



**VERWALTUNGSGERICHT  
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62  
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38740  
Telefax: (+43 1) 4000 99 38740  
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: 1) VGW-042/093/113/2022-95  
A. B.  
2) VGW-042/093/119/2022  
C. D.

Wien, 29.8.2022

Geschäftsabteilung: VGW-S

## IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seine Richterin Dr.<sup>in</sup> Oswald, LL.M. über die Beschwerden 1) des Herrn A. B., vertreten durch RA, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 24.11.2021, ZI. MBA/...8/2021, und 2) des Herrn C. D., vertreten durch RA, gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 24.11.2021, ZI. MBA/...7/2021, jeweils betreffend eine Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 16 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) iVm § 21 Abs. 1 der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO)

zu Recht:

A.I. Der Beschwerde des Herrn A. B. gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 24.11.2021, ZI. MBA/...8/2021, wird insoweit Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe von € 1.820,-- auf € 700,-- und die für den Fall der Uneinbringlichkeit festgesetzte Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen auf 1 Tag herabgesetzt wird.

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen und der Spruch des Straferkenntnisses zur ZI. MBA/...8/2021 nach Maßgabe der folgenden Abänderungen bestätigt:

1. Die übertretene Verwaltungsvorschrift lautet: *„§ 130 Abs. 1 Z 16 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, iVm § 21 Abs. 1 der Arbeitsmittelverordnung – AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000“*.
2. Die gesetzliche Grundlage der Strafe lautet: *„§ 130 Abs. 1 erster Strafsatz ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017“*.
3. Der Beitrag zu den Kosten des behördlichen Strafverfahrens gemäß § 64 VStG beträgt € 70,-- (das sind 10% der verhängten Geldstrafe).
4. Der zu zahlenden Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt: € 770,--.
5. Der Haftungsausspruch nach § 9 Abs. 7 VStG lautet wie folgt: *„E. GmbH haftet gemäß § 9 Abs. 7 VStG für die über Herrn A. B. verhängte Geldstrafe in Höhe von € 700,--, Verfahrenskosten in Höhe von € 70,-- und sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.“*

A.II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat Herr A. B. einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens nicht zu leisten.

B.I. Der Beschwerde des Herrn C. D. gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 24.11.2021, ZI. MBA/...7/2021, wird insoweit Folge gegeben, als die verhängte Geldstrafe von € 1.820,-- auf € 700,-- und die für den Fall der Uneinbringlichkeit festgesetzte Ersatzfreiheitsstrafe von 2 Tagen auf 1 Tag herabgesetzt wird.

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen und der Spruch des Straferkenntnisses zur ZI. MBA/...7/2021 nach Maßgabe der folgenden Abänderungen bestätigt:

1. Die übertretene Verwaltungsvorschrift lautet: *„§ 130 Abs. 1 Z 16 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, iVm § 21 Abs. 1 der Arbeitsmittelverordnung – AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000“*.
2. Die gesetzliche Grundlage der Strafe lautet: *„§ 130 Abs. 1 erster Strafsatz ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017“*.
3. Der Beitrag zu den Kosten des behördlichen Strafverfahrens gemäß § 64 VStG beträgt € 70,-- (das sind 10% der verhängten Geldstrafe).

4. Der zu zahlenden Gesamtbetrag (Strafe/Kosten/Barauslagen) beträgt: € 770,--.
5. Der Haftungsausspruch nach § 9 Abs. 7 VStG lautet wie folgt: *„E. GmbH haftet gemäß § 9 Abs. 7 VStG 1991 für die über Herrn C. D. verhängte Geldstrafe in Höhe von € 700,--, Verfahrenskosten in Höhe von € 70,-- und sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.“*

B.II. Gemäß § 52 Abs. 8 VwGVG hat Herr C. D. einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens nicht zu leisten.

C. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

### I. Verfahrensgang

1. Mit Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien (im Folgenden: belangte Behörde), vom 24.11.2021, ZI. MBA/...8/2021, wurde über Herrn A. B. (im Folgenden: Erstbeschwerdeführer) wegen einer Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 16 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG iVm § 21 Abs. 1 der Arbeitsmittelverordnung – AM-VO eine Geldstrafe in Höhe von € 1.820,-- bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von 2 Tagen verhängt. Dem Erstbeschwerdeführer wird zur Last gelegt, es als gemäß § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG zur Vertretung nach außen befugtes Organ der F. GmbH mit Sitz in Wien zu verantworten zu haben, dass am 10.8.2021 ein näher genannter Arbeitnehmer dieser Gesellschaft in einer Arbeitsstätte der Gesellschaft in G. einen anderen näher genannten Arbeitnehmer auf den Gabelzinken eines Elektro-Staplers beförderte, ohne dass der Gabelstapler über eine gesicherte Einrichtung zur Personenbeförderung verfügte.

2. Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 24.11.2021, ZI. MBA/...7/2021, wurde über Herrn C. D. (im Folgenden: Zweitbeschwerdeführer) wegen einer Übertretung des § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 21 Abs. 1 AM-VO eine Geldstrafe in Höhe von € 1.820,-- bzw. eine

Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von 2 Tagen verhängt. Dem Zweitbeschwerdeführer wird zur Last gelegt, es als gemäß § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG zur Vertretung nach außen befugtes Organ der F. GmbH mit Sitz in Wien zu verantworten zu haben, dass am 10.8.2021 ein näher genannter Arbeitnehmer dieser Gesellschaft in einer Arbeitsstätte der Gesellschaft in G. einen anderen näher genannten Arbeitnehmer auf den Gabelzinken eines Elektro-Staplers beförderte, ohne dass der Gabelstapler über eine gesicherte Einrichtung zur Personenbeförderung verfügte.

3. Gegen das dem Erstbeschwerdeführer am 26.11.2021 zugestellte Straferkenntnis vom 24.11.2021, ZI. MBA/...8/2021, brachte der Erstbeschwerdeführer mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 23.12.2021 (Postaufgabe am selben Tag) eine Beschwerde bei der belangten Behörde ein. Der Zweitbeschwerdeführer brachte gegen das ihm am 26.11.2021 zugestellte Straferkenntnis vom 24.11.2021, ZI. MBA/...7/2021, mit Schriftsatz seines rechtsfreundlichen Vertreters vom 23.12.2021 (Postaufgabe am selben Tag) eine Beschwerde bei der belangten Behörde ein.

In ihren (inhaltsgleichen) Beschwerden bringen die Beschwerdeführer auf das Wesentliche zusammengefasst Folgendes vor: Die angelastete Beförderung eines Arbeitnehmers auf einem Gabelstapler ohne gesicherte Einrichtung zur Personenbeförderung habe keinen betrieblichen Zwecken gedient, sondern sei – während einer Pause – aus Übermut und plötzlicher Unreife der Dienstnehmer passiert. Die Beschwerdeführer treffe kein Verschulden, da sie eine zur Vermeidung solcher Unfälle taugliche Betriebsorganisation geschaffen und überwacht hätten. Der für die Niederlassung der (damals) F. GmbH in G. zuständige Magazinmeister, Herr I. H., kontrolliere und überwache die Abläufe in dieser Niederlassung laufend, halte die Dienstnehmer zur Einhaltung aller einschlägigen Vorschriften an und führe sowohl Erstunterweisungen als auch wiederkehrende Unterweisungen durch. In einer, den Dienstnehmern ausgefolgten, Betriebsanweisung werde explizit festgehalten, dass eine Personenbeförderung auf Gabelstaplern nur unter Verwendung von Arbeitskörben zulässig sei. Herrn H. und den Beschwerdeführern stehe auch die Sicherheitsfachkraft, Herr J. K., als Berater in Sicherheitsfragen zur Verfügung. Beide involvierten Arbeitnehmer verfügten über die Berechtigung zum Führen von Staplern und in Bezug auf beide Arbeitnehmer seien keine früheren Beanstandungen bekannt. Ein Arbeitsunfall wie der gegenständliche sei im

Unternehmen noch nie vorgekommen. Das unangekündigte Verhalten der beiden Arbeitnehmer sei eigenmächtig, weisungswidrig und überdies so überraschend erfolgt, dass der anwesende Vorarbeiter, Herr L. M., nicht habe eingreifen können.

4. Die belangte Behörde sah von der Erlassung von Beschwerdeentscheidungen ab und legte die Beschwerden samt bezughabendem Verwaltungsakten dem Verwaltungsgericht Wien vor.

5. Das Verwaltungsgericht Wien hat die Beschwerdesachen wegen ihres persönlichen, sachlichen und rechtlichen Zusammenhanges gemäß § 17 des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes – VwGVG iVm § 39 Abs. 2 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG zur gemeinsamen Behandlung und Entscheidung verbunden.

6. Das Verwaltungsgericht Wien machte gemäß § 10 VwGVG dem Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost Mitteilung von den Beschwerden und räumte ihm Gelegenheit ein, dazu Stellung zu nehmen.

7. Mit Schreiben vom 2.2.2022 trat das Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost dem Beschwerdevorbringen mit näherer Begründung entgegen.

8. Das Verwaltungsgericht Wien führte am 23.5.2022 und am 22.8.2022 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, an der der rechtsfreundliche Vertreter der Beschwerdeführer, ein Vertreter des Arbeitsinspektorates Wien West Ost in Vertretung des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost und beim zweiten Verhandlungstermin der Zweitbeschwerdeführer teilnahmen und in welcher Herr O. N., Herr P. Q., Herr J. K., Herr I. H., Herr L. M., Herr R. S. und Herr T. U. als Zeugen vernommen wurden sowie der Zweitbeschwerdeführer auf Antrag des Erstbeschwerdeführers als Zeuge im den Erstbeschwerdeführer betreffenden Beschwerdeverfahren als Zeuge vernommen wurde. Die belangte Behörde verzichtete auf eine Teilnahme an der Verhandlung.

## II. Feststellungen

Für das Verwaltungsgericht Wien steht folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt als erwiesen fest:

1. Der Erstbeschwerdeführer war von 15.10.2019 bis 6.4.2022, der Zweitbeschwerdeführer ist seit 5.8.2020 handelsrechtlicher Geschäftsführer der E. GmbH (vormals: F. GmbH), einem Speditionsunternehmen mit Sitz in ... Wien. Die

genannte Gesellschaft hat u.a. auch eine Niederlassung in ... G.. Der Erstbeschwerdeführer ist nicht mehr für E. GmbH tätig.

2. Am 30.4.2021 langte beim Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost die Mitteilung über die Bestellung von Herrn V. W., der nicht selbst Geschäftsführer der (damals) F. GmbH war, als verantwortlicher Beauftragter der F. GmbH „gemäß § 23 ArbIG“ für die Arbeitsstätte G., ..., ein, wobei der Zweitbeschwerdeführer im entsprechenden Formular unter der Rubrik „Widerruf“ unterschrieb. Am 1.10.2021 langte beim Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost die Mitteilung über die Bestellung von Herrn L. X., der nicht selbst Geschäftsführer der (damals) F. GmbH war, zum verantwortlichen Beauftragten „gemäß § 23 ArbIG“ für die Betriebsstätte in G. ein. Ein Widerruf der Bestellung von Herrn V. W. als verantwortlicher Beauftragter wurde dem Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost nicht mitgeteilt.

Herr V. W. hatte bereits ab ca. April 2021 keinerlei Aufgaben in der Betriebsstätte der (damals) F. GmbH in G. mehr, insbesondere auch keinerlei Anordnungsbefugnisse im Hinblick auf Arbeitnehmerschutzangelegenheiten. Er war ab ca. April 2021 bei einer Schwestergesellschaft (Y. GmbH) beschäftigt. Im Zuge der Umstrukturierung der F. GmbH wurden bei dieser Schwestergesellschaft jene Arbeitnehmer beschäftigt, über deren weitere Laufbahn nach der Umstrukturierung erst entschieden werden sollte.

