gewährleistet wird. Auf jeder Palette befinden sich Hinweise über die richtige Handhabung (in Englisch und mit Bildern) und das Gewicht der Palette.

Alle Sicherheitsunterweisungen erfolgen für alle neuen Mitarbeiter jeweils bei Eintritt durch die jeweilige Abteilungsleitung.
2016 wurde durch den Beschwerdeführer „10 Sicherheitsgrundsätze“ bezüglich Beinaheunfällen bzw tatsächlich stattgefundenen Unfällen überarbeitet. Die darin angeführten Sicherheitswerte sind im Eingangsbereich des Betriebs in M__ ausgehängt.

Die Benutzungsmöglichkeit eines Flurförderfahrzeuges wird durch interne Fahrbewilligungen gesteuert und wird die tatsächliche Gerätenutzungsmöglichkeit erst durch einen systemgestützten Prozess ermöglicht. Eine Fahrbewilligung wird nur erteilt, wenn die Schulung für das jeweilige Arbeitsmittel erfolgreich abgeschlossen

wurde, sodass eine unbefugte oder falsche Benutzung durch Mitarbeiter verhindert wird.

Im Unternehmen finden regelmäßige 5-Minuten-Meetings (in manchen Bereichen täglich, zumindest aber zwei bis dreimal pro Woche) statt. Dabei wird das Thema Sicherheit den Mitarbeitern erneut kommuniziert und werden auch Verbesserungen von Arbeitsabläufen und deren dazu erforderlichen Maßnahmen besprochen und dienen diese auch dazu, die Mitarbeiter individuell anzuweisen. Der Abteilungsleiter und in der Hierarchie ihm Vorgesetzte sind verpflichtet, im Rahmen des 5-Minuten-Meetings Anordnungen und Weisungen weiterzugeben und auch Rückmeldungen über das Ergebnis dieser Meetings zu geben.

Die Meldung von Beinaheunfällen und tatsächliche Arbeitsunfälle werden im N__-Unfallprotokoll dokumentiert und auf Visual Boards für alle Mitarbeiter auf ihrem täglichen Arbeitsweg in die Warenhalle ersichtlich ausgehängt. Die Kommunikation erfolgt im auf die Meldung des Arbeitsunfalles nächstfolgenden 5-Minuten-Meeting. Im gesamten Betriebsgelände finden sich Sicherheitshinweise in Signalfarben.

Weiters finden monatliche Meetings auf Management-Ebene, Rückkehrgespräche bei längeren Krankenständen und laufende Wartung der Maschinen statt und wird eine Statistik betreffend Arbeitsunfälle geführt. Zudem finden monatliche „Gemba Walks“ durch Abteilungs- bzw. Teamleitung statt, wobei bei diesen Walks festgestellte grobe Abweichungen und Mängel dokumentiert und der Führungskraft bzw. dem Facility Management gemeldet werden. Durch die externe Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauenspersonen finden quartalsweise Begehungen statt, welche protokollarisch dokumentiert und Maßnahmen zur künftigen Verhinderung der Verfehlungen festgehalten werden.
Der Beschwerdeführer befindet sich fast täglich im Betrieb und übt seine persönliche Kontrolle bei seinen mehrmals wöchentlich stattfindenden Besichtigungen der Arbeitsbereiche aus. Verstöße gegen die Sicherheitsvorschriften werden dokumentiert und führen zu entsprechenden Konsequenzen, wobei die Meldung von Verstößen sowohl über die entsprechende Organisationskette erfolgt und die Möglichkeit für jeden Mitarbeiter besteht, Verstöße anonym zu melden.
Aufgrund von Berichten (Ticketsystem) über allfällig gemeldet oder festgestellte Mängel und der anschließenden Kontrolle erkennt der Beschwerdeführer die Funktionsfähigkeit des von ihm organisierten und geleiteten Netzes der Maßnahmen. Bei festgestellten Abweichungen von Sicherheitsvorschriften werden schriftliche Verwarnungen ausgesprochen.
Die Kontrollmaßnahmen bestehen aus einem hierarchischen Mehraugenprinzip sowohl bei der Einhaltung als auch Rückkoppelung der Meldung im Rahmen des Kontrollsystems. Zudem wird in jährlichen Arbeitsschutzausschusssitzungen berichtet und gemeinsam darauf abgeleitete Reaktionen beschlossen.

Verstößen wird nachgegangen, diese dokumentiert und entsprechende Konsequenzen gezogen (zB Verbesserung der Anleitungen oder Schulungen, Nachschulungen, allenfalls auch disziplinäre Maßnahmen der Mitarbeiter).

