



VERWALTUNGSGERICHT WIEN

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38680
Telefax: (+43 1) 4000 99 38680
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
ERV-Anschriftcode: Z011300
ERsB: 9110019835300

GZ: 1) VGW-042/095/793/2025-28
Arbeitsinspektorat Wien ...
2) VGW-042/095/2364/2025
Mag. A. B.

Wien, 9.10.2025

Geschäftsabteilung: VGW-K

1)

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seinen Richter Dr. Lukas Diem über die Beschwerde des Arbeitsinspektorats Wien ... gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien vom 11.12.2024, Zl. ..., betreffend die Einstellung der gegen Ing. C. D. geführten Verwaltungsstrafverfahren bezüglich Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23.5.2025

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass der Spruch wie folgt lautet:

„1.) Sie (Ing. C. D.) haben es als verantwortlicher Beauftragter iSd § 9 Abs. 2 VStG der E. AG mit Sitz in Wien, F.-platz, zu verantworten, dass diese Gesellschaft am 12.5.2023 als verantwortliche Arbeitgeberin für die in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen (u.a. betreffend Herrn H. I.), nicht für die Information dieser betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren in Bezug auf die Verwendung der Postrollbehälter des Herstellers J. und nicht für eine entsprechende Unterweisung gesorgt hat.

Dadurch haben Sie folgende Rechtsvorschrift verletzt: § 8 Abs. 2 Z 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 159/2001.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie gemäß § 130 Abs. 1 Z 10 erster Strafsatz ASchG, idF BGBl. I Nr. 126/2017, eine Geldstrafe in Höhe von € 1.600,– bzw. für den Fall der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von einem Tag und elf Stunden verhängt.

2.) *Sie (Ing. C. D.) haben es als verantwortlicher Beauftragter iSd § 9 Abs. 2 VStG der E. AG mit Sitz in Wien, F.-platz, zu verantworten, dass diese Gesellschaft am 12.5.2023 als verantwortliche Arbeitgeberin für die in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen (u.a. betreffend Herrn H. I.), den Arbeitgebern dieser betriebsfremden Arbeitnehmer (u.a. dem K. L. e.U.) keinen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, insbesondere betreffend die von den Postrollbehältern ausgehenden, in der Bedienungsanleitung des Herstellers J. dokumentierten Gefahren, gewährt hat.*

Dadurch haben Sie folgende Rechtsvorschrift verletzt: § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG, idF BGBl. I Nr. 159/2001.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie gemäß § 130 Abs. 1 Z 10 erster Strafsatz ASchG, idF BGBl. I Nr. 126/2017, eine Geldstrafe in Höhe von € 1.600,– bzw. für den Fall der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von einem Tag und elf Stunden verhängt.

Zu 1.) und 2.)

Gemäß § 9 Abs. 7 VStG haftet die E. AG für die über Ing. C. D. verhängten Geldstrafen sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.“

II. Gegen dieses Erkenntnis ist die Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig.

2)

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seinen Richter Dr. Lukas Diem über die Beschwerde des Mag. A. B. gegen das Straferkenntnis des Magistrates der Stadt Wien vom 14.1.2025, Zl. ..., betreffend Verwaltungsübertretungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 23.5.2025

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und das angefochtene Straferkenntnis mit der Maßgabe bestätigt, dass die als erwiesen angenommene Tat, die verletzte Verwaltungsvorschrift sowie die verhängte Strafe und die angewendete Gesetzesbestimmung wie folgt lauten:

„1.) Sie (Mag. A. B.) haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als zur Vertretung nach außen Berufener iSd § 9 Abs. 1 VStG der M. GmbH mit Sitz in Wien, N. Straße, zu verantworten, dass diese Gesellschaft am 12.5.2023 als verantwortliche Arbeitgeberin für die in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen (u.a. betreffend Herrn H. I.), nicht für die Information dieser betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren in Bezug auf die Verwendung der Postrollbehälter des Herstellers J. und nicht für eine entsprechende Unterweisung gesorgt hat.

Dadurch haben Sie folgende Rechtsvorschrift verletzt: § 8 Abs. 2 Z 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 159/2001.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie gemäß § 130 Abs. 1 Z 10 erster Strafsatz ASchG, idF BGBl. I Nr. 126/2017, eine Geldstrafe in Höhe von € 1.500,- bzw. für den Fall der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von einem Tag und zehn Stunden verhängt.

2.) Sie (Mag. A. B.) haben es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als zur Vertretung nach außen Berufener iSd § 9 Abs. 1 VStG der M. GmbH mit Sitz in Wien, N. Straße, zu verantworten, dass diese Gesellschaft am 12.5.2023 als

verantwortliche Arbeitgeberin für die in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen (u.a. betreffend Herrn H. I.), den Arbeitgebern dieser betriebsfremden Arbeitnehmer (u.a. dem K. L. e.U.) keinen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, insbesondere betreffend die von den Postrollbehältern ausgehenden, in der Bedienungsanleitung des Herstellers J. dokumentierten Gefahren, gewährt hat.

Dadurch haben Sie folgende Rechtsvorschrift verletzt: § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG, idF BGBl. I Nr. 159/2001.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie gemäß § 130 Abs. 1 Z 10 erster Strafsatz ASchG, idF BGBl. I Nr. 126/2017, eine Geldstrafe in Höhe von € 1.500,- bzw. für den Fall der Uneinbringlichkeit der Geldstrafe eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von einem Tag und zehn Stunden verhängt.“

II. Gemäß § 52 Abs. 1 und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von € 600,- (das sind 20 Prozent der verhängten Geldstrafen) zu leisten.

III. Gemäß § 9 Abs. 7 VStG haftet die M. GmbH für die über den Beschwerdeführer verhängten Geldstrafen, die Verfahrenskosten sowie für sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand.

IV. Gegen dieses Erkenntnis ist die Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e z u 1) u n d 2)

I. Verfahrensgang

1. Mit Bescheid vom 11.12.2024 stellte der Magistrat der Stadt Wien (im Folgenden: belangte Behörde) die gegen Ing. C. D. (im Folgenden: Erstbeschuldigter) geführten Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 45 Abs. 1 Z 2 VStG betreffend die Vorwürfe gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG und § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG ein, es als verantwortlicher Beauftragter der E. AG mit Sitz in Wien, F.-platz, zu verantworten zu haben, dass diese Gesellschaft in ihrer Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, am 12.5.2023 als Arbeitgeberin nicht für die Information der betriebsfremden

Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung gesorgt habe und den Arbeitgebern der betriebsfremden Arbeitnehmern den Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten insofern nicht im erforderlichen Ausmaß gewährt habe, als insbesondere die Bedienungsanleitung für die Postrollbehälter nicht bereitgestellt worden sei und, bedingt durch diese Übertretungen, Herr H. I., Arbeitnehmer des K. L. e.U., einen Postrollbehälter, der mit Paketen beladen gewesen sei, zu seinem Fahrzeug gezogen habe, dabei keine Sicherheitsschuhe angehabt „oder“ den vorgesehenen Zug-/Schiebebügel verwendet habe und sich den Rollcontainer gegen den Fuß gefahren und sich dabei schwer verletzt habe.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die per E-Mail am 10.1.2025 eingebrachte Beschwerde des Arbeitsinspektorates Wien ... (im Folgenden: Arbeitsinspektorat). Im Beschwerdeschriftsatz wendet sich das Arbeitsinspektorat gegen die aus seiner Sicht zu Unrecht erfolgten Einstellungen der Verwaltungsstrafverfahren und begehrt jeweils die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von € 1.500,—.

2. Mit Straferkenntnis vom 14.1.2025 verhängte die belangte Behörde über Mag. A. B. (im Folgenden: Zweitbeschuldigter) zwei Geldstrafen in Höhe von jeweils € 1.500,— (Ersatzfreiheitsstrafe jeweils ein Tag und zehn Stunden) gemäß § 130 Abs. 1 Z 10 ASchG. Zudem setzte sie die vom Zweitbeschuligten zu tragenden Kosten des verwaltungsbehördlichen Verfahrens mit € 300,— fest und sprach aus, dass die M. GmbH für die über den Zweitbeschuligten verhängten Geldstrafen, die Verfahrenskosten und sonstige in Geld bemessene Unrechtsfolgen zur ungeteilten Hand hafte.

Dem Zweitbeschuligten lastete sie an, es als handelsrechtlicher Geschäftsführer und somit als zur Vertretung nach außen berufenes Organ der M. GmbH mit Sitz in Wien, N. Straße, zu verantworten zu haben, dass diese Gesellschaft, wie bei einer Überprüfung am 16.5.2023 festgestellt, in ihrer Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, als für diese Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeberin entgegen § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG nicht für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmer dieses Unternehmens über die in der genannten Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung gesorgt habe und entgegen § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG diesen nicht im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten gewährt habe; insbesondere sei die Bedienungsanleitung für die Postrollbehälter nicht bereitgestellt worden. Der betriebsfremde

Arbeitnehmer, Herr I., habe im Zuge seiner beruflichen Tätigkeit einen mit Paketen beladenen Postrollbehälter zu seinem Fahrzeug gezogen. Dabei habe er einen Arbeitsunfall erlitten, indem er sich den Rollcontainer gegen seinen Fuß gefahren habe, wobei er weder die vorgeschriebenen Sicherheitsschuhe getragen noch den hierfür vorgesehenen Zug-/Schiebebügel, wie in der Bedienungsanleitung vorgegeben, verwendet habe.

Gegen dieses Straferkenntnis richtet sich die per E-Mail am 11.2.2025 eingebrachte Beschwerde des Zweitbeschuldigten. Im Beschwerdeschriftsatz wendet sich dieser gegen die aus seiner Sicht zu Unrecht erfolgten Bestrafungen und begehrt der Sache nach die Aufhebung des Straferkenntnisses und die Einstellung der gegen ihn geführten Verwaltungsstrafverfahren.

3. Die belangte Behörde traf jeweils keine Beschwerdeentscheidung und legte die – zulässigen – Beschwerden dem Verwaltungsgericht Wien samt dem jeweiligen Akt des Verwaltungsverfahrens vor.

4. Die Beschwerde des Zweitbeschuldigten wurde zunächst der Gerichtsabteilung 19 zugewiesen. Nachdem sich diese Gerichtsabteilung unter Verweis auf den Beschwerdefall des Erstbeschuldigten mit Schreiben vom 3.3.2025 für unzuständig erklärt hatte, wurde auch diese Beschwerdesache in der Folge der Gerichtsabteilung 95 zugewiesen.

5. Das Verwaltungsgericht Wien hat die Beschwerdesachen wegen ihres persönlichen, sachlichen und rechtlichen Zusammenhanges gemäß § 38 VwGVG iVm § 24 VStG iVm § 39 Abs. 2 AVG zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

6. Am 23.5.2025 führte das Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. An dieser nahmen ein Vertreter des beschwerdeführenden Arbeitsinspektorates und der Erstbeschuldigte, der gemeinsam mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter erschienen ist, sowie ein Vertreter der M. GmbH als Parteien teil. Der Zweitbeschuldigte verzichtete auf eine persönliche Teilnahme und stimmte der Durchführung der mündlichen Verhandlung in seiner Abwesenheit ausdrücklich zu. Die belangte Behörde verzichtete auf die Durchführung und die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung. Die E. AG ist der mündlichen Verhandlung trotz ausgewiesener Ladung ohne Angaben von Gründen ferngeblieben. Als

Zeugen in der mündlichen Verhandlung wurden Ing. O. P., Q. R., H. I., S. T., K. L. und U. V. befragt.

7. Am Ende der mündlichen Verhandlung verzichteten die anwesenden Parteien auf eine mündliche Verkündung der Erkenntnisse.

II. Feststellungen

1. Der Erstbeschuldigte, Ing. C. D., ist – jedenfalls seit einem Zeitpunkt vor der angelasteten Tatbegehung am 12.5.2023 – verantwortlicher Beauftragter der E. AG mit dem sachlichen Zuständigkeitsbereich der „Einhaltung sämtlicher Arbeitnehmerschutzvorschriften (wie insbesondere ArbIG, Arbeitszeit, Arbeitsruhe, Mutterschutz, technischer Arbeitsschutz, etc), ausgenommen Brandschutz“ und dem räumlichen Zuständigkeitsbereich „Bundesweit sämtliche Betriebsstätten und Arbeitsstellen der E. AG“. Die E. AG hat ihren Sitz in Wien, F.-platz.

2. Der Zweitbeschuldigte, Herr Mag. A. B., ist seit dem 1.4.2019 Geschäftsführer der M. GmbH mit Sitz in Wien, N. Straße. Alleingesellschafterin der M. GmbH ist die E. AG.