3. Herr P. Q. war am 10.8.2021 im Rahmen eines Arbeitskräfteüberlassungsverhältnisses für die (damals) F. GmbH als Lagerarbeiter tätig; er war seit April 2021 für die F. GmbH tätig. Herr O. N. war zu diesem Zeitpunkt (bereits seit 1991) Arbeitnehmer der genannten Gesellschaft bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen. Beide Arbeitnehmer waren in der Betriebsstätte in G. mit Arbeiten unter Verwendung von Hubstaplern betraut und beide verfügen über eine Berechtigung zum Führen von Staplern.

4. Am 10.8.2021 am frühen Nachmittag, während der Arbeitszeit, befand sich Herr Q. gemeinsam mit anderen Kollegen in einer Lagerhalle. Es fand gerade ein Schichtwechsel statt. Im Rahmen des Schichtwechsels machten die Arbeitnehmer eine Pause, tranken Kaffee und aßen Kuchen. Herr N. O. fuhr mit einem Hubstapler von einem Arbeitsplatz in einer anderen Halle (Gleishalle) kommend in die Halle, in der sich die Gruppe befand, und näherte sich der Gruppe. Herr Q. bestieg die Gabelzinken des Staplers, welche sich in Höhe von etwa einem halben Meter über dem Boden befanden, und wippte darauf.

Der in der Halle anwesende, etwa 3-3,50m entfernt stehende Schichtleiter, Herr R. S., sah das und sagte zu Herrn Q. und Herrn O.: „Spielt euch nicht so blöd. Ihr spielt euch noch so lange, bis sich einer weh tut.“ Daraufhin lachten Herr Q. und Herr O. und Herr Q. stieg von den Gabelzinken herunter, was Herr S. sah. Trotz des Lachens war Herr S. der Auffassung, dass Herr O. und Herr Q. seine Ermahnung ernst nahmen. Er drehte sich um und wandte sich seiner Arbeit, der Bearbeitung von Frachtbriefen, zu. Unmittelbar danach stieg Herr Q. wieder auf die Gabelzinken. Herr O. hob Herrn Q. auf eine Höhe von ca. 2m und senkte ihn nach ca. 1-2 Minuten wieder ab. Beim Absenken verlor Herr Q. das Gleichgewicht, wollte sich beim Mast des Hubstaplers festhalten und klemmte sich seine Finger zwischen Mast und Gabelzinken ein. Herr S. hörte die Rufe von Herrn Q., wonach Herr N. ihn wieder herunterlassen sollte, und drehte sich wieder um und sah, dass Herrn Q.s Finger eingeklemmt waren.

Bei dem Unfall wurden Teile zweier Finger von Herrn Q. abgetrennt und ein weiterer Finger gebrochen.

Es gab keinen spezifischen Anlass für diese Verhaltensweise von Herrn Q. und Herrn N.. Davor hatten sie einander noch nie gegenseitig auf den Gabelzinken eines Hubstaplers stehend befördert.

Der verwendete Hubstapler verfügte nicht über eine gesicherte Einrichtung zur Personenbeförderung.

5. Der Vorgesetzte von Herrn Q. und Herrn N. war zum damaligen Zeitpunkt Herr I. H., der Umschlagleiter (unternehmensintern auch als „Magazinleiter“ oder „Lagerleiter“ bezeichnet) der in Rede stehenden Betriebsstätte der (nunmehr) E. GmbH in G.. Ihm unterstellt waren zum Tatzeitpunkt die Teamleiter, Herr L. M. und Herr Z., diesen wiederum unterstellt waren die Schichtleiter, Herr R. S. und Herr T. U..

Der Vorfall vom 10.8.2021 ereignete sich außerhalb der Dienstzeit von Herrn H., der immer nur vormittags arbeitet. Herr M. war der diensthabende Teamleiter. Er sah den Vorfall jedoch nicht, da er gerade in einer anderen Halle arbeitete. Der Schichtleiter, Herr S., war in der Halle anwesend, als sich der Vorfall ereignete (siehe oben Pkt. II.4.).

Der Vorgesetzte von Herrn H. war zum Tatzeitpunkt der Leiter des Logistikcenters, Herr X.. In der Hierarchie steht zwischen dem Leiter des Logistikcenters und Herrn H. noch der Betriebsleiter. Dieser kommt ein- bis zweimal wöchentlich in die

Betriebstätte und fragt bei Herrn H. nach, ob alles in Ordnung ist. Regelmäßige strukturelle Sitzungen halten die beiden nicht ab. Die Beschwerdeführer und Herr H. arbeiten nicht unmittelbar zusammen; sie kennen einander nicht persönlich.

Aufgrund einer internen Aufgabenaufteilung zwischen den Geschäftsführern war der Zweitbeschwerdeführer zum Tatzeitpunkt für den gesamten operativen Bereich des Unternehmens zuständig. Er berichtete dem Erstbeschwerdeführer von besonderen Vorkommnissen, auch im Hinblick auf arbeitnehmerschutztechnische Themen. Er berichtete dem Erstbeschwerdeführer auch vom gegenständlichen Vorfall. Der Zweitbeschwerdeführer wurde von Herrn X. vom gegenständlichen Vorfall informiert.

Dem Zweitbeschwerdeführer berichten (jetzt wie auch zum Tatzeitpunkt) in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes die ihm unterstehenden Niederlassungsleiter, u.a. Herr X., und der Quality-Health-Safety-Environment (im Folgenden: QHSE) – Beauftragte, Herr AB.. Im Rahmen monatlicher Sitzungen („Business-Reviews“) mit allen Niederlassungsleitern werden die Geschäftsergebnisse und alle betrieblichen Belange besprochen. Der Zweitbeschwerdeführer wird dabei auch über außergewöhnliche Vorfälle in Bezug auf alle Betriebstätten der (nunmehr) E. GmbH informiert. Er hält auch mit Herrn AB. monatliche Sitzungen ab. Dieser berichtet ihm über sicherheits- und arbeitnehmerschutzrelevante Themen, wobei zur Klassifizierung der Themen ein Ampelsystem besteht. Wenn der Zweitbeschwerdeführer im Rahmen seiner Sitzungen mit Herrn AB. von atypischen Vorfällen hört, spricht er diese den Niederlassungsleitern gegenüber auch in den Business-Reviews an. Wenn der Zweitbeschwerdeführer in den Business-Reviews ein Thema angesprochen hat, spricht er dieses Thema in den darauffolgenden Sitzungen nicht von sich aus wieder an, es sei denn, ihm sei diesbezüglich erneut etwas bekannt geworden.

Jährlich finden im Unternehmen zentrale Arbeitnehmerschutzausschüsse statt, an denen neben Vertretern des QHSE, der Personalabteilungen und des Betriebsrates auch der Zweitbeschwerdeführer teilnimmt. Dort werden etwa auch Verbesserungsmaßnahmen, die im Bereich des Arbeitnehmerschutzes zu treffen sind, besprochen. An häufiger stattfindenden örtlichen Arbeitnehmerschutzausschüssen nimmt der Zweitbeschwerdeführer nicht teil. Wenn dort von Abweichungen berichtet wird, wird dies dem Zweitbeschwerdeführer aber von Herrn AB. mitgeteilt. Weiters finden monatlich

Sitzungen zwischen dem Zweitbeschwerdeführer und dem Betriebsrat statt, in denen u.a. arbeitnehmerschutztechnische Themen besprochen werden.

Der Zweitbeschwerdeführer war bereits etwa vier- bis sechsmal in der gegenständlichen Betriebsstätte in G.. Aus Anlass des gegenständlichen Vorfalles hat der Zweitbeschwerdeführer die Betriebsstätte nicht aufgesucht.

In der gegenständlichen Betriebsstätte der (nunmehr) E. GmbH fanden vor dem gegenständlichen Vorfall jährliche Unterweisungen der Arbeitnehmer statt, welche Herr H. durchführte. Die Erstunterweisung dauert dabei zumeist eine Stunde, die darauffolgenden Unterweisungen kürzer. Bei den nachfolgenden Unterweisungen werden insbesondere seit der vorangegangenen Unterweisung eingetretene Veränderungen und aus Sicht des Unterweisenden besonders wichtige Themen angesprochen. Nach den Unterweisungen fragt Herr H. üblicherweise nach, ob diese verstanden wurden. Zeigt sich in der Folge, dass die Unterweisung nicht eingehalten wird, weist er nochmals darauf hin. Die Teamleiter und Schichtleiter sind nicht angewiesen, in ihren Schichten eine spezifische Kontrolle der Einhaltung von Unterweisungen durchzuführen. Wenn ihnen etwas auffällt, berichten sie aber Herrn H. darüber. Herr N. war vor dem gegenständlichen Vorfall zuletzt am 10.3.2021, Herr Q. zuletzt am 1.4.2021 (anlässlich des Antrittes seiner Beschäftigung bei der F. GmbH) unterwiesen worden, wobei die Unterweisung von Herrn O. 10 Minuten und jene von Herrn Q. 45 Minuten dauerte. Die unternehmensinterne „Betriebsanweisung für Stapler“ vom 30.1.2020, welche in der Betriebsstätte aufliegt, enthält u.a. den folgenden Hinweis: *„Es dürfen grundsätzlich keine Personen auf dem Stapler oder dem Lastaufnahmemittel transportiert werden. Ausnahme: Heben einer Person in einem sicher angebrachten und für den jeweiligen Hubstapler zugelassenen Arbeitskorb. [...]“*. Hinweise über die korrekte Verwendung der Hubstapler sind auch an den Staplern angebracht.

Bei den Arbeiten in der gegenständlichen Betriebsstätte besteht eine Partie üblicherweise aus sechs Personen, welche aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben (z.B. Übernahme von angelieferter Ware in einer Gleishalle, Beladung von LKW in einer anderen Halle) in mehreren Lager- bzw. Lade- und Entladehallen arbeiten, sodass sich in jeder Halle teilweise nur ein bis zwei Personen gleichzeitig aufhalten; zu manchen Zeiten halten sich auch fünf bis sechs Personen in einer Halle auf. Der jeweils zuständige Teamleiter bzw. Schichtleiter ist von Herrn H. nicht angewiesen, während seiner Schicht spezifische Kontrollgänge durch alle

Lagerhallen durchzuführen. Er kommt aber im Zuge der Arbeiten immer wieder in den verschiedenen Hallen vorbei. Wenn Regelverstöße stattfinden, werden die Arbeitnehmer von den zuständigen Schichtleitern oder, wenn er anwesend ist, von Herrn H., auf die korrekte Verhaltensweise hingewiesen und angewiesen, die Vorschriften einzuhalten. Die Schichtleiter sind langjährige Mitarbeiter und werden von den übrigen Arbeitnehmern grundsätzlich ernst genommen. Es kann aber schon vorkommen, dass manchen Arbeitnehmern gegenüber Anweisungen öfter wiederholt werden müssen, weil sie nicht eingehalten werden. Sollten die Anweisungen der Schichtleiter ignoriert werden, informieren sie den über ihnen stehenden Teamleiter. Wenn die Teamleiter bzw. Schichtleiter Herrn H. von Regelverstößen berichten, weist er die Arbeitnehmer auch selbst auf die Einhaltung der Regeln hin. Weitergehende Konsequenzen wurden von Herrn H. bisher noch nie gezogen.

Herr H., der immer nur vormittags arbeitet, vertraut darauf, dass die an den Nachmittagen und Abenden zuständigen Schichtleiter ihm bei der täglichen Übergabe von allfällig vorgekommenen Regelverstößen berichten. Eine spezifische diesbezügliche Anordnung besteht nicht. Wenn die Teamleiter und Schichtleiter ihm von Regelverstößen berichten, werden sie von Herrn H. aufgefordert, besser auf die Einhaltung der Vorschriften zu achten.

In der gegenständlichen Betriebsstätte finden 3-4 Mal jährlich Begehungen durch die Sicherheitsfachkraft, Herrn J. K., statt. Dabei spricht er die Arbeitnehmer mitunter auch auf den Inhalt der letzten Unterweisungen an und veranlasst gegebenenfalls eine Nachunterweisung.