Die Staplerfahrer im Unternehmen verfügen über einen Staplerführerschein und benötigen eine interne Fahrbewilligung und es erfolgt eine Freischaltung für verschiedene Typen von Staplerfahrzeugen mittels Chip. Dadurch ist nachvollziehbar, wer wann welches Fahrzeug verwendet. Die einzelnen Mitarbeiter werden durch die Abteilungs- und Teamleiter auf die jeweiligen Gerätetypen entsprechend eingeschult. Den Arbeitnehmern obliegt es selbst, welches Flurförderfahrzeug bei konkreten Arbeitssituationen verwendet wird.

Angaben iZm 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.

II.3. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen des Beschwerdeführers sowie der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung. Die einvernommenen Zeugen wirkten glaubwürdig und waren die Aussagen nicht widersprüchlich zueinander. Vom Beschwerdeführer wurde die standortbezogene Unternehmenshierarchie und das im Unternehmen installierte Schulungs- und Unterweisungssystem ausführlich, glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt. So wurde auch vom einvernommenen Zeugen G__ bestätigt, dass die Team- bzw. Abteilungsleiter bei Unklarheiten vor Ort während der Dienstzeiten anwesend sind und den Arbeitnehmern als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Grundsätzlich erfolgen Anweisungen bzw Unterweisungen, aber auch Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der angeordneten Sicherheitsanweisungen in der jeweiligen Abteilung durch die Abteilungs- bzw. Teamleiter. Im konkreten Fall finden sich in der Sicherheitsanweisung für selbstfahrende Arbeitsmittel bzw insbesondere in der O__ detaillierte Warnhinweise bezüglich der Handhabung von Lastenmanipulationen von PV-Paneelen, jedoch findet sich darin keine schriftliche Anweisung, dass für die Lastenmanipulation von PV-Paneelen aufgrund deren Größe ein bestimmter Stapler zu verwenden ist. Hierarchisch betrachtet, wäre der Teamleiter dafür verantwortlich gewesen, dass neben der Unterweisung auch eine Kontrolle bezüglich deren Einhaltung erfolgt und der Arbeitnehmer fallspezifisch vor Arbeitsaufnahme darauf hinzuweisen gewesen wäre, für die konkrete Lastenmanipulation einen dafür geeigneten Stapler zu verwenden. Vom einvernommenen Zeugen G__ wurde jedoch ausgesagt, dass er vom Teamleiter bzw Abteilungsleiter nicht darauf angesprochen wurde, dass seine gewählte Vorgehensweise nicht den betrieblichen Sicherheitsrichtlinien entspricht und er den dafür geeigneteren Stapler zu verwenden hat, obwohl der Zeuge auch

dargelegt hat, dass er ähnliche Lasten, wie beim Unfall, auch vorher bereits mit dem Elektro-Deichselstapler aufgenommen und transportiert hat. Ein größerer Stapler wäre grundsätzlich zur Verfügung gestanden. Weiters kam auch im Zuge der mündlichen Verhandlung zu tage, dass es in der Disposition des Arbeitnehmers G__ gelegen ist, welches Flurförderfahrzeug er für die Lastenmanipulation verwendet. Eine bereits frühere Verwendung des geeigneten Staplers durch den Zeugen hat nicht stattgefunden. Er hat ausdrücklich angegeben, dass er mit einem anderen (größeren) Stapler zuvor noch nie gefahren ist.
Ob Kontrollen der angewiesenen Abteilungs- bzw. Teamleiter durch den Beschwerdeführer hinsichtlich der Einhaltung der Anweisungen erfolgen, kam hingegen in der mündlichen Verhandlung nicht hervor und wurde lediglich auf deren Berichtspflicht gegenüber dem Beschwerdeführer hingewiesen. Wie das Kontrollsystem im Betrieb bezüglich eigenmächtiger Handlungen ausgestaltet ist, wurde vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat erwogen:

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 bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 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 § 18 Abs. 2 erster Satz Arbeitsmittel-Verordnung – AM-VO, ist durch geeignete Maßnahmen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln zum Heben von Lasten für die Standsicherheit des Arbeitsmittels und das sichere Aufnehmen, Bewegen und Absetzen der Last zu sorgen.