3. Bei der im Eigentum der E. AG stehenden Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, handelt es sich um ein großes Paketverteilungszentrum. Dieses besteht aus einem Bürotrakt und einer großen Halle. Vor Ort arbeiten mehr als 100 Mitarbeiter der E. AG, wobei ca. 20 Mitarbeiter, u.a. die Standortleitung, mit administrativen Aufgaben in den Büros befasst sind. Die angelieferten Pakete werden vorsortiert und mit entsprechenden Aufdrucken versehen. Die Pakete werden anschließend auf ca. drei oder vier Meter Höhe elektrisch hochgehoben, dann werden die Aufdrucke mit einem Laser gescannt. Dadurch erkennt das System, zu welchem Ausgangspunkt das Paket zu bringen ist. Zu diesem Zweck werden die Pakete wie bei einer Rutsche zu den entsprechenden, nach Zustellungsrayons untergliederten Ausgangspunkten ausgeleitet. Dies funktioniert nicht elektrisch, sondern nur aufgrund der Schwerkraft. Bei diesen Ausgangspunkten nehmen dann – im Regelfall – die Mitarbeiter der E. AG oder der Frächterunternehmer die Pakete vom Förderband und laden diese auf die Rollcontainer auf. Bei diesen Rollcontainern handelt es sich um „Postrollbehälter“ des Herstellers „J.“. Mit diesen Rollcontainern werden die Pakete dann regelmäßig von den Mitarbeitern der Frächterunternehmer zu den vor der

Halle befindlichen LKW gebracht. Anschließend werden die LKW mit den Paketen beladen.

4. Im Zeitraum von ca. Mai 2022 bis August 2023 hat die E. AG ihrer Tochtergesellschaft, der M. GmbH, die Infrastruktur (Sortieranlage, Rollbehälter, Scanner, Ameisen etc.) zum Sortieren, Vorbereiten und Zustellen von Paketen (iSd des Punktes 3.) der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, von Montag bis Samstag im Zeitraum von 11:00 bis 14:00 Uhr aufgrund einer mündlichen Vereinbarung zur ausschließlichen Nutzung überlassen. Verantwortlich für die dabei zum Einsatz kommenden Betriebsmittel blieb auch während dieses Zeitraums die E. AG (siehe Punkt 7.) Den Vertragsparteien war klar, dass die regelmäßig zu schriftlichen Dienstleistungsverträgen als Vertragsbestandteil angeschlossenen allgemeinen Vertragsbedingungen auch für diesen Vertrag beachtlich sind. Somit waren insbesondere die „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Werksleistungen“, die Anweisung „Verhalten auf dem Betriebsgelände“, die „Fremdfirmenunterweisung“, der Leitfaden zur „Benutzung von Betriebsmitteln der E. AG, Be- und Entladen von Fahrzeugen durch Fremdpersonal“ sowie die „Hausordnung für die Zustellbasis“, auf denen jeweils das Logo der E. AG abgedruckt ist, gegenständlich zwischen der E. AG und der M. GmbH vertraglich vereinbart.

4.1. In den „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Werksleistungen“ ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„[2.7.] AN (Anm.: Auftragnehmer) verpflichtet sich zur geringstmöglichen Beeinträchtigung des Betriebes und zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen (kurz ‚Verhaltenskodex‘), siehe Anlage ./1, und der relevanten betrieblichen Vorschriften der E. AG, insbesondere der Sicherheitsbestimmungen, der Arbeitszeitbestimmungen, der Hausordnungen etc., siehe dazu Punkt 2.11.

[...]

2.11. [...]

E. AG und AN arbeiten bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen iSd § 8 ASchG zusammen und stimmen ihre Tätigkeiten durch gefahrenverhütendes Verhalten (wie die Handhabung von Lasten und Verhalten auf dem Betriebsgelände) ab. Die E. AG und AN stellen einander wechselseitig alle Informationen über potenzielle Gefahren zur Verfügung (z.B. Betriebsanweisungen, Leitfaden Be- und Entladen in Zustellbasen, Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente).

AN verpflichtet sich, die Fremdfirmenunterweisung einzuhalten und nur Mitarbeiter*innen einzusetzen, die AN insbesondere im Umgang mit Arbeitsmitteln etc. ausreichend geschult und über Sicherheit, Gefahrenvermeidung sowie Gesundheitsschutz entsprechend schriftlich und nachweislich unterwiesen hat (iSd §§ 12, 14 ASchG). Weiters ist AN verpflichtet, immer die jeweils geltende Fassung von den Unterlagen, wie Betriebsanweisungen, Bedienungsanleitung, Leitfäden etc. von der E. AG einzufordern, sodass AN die Schulung bezüglich Gefahrenvermeidung bzw. -abwendung immer auf Grundlage der aktuellen Unterlagen durchführen kann.

Sofern AN nicht selbst die beauftragten Tätigkeiten ausübt, sondern Subunternehmer*innen einsetzt, verpflichtet AN sich in der Funktion als Auftraggeber*in, diese Bestimmung an die Subunternehmer*innen nachweislich zu überbinden bzw. alle für die Tätigkeitsausübung relevanten gefahrenspezifischen Informationen an die Subunternehmer*innen nachweislich weiterzugeben und diese entsprechend den Gefahren nachweislich zu unterweisen.

AN ist verpflichtet, die Einhaltung der Unterweisung regelmäßig zu kontrollieren.“

4.2. In der Anweisung „Verhalten auf dem Betriebsgelände“ ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„Das Benützen von ...eigenen Anlagen oder Arbeitsmitteln bedarf vorab der ausdrücklichen Zustimmung der Auftraggeberin und – sofern erforderlich – auch der jeweils zuständigen Führungskraft der Auftraggeberin (z.B. Benützen von ...eigenen Leitern und Aufstiegshilfen, von Werkzeugen und Maschinen, Laderampe, WAB Container, etc.). Das Benützen von elektrisch betriebenen Flurförderzeugen ist grundsätzlich verboten.

Die Mitnahme von Waffen oder Gegenständen, die als Waffen eingesetzt werden könnten, ist – bis auf erforderliche Arbeitsmittel in für die Leistung üblicher Art und Ausführung – verboten. Sofern der Verdacht einer Gefährdung vorliegt, behält sich die Auftraggeberin das Recht vor, Personen vorerst auch ohne Angabe von Gründen vom Betriebsgelände zu entfernen oder entfernen zu lassen.

Die Mitnahme betriebsfremder Personen (insbesondere Frau, Kinder oder Freundin usw.) ist ausnahmslos untersagt.

Es gilt für alle Personen, die sich in Produktions- und Logistikbereichen aufhalten, eine ausnahmslose Tragepflicht von Sicherheitsschuhen (§ 69 ASchG). Die nötige persönliche Schutzausrüstung, Sicherheitsschuhe, Schutzhandschuhe und reflektierende Warnweste etc. haben AN ihren Mitarbeiter*innen zu stellen und sie nachweislich zu unterweisen, dass diese auch getragen werden.

Es darf nur (Fahr)Personal eingesetzt werden, dass sicherheitstechnische Unterweisungen in deutscher Sprache lesen und verstehen kann.“

4.3. In der „Fremdfirmenunterweisung“, in der die Ansprechpersonen der E. AG und der M. GmbH nicht ausdrücklich angeführt sind, aber wechselseitig aufgrund der Konzernverbindung bekannt waren, ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„ALLGEMEINES

Diese Fremdfirmenunterweisung gilt für Auftragnehmer*innen (im Folgenden kurz AN) der E. AG (im Folgenden kurz E. AG) und deren Subunternehmer*innen, die an Betriebsstandorten der E. AG Tätigkeiten durchführen (Fremdfirmen).

Alle Mitarbeiter*innen von Fremdfirmen sind im Rahmen der Erfüllung des Vertrages verpflichtet, alle relevanten EU-Richtlinien, Gesetze, Verordnungen, ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz samt den dazugehörigen Verordnungen sowie technische Regeln einzuhalten.

Fremdfirmen haben sich über die Vorschriften zu informieren, die für ihre Arbeiten bzw. die Arbeiten ihrer Mitarbeiter*innen maßgeblich sind, bevor sie Tätigkeiten an Betriebsstandorten der E. AG aufnehmen.

Die Regelungen dieser Fremdfirmenunterweisung sind ebenfalls einzuhalten. Soweit in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz samt Verordnungen weitere Anforderungen gestellt werden, bleiben diese Vorschriften unberührt.

ANSPRECHPERSONEN FÜR DIE KOORDINATION GEM. § 8 ASchG

Kommunikation ist einer der wichtigsten Faktoren für einen reibungslosen und sicheren Ablauf der geplanten Arbeiten. Informationsdefizite können dadurch vermieden werden.

Ansprechperson AN: Tel.:

Stellvertreter*in: Tel.:

Ansprechperson E. AG: Tel.:

Stellvertreter*in: Tel.:

Änderungen der Ansprechpersonen sind unverzüglich, spätestens drei Tage vorher schriftlich bekanntzugeben.

PERSONEN MIT ARBEITNEHMER*INNENSCHUTZFUNKTIONEN

Die Namen der Personen mit Arbeitnehmer*innenschutzfunktion (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Personen für die Brandbekämpfung und Evakuierung, Brandschutzbeauftragte, Brandschutzwarte, Ersthelfer, etc.) samt Kontaktdaten sind in allen Dienststellen der E. AG durch Aushang an den Anschlagtafeln der Dienststellen bekanntgemacht.

SICHERHEITSUNTERWEISUNG

Arbeitnehmer*innen von Fremdfirmen sind im Rahmen der vertraglich vereinbarten Pflichten insbesondere über die in der Unterlage ‚Verhalten auf dem Betriebsgelände‘ (Anlage ./K) angeführten Verhaltensregeln zu informieren und zu unterweisen. Die Einhaltung der Unterweisung bzw. der Verhaltensregeln ist laufend durch die AN zu kontrollieren und quartalsweise zu berichten.

Die E. AG behält sich vor, diesen Verhaltensregeln zuwiderhandelnde Personen vom Betriebsgelände zu weisen.“

4.4. Im Leitfaden zur „Benutzung von Betriebsmitteln der E. AG, Be- und Entladen von Fahrzeugen durch Fremdpersonal“ ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„Allgemeine Regelungen

Allgemein – Bei der Benutzung von Betriebsmitteln der E. AG ist folgendes zu beachten:

- Betriebsmittel dürfen nur entsprechend den Betriebsanweisungen benutzt und nach geeigneter Einschulung bzw. Berechtigung bedient werden.
- Betriebsmittel sind vor Verwendung auf augenscheinliche Mängel zu prüfen. Mängel sind unverzüglich der lokal zuständigen Führungskraft zu melden. Mangelhafte Betriebsmittel dürfen nicht verwendet werden.
- Die maximale Belastbarkeit der zu befahrenden Flächen (z.B. Ladebordwand, Tragfähigkeit von Decken etc.) darf nicht überschritten werden.
- Bei Manipulation von Betriebsmitteln auf einem Gelände mit Gefälle ist zwingend eine zweite Person zur Unterstützung heranzuziehen.“

4.5. In der „Hausordnung für die Zustellbasis“ ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„1. Grundlagen

[...]

2. Allgemeine Bestimmungen; persönliches Verhalten der Mitarbeiter:

Die Hausordnung gilt für alle Mitarbeiter, Mieter, Besucher und weitere externe Personen (wie z.B. Fremdfirmen, Anlieferer oder Abholer, für alle Vertragsfirmen oder Partnerfirmen, Spediteure und sonstige beauftragte Dienstleister und für alle sonstigen Dritten, die Zustellbasis der E. AG (kurz E. AG') betreten, und bezieht sich auf alle Grundstücke, Geh- und Fahrwege, Gebäude, Parkplätze, Räume und Einrichtungen der Zustellbasis, die zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung stehen. Mit Aushang oder Bekanntmachung gilt die aktuelle Fassung. Die alten Fassungen verlieren ab diesem Zeitpunkt ihre Gültigkeit. Andere gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen werden durch diese Hausordnung nicht berührt. Die Hausordnung ist von den jeweiligen Leitern der Organisationseinheiten jedem Nutzer innerhalb einer angemessenen Frist auszuhändigen bzw. nachweislich bekannt zu machen und kann ein Vertragsbestandteil sein. Unkenntnis dieser Hausordnung schützt nicht vor den Folgen von Verstößen. Das Betreten der Dachflächen (ausgenommen Fluchtwege) ist ausschließlich dem Wartungspersonal der technischen Geräte, die sich am Dach befinden, gestattet. Für die Mitarbeiter der E. AG gelten über diese Hausordnung hinaus betriebliche Bestimmungen, die in Form von Dienstanweisungen, Verfahrensanweisungen und Richtlinien dokumentiert sind.

[...]

15. Allgemeine Sorgfaltspflichten (Eigenverantwortung)

Mitarbeiter haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit gebotenen Schutzmaßnahmen gemäß Unterweisung und den Anweisungen der Führungskraft anzuwenden und sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit wie möglich vermieden wird.

Insbesondere sind Mitarbeiter verpflichtet:

- Arbeitsmittel zweckentsprechend zu nutzen;
- keine Schutzeinrichtungen zu entfernen, außer Betrieb zu setzen, willkürlich zu verändern oder umzustellen, sondern diese ordnungsgemäß zu benutzen;
- jeden Arbeits- sowie Beinahe-Unfall zu melden;
- jede festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich die zuständige Führungskraft oder dafür zuständigen Personen zu melden bzw. wenn diese nicht erreichbar sind, selbst die zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen und die anderen Arbeitnehmer vor Nachteilen für Leben und Gesundheit zu warnen;
- jeder Verdacht auf Unregelmäßigkeiten ist der Führungskraft zu melden;
- technische Anlagen dürfen nur von geschulten Mitarbeitern unter Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen bedient werden.

