

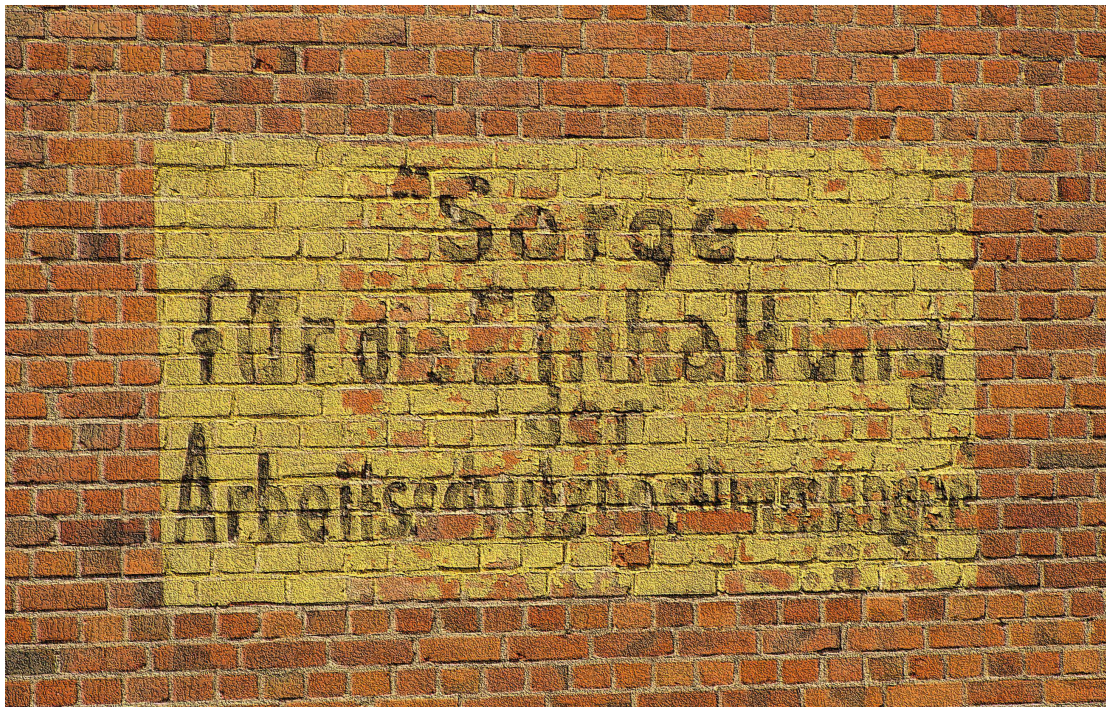


LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht

LV 60



Vorwort

Der Arbeitgeber ist für den Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb verantwortlich und muss die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Beschäftigten und insbesondere auch besonders gefährdete Personengruppen zu schützen.

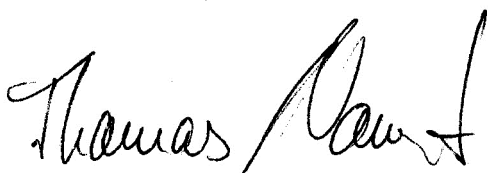
Dabei gewährt das Arbeitszeitgesetz den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, indem es die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt sowie Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten nach Arbeitsende festlegt. Zugleich enthält das Gesetz Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten. Die Sonn- und Feiertagsruhe wird durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot geschützt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitsschutzverordnung schaffen die rechtlichen Voraussetzungen, um Kinder und Jugendliche vor Überforderung, Überbeanspruchung und Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Junge Menschen haben noch ein ganzes Arbeitsleben vor sich. Das Mutterschutzgesetz bildet den rechtlichen Rahmen, um die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.

Der LASI hat im Jahr 1996 u. a. Bußgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht, zum Arbeitszeit-, Jugendarbeitsschutz- und Mutterschutzrecht erlassen. Nachdem die Buß- und Verwarnungsgeldkataloge des LASI zum Fahrpersonalrecht bereits im Jahr 2008 als LASI Veröffentlichung LV 48 publiziert wurden –sollen nun - aufgrund der positiven Erfahrungen der letzten Jahre bei der Anwendung dieser Veröffentlichung- auch die zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht erarbeiteten Bußgeldkataloge in der im Jahre 2013 überarbeiteten Fassung veröffentlicht werden.