III.2. Objektiver Tatbestand:

Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 18 Abs. 2 erster Satz AM-VO erfüllt worden.
Unbestritten ist, dass vom Arbeitnehmer G__ am 12. Mai 2022 mittels eines Flurförderfahrzeuges (Elektro-Deichselstapler) auf Paletten gestapelte PV-Paneele

transportiert wurden, wobei die obere Palette nicht vollbeladen und die darauf befindlichen PV-Paneele nicht mittig platziert waren. Die Lastenmanipulation erfolgte weisungswidrig durch den Arbeitnehmer G__, da dieser aufgrund der O__ und der Sicherheitsunterweisung für selbstfahrende Arbeitsmittel die Paneele hätte um- bzw abschichten müssen. Vom Arbeitnehmer wurde die Palette an der kurzen Seite aufgenommen und kippte diese beim Herunterheben und beim Rückwärtsfahren des Staplers und fiel diese dabei zu Boden. Der sich im Gefahrenbereich befindliche Lagerarbeiter H__ wurde von der herunterstürzenden Palette am Kopf getroffen und erlitt dabei tödliche Verletzungen. Im Zuge der mündlichen Verhandlung wurde sowohl vom Beschwerdeführer als auch vom einvernommenen Arbeitnehmer G__ ausgesagt, dass aufgrund der Größe der zu manipulierenden Palette ein größerer Stapler hätte verwendet werden müssen. Es wurde daher nicht durch eine geeignete Maßnahme für ein sicheres Aufnehmen und Bewegen der Last Sorge getragen, sodass der objektive Tatbestand erfüllt wurde.

III.3. Subjektiver Tatbestand:

Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nichts anderes bestimmt. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiters anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Auch die gegenständliche Verwaltungsübertretung stellt ein Ungehorsamsdelikt dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern 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 sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden.

Ist der Arbeitgeber selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es

nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 27.7.2020, Ra 2020/11/0059).

Der 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. Dass diesbezügliche Kontrollen des Teamleiters bzw. Abteilungsleiters durch den Beschwerdeführer stattgefunden haben, die über die Berichtspflicht hinausgehen, kam in der mündlichen Verhandlung nicht hervor und wurde auch nicht dargelegt und unter Beweis gestellt.
In diesem Sinn führt der Verwaltungsgerichtshof aus, dass der Hinweis auf die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben, auf die Erteilung entsprechender Weisungen und auf stichprobenartige Überprüfungen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem genügt. Gerade auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb, aufgrund eigenmächtiger Handlungen, gegen die Arbeitnehmervorschriften verstößt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Ausgestaltung des Kontrollsystems entlastet schlichtes „Vertrauen“ darauf, dass sich ein Arbeitnehmer weisungskonform verhalte, den Arbeitgeber nicht (vgl. vom 12.11.2019, Ra 2019/02/0166). Im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kann es kein Vertrauen darauf geben, dass die eingewiesenen, laufend geschulten und ordnungsgemäß ausgerüsteten Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (vgl. VwGH vom 29.6.2011, 2011/02/0155, 30.9.2014, Ra 2014/02/0045, 13.4.2016, Ra 2016/02/0051). Vielmehr ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, ua aufzuzeigen, welche Maßnahmen im Einzelnen der unmittelbar Übergeordnete im Rahmen des Kontrollsystems zu ergreifen verpflichtet war, um durchzusetzen, dass jeder in dieses Kontrollsystem eingebundene Mitarbeiter die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, dh sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene

erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt 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 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, mwN, 4.5.2015, Ra 2015/02/0020). Das Kontrollsystem muss auch in Fällen „kurzfristiger“ Arbeiten funktionieren (vgl. VwGH vom 23.7.2004, 2004/02/0002 mit Vorjudikatur).

Nach der Rechtsprechung vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem unterstützen, aber können dieses nicht ersetzen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen reichen ebenfalls nicht aus, die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. VwGH vom 7.3.2016, Ra 2016/02/0030). Auch ersetzt der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems, das gewährleistet, dass unter vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwartet werden kann (vgl. VwGH vom 19.4.2017, Ra 2017/02/0036, mwN).

Dem Beschwerdeführer ist zwar zuzugestehen, dass im Unternehmen ein umfangreiches Schulungs- und Unterweisungssystem installiert ist, wenngleich hervorgetreten ist, dass in der O__ nicht festgehalten ist, dass bei Lastenmanipulationen aufgrund der Größe der Paletten ein dementsprechend größerer Stapler zu verwenden ist. Wie bereits oben angeführt, vermögen Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge – wie vom Verwaltungsgerichtshof bereits ausgesprochen – gegebenenfalls das Kontrollsystem zu unterstützen. Maßgeblich ist die Kontrolle der Angewiesenen. Dass der Beschwerdeführer seiner Kontrollpflicht gegenüber dem Abteilungs- bzw. Teamleiter, dass von diesen die Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien und Anweisungen gegenüber den ihnen unterstellten Arbeitnehmern kontrolliert wurden, nachgekommen ist, ist in der mündlichen Verhandlung nicht hervorgekommen. Vielmehr trat zu tage, dass die Abteilungs- und der Teamleiter gegenüber dem Beschwerdeführer lediglich berichtspflichtig sind. Wann, wie oft und wie die Kontrollen durch den Beschwerdeführer stattfinden, wurde von diesem nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. Hervorzuheben ist aber auch, dass es dem Arbeitnehmer G__ freigestanden ist, welchen Stapler er verwendet. Dieser hat, wie in der mündlichen Verhandlung ausgesagt, immer nur den Elektro-Deichselstapler verwendet (auch beim Heben ähnlicher Lasten, wie der beim Unfall), da es bislang noch zu keinen Vorfällen gekommen ist. Das gleiche gilt auch für die fehlende Umschichtung der PV-Paneelen. Auch diesbezüglich wurde vom Zeugen ausgesagt, dass er dies bis vor dem Vorfall noch nie durchgeführt hat und er auch noch nie durch den Teamleiter darauf aufmerksam gemacht wurde, dass er sich weisungswidrig verhalte.