Über den gegenständlichen Unfall wurde von Herrn H. ein Unfallprotokoll verfasst und der Sicherheitsfachkraft übermittelt. Dies ist standardmäßig vorgesehen. Das übliche, auch vorliegend eingehaltene, Prozedere sieht eine Evaluierung des Arbeitsunfalles durch die Sicherheitsfachkraft vor. Anschließend erfolgt eine Nachunterweisung der Arbeitnehmer des betroffenen Standortes. Auch nach dem gegenständlichen Unfall wurden die Arbeitnehmer der gegenständlichen Betriebsstätte durch Herrn H. nochmals unterwiesen. Weiters erging seitens der Sicherheitsfachkraft die unternehmensweite Aufforderung an die Verantwortlichen, Nachunterweisungen durchzuführen und die für Unterweisungen zuständigen Personen benennen. Als Konsequenz des gegenständlichen Unfalles wurden überdies Abstände der Unterweisungen verkürzt (von jährlichen auf quartalsmäßige Unterweisungen). Der Unfall wurde auch im zentralen

Arbeitnehmerschutzausschuss, an dem auch der Zweitbeschwerdeführer teilnahm, thematisiert.

Herr Q. beendete nach dem Unfall von sich aus seine Tätigkeit für die (damals) F. GmbH. Herr N. wurde, wie die anderen Arbeitnehmer auch, nachunterwiesen. Herr H. teilte den beiden Arbeitnehmern mit, dass der Vorfall eine „dumme Aktion“ gewesen sei.

In der gegenständlichen Betriebsstätte kam es vor dem gegenständlichen Vorfall schon vor, dass beim Verwenden der Stapler Regelverstöße stattfanden, sodass etwa Kollisionen oder Unfälle passierten oder die Arbeitnehmer unvernünftiges Verhalten an den Tag legten. Ein so gravierendes Fehlverhalten wie das gegenständliche hatte in der gegenständlichen Betriebsstätte zuvor noch nie stattgefunden. Den Beschwerdeführern war vor dem gegenständlichen Vorfall nicht bekannt, dass es in Bezug auf die Verwendung von Hubstaplern in der gegenständlichen Betriebsstätte Probleme gegeben hätte, wiewohl ihnen bewusst war, dass in einem Speditionsunternehmen auch Unfälle mit Staplern passieren können.

Die (nunmehr) E. GmbH verfügt über zertifiziertes Managementsystem für den Geltungsbereich Speditions- und Logistikdienstleistungen. Die Zertifikate der Zertifizierungsstelle TÜV SÜD Landesgesellschaft Österreich GmbH betreffend die Einhaltung der Normen ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 und ISO 9001:2015 sind jeweils bis 31.12.2022 gültig. Das letzte – auf das gesamte Unternehmen bezogene – Überwachungsaudit betreffend die Einhaltung dieser Normen fand im Zeitraum 25.1.2021-4.3.2021 statt. Im Auditbericht wird zu arbeitnehmerschutztechnischen Aspekten ausgeführt, dass im Jahr 2020 12 Arbeitsunfälle passiert seien. Im Jahr 2018 sei eine Häufung von Unfällen mit Flurförderfahrzeugen verzeichnet worden, weshalb Schulungen vorgenommen und die technische Ausrüstung verbessert worden seien. Ein Branchenvergleich zeige in Bezug auf Arbeitsunfälle akzeptable Werte. Hervorgehoben wird im Auditbericht auch, dass die Sicherheitsfachkraft geplante Standortbegehungen durchführe und die Standorte nach einer „guten Bewertungsmethode“ bewerte. Im Auditbericht wird weiters ausgeführt, dass die Einhaltung u.a. des ASchG und der AM-VO im Rahmen einer Stichprobenprüfung geprüft worden sei, wobei die Auditoren zu dem Ergebnis kamen, dass das Unternehmen und die Betriebsanlagen in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften geführt würden. Als positiver Aspekt

wird im Auditbericht angeführt, dass die Arbeitsunfälle 30% unter der „Benchmark (AUVA)“ liegen würden.

6. Die Beschwerdeführer sind verwaltungsstrafrechtlich unbescholten.

### III. Beweiswürdigung

Die Feststellungen gründen sich auf den gesamten Akteninhalt (Gerichts- und Behördenakt), an dessen Richtigkeit und Vollständigkeit kein Zweifel entstanden ist, sowie auf die Erörterung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes im Rahmen der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien am 23.5.2022 und am 22.8.2022, in der der Zweitbeschwerdeführer als Beschuldigter sowie als Zeuge betreffend das Verfahren des Erstbeschwerdeführers und die (vormaligen) Arbeitnehmer der E. GmbH, Herr O. N., Herr P. Q., Herr J. K. (Sicherheitsfachkraft), Herr I. H. (Umschlagleiter), Herr L. M. (Teamleiter), Herr R. S. (Schichtleiter) und Herr T. U. (Schichtleiter) als Zeugen vernommen wurden.

Im Einzelnen:

1. Die Geschäftsführereigenschaft der Beschwerdeführer ergibt sich eingeholten Firmenbuchauszügen mit historischen Daten und den Angaben des Beschwerdeführervertreeters (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 3). Die Feststellungen zum Sitz und zur Firma der (nunmehr) E. GmbH folgen ebenfalls aus eingeholten Firmenbuchauszügen. Dass diese Gesellschaft eine Niederlassung in G. hat, ergibt sich aus dem gesamten Akteninhalt und ist unstrittig.

2. Die Feststellungen zur Bestellung von Herrn W. zum verantwortlichen Beauftragten und zu dessen Anordnungsbefugnissen in der gegenständlichen Betriebsstätte gründen sich auf die im Behördenakt inliegenden und vom Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost im Beschwerdeverfahren nochmals vorgelegten Bestellurkunden (OZ 57 des VGW-Aktes) sowie auf die glaubwürdigen Angaben des Zweitbeschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 3-4). Da die Angaben des Zweitbeschwerdeführers zu den Anordnungsbefugnissen von Herrn W. glaubwürdig waren, konnte eine Vernehmung von Herrn W. als Zeuge – auf welche die Beschwerdeführer im Übrigen verzichteten (OZ 58 des VGW-Aktes) – unterbleiben.

3. Die Arbeitnehmer- bzw. Leiharbeitnehmereigenschaft von Herrn Q. und Herrn N. zum Tatzeitpunkt ist, ebenso wie ihre Aufgaben bei der Tätigkeit für die (vormals) F. GmbH, unstrittig und folgt auch aus den Aussagen der beiden Arbeitnehmer (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 4, S. 8) sowie aus eingeholten Versicherungsdatenauszügen (AJ-WEB). Die Berechtigung zum Führen von Hubstaplern ergibt sich aus den im Behördenakt inliegenden Urkunden [Beilage ./A und ./B zur Rechtfertigung vom 14.10.2021, AS 25-26 bzw. AS 26-27]).

4. Der Ablauf des Vorfalles vom 10.8.2021 ist in den entscheidungswesentlichen Punkten unstrittig (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 4). Die Verletzungsfolgen konnten auf der Grundlage der Aussage des Zeugen Q. (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 8) festgestellt werden und sind ebenfalls unstrittig. Auch wenn die Aussagen der Zeugen N. und Q. hinsichtlich der Frage, wer die Initiative für jenes Verhalten traf, das letztendlich zum Unfall führte, grundsätzlich divergierten, folgt aus den Zeugenaussagen übereinstimmend, dass Herr Q. von Herrn N. auf den Gabelzinken des Hubstaplers auf eine Höhe von ca. 2m gehoben und wieder abgesenkt wurde und dabei keine Einrichtung zur Personenbeförderung vorhanden war. Die Beschwerdeführer bestritten auch nicht, dass der in Rede stehende Stapler nicht über eine geeignete Einrichtung zur Personenbeförderung verfügte (Beschwerdeschriftsätze; Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 4). Auf wessen Initiative (die des Zeugen Q. oder die des Zeugen N.) der Vorfall stattfand, ist im gegenständlichen Verfahren nicht entscheidungserheblich.

Die vernommenen Zeugen gaben auch übereinstimmend an, dass sich der Vorfall an einem Nachmittag während der Arbeitszeit ereignete, gerade eine Pause eingelegt wurde bzw. ein Schichtwechsel stattfand (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 4-5, S. 8, S. 13; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 7). In Bezug auf die Dauer des Vorfalles folgt aus den Zeugenaussagen, dass diese jedenfalls nur einige wenige Minuten betrug (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 4; S. 9, S. 10; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 7-8).

Herr S. schilderte in seiner Vernehmung nachvollziehbar und glaubwürdig – sowie übereinstimmend mit seiner Aussage vor dem Landesgericht G. in einem bezüglich des gegenständlichen Sachverhaltes anhängig gewesenen zivilgerichtlichen Verfahren (herbeigeschafftes Protokoll der Verhandlung vor dem LG G. vom 4.5.2022, Zl. ...; OZ 63 des VGW-Aktes) –, was er beobachtet und gesagt hat. Er

fürhte auch aus, dass die beiden Arbeitnehmer gelacht hätten, dass er sich aber sicher sei, dass Herr Q. von den Gabelzinken heruntergestiegen sei, widrigenfalls er sich nicht weggedreht, sondern etwa Herrn M. als nächsthöheren Vorgesetzten informiert hätte, und dass er der Auffassung gewesen sei, die beiden Arbeitnehmer würden seiner Ermahnung folgen (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 7-9). Auch der Zeuge Q. sagte damit übereinstimmend aus, dass Herr S. darauf hingewiesen habe, dass mit den Blödeleien aufgehört werden solle (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 9).

Die Zeugen N. und Q. sagten übereinstimmend aus, dass sie ein solches Verhalten zwar noch nie zuvor an den Tag gelegt haben, dass es aber auch keinen bestimmten Grund gab, warum sie dies genau an jenem Tag machten (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 4, S. 8). Auch der Zeuge U. bestätigte, dass es einen derartigen Vorfall in der gegenständlichen Betriebsstätte zuvor noch nicht gegeben hatte (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 10).

5. Die festgestellte Weisungs- und Verantwortungshierarchie folgt insbesondere aus der glaubwürdigen – und mit den Aussagen der Zeugen N., Q., M., S. und U. im Wesentlichen im Einklang stehenden – Aussage des Zeugen H. (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 12-13; siehe auch Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 5; S. 9, S. 12; S. 16; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 8, S. 10). Die Rolle der Beschwerdeführer in der Hierarchie und die Art und Weise, wie sie über arbeitnehmerschutztechnische Fragen informiert werden, ergibt sich aus der glaubwürdigen Aussage des Zweitbeschwerdeführers (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 4-6; S. 10). Dass Herr H. und die Beschwerdeführer nicht unmittelbar zusammenarbeiten, folgt aus den übereinstimmenden Aussagen des Zeugen H. und des Zweitbeschwerdeführers (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022; S. 14; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 4).

Der Zweitbeschwerdeführer gab weiters glaubwürdig an, bisher vier- bis sechsmal in der gegenständlichen Betriebsstätte gewesen zu sein (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 5).

Die festgestellten Unterweisungen, Nachunterweisungen und Betriebsanweisungen wurden durch Urkunden (OZ 37 des VGW-Aktes) belegt und durch die Aussage des Zeugen H. bestätigt sowie auf nachvollziehbare Weise näher erläutert (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 14). Die Zeugen gaben übereinstimmend und glaubwürdig an, dass die Betriebsanweisung betreffend die

Verwendung von Hubstaplern im Betrieb aufgehängt sei (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 5, S. 14; Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 8). Auch die Aussage des Zeugen M., wonach auch die Hubstapler mit entsprechenden Hinweisen ausgestattet sind, ist glaubwürdig (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 16). Die in der mündlichen Verhandlung vorgelegte – undatierte – Power Point Präsentation „ArbeitnehmerInnenschutz Sicherheitsunterweisung Logistikcenter E. GmbH Bereich Lager“ samt einer mit September 2021 datierten Betriebsanweisung für Stapler (Beilage ./6 zum Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022) enthält in Bezug auf die Verwendung von Staplern keine über die Betriebsanweisung vom 30.1.2020 hinausgehenden Inhalte.