Mit der Herausgabe dieser Bußgeldkataloge verfolgt der LASI das Ziel, länderübergreifend einheitliche Maßstäbe für die Höhe der Bußgelder in diesen Rechtsbereichen festzulegen, die die zuständigen Behörden in Deutschland bei Verstößen gegen das Arbeitszeit-, das Jugendarbeitsschutz- und das Mutterschutzrecht anwenden.

Diese Veröffentlichung richtet sich in erster Linie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Aufsichtsbehörden. Sie ist darüber hinaus aber auch eine Informationsquelle für diejenigen, die an anderer Stelle für die Umsetzung der Vorschriften des Arbeitszeitrechts, Jugendarbeitsschutzrechts und des Mutterschutzrechts sorgen müssen.

Kiel im Juni 2014



Dr. Thomas Nauert

Vorsitzender des Länderausschusses
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Handlungsanleitung

„Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht“

Inhalt:

	Seite
A. Berechnungsgrundsätze des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen	6
<u>Vorbemerkung:</u>	6
 I. Ordnungswidrigkeitenverfahren	6
1. Allgemeines	6
2. Regelsätze	7
3. Erhöhung oder Ermäßigung der Regelsätze; Grundlagen für die Zumessung der Geldbußen (§ 17 Abs. 3 OWiG)	7
4. Zusammentreffen mehrerer Gesetzesverletzungen	8
4.1 Tateinheit	8
4.2 Dauerordnungswidrigkeit.	9
4.3 Tatmehrheit	9
5. Berechnung der Geldbußen	10
5.1 Eine Gesetzesverletzung	10
5.2 Tateinheit	10
5.3 Tatmehrheit	10
6. Verantwortlichkeiten für die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften	10
6.1 Gesetzliche Vertretung (§14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG)	10
6.2 Beauftragte Personen (§ 14 Abs. 2 StGB, § 9 Abs. 2 OWiG)	11
6.3 Bußgelder gegen jur. Personen oder Personenvereinigungen (§ 30 OWiG)	12
6.4 Die Auffangnorm des § 130 OWiG	12
7. Verfall eines Geldbetrages	13
8. Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils	14
 II. Verwarnungen	14
 III. Einspruch	15

B. Bußgeldkataloge des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik zum Sozialen Arbeitsschutz	16
I. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz	16
II. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz	19
III. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz	26
Anhang	31
Liste der LASI – Veröffentlichungen	
Zuständige oberste Landesbehörden	

A. Berechnungsgrundsätze des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen¹

auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts, des Jugendarbeitsschutzrechts
und des Mutterschutzrechts

Vorbemerkung:

Die folgenden Bußgeldkataloge sollen bundesweit ein gleichmäßiges Verwaltungshandeln bei häufig vorkommenden und im Wesentlichen gleich gelagerten Ordnungswidrigkeiten durch die Verfolgungs- und Ahndungsbehörden gewährleisten. Sie machen jedoch eine Prüfung der Einzelfallumstände in Ausübung des Ermessens nach den Zumessungskriterien des § 17 Abs. 3 OWiG nicht entbehrlich.

Die Bemessung und Festsetzung der Bußgeldhöhe erfolgt in zwei Schritten. Zunächst ist bei einem Verstoß von dem Regelsatz in den Bußgeldkatalogen auszugehen. Als weiterer Schritt sind dann die ersichtlichen Umstände des Einzelfalles, u.a. auch die Bedeutung der Ordnungswidrigkeit zu prüfen und in der abschließenden Ermessensentscheidung angemessen zu berücksichtigen.

Verwaltungsinterne Richtlinien haben für Gerichte keine bindende Wirkung. Dennoch finden sie im Rahmen der Ermessensabwägung unter dem Gesichtspunkt einer möglichst gleichmäßigen Behandlung gleichartiger Sachverhalte als Orientierungshilfe Beachtung, sofern sie in der Praxis einen nachweislich breiten Anwendungsbereich erreicht haben.