Vom Beschwerdeführer konnte somit kein lückenloses Kontrollsystem nachgewiesen werden, das den strengen Anforderungen des Verwaltungsgerichtshofes gerecht wird. Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist vom Verantwortlichen darzulegen, wann, wie oft und wie Kontrollen durchgeführt werden. Diesbezüglich wurden vom Beschwerdeführer keine Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt. Auch wurden vom Beschwerdeführer keine Maßnahmen gegen eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer dargelegt. Es ist dem Beschwerdeführer somit nicht gelungen, sich von seinem schuldhaften Verhalten zu befreien. Es hat der Beschwerdeführer daher auch den subjektiven Tatbestand der ihm zur Last gelegten Verwaltungsübertretung zu verantworten. Es war daher vom Verschulden des Beschwerdeführers, iSe Fahrlässigkeit, auszugehen.

III.4. 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 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. Das Rechtsgut wurde gegenständlich intensiv beeinträchtigt und kam es in der Folge auch zu einem tödlichen Arbeitsunfall.

Von der belangten Behörde wurde im angefochtenen Straferkenntnis eine Geldstrafe von 3.320 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit des Beschwerdeführers berücksichtigt, sonstige Erschwerungs- oder Milderungsgründe

sind im Verfahren nicht hervorgekommen. Weiters wurde von der belangten Behörde mangels Kenntnis der persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse bzw. Sorgepflichten des Beschwerdeführers von einem jährlichen Nettoeinkommen (vor Steuern) von 34.335 Euro und von keinem Vermögen und vom Nichtvorliegen von Sorgepflichten ausgegangen und der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde insofern durch den Beschwerdeführer entgegengetreten, als Sorgepflichten für zwei minderjährige Kinder und die Ex-Ehefrau geltend gemacht wurden. Dies war bei der nunmehrigen Strafbemessung durch das erkennende Verwaltungsgericht entsprechend zu berücksichtigen, ebenso, dass der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung glaubwürdig den Eindruck vermitteln konnte, dass dem Unternehmen die Sicherheit der Arbeitnehmer ein großes Anliegen ist und ihm die tiefe Betroffenheit bezüglich des Vorfalles anzumerken war. Aufgrund dieser berücksichtigungswürdigen Umstände war die verhängte Geldstrafe auf das nunmehr festgesetzte Ausmaß herabzusetzen. Die geringfügig herabgesetzte Geldstrafe erscheint diesbezüglich noch tat- und schuldangemessen und auch geeignet, den Beschwerdeführer hinsichtlich der Evaluierung des Kontrollsystems, insbesondere hinsichtlich Maßnahmen gegen eigenmächtiges Verhalten und der Wahrnehmung von Kontrollpflichten, anzuhalten. Gründe für eine weiterreichende Herabsetzung der verhängten Geldstrafe waren im Hinblick auf die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, nicht erkennbar. Die Ersatzfreiheitsstrafe war entsprechend der nunmehr verhängten Geldstrafe anzupassen.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht nähergetreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag. Das alleinige Vorliegen der verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit des Beschwerdeführers begründet noch kein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe.

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 leg.cit. ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH 9.9.2016, Ra 2016/02/0188, mwH). Fehlt ein funktionierendes Kontrollsystem zur Verhinderung von Übertretungen, so kann von einem geringfügigen Verschulden nicht mehr gesprochen werden (vgl. VwGH vom 27.6.2007, 2005/03/0166). Im Hinblick auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem kann gegenständlich von keinem geringfügigen Verschulden 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.5. Kostenentscheidung:

Da der Beschwerde teilweise Folge gegeben und die Geldstrafe etwas 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 der behördliche 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 27.6.2023, Ra 2023/02/0101 mwN).

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, 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 e

1. 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.

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

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Lang