Die Zeugen H. und K. gaben an, dass nach Unterweisungen keine spezifische (auch sprachliche) Kontrolle dahingehend stattfindet, ob die Unterweisungen auch eingehalten werden; vielmehr wies der Zeuge H. darauf hin, dass er dann, wenn er in den darauffolgenden Tagen sehe, dass die Unterweisungen nicht eingehalten werden, nochmals darauf hinweise. Eine Anweisung an die Teamleiter und Schichtleiter, die Einhaltung der Unterweisungen spezifisch zu kontrollieren, verneinte er (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 12; S. 15-16).

Der Zeuge H. sagte – in Übereinstimmung mit den Aussagen der Zeugen M. und S. – aus, dass die Teamleiter bzw. Schichtleiter nicht angewiesen seien, in regelmäßigen Abständen in den verschiedenen Hallen spezifische Kontrollgänge zu machen, dass sie aber angewiesen seien, die Arbeitnehmer bei Regelverstößen auf die Einhaltung der Vorschriften hinzuweisen (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13-14; S. 17; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022; S. 8). Dass die Partien aus sechs Personen bestehen, aufgeteilt auf mehrere Hallen arbeiten und auch die Teamleiter bzw. Schichtleiter im Zuge der Arbeit immer wieder in alle Hallen kommen, folgt aus den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen H., M. und S. (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13-14; S. 17; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022; S. 8).

Der Zeuge H. verneinte, dass die jeweiligen Teamleiter bzw. Schichtleitern konkret angewiesen seien, im Rahmen der täglichen Schichtübergabe über bestimmte Vorfälle laufend zu berichten, und verwies auf das langjährige Vertrauensverhältnis, das er zu den Mitarbeitern pflege (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13, S. 14). Dies wurde durch die Aussage des Zeugen M. bestätigt (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 17).

In Bezug auf seine eigenen Berichtspflichten führte Herr H. glaubwürdig aus, dass der ihm übergeordnete Betriebsleiter ein- bis zweimal wöchentlich anwesend sei, allerdings keine periodischen Meetings stattfinden (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 14). Dies entspricht auch der Aussage des Zeugen K., der befragt zu periodischen Berichtspflichten der Lagerleiter lediglich angab, dass diese von besonderen Vorkommnissen, wie Arbeitsunfällen, berichten müssten (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 11). Der Zeuge H. gab auch glaubwürdig an, dass er nicht unmittelbar mit den Beschwerdeführern zusammenarbeite (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 14). Dies ergibt sich auch aus der Befragung des Zweitbeschwerdeführers, der den Namen des Umschlagleiters nicht kannte (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 4).

Dass die Sicherheitsfachkraft periodische Begehungen in der Betriebsstätte durchführt, folgt aus deren glaubwürdiger Aussage (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 12).

Aus den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen N., H., M. und U. ergibt sich, dass die jeweils zuständigen Schichtleiter oder Herr H. im Fall von Regelverstößen entsprechende Hinweise bzw. Anweisungen in Bezug auf die korrekte Arbeitsweise aussprechen (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 5, S. 13; S. 15; S. 16; S. 17; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 9). Der Zeuge M. gab überdies an, dass im Fall von Regelverstößen durch die Arbeitnehmer auch die Schichtleiter von Herrn H. aufgefordert werden, besser auf die Einhaltung der Regeln zu achten (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 17). Weitere konkrete, den Arbeitnehmern im Fall von Regelverstößen systematisch drohende Konsequenzen (etwa Verwarnungen durch Vorgesetzte, Eintragungen im Personalakt, Drohung der Entlassung etc.) konnten nicht festgestellt werden. So gab etwa der Zeuge H. an, dass er weitere Konsequenzen bisher noch nicht ziehen habe müssen (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13). Der Zeuge M. gab damit übereinstimmend an, dass ihm nicht bekannt sei, dass es aufgrund von Fehlverhalten bereits dienstliche Verwarnungen oder Entlassungen gegeben habe. Letztere nannte er nur im Zusammenhang mit qualitativ mangelhafter Arbeitsweise, nicht aber mit der Verletzung von Sicherheitsvorschriften (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 17). Zwar sagte der Zeuge N. aus, dass jemand, der mit einem Stapler eine Person anfähre oder etwas beschädige, nicht mehr fahren dürfe, konnte aber nicht spezifizieren, ob dies jemals schon geschehen sei (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 5). Aus dieser Aussage

kann auch vor dem Hintergrund der übrigen Zeugenaussagen nicht der Schluss gezogen werden, dass als strukturelle Sanktion für Fehlverhalten etwa ein Fahrverbot vorgesehen gewesen sei.

Dass weitere Konsequenzen – etwa aufgrund des tadellosen Verhaltens der Arbeitnehmer – bisher tatsächlich nicht notwendig waren, konnte nicht festgestellt werden, zumal der Zeuge H. selbst auch darauf hinwies, dass er seine Anweisungen manchmal öfter und mit Nachdruck wiederholen müsse (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13; S. 15). Damit steht nicht in Widerspruch, dass die beiden Schichtleiter S. und U. angaben, dass die Schichtleiter von den anderen Arbeitnehmern üblicherweise ernst genommen werden (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 8; S. 10), zumal auch sie selbst nicht ausschlossen, dass ihre Anweisungen u.U. auch nicht befolgt werden und sie daher etwa gezwungen sein können, den nächsten Vorgesetzten zu informieren oder etwa einen Arbeitnehmer aufzufordern, die Halle zu verlassen (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 8; S. 10). Die nicht näher substantiierte Aussage von Herrn N., wonach Anweisungen immer befolgt würden (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 5) kann den Feststellungen nicht zugrunde gelegt werden, da dies nicht der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht und im Widerspruch insbesondere zur Aussage des Zeugen H. steht, wonach ihm schon auch Fehlverhalten zu Ohren komme und er mitunter wiederholt und nachdrücklich auf die Einhaltung der Vorschriften hinweisen müsse (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13; S. 15).

Das übliche, auch gegenständlich eingehaltene, Prozedere im Fall von Arbeitsunfällen wurde vom Zeugen K. glaubwürdig und nachvollziehbar dargestellt (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 10-11) und vom Zeugen H. bestätigt (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13.14). Im Behördenakt inliegend findet sich auch eine den Beschreibungen entsprechende Meldung des gegenständlichen Unfalles (Beilage .F zur Rechtfertigung vom 14.10.2021, AS 32 bzw. AS 33). Der Zeuge K. gab auch – in Übereinstimmung mit dem Zweitbeschwerdeführer – glaubwürdig an, dass im Nachhang des Unfalles die Unterweisungen engmaschiger durchgeführt wurden, der Unfall im Arbeitnehmerschutzausschuss besprochen wurde und die Standortleiter die für Unterweisungen zuständigen Personen benennen mussten (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 11; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 4).

Der Zeuge N. konnte keine konkreten, aus dem gegenständlichen Vorfall

resultierenden Konsequenzen, wie etwa eine Verwarnung, benennen bzw. verneinte er, dass jemand ihm gesagt habe, dass sein Verhalten nicht korrekt gewesen sei (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 6-7). Gefragt nach Konsequenzen, die aus dem gegenständlichen Vorfall gezogen wurden, verwiesen die übrigen Zeugen auf Nachunterweisungen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 6-7; S. 14; Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 8) und die Befragung durch Vertreter des Arbeitsinspektorates (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 7; S. 17); der Zeuge U. konnte sich an keine Maßnahmen erinnern (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022; S. 10). Die in der Beschwerde vorgebrachte scharfe Verwarnung von Herrn N. kann daher nicht festgestellt werden. Der Zeuge H. gab diesbezüglich, wie festgestellt, lediglich an, dass er die beiden Arbeitnehmer darauf hingewiesen habe, dass das eine „dumme Aktion“ gewesen sei (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 14). Dass Herr Q. seine Tätigkeit für die (damals) F. GmbH von sich aus beendete, ergibt sich aus dessen glaubwürdiger Aussage (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 8, S. 9), die im Einklang mit der Aussage des Zeugen H. steht (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 14). Dem Beschwerdevorbringen, wonach Herr Q. aufgrund seines Fehlverhaltens seitens der F. GmbH nicht weiterbeschäftigt wurde, kann daher nicht gefolgt werden.

Herr H. und Herr M. gaben – wenngleich, auch auf Nachfrage, ohne nähere Spezifizierung – an, dass es bereits vorgekommen sei, dass im Umgang mit den Hubstaplern „Blödsinnigkeiten“ stattfanden oder „leichtsinniges Verhalten“ an den Tag gelegt wurde, wenn den Arbeitnehmern etwa langweilig sei (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13, S. 16). Der Zeuge H. spezifizierte, dass in seiner Anwesenheit meistens nichts bemerkbar sei, ihm aber schon zu Ohren komme, dass es etwa aufgrund der Nichteinhaltung von Fahrvorschriften zu Kollisionen komme (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 13). Auch der Zeuge Q. deutete in seiner Aussage an, dass es – möglicherweise in anderen Hallen – „Blödeleien“ gegeben haben könnte (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 9). Dass die Zeugen auf Nachfrage, welches Verhalten genau gemeint sei, ausweichend reagierten und dieses nicht spezifizierten (Verhandlungsprotokoll vom 23.9.2022, S. 9, S. 13), lässt nicht den Schluss zu, dass die Aussagen falsch waren, sondern deutet vielmehr darauf hin, dass tatsächlich unvernünftiges Verhalten stattgefunden hatte, die Zeugen dieses aber möglicherweise nicht konkret offenlegen wollten. Dass die Zeugen S. und U. auf Nachfrage verneinten,

dass in der Vergangenheit Blödeleien stattgefunden hätten (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 8; S. 9), zeigt lediglich auf, dass ihnen solche allenfalls nicht unmittelbar bekannt wurden. Dies schließt aber nicht aus, dass dem Zeugen M. und dem Zeugen H. – die in der Hierarchie über den Zeugen S. und U. stehen – solche Vorfälle nicht sehr wohl zu Ohren gekommen sind. Der vom Zeugen M. geschilderte Vorfall des gegenseitigen Hochhebens von Gabelstaplern (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 16) lässt sich allerdings vor dem Hintergrund der glaubwürdigen Aussage des Zeugen U., wonach ein solcher Vorfall im Zusammenhang mit der notwendigen Befreiung eines unter einem Gabelstapler liegenden Verletzten gestanden sei (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 9) nicht als Beispiel für eine solche „Blödelei“ feststellen. Dass den Beschwerdeführern nicht bekannt war, dass es in der Vergangenheit bereits Fehlverhalten in Bezug auf die Verwendung der Hubstapler gab, folgt aus der glaubwürdigen Aussage des Zweitbeschwerdeführers (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 4; S. 6).

Die Feststellungen zu den ISO-Zertifizierungen und dem Auditbericht vom 23.3.2021 gründen sich auf die entsprechenden, vom Zweitbeschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung vorgelegten Unterlagen (Beilagen ./1, ./2, ./4, ./5 zum Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022).

Da die Weisungshierarchie, die präventiven Maßnahmen, Kontrollmaßnahmen und Sanktionen für Fehlverhalten auf Grundlage der vorgelegten Unterlagen und der Zeugenaussagen hinreichend geklärt erscheinen, konnte von der Vernehmung des Zeugen AC. – auf die die Verfahrensparteien im Übrigen verzichteten (Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022, S. 10) – abgesehen werden, zumal nicht ersichtlich ist, welchen Beitrag zur Wahrheitsfindung seine Vernehmung leisten könnte.

6. Die verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit der Beschwerdeführer folgt aus Ergebnissen entsprechender Abfragen bei den Verwaltungsbehörden.

#### IV. Rechtliche Beurteilung

1. Gemäß § 130 Abs. 1 Z 16 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 126/2017, begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von € 166,-- bis € 8 324, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von € 333,-- bis € 16.659,-- zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen dem ASchG oder den dazu erlassenen Verordnungen die

Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt.