Mitarbeiter haben gemeinsam mit den Führungskräften, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) dafür zu sorgen, dass die zum Schutz der Mitarbeiter vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden. Außerdem haben alle auf ein sicheres Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zu achten.

[...]

22. Gesetzliche Vorschriften für den Arbeitnehmerschutz:

Der Gebietsleiter bzw. der Beauftragte, der zum Einhaltung- und Durchführungsbeauftragten für diese Zustellbasis bestellt ist, hat sämtliche vor Ort auszuübende Arbeitnehmerschutzpflichten (rechtlich relevante Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und den dazu ergangenen Verordnungen wie Arbeitsstättenverordnung, Arbeitsmittelverordnung, Aufzüge-Sicherheits-Verordnung, Kennzeichnungsverordnung, u.a. sowie die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, des Behinderteneinstellungsgesetzes, ...) insbesondere

- Evaluierung
- Information und Unterweisung aller Mitarbeiter
- Meldung von Arbeitsunfällen
- Aufsicht und Kontrolle betreffend Tragen von persönlicher Schutzbekleidung

- regelmäßige Prüfungen der Sicherheitsbeleuchtungsanlagen und FI
- Bestellungen von Ersthelfern, Sicherheitsvertrauenspersonen
- Beiziehung von Präventivfachkräften
- Auskunft- und Ansprechperson gegenüber dem VAI in Rahmen von Betriebsinspektionen vor Ort
- Aufzeichnungen wie Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- Koordination mit anderen Organisationseinheiten innerhalb einer Arbeitsstätte

wahrzunehmen.“

5. Die M. GmbH hat die bei Punkt 4. genannten Tätigkeiten des Sortierens und Vorbereitens von Paketen durch eigene Mitarbeiter bzw. Leasing-Arbeitnehmer vorgenommen. Zu diesem Zweck wurde beim Förderbandsystem die für die M. GmbH eingespeicherte Programmierung für die Ausleitung der Pakete ausgewählt, da die M. GmbH eine andere Rayon-Zuteilung als die E. AG hat. Die Zustellung haben diverse als Subunternehmer der M. GmbH tätige Frächterunternehmer übernommen und zu diesem Zweck die Halle der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, zum Beladen (vom Förderband) und Abholen der Rollcontainer betreten. Anschließend haben diese die mit Paketen beladenen Rollcontainer zu ihren LKW gebracht. Diese Tätigkeiten hat auch Herr I., Arbeitnehmer des K. L. e.U., während eines Zeitraums von ca. eineinhalb Monaten, u.a. auch am 12.5.2023, durchgeführt. Letztgenannter war als Subunternehmer der W. GmbH tätig, die ihrerseits Subunternehmerin der M. GmbH war.

6. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung zwischen der M. GmbH und ihrer Subunternehmerin, der W. GmbH, war diese bzw. waren deren Subunternehmer gegenüber der M. GmbH zur Einhaltung der Anweisung „Verhalten auf dem Betriebsgelände“ und der „Fremdfirmenunterweisung“ verpflichtet. Zudem war für diese die „Hausordnung für die Zustellbasis“ bei der Vertragsdurchführung beachtlich.

6.1. In der Anweisung „Verhalten auf dem Betriebsgelände“, bei der das Logo der M. GmbH abgedruckt ist und von der W. GmbH unterschrieben wurde, ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„Die Auftragnehmer*innen, in Folge ‚AN‘, erklären, dass sie mit der Auftraggeberin bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen iSd § 8 ASchG aktiv zusammenarbeiten und

- in Kenntnis der von der Auftraggeberin zur Verfügung gestellten Informationen sind
- welche auch jederzeit bei der jeweils zugewiesenen Dienststelle der Auftraggeberin vor Ort eingesehen werden können.
- sie und ihre Arbeitnehmer*innen über potentielle Gefahren (d.s. insbesondere die Fremdfirmenunterweisung) informiert sind und alle Tätigkeiten mit der Auftraggeberin zwecks Gefahrenverhütung abzustimmen sind. Insbesondere

informieren/unterweisen/schulen AN sie ihre Mitarbeiter*innen über die in Folge angeführten Gefahren, bestehenden Vor-gaben und Regelungen zum Schutz deren Sicherheit und Gesundheit:

- Beginn und Ende der Leistungen sind der örtlich zuständigen Ansprechperson der Auftraggeberin bekanntzugeben.
- Vor Beginn der Leistungen sind allenfalls mit der Leistung verbundene Gefahren oder Gefährdungen mit der Auftraggeberin zu klären und gemeinsam vor Ort allenfalls erforderlichen Maßnahmen zu setzten (z.B. Absperren von Tätigkeitsbereichen mittels Absperrband etc.).
- Einhaltung insbesondere der folgenden Regelungen:
 - [...]
 - Die örtlichen Sicherheitsvorschriften und Hausordnungen, wie insbesondere Brandschutzordnung, Betriebsanweisungen, Aushänge etc.
 - [...]

Das Benützen von ...eigenen Anlagen oder Arbeitsmitteln bedarf vorab der ausdrücklichen Zustimmung der Auftraggeberin und – sofern erforderlich – auch der jeweils zuständigen Führungskraft der Auftraggeberin (z.B. Benützen von ...eigenen Leitern und Aufstiegshilfen, von Werkzeugen und Maschinen, Lade-rampe, WAB Container, etc.). Das Benützen von elektrisch betriebenen Flur-förderzeugen ist grundsätzlich verboten. Die Mitnahme von Waffen oder Gegenständen, die als Waffen eingesetzt werden könnten, ist - bis auf erforderliche Arbeitsmittel in für die Leistung üblicher Art und Ausführung - verboten. Sofern der Verdacht einer Gefährdung vorliegt, behält sich die Auftraggeberin das Recht vor, Personen vorerst auch ohne Angabe von Gründen vom Betriebsgelände zu entfernen oder entfernen zu lassen.

[...]

Es gilt für alle Personen, die sich in Produktions- und Logistikbereichen aufhalten, eine ausnahmslose Tragepflicht von Sicherheitsschuhen (§ 69 ASchG). Die nötige persönliche Schutzausrüstung, Sicherheitsschuhe, Schutzhandschuhe und reflektierende Warnweste etc. haben AN ihren Mitarbeiter*innen zu stellen und sie nachweislich zu unterweisen, dass diese auch getragen werden.

Es darf nur (Fahr)Personal eingesetzt werden, dass sicherheitstechnische Unterweisungen in deutscher Sprache lesen und verstehen kann.

[...]

Die Mitarbeiter*innen der AN sind in der richtigen und ergonomischen Handhabung von Lasten bei unterschiedlichen Gewichtslasten, Formaten etc. zu unterweisen. Die AN sind verpflichtet die Einhaltung aller Vorgaben und Regelungen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen laufend zu kontrollieren und der Auftraggeberin quartalsweise über die Einhaltung der abgestimmten Schutzmaßnahmen zu berichten.“

6.2. In der „Fremdfirmenunterweisung“ ist u.a. Folgendes geregelt (Wiedergabe im Original):

„ALLGEMEINES

Diese Fremdfirmenunterweisung gilt für Auftragnehmer*innen (im Folgenden kurz AN) der M. GmbH und deren Subunternehmer*innen, die an Betriebsstandorten der E. AG Tätigkeiten durchführen (Fremdfirmen).

Alle Mitarbeiter*innen von Fremdfirmen sind im Rahmen der Erfüllung des Vertrages verpflichtet, alle relevanten EU-Richtlinien, Gesetze, Verordnungen, ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz samt den dazugehörigen Verordnungen sowie technische Regeln einzuhalten.

Fremdfirmen haben sich über die Vorschriften zu informieren, die für ihre Arbeiten bzw. die Arbeiten ihrer Mitarbeiter*innen maßgeblich sind, bevor sie Tätigkeiten an Betriebsstandorten der E. AG aufnehmen.

Die Regelungen dieser Fremdfirmenunterweisung sind ebenfalls einzuhalten. Soweit in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz samt Verordnungen weitere Anforderungen gestellt werden, bleiben diese Vorschriften unberührt.

ANSPRECHPERSONEN FÜR DIE KOORDINATION GEM. § 8 ASchG

Kommunikation ist einer der wichtigsten Faktoren für einen reibungslosen und sicheren Ablauf der geplanten Arbeiten. Informationsdefizite können dadurch vermieden werden.

Ansprechperson AN: X. Y. Tel.: [...]

Stellvertreter*in: Z. AA. Tel.: [...]

Ansprechperson M. GmbH: U. V. Tel.: [...]

Stellvertreter*in: AB. AC. Tel.: [...]

Änderungen der Ansprechpersonen sind unverzüglich, spätestens drei Tage vorher schriftlich bekanntzugeben.

PERSONEN MIT ARBEITNEHMER*INNENSCHUTZFUNKTIONEN

Die Namen der Personen mit Arbeitnehmer*innenschutzfunktion (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Personen für die Brandbekämpfung und Evakuierung, Brandschutzbeauftragte, Brandschutzwarte, Ersthelfer, etc.) samt

SICHERHEITSUNTERWEISUNG

Kontaktdaten sind in allen Dienststellen der E. AG. durch Aushang an den Anschlagtafeln der Dienststellen bekanntgemacht.

Arbeitnehmer*innen von Fremdfirmen sind im Rahmen der vertraglich vereinbarten Pflichten insbesondere über die in der Unterlage ‚Verhalten auf dem Betriebsgelände‘ angeführten Verhaltensregeln zu informieren und zu unterweisen. Die Einhaltung der Unterweisung bzw. der Verhaltensregeln ist laufend durch die AN zu kontrollieren und quartalsweise zu berichten.

Die M. GmbH behält sich vor, diesen Verhaltensregeln zuwiderhandelnde Personen vom Betriebsgelände zu weisen.“

6.3. Zum Inhalt der „Hausordnung für die Zustellbasis“ siehe Punkt 4.5.

6.4. Die M. GmbH hatte aufgrund der vertraglichen Gestaltung mit der E. AG bzw. mit den Frächterunternehmern die Befugnis, Mitarbeiter der Frächterunternehmer bei (grobem) Fehlverhalten vom Betriebsgelände zu weisen.

7. Standortleiter in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, ist Herr S. T., der als Arbeitnehmer der E. AG tätig ist. Der Standortleiter hat sich um die Betriebsmittel dieser Arbeitsstätte zu kümmern, er hat auch die Aufgabe, diese in Reparatur zu bringen bzw. eine solche zu veranlassen oder diese auszutauschen. Er ist für die Mitarbeiter der E. AG, u.a. für die Fahrer, betreffend diese Arbeitsstätte zuständig und hat u.a. für einen Ersatz der Mitarbeiter zu sorgen, wenn jemand von diesen krank wird. Er ist weiters für die Unterweisungen der in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, tätigen Mitarbeiter der E. AG und für deren Sicherheitsausrüstung

verantwortlich. Ganz allgemein obliegt ihm die Aufgabe, sämtliche in der Arbeitsstätte vor Ort auszuübenden ArbeitnehmerInnenschutzpflichten wahrzunehmen. Betreffend die in der Arbeitsstätte tätigen Mitarbeiter der Frächterunternehmer kommt ihm bzw. kam ihm etwa auch im Zeitraum von ca. Mai 2022 bis August 2023 neben den zuvor genannten Aufgaben darüber hinaus die Aufgabe zu, diesen mitzuteilen, wo die Pakete zu übernehmen sind und wo diese auf die Rollcontainer aufgeladen werden können. Aufgaben im Zusammenhang mit deren inhaltlicher Tätigkeit hatte er keine, das heißt, er hatte zB nicht zu kontrollieren, ob die richtigen Pakete zu den richtigen LKW gebracht werden. Weiters hat der Standortleiter die Aufgabe, für die Einhaltung der Hausordnung zu sorgen und bei Fehlverhalten von Personen einzuschreiten. Bei (grobem) Fehlverhalten obliegt es ihm, die Person entsprechend der Hausordnung zu sanktionieren und gegebenenfalls von der Arbeitsstätte zu verweisen. Der Standortleiter bzw. sein Stellvertreter sind immer vor Ort.

8. Unabhängig davon, ob in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente in Bezug auf die Rollcontainer überhaupt vorhanden waren, war den Verantwortlichen der M. GmbH, Herrn R. (Leiter der Logistik der M. GmbH und deren Prokurist) und Frau V. (Logistikserviceleiterin der M. GmbH und Ansprechpartnerin für deren Subunternehmer zum Zeitpunkt des Arbeitsunfalls), die Existenz dieser Dokumente ebenso wenig bekannt wie die Bedienungsanleitung des Herstellers J. für die Postrollbehälter.

9. Die E. AG und die M. GmbH haben die in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, tätigen Arbeitnehmer der Frächterunternehmer, konkret der W. GmbH und dem K. L. e.U. (u.a. Herrn I.) weder informiert, wie die Rollcontainer korrekt zu bedienen sind und welche Gefahren von diesen ausgehen können, noch diesbezüglich unterwiesen. Die E. AG und die M. GmbH teilten den Frächterunternehmern auch nicht mit, dass und wo Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente betreffend die Rollcontainer sowie die Bedienungsanleitung der Rollcontainer genommen werden kann. Den Frächterunternehmern war – jedenfalls bis zum Arbeitsunfall am 12.5.2023 – nicht bekannt, dass Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente betreffend die Rollcontainer und eine Bedienungsanleitung für diese Rollcontainer existieren. Eine Koordination mit den Frächterunternehmern, konkret mit der W. GmbH oder dem K. L. e.U., im Hinblick auf die Gefahren für

deren Mitarbeiter in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, hat es weder seitens der E. AG noch der M. GmbH gegeben.

10. Bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Rollcontainern der E. AG kommt es bzw. kam es des Öfteren zu Unfällen. Dies ist regelmäßig auf ein nicht korrektes Ziehen bzw. Schieben der Rollcontainer zurückzuführen.

11. Auch am 12.5.2023 ist es zu einem solchen Unfall gekommen. Als Herr I. den beladenen Rollcontainer in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, mit einer Hand gezogen hat, ist ihm der von ihm gezogene Rollcontainer beim Ausweichen eines anderen Rollcontainers von hinten auf die Ferse gefahren. Dabei hat er sich eine offene Wunde am rechten Knöchel zugezogen und musste deshalb im UKH ... behandelt werden. Dieser Unfall ist ebenso auf eine der Bedienungsanleitung des Herstellers widersprechende Nutzung des Rollcontainers zurückzuführen: Er zog den Rollcontainer nicht an dem hierfür vorgesehenen Bügel, mit dem ein Auffahren auf die Füße aufgrund der Breite des Bügels verhindert wird, sondern an einem nicht zum Ziehen vorgesehenen Griff oberhalb dieses Bügels. Zudem trug Herr I. keine Sicherheitsschuhe, sondern lediglich Turnschuhe aus Stoff.

12. Auf dem Rollcontainer, mit dem sich der Arbeitsunfall am 12.5.2023 ereignet hat, waren nur zwei blaue Piktogramme des Herstellers angebracht, die darauf hinweisen, dass Sicherheitsschuhe und -handschuhe bei der Verwendung der Rollcontainer zu tragen sind. Andere Piktogramme, etwa jene in Bezug auf das richtige Schieben und Ziehen bzw. Bremsen, waren auf diesem Rollcontainer nicht angebracht. Die Piktogramme, die das Tragen von Sicherheitsschuhen und -handschuhen betreffen, sind leicht verständlich. Andere Piktogramme, unter anderem jene in Bezug auf das richtige Schieben und Ziehen bzw. Bremsen, sind kaum verständlich.

13. Ob Kontrollmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften im Unternehmen der E. AG bzw. der M. GmbH bestehen, kann nicht festgestellt werden. Insbesondere kann nicht festgestellt werden, ob bzw. gegebenenfalls welche konkreten Personen durch welche konkreten, genau festgelegten Maßnahmen im Zusammenhang mit der Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften im Unternehmen der E. AG bzw. der M. GmbH präventiv sowie sanktionierend im konkreten Fall tätig zu werden hatten und ob bzw. wem gegenüber entsprechende Berichts- und Anordnungspflichten bzw. -

befugnisse bestanden. Auch kann nicht festgestellt werden, ob bzw. welche Rolle dem Erst- bzw. Zweitbeschuldigten in einem solchen System generell und in Bezug auf die vorliegende Arbeitsstätte zukam.

14. Der Erstbeschuldigte wies im Tatzeitpunkt zumindest vier rechtskräftige verwaltungsstrafrechtliche Vormerkungen wegen Übertretungen des § 28 Abs. 1 Z 1 lit. a iVm § 3 Abs. 1 AuslBG (Beginn Tilgung zwischen dem 23.4.2021 und dem 14.3.2023) auf.

15. Der Zweitbeschuldigte wies im Tatzeitpunkt nach der Aktenlage keine rechtskräftigen verwaltungsstrafrechtlichen Vormerkungen auf.

16. Die Beschuldigten weisen durchschnittliche Einkommens- und Vermögensverhältnisse auf.

17. Die Beschuldigten haben nicht dargetan, dass sie bei der belangten Behörde als der für die Vollziehung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zuständigen Stelle Informationen darüber eingeholt hätten, wer unter welchen Voraussetzungen die Verpflichtungen des § 8 Abs. 2 ASchG einzuhalten hat.

III. Beweiswürdigung

1. Die Feststellungen zu II.1. stützen sich auf die im Verwaltungsakt einliegende Bestellsurkunde vom 24.1.2018 sowie auf einen vom Verwaltungsgericht Wien eingeholten Firmenbuchauszug betreffend die E. AG vom 23.5.2025.

2. Die Feststellungen zu II.2. stützen sich auf einen vom Verwaltungsgericht Wien eingeholten Firmenbuchauszug betreffend die M. GmbH vom 23.5.2025.

3. Die Feststellungen zu II.3. stützen sich auf die im Wesentlichen übereinstimmenden Angaben des Erstbeschuldigten sowie der Zeugen T., I. und V. in der mündlichen Verhandlung. Dass es sich bei den Rollcontainern um solche des Herstellers J. handelt, ergibt sich aus der dem Verwaltungsgericht Wien vorgelegten Bedienungsanleitung.

4. Die Feststellungen zu II.4. stützen sich auf die im Wesentlichen übereinstimmenden Angaben des Erstbeschuldigten in seinem Schreiben vom 30.4.2025 und in der mündlichen Verhandlung, des Zweitbeschuldigten in seinem Schreiben vom 30.4.2025, sowie der Zeugen R. und T. in der mündlichen Verhandlung.

Hinsichtlich des Zeitraums, in dem das Pilotprojekt durchgeführt wurde, stützen sich die Feststellungen insbesondere auf die Angaben der Zeugen R. und T., die in der mündlichen Verhandlung in dieser Hinsicht einen glaubwürdigen Eindruck gemacht haben. Den davon abweichenden Angaben des Erstbeschuldigten, wonach das Projekt lediglich einige Wochen gedauert habe, wird deswegen nicht gefolgt, weil er in der mündlichen Verhandlung bereits zuvor zum Ausdruck gebracht, dass er keine Wahrnehmungen dahingehend habe, wie lange das Pilotprojekt gedauert und an welchen Tagen die M. GmbH die Arbeitsstätte genutzt habe und somit in dieser Hinsicht wenig(er) glaubhaft erscheint.

Die unter II.4.1. bis II.4.4. getroffenen Feststellungen stützen sich auf die entsprechenden, vom Erstbeschuldigten im behördlichen Verfahren seiner Stellungnahme vom 21.9.2023 beigefügten Unterlagen.

5. Die Feststellungen zu II.5. stützen sich im Wesentlichen auf die Angaben der Zeugen R. und T. in der mündlichen Verhandlung. Dass die Frächterunternehmer teils auch das Beladen der Rollcontainer vom Förderband vorgenommen haben, ergibt sich aus den glaubwürdigen Angaben des Zeugen I.. Die Zeugin V. hat zwar angegeben, dass dies nicht anordnungsentsprechend wäre, aber mit ihrer (grinsenden) Reaktion auf die Aussage des Zeugen I. eindeutig zum Ausdruck gebracht hat, dass sie ein solches Verhalten nicht ausschließt. Dass Herr I. ca. eineinhalb Monate die genannte Tätigkeit durchgeführt hat, fußt auf dessen Angaben in der Verhandlung. Aus den Angaben des Zweitbeschuldigten in der Beschwerde ergeben sich die Feststellungen zu den vertraglichen Verhältnissen zwischen der M. GmbH und ihren Subunternehmern.

6. Die Feststellungen zu II.6. stützen sich auf die Ausführungen des Zweitbeschuldigten in der gegenüber der belangten Behörde erstatteten Stellungnahme vom 7.9.2023 sowie in der Beschwerde. In Übereinstimmung damit hat etwa auch die Zeugin V. in der mündlichen Verhandlung dargelegt, dass die Fremdfirmenunterweisung für die (als Subunternehmer tätigen) Frächterunternehmer maßgeblich war.

Die unter II.6.1. bis II.6.3. getroffenen Feststellungen stützen sich auf die entsprechenden, vom Zweitbeschuldigten im behördlichen Verfahren der Stellungnahme vom 7.9.2023 beigefügten Unterlagen; jene betreffend II.6.4. zusätzlich auch auf die Angaben des Zeugen R. in der mündlichen Verhandlung.

7. Die Feststellungen zu II.7. stützen sich im Wesentlichen auf die Angaben des Zeugen T. und des Erstbeschuldigten in der mündlichen Verhandlung sowie – betreffend die Aufgaben des Herrn T. als Standortleiter – auch auf die vorgelegte Hausordnung, für deren Einhaltung Herr T. nach eigenen Angaben zuständig ist.

8. Die Feststellungen zu II.8. stützen sich wesentlich auf die Ergebnisse der Befragung in der mündlichen Verhandlung der Zeugen R., V. und P.: Insbesondere der zuletzt genannte konnte glaubhaft darlegen, dass den Verantwortlichen der M. GmbH, Herrn R. und Frau V., die Existenz der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nicht bekannt war, wie sie dies ihm in seiner Eigenschaft als Arbeitsinspektor nach dem Unfall mitgeteilt hatten. Dies ist insbesondere auch deshalb glaubhaft, weil Herr P. seine kurz nach dem Unfall angefertigte Unfallerhebung vorlegen konnte, in der detailliert die von ihm durchgeführten Erhebungen dokumentiert sind, u.a. auch, dass Herrn R. und Frau V. „ein SiGe-Dok für diese Arbeitsvorgänge, als auch die Bedienungsanleitung für die Postrollbehälter [...] nicht bekannt“ sind. Diese Angaben werden auch nicht durch die Zeugenaussagen von Frau V. und Herrn R. substantiiert in Zweifel gezogen: Frau V. und Herr R. konnten sich jeweils nicht mehr erinnern, ob sie mit dem Arbeitsinspektor über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gesprochen haben. Hinsichtlich der Bedienungsanleitung hat Herr R. zudem in der Verhandlung eingeräumt, dass er über diese nicht Bescheid wusste. Vor dem Hintergrund dieser Erinnerungslücken erachtet es das Verwaltungsgericht Wien nicht für glaubhaft, wenn die Zeugen R. und V. behaupten, dass die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente „in der Regel beim Standortleiter“ aufliegen würden (R.) bzw. sie davon ausgegangen sind, dass diese in einem „Ordner vom Standortleiter“ liegen würden. Wären sie tatsächlich davon ausgegangen, dann hätten sie dies wohl dem Arbeitsinspektor entsprechend kommuniziert und nicht angegeben, diesbezüglich nichts zu wissen. Ob tatsächlich Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente in Bezug auf die Rollcontainer in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, aufgelegt sind, hat Herr T. zwar behauptet. Ob dies zutrifft, ist mangels Relevanz aber nicht abschließend zu klären.

9. Die Feststellungen zu II.9. stützen sich betreffend die nicht erfolgte Information und Unterweisung der Arbeitnehmer der Frächterunternehmer auf die Angaben des Zeugen I.. Dieser führte glaubhaft aus, dass ihm niemand gezeigt habe, wie die Rollcontainer korrekt zu bedienen sind, sondern er nur bei einem Freund, mit

dem er am ersten Arbeitstag zusammengearbeitet habe, zugesehen habe, wie man die Rollcontainer bediene. Auch aus den Angaben der Zeugin V. geht hervor, dass seitens der M. GmbH nicht mitgeteilt wurde, wie die Rollcontainer korrekt zu bedienen sind. Sie verwies, ebenso wie die Beschuldigten in ihren Eingaben lediglich darauf, dass sich aus den auf den Rollcontainern angebrachten Piktogrammen die richtige Bedienung der Rollcontainer ergeben hätte, was aber, wie dargelegt, nicht zutreffend ist.

Die Feststellungen dazu, dass die E. AG und die M. GmbH den Frächterunternehmern nicht mitgeteilt haben, wo sich die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente befinden, ergibt sich aus den Angaben der Zeugin V., die ausführte, dass die M. GmbH den Frächterunternehmern nicht proaktiv mitgeteilt habe, wo diese Unterlagen sind. Auch die Beschuldigten haben zu keinem Zeitpunkt vorgebracht, dass sie die Frächterunternehmer dahingehend informiert hätten; sie brachten nur übereinstimmend vor, dass die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente keine Zusatzinformationen zu den Piktogrammen geboten hätten (eine Behauptung, die durch das Beweisverfahren eindeutig widerlegt wurde; siehe dazu Punkt 12.) und eine Einsicht ohnedies jederzeit möglich gewesen wäre. Wenn der Zeuge T. in diesem Zusammenhang behauptet, dass sich im Laufe der Zeit bei den „Fremdfirmen“ herumgesprochen habe, wo diese Einsicht in die genannten Dokumente nehmen könnten, so erweist sich dies als nicht glaubhaft, weil zum einen bereits die Verantwortlichen der M. GmbH, einer Tochtergesellschaft der E. AG, der die Arbeitsstätte für die Dauer von mehr als einem Jahr zur Nutzung überlassen wurde, dies nicht wussten (und auch nach eigenen Angaben lediglich davon ausgingen); somit erscheint es wenig plausibel, dass sich dies zwar nicht bei der eigenen Tochtergesellschaft, sehr wohl aber bei den „Fremdfirmen“ herumgesprochen hätte; und zum anderen geht auch aus den in weiten Teilen diffusen Angaben des Zeugen L., ein als „Fremdfirma“ tätiger Unternehmer, in der Verhandlung hervor, dass er nicht über diese Dokumente Bescheid wusste. Schließlich hat auch der Zeuge P. unter Hinweis auf seine Unfallerhebungen glaubwürdig dargelegt, dass keiner der Beteiligten, mit denen er gesprochen hat (u.a. auch mit der W. GmbH und dem Herrn L.), über sicherheits- und gesundheitsschutzrelevante Dokumente informiert war.

