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-303799/27/BL/Rd**

Datum: **Linz, 15. Jänner 2025**

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

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Dr. Lang über die Beschwerde der Mag. A__, vertreten durch Rechtsanwalt Ing. Mag. B__, gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft Wels-Land vom 24. Juni 2024, GZ: BHWL/922180009609/22, wegen Übertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm der Arbeitsmittel-Verordnung (AM-VO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 19. November 2024

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird hinsichtlich Spruchpunkt 3 stattgegeben, das angefochtene Straferkenntnis diesbezüglich behoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt.
Hinsichtlich der Spruchpunkte 1 und 2 wird der Beschwerde insofern Folge gegeben, als die jeweils verhängten Geldstrafen auf je 3.000 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafen auf je 120 Stunden herabgesetzt werden.
Im Übrigen wird die Beschwerde mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, als sowohl bei der verletzten Rechtsvorschrift als auch bei der Strafnorm (zu Spruchpunkt 1 und 2) jeweils nach der Wendung „ASchG" die Stammfassung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ergänzt wird mit: „BGBl. Nr. 450/1994".

II. Die beschwerdeführende Partei hat keinen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens zu leisten. Der Kostenbeitrag zum behördlichen Verfahren reduziert sich auf insgesamt 600 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 (im Folgenden: belangte Behörde) hat mit Straferkenntnis vom 24.6.2024, GZ: BHWL/922180009609/22, über die Beschwerdeführerin mit den Spruchpunkten 1 bis 3 jeweils eine Geldstrafe von 4.000 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen von jeweils 6 Tagen und 17 Stunden, wegen Verwaltungsübertretungen gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 35 Abs. 1 ASchG idF BGBl. I Nr. 126/2017 iVm § 18 Abs. 7 Satz 3 AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010 (Faktum 1), § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 19 Abs. 2 AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010 (Faktum 2), § 130 Abs. 1 Z 16 iVm § 19 Abs. 1 AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010 (Faktum 3), verhängt.

Der Beschwerdeführerin wurde im Spruch des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt:

„1.
Datum/Zeit: 03.02.2022
Ort: C__, D-Strasse
Sie haben als verantwortliche Beauftragte der Firma E__ mit Sitz in C__, D-Strasse, zu verantworten, dass die E__ am 03.02.2022 in der Betriebsstätte in F__, G-Strasse, als Arbeitgeber nicht dafür gesorgt hat, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:
1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
Dies stellt eine Übertretung des § 35 Abs. 1 ASchG dar.
Es wurde festgestellt, dass der als Kranführer beschäftigte Arbeitnehmer H__, geb. am tt.mm.jjjj mittels des Zweiträgerlaufkrans der Herstellerin I__ in der Halle 3 im Bereich der Umlaufanlage der Gittermattenschweißanlage 50 aufeinandergelegte Spezialgittermatten mit den Abmessungen von ca. 3,1 m x 2 m und einer Gesamtmasse von ca. 2.000 kg, welche mittels vier synthetischen Band- bzw. Rundschlingen, mit der Anschlagart ‚Schnürgang' bzw. ‚Würger', am Lasthaken des Krans angeschlagen wurden, transportiert hat, obwohl die Nennlast des Anschlagmittels dadurch deutlich überschritten wurde.
Bei einer der verwendeten Band- bzw. Rundschlinge konnte durch das vom Hersteller J__, K-Strasse, L-Strasse am Anschlagmittel angebrachte Etikett festgestellt werden, dass bei der Anschlagart ‚Würger' bzw. ‚Schnürgang' – lotrecht am Kranhaken angeschlagen – diese nur mit maximal 160 kg belastet werden darf.
Laut Berechnung der erforderlichen Nennlast für synthetische Band- bzw Rundschlingen, welche unter Berücksichtigung der Abminderungsfaktoren entsprechend der ÖNORM EN

aaa (Ausgabe: bbb) Textile Anschlagmittel – Sicherheit, Teil 2: Rundschlingen aus Chemiefasern für allgemeine Verwendungszwecke, durchgeführt wurde, hätte jede Band- bzw. Rundschlinge ca. 1.191 kg aufnehmen müssen.
Dies stellt eine Übertretung des § 18 Abs. 7 Satz 3 AM-VO dar, wonach Lastaufnahmeeinrichtungen und Anschlagmittel nicht über die zulässige Belastung hinaus belastet werden dürfen.

2.
Datum/Zeit: 03.02.2022
Ort: C__, D-Strasse
Sie haben als verantwortliche Beauftragte der Firma E__ mit Sitz in C__, D-Strasse, zu verantworten, dass die E__ am 03.02.2022 in der Betriebsstätte in F__, G-Strasse, als Arbeitgeber nicht dafür gesorgt hat, dass der Einsatz von Kranen ordnungsgemäß geplant und so überwacht und durchgeführt wird, dass die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen gewährleistet wird.
Es wurde festgestellt, dass der Arbeitnehmer M__, geb. am tt.mm.jjjj, im Zuge seiner beruflichen Tätigkeiten in Halle 3 im westlichen Einfahrtsbereich vermutlich Holzpaletten am Boden auflegte bzw. auflegen wollte, damit darauf die Last von 50 Spezialgittermatten, welche am Lasthaken des Zweiträgerlaufkrans der Herstellerin I__ angeschlagen waren und ca. 1,5 m über dem Hallenboden hingen, abgesetzt werden konnten und in Folge mittels Hubstaplers abtransportiert werden sollten.
Im Zuge dieser Arbeiten hielt sich der Arbeitnehmer unter der angehobenen Last auf bzw. hielt keinen ausreichenden Abstand zur gehobenen Last, obwohl entsprechend der innerbetrieblichen schriftlichen Betriebsanweisung ein ausreichender Abstand zur gehobenen Last gehalten werden muss bzw. jeglicher Aufenthalt unter gehobener Last verboten ist.