I. Ordnungswidrigkeitenverfahren

1. Allgemeines

Besteht der begründete Verdacht, dass eine Ordnungswidrigkeit im Sinne

- des § 22 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170),
- des § 21 des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetzes - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318),
- der §§ 58 oder 59 des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetzes - JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965)

in der jeweils geltenden Fassung

vorliegt, so ist im Rahmen des Opportunitätsprinzips ein Bußgeldverfahren einzuleiten. Hat der oder die Betroffene rechtswidrig und vorwerfbar gehandelt, wird ein Bußgeldbescheid erlassen. Das Opportunitätsprinzip nach § 47 Abs. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkei-

¹Die Berechnungsgrundsätze entsprechen den allgemeinen Grundsätzen des LASI für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen aus der LASI – Veröffentlichung LV 48 „Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht“ (Juni 2012; ISBN 978-3-936415-67-4) und zum Teil den Grundsätzen aus der LASI – Veröffentlichung LV 30 „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“; Juni 2012 ISBN 978-3-936415-69-8)

ten (OWiG) bleibt unberührt.

Die Bußgeldkataloge enthalten nicht alle in den genannten Rechtsvorschriften enthaltene Ordnungswidrigkeiten. Soweit Ordnungswidrigkeiten in den nachstehenden Katalogen erwähnt werden, ist von den dort genannten Bußgeldbeträgen auszugehen. Im Übrigen ist, wenn eine Ordnungswidrigkeit im nachstehenden Bußgeldkatalog nicht aufgeführt ist, derjenige Bußgeldbetrag zu Grunde zu legen, der für vergleichbare, im jeweiligen Katalog genannte Ordnungswidrigkeiten vorgesehen ist. **In allen Fällen sind die Grundsätze des § 17 Abs. 3 und 4 OWiG zu beachten.**

Die Bußgeldkataloge stellen Zumessungsregeln für die Bemessung der Geldbuße dar.

Bei der Festsetzung der Bußgelder werden die wirtschaftlichen Verhältnisse der Betroffenen berücksichtigt. Je häufiger die Verstöße in der Praxis sind, desto stärker ist eine gewisse Schematisierung notwendig, um unterschiedliche Beurteilungen in allgemeinen Bewertungsfragen durch zahlreiche Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen zu vermeiden. Solche unterschiedlichen Bewertungen könnten aus der Sicht der Betroffenen nicht nachvollzogen werden und würden daher auf Unverständnis stoßen.

Die Regelkonstruktion der Bußgeldkataloge lässt jedoch bei den Fällen, die sich von der üblichen Begehungsweise unterscheiden, einen **Ermessensspielraum**. Die Bußgeldbehörden sind verpflichtet, objektive oder subjektive Tatumstände, die die Handlung im Vergleich zum Regelfall als weniger schwerwiegend kennzeichnen, zugunsten des bzw. der Betroffenen zu berücksichtigen und somit im Einzelfall die Regelgeldbuße zu unterschreiten. Die Bußgeldbehörden sind berechtigt, bei Tatumständen, die die Handlung im Vergleich zum Regelfall als schwerwiegender kennzeichnen, im Einzelfall die Regelgeldbußen zu überschreiten. Hierzu können die unter Ziffer 3 aufgeführten Aspekte für eine Erhöhung oder Ermäßigung der Regelsätze herangezogen werden.

Von der Festsetzung eines Bußgeldbetrages kann abgesehen werden, wenn die Bedeutung des Verstoßes oder des Vorwurfs so gering ist, dass eine Verwarnung nach § 56 OWiG ausreichend erscheint. Ist die Verwarnung ohne Verwarnungsgeld nicht angemessen, kann ein Verwarnungsgeld von 5,- bis zu 55,- Euro²(für Verstöße bis zum 30.04.2014 bis zu 35,- Euro) erhoben werden (siehe unter II.).