Dass keine Koordinierung mit den Frächterunternehmern im Hinblick auf die Gefahren für deren Mitarbeiter stattgefunden hat, stützt sich zum einen auf die

vorstehenden Ausführungen; zum anderen hat dies auch Frau V., die nach eigenen Angaben für die Koordinierung zuständig war, im Ergebnis bestätigt: Diese hat, wie auch die Beschuldigten, nur auf Unterlagen verwiesen und in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass es eine Fremdfirmenunterweisung gegeben habe, wo das Wichtigste für die Frächterunternehmer enthalten gewesen sei (u.a., dass deren Arbeitnehmer zu unterweisen seien), und diverse Dokumente in der Arbeitsstätte und Piktogramme an den Rollcontainern angebracht gewesen seien. Auch sonst hat keiner der dazu Befragten angegeben, dass eine Koordinierung stattgefunden hätte. Herr L. hat diesbezüglich sogar ausgeführt, dass er erst nach dem Unfall von der M. GmbH mitgeteilt bekommen hätte, wie man sich auf dem Betriebsgelände zu verhalten habe, und auch die W. GmbH habe am Anfang nicht gesagt, welche Ausrüstung (bei der Tätigkeit mit den Rollcontainern) erforderlich sei.

10. Die Feststellungen zu Punkt II.10. stützen sich auf die Angaben des Erstbeschuldigten in der mündlichen Verhandlung.

11. Die Feststellungen zu Punkt II.11. stützen sich auf die Angaben der Zeugen I. und P. in der mündlichen Verhandlung; weiters auf die Bedienungsanleitung des Rollcontainers, aus der hervorgeht, wie die Rollcontainer zu ziehen sind, und dem Bericht der Landespolizeidirektion Wien vom 12.5.2023, der im verwaltungsbehördlichen Akt einliegt.

12. Die Feststellungen zu II.12. stützen sich auf nachstehende Umstände: Keine der bei der E. AG und der M. GmbH zum Zeitpunkt des Unfalles beschäftigten, in der mündlichen Verhandlung befragten Personen (konkret: der Erstbeschuldigte, Herr T. und Frau V.) kannte sämtliche der (vorgeblich, dass dies nicht zur Gänze zutrifft, siehe sogleich) auf den Rollcontainern angebrachten Piktogramme, wenngleich sowohl der Erst- als auch der Zweitbeschuldigte im Verfahren gleichlautend vorgebracht haben, dass auf den Rollcontainern „leicht verständliche“ Piktogramme angebracht seien, auf denen die „korrekte Handhabung der Postrollbehälter ersichtlich“ sei. Die „blauen Piktogramme“ würden zum Ausdruck bringen, dass „Sicherheitsschuhe und Handschuhe zu tragen“ seien; aus den „grün umrahmten Piktogrammen“ gehe hervor, dass „die Postrollbehälter mit den Schiebepölsen zu bewegen“ seien. In Bezug auf die zuletzt genannten Piktogramme sind die Beschuldigten in ihrem schriftlichen Vorbringen ebenso fälschlich davon ausgegangen, dass die „grün umrahmten Piktogramme“ die Verwendung der

Schiebebügel betreffen, wie Herr T. und Frau V. (und im Übrigen auch Herr I.): Diese betreffen vielmehr den richtigen Umgang mit den Bremsen. Für das richtige Schieben und Ziehen der Postrollbehälter sind andere Piktogramme vorgesehen. Zudem waren entgegen dem gleichlautenden Vorbringen der Beschuldigten jedenfalls an jenem Rollcontainer, mit dem sich der Arbeitsunfall am 12.5.2023 ereignet hat, nur die beiden „blauen“ und keine sonstigen Piktogramme angebracht. Dies hat der Erstbeschuldigte zudem in der mündlichen Verhandlung während der Befragung des Zeugen I. außer Streit gestellt.

13. Die Feststellungen zu II.13. stützen sich auf den Umstand, dass die Beschuldigten zu diesen Punkten kein Vorbringen erstattet haben, wenngleich es am Beschuldigten liegt, konkret darzulegen, welche Maßnahmen von ihm getroffen wurden, um Verstöße gegen arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen zu vermeiden (vgl. VwGH 31.1.2023, Ra 2023/02/0013), sodass das Verwaltungsgericht Wien die entsprechenden Negativfeststellungen zu treffen hatte.

14. Die Feststellungen zu II.14. stützen sich auf die vom Verwaltungsgericht Wien bei der belangten Behörde eingeholte Auskunft vom 23.4.2025.

15. Die Feststellungen zu II.15. stützen sich auf die vom Verwaltungsgericht Wien bei der belangten Behörde und der BH ... eingeholten Auskünfte vom 17.4.2025 bzw. 16.4.2025.

16. Die Feststellungen zu II.16. stützen sich mangels Angaben der Beschuldigten auf eine Schätzung.

17. Die Feststellungen zu II.17. stützen sich auf den Umstand, dass die Beschuldigten nicht behauptet haben, eine solche Auskunft eingeholt zu haben.

IV. Rechtliche Beurteilung

A. Zum jeweiligen objektiven Tatbestand

1. Gemäß § 2 Abs. 1 ASchG ist Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Gemäß § 2 Abs. 3 ASchG sind Arbeitsstätten im Sinne dieses Bundesgesetzes Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien. Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Arbeitgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

Gemäß § 5 ASchG sind Arbeitgeber verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

Gemäß § 8 („Koordination“) Abs. 1 ASchG haben die betroffenen Arbeitgeber, wenn in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt werden, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren (Z 1) und einander sowie ihre Arbeitnehmer und die zuständigen Belegschaftsorgane über die Gefahren zu informieren (Z 2).

Gemäß § 8 Abs. 2 ASchG sind, wenn in einer Arbeitsstätte Arbeitnehmer beschäftigt werden, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebern stehen, (betriebsfremde Arbeitnehmer), die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber verpflichtet, erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen (Z 1), deren Arbeitgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren (Z 2), die für die betriebsfremden Arbeitnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen (Z 3) und für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen (Z 4).

Gemäß § 8 Abs. 5 ASchG wird durch Abs. 2 bis 4 die Verantwortlichkeit der einzelnen Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften für ihre Arbeitnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde

Arbeitnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 bis 4 ergibt.

Gemäß Art. 10 („Unterrichtung der Arbeitnehmer“) Abs. 1 RL 89/391/EWG trifft der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter im Unternehmen bzw. Betrieb gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die insbesondere der Unternehmens- bzw. der Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen (lit. a) sowie die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen (lit. b).

Gemäß Art. 10 Abs. 2 RL 89/391/EWG trifft der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen, damit die Arbeitgeber der Arbeitnehmer der in seinem Unternehmen oder Betrieb hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen bzw. Betriebe gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken angemessene Informationen über die in Abs. 1 lit. a und b genannten Punkte erhalten, die für die betreffenden Arbeitnehmer bestimmt sind.

2. Nach der gesetzlichen Anordnung des § 8 Abs. 2 ASchG treffen die Verpflichtungen dieser Bestimmung den für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber. Zunächst ist also zu klären, wer als der für die Arbeitsstätte verantwortlicher Arbeitgeber anzusehen ist:

2.1. Wer für eine Arbeitsstätte, in der betriebsfremde Arbeitnehmer beschäftigt sind, als verantwortlicher Arbeitgeber anzusehen ist, wird weder ausdrücklich gesetzlich festgelegt noch ergibt sich dies mit hinreichender Klarheit aus der höchstgerichtlichen Rechtsprechung (auch die Ausführungen zum Arbeitgeberbegriff im Kontext des § 8 ASchG treffende Entscheidung VwSlg. 15.745 A/2001 lässt diese Frage offen).

2.2. Zweck der Bestimmung des § 8 Abs. 2 ASchG ist es, betriebsfremden Arbeitskräften an ihrer Arbeitsstätte entsprechenden Schutz durch Information und Koordination der verschiedenen Arbeitgeber zukommen zu lassen (VwSlg. 18.585 A/2013). Dies ergibt sich aus den Erläuterungen zur Stammfassung des § 8 Abs. 2 ASchG, BGBl. Nr. 450/1994: Bei Beschäftigung von

betriebsfremden Arbeitnehmern in Arbeitsstätten hat sich gezeigt, dass häufig keine oder keine ausreichende Information über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren erfolgt ist (zB bei betriebsfremden Reinigungskräften, Service- und Wartungspersonal, Bewachungspersonal), weshalb zusätzliche Regelungen über die Koordination und Information getroffen wurden. Hinsichtlich der Regelung des § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeber dieser betriebsfremden Arbeitnehmer häufig gar nicht in der Lage sein werden, eine ausreichende Information und Unterweisung vorzunehmen, da sie mit den konkreten betrieblichen Verhältnissen des Einsatzortes nicht ausreichend vertraut sind (ErläutRV 1590 BlgNR 18. GP, 75). Dabei sind, wie mit den Änderungen zu § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG mit BGBl. Nr. 9/1997 ausdrücklich klargestellt, die Informations- und Unterweisungspflichten des Arbeitgebers für betriebsfremde Arbeitnehmer auf die in seiner Arbeitsstätte bestehenden Gefahren eingeschränkt, denn dieser kann nur insoweit verpflichtet werden, als es sich um der eigenen Sphäre zuzuordnende Gefahren handelt (ErläutRV 461 BlgNR 20. GP, 9).

2.3. Vor diesem Hintergrund kommt es für die Bestimmung des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers zunächst darauf an, wer mit den konkreten betrieblichen Verhältnissen der Arbeitsstätte so vertraut ist bzw. sein muss, dass er im Stande ist, für eine ausreichende Information und Unterweisung und damit für entsprechenden Schutz für die betriebsfremden Arbeitnehmer zu sorgen. Weil es dabei um die Information und Unterweisung im Hinblick auf die von der Arbeitsstätte ausgehenden Gefahren geht, ist es weiters von Bedeutung, wer Einfluss auf diese Gefahren nehmen kann. Denn nur unter dieser Voraussetzung ist es überhaupt zulässig, eine dahingehende Verpflichtung anzunehmen. Dies findet eine Stütze im Gesetzestext, der vom „für eine Arbeitsstätte *verantwortlichen*“ Arbeitgeber spricht.

Somit ist es für die Bestimmung des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers von entscheidender Bedeutung, wer die konkreten betrieblichen Abläufe in organisatorischer und arbeitstechnischer Hinsicht so beeinflussen und damit wesentlichen Einfluss auf die (Beherrschung der) Gefahren nehmen kann, die von der Arbeitsstätte ausgehen (vgl. *Janka/Wallisch*, Arbeitnehmerschutz und Koordination, ZAS 2002, 161 [Punkt 4.]). Der für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber weist diesbezüglich Überschneidungen mit dem Betriebsinhaberbegriff iSd ArbVG auf (siehe zum Betriebsinhaberbegriff grundlegend OGH 23.2.1994,

9 ObA 311/93 ua.; weiters zB OGH 17.12.2013, 8 ObA 22/13p). Die rechtliche Beschaffenheit (Eigentümer, Pächter oder anderer Titel) des über die Arbeitsstätte Verfügungsberechtigten ist nämlich da wie dort irrelevant. Ein gänzlichliches Abstellen auf den (in anderem – arbeitsvertragsrechtlichen – Kontext relevanten) Betriebsinhaberbegriff scheidet aber vorliegend aus. Die Begriffe sind nämlich insbesondere im Hinblick auf das Verhältnis des Arbeitnehmers zum für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber bzw. dem Betriebsinhaber verschieden: Beim zuletzt genannten ist es bedeutsam, dass er die Arbeitnehmer zur Verfolgung von Arbeitsergebnissen einsetzen kann und es dabei auch möglich ist, dass der Betriebsinhaber mit dem arbeitsvertraglichen Arbeitgeber ident ist. Hingegen ist der für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber definitionsgemäß keinesfalls der arbeitsvertragliche Arbeitgeber und der betriebsfremde Arbeitnehmer kann auch nicht zulässigerweise unmittelbar zur Verfolgung der Arbeitsergebnisse des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers eingesetzt werden (vgl. in diesem Kontext zudem § 9 ASchG).

Das bedeutet: Derjenige, der die Abläufe in der Arbeitsstätte maßgeblich (mit) gestalten kann, ist als der für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber anzusehen. Nur dann, wenn ihm solche Steuerungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, treffen ihn die Verpflichtungen nach § 8 Abs. 2 ASchG. Dabei ist es auch möglich, dass – solche Steuerungsmöglichkeiten jeweils vorausgesetzt – mehrere als für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber anzusehen sind, wie dies bereits in der Verwendung des Plurals („die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber“) in § 8 Abs. 2 ASchG zum Ausdruck kommt.

