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-303862/4/Bm/Rd

Datum:
Linz, 3. April 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. Bismaier über die Beschwerde des A__, p.A. Walter B__, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 26. September 2024, GZ: WELS/924030011911/24, wegen Übertretung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern stattgegeben, als die verhängte Geldstrafe auf 1.500 Euro und die Ersatzfreiheitsstrafe auf 30 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 für das behördliche Verfahren wird mit 150 Euro bestimmt.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.:

1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Wels vom 26. September 2024, GZ: WELS/924030011911/24, wurden über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 2.000 Euro sowie für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 1 Tag und 16 Stunden wegen einer Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, iVm § 60 Abs. 1 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 60/2015, verhängt.

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

„Sie haben als verantwortlicher Beauftragter iSd § 9 Abs 2 VStG iVm § 23 Abs 1 ArbIG hinsichtlich der Betriebsstätte Dieselstr. 12, C__, der Firma D__ mit Sitz in E__, Boschstr. 40, zu verantworten, dass, wie anlässlich einer Überprüfung von Arbeitsinspektor Ing. F__, AI Oberösterreich Ost, am 05.07.2024, festgestellt, am 21.06.2024 in der Arbeitsstätte Dieselstr. 12, C__, der Arbeitnehmer G__, geb. tt.mm.jjjj, mit dem Arbeitsvorgang ‚Entleerung eines BigBags (8-eckiger Pappkarton in dem sich ein Plastiksack mit Granulat befindet)', welcher mit ca 800 kg Kunststoffgranulat befüllt war, beschäftigt war und hat der Arbeitnehmer dazu in den noch am Boden stehenden BigBag ein Loch in den Karton geschnitten, ohne dass Granulat ausgeronnen ist und ist mit diesem BigBag, welcher auf einer Palette stand, danach mit dem Stapler zum sich in ca 1,6m Höhe befindlichen Einfülltrichter, welcher ca. 1,4m breit ist, gefahren um in weiterer Folge, neben dem Karton in den Trichter auf ein Einlaufsieb zu klettern um den Karton weiter aufzuschneiden und ist der Karton von der Staplergabel zur Seite gekippt und wurde der Arbeitnehmer dadurch zur Seitenwand des Einlauftrichters gedrückt und teilweise verschüttet. Die Arbeitgeberin hat dadurch die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen verletzt, obwohl Arbeitgeber dafür zu sorgen haben, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird."

2. Dagegen wurde fristgerecht Beschwerde eingebracht und darin die Aufhebung des angefochtenen Straferkenntnisses und die Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens beantragt.

Begründend wurde Nachstehendes ausgeführt:
„[…] dabei ist der Arbeitnehmer Hr. G__ 21.06.2024 beim routinemäßigen Entleeren eines mit Kunststoffgranulat befüllten Octabins durch Aufhängen über dem dafür vorgesehenen Einfülltrichter deshalb teilweise von Kunststoffgranulat gegen die Seitenwände des 1,6 m hohen Einfülltrichters verschüttet worden, weil er entgegen jeglicher Notwendigkeit, entgegen allen Arbeitsanweisungen und auch gegen jeden Menschenverstand auf den Einfülltrichter geklettert ist und noch dazu den Karton zur Seite verschoben hat. Dieser Teil

des Sachverhalts ist tatsächlich allerseits unstrittig. Allerdings ist der Kern des Tatvorwurfes, nämlich das behauptete Nichtvorhandensein eines Kontrollsystems, unrichtig.

Tatsächlich werden sämtliche beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur laufend, wiederkehrend, aktualisiert und umfassend nachweislich unterwiesen, entsprechend den jeweils erhobenen Risiken und möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Zur Durchsetzung der sicherheitsrelevanten und arbeitssicherheitsrechtlich relevanten Vorschriften werden überdies bei Verstößen Mitarbeiter nicht nur ermahnt, sondern gegebenenfalls auch Prämien gestrichen, Kündigungen sowie fristlose Entlassungen angedroht und gegebenenfalls auch ausgesprochen.