Das ASchG gilt gemäß seinem § 1 Abs. 1 für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, wobei § 1 Abs. 2 ASchG bestimmte, vorliegend nicht anwendbare, Ausnahmen normiert. Die auf Grund von u.a. § 39 Abs. 1 ASchG erlassene Arbeitsmittelverordnung – AM-VO, BGBl. II Nr. 164/2000 idF BGBl. II Nr. 21/2010, gilt nach ihrem § 1 Abs. 1 für Arbeitsstätten, auswärtige Arbeitsstellen und Baustellen, die unter das ASchG fallen.

§ 21 Abs. 1 AM-VO normiert, dass für das Heben von ArbeitnehmerInnen nur dafür geeignete Arbeitsmittel benutzt werden dürfen. Dazu gehören insbesondere Hubarbeitsbühnen, Mastkletterbühnen, Fassadenbefahrergeräte, Hängebühnen, Hebeeinrichtungen von Bühnen und vergleichbare Arbeitsmittel. Auf Arbeitsmitteln, die zum Heben von Lasten bestimmt sind, dürfen ArbeitnehmerInnen nur befördert werden, wenn sie über gesicherte Einrichtungen zur Personenbeförderung verfügen, insbesondere Arbeitskörbe.

Gemäß § 2 Abs. 1 AM-VO sind Arbeitsmittel im Sinne der AM-VO alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch ArbeitnehmerInnen vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen oder Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore.

Benutzung im Sinne der AM-VO umfasst nach § 2 Abs. 2 AM-VO alle ein Arbeitsmittel betreffende Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

Gemäß § 2 Abs. 9 AM-VO sind Hubstapler mit Gabeln, Plattformen oder anderen Lastaufnahmemitteln ausgerüstete selbstfahrende Arbeitsmittel mit Hubmast, die dazu bestimmt sind, Lasten zu heben, sie an einen anderen Ort zu verbringen, dort abzusetzen oder zu stapeln oder in Regale einzubringen oder um sonstige Manipulationstätigkeiten mit Lasten unter Verwendung besonderer Zusatzgeräte durchzuführen. Hubstapler mit hubbewegtem Fahrersitz sind Hubstapler, die mit einem Fahrerplatz ausgerüstet sind, der mit dem Lastaufnahmemittel zum Einlagern von Lasten in Regale angehoben wird.

2. Die festgestellte Beförderung eines Arbeitnehmers auf den Gabelzinken eines Hubstaplers ohne gesicherte Einrichtung zur Personenbeförderung

widerspricht der Vorgabe des § 21 Abs. 1 AM-VO, da nach dieser Bestimmung auf einem Hubstapler iSd § 2 Abs. 9 AM-VO als Arbeitsmittel, das zum Heben von Lasten bestimmt ist, Arbeitnehmer nur befördert werden dürfen, wenn sie über gesicherte Einrichtungen zur Personenbeförderung verfügen, insbesondere Arbeitskörbe.

Das Vorbringen der Beschwerdeführer, wonach die in Rede stehende Beförderung in einer Arbeitspause erfolgt sei, zeigt keine Ausnahme von der Verpflichtung der Einhaltung der Bestimmungen der AM-VO auf, zumal die AM-VO nach ihrem § 1 Abs. 1 für Arbeitsstätten, die unter das ASchG fallen, anwendbar ist, ohne dass dabei danach unterschieden wird, ob die Arbeitsmittel von den beschäftigten Arbeitnehmern (weisungswidrig) während einer Arbeitspause verwendet werden oder nicht. Der gegenständliche Vorfall trug sich jedenfalls an einem Arbeitstag während der Arbeitszeit in einer Arbeitsstätte der (damals) F. GmbH zu und die in den Vorfall involvierten, von der F. GmbH beschäftigten Arbeitnehmer waren von der Arbeitgeberin grundsätzlich damit betraut, mit Hubstaplern Arbeiten durchzuführen, weshalb in Bezug auf die von ihnen verwendeten Stapler jedenfalls die Verpflichtungen der AM-VO einzuhalten waren (vgl. idZ – zu einem anderen Tatbestand der AM VO – VwGH 26.1.2001, 96/02/0011).

Der objektive Tatbestand des § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG iVm § 21 Abs. 1 AM-VO wurde daher zweifelsohne erfüllt.

3. Gemäß § 9 Abs. 1 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991 idF BGBl. I Nr. 58/2018, ist für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch juristische Personen oder eingetragene Personengesellschaften, sofern die Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen und soweit nicht verantwortliche Beauftragte bestellt sind, strafrechtlich verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist.

Nach § 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 § 23 Abs. 1 erster Satz des Arbeitsinspektionsgesetzes – ArbIG, BGBl. Nr. 52/1991 idF BGBl. I Nr. 58/2018, wird die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 Abs. 2 und 3 VStG für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften und für die Einhaltung des ArbIG erst rechtswirksam, nachdem beim zuständigen Arbeitsinspektorat eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des/der Bestellten eingelangt ist. Gemäß § 23 Abs. 3 ArbIG hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Widerruf der Bestellung und das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten dem zuständigen Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Auch wenn die am 30.4.2021 beim örtlich zuständigen (siehe § 15 Abs. 1 ArbIG iVm der § 1 Z 9 der Verordnung Arbeitsinspektorate – AiatV, BGBl. Nr. 237/1993 idF BGBl. II Nr. 400/2016) Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost eingelangte Urkunde zur Bestellung von Herrn V. W. als verantwortlicher Beauftragter zur Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften in Ansehung der Benennung der gegenständlichen G. Betriebsstätte der (damals) F. GmbH und des Verweises auf § 23 ArbIG, welcher Bestellungen verantwortlicher Beauftragter für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zum Gegenstand hat, im Hinblick auf die Abgrenzung des örtlichen und sachlichen Verantwortungsbereiches als ausreichend anzusehen ist (vgl. idZ etwa VwGH 20.2.2019, Ra 2018/03/0121), lag für den Tatzeitpunkt 10.8.2021 keine wirksame Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten (mehr) vor.

Denn die Voraussetzungen, die das Gesetz an einen verantwortlichen Beauftragten knüpft, müssen nicht nur im Bestellzeitpunkt, sondern während der gesamten Rechtsstellung als verantwortlicher Beauftragter vorliegen; wird nur eine der Voraussetzungen aufgehoben, endet auch die Stellung als verantwortlicher Beauftragter (VwSlg. 16.514 A/2004 mwN). Nach § 9 Abs. 4 VStG muss einem verantwortlichen Beauftragten für seinen Verantwortungsbereich eine Anordnungsbefugnis zukommen. Nach § 23 Abs. 2 ArbIG können für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu verantwortlichen Beauftragten rechtswirksam nur leitende Angestellte mit maßgeblichen Führungsaufgaben bestellt werden. Wie das Ermittlungsverfahren ergeben hat, kamen aber am 10.8.2021 Herrn V. W. aufgrund eines konzerninternen Wechsels keinerlei

Führungsaufgaben oder Anordnungsbefugnisse in der gegenständlichen Betriebsstätte mehr zu. Eine allfällige wirksame Bestellung von Herrn W. als verantwortlicher Beauftragter endete daher ex lege mit der Beendigung seiner Anordnungsbefugnisse in Bezug auf die gegenständliche Betriebsstätte im April 2021. Dass ein Widerruf der Bestellung von Herrn W. als verantwortlicher Beauftragter dem Arbeitsinspektorat nicht mitgeteilt wurde, ändert daran nichts. Nach § 23 Abs. 1 ArbIG wird die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten zwar erst rechtswirksam, nachdem beim zuständigen Arbeitsinspektorat eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung eingelangt ist. Es findet sich jedoch keine Regelung darüber, dass auch der Widerruf der Bestellung erst mit dem Einlangen der schriftlichen Mitteilung hierüber beim Arbeitsinspektorat wirksam würde (VwSlg. 16.514 A/2004; VwGH 4.10.2012, 2010/09/0225).

Die Wirksamkeit der Bestellung von Herrn W. als verantwortlicher Beauftragter war somit schon aus den genannten Gründen zum Tatzeitpunkt keinesfalls (mehr) gegeben. Folglich kann dahingestellt bleiben, ob die von Herrn W. unterzeichnete Bestellurkunde im Hinblick auf die Notwendigkeit einer zweifelsfreien Erklärung der Übernahme der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung – über die Aufgabenübertragung hinaus – überhaupt den Anforderungen für eine wirksame Bestellung nach § 9 Abs. 2 VStG entsprach (dazu *Lewisch* in *Lewisch/Fister/Weilguni*, VStG<sup>2</sup> § 9 [Stand 1.5.2017, rdb.at] Rz. 9 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes).

Die Mitteilung über die Bestellung des nachfolgenden verantwortlichen Beauftragten, Herrn L. X., langte indes erst am 1.10.2021 beim Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost ein. Auch diesbezüglich erübrigt sich schon aufgrund von § 23 Abs. 1 ArbIG eine nähere Prüfung des objektiven Erklärungswertes der Bestellurkunde.

Für den gegenständlichen Tatzeitpunkt sind daher die Beschwerdeführer als zur Vertretung nach außen Berufene der Arbeitgeberin bzw. der Beschäftigten (vgl. § 9 Abs. 2 ASchG), für die der Arbeitgeberin zuzurechnende Verwaltungsübertretung verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

Dabei ist nicht ausschlaggebend, dass unter den Beschwerdeführern eine interne Aufgabenaufteilung dahingehend bestand, dass der Zweitbeschwerdeführer für die gesamte operative Unternehmenstätigkeit zuständig war. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes berührt eine interne Aufteilung der

Zuständigkeiten im Unternehmen die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit der (Mit)Geschäftsführer nicht (siehe etwa VwGH 23.3.2016, Ra 2016/02/0002 mwN). Bei mehreren zur Vertretung nach außen Berufenen einer juristischen Person ist jeder aus diesem Personenkreis, soweit nicht verantwortliche Beauftragte bestellt sind, für die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften durch die juristische Person strafrechtlich verantwortlich; darauf, ob die einzelnen zur Vertretung nach außen Berufenen einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsführung haben, kommt es nicht an (siehe etwa VwGH 26.1.1996, 95/02/0243). Dass der Zweitbeschwerdeführer für den Tatzeitpunkt zum verantwortlichen Beauftragten iSd § 9 Abs. 2 VStG bestellt worden sei, wurde nicht vorgebracht; diesbezüglich ist auch kein Hinweis hervorgekommen.

4. Bei einer Übertretung im Sinne des § 130 Abs. 1 Z 16 ASchG handelt es sich um ein Ungehorsamsdelikt, weil zum Tatbestand der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört (VwGH 5.8.2009, 2008/02/0036). Somit ist, da über das zur Strafbarkeit erforderliche Verschulden nichts bestimmt ist, nach der in § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG normierten Vermutung das Verschulden in der Form von Fahrlässigkeit anzunehmen, es sei denn, ein Beschuldigter macht glaubhaft, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092 mwN; siehe etwa auch VwGH 23.11.2001, 2000/02/0022 uva).

Bei einer Haftung nach § 9 VStG kann das Vorliegen eines effektiven Kontrollsystems zur Einhaltung der Verwaltungsvorschriften das Verschulden der gemäß § 9 VStG verantwortlichen Person zwar ausschließen, allerdings obliegt es den Beschuldigten, dieses System im Einzelnen darzulegen (vgl. nur VwGH 31.3.2000, 96/02/0052; 29.1.2004, 2003/11/0289; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; uva).

Ein effektives Kontrollsystem in diesem Sinne liegt dann vor, wenn dadurch die Überwachung der Einhaltung der maßgeblichen Rechtsnormen jederzeit sichergestellt werden kann. Entscheidend ist (zusammengefasst), ob Maßnahmen getroffen wurden, die im Ergebnis mit gutem Grund erwarten lassen, dass die Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften gewährleistet ist (siehe nur VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092 mwN; weiters VwGH 12.2.2020, Ra 2020/02/0005 mwN). Im Zusammenhang mit Arbeitnehmerschutzvorschriften soll das darzulegende Kontrollsystem der wirksamen Sicherstellung der Einhaltung der

arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen dienen (VwGH 26.9.2008, 2007/02/0317).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es für die Darstellung eines wirksamen Kontrollsystems erforderlich, 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 maßgeblichen (hier: arbeitnehmerschutzrechtlichen) Vorschriften auch tatsächlich befolgt und welche Maßnahmen schließlich der an der Spitze der Hierarchie stehende Anordnungsbefugte vorgesehen hat, um das Funktionieren des Kontrollsystems insgesamt zu gewährleisten, also sicherzustellen, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung der (hier: arbeitnehmerschutzrechtlichen) Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete, zuletzt also an die unterste Hierarchieebene gelangen und dort auch tatsächlich befolgt werden (stRspr. des VwGH, siehe nur etwa VwGH 26.1.2001, 96/02/0011; 19.10.2001, 2000/02/0228; 9.9.2005, 2005/02/0018; 26.9.2008, 2007/02/0317; 5.8.2009, 2008/02/0127; 5.8.2009, 2008/02/0128; VwSlg. 18.941 A/2014; VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030; 9.6.2017, Ra 2017/02/0068; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 4.7.2018, Ra 2017/02/0240; 12.11.2019, Ra 2019/02/0166; 12.2.2020, Ra 2020/02/0005; 21.12.2020, Ra 2020/09/0065; jeweils mwN; uva). Der nach § 9 Abs. 1 VStG Verantwortliche muss dabei auch aufzeigen, inwiefern er selbst, obwohl an der Spitze des Kontrollsystems stehend, in dieses auch entsprechend eingebunden war (vgl. VwGH 31.3.2000, 96/02/0052).

Zwar legten die Beschwerdeführer dar, dass es im Unternehmen (nunmehr) E. GmbH auch Hinblick auf die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften eine Weisungshierarchie und entsprechende Zuständigkeiten gibt, dass die Arbeitnehmer der in Rede stehenden Betriebsstätte auch im Hinblick auf die Verwendung von Hubstaplern regelmäßig unterwiesen wurden und eine schriftliche Betriebsanweisung in der Betriebsstätte auflag, dass eine Sicherheitsfachkraft in die Abläufe eingebunden war, Evaluierungen von Unfällen und Nachunterweisungen stattfinden und näher genannte ISO-Zertifizierungen eines Managementsystems vorlagen.

Ein effektives Kontrollsystem, das geeignet wäre, das Verschulden auszuschließen, vermochten die Beschwerdeführer jedoch in einer Gesamtbetrachtung nicht

aufzuzeigen:

4.1. Das Vorliegen einer hierarchischen Unternehmensstruktur mit entsprechenden Weisungsketten zeigt für sich genommen noch nicht auf, welche Personen innerhalb der Weisungskette in systematischer Weise zur Vornahme welcher spezifischen Maßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften betreffend die Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Verwendung von Arbeitsmitteln zu welchen Zeitpunkten verpflichtet waren und welche konkrete Rolle den Beschwerdeführern in diesem System (abgesehen von ihrer Stellung an der Spitze der Weisungskette) zukam.

So wurde nicht aufgezeigt, inwiefern alle in die Weisungskette eingebundenen Personen, abgesehen von jährlichen Unterweisungen, in systematischer Weise Maßnahmen ergreifen mussten oder spezifische strukturelle Berichtspflichten gegenüber der jeweils übergeordneten Ebene hatten. Das Ermittlungsverfahren ergab etwa, dass auf der untersten Hierarchieebene keine strukturellen Berichtspflichten seitens der Teamleiter bzw. Schichtleiter gegenüber dem Umschlagleiter in Bezug auf allfällige Regelverstöße bestanden. Vielmehr verließ sich dieser darauf, dass ihm bei der Schichtübergabe allfällige Regelverstöße mitgeteilt werden. Auch der Umschlagleiter selbst unterlag keinen spezifischen strukturellen Berichtspflichten seinem Vorgesetzten gegenüber. Dies zeugt zwar von einem, die Hierarchieebenen übergreifenden Vertrauensverhältnis unter den Mitarbeitern. Es zeigt aber auch auf, dass sich die Verantwortlichen unterschiedlicher Hierarchien auf dieses Vertrauensverhältnis verließen, ohne dass konkrete, auf arbeitnehmerschutztechnische Aspekte bezogene strukturelle, periodische Berichtspflichten bestanden.

Was die Rolle der Beschwerdeführer in der Hierarchie betrifft, zeigten sie zwar auf, dass sie untereinander eine entsprechende Aufgabenaufteilung hatten, wobei dem Zweitbeschwerdeführer im Innenverhältnis die Zuständigkeit für die gesamte operative Geschäftstätigkeit zukam und er dem Erstbeschwerdeführer berichtete.

Auf dem Boden seines Vorbringens erschöpfte sich die Rolle des Zweitbeschwerdeführers aber darin, in (wohlgemerkt regelmäßig stattfindenden) „Business Reviews“ (welche freilich nicht spezifisch der Erörterung arbeitnehmerschutztechnischer Aspekte dienten, sondern die Geschäftstätigkeit des Unternehmens insgesamt zum Inhalt hatten) von der ihm unmittelbar unterstehenden Ebene, vom QHSE-Beauftragten sowie im Rahmen der jährlichen

zentralen Arbeitnehmerschutzausschüsse über arbeitnehmerschutztechnische Belange informiert zu werden. Im Hinblick auf das auf den unteren Hierarchieebenen vorherrschende Vertrauensverhältnis der Mitarbeiter untereinander dürfte alleine damit aber nicht gewährleistet gewesen sein, dass der Zweitbeschwerdeführer als an der Spitze der Hierarchie stehender auch tatsächlich umfassend über alle arbeitnehmerschutztechnischen Vorkommnisse informiert wird. Der Zweitbeschwerdeführer vermochte im Ergebnis auch nicht aufzuzeigen, welche konkreten Maßnahmen er selbst ergriff, insbesondere ob und welche konkreten Anweisungen zur Prävention von Verletzungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften er selbst erteilte. Dass vom Zweitbeschwerdeführer in den genannten Sitzungen aktiv arbeitnehmerschutztechnische Belange thematisiert wurden, konnte er nur im Hinblick auf solche Aspekte glaubhaft machen, die ihm wiederum von den unteren Ebenen als Normabweichungen berichtet wurden. Der Zweitbeschwerdeführer zeigte weiters nicht auf, dass oder wie er selbst die Einhaltung von ihm konkret ausgesprochener Weisungen kontrollierte, es sei denn, dass ihm in der Folge erneute Verstöße in diesen Zusammenhängen zu Ohren gekommen seien (vgl. VwSlg. 13.467 A/1991 zur Pflicht des an der Spitze einer Weisungshierarchie stehenden, darzulegen, inwiefern er konkret die Einhaltung der von ihm an die nächste Hierarchieebene erteilten Weisungen kontrolliert, vgl. weiters VwGH 22.10.1992, 92/18/0342).

Im Ergebnis ist die Rolle der Beschwerdeführer an der Spitze der Weisungshierarchie somit dadurch gekennzeichnet gewesen, von den unmittelbar untergeordneten Ebenen über arbeitnehmerschutztechnische Belange informiert zu werden. Inwiefern gewährleistet war, dass diese Informationen umfassend waren und inwiefern die Beschwerdeführer selbst zur Durchsetzung der Einhaltung von Anweisungen beitrugen, vermochten sie nicht aufzuzeigen. Bei der Vernehmung des Zweitbeschwerdeführers viel etwa auch auf, dass er die Hierarchie zwar bis auf die letzte Ebene in abstrakter Weise kannte, die in die Weisungshierarchie konkret eingebundenen Personen jenseits der ihm unmittelbar untergeordneten Ebene und abgesehen vom QHSE-Beauftragten jedoch nicht namentlich kannte. Auch dies zeigt auf, dass sich die Informations- und Berichtspflichten dem Zweitbeschwerdeführer gegenüber, wie auch eine Kontrolle seinerseits, faktisch auf die ihm direkt unterstellte Ebene beschränkten.

4.2. Was Präventionsmaßnahmen betrifft, konnte zwar festgestellt werden, dass

die Arbeitnehmer – auch im Hinblick auf die Verwendung von Hubstaplern – jährlich unterwiesen wurden und eine entsprechende schriftliche Betriebsanweisung den Arbeitnehmern zugänglich war. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vermögen Belehrungen, (laufende) Schulungen, Arbeitsanweisungen oder Betriebsanweisungen einschließlich deren Dokumentation für sich genommen aber ein effektives Kontrollsystem nicht darzustellen (siehe z.B. VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 4.7.2018, Ra 2017/02/0240; 12.2.2020, Ra 2020/02/0005; 21.12.2020, Ra 2020/09/0065; jeweils mwN; siehe etwa auch VwGH 29.9.2005, 2005/02/0018; 26.9.2008, 2007/02/0317), selbst wenn die Arbeitnehmer entsprechende Verpflichtungen unterzeichnet haben (vgl. VwGH 23.11.2001, 2000/02/0022) und wenn kontinuierlich auf die Arbeitnehmerschutzvorschriften hingewiesen wird und entsprechende Weisungen erteilt werden (VwGH 31.3.2000, 96/02/0052).

4.3. Zur Darstellung eines effektiven Kontrollsystems muss der Beschuldigte im Übrigen glaubhaft machen, dass er auch Maßnahmen ergriffen hat, um die Einhaltung der von ihm erteilten Anordnungen betreffend die Beachtung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu gewährleisten, insbesondere auch welche Kontrollen er eingerichtet und wie er sich vom Funktionieren des Kontrollsystems informiert hat (z.B. VwGH 5.9.1997, 97/02/0182). Für das Vorliegen eines effektiven Kontrollsystems ist allerdings nicht ausreichend, dass in einer Arbeitsstätte Vorarbeiter mit der Überwachung der Einhaltung der Vorschriften an Ort und Stelle verantwortlich sind (VwGH 26.9.2008, 2007/02/0317; 5.8.2009, 2008/02/0127; 5.8.2009, 2008/02/0128; jeweils mwN).

Die Verantwortlichkeit der auf der untersten Hierarchieebene eingesetzten Teamleiter und Schichtleiter hat sich fallbezogen, wie bereits erörtert, darauf beschränkt, dem ihnen übergeordneten Umschlagleiter über allfällige Vorfälle zu berichten. Die Teamleiter und Schichtleiter waren nicht etwa angewiesen, während der Schichten systematische, spezifisch auf die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften gerichtete Kontrollgänge durch die verschiedenen Hallen, in welchen aufgrund der Arbeitsweise mitunter nur wenige Arbeitnehmer gleichzeitig arbeiteten, durchzuführen. Daran ändert auch nichts, dass der jeweils zuständige Teamleiter bzw. Schichtleiter ohnehin im Zuge der Durchführung der Arbeiten regelmäßig in verschiedene Hallen kam. Dass die Teamleiter bzw. Schichtleiter dabei spezifische Kontrollen im Hinblick auf die Einhaltung von

Arbeitnehmerschutzvorschriften durchführen hätten müssen, ist nicht hervorgekommen (vgl. VwGH 26.9.2008, 2007/02/0317; vgl. auch VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030 zur Notwendigkeit eines hinter den Kontrollen erkennbaren „Systems“; vgl. weiters etwa VwGH 23.3.2012, 2010/02/0297).

Überdies zeigten die Zeugenaussagen auf, dass es nach den jährlichen Unterweisungen keine spezifische Kontrolle dahingehend gab, ob diese auch verstanden wurden, sondern der Umschlagleiter, wenn in den darauffolgenden Tagen ersichtlich wurde, dass die Unterweisung nicht befolgt wird, lediglich erneut auf den Unterweisungsinhalt hinwies. Die dem Umschlagleiter untergeordneten Teamleiter und Schichtleiter unterlagen keiner Anweisung, die Einhaltung von erfolgten Unterweisungen spezifisch zu kontrollieren. Auch das weist darauf hin, dass die Effektivität der Unterweisungen keiner systematischen nachträglichen Überprüfung unterlag.

Was den Einsatz einer Sicherheitsfachkraft betrifft, ist darauf zu verweisen, dass auch die Betrauung Dritter mit Kontrollaufgaben für sich genommen nicht den Anforderungen an ein wirksames Kontrollsystem entspricht (vgl. etwa VwGH 23.11.2001, 2000/02/0022; 26.4.2002, 99/02/0205; 20.12.2002, 99/02/0220; siehe idZ etwa auch die den Erkenntnissen des Verwaltungsgerichtshofes vom 9.6.2017, Ra 2017/02/0068, und vom 5.8.2009, 2008/02/0127, zugrundeliegenden Sachverhalte, in denen externe Sicherheitsfachkräfte eingesetzt wurden). Die von der Sicherheitsfachkraft etwa 3-4 jährlich durchgeführten Begehungen der gegenständlichen Betriebsstätte können nur als stichprobenartige Kontrolle qualifiziert werden. Die seitens der Sicherheitsfachkraft geäußerte Auffassung, wonach im Betrieb der (vormals) F. GmbH ein geeignetes System zur Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften bestehe (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 11) ist für die rechtliche Würdigung im Übrigen nicht relevant. Dasselbe gilt für die im vorgelegten Auditbericht vom 23.3.2021 nicht näher substantiierte Aussage, wonach „das Unternehmen und die Betriebsanlagen“ in Übereinstimmung mit u.a. dem ASchG und der AM-VO geführt werden (S. 19 f. des Auditberichtes, Beilage ./1 zum Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022).

4.4. Zu einem wirksamen Kontrollsystem gehört weiters, dass in systematischer Weise Verstößen nachgegangen wird, diese Verstöße dokumentiert werden und zu entsprechenden Konsequenzen führen, sodass im Ergebnis mit gutem Grund erwartet werden kann, dass die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften

gewährleistet ist (VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; jeweils mwN). Verwarnungen nach einem erstmaligen Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften reichen dafür nicht aus (vgl. VwGH 9.9.2005, 2005/02/0018; 5.8.2009, 2008/02/0127; VwSlg. 18.941 A/2014 mwN).

Was die Ebene der Reaktionen auf Regelverstöße betrifft, konnte fallbezogen kein effektives System an strukturell vorgesehenen Konsequenzen im Fall von Missachtungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften, welches im Ergebnis mit gutem Grund erwarten ließe, dass die Einhaltung der maßgebenden Vorschriften in Zukunft gewährleistet ist, aufgezeigt werden. Zwar wurden Arbeitsunfälle der Sicherheitsfachkraft gemeldet, welche entsprechende Nachunterweisungen und Evaluierungen veranlasste. Wenn Regelverstöße innerhalb der Hierarchie der nächsthöheren Ebene mitgeteilt wurden, wurden diese letztlich auch an den Zweitbeschwerdeführer herangetragen und von diesem dem Erstbeschwerdeführer berichtet. Auch als Konsequenz des gegenständlichen Unfalles erhielten alle Arbeitnehmer der gegenständlichen Betriebsstätte eine Nachunterweisung und wurden quartalsmäßige (anstatt zuvor jährlicher) Unterweisungen eingeführt sowie das Thema auch im Arbeitnehmerschutzausschuss angesprochen.

Dies zeigt auf, dass ein Vorfall wie der gegenständliche im Unternehmen nicht an der Tagesordnung steht und von den Verantwortlichen ernst genommen wurde. Allerdings wurden keine für die einzelnen Arbeitnehmer auf der untersten Hierarchieebene effektiv spürbaren Konsequenzen von Regelverstößen aufgezeigt. So gaben die als Zeugen vernommenen Arbeitnehmer nicht nur übereinstimmend an, dass aus dem gegenständlichen Unfall abgesehen von Nachunterweisungen keine für sie erkennbaren Konsequenzen gezogen wurden. Auch vor dem gegenständlichen Unfall haben sich auf den untersten Hierarchieebenen die Konsequenzen im Fall von Regelverstößen darauf beschränkt, die Arbeitnehmer auf die Einhaltung der Vorschriften hinzuweisen bzw. entsprechend anzuweisen. Auf dem Boden der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens hatten die Arbeitnehmer mit anderen Konsequenzen als mit wiederholten Anweisungen nicht zu rechnen, selbst wenn dem Umschlagleiter von Regelverstößen berichtet wurde.

Soweit von der Sicherheitsfachkraft hervorgehoben wurde, dass eine der Konsequenzen des gegenständlichen Unfalles jene war, dass jeder Standortleiter die für Unterweisungen zuständige Person benennen musste (Verhandlungsprotokoll vom 23.5.2022, S. 11), ist auszuführen, dass in einem

effektiven Kontrollsystem eine solche klare Zuständigkeitszuordnung ohnehin auch ohne Anlass eines Arbeitsunfalles vorliegen muss.

4.5. In Bezug auf das Vorbringen der Beschwerdeführer, ein zertifiziertes Managementsystem etabliert zu haben, ist darauf zu verweisen, dass es an den Beschwerdeführern gelegen wäre, das eingesetzte Managementsystem im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften bezogen auf die in Rede stehende Betriebsstätte konkret und nachvollziehbar darzulegen (vgl. idZ VwGH 23.11.2009, 2008/03/0176). Den vorgelegten – auf das Unternehmen der (vormals) F. GmbH insgesamt bezogenen – Zertifikaten ist lediglich zu entnehmen, dass die auf das Vorliegen eines Managementsystems gerichteten Zertifikate (ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001) ausgestellt wurden und gültig sind. Der vorgelegte, das gesamte Unternehmen betreffende und das Unternehmen in unterschiedlichen – nicht nur arbeitnehmerschutzrelevanten – Aspekten bewertende Auditbericht beinhaltet abgesehen vom Hinweis auf durchgeführte Arbeitnehmerschutzbegehungen, auf das Einsetzen einer Sicherheitsfachkraft und einer Beurteilung der Anzahl an Arbeitsunfällen (S. 16, 18, 27 des Auditberichtes, Beilage./1 zum Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022) sowie dem Hinweis auf daraus resultierende Schulungen (S. 18 des Auditberichtes) keine Angaben, aus denen ableitbar wäre, welche Eigenschaften ein Managementsystem konkret aufweisen musste, um hinsichtlich Arbeitnehmerschutzvorschriften den qualitativen Anforderungen des Audits zu entsprechen und welche konkreten Präventiv-, Kontroll- und Sanktionssysteme in Bezug auf die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften unter Einbindung welcher bestimmten verantwortlichen Personen konkret bezogen auf die hier in Rede stehende Betriebsstätte zum Zeitpunkt der Durchführung des Audits vorgelegen haben. Aus den vorgelegten Unterlagen betreffend die Einrichtung eines ISO-zertifizierten Managementsystems lässt sich im Ergebnis das Vorliegen eines effektiven Kontrollsystems, welches in Bezug auf die gegenständliche Verwaltungsübertretung das Verschulden der Beschwerdeführer ausschliesse, nicht ableiten (vgl. idZ auch den dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27.1.2012, 2010/02/0242, zugrundeliegenden Sachverhalt).

4.6. Was schließlich die konkreten Tatumstände angeht, ist den Beschwerdeführern zuzugestehen, dass die beiden in den gegenständlichen Vorfall involvierten Arbeitnehmer eigenständig, entgegen Unterweisungen und

Betriebsanleitungen und grob fahrlässig handelten. Überdies wurden sie vom anwesenden Schichtleiter unmittelbar vor dem gegenständlichen Unfall noch darauf hingewiesen, dass bei einer Fortsetzung ihres Verhaltens eine Verletzung drohen könnte. Trotz dieses Hinweises verhielten sie sich weisungswidrig, indem sie die Beförderung auf dem Hubstapler durchführten, sobald der Schichtleiter sich nach dem Hinweis und nachdem Herr Q. vom Gabelstapler heruntergestiegen war, weggedreht hatte.

Allerdings hat nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes das im Unternehmen einzurichtende Kontrollsystem gerade auch für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern Platz zu greifen (siehe z.B. VwGH 5.9.1997, 97/02/0182; 26.1.2001, 96/02/0011; 26.4.2002, 99/02/0205; 20.12.2002, 99/02/0220; 9.9.2005, 2005/02/0018; 5.8.2009, 2008/02/0127; VwSlg. 18.895 A/2014; jeweils mwN). Schon deshalb kann es im Rahmen eines funktionierenden Kontrollsystems kein Vertrauen darauf geben, dass eingewiesene, laufend geschulte und ordnungsgemäß ausgerüstete Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten (VwGH 9.9.2005, 2005/02/0018; 5.8.2009, 2008/02/0127; VwSlg. 18.895 A/2014; VwGH 9.6.2017, Ra 2017/02/0068; 4.7.2018, Ra 2017/02/0240). Selbst das Hinzutreten eines – allenfalls auch krassen – Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers vermag am Verschulden des Arbeitgebers an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems nichts zu ändern (vgl. VwGH 23.11.2001, 2000/02/0022; 9.6.2017, Ra 2017/02/0068 mwN; siehe etwa auch VwGH 9.9.2016, Ra 2016/02/0137 uva.). Auch der Hinweis auf bisher tadellos arbeitende Mitarbeiter ersetzt nicht die nähere Darlegung eines wirksamen Kontrollsystems (VwGH 4.7.2018, Ra 2017/02/0240 mwN). Auf das Motiv des weisungswidrig handelnden Arbeitnehmers kommt es nicht an (VwGH 5.8.2009, 2008/02/0127).

Zwar verlangt ein effektives Kontrollsystem nicht die ständige Beaufsichtigung jedes Arbeitnehmers, sondern das Treffen von Maßnahmen, die unter den vorhersehbaren Verhältnissen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften mit gutem Grund erwarten lassen (vgl. VwGH 7.3.2016, Ra 2016/02/0030). Auch wenn daher dem beim Vorfall anwesenden Schichtleiter, der auf die Verletzungsgefahr hinwies und selbst sah, wie Herr Q. zunächst noch von den Gabelzinken herabstieg, in dieser Hinsicht kein persönlicher Vorwurf zu machen ist, war das im Unternehmen etablierte Kontrollsystem – insbesondere auf der Ebene systematischer Sanktionen für Regelverstöße – offensichtlich nicht effektiv

genug, um zu verhindern, dass sich die Arbeitnehmer derart krass weisungswidrig verhalten, dass sie nur wenige Augenblicke, nachdem sich der Schichtleiter weggedreht hatte, ihr vorschriftswidriges Verhalten fortsetzten (vgl. idZ etwa auch den dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 5.9.1997, 97/02/0182, zugrundeliegenden Sachverhalt, in welchem unmittelbar vor dem weisungswidrigen Verhalten eines Arbeitnehmers ein darauf gerichtetes Verbot ausgesprochen wurde). Dies ganz augenscheinlich vor dem Hintergrund, dass sie – abgesehen von weiteren Weisungen – keine Konsequenzen für ihr Verhalten zu befürchten hatten, mussten sie doch schon aufgrund der zeitlichen und örtlichen Nähe davon ausgehen, dass der Schichtleiter das Ignorieren seines Hinweises unmittelbar wahrnehmen werde. Es ist auch nicht hervorgekommen, dass der gegenständliche Vorfall auf etwaige außergewöhnliche, unvorhersehbare Umstände zurückzuführen war, die etwa nachvollziehbar erklären könnten, weshalb die Arbeitnehmer allfällige negative Folgen ihres Verhaltens in Kauf zu nehmen bereit waren. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie solche Folgen nicht zu befürchten hatten und ihr Verhalten daher hinter dem Rücken des Schichtleiters sofort nach dessen Wegdrehen fortsetzten. Somit kann auch nicht gesagt werden, dass den gegenständlichen Vorfall auch ein effektives Kontrollsystem nicht hätte verhindern können.