3. Umgelegt auf die vorliegenden Beschwerdefälle bedeutet dies für die Arbeitgeberbereienschaft gemäß § 8 Abs. 2 ASchG Folgendes:

3.1. Sowohl die E. AG als auch die M. GmbH waren im Zeitraum von ca. Mai 2022 bis August 2023 von Montag bis Samstag zwischen 11:00 Uhr bis 14:00 Uhr – somit jedenfalls auch am 12.5.2023 – jeweils verantwortliche Arbeitgeberinnen iSd § 8 Abs. 2 ASchG für die Arbeitsstätte iSd § 2 Abs. 3 ASchG in Wien, G. Straße:

3.2. Die M. GmbH durfte diese Arbeitsstätte, die im Eigentum der E. AG steht, samt der vorhandenen Infrastruktur (Sortieranlage, Rollbehälter, Scanner, Ameisen etc.) in diesem Zeitraum nutzen und zur Durchführung ihrer Tätigkeiten auch Subunternehmer heranziehen und diesen den Zugang in die Arbeitsstätte

gewähren (siehe dazu etwa Punkt 2.11. der „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Werkleistungen“). Durch die solcherart ausgestaltete Überlassung der Arbeitsstätte an die M. GmbH war diese mit den konkreten betrieblichen Verhältnissen und den dabei bestehenden Gefahren vertraut bzw. musste sie damit vertraut sein. Sie verfügte dabei über eine entsprechende, vertraglich von der E. AG eingeräumte und auch gegenüber ihrer Subunternehmerin, der W. GmbH, die ihrerseits weitere Subunternehmer eingesetzt hat, vertraglich festgeschriebene Befugnis, die Abläufe in der Arbeitsstätte in organisatorischer und arbeitstechnischer Hinsicht maßgeblich zu gestalten. Insbesondere stand ihr das Recht zu, die Infrastruktur für die eigenen Zwecke während des genannten Zeitraums ausschließlich zu nutzen. Die M. GmbH hatte gegenüber der E. AG auch die vertragliche Verpflichtung, „in der Funktion als Auftraggeber*in“ iSd § 8 ASchG gegenüber den eingesetzten Subunternehmern „alle für die Tätigkeitsausübung relevanten gefahrenspezifischen Informationen an die Subunternehmer*innen nachweislich weiterzugeben und diese entsprechend den Gefahren nachweislich zu unterweisen“ (siehe Punkt 2.11. der „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Werkleistungen“ sowie Kap. „Sicherheitsunterweisung“ der „Fremdfirmenunterweisung“). Zudem war sie im Verhältnis zu ihrer Subunternehmerin bzw. deren Subunternehmern befugt, Personen, die den Verhaltensregeln der „Fremdfirmenunterweisung“ bzw. der Anweisung „Verhalten auf dem Betriebsgelände“ zuwiderhandeln (somit etwa bei Verstößen gegen die Hausordnung, zB wenn Arbeitsmittel nicht zweckentsprechend genutzt werden), vom Betriebsgelände zu weisen.

3.3. Der E. AG standen zur tatrelevanten Zeit ebenfalls entsprechende Steuerungsmöglichkeiten betreffend die Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, bereit. Zwar räumte sie der M. GmbH, wie dargestellt, vertraglich das Recht ein, die Infrastruktur der Arbeitsstätte während dieses Zeitraums von Montag bis Samstag zwischen 11 Uhr und 14 Uhr ausschließlich zu nutzen. Die Letztverantwortung in Bezug auf die Arbeitsstätte verblieb aber auch während diesen Zeiten bei der E. AG. Dies zeigt sich zum einen wesentlich betreffend die Verantwortung für die Betriebsmittel: Der Standortleiter, Herr T., hatte sich auch während der Nutzung der Arbeitsstätte durch die M. GmbH stets um die Betriebsmittel dieser Arbeitsstätte zu kümmern, also etwa diese bei Bedarf zu reparieren, eine Reparatur zu veranlassen oder die Betriebsmittel auszutauschen. Zum anderen behielt sich die E. AG gegenüber der M. GmbH und deren Subunternehmern vor, den für diese Arbeitsstätte bestehenden „Verhaltensregeln zuwiderhandelnde Personen vom Betriebsgelände

zu weisen“ (siehe Kap. „Sicherheitsunterweisung“ der „Fremdfirmenunterweisung“; diese Letztverantwortung der E. AG findet auch Ausdruck in der Anweisung „Verhalten auf dem Betriebsgelände“ und in Punkt 2.7. der „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Werksleistungen“). Dementsprechend hatte der auch während dieses Zeitraums ständig vor Ort befindliche Standortleiter der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, Herr T. T. bzw. dessen Stellvertreter für die Einhaltung der Hausordnung zu sorgen und bei Fehlverhalten von Personen – etwa bei einer zwickwirdigen Nutzung eines Betriebsmittels (zB Rollcontainer) – einzuschreiten. Bei (großem) Fehlverhalten oblag es ihm, die Person entsprechend der Hausordnung zu sanktionieren und gegebenenfalls von der Arbeitsstätte zu weisen. Dass sich der Standortleiter der E. AG dabei nicht in die inhaltliche Tätigkeit der Frächterunternehmer eingemischt hat, ändert nichts daran, dass auch die E. AG in diesen zwei maßgeblichen Hinsichten Kontrolle über die Arbeitsstätte ausübte und damit wesentlichen Einfluss auf die von der Arbeitsstätte ausgehenden Gefahren nehmen konnte.

Dies spiegelt sich im Übrigen auch im eigenen, gegenüber der M. GmbH vertraglich festgehaltenen Verständnis der E. AG wider, die sich darin selbst als für die Betriebsstätte verantwortliche Arbeitgeberin ansieht, indem sie im Verhältnis zur M. GmbH die Bestimmung des § 8 ASchG als anwendbar erachtet (siehe Punkt 2.11. der „Allgemeinen Vertragsbedingungen für Werksleistungen“ und die „Fremdfirmenunterweisung“). Dass dabei zwischen der E. AG und der M. GmbH vertraglich vereinbart ist, dass diese gegenüber eingesetzten Subunternehmern in der „Funktion als Auftraggeber*in, [...] alle für die Tätigkeitsausübung relevanten gefahrenspezifischen Informationen an die Subunternehmer*innen nachweislich weiterzugeben und diese entsprechend den Gefahren nachweislich zu unterweisen“ hat, ändert daran nichts. Denn die nach dem ASchG bestehende Verantwortlichkeit als Arbeitgeber kann (abgesehen von der Übertragung der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit gemäß § 9 Abs. 2 bis 4 VStG iVm § 23 ArbIG, siehe VwGH 9.10.2007, 2007/02/0278) nicht eingeschränkt und die Arbeitgeberpflichten können auch nicht vertraglich auf andere Personen überwältzt werden (vgl. VwGH 19.3.2013, 2009/02/0055; 10.12.2014, 2012/02/0102).

Im Ergebnis waren daher sowohl die M. GmbH als auch die E. AG aufgrund der ihnen jeweils zukommenden Steuerungsmöglichkeiten in organisatorischer und arbeitstechnischer Hinsicht betreffend die Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, im

genannten Zeitraum als verantwortliche Arbeitgeberinnen iSd § 8 Abs. 2 ASchG für diese Arbeitsstätte anzusehen.

4. Zu klären bleibt, unter welchen Voraussetzungen die Verpflichtungen des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers bestehen, wie weit diese reichen und auf welche Weise diese zu erfüllen sind:

4.1. Grundsätzliche Voraussetzung für das Auslösen der Verpflichtungen des § 8 Abs. 2 ASchG ist zunächst die Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern in einer Arbeitsstätte (VwSlg. 15.745 A/2001). Betriebsfremd ist ein Arbeitnehmer dann, wenn er nicht in einem Arbeitsverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebern steht.

4.2. Hinsichtlich der Frage, ob überhaupt die Verpflichtungen nach § 8 Abs. 2 ASchG bestehen, geht aus den Erläuterungen, wie bereits dargestellt, zunächst hervor, dass die Koordinationsverpflichtungen iSd § 8 Abs. 2 ASchG nur insoweit bestehen, als es sich dabei um Gefahren handelt, die der eigenen Sphäre des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers zuzuordnen sind. Stammen diese Gefahren aus der Sphäre des Arbeitgebers iSd § 2 Abs. 1 ASchG, so treffen den für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber keine Pflichten nach § 8 Abs. 2 ASchG.

4.2.1. Sämtliche vier Tatbestände des § 8 Abs. 2 ASchG machen das Bestehen der jeweiligen Verpflichtung jeweils von einer einschränkenden Voraussetzung abhängig: „Erforderlichenfalls“ hat der für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen (Z 1); „im erforderlichen Ausmaß“ hat er deren Arbeitgebern Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren (Z 2); für die „erforderlichen“ Schutzmaßnahmen für die betriebsfremden Arbeitnehmer hat er im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen (Z 3) und für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte „erforderlichen“ Maßnahmen hat er zu sorgen.

Diese Einschränkungen sind dahingehend zu verstehen, dass nur dann eine Verpflichtung iSd § 8 Abs. 2 ASchG besteht, wenn es sich um arbeitsstättenspezifische Gefahren handelt, *sofern* von diesen eine spezifische Gefährdung für die

betriebsfremden Arbeitnehmer ausgeht. Nicht erfasst sind somit neben Gefahren, die nicht von der Arbeitsstätte ausgehen (zB allgemeine berufsspezifische Gefahren) insbesondere auch arbeitsstättenspezifische Gefahren, denen die betriebsfremden Arbeitnehmer nicht ausgesetzt sind (vgl. *Schrank*, Der neue ArbeitnehmerInnenenschutz, 1996, 27 ff.; weiters *Nöstlinger*, ArbeitnehmerInnenenschutz², 2013, 80, insb. bei FN 185). Sind dem Arbeitgeber iSd § 2 Abs. 1 ASchG zudem die arbeitsstättenspezifischen Gefahren so umfassend bekannt, dass es keiner weiteren Koordination mit dem für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber bedarf, um für einen umfassenden Schutz der betriebsfremden Arbeitnehmer zu sorgen, so bestehen mangels Erforderlichkeit ebenfalls keine Verpflichtungen des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers gemäß § 8 Abs. 2 ASchG. Dies kann etwa infolge der erfolgten Koordination iSd § 8 Abs. 2 Z 3 ASchG der Fall sein (vgl. *Janka/Wallisch*, aaO, Punkt 4.3.; *Harrer/Pfeil*, Sicherheitsadministration bei gefährlichen Arbeitsvorgängen, wbl 2022, 421 [425]). Dem Arbeitgeber des betriebsfremden Arbeitnehmers iSd § 2 Abs. 1 ASchG sind aber dann die Gefahren nicht so umfassend bekannt, wenn etwa eine arbeitsstättenspezifische Information und Unterweisung nur direkt vor Ort in der Arbeitsstätte möglich ist (zB weil das konkrete Betriebsmittel, von dem eine Gefahr für den betriebsfremden Arbeitnehmer ausgeht, hierfür erforderlich ist).

4.2.2. Die vier Tatbestände des § 8 Abs. 2 ASchG normieren jeweils unterschiedliche Verpflichtungen, die grundsätzlich bei Nichtbeachtung auch separat zu bestrafen sind. Neben dem aber soeben dargelegten Zusammenhang zwischen § 8 Abs. 2 Z 1 und Z 3 ASchG hat der Verwaltungsgerichtshof im Hinblick auf die Verpflichtungen der Z 3 und der Z 4 festgehalten, dass eine Bestrafung nach Z 4 (Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen) voraussetzt, dass die Schutzmaßnahmen überhaupt iSd Z 3 festgelegt wurden (VwSlg. 15.745 A/2001). Im Hinblick auf die Tatbestände der Z 1 und Z 2 besteht ein solcher Zusammenhang jedoch nicht: So ist es nicht ausreichend, „nur“ für eine – an die betriebsfremden Arbeitnehmer gerichtete – entsprechende Information über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung iSd Z 1 zu sorgen, mit der Folge, dass dadurch die Verpflichtung der Z 2 obsolet werden würde. Der für eine Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber hat nämlich auch deshalb den Arbeitgebern der betriebsfremden Arbeitnehmer Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren, damit diese ihren eigenen Verpflichtungen als Arbeitgeber iSd ASchG (u.a. in Bezug auf

Unterweisungen) im Hinblick auf ihre in einer fremden Arbeitsstätte tätigen Arbeitnehmer nachkommen können (siehe § 8 Abs. 5 ASchG).

4.2.3. Auf welche Weise für die Information und die Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG zu sorgen ist, hat der Gesetzgeber zwar nicht ausdrücklich festgehalten. Im Lichte des zentralen Anliegens des ArbeitnehmerInnenschutzrechts im Allgemeinen und des erklärten Zwecks der Bestimmung des § 8 Abs. 2 ASchG, Arbeitsunfälle und gesundheitliche Schäden von – betriebsfremden – Arbeitnehmern zu vermeiden, ist diese Bestimmung in Zusammenschau mit § 12 ASchG bzw. § 14 ASchG zu lesen und folglich hat die Information bzw. Unterweisung nach diesen Maßstäben zu erfolgen (vgl. *Janka/Wallisch*, aaO, Punkt 4.3.).