Da es sich bei unseren beiden Betriebsstätten (insbesondere in C__) um kleinere Belegschaften handelt, und alle Arbeitsanweisungen ohnedies einer durchgängigen und strengen Überwachung bedürfen, unterliegen die Produktionsbereiche zusätzlich einer rigorosen umfassenden persönlichen Kontrolle durch das vorgesetzte Fachpersonal; insbesondere

- wird jeder Schichtmitarbeiter von seinem jeweiligen Schichtleiter hinsichtlich der Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitsschritte und Sicherheitsmaßnahmen (nur als Beispiel Tragen der Sicherheitsausrüstungen etc.), und zwar ständig, während der gesamten Dauer der jeweiligen Arbeitszeit überwacht;
- beaufsichtigt und kontrolliert der im laufenden Betrieb regelmäßig anwesende Stellvertretende Betriebsleiter, Hr. Dipl.-Ing. (FH) H__, der zudem auch ausgebildeter Ersthelfer ist, das Verhalten der Mitarbeiter hinsichtlich der Einhaltung der sicherheitsrelevanten Vorschriften;
- werden sämtliche Mitarbeiter an den entsprechenden Arbeitsstellen durch die eigens beauftragte Sicherheitsvertrauensperson, Hrn. I__, einem ausgebildeten Techniker und gleichzeitig Betriebsleiter, hinsichtlich der korrekten Arbeitsschritte und Einhaltung aller sicherheitsrelevanten und arbeitssicherheitsrechtlichen Vorschriften überwacht. Hr. Lindinger ist dazu täglich ausschließlich in diesen Produktionsbereichen persönlich unterwegs und neben seiner Eignung als Techniker auch als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr aufgrund seiner jahrzehntelangen Erfahrung (und in unserem Betrieb seit 30 Jahren) dafür bestens qualifiziert,
- werden sämtliche Abläufe in der Produktion vom Standortleiter C__ (und gleichzeitig Geschäftsführer und Miteigentümer des Unternehmens), Hrn. Ing. J__, persönlich, laufend, umfassend und wirksam überwacht; dass dabei sicherheitsrelevante und arbeitssicherheitsrechtliche Aspekte neben den allgemeinen Arbeitsabläufen hinsichtlich Qualität und Sauberkeit der Produktion im Vordergrund stehen, ergibt sich nicht nur alleine schon aus dem Eigeninteresse als Betriebsleiter, Geschäftsführer und Unternehmer, sondern ist auch der Ausbildung als Ingenieur und Techniker sowie der jahrzehntelangen Erfahrung als Produktionstechniker sowie Gründer und Projektant der gegenständlichen Produktionsanlage in C__ seit nunmehr 16 Jahren geschuldet. Auch er ist vollzeitlich und regelmäßig im gesamten Betrieb persönlich unterwegs und überwacht jeden einzelnen Teil der – von ihm selbst konzipierten und aufgebauten – Produktionsanlagen (im wesentlichen 2 Hallen sowie ein Außenlagerbereich) mit mehreren (ca. 5-10 Kontrollgängen) pro Tag.
- Zusätzlich zur oben genannten Hierarchie im Kontroll- und Überwachungssystem ist auch Hr. Dr. K__ als Leiter der Qualitätssicherung ständig in der Produktion unterwegs und kontrolliert im Zuge dessen natürlich nicht nur die Einhaltung der

qualitätsrelevanten Vorschriften für die Mitarbeiter, sondern auch die sicherheitsrelevanten Vorgaben und Bestimmungen. Als hochqualifizierter Techniker ist er ebenfalls in besonderer Weise geeignet, gefahrengeneigte Situationen und Abläufe zu beurteilen und dementsprechend sofort einzugreifen.

- In allen Arbeitsanweisungen, persönlichen Schulungen und Sicherheitsunterweisungen wird von den Verantwortlichen unter anderem auch darauf hingewiesen, dass es selbstverständlich absolut verboten ist und zu einer Verwarnung bzw. sofortigen Entlassung führt, irgendwelche Teile der Anlage zu besteigen oder auf Teile davon zu klettern. Ein solch regelwidriges Verhalten ist weder notwendig, noch geboten, noch sonst irgendwie für den Betriebsablauf dienlich. Dass Hr. Sinani dies entgegen allen Anweisungen getan hat, ist völlig atypisch und von den Mitarbeitern nicht zu erwarten und auch ex post betrachtet, nicht zu erwarten gewesen; insbesondere nicht von einem erfahrenen Mitarbeiter, der seit weit über einem Jahrzehnt die in Frage stehende Tätigkeit ausübt, wie im Falle des Hrn. Sinani.