3.
Datum/Zeit: 03.02.2022
Ort: C__, D-Strasse
Sie haben als verantwortliche Beauftragte der Firma E__ mit Sitz in C__, D-Strasse, zu verantworten, dass die E__ am 03.02.2022 in der Betriebsstätte in F__, G-Strasse, als Arbeitgeber nicht dafür gesorgt hat, dass eine schriftliche Betriebsanweisung für die Benutzung von Kranen, welche die im § 19 Abs. 1 AM-VO normierten Mindestsicherheitsregeln enthält und die betrieblichen Verhältnisse berücksichtigt, erstellt wird. Vorgelegt vor Ort wurde als schriftliche Betriebsanweisung nur eine Unterlage des N__ (VÖB) ‚Allgemeine Unterweisung – intern', welche auf Seite 11 hinsichtlich Hubtätigkeit/Krantätigkeit festhält, dass ausreichend Abstand zur gehobenen Last gehalten werden muss und jeglicher Aufenthalt unter gehobener Last oder Befördern von Personen verboten ist.
Dies stellt eine Übertretung des § 19 Abs. 1 AM-VO dar, wonach für die Benutzung von Kranen unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten schriftliche Betriebsanweisungen zu erstellen sind. Diese Betriebsanweisungen müssen mindestens Sicherheitsregeln für folgende Bereiche enthalten:
1. Aufnehmen, den Transport und das Absetzen von Lasten,
2. gegebenenfalls Betreten von Kranen und Kranbahnen,
3. Verständigung zwischen Last-Anschläger, Einweiser und Kranführer,
4. Umrüstung und Wartung von Kranen, Aufbau und Abbau von Kranen,

5. gegebenenfalls Betrieb von Kranen mit einander überschneidenden Arbeitsbereichen,
6. gegebenenfalls Heben von Lasten durch zwei oder mehrere Krane,
7. bei im Freien verwendeten Kranen das Verhalten in der Nähe von Freileitungen,
8. bei im Freien verwendeten Kranen das Verhalten bei Berührung von Freileitungen,
9. Verhalten bei Windeinwirkung oder Gewittern, falls Regelungen auf diesem Gebiet aufgrund des Aufstellungsortes und der Art des Krans für die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen erforderlich sind,
10. Sicherung gegen Inbetriebnahme durch Unbefugte."

I.2. Gegen dieses Straferkenntnis wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens aufgrund der Verletzung von Verfahrensvorschriften sowie einer unrichtigen rechtlichen Beurteilung bzw. wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit beantragt. Zudem wurde die Höhe der verhängten Geldstrafen bekämpft.
Begründend wurde darin zunächst bemängelt, dass seitens der belangten Behörde den gestellten Beweisanträgen (Zeugeneinvernahme von DI (FH) O__, Einholung eines Gutachtens eines Sachverständigen für Kranarbeiten) nicht nachgegangen worden sei. Der beantragte Zeuge hätte darlegen können, dass er sämtlichen Überwachungspflichten nachgekommen sei.
Seitens der Staatsanwaltschaft St. Pölten sei das anhängige Ermittlungsverfahren gegen den beantragten Zeugen ersatzlos eingestellt worden, mit der Begründung, dass sämtliche Arbeitnehmer vom Verantwortlichen ordnungsgemäß eingeschult wurden und jährlich eine Sicherheitsschulung absolvieren mussten sowie, dass der Verantwortliche von der eigenmächtigen und völlig unvorhersehbaren Verwendung unsachgemäßer Anschlagmittel durch den Kranführer keine Kenntnis hatte bzw. haben hätte können.
Überdies wurde das im Unternehmen installierte Kontroll- und Überwachungssystem näher geschildert und zusammengefasst ausgeführt, dass ein ordnungsgemäßes und funktionierendes, der Judikatur entsprechendes Kontroll- und Überwachungssystem eingerichtet worden sei und der aufgrund der hierarchischen Kontrolle untergeordnete Betriebsleiter DI (FH) O__ für die Einschulung und regelmäßigen Sicherheitsschulungen der Arbeitnehmer gesorgt habe und verantwortlich sei, wobei es sich um einen erfahrenen kompetenten und gewissenhaften Mitarbeiter handle, auf den sich die Beschwerdeführerin im Rahmen des bestehenden Kontrollsystems verlassen habe können und müssen, treffe sie aufgrund der ohnehin ergriffenen Sicherheitsmaßnahmen und Vorkehrungen, um vorhersehbare Risiken zu vermeiden, kein Verschulden am Zustandekommen des konkreten Unfalls, der eben auf eine nicht verhinderbare Nichteinhaltung von konkreten Sicherheitsanweisungen zurückzuführen gewesen sei. Die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zur Einhaltung von Arbeitsanweisungen und Unterweisungen könne nicht derart weit reichen, dass man für jeden Mitarbeiter quasi einen zweiten Mitarbeiter beistellen müsse, der überprüfe, ob sich dieser an seine konkreten Vorgaben und Unterweisungen halte.

Das bestehende Kontrollsystem sei ohnehin so aufgebaut gewesen, dass es unter den Anweisungen der Beschwerdeführerin auch weitere Kontrollpersonen gegeben habe, die für die Überwachung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und sämtlicher sonstiger Arbeitsanweisungen und Unterweisungen zu sorgen hätten. Es könne daher nicht von der fehlenden Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems die Rede sein.

Bei den drei erhobenen Tatvorwürfen handle es sich – laut Ausführungen in der Beschwerde – im Wesentlichen um ein und denselben Sachverhalt, nämlich dahingehend, dass nicht verhindert worden sei bzw. werden konnte, dass sich ein mit der Hebung von Lasten als Kranführer beschäftigter Mitarbeiter und der tödlich verletzte Arbeitnehmer nicht an klare Arbeitsbestimmungen und Arbeitsanweisungen gehalten haben, indem einerseits der Kranführer unzureichende Anschlagmittel verwendet habe, obwohl ihm in ausreichender Stückzahl geeignete Anschlagmittel zur Verfügung gestanden wären, andererseits der Getötete sich unzulässigerweise in die Nähe bzw. konkret sogar unter die Last begeben habe. Schließlich stelle auch Spruchpunkt 3 des Straferkenntnisses darauf ab, dass die Anweisungen zur Verhinderung dieses Sachverhaltes nicht ausreichend gewesen wären. Letztendlich gehe es in allen drei Spruchpunkten um ein und denselben Sachverhalt, sodass – auch im Falle einer ausdrücklich bestrittenen Strafbarkeit seitens der Beschwerdeführerin – nur eine Strafe hätte ausgesprochen werden dürfen.

Zu den Höhen der verhängten Geldstrafen wurde von der Beschwerdeführerin darauf verwiesen, dass die belangte Behörde zu Recht strafmildernd die Unbescholtenheit gewertet habe und auch keine sonstigen Erschwerungsgründe hervorgekommen seien. Dazu würde jedoch als Milderungsgrund die überlange Verfahrensdauer treten und wäre auch zu berücksichtigen gewesen, dass sie als Geschäftsführerin bzw. in oberster Instanz verantwortliche Beauftragte niemals den konkreten Unfall hätte verhindern können. Da ohnehin sehr weitreichende zumutbare Maßnahmen ergriffen worden seien, um die Mitarbeiter hinsichtlich gefahrengeneigter Tätigkeiten zu schulen und Vorfälle wie den gegenständlichen zu verhindern. Insbesondere seien auch untergeordnete Mitarbeiter mit der Einhaltung und Überwachung der entsprechenden Sicherheitsvorgaben beauftragt worden, auf die sich die Beschwerdeführerin verlassen konnte. Ein allenfalls dennoch vom Verwaltungsgericht angenommenes Verschulden könne nur im Sinne eines minderen Grades des Versehens bewertet werden. Im Hinblick darauf, dass es sich in Wahrheit bei den drei Tatvorwürfen um ein und denselben Sachverhalt handeln würde, wäre eine Strafe von maximal 500 Euro zu verhängen gewesen, sofern man der Auffassung sei, dass nicht ein Absehen von einer Bestrafung, allenfalls unter Ausspruch einer Ermahnung, vorzunehmen gewesen wäre.