4.2.4. Hinsichtlich der Frage, was unter „Zugang zu gewähren“ iSd § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG zu verstehen ist, also auf welche Weise dies zu erfolgen hat, führen die Erläuterungen allgemein aus, dass damit Art. 10 Abs. 2 RL 89/391/EWG umgesetzt werden soll, wonach die Arbeitgeber der hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Arbeitnehmer bestimmt sind. Zudem halten die Erläuterungen fest, dass diese Verpflichtung „ergänzend“ zur Informationspflicht nach § 8 Abs. 1 ASchG besteht (ErläutRV 1590 BlgNR 18. GP, 76).

Im Lichte der mit § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG umgesetzten Richtlinienbestimmung des Art. 10 Abs. 2 RL 89/391/EWG geht mit hinreichender Klarheit hervor, dass der für eine Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber aktiv dafür zu sorgen hat („trifft die geeigneten Maßnahmen, damit ...“), dass der Arbeitgeber der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 2 Abs. 1 ASchG die entsprechenden Informationen erhält. „Zugang zu gewähren“ ist daher nicht als eine rein passive Verpflichtung des für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers zu verstehen, nur auf entsprechende Initiative des Arbeitgebers der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 2 Abs. 1 ASchG den Zugang gestatten zu müssen. Wenngleich eine aktive Übermittlungspflicht nicht anzunehmen ist, ist es aber erforderlich, dass der für eine Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber den Arbeitgeber der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 2 Abs. 1 ASchG über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente und darüber informiert, wo dieser Einsicht in die Dokumente nehmen kann und auf welche Weise dies möglich ist (zB nähere Informationen darüber, über

welche Personen der Zugang möglich ist), wobei der Zugang jedenfalls zu gewährleisten ist.

5. Umgelegt auf die vorliegenden Beschwerdefälle bedeutet dies für die bestehenden Verpflichtungen gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 und Z 2 ASchG Folgendes:

5.1. In der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, waren im Zeitraum von ca. Mai 2022 bis August 2023 von Montag bis Samstag zwischen 11:00 Uhr bis 14:00 Uhr – somit jedenfalls auch am 12.5.2023 –, sowohl im Hinblick auf die E. AG als auch die M. GmbH betriebsfremde Arbeitnehmer beschäftigt. Zu diesen zählte u.a. Herr I., der diese Arbeitsstätte insbesondere zum Zweck zu betreten hatte, auszuliefernde Pakete auf Rollcontainer zu beladen und diese dann zu seinem LKW vor der Arbeitsstätte zu bringen. Dieser Arbeitnehmer stand weder zur E. AG noch zur M. GmbH in einem Arbeitsverhältnis. Vielmehr war dieser als Arbeitnehmer des K. L. e.U., einem Subunternehmer der W. GmbH, die wiederum als Subunternehmerin der M. GmbH zum Einsatz gekommen ist, tätig.

5.2. Bei den Gefahren, die von den Rollcontainern (Postrollbehälter des Herstellers WENZL) in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, ausgehen, handelt es sich um solche, die der Sphäre der für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeberinnen, der E. AG und der M. GmbH, und nicht jener des Arbeitgebers des Herrn I. iSd § 2 Abs. 1 ASchG, dem K. L. e.U., zuzuordnen sind. Denn nur die beiden erstgenannten Unternehmen verfügen über dieses spezifische Betriebsmittel und folglich haben nur diese das entsprechende Wissen über die von diesem Betriebsmittel ausgehenden Gefahren (bzw. müssten entsprechendes Wissen haben). Von diesen Rollcontainern geht zudem eine spezifische Gefährdung für die betriebsfremden Arbeitnehmer aus; diese sind bei ihrer Tätigkeit permanent den von diesem Betriebsmittel ausgehenden Gefahren ausgesetzt.

Folglich erweist sich eine entsprechende Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer betreffend diese Gefahren durch die E. AG bzw. die M. GmbH als erforderlich iSd § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG bzw. haben diese betreffend diese Gefahren den Arbeitgebern der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 2 Abs. 1 ASchG Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten iSd § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG zu gewähren.

5.3. Zur Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG:

Die Beschuldigten haben im Verfahren vorgebracht, dass sie dieser Pflicht insbesondere dadurch nachgekommen wären, dass an den Rollcontainern sowohl für die betriebseigenen als auch für die betriebsfremden Arbeitnehmer „leicht verständlich[e]“ Piktogramme betreffend den korrekten Umgang mit den Rollcontainern angebracht gewesen wären, weshalb eine weitergehende Information bzw. Unterweisung ohnedies nicht erforderlich gewesen wäre.

Dieses Vorbringen verhilft den Beschuldigten bereits deshalb nicht zum Erfolg, weil die vom Erst- bzw. gleichlautend vom Zweitbeschuldigten vorgenommene Deutung dieser Piktogramme (und im Übrigen auch von den sonstigen Personen der E. AG und der M. GmbH, die in der Verhandlung dazu befragt wurden) grundlegend falsch war. Den angebrachten Piktogrammen ließ sich zwar entnehmen, dass Sicherheitsschuhe und -handschuhe erforderlich sind. Dass den weiteren – vorgeblich – angebrachten Piktogrammen ferner zu entnehmen sei, wie die Rollcontainer gemäß der Bedienungsanleitung des Herstellers zu ziehen bzw. zu schieben seien, trifft aber nicht zu. Diese Piktogramme sagen nämlich nichts über das korrekte Ziehen und Schieben der Rollcontainer aus, sondern betreffen vielmehr das Bremsen. Im Übrigen waren solche Piktogramme, wie vom in der Verhandlung anwesenden Erstbeschuldigten auch zugestanden, an jenem Rollcontainer, mit dem sich der Unfall am 12.5.2023 u.a. wegen des falschen Ziehens des Rollcontainers ereignet hatte, ohnedies nicht angebracht.

Eine Information der betriebsfremden Arbeitnehmer entsprechend den Maßstäben des § 12 ASchG über die korrekte Handhabung der Rollcontainer, nämlich betreffend deren korrektes Ziehen und Schieben, hat auch auf andere Weise durch die E. AG bzw. die M. GmbH ebenso wenig stattgefunden wie eine diesbezügliche Unterweisung nach den Maßstäben des § 14 ASchG. Dass die E. AG bzw. die M. GmbH durch vertragliche Ausgestaltung dafür gesorgt habe, dass jemand anderer diese Pflichten zu erfüllen habe, ändert an der gesetzlichen, die E. AG bzw. die M. GmbH betreffende Verpflichtung des § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG nichts (vgl. VwGH 19.3.2013, 2009/02/0055; 10.12.2014, 2012/02/0102). Auch eine Koordination zwischen der E. AG bzw. der M. GmbH und den Arbeitgebern der betriebsfremden Arbeitnehmer iSd § 2 Abs. 1 ASchG, u.a. mit dem K. L. e.U., iSd § 8 Abs. 2 Z 3 ASchG hat zu keinem Zeitpunkt stattgefunden, sodass auch vor diesem Hintergrund eine

entsprechende Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer durch die E. AG bzw. die M. GmbH erforderlich gewesen wäre. Eine Information über den korrekten Umgang mit den Rollcontainern bzw. eine dahingehende Unterweisung haben jedoch weder die E. AG noch die M. GmbH gegenüber den betriebsfremden Arbeitnehmern, wie etwa Herrn I., vorgenommen.

5.4. Zur Gewährung des Zugangs zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten iSd § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG:

5.4.1. Die Beschuldigten haben im Verfahren vorgebracht, dass sie dieser Pflicht insbesondere dadurch nachgekommen wären, dass an den Rollcontainern sowohl für die betriebseigenen als auch für die betriebsfremden Arbeitnehmer „leicht verständlich[e]“ Piktogramme betreffend den korrekten Umgang mit den Rollcontainern angebracht gewesen wären. Vor diesem Hintergrund wäre der Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten nicht erforderlich gewesen, weil sich aus diesen „keine Zusatzinformation im Vergleich zu den auf den Paketrollcontainern angebrachten Piktogrammen“ ergeben würde.

Wie bereits bei Punkt 5.3. dargelegt, verfährt der Hinweis auf die Piktogramme auch in diesem Zusammenhang nicht. Wie die Postrollbehälter korrekt zu schieben bzw. zu ziehen sind, lässt sich diesen etwa nämlich nicht entnehmen.

5.4.2. Die E. AG hat den Arbeitgebern der betriebsfremden Arbeitnehmern iSd § 2 Abs. 1 ASchG keinen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, insbesondere betreffend die von den Postrollbehältern ausgehenden, in der Bedienungsanleitung des Herstellers J. dokumentierten Gefahren (vgl. VwGH 21.10.2005, 2004/02/0006), gewährt. Diesen Arbeitgebern war – jedenfalls bis zum Arbeitsunfall am 12.5.2023 – nicht einmal bekannt, dass Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente betreffend die Rollcontainer und eine Bedienungsanleitung für diese Rollcontainer existieren. Die Pflicht der E. AG wäre es gewesen, diesen Arbeitgebern, u.a. dem K. L. e.U. als Arbeitgeber iSd § 2 Abs. 1 ASchG des Herrn I., zumindest mitzuteilen, dass diese Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente in Bezug auf die von den Rollcontainern ausgehenden Gefahren vorhanden sind und wo bzw. auf welche Weise (zB über welche Personen der Zugang gestattet werden kann) Einsicht in diese genommen werden kann. Dieser Pflicht ist sie jedoch nicht nachgekommen; auch sonst hat die E. AG keine dahingehende Initiative gezeigt.

5.4.3. Nichts anderes gilt für die M. GmbH: Zwar war den Verantwortlichen der M. GmbH, Herrn R. und Frau V., die Existenz der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente ebenso wenig bekannt wie die Bedienungsanleitung des Herstellers J. für die Postrollbehälter. Aufgrund der von der M. GmbH ausgeübten Tätigkeiten in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, und der damit verbundenen Arbeitgeberbereitschaft iSd § 8 Abs. 2 ASchG kann ihr dieses Nichtwissen nicht zu ihrem Vorteil gewertet werden. Vielmehr wäre es vor dem Hintergrund der vertraglichen Überlassung der Arbeitsstätte zu ihrer Nutzung ihre Pflicht gewesen, sich die entsprechenden Informationen zu beschaffen, damit sie in weiterer Folge den Arbeitgebern der betriebsfremden Arbeitnehmern iSd § 2 Abs. 1 ASchG den entsprechenden Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten hätte gewähren können.

6. Als verantwortlicher Beauftragter gemäß § 9 Abs. 2 VStG der E. AG bzw. als zur Vertretung nach außen Berufener gemäß § 9 Abs. 1 VStG der M. GmbH haben es der Erstbeschuldigte bzw. der Zweitbeschuldigte somit jeweils zu verantworten, dass die E. AG bzw. die M. GmbH am 12.5.2023 als jeweils verantwortliche Arbeitgeberin für die in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur E. AG bzw. zur M. GmbH stehen (u.a. betreffend Herrn I.), 1.) entgegen § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG nicht für die Information dieser betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren in Bezug auf die Verwendung der Postrollbehälter des Herstellers J. und nicht für eine entsprechende Unterweisung gesorgt haben und 2.) entgegen § 8 Abs. 2 Z 2 ASchG den Arbeitgebern dieser betriebsfremden Arbeitnehmern (u.a. dem K. L. e.U.) keinen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, insbesondere betreffend die von den Postrollbehältern ausgehenden, in der Bedienungsanleitung des Herstellers J. dokumentierten Gefahren, gewährt haben. Die Beschuldigten haben es nämlich jeweils am Firmensitz unterlassen, die oben dargestellten, gesetzlich gebotenen Vorsorgehandlungen zu setzen.

B. Zum jeweiligen subjektiven Tatbestand

1. Gemäß § 5 Abs. 1 VStG genügt, wenn eine Verwaltungsvorschrift über das Verschulden nicht anderes bestimmt, zur Strafbarkeit fahrlässiges Verhalten. Fahrlässigkeit ist bei Zuwiderhandeln gegen ein Verbot oder bei Nichtbefolgung eines Gebotes dann ohne weiteres anzunehmen, wenn zum Tatbestand einer

Verwaltungsübertretung der Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr nicht gehört und der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft.

Gemäß § 5 Abs. 1a VStG gilt § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG nicht, wenn die Verwaltungsübertretung mit einer Geldstrafe von über € 50.000,– bedroht ist.

Gemäß § 5 Abs. 2 VStG entschuldigt Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift, der der Täter zuwidergehandelt hat, nur dann, wenn sie erwiesenermaßen unverschuldet ist und der Täter das Unerlaubte seines Verhaltens ohne Kenntnis der Verwaltungsvorschrift nicht einsehen konnte.