2. Regelsätze

Die in den Bußgeldkatalogen ausgewiesenen Beträge sind Regelsätze, die von vorsätzlicher Begehung und gewöhnlichen Tatumständen ausgehen und pro betroffene Person berechnet werden.

Bei fahrlässigem Handeln ist bei der Berechnung der Geldbuße von den im Bußgeldkatalog ausgewiesenen Beträgen auszugehen; sie sollen bis zur Hälfte ermäßigt werden. Der in den genannten Gesetzen angedrohte Höchstsatz darf in Fällen der Fahrlässigkeit nur bis zur Hälfte ausgeschöpft werden (§ 17 Abs. 2 OWiG), es sei denn, dass die Voraussetzungen des § 17 Abs. 4 OWiG gegeben sind.

3. Erhöhung oder Ermäßigung der Regelsätze; Grundlagen für die Zumessung der Geldbußen (§ 17 Abs. 3 OWiG)

- 3.1 Die Regelsätze können je nach den Umständen des Einzelfalles erhöht oder ermäßigt werden.
- 3.2 Die Erhöhung des Regelsatzes kommt zum Beispiel in Betracht, wenn der oder die Betroffene

²Zum 01. Mai 2014 (Art. 8 des Fünften Gesetzes zur Änderung des Straßenverkehrsgesetzes und anderer Gesetze BGBl I S. 3324/3325) wurde der Höchstbetrag für eine Verwarnung von 35,- auf 55,- Euro angehoben.

- 3.2.1 innerhalb der letzten zwei Jahre bereits einmal wegen einer gleichartigen Ordnungswidrigkeit rechtskräftig mit einer Geldbuße belegt oder von der Verwaltungsbehörde bereits einmal schriftlich verwarnet worden ist, oder
- 3.2.2 aus der Tat besondere wirtschaftliche Vorteile gezogen hat; in diesem Fall soll die Geldbuße die wirtschaftlichen Vorteile übersteigen (§ 17 Abs. 4 OWiG; siehe hierzu unter Kapitel I.8.). Hier kann auch das gesetzliche Höchstmaß überschritten werden, soweit ansonsten der wirtschaftliche Vorteil, den die oder der Betroffene aus der Tat gezogen hat, die Bußgeldhöhe übersteigt oder
- 3.2.3 durch sein/ihr Verhalten eine besondere Gefährdung geschaffen hat.
- 3.3 Eine Ermäßigung des Regelsatzes kommt zum Beispiel in Betracht, wenn
 - 3.3.1 aus besonderen Gründen des Einzelfalles der Vorwurf, der den Betroffenen oder die Betroffene trifft, geringer erscheint, als dies für durchschnittlich vorwerfbares Handeln angemessen ist oder
 - 3.3.2 die betroffene Person Einsicht zeigt, so dass Wiederholungen nicht zu befürchten sind, oder
 - 3.3.3 die wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Betroffenen außergewöhnlich schlecht sind, oder
 - 3.3.4 die vorgesehene Geldbuße aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Betroffenen zu einer unzumutbaren Belastung führen würde. Die Bußgeldhöhe muss im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Verhältnissen des Betroffenen besonders betrachtet werden.
- 3.4 Abweichungen von den Regelsätzen sind in den Bußgeldakten hinreichend und nachvollziehbar zu begründen.

4. Zusammentreffen mehrerer Gesetzesverletzungen

- 4.1 **Tateinheit** liegt vor, wenn der oder die Betroffene durch ein und dieselbe Handlung (aktives Tun oder Unterlassen) **mehrere** Bußgeldvorschriften oder eine Bußgeldvorschrift **mehrmals** verletzt hat. Es ist nur eine Geldbuße nach Nummer I.5.2 festzusetzen. Werden tateinheitlich mehrere Gesetze verletzt, wird die Geldbuße nach dem Gesetz bestimmt, das die höchste Geldbuße androht (§ 19 Abs. 2 OWiG). **Eine Handlung** liegt auch dann vor, wenn zwar an sich mehrere Handlungen ausgeführt werden, diese jedoch in einem solchen unmittelbaren Zusammenhang stehen, dass sie sich als einheitliches zusammengehöriges Tun darstellen (natürliche Handlungseinheit) und zugleich mehrere gesetzliche Tatbestände verletzt werden. Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn Ausführungshandlungen sich überschneiden.