I.3. Die belangte Behörde hat die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich mit Schreiben vom 29.7.2024 zur Entscheidung vorgelegt.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht hat das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel am Verfahren beteiligt.

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

II.1. Das Landesverwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 19.11.2024, zu welcher die Verfahrensparteien geladen wurden und die Beschwerdeführerin mit ihrem Rechtsvertreter sowie eine Vertreterin der belangten Behörde erschienen sind. Das Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel wurde durch Ing. P__ (AI OÖ Ost) vertreten. Weiters wurden Arbeitsinspektor Q__, MSC (AI NÖ Wald- und Mostviertel), DI R__ (Leiter Produktionstechnik), H__ (Kranführer) sowie DI (FH) O__ (Werksleiter im Werk F__) als Zeugen einvernommen und ausführlich befragt.

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

Die Beschwerdeführerin ist seit 4.12.2020 verantwortlich Beauftragte der Firma E__, D-Strasse.
Sie ist sorgepflichtig für zwei minderjährige Kinder.

Hierarchie im Unternehmen:
Die Hierarchie im Unternehmen stellt sich folgendermaßen dar, dass es drei Geschäftsführer gibt. Die Beschwerdeführerin ist eine davon. Zwischen den Geschäftsführern gibt es eine interne Aufteilung, sodass der Geschäftsführer Pröll für den Bereich „Produktion" zuständig ist und unter anderem für das Werk in F__. Dem Geschäftsführer Pröll unterstellt sind unter anderem DI R__ als Leiter der Produktionstechnik sowie für die Betriebsstätte in F__ der Werksleiter DI (FH) O__. Pro Halle gibt es einen Produktionsleiter, dem die einzelnen Arbeiter unterstellt sind. Der Produktionsleiter wiederum untersteht dem Werksleiter.

Vorgesetzter des Kranführers H__ (im Werk F__) war im konkreten Fall DI (FH) O__. Der Werksleiter DI (FH) O__ ist ausschließlich im Werk F__ tätig und dafür zuständig.

Unterweisungen, Schulungen:
Es finden jährliche Unterweisungen aller Mitarbeiter statt. Bei einem neuen Arbeitsplatz wird eine Evaluierung durchgeführt und es erfolgen spezifische Schulungen. Die Abhaltung der Schulungen und Unterweisungen werden digital im

System „Safe.PRO" festgehalten und es erfolgt bei Verstreichen des Schulungsintervalls eine automatische Aufforderung zur Auffrischung des Schulungsinhaltes. Nach erfolgter Schulung ist von jedem Mitarbeiter ein Test zu absolvieren und schaltet sich das Programm nur bei bestandenem Test auf grün (Teilnahmebestätigung). Das Durchlesen der Schulungsunterlagen – diese gibt es in verschiedenen Landessprachen – sowie die Durchführung des Abschlusstestes durch die Mitarbeiter erfolgen während der Arbeitszeit.

Im Werk F__ erfolgen mündliche Unterweisungen und Schulungen entweder durch den Werksleiter DI (FH) O__ bzw. den Verantwortlichen der Halle 3.

Aktuelle Unfälle und Beinahe-Unfälle werden in einem Meldesystem vermerkt und dient dieses dazu Schwachstellen herauszufinden und proaktiv Maßnahmen – wie Nachunterweisungen – umzusetzen, wobei dies durch ein Gremium, bestehend aus den Betriebsleitern, im Rhythmus von zwei Monaten in der Firmenzentrale erfolgt. Dabei werden entsprechende Maßnahmen ausgearbeitet und umgesetzt.

Bei Eintritt ins Unternehmen finden speziell bei Kranführertätigkeiten Unterweisungen und nachfolgend regelmäßige Schulungen betreffend Manipulation von Lasten mit Kran statt, wobei aber Vorwissen aufgrund des benötigten Kranführerscheins vorausgesetzt wird. In der Schulung werden auch Anschlagmittel thematisiert. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit bei Unklarheiten zu fragen bzw. nachzufragen. Die gegenständlich betroffenen Arbeitnehmer wurden nachweislich bei Dienstantritt schriftlich unterwiesen und es erfolgten regelmäßige Schulungen.

Die Sicherheitsvorgehensweise ist – in Zusammenarbeit mit dem N__ – seit etwa 2018 im Unternehmen etabliert und die Schulungsunterlagen wurden gemeinsam mit dem ASZ (arbeitsmedizinisches Sicherheitszentrum) erstellt.

Arbeitsunfall:
Am 3.2.2022 ereignete sich in der Arbeitsstätte der E__ in F__, G-Strasse, ein Arbeitsunfall:
Nach dem Produzieren von 50 Spezialgittermatten mit den Abmessungen 3,1 m x 2 m, welche aufeinandergelegt wurden und somit eine quaderförmige Last mit einer Gesamtmasse von ca. 2.000 kg ergab, wurden diese durch den Kranführer S__ in der Halle 3 im Bereich der Umlaufanlage der Gittermattenschweißanlage am Kranhaken des Zweiträgerlaufkrans der Herstellerin I__ mittels vier synthetischer Band- bzw. Rundschlingen (eine Bandschlinge jeweils im Bereich jeder Ecke der quaderförmigen Last), mit der Anschlagart „Schnürgang" bzw. „Würger", am Lasthaken des Krans mit einem Neigungswinkel von bis zu 45° angeschlagen, gehoben und in Richtung westliches Hallenende transportiert. Von dort sollte die Last vom Obergeschoß in das Erdgeschoß im Bereich der westlichen Halleneinfahrt gehoben und auf Holzpaletten abgelegt werden, um die Last mittels

Hubstaplers weiter transportieren zu können. Kantenschützer als Schutz der Bandschlingen wegen der rauen Oberflächen der Spezialgittermatten wurden nicht verwendet.