2. Bei den den Beschuldigten angelasteten Verwaltungsübertretungen handelt es sich jeweils um Ungehorsamsdelikte im Sinne des § 5 Abs. 1 VStG; zur Strafbarkeit genügt daher fahrlässiges Verhalten. Der Gesetzgeber vermutet in solchen Fällen die Schuld bis zur Glaubhaftmachung des Gegenteiles durch den Beschuldigten. Das Verschulden wird nach der genannten gesetzlichen Bestimmung widerleglich vermutet, wobei (zum Unterschied vom Beweis, der in der Herbeiführung eines behördlichen Urteils über die Gewissheit des Vorliegens einer entscheidungsrelevanten Tatsache besteht) hier zur Erleichterung für die beschuldigte Person die Herbeiführung eines Urteiles über die Wahrscheinlichkeit einer Tatsache genügt (VwGH 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 17.1.2024, Ra 2023/02/0228).

3. In den Verfahren ist nichts hervorgekommen, was darauf schließen lässt, dass es dem Erst- bzw. dem Zweitbeschuldigten nicht zumutbar gewesen wäre, am 12.5.2023 für eine entsprechende Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte in Wien, G. Straße, zu sorgen und deren Arbeitgebern iSd § 2 Abs. 1 ASchG Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren:

3.1. 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 dem Beschuldigten, dieses System im Einzelnen darzulegen (vgl. nur VwGH 29.1.2004, 2003/11/0289; 20.3.2018, Ra 2017/03/0092; 12.2.2020, Ra 2020/02/0005; 31.1.2023, Ra 2023/02/0013). 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).

Ein das Verschulden ausschließendes effektives Kontrollsystem wurde von den Beschuldigten aber nicht einmal behauptet: Die Beschuldigten haben somit nicht dargelegt, ob bzw. welche konkreten Personen innerhalb der im Unternehmen bestehenden Weisungskette in systematischer Weise konkret zur Vornahme welcher spezifischen präventiven Maßnahmen zur Einhaltung arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften zu welchen Zeitpunkten und zur Vornahme welcher konkreten Kontrollmaßnahmen zu welchen Zeitpunkten in Bezug auf die Tätigkeit auf die vorliegende Arbeitsstätte verpflichtet waren und ob bzw. welche konkrete Rolle dem Erst- bzw. dem Zweitbeschuldigten als an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehender Anordnungsbefugter in diesem System zugekommen ist (vgl. VwGH 7.11.2023, Ra 2023/02/0176). Die bloße Anbringung von vereinzelten Piktogrammen (unabhängig von deren Verständlichkeit) an den Rollcontainern ist dahingehend jedenfalls keinesfalls als ausreichend anzusehen.

3.2. Wenn die Beschuldigten vorbringen, dass zu prüfen gewesen wäre, ob ein schuldausschließender Rechtsirrtum „[a]ufgrund der Komplexität der Rechtsfrage“ im Zusammenhang mit der „zeitlich befristet[en Überlassung der Arbeitsstätte] an einen anderen Arbeitgeber“ vorliege, verkennen sie damit Folgendes:

Gemäß § 5 Abs. 2 VStG entschuldigt die Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift den Täter nur dann, wenn sie erwiesenermaßen unverschuldet ist und der Täter das Unerlaubte seines Verhaltens ohne Kenntnis der Verwaltungsvorschriften nicht einsehen konnte. Die Unkenntnis des Gesetzes, wie auch eine irrige Gesetzesauslegung, müssen somit unverschuldet sein. Die bloße Argumentation mit einer – allenfalls sogar plausiblen – Rechtsauffassung allein vermag ein Verschulden am objektiv unterlaufenen Rechtsirrtum nicht auszuschließen. Es bedarf vielmehr einer Objektivierung durch geeignete Erkundigungen bei der zuständigen Stelle; wer dies verabsäumt, trägt das Risiko des Rechtsirrtums (statt vieler VwGH 22.8.2025, Ra 2024/07/0151).

Dass die Beschuldigten solche Erkundigungen bei der für die Vollziehung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zuständigen Behörde eingeholt hätten, haben sie

jedoch nicht dargetan. Folglich bedarf es keiner weiteren Prüfung, ob bei den Beschuldigten ein schuldausschließender Rechtsirrtum vorgelegen ist.

4. Im Ergebnis ist daher gemäß § 5 Abs. 1 VStG jeweils von zumindest fahrlässiger Begehung auszugehen.

C. Zur jeweiligen Strafbemessung

1. Gemäß § 130 Abs. 1 Z 10 ASchG begeht eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von € 166,- bis € 8.324,-, im Wiederholungsfall von € 333,- bis € 16.659,- zu bestrafen ist, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen die Koordinationspflichten verletzt.

Gemäß § 16 Abs. 2 VStG darf die Ersatzfreiheitsstrafe das Höchstmaß der für die Verwaltungsübertretung angedrohten Freiheitsstrafe und, wenn keine Freiheitsstrafe angedroht und nicht anderes bestimmt ist, zwei Wochen nicht übersteigen.

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. Gemäß § 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.

2. Die jeweiligen Übertretungen des § 8 Abs. 2 Z 1 und 2 ASchG sind jeweils nach § 130 Abs. 1 Z 10 erster Strafsatz ASchG zu bestrafen (vgl. VwGH 25.5.2007, 2007/02/0051).

3. Das vorliegend jeweils geschützte Rechtsgut, nämlich das öffentliche Interesse am Schutz des Lebens und der Gesundheit von (betriebsfremden) Arbeitnehmern, ist als besonders gewichtig anzusehen (vgl. VwGH 5.8.2009, 2008/02/0127; 18.4.2017, Ra 2016/02/0061). Das durch die übertretenen Normen geschützte Rechtsgut wurde in den vorliegenden Fällen in erheblichem Ausmaß geschädigt, zumal die jeweiligen Übertretungen letztlich zu einem Arbeitsunfall mit

Verletzungsfolgen geführt haben (siehe VwGH 30.10.2006, 2006/02/0248). Der objektive Unrechtsgehalt der Taten ist daher (entgegen der Annahme der belangten Behörde im Straferkenntnis betreffend den Zweitbeschuldigten nicht nur als durchschnittlich, sondern) als erheblich anzusehen.

Das Ausmaß des Verschuldens ist in den vorliegenden Fällen nicht als geringfügig einzuschätzen, zumal ein funktionierendes Kontrollsystem bezüglich der Einhaltung der hier relevanten Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht festgestellt wurde (siehe zB VwGH 22.10.1992, 92/18/0342; 18.4.2017, Ra 2016/02/0061).

Dem Erstbeschuldigten kommen keine Milderungsgründe zugute. Er ist aufgrund der nicht einschlägigen, rechtskräftigen Vormerkungen nicht absolut unbescholten. Dem Zweitbeschuldigten kommt der Milderungsgrund der Unbescholtenheit, worauf die belangte Behörde keine Rücksicht genommen hat, zugute. Eine überlange Verfahrensdauer ist mit Blick auf die am 26.6.2023 bei der belangten Behörde eingelangten Anzeigen des Arbeitsinspektorates vorliegend betreffend beide Beschuldigte nicht anzunehmen (vgl. VwGH 21.4.2020, Ra 2020/17/0018). Erschwerungsgründe sind in Bezug auf beide Beschuldigte nicht hervorgekommen; auf den Umstand, dass es infolge der Missachtung der gegenständlich relevanten Arbeitnehmerschutzvorschriften zu einem Arbeitsunfall gekommen ist, wurde bereits beim objektiven Unrechtsgehalt berücksichtigt.

Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Beschuldigten sind jeweils als durchschnittlich zu werten.

Unter Berücksichtigung sämtlicher Strafbemessungsgründe und vor dem Hintergrund des gesetzlichen Strafrahmens ist auch aus spezial- und generalpräventiven Erwägungen gegenüber dem Erstbeschuldigten jeweils die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von € 1.600,– bzw. eine Ersatzfreiheitsstrafe im Ausmaß von einem Tag und elf Stunden (gemäß § 16 Abs. 2 VStG) und somit eine geringfügige Überschreitung der vom Arbeitsinspektorat beantragten Geldstrafen angezeigt.

Gegenüber dem Zweitbeschuldigten ist zu berücksichtigen, dass bei diesem im Gegensatz zum Erstbeschuldigten der Milderungsgrund der Unbescholtenheit zum Tragen kommt, weshalb die Strafen geringfügig niedriger zu bemessen sind. Zwar hat die belangte Behörde bei der Strafbemessung diesen Umstand nicht berücksichtigt und zu Unrecht den Arbeitsunfall erschwerend herangezogen, zugleich hat

sie aber den objektiven Unrechtsgehalt der Taten erheblich zu niedrig bemessen, sodass sich die verhängten Strafen im Ergebnis als rechtmäßig erweisen.

4. Schließlich ist anzumerken, dass die Voraussetzungen für eine Ermahnung gemäß § 45 Abs. 1 zweiter Satz VStG schon mangels Geringfügigkeit der Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes nicht vorliegen (und auch ein Vorgehen nach § 33a VStG bereits aus diesem Grund ausscheidet). Eine außerordentliche Strafmilderung gemäß § 20 VStG ist ebenfalls nicht angezeigt, weil es sich bei den Beschuldigten um keine Jugendlichen handelt und die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe nicht beträchtlich überwiegen.

D. Zu den sonstigen Aussprüchen

1. Die Spruchkorrekturen betreffen jeweils eine Richtigstellung der verletzten Verwaltungsvorschriften bzw. der Strafsanktionsnorm ohne Austausch des Tatvorwurfes (vgl. VwGH 18.9.2019, Ra 2019/04/0086 mwN; vgl. auch VwGH 28.5.2021, Ra 2021/02/0092) sowie die jeweilige Angabe der anwendbaren Fassungen der maßgeblichen Rechtsvorschriften, wobei fallbezogen jeweils mit der Angabe der letzten Novellierung der angewendeten Paragraphen vor dem Tatzeitpunkt das Auslangen gefunden werden kann (siehe VwGH [VS] 27.6.2022, Ra 2021/03/0328); weiters eine Präzisierung der Tatvorwürfe innerhalb des durch die erste Verfolgungshandlung gesteckten Rahmens (vgl. VwGH 20.5.2015, Ra 2014/09/0033) sowie eine Bereinigung der jeweiligen Sprüche um für die Tat-anlastung nicht erforderliche Elemente.

2. Dem Erstbeschuldigten sind keine Kosten vorzuschreiben. Die Vorschreibung eines Kostenbeitrages für das Beschwerdeverfahren scheidet bereits deshalb aus, weil gegenüber dem Erstbeschuldigten kein Straferkenntnis iSd § 52 Abs. 1 VwGVG bestätigt wird. Zudem ist das Verwaltungsgericht Wien nicht berechtigt, erstmals Kosten für das erstinstanzliche Verfahren vorzuschreiben. Eine Kostenvorschreibung durch das Verwaltungsgericht im Rahmen einer sinnngemäßen Anwendung der Bestimmungen § 64 Abs. 1 und 2 VStG iSd § 38 VwGVG kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil die Kostenvorschreibung durch das Verwaltungsgericht in § 52 VwGVG abschließend geregelt ist (siehe VwGH 27.4.2020, Ra 2019/17/0119).

Die Kostenentscheidungen betreffend den Zweitbeschuldigten gründen auf § 64 VStG und § 52 VwGGV.

3. Die Haftungsaussprüche betreffend die E. AG und die M. GmbH gründen auf § 9 Abs. 7 VStG.

4. Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG jeweils zulässig, da eine Rechtsfrage zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Das Verwaltungsgericht Wien geht davon aus, dass Arbeitgeber iSd § 8 Abs. 2 ASchG derjenige ist, der die konkreten betrieblichen Abläufe in organisatorischer und arbeits-technischer Hinsicht so beeinflussen und damit wesentlichen Einfluss auf die (Beherrschung der) Gefahren nehmen kann, die von der Arbeitsstätte ausgehen, wobei dies nicht ausschließt, dass mehrere als für die Arbeitsstätte verantwortliche Arbeitgeber anzusehen sind. Soweit überblickbar, fehlt Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur nicht als klar und eindeutig anzusehenden Frage, wer unter welchen Voraussetzungen für eine Arbeitsstätte, in der betriebsfremde Arbeitnehmer beschäftigt sind, als verantwortlicher Arbeitgeber iSd § 8 Abs. 2 ASchG anzusehen ist (auch die Entscheidung VwSlg. 15.745 A/2001, in der Ausführungen zum Arbeitgeberbegriff im Kontext des § 8 ASchG getroffen werden, lässt diese Frage nach Ansicht des Verwaltungsgerichts Wien offen). Zudem fehlt Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu den Fragen, unter welchen Voraussetzungen die Verpflichtungen des für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebers nach § 8 Abs. 2 Z 1 und Z 2 ASchG bestehen (arg.: insb. „erforderlichenfalls“ bzw. „im erforderlichen Ausmaß“), wie weit diese reichen und auf welche Weise diese zu erfüllen sind. Diese Fragen sind zudem entscheidungswesentlich, weil die Bestrafungen in den vorliegenden Fällen zunächst die Bejahung der jeweiligen Arbeitgeberbereiensechaft iSd § 8 Abs. 2 ASchG voraussetzen und zudem von der Auslegung der Bestimmungen des § 8 Abs. 2 Z 1 und Z 2 ASchG abhängen.

B e l e h r u n g

Gegen diese Erkenntnisse besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer ordentlichen 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/oder die ordentliche Revision an den

Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je € 340,- 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 soweit 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 ordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag beim Verwaltungsgericht Wien 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. Diem