[…]

3. Jeder Mitarbeiter weiß selbstverständlich um die oben im Abschnitt a) beschriebene, sehr umfassende, genaue und rigorose Kontrolle und Durchsetzung der entsprechenden sicherheitsrelevanten Vorschriften, was neben den umfangreichen technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitsunfällen und Hintanhaltung von Sicherheitsrisiken ein wesentlicher Grund für die äußerst geringe Zahl von Arbeitsunfällen bzw. einschlägigen Vorkommnissen in unseren Betriebsstätten ist; und dies trotz eines enormen Energie- und Maschineneinsatzes, eines kontinuierlichen Schichtbetriebes und mehr als 5.000 Betriebsstunden im Jahr seit immerhin 2008 (also in 16 Jahren des Bestehens des Betriebes).

Es wurde seitens der Verantwortlichen im Betrieb gerade NICHT darauf vertraut (weder ‚völlig' iSd VwGH 20.03.2018, Ra 2017/03/0092, noch überhaupt) dass die geschulten Mitarbeiter jedenfalls den Rechtsvorschriften Genüge leisten, sondern, wie oben unter a) ausgeführt, ein ausgeklügeltes, flächendeckendes, praxisnahes und daher wirksames Kontrollsystem (VwGH 9.6.2017, Ra 2017/02/0068) eingerichtet, um eine jederzeitige Überwachung dieser Rechtsnormen sicherzustellen (VwGH 20.03.2018, Ra 2017/03/0092).

Gerade die geringe Anzahl an Mitarbeitern in unserem kleinen Betrieb erlaubt durch kurze Wege und klare Verantwortlichkeiten ein unmittelbares Reagieren auf allfälliges Fehlverhalten (und zwar selbst eines krassen) von Mitarbeitern, auch wenn (und gerade weil) nicht jeglicher Arbeitsschritt und jede einzelne Anweisung schriftlich festgehalten ist, weil damit die angeordneten Sicherheitsmaßnahmen (anders als in komplexen vielstufigen Hierarchien wie sie in Großbetrieben üblich sind) wirksam zum betreffenden Mitarbeiter, und somit auch auf die unterste Hierarchieebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (VwGH 23.03.2012, Zl 2010/02/0263).

Mit diesem effizienten System können somit im Betrieb die Weisungen der Betriebs- und Produktionsleitung unmittelbar auf ihre Befolgung hin überwacht werden (VwGH 25.05.2008, Ra 2008/09/0117; 27.07.2020, Ra 2020/11/0059), und zwar konkret

- mehrmals pro jede 8-Stunden-Schicht, da die genannten Aufsichtspersonen regelmäßig mehrfach Runden im Produktionsbereich machen und dies auch müssen, alleine schon aufgrund ihrer laufenden sonstigen Tätigkeit (‚WANN' und ‚WIE OFT', vgl. VwGH 25.05.2008, Ra 2008/09/0117)
- durch unmittelbare Wahrnehmung und unmittelbares Einschreiten und Ermahnung seitens der Aufsichtspersonen (‚AUF WELCHE WEISE')

- durch die in a) genannten Aufsichtspersonen, und zwar insbesondere durch
  1. Ersthelfer Dip.-Ing. (FH) H__ als Betriebsleiter-Stellvertreter
  2. Sicherheitsvertrauensperson I__ als Betriebsleiter
  3. Geschäftsführender Gesellschafter Ing. J__ als Standortleiter (‚VON WEM').

Nicht nur war das krasse Fehlverhalten des Mitarbeiters Hrn. Sinani in casu concreto völlig unerwartet und keineswegs vorhersehbar, sondern ließen die oben genannten Maßnahmen und die eingerichtete Organisationsstruktur jedenfalls die Einhaltung der einschlägigen Schutzvorschriften und Sicherheitsanweisungen gerade auch im Hinblick auf das im konkreten Fall relevante Verbot, Anlagenteile zu erklettern, mit gutem Grund erwarten; dies insbesondere auch deshalb (‚unter den vorhersehbaren Verhältnissen' wie es im angefochtenen Straferkenntnis heißt), weil Hr. G__ ein langjährig erfahrener, geschulter Mitarbeiter ist, der sich eine derartig plötzliches und gefährliches Verhaltens vorher noch nie zuschulden hat kommen lassen.

Die Art und Weise, wie der Octabin-Karton im konkreten Fall von Hrn. Sinani prinzipiell entleert wurde, ist nicht nur Standard, wurde von ihm bereits hunderte Male vorgenommen und passiert in absolut gleichförmiger Weise täglich tausendfach in Betrieben der Landwirtschaft, von Handel, Gewerbe und Industrie, sondern sie ist selbst bei durchschnittlichem Verhalten ohne besonderes technisches Sonder- und Hintergrundwissen auch dann nicht außergewöhnlich gefährlich, wenn aus Unachtsamkeit oder selbst krassem Versehen ein Fehler oder Missgriff unterlaufen sollte. Allerdings kann ein plötzliches, atypisches, aber durchaus gesteuertes und bewusstes, zielgerichtetes selbstschädigendes Verhalten, das auch für die Durchführung des Arbeitsablaufes keinen erkennbaren Wert hat, wie es zB das plötzliche Hineinspringen in laufende Maschinen, das unmotivierte Erklettern von Hallenwänden oder Geländern, oder eben auch das Erklimmen von Anlagenteilen darstellt, nicht der sicherheitstechnischen Gestaltung von Arbeitsplätzen zugeordnet werden. Bewusstes, in extremer Weise selbstgefährdendes Verhalten in einem derartigen atypischen Ausmaß könnte nur mehr dann theoretisch noch verhindert werden, wenn dauerhaft jegliches Produktionsgeschehen eingestellt würde. Es kann daher ein solches Verhalten nicht die Schuldzuweisung an den Verantwortlichen für die organisatorische Gestaltung eines an sich risikoarmen und standardisiert sicheren Arbeitsganges begründen.

Dieses völlig atypische Verhalten, nämlich das plötzliche Erklettern eines Einfülltrichters, das Balancieren auf dessen Rand und dann auch noch das Verschieben des Kartons (was dann auch zu dem konkreten Ergebnis geführt hat) war daher schlechterdings von keinem Verantwortlichen zu verhindern gewesen; wie sollte man auch eine Person daran hindern, in selbstgefährdender Art auf Anlagen- oder Gebäudeteile zu klettern. Insoweit war es mir als Beschuldigtem auch schlicht unmöglich, das konkrete Tatgeschehen zu verhindern. Im Gegenteil habe ich durch die fortlaufende Schulung, die Einrichtung der Maschinen und Anlagen sowie die Etablierung eines engmaschigen Überwachungs- und Kontrollsystems, wie weiter oben beschrieben, die potenzielle Gefahr einer Gefährdung von Leib und Leben der Mitarbeiter menschenmöglich reduziert. Einem Mitarbeiter jegliche Bewegungsfreiheit derartig zu nehmen, dass auch ein solches Verhalten völlig auszuschließen ist, ist rechtlich und faktisch nicht möglich. Insoweit mangelt es jedenfalls an der von der belangten Behörde behaupteten Schuldhaftigkeit auf meiner Seite.

Zum Thema der Strafzumessung wäre überdies noch auszuführen, dass bereits das Arbeitsinspektorat Ausführungen darüber unterlassen hat, warum zudem eine 5-fache Strafhöhe der Mindeststrafe als Basis der Strafzumessung gefordert wird; in seiner Anzeige vom 12.07.2024 wird lapidar und formelhaft ausgeführt, das Rechtsgut ‚Leben, Sicherheit und Gesundheit von Menschen' seien von hoher Bedeutung, was in sich eine Tautologie ist

(weil sämtliche Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes selbstverständlich ausschließlich dem Schutz dieser Rechtsgüter dienen) und die ‚Beeinträchtigung dieses Rechtsgutes' sei, ‚nicht gering', sondern sei dieses ‚stark beeinträchtigt' worden, was im konkreten Fall ebenfalls nicht weiter ausgeführt oder begründet wird, und womit in beiderlei Hinsicht lediglich der Gesetzestext ohne weitergehende Begründung wiedergegeben wird. Wie sich aus dem bisher Ausgeführten ergibt, ist die Gefährdung des geschützten Rechtsgutes eben nicht meinem Verhalten durch etwaige Unterlassung gebotenen Tuns entstanden, sondern durch nicht vorhersehbares und von außenstehenden Personen nicht verhinderbaren, selbstschädigenden Verhaltens des Mitarbeiters kausal verursacht worden. Insoweit liegt im konkreten Fall gerade kein Verschulden des verantwortlichen Beauftragten vor, geschweige denn eines, dass die Verfünffachung und danach noch einmal mehr als Verdoppelung des Strafausmaßes verlangen würde."

3. Der Magistrat der Stadt Wels hat die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

Das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost wurde am Verfahren beteiligt und äußerte sich in der Stellungnahme vom 10. Februar 2025 dahingehend, dass der zur Anzeige gebrachte Tatbestand der Übertretung des § 60 Abs. 1 Z 19 ASchG in der Beschwerde nicht widerlegt wurde, da in erster Linie auf das vorhandene Kontrollsystem verwiesen worden sei. Weiters wurde auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bezüglich Kontrollsystems, insbesondere darauf, dass Schulungen und Betriebsanweisungen als Vorsorge gegebenenfalls ein Kontrollsystem zu unterstützen vermögen, aber nicht ersetzen, hingewiesen. Belehrungen, Arbeitsanweisungen oder stichprobenartige Kontrollen ebenfalls nicht ausreichen, um die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen.

4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht.

Gemäß § 44 Abs. 3 Z 1 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von einer Verhandlung absehen, wenn in der Beschwerde nur eine unrichtige rechtliche Beurteilung behauptet wird und keine Partei die Durchführung einer Verhandlung beantragt hat. Von keiner Partei des Verfahrens wurde die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt und erscheint der Sachverhalt hinreichend geklärt. Zudem wurde seitens des Beschwerdeführers der Tathergang außer Streit gestellt und erscheinen die dargelegten Ausführungen zum Kontrollsystem dem erkennenden Verwaltungsgericht nachvollziehbar und glaubwürdig, sodass von der Anberaumung und Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden konnte.

4.1. Nachstehender Sachverhalt wurde festgestellt und der Entscheidung zugrunde gelegt:

Der Beschwerdeführer ist verantwortlicher Beauftragter im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG hinsichtlich der Betriebsstätte in C__.

Am 21. Juni 2024 wurde der Arbeitnehmer G__ in der Arbeitsstätte der D__ in L-Straße, mit der Entleerung des BigBags in einen Einfülltrichter beschäftigt, wobei der BigBag mit Kunststoffgranulat befüllt und ca. 800 kg schwer war. Vom Arbeitnehmer wurde hierzu in dem noch am Boden stehenden BigBag ein erstes Loch in den Karton geschnitten und ist er mit diesem mittels Stapler zum Einfülltrichter gefahren. Der Einfülltrichter befindet sich in 1,6 m Höhe und ist 1,4 m breit. Vom Arbeitnehmer wurde der BigBag mitsamt der Palette etwas höher als die Einfüllhöhe angehoben und hat er dabei an der linken Seite Platz gelassen, um neben dem Karton in den Trichter, auf ein Einlaufsieb, klettern zu können. Der Arbeitnehmer stieg über eine Leiter auf das Einlaufsieb des Einfülltrichters, um den Karton weiter aufzuschneiden, dabei kippte der Karton von der Staplergabel zur Seite und drückte den Arbeitnehmer zur Seitenwand des Einlauftrichters, wobei dieser auch teilweise verschüttet wurde.

Kontrollsystem:
Sämtliche Mitarbeiter werden laufend, aktualisiert, umfassend und nachweislich unterwiesen und erhalten von den Verantwortlichen Arbeitsanweisungen, persönliche Schulungen und Sicherheitsunterweisungen. Entsprechende Beweismittel waren der Beschwerde nicht angeschlossen. Bei den Verantwortlichen handelt es sich um Schichtleiter, diese überwachen die Mitarbeiter ständig während der gesamten Arbeitszeit, den stellvertretenden Betriebsleiter Dipl.-Ing. (FH) H__ (dieser kontrolliert das Verhalten der Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung von sicherheitsrelevanten Vorschriften), die Sicherheitsvertrauensperson und den Betriebsleiter Hrn. M__ (dieser überwacht und kontrolliert täglich sämtliche Mitarbeiter im Produktionsbereich bezüglich der korrekten Arbeitsschritte und Einhaltung aller sicherheitsrelevanten und arbeitssicherheitsrechtlichen Vorschriften) sowie den geschäftsführenden Gesellschafter und Standortleiter Ing. Baumberger (Überwachung sämtlicher Abläufe der Produktion sowie sicherheitsrelevanter und arbeitssicherheitsrechtlicher Aspekte, wobei diese regelmäßig anlässlich von ca. 5 bis 10 Kontrollgängen pro Tag im gesamten Betrieb erfolgen. Dr. K__ [Leiter der Qualitätssicherung] führt ebenfalls Qualitätskontrollen durch bzw. kontrolliert die Einhaltung der sicherheitsrechtlichen Vorschriften der Mitarbeiter).

Bei weisungswidrigem Verhalten eines Mitarbeiters droh die Streichung von Prämien bzw. der Ausspruch einer Ermahnung, Kündigung bzw. die fristlose Entlassung.

4.2. Der hier festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem behördlichen Akteninhalt und den Angaben des Beschwerdeführers in der Beschwerde. Der Unfallhergang wurde vom Beschwerdeführer außer Streit gestellt. Vom Beschwerdefüh-

rer wurde angegeben, dass sämtliche Mitarbeiter laufend unterwiesen werden und von den Verantwortlichen Arbeitsanweisungen, persönliche Schulungen und Sicherheitsunterweisungen erhalten; entsprechende Beweismittel wurden jedoch nicht vorgelegt. Vom Beschwerdeführer wurde auch nicht nachvollziehbar dargelegt und unter Beweis gestellt, welche konkreten Maßnahmen bezüglich des Verhinderns von eigenmächtigen Handlungen im Unternehmen getroffen wurden. Aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers ergibt sich auch nicht, welche konkreten Kontrollaufgaben der Beschwerdeführer im Unternehmen innehat und gegebenenfalls in welcher Form diese (auch gegenüber wem) wahrgenommen werden.

5. Hierüber hat das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erwogen:

5.1. 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 19 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 Euro bis 8.324 Euro, im Wiederholungsfall mit einer 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 Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt.

Gemäß § 60 Abs. 1 ASchG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

5.2. Der objektive Tatbestand der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung gemäß § 130 Abs. 1 Z 19 ASchG iVm § 60 Abs. 1 ASchG ist als erfüllt anzusehen, da dieser vom Beschwerdeführer anlässlich der Beschwerdeerhebung außer Streit gestellt wurde und auch keine Zweifel an seiner verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung als verantwortlicher Beauftragter des Unternehmens hervorgetreten sind und behauptet wurden.
Es besteht daher kein Zweifel daran, dass zum Tatzeitpunkt der Arbeitnehmer G__ mit der Entleerung eines BigBags, welcher mit ca. 800 kg Kunststoffgranulat gefüllt war, beschäftigt wurde. Dazu wurde vom Arbeitnehmer in dem sich vorerst noch

am Boden befindlichen BigBag ein Loch geschnitten und in weiterer Folge wurde dieser BigBag mittels eines Staplers zum Einfülltrichter befördert. Um den BigBag entleeren zu können, stieg der Arbeitnehmer über eine Leiter auf das Einlaufsieb des Einfülltrichters, um den Karton weiter aufzuschneiden, dabei kippte der Karton von der Staplergabel zur Seite und drückte den Arbeitnehmer zur Seitenwand des Einlauftrichters. Der Arbeitnehmer wurde dabei auch teilweise verschüttet. Der Beschwerdeführer hat daher nicht dafür Sorge getragen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers erreicht wird.

5.3. Vom Beschwerdeführer wird die Verwaltungsübertretung in objektiver Hinsicht nicht bestritten, allerdings wird eingewendet, dass ihn daran kein Verschulden treffe, weil ein ausreichendes Kontrollsystem vorgelegen sei und er das eigenmächtige Verhalten des Arbeitnehmers nicht verhindern hätte können.
Hierzu ist auszuführen, dass die dem Beschwerdeführer angelastete Tat ein sogenanntes Ungehorsamsdelikt im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG darstellt, zu dessen Strafbarkeit, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen, Fahrlässigkeit genügt. Fahrlässigkeit ist nach der zitierten Gesetzesstelle bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft machen kann, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft.
Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Beschuldigte dabei initiativ alles darzulegen, was für seine Entlastung spricht. Dies hat in erster Linie durch ein geeignetes Tatsachenvorbringen oder durch Beibringung von Beweismitteln zu geschehen. Bloßes Leugnen oder allgemein gehaltene Behauptungen reichen für die Glaubhaftmachung nicht aus.
Im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen und der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie der dazu erlassenen Verordnungen eingehalten werden. Ist er selbst nicht anwesend, hat er einen geeigneten Arbeitnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat, wobei darauf Bedacht genommen wird, dass die im heutigen Wirtschaftsleben notwendige Arbeitsteilung es nicht zulässt, dass sich der Unternehmer aller Belange und Angelegenheiten persönlich annimmt, es ist ihm vielmehr zuzubilligen, die Besorgung einzelner Angelegenheiten anderen Personen selbstverantwortlich zu überlassen und die eigene Tätigkeit in diesen Belangen auf eine angemessene Kontrolle zu beschränken. Der dem Beschuldigten nach § 5 Abs. 1 VStG obliegende Entlastungsnachweis kann aber nicht allein dadurch erbracht werden, dass die ihn betreffende Verantwortung auf eine hierzu taugliche Person übertragen worden ist. Es bedarf vielmehr eines weiteren Beweises, dass auch für eine geeignete Kontrolle der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Person Vorsorge getroffen

worden ist. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reichen die bloße Erteilung von Weisungen und die Wahrnehmung einer „Oberaufsicht" nicht aus. Entscheidend ist, ob auch eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Verantwortlichen erteilten Weisungen erfolgte.

Vom Beschwerdeführer wurden das im Unternehmen bestehende Kontrollsystem sowie die hierarchische Gliederung der Verantwortlichkeit der jeweiligen Vorgesetzten bis abwärts zu den einzelnen Mitarbeitern im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen dargelegt, wenngleich keine diesbezüglichen Beweismittel (in Form von Aufzeichnungen bzw. Dokumentationen) vorgelegt wurden. Nach den Ausführungen ist dem Beschwerdeführer zuzugestehen, dass im Unternehmen Wert auf Arbeitssicherheit gelegt wird und auch dementsprechende Maßnahmen, wie Schulungen und Unterweisungen, durchgeführt werden. Die Kontrolltätigkeiten bezüglich der Einhaltung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen werden durch unterschiedliche Verantwortliche im Rahmen der Produktionsüberwachung wahrgenommen, jedoch wurden keine Angaben seitens des Beschwerdeführers dahingehend getätigt, inwieweit er seiner Kontrollverpflichtung gegenüber den von ihm eingesetzten Verantwortlichen nachkommt. Es kann daher von keiner durchgängigen Kontrollkette, wie vom Verwaltungsgerichtshof gefordert, gesprochen werden.
Weiters wurde vom Beschwerdeführer die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Kontrollsystem bei der Schilderung bzw. Erfüllung seines im Unternehmen installierten Kontrollsystems herangezogen. Diesbezüglich ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es sich bei den von ihm subsumierten Aussagen zum Teil um allgemein gehaltene Darlegungen handelt, die jedoch nicht ins Detail gehen. So wurde die Einrichtung eines „ausgeklügelten, flächendeckenden, praxisnahen und daher wirksamen" Kontrollsystems behauptet, ohne dies näher darzulegen. Es wurde zwar mehrfach beteuert, dass es laut Arbeitsanweisung ausdrücklich verboten ist, auf den Einfülltrichter zu klettern, jedoch wurde nicht dargelegt und nachgewiesen, wie denn die richtige Vorgehensweise (wann dieser konkret zu öffnen ist) bzw. Handhabung bei der Entleerung des BigBags in den Einfülltrichter ist sowie ob und gegebenenfalls wie diese dem verunfallten Arbeitnehmer angeordnet wurde. Vom Beschwerdeführer wurde auch nicht dargelegt, welche Vorgaben für die jeweiligen Vorgesetzten ausgegeben wurden, um Eigenmächtigkeiten der Arbeitnehmer zu verhindern. Gerade für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aufgrund eigenmächtiger Handlungen gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt, hat das entsprechende, vom Arbeitgeber eingerichtete Kontrollsystem Platz zu greifen (vgl. VwGH 19.6.2024, Ra 2024/02/0103; 12.11.2019, Ra 2019/02/0166, mwN). Dass diesbezügliche vorsorgliche Maßnahmen im Rahmen des Kontrollsystems ergriffen wurden, wurde vom Beschwerdeführer weder behauptet noch unter Beweis gestellt.

Im Sinne der genannten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes reicht das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht aus, ihn von seinem Verschulden zu befreien,

zumal der Beschwerdeführer diesbezüglich keinerlei Umstände geltend gemacht hat, die über die allgemeinen Behauptungen hinausreichen und die geeignet wären, einen entsprechenden Entlastungsbeweis zu führen. Der Beschwerdeführer hat somit sein objektiv rechtswidriges Verhalten auch subjektiv zu verantworten.

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

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

6.1. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Bestimmungen des ASchG bzw. der auf ihrer Grundlage erlassenen Verordnungen den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zum Ziel haben 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, kam es doch zu einem Arbeitsunfall, somit auch zu nachteiligen Folgen.

6.2. Von der belangten Behörde wurde über den Beschwerdeführer eine Geldstrafe von 2.000 Euro bei einem Strafrahmen von 333 Euro bis 16.659 Euro verhängt. Aufgrund des Vorliegens von zwei einschlägigen Verwaltungsstrafvormerkungen war von einem Wiederholungsfall auszugehen und kam der erhöhte Strafrahmen zur Anwendung. Weiters wurden weder straferschwerende noch strafmildernde Umstände seitens der belangten Behörde gewertet. Mangels Angaben des Beschwerdeführers ging die belangte Behörde von einer Schätzung der persönlichen Einkommens- und Vermögensverhältnisse, und zwar von einem monatlichen Nettoeinkommen von 4.000 Euro, keinem Vermögen und keinen Sorgepflichten, aus. Dieser Schätzung wurde anlässlich der Beschwerdeerhebung nicht entgegen-

getreten, sodass von deren Richtigkeit auszugehen war und vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich bei der Strafbemessung herangezogen werden konnte.
Gegen den Beschwerdeführer liegen zwei einschlägige Vorstrafen vor, die mit einer Geldstrafe von je 830 Euro geahndet wurden. Im Sinne einer gebotenen Verhältnismäßigkeit der nunmehr verhängten Geldstrafe zu den bereits rechtskräftigen Geldstrafen und angesichts des Strafrahmens erscheint es gerechtfertigt und angemessen - auch unter Berücksichtigung spezialpräventiver Gründe -, die nunmehr verhängte Geldstrafe aus 1.500 Euro herabzusetzten. Es wird der Beschwerdeführer aber darauf hingewiesen, dass in Zukunft bei neuerlichen Übertretungen mit empfindlich höheren Geldstrafen zu rechnen ist.

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. Es wurden daher die in § 45 Abs. 1 Z 4 VStG normierten kumulativen Anwendungsvoraussetzungen vom Beschwerdeführer nicht erfüllt. Anstatt die Einstellung zu verfügen, kann die Behörde dem Beschuldigten im Fall der Z 4 unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid eine Ermahnung erteilen, wenn dies geboten erscheint, um ihn von der Begehung strafbarer Handlungen gleicher Art abzuhalten. Die Voraussetzungen zur Erteilung einer Ermahnung liegen gegenständlich nicht vor, schon gar nicht jene zur Einstellung des Verfahrens.

Zu II.:

Die Kosten des behördlichen Verfahrens waren gemäß § 64 Abs. 1 und 2 VStG entsprechend der herabgesetzten Strafe neu festzusetzen. Für das Beschwerdeverfahren war gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG kein Kostenbeitrag vorzuschreiben, weil der Beschwerde teilweise Folge gegeben wurde.

Zu III.:

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwal-

tungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten, 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.

Hinweis

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Bismaier