An der verwendeten Band- bzw. Rundschlinge (Anschlagmittel) vom Hersteller J__, K-Strasse, L-Strasse war ein Etikett angebracht, woraus ersichtlich ist, dass bei der Anschlagart „Schnürgang" bzw. „Würger" – lotrecht am Kranhaken angeschlagen – nur eine Belastung mit maximal 160 kg erfolgen darf. Die Nennlast des Anschlagmittels wurde deutlich überschritten und war daher für diesen Lastentransport nicht geeignet bzw. vorgesehen.

Der Kranführer senkte mit dem Kran vom Obergeschoß aus die am Kran angeschlagene Last in das Erdgeschoß ab in den Bereich der westlichen Halleneinfahrt und ließ die Last ca. 1,5 m über dem Boden hängen. Zwischenzeitlich ist der Arbeitnehmer M__ unter die hängende Last gestiegen bzw. hielt keinen ausreichenden Abstand zur gehobenen Last, als plötzlich die Anschlagmittel (Bandschlingen) der Last rissen, die gesamte Last mit einer Gesamtmasse von ca. 2.000 kg in Folge zu Boden stürzte, wodurch sich der Arbeitnehmer M__ tödliche Verletzungen zuzog.

Der Kranführer S__ – seit 2007 im Unternehmen beschäftigt, Kranführerschein wurde beim vorherigen Arbeitgeber (VOEST) gemacht – hat auch bereits vor dem Arbeitsunfall für das Manipulieren von Reststücken (weniger und kleinere Gittermatten), die seiner Meinung nach kaum Gewicht hatten („kein Gewicht"), synthetische Bandschlingen verwendet, zumal das schneller geht als die Verwendung des üblicherweise verwendeten Gestells. Das wurde nie beanstandet bzw. hat der Werksleiter das bei seinen Rundgängen nicht gesehen. Der Werksleiter DI (FH) O__ hat bei seiner Befragung angegeben, dass Reste zur Entsorgung eventuell auch mit Bandschlingen gehoben werden könnten, wobei man sich das im Einzelfall ansehen müsste. Bei Gittermatten aus der Produktion wäre das aber nicht möglich.
Betreffend die konkret gehobene Last von 50 Spezialgittermatten war dem Kranführer nicht bekannt, welches Gewicht diese haben und dies war für ihn auch nicht ersichtlich.

Normalerweise wird in der Firma und im konkreten Werk für das Heben von Lasten (Gittermatten) eine H-Traverse samt Plateau verwendet. Diese Vorgehensweise wurde vor dem Jahr 2020 eingeführt, mit den Technikern evaluiert und wird jährlich überprüft.
Die Verwendung dieser Konstruktion beim Heben von Lasten war auch die generelle Anweisung des Werksleiters und dies wird auch regelmäßig so geschult. Im konkreten Fall, hat sich der Kranführer dagegen entschieden diese H-Traverse samt Plateau zu verwenden und hat stattdessen die Bandschlingen herangezogen.

Eine telefonische Rück- bzw. Nachfrage beim Werksleiter DI (FH) O__ bezüglich des zu manipulierenden Gewichts erfolgte nicht durch den Kranführer.

Im Unternehmen gibt es die generelle (mündliche und schriftliche) Anweisung, dass ein ausreichender Abstand zur gehobenen Last eingehalten werden muss bzw. jeglicher Aufenthalt unter einer Last ausnahmslos verboten ist.

Kontrollen im Unternehmen:
Im Werk in F__ führt der Werksleiter DI (FH) O__ tägliche Rundgänge durch. Etwa alle zwei Monate ist dabei auch eine Sicherheitsfachkraft, die im Unternehmen beschäftigt ist und mit dem ASZ (arbeitsmedizinisches Sicherheitszentrum als externe Kontrolle) zusammenarbeitet, anwesend.
Anlässlich von Rundgängen festgestellte Mängel werden im EDV-Programm Capreos (seit etwa einem Jahr im Unternehmen etabliert) festgehalten. Der Werksleiter DI (FH) O__ kontrolliert laufend stichprobenartig im Betriebsstandort F__ und es finden wöchentliche Besprechungen zwischen Werksleiter und dem Kernteam statt, in denen ua Sicherheitsthemen besprochen werden.
Monatlich wird ein spezielles Sicherheitsthema festgelegt, welches auf die Abteilungen ausgerollt und in den Teamleiterbesprechungen besprochen wird und mittels Aushanges den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht bzw. über Bildschirme kommuniziert wird.

Die Kontrolle des beim Arbeitsunfall beteiligten Kranführers wird hauptsächlich durch den Verantwortlichen der Halle 3, aber auch durch den Werksleiter DI (FH) O__ durchgeführt. Beanstandungen des konkreten Kranführers hat es in der Vergangenheit bislang noch nicht gegeben. Wahrnehmungen, dass der Arbeitnehmer Eryilmaz Lasten aus der Produktion mittels Bandschlingen gehoben hat, hatte der Werksleiter nicht. Er ist davon ausgegangen, dass sich der Arbeitnehmer weisungskonform verhält. Nach dem Arbeitsunfall wurde mit dem Kranführer gesprochen und es erfolgte eine mündliche Verwarnung und eine nochmalige Unterweisung.
Der Werksleiter DI (FH) O__ war am Tag des Unfalles im Werk F__ vor Ort. Zum Zeitpunkt des Arbeitsunfalles war er nicht mehr anwesend.

Der Werksleiter DI (FH) O__ wird durch den für den Bereich „Produktion" zuständigen Geschäftsführer T__ im Intervall von etwa 2 bis 3 Monaten kontrolliert. Der Geschäftsführer T__ kontrolliert stichprobenartig und meist angekündigt unter anderem das Werk in F__. Dabei gibt es auch einen Rundgang durch die Fertigung.

Wie eine Kontrolltätigkeit bzw. Anordnungsbefugnis von der Beschwerdeführerin zum Geschäftsführer T__, der intern für die Produktion zuständig ist, gewährleistet wird, wurde von der Beschwerdeführerin nicht dargelegt. Auch wurde nicht

dargelegt, ob bzw. wie die Beschwerdeführerin selbst Kontrollen im Werk F__ durchführt.

Betriebsanweisung Kran:
Im Zuge der Unfallerhebung durch das Arbeitsinspektorat wurde vom Werksleiter DI (FH) O__ die Unterlage des N__ „Allgemeine Unterweisung – intern" als schriftliche Betriebsanweisung und auch Unterweisungsunterlage der E__ vorgelegt. Die im Betrieb zumindest seit 04/2021 vorhandene Betriebsanweisung für den konkreten Kran wurde zu diesem Zeitpunkt nicht vorgelegt, befand sich allerdings bei den Sicherheits- bzw. Schulungsunterlagen, die im Betrieb für die Mitarbeiter zugänglich sind. In der Betriebsstätte war somit auch bereits im Zeitpunkt des Arbeitsunfalles eine Betriebsanweisung für den Kran vorhanden. Die Betriebsanweisung liegt für die Mitarbeiter zugänglich am Arbeitsplatz (zB gesammelte Mappe) auf und ist Teil und Thema der Schulung.