Auch vor dem Hintergrund des – auch auf der Ebene des Umschlagleiters bekannten – Umstandes, dass es in der Vergangenheit bereits Regelverstöße bzw. unvernünftige (wenn auch nicht derart fahrlässige wie im gegenständlichen Fall) Verhaltensweisen im Umgang mit Hubstaplern gegeben hatte und ausweislich des vorgelegten Auditberichtes einige Jahre zuvor vermehrt Unfälle mit Flurförderfahrzeugen verzeichnet wurden, erscheint es fallbezogen nicht ausreichend, dass der Schichtleiter nicht eine konkrete Anweisung dahingehend hatte, einen Vorfall wie den von ihm beobachteten etwa sofort der nächsten Hierarchieebene zu melden oder etwa mit weiteren Maßnahmen (Abnahme der Schlüssel, Verweisung der betreffenden Arbeitnehmer aus der Halle odgl.) vorzugehen, anstatt es bei einem Hinweis auf die Einhaltung der Vorschriften zu belassen und darauf zu vertrauen, dass der Regelverstoß nicht wiederholt bzw. fortgesetzt werde. In einem effektiven Kontrollsystem müsste ein bei einem sich in offenbar aufgeschaukelter Stimmung anbahnenden Regelverstoß anwesender Vorarbeiter angewiesen sein, alles zu unternehmen, um die Situation dauerhaft unter Kontrolle zu bringen.

Überdies ist zu berücksichtigen, dass einem einzelnen Aspekt (wie hier dem Umstand, dass der Schichtleiter einen entsprechenden Hinweis ausgesprochen hatte und die Arbeitnehmer ihr Verhalten erst nach einer von ihm wahrgenommenen Unterbrechung fortsetzten) keine das Vorliegen eines wirksamen Kontrollsystems für sich allein bestimmende Bedeutung beigemessen werden kann, sondern eine Zusammenschau aller maßgeblichen Umstände erforderlich ist (vgl. VwGH 2.2.2021, Ro 2019/04/0007).

4.7. In einer Gesamtbetrachtung lag ein effektives Kontrollsystem, das mit gutem Grund erwarten ließe, dass die Einhaltung der maßgebenden Vorschriften gewährleistet ist, aus den genannten Gründen nicht vor. Folglich kann auch nicht gesagt werden, dass ein an sich taugliches Kontrollsystem vorhanden war, dass lediglich in einem unglücklichen Einzelfall versagt hätte.

Im Übrigen ist es nicht Aufgabe des Verwaltungsgerichtes, Anleitungen dahingehend zu geben, wie ein funktionierendes Kontrollsystem konkret zu gestalten ist, sondern zu überprüfen, ob auf dem Boden der Darlegungen der Beschwerdeführer ein Kontrollsystem im genannten Sinn gegeben ist bzw. ob das aufgezeigte Kontrollsystem hinreichend beachtet wurde, um mangelndes Verschulden glaubhaft zu machen (siehe z.B. VwSlg. 18.941 A/2014; VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 12.11.2019, Ra 2019/02/0166; 12.2.2020, Ra 2020/02/0005; jeweils mwN).

#### 5. *Zur 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. Nach § 19 Abs. 2 VStG 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 Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Der gesetzliche Strafraum für Geldstrafen beim hier anzuwendenden ersten Strafsatz des § 130 Abs. 1 ASchG reicht von € 166,- bis € 8.324,-.

In den angefochtenen Straferkenntnissen wurde über die Beschwerdeführer jeweils eine Geldstrafe in Höhe von € 1.820,-- bzw. jeweils eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von 2 Tagen verhängt.

5.1. Die diesen Strafen zu Grunde liegende Verwaltungsübertretung schädigte in nicht unerheblichem Maße das öffentliche Interesse am Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmern (vgl. etwa VwGH 5.8.2009, 2008/02/0127; 18.4.2017, Ra 2016/02/0061). In Anbetracht des Umstandes, dass die Verwaltungsübertretung einen Arbeitsunfall mit Verletzungsfolgen nach sich gezogen hat, kann nicht davon gesprochen werden, dass eine nur geringfügige Schädigung bzw. Gefährdung derjenigen Interessen vorliegt, deren Schutz die Strafdrohung dient (vgl. VwGH 18.4.2017, Ra 2016/02/0061; siehe auch VwGH 30.10.2006, 2006/02/0248).

5.2. Da ein effektives Kontrollsystem nicht aufgezeigt werden konnte, ist auch das Verschulden der Beschwerdeführer nicht nur als gering anzusehen (siehe z.B. VwGH 22.10.1992, 92/18/0342; 18.4.2017, Ra 2016/02/0061; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 15.3.2022, Ra 2020/11/0062; jeweils mwN). Die festgestellten Weisungshierarchien, Unterweisungen, Betriebsanleitungen, Nachunterweisungen, der Einsatz einer Sicherheitsfachkraft, die Zusammenarbeit des Zweitbeschwerdeführers mit einem QHSE-Beauftragten sowie das Vorliegen eines zertifizierten Managementsystems sind zwar aus den oben genannten Gründen nicht ausreichend, um das Verschulden auszuschließen. Diese Umstände zeigen aber auch auf, dass den Beschwerdeführern keine außerordentlich grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Auch in Anbetracht der konkreten Tatumstände und der von den betroffenen Arbeitnehmern selbst an den Tag gelegten groben Sorglosigkeit ist das Verschulden der Beschwerdeführer fallbezogen nicht als besonders schwerwiegend anzusehen.

Der Verschuldensgrad der beiden Beschwerdeführer ist auch nicht unterschiedlich hoch. Zwar war nur der Zweitbeschwerdeführer unmittelbar in die dargestellte Weisungshierarchie eingebunden. Dies ist aber den Feststellungen zufolge nicht etwa durch eine besondere Sorglosigkeit des Erstbeschwerdeführers oder umgekehrt durch eine gegenüber dem Erstbeschwerdeführer hervorzuhebende besondere Sorgfalt des Zweitbeschwerdeführers bedingt, sondern entspricht dem Beschwerdevorbringen zufolge schlicht der internen Aufgabenaufteilung unter den beiden Geschäftsführern.

5.3. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse beider Beschwerdeführer sind mangels näherer Angaben ihrerseits als durchschnittlich zu bewerten (vgl. VwGH 8.9.2004, 2004/03/0090).

5.4. Als Milderungsgrund ist in Bezug auf beide Beschwerdeführer deren Unbescholtenheit berücksichtigen.

5.5. Unter Berücksichtigung aller Strafbemessungsgründe, insbesondere der Unbescholtenheit, der Tatumstände, die auf kein außerordentlich schwerwiegendes Verschulden schließen lassen, und auch vor dem Hintergrund des persönlichen Eindrucks, den sich die erkennende Richterin im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom Zweitbeschwerdeführer machen konnte, ist die Verhängung einer Strafe in Höhe von ca. der vierfachen Mindeststrafe notwendig, aber auch ausreichend um beide Beschwerdeführer dazu anzuhalten, die Einhaltung der Bestimmungen der AM-VO hinkünftig effektiver zu gewährleisten. Auch wenn ein das Verschulden ausschließendes effektives Kontrollsystem nicht aufgezeigt wurde – das Verschulden somit nicht gering ist –, erweckte der Zweitbeschwerdeführer den Eindruck, dass ihm und dem Unternehmen der E. GmbH insgesamt die Sicherheit der Arbeitnehmer durchaus wichtig ist und auch das Bestreben besteht, Verbesserungen in Bezug auf die Effektivität von Unterweisungen und Kontrollen vorzunehmen. Weiters erörterte der Zweitbeschwerdeführer nachvollziehbar, aufgrund einer internen Aufgabenteilung gegenüber dem Erstbeschwerdeführer, welcher mittlerweile aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, die Verantwortung für arbeitnehmerschutzrechtliche Aspekte übernommen zu haben und diesem gegenüber wesentliche Belange berichtet zu haben. Der in der Verhandlung vom Zweitbeschwerdeführer gewonnene positive Eindruck fällt daher auch zugunsten des Erstbeschwerdeführers ins Gewicht (siehe bereits die Erwägungen zum Verschuldensgrad oben, Pkt. IV.5.2.). Der Umstand, dass der Erstbeschwerdeführer zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr Geschäftsführer der (nunmehr) E. GmbH ist, stellt im Übrigen kein Hindernis dafür dar, auch in Bezug auf seine Person bei der Strafbemessung spezialpräventive Überlegungen anzustellen, weil ein künftiges Tätigwerden in ähnlicher Funktion nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann (VwGH 17.2.1992, 91/19/0316).

5.6. Die Verhängung der Mindeststrafe kommt schon aufgrund des eingetretenen Arbeitsunfalles nicht in Betracht (vgl. VwGH 18.4.2017, Ra 2016/02/0061).

5.7. Die Voraussetzungen für eine Ermahnung gemäß § 45 Abs. 1 zweiter Satz VStG liegen mangels Geringfügigkeit der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und der Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat sowie mangels geringem Verschuldens nicht vor (dazu, dass die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 Z 4 VStG hierfür kumulativ vorliegen müssten, siehe etwa VwGH 1.3.2022, Ra 2021/09/0244; 15.3.2022, Ra 2020/11/0062).

5.8. Die Ersatzfreiheitsstrafe war aufgrund der Herabsetzung der Geldstrafe im entsprechenden Ausmaß ebenfalls herabzusetzen.

6. Im Ergebnis sind daher die verhängten Strafen aus den genannten Gründen herabzusetzen und die Beschwerden im Übrigen mit der Maßgabe der vorgenommenen Spruchkorrekturen abzuweisen. Die Spruchkorrekturen betreffen die Angabe der im vorliegenden Fall anwendbaren Fassungen der maßgeblichen Rechtsvorschriften, wobei fallbezogen mit der Angabe der letzten Novellierung der angewendeten Paragraphen vor dem Tatzeitpunkt das Auslangen gefunden werden kann (siehe VwGH 27.6.2022, Ra 2021/03/0328).

7. Die Kostenentscheidungen gründen sich auf § 64 VStG und § 52 VwGVG.

8. Dem Vertreter des Arbeitsinspektorates Oberösterreich Ost wurde in der mündlichen Verhandlung gemäß § 11 Abs. 2 ArbIG Gelegenheit gegeben, zur beabsichtigten Herabsetzung der Strafe Stellung zu nehmen.

9. Die Parteien verzichteten am Schluss der Verhandlung auf eine mündliche Verkündung des Erkenntnisses. Im Übrigen war eine mündliche Verkündung des Erkenntnisses sogleich nach Schluss der Verhandlung aufgrund der Notwendigkeit der umfassenden Würdigung der Aussagen von insgesamt sieben Zeugen, der erst zum zweiten Verhandlungstermin erfolgten Vernehmung des Zweitbeschwerdeführers und der in der zweiten Verhandlung vorgelegten Urkunden (Beilagen ./.1 bis ./.6 zum Verhandlungsprotokoll vom 22.8.2022) nicht möglich (vgl. VwGH 12.02.2021, Ra 2020/02/0291; 3.2.2022, Ra 2021/17/0001).

10. 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 zu den im vorliegenden Fall wesentlichen Rechtsfragen, insbesondere zu den Voraussetzungen für eine wirksame Bestellung von verantwortlichen Beauftragten und zu den Anforderungen an ein das Verschulden ausschließendes Kontrollsystem, ab, noch

fehlt es an einer diesbezüglichen Rechtsprechung. Auch ist die dazu vorliegende, oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Im Übrigen unterliegen betriebliche Kontrollsysteme, die einander in der Regel nicht gleichen, einer einzelfallbezogenen Beurteilung durch das Verwaltungsgericht, die als solche in der Regel keine grundsätzliche Rechtsfrage darstellt (siehe VwGH 12.11.2019, Ra 2019/02/0166; 12.2.2020, Ra 2020/02/0005; 21.12.2020, Ra 2020/09/0065; 2.2.2021, Ro 2019/04/0007; 16.3.2021, Ra 2021/05/0039; jeweils mwN). Die Strafbemessung erfolgte anhand einer einzelfallbezogenen Abwägung, die nach den durch die – nicht uneinheitliche – Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entwickelten Leitlinien vorgenommen wurde, und wirft daher ebenfalls keine Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung auf (vgl. VwGH 9.6.2017, Ra 2017/02/0018). Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

### B e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie 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. Der Antrag auf

Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. 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.

Verwaltungsgericht Wien

Dr.<sup>in</sup> Melina Oswald, LL.M.