Beispiel 1:

Ein Arbeitgeber beschäftigt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Tag von 7 Uhr bis 21 Uhr. Am nächsten Morgen nehmen diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 7 Uhr erneut die Arbeit auf. Der Arbeitgeber überschreitet damit die werktäglich zulässige Höchstarbeitszeit von maximal 10 Stunden gemäß § 3 ArbZG. Gleichzeitig verstößt er gegen § 5 Abs. 1 ArbZG, da die vorgeschriebene Mindestruhezeit von 11 Stunden nicht eingehalten wurde. Es wurden tateinheitlich zwei bußgeldbewehrte Rechtsvorschriften verletzt.

Dagegen liegt nur **eine Gesetzesverletzung** vor, wenn durch ein und dieselbe Handlung eine Bußgeldvorschrift verletzt wird und dabei mehrere Personen gleichzeitig betroffen sind.

Beispiel 2:

Ein Arbeitgeber einer Branche, für die keine gesetzliche Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot besteht, beschäftigt an einem Sonntag 10 volljährige Arbeitnehmer ohne Ausnahmegewilligung.

- 4.2 Wenn durch eine Handlung nicht nur ein rechtswidriger Zustand begründet, sondern auch bewusst oder unbewusst aufrechterhalten wird, handelt es sich um eine **Dauerordnungswidrigkeit**.

Beispiel 3:

Ein Arbeitgeber teilt eine von einer Arbeitnehmerin angezeigte Schwangerschaft nicht der Aufsichtsbehörde mit. Er verstößt damit gegen seine Mitteilungspflicht aus § 5 Abs. 1 Satz 2 MuSchG und hält diesen rechtswidrigen Zustand aufrecht. Ebenso verhält es sich, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht aus § 18 Abs. 1 MuSchG zur Auslage des Gesetzes nicht nachkommt. Solange das Gesetz nicht ausliegt, hält er auch hier den rechtswidrigen Zustand aufrecht. In beiden Fällen handelt es sich um eine Dauerordnungswidrigkeit.

Werden während des rechtswidrigen Zustandes weitere Verstöße begangen, so können diese zur Dauerordnungswidrigkeit in Tateinheit stehen. Bei einer Dauerordnungswidrigkeit beginnt die Verjährungsfrist erst mit der Beseitigung des rechtswidrigen Zustandes.

- 4.3 **Tatmehrheit** liegt vor, wenn der oder die Betroffene durch **mehrere** rechtlich selbstständige Handlungen **mehrere** Bußgeldvorschriften oder **eine** Bußgeldvorschrift **mehrmals** verletzt hat. In diesen Fällen ergeht wie bei der Tateinheit nur ein einziger Bußgeldbescheid. Jedoch wird für jede Ordnungswidrigkeit die Geldbuße **gesondert** festgesetzt.

Beispiel 4:

Eine Arbeitnehmerin einer Pflegeeinrichtung muss auf ihrem Arbeitsplatz unregelmäßig schwere körperliche Arbeiten wahrnehmen. So ist sie bei Personalengpässen gezwungen, Patienten alleine umzubetten. Der Arbeitgeber entbindet diese Arbeitnehmerin auch nach Anzeige einer Schwangerschaft nicht von diesen Arbeiten. Aufgrund von Personalengpässen setzt er die Schwangere außerdem zu Nachtschichten ein. Er verstößt damit an jedem Beschäftigungstag, an dem die Frau alleine arbeitet und diese Tätigkeiten ausführen muss, erneut gegen das Beschäftigungsverbot aus § 4 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 MuSchG. Dabei ist jeder Verstoß (unterlassene Entbindung von schweren körperlichen Arbeiten, Nachtarbeit) als einzelne Ordnungswidrigkeit anzusehen, für die ein gesondertes Bußgeld festzusetzen ist.

Beispiel 5:

Ein