Anpassung Arbeitsprozess nach dem Arbeitsunfall:
Nach dem Arbeitsunfall wurde der Arbeitsablauf beim Heben einer Last überarbeitet und angepasst: Nunmehr sind Spiegel angebracht, sodass der Kranführer den unteren Bereich einsehen kann. Zudem wird der gesamte Bereich abgesperrt und ist für die Mitarbeiter, bis die Last sicher am Boden steht, nicht zugänglich. Außerdem werden nunmehr Bandschlingen sofort in einem versperrbaren Container verbracht, sodass diese nicht mehr verwendet werden können.

II.3. **Beweiswürdigung**:

Diese Feststellungen gründen sich auf die im Akt einliegenden Unterlagen sowie auf die Aussagen der Beschwerdeführerin sowie der einvernommenen Zeugen anlässlich der mündlichen Verhandlung.

Der Unfallhergang, die Anschlagart, das verwendete Anschlagmittel und die Überschreitung der Nennlast ergeben sich aus der Darstellung des Arbeitsinspektorates vom 5.4.2022 und wurde dies von der Beschwerdeführerin im Zuge der mündlichen Verhandlung auch bestätigt. Warum genau sich der Arbeitnehmer M__ unter der Last befunden hat, kann nicht mehr zweifelsfrei ermittelt werden, da der Arbeitnehmer nach dem Unfall verstorben ist. Es ist daher von einem eigenmächtigen Handeln auszugehen.

Die Hierarchie im Unternehmen (und die interne Aufteilung zwischen den Geschäftsführern) wurde von der Beschwerdeführerin geschildert und ergibt sich aus dem am 22.11.2024 vorgelegten Organigramm (ON 23).

Eine interne Betriebsanweisung für den Kran, datiert mit 7.4.2022 wurde vom Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin kurz vor Beginn der Verhandlung vorgelegt. Dabei handelt es sich um eine evaluierte Fassung der Betriebsanweisung vom 04/2021. Daraus ergibt sich, dass es bereits im Zeitpunkt des Unfalles eine Betriebsanweisung für den Kran gegeben hat, die bei der Unfallerhebung durch das Arbeitsinspektorat aber aufgrund der allgemeinen Aufregung nach dem tragischen Unfall nicht vorgelegt wurde. Dies haben auch die Zeugen DI (FH) O__ und DI R__ glaubhaft dargelegt. Somit erübrigt sich der Beweisantrag auf Einvernahme des Zeugen U__ zum Thema Existenz der „Betriebsanweisung Arbeiten mit Kranen" vor dem Arbeitsunfall im Betrieb.

Die einvernommenen Zeugen wirkten glaubwürdig und die Aussagen waren nicht widersprüchlich zueinander. Von der Beschwerdeführerin wurde das im Unternehmen installierte Schulungs- und Unterweisungssystem ausführlich, glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt und wurden die Angaben auch von den einvernommenen Zeugen bezüglich der jährlichen allgemeinen, anlassbezogenen und speziellen Schulungen bzw. Unterweisungen bestätigt. Hervor kam aber auch, dass es im Zuge der Aufnahme der Beschäftigung als Kranführer eine Eintrittsschulung gab und dass auch nachfolgend Unterweisungen, insbesondere bei gravierenden Änderungen, vorgenommen werden, jedoch auch darauf hingewiesen wurde, dass erwartet werden kann, dass der Kranführer – der über einen Kranführerschein verfügt –, die Betriebsanweisung bei Benutzung des Krans befolgt. In der mündlichen Verhandlung trat auch durch die Zeugeneinvernahmen des Werksleiter DI (FH) O__ und des Produktionsleiters DI R__ hervor, dass den Arbeitnehmer eine Rückfragemöglichkeit bei Unklarheiten bezüglich auszuführender Aufträge eingeräumt wird und dies auch bei den stattfindenden Schulungen angesprochen wird. Weshalb der Kranführer dennoch von der Rückfragemöglichkeit bezüglich des Gewichts der zu manipulierenden Last Abstand genommen hat, konnte in der mündlichen Verhandlung nicht dargelegt werden.
In der Verhandlung kam auch zutage, dass seitens des Werksleiters die Verwendung der Bandschlingen nicht grundsätzlich ausgeschlossen wurde (zB bei Resten zur Entsorgung); dies jedoch erst nach eingehender Prüfung entschieden werden muss, wobei bei produzierten Gittermatten eine Verwendung von Bandschlingen zum Heben nicht erlaubt ist. Dies deckt sich auch mit der Zeugenaussage des Kranführers, welcher aussagte, dass er in der Vergangenheit aus Praktikabilitätsgründen der Verwendung der Bandschlingen den Vorzug gegeben hat bei leichteren Reststücken. Es wurde somit bislang dem Kranführer indirekt eine Wahlmöglichkeit zur Manipulation von Lasten eingeräumt, obwohl eine generelle Anweisung bestand, das System H-Traverse und Plateau zu verwenden. Dass dem Werksleiter das gelegentliche Verwenden von Bandschlingen trotz der täglichen Rundgänge bislang nicht aufgefallen ist, stellt einen Mangel im geschilderten Kontrollsystem dar.

Hinsichtlich der divergierenden Zeugenaussagen des Kranführers anlässlich der mündlichen Verhandlung im Vergleich zu den Aussagen bei der polizeilichen Einvernahme erscheint aufgrund des belastenden und verstörenden Arbeitsunfalls emotional nachvollziehbar und stellt die Glaubwürdigkeit des einvernommenen Zeugen Eryilmaz nicht in Frage.

Angaben im Zusammenhang mit dem Kontrollsystem hinsichtlich der Vermeidung von eigenmächtigem Handeln der Arbeitnehmer wurden von der Beschwerdeführerin nicht vorgebracht. Ebenso wenig wurde die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit durch die Beschwerdeführerin gegenüber dem für die Produktion zuständigen Geschäftsführers T__ näher dargelegt und unter Beweis gestellt.

III. **Rechtliche Beurteilung:**

III.1. **Rechtsgrundlagen**:

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.

Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 Euro bis 16.659 Euro zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

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

Gemäß § 18 Abs. 7 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) sind auf Lastaufnahmeeinrichtungen und Anschlagmitteln die zulässige Belastung und gegebenenfalls die Bedingungen, unter denen sie gilt, deutlich anzugeben. Erforderlichenfalls ist auch die Eigenlast anzugeben. Lastaufnahmeeinrichtungen und Anschlagmittel dürfen über die zulässige Belastung hinaus nicht belastet werden. Lastaufnahmeeinrichtungen und Anschlagmittel sind so aufzubewahren, dass ihre Beschädigung und die Beeinträchtigung ihrer Funktionsfähigkeit ausgeschlossen sind.

Gemäß § 19 Abs. 1 AM-VO sind für die Benutzung von Kranen unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten schriftliche Betriebsanweisungen zu erstellen. Diese Betriebsanweisungen müssen mindestens Sicherheitsregeln für folgende Bereiche enthalten:

1. Aufnehmen, den Transport und das Absetzen von Lasten,
2. gegebenenfalls Betreten von Kranen und Kranbahnen,
3. Verständigung zwischen Last-Anschläger, Einweiser und Kranführer,
4. Umrüstung und Wartung von Kranen, Aufbau und Abbau von Kranen,
5. gegebenenfalls Betrieb von Kranen mit einander überschneidenden Arbeitsbereichen,
6. gegebenenfalls Heben von Lasten durch zwei oder mehrere Krane,
7. bei im Freien verwendeten Kranen das Verhalten in der Nähe von Freileitungen,
8. bei im Freien verwendeten Kranen das Verhalten bei Berührung von Freileitungen,
9. Verhalten bei Windeinwirkung oder Gewittern, falls Regelungen auf diesem Gebiet auf Grund des Aufstellungsortes und der Art des Krans für die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen erforderlich sind,
10. Sicherung gegen Inbetriebnahme durch Unbefugte.

Gemäß § 9 Abs. 2 AM-VO ist der Einsatz von Kranen ordnungsgemäß zu planen und so zu überwachen und durchzuführen, dass die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen gewährleistet wird. Insbesondere ist für die Einhaltung der Betriebsanweisung nach Abs. 1 zu sorgen.

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

III.2.1. **Beschwerdevorbringen zum Doppelbestrafungsverbot:**

Nach § 22 Abs. 1 VStG ist eine Tat als Verwaltungsübertretung nur dann strafbar, wenn sie nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet. Gemäß Art. 4 Abs. 1 des 7. ZPEMRK darf niemand wegen einer Straftat, wegen der er bereits nach dem Gesetz und dem Strafverfahrensrecht eines Staates rechtskräftig verurteilt oder freigesprochen worden ist, in einem Strafverfahren desselben Staates erneut verfolgt oder bestraft werden. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Arbeitsunfall sei das gegen den Werksleiter DI (FH) O__

eingeleitete Strafverfahren von der Staatsanwaltschaft gemäß § 190 StPO eingestellt worden, ist dazu auszuführen, dass gegen die Beschwerdeführerin selbst gar kein Verfahren eingeleitet und geführt wurde. Schon aus diesem Grund besteht im gegenständlichen Verwaltungsstrafverfahren keine Gefahr eines Verstoßes gegen das Doppelverfolgungs- bzw. Doppelbestrafungsverbot.
Eine qualifizierte Auseinandersetzung mit dem Verschulden der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit dem Vorliegen eines effektiven Kontrollsystems ist im Zuge des staatsanwaltschaftlichen Verfahrens nicht erfolgt. All das zeigt aber auch, dass die hier gegenständlichen und verwaltungsstrafrechtlich geahndeten Taten gerade nicht den Tatbestand eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, sodass auch § 22 Abs. 1 VStG einer verwaltungsrechtlichen Bestrafung der Beschwerdeführerin wegen Übertretung des ASchG iVm der AM-VO nicht entgegensteht.

III.2.2. **Aufhebung von Spruchpunkt 3:**

Der Beschwerdeführerin wurde mit Spruchpunkt 3 des angefochtenen Straferkenntnisses zur Last gelegt, dass sie nicht dafür gesorgt hat, dass eine schriftliche Betriebsanweisung für die Benutzung von Kranen, welche die im § 19 Abs. 1 AM-VO normierten Mindestsicherheitsregel enthält und die betrieblichen Verhältnisse berücksichtigt, erstellt wurde, da vor Ort nur eine Unterlage des N__ (VÖB) „Allgemeine Unterweisung – Intern" vorgelegt wurde.

Kurz vor Beginn der mündlichen Verhandlung am 19.11.2024 wurde von der Beschwerdeführerin eine Betriebsanweisung „Arbeiten mit Kranen außer Turmdrehkranen" vorgelegt. Aus der Betriebsanweisung ist das Datum „7.4.2022, Bearbeitungsstand: 04/2021, Werk C__, Person U__, Arbeitsplatz/Tätigkeitsbereich: Produktion" ersichtlich. Unter Punkt „2. Gefahren für Mensch und Umwelt" der Betriebsanweisung ist ua festgehalten, dass „die zulässige Tragkraft der Anschlagmittel nicht überschritten werden darf", und „die Verminderung der Tragfähigkeit der Anschlagmittel mit steigendem Neigungswinkel zu beachten ist" und wenn „Anschlagmittel über scharfe Kanten der Werkstücke gelegt werden, entsprechende Kantenschoner beizulegen sind". Darüber hinaus beinhaltet die Betriebsanweisung auch die Anweisung, dass „dafür zu sorgen ist, dass sich keine Personen unter der hängenden Last aufhalten" und „es möglichst zu vermeiden ist, hängende Lasten über Personen hinwegzuführen".

Durch die Ausführungen in der Zeugenaussage des DI R__, Leiter der Produktionstechnik, anlässlich der mündlichen Verhandlung konnte glaubwürdig und schlüssig dargelegt werden, dass Betriebsanweisungen generell im Werk C__ durch Herrn U__ ausgearbeitet und evaluiert werden, weshalb auf der am 19.11.2024 vorgelegten – mit 7.4.2022 datierten – Betriebsanweisung das Werk C__ aufscheint und die Person U__ benannt ist und als Bearbeitungsstand „04/2021" ausweist. Die Betriebsanweisung ist auch für das Werk F__ gültig und

war am Unfallstag vor Ort vorhanden. Weshalb diese Betriebsanweisung nicht unverzüglich dem Arbeitsinspektor ausgehändigt werden konnte, rührt nach Ansicht des erkennenden Verwaltungsgerichtes in der Aufgeregtheit der doch belastenden Situation anlässlich des Arbeitsunfalles her. Es konnte daher als erwiesen festgestellt werden, dass bereits vor dem Unfallzeitpunkt eine Betriebsanweisung iSd § 19 Abs. 1 AM-VO im Werk F__ vorhanden war.

Aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens und des daraus resultierenden Sachverhalts und der Beweiswürdigung ist die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung der Beschwerdeführerin für die ihr im Spruchpunkt 3 zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht gegeben, weshalb der Beschwerde hinsichtlich Spruchpunkt 3 Folge zu geben, das angefochtene Straferkenntnis aufzuheben und das Verwaltungsstrafverfahren in diesem Punkt gegen die Beschwerdeführerin gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG einzustellen ist.

III.2.3. **Zu den Spruchpunkten 1 und 2:**

III.2.3.1. **Verantwortlichkeit nach § 9 Abs. 2 VStG**:

Von der Beschwerdeführerin wurde anlässlich der mündlichen Verhandlung darauf verwiesen, dass sie eine von drei Geschäftsführern ist und verschiedene Bereiche (siehe vorgelegtes Organigramm) unter den Geschäftsführern aufgeteilt sind. Laut Organigramm ist für das Werk F__ T__ der zuständige Geschäftsführer. Durch diese firmeninterne Aufteilung der Zuständigkeiten erfolgt allerdings keine Änderung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit, die bei der Beschwerdeführerin verbleibt und nicht auf den T__ übergeht. Die Beschwerdeführerin ist somit verantwortliche Beauftragte iSd § 9 Abs. 2 VStG.

III.2.3.2. **Objektiver Tatbestand:**

Nach dem durchgeführten Beweisverfahren ist der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretungen zu Spruchpunkt 1 und 2 des angefochtenen Straferkenntnisses erfüllt worden:

Unbestritten ist, dass vom Arbeitnehmer H__ am 3.2.2022 in der Betriebsstätte in F__ mittels des Zweiträgerlaufkrans in der Halle 3 im Bereich der Umlaufanlage der Gittermattenschweißanlage 50 aufeinandergelegte Spezialgittermatten mit den Abmessungen von ca. 3,1 m x 2 m und einer Gesamtmasse von ca. 2.000 kg, mittels vier synthetischer Band- bzw. Rundschlingen mit der Anschlagart „Schnürgang" bzw. „Würger", am Lasthaken des Krans angeschlagen wurden und die Spezialgittermatten, obwohl die Nennlast des Anschlagsmittels (160 kg) deutlich überschritten wurde, transportiert wurden. Es wurden daher ungeeignete Arbeitsmittel verwendet und die Angaben der Hersteller (Nennlast) nicht beachtet, sodass der objektive Tatbestand betreffend Spruchpunkt 1 erfüllt wurde.

Der Arbeitnehmer M__ befand sich am 3.2.2022 in unmittelbarer Nähe der in einer Höhe von ca. 1,5 m über dem Hallenboden am Lasthaken des Zweiträgerlaufkrans hängenden 50 Spezialgittermatten. In der Folge rissen die verwendeten Bandschlingen und die angehobene Last stürzte zu Boden und fiel auf den sich darunter aufhältigen Arbeitnehmer, wobei dieser tödlich verletzt wurde. Der objektive Tatbestand der zur Last gelegten Verwaltungsübertretung betreffend Spruchpunkt 2 wurde erfüllt, da der Einsatz des Zweiträgerkrans nicht ordnungsgemäß geplant, überwacht und durchgeführt wurde, um die Sicherheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten. Der Arbeitnehmer war in unmittelbarer Nähe bzw. unter der zu manipulierenden Last, wodurch seine Sicherheit nicht gewährleistet war.

Da dem österreichischen Verwaltungsstrafrecht der Grundsatz der Kumulation zugrunde liegt (vgl. § 22 Abs. 2 VStG), geht das Beschwerdevorbringen, wonach es sich beim gegenständlichen Lebenssachverhalt um ein „einheitliches Delikt" handeln würde ins Leere. Es wurde gegenständlich – wie soeben oben dargestellt – sowohl die Verwaltungsübertretung zu Spruchpunkt 1 als auch jene zu Spruchpunkt 2 in objektiver Hinsicht verwirklicht.

III.2.3.3. **Subjektive Vorwerfbarkeit:**

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

Auch die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen (betreffend Spruchpunkt 1 und 2) stellen Ungehorsamsdelikte dar, wobei zur Strafbarkeit bereits Fahrlässigkeit ausreicht und Fahrlässigkeit im Sinn der zitierten Bestimmung ohne weiteres anzunehmen ist, sofern von der Beschwerdeführerin kein Entlastungsnachweis erbracht wird. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat die Beschwerdeführerin initiativ alles darzulegen, was für ihre Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen und durch Beibringen von Beweismittel oder die Stellung konkreter Beweisanträge zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.

Im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes (ASchG) sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden.

Ist der Arbeitgeber selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat. Es wird zwar darauf Bedacht genommen, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt. Es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Es ist der Unternehmer dann persönlich von der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreit, wenn er den Nachweis zu erbringen vermag, dass er Maßnahmen getroffen hat, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH vom 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 27.7.2020, Ra 2020/11/0059).

Der der Beschwerdeführerin nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die sie 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 für das Werk in F__ verantwortlichen T__ durch die Beschwerdeführerin stattgefunden haben, kam in der mündlichen Verhandlung nicht hervor und wurde auch nicht dargelegt und unter Beweis gestellt. Ebenso trat zutage, dass Kontrollen des Werkleiters DI (FH) O__ durch die Beschwerdeführerin selbst nicht stattgefunden haben.

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). Im konkreten Fall hat sich der Kranführer weisungswidrig verhalten, indem er nicht die eigentlich vorgesehene H-Traverse samt Plateau zur Lastenmanipulation verwendet hat und auch der verunfallte Arbeitnehmer hat sich entgegen der Anweisung in unmittelbarer Nähe bzw. unter der Last befunden. Beide Arbeitnehmer haben daher eigenmächtige Handlungen iSe Fehlverhaltens gesetzt, wobei sich gezeigt hat, dass eine wirksame bzw. effektive Kontrolle diesbezüglich nicht stattgefunden hat. Die täglichen Rundgänge des Werksleiters und generellen Anweisungen reichten im konkreten Fall offenbar nicht aus um ein eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer hintanzuhalten.

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).

Der Beschwerdeführerin ist zwar zuzugestehen, dass im Unternehmen ein umfangreiches digitales Schulungs- und Unterweisungssystem installiert ist, wenngleich hervorgetreten ist, dass das Kontrollsystem Lücken bezüglich der Kontrollkette, insbesondere von der Beschwerdeführerin zum T__ aber auch innerhalb der dargestellten absteigenden Hierarchieebenen aufweist. Dass

Kontrollpflichten durch die Beschwerdeführerin wahrgenommen werden, kam in der mündlichen Verhandlung nicht hervor und wurden von der Beschwerdeführerin nicht einmal behauptet. Das dargestellte Kontrollintervall des T__ gegenüber dem Werksleiter DI (FH) O__ betreffend die Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen kann nach Ansicht des erkennenden Verwaltungsgerichts als stichprobenartig angesehen werden und reichen stichprobenartige Kontrollen laut ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes für die Glaubhaftmachung eines Kontrollsystems nicht aus.
Ebenso wurden keine Maßnahmen dargelegt und nachgewiesen, die ein eigenmächtiges Verhalten des Kranführers bezüglich der Verwendung bzw. Benutzung des nicht geeigneten Arbeitsmittels verhindert hätten. Diesbezüglich wurde auch vom Werksleiter in der Verhandlung ausgesagt, dass die Verwendung von synthetischen Bandschlingen nicht generell ausgeschlossen ist, dies jedoch einer Prüfung im Einzelfall bedarf. Dass eine solche Prüfung im Vorfeld der Benutzung der konkreten Bandschlingen erfolgte, wurde nicht behauptet. Damit wurde dem Kranführer offensichtlich die Entscheidung, welches Anschlagsmittel er im konkreten Fall verwendet, selbst überlassen. Da auch die konkrete Gewichtsangabe der zu manipulierenden Last fehlte, wurde vom Kranführer fatalerweise das falsche Anschlagmittel verwendet. Gleiches hat für Faktum 2 zu gelten. Auch hier fehlte eine wirksame Kontrolle durch den Werksleiter, dass vor der Verwendung des gegenständlichen Krans dafür gesorgt wird, dass die manipulierte Last auch entsprechend sicher abgesetzt werden kann und sich niemand im Manipulationsbereich befindet.

Von der Beschwerdeführerin 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 und durch wen Kontrollen durchgeführt werden. Diesbezüglich wurden von der Beschwerdeführerin keine – die über allgemeine Behauptungen hinausgehen – Ausführungen dargelegt und unter Beweis gestellt. Auch wurden von der Beschwerdeführerin keine Maßnahmen gegen eigenmächtiges Verhalten der Arbeitnehmer dargelegt. Es ist der Beschwerdeführerin somit nicht gelungen sich von ihrem schuldhaften Verhalten zu befreien und hat sie daher auch den subjektiven Tatbestand der ihr zur Last gelegten Verwaltungsübertretungen betreffend Spruchpunkt 1 und 2 zu verantworten. Es war daher vom Verschulden der Beschwerdeführerin, iSe Fahrlässigkeit, auszugehen.

III.2.3.4. **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 es kam in der Folge auch zu einem tödlichen Arbeitsunfall.

Von der belangten Behörde wurden im angefochtenen Straferkenntnis hinsichtlich der Fakten 1 und 2 Geldstrafen von jeweils 4.000 Euro bei einem Strafrahmen von 166 Euro bis 8.324 Euro verhängt. Strafmildernd wurde die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit der Beschwerdeführerin 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 der Beschwerdeführerin von einem jährlichen Bruttoeinkommen der österreichischen unselbständigen Erwerbstätigen, Branche „Bau" von 50.370 Euro und von keinem Vermögen und vom Nichtvorliegen von Sorgepflichten ausgegangen und der Strafbemessung zugrunde gelegt. Dieser Schätzung wurde anlässlich der mündlichen Verhandlung insofern entgegengetreten, als nunmehr das Vorliegen einer Sorgepflicht für zwei minderjährige Kinder geltend gemacht wurde. Das erkennende Verwaltungsgerichts hat dies bei der nunmehrigen Strafbemessung entsprechend zu berücksichtigen.

Die Herabsetzung der hinsichtlich der Fakten 1 und 2 verhängten Geldstrafen auf das nunmehrige Ausmaß begründet sich damit, dass nach dem Unfall der Produktionsprozess angepasst und geändert wurde (Sperre des gesamten Manipulationsbereichs sowie Anbringung von Spiegeln zur besseren Einsehbarkeit für den Kranführer, Aufbewahrung der Bandschlingen in einem versperrbaren Container) und somit ein wesentlicher Beitrag zum sicheren Arbeitsablauf

geschaffen wurde, aber auch war das Vorliegen einer überlangen Verfahrensdauer gegeben und war das Hinzutreten der Sorgepflicht zu berücksichtigen. Gründe für eine weitere Herabsetzung der verhängten Geldstrafen konnten jedoch nicht gefunden werden und waren im Hinblick auf die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes, nämlich Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, nicht erkennbar. Die nunmehr verhängten Geldstrafen sind tat- und schuldangemessen und im Hinblick auf die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes sowie aus general- und spezialpräventiven Gründen erforderlich. Die Ersatzfreiheitsstrafen waren entsprechend der herabgesetzten Geldstrafen anzupassen.

Einer Anwendung des § 20 VStG konnte nicht nähergetreten werden, da hierfür die Voraussetzung, nämlich ein erhebliches Überwiegen der Milderungsgründe, nicht vorlag.

Gemäß § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hat die Behörde von der Einleitung und Fortführung eines Strafverfahrens abzusehen und die Einstellung zu verfügen, wenn die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat und das Verschulden des Beschuldigten gering sind. Von geringem Verschulden im Sinne des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes generell nur dann zu sprechen, wenn das tatbildmäßige Verhalten des Täters hinter dem in der betreffenden Strafdrohung typisierten Unrechtsgehalt und Schuldgehalt erheblich zurückbleibt (vgl. VwGH 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 der Beschwerdeführerin ausgegangen werden.
Fehlt es an einer der in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG genannten Voraussetzungen für die Einstellung des Strafverfahrens, kommt auch keine Ermahnung nach § 45 Abs. 1 letzter Satz VStG in Frage (vgl. VwGH vom 20.11.2015, Ra 2015/02/0167). Einer Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens bzw. einer bloßen Ermahnung steht im konkreten Fall – wie oben bereits ausgeführt – auch die sehr hohe Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes entgegen.

III.2.4. **Kostenentscheidung**:

Da der Beschwerde hinsichtlich Spruchpunkt 1 und 2 teilweise Folge gegeben und die Geldstrafen herabgesetzt wurden und hinsichtlich Spruchpunkt 3 eine Aufhebung erfolgte, war kein Kostenbeitrag zum Beschwerdeverfahren gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG zu leisten. Die behördlichen Verfahrenskosten wurden entsprechend herabgesetzt, wobei gemäß § 64 Abs. 2 VStG dieser Verfahrenskostenbeitrag mit je 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).

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

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

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.
Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.
Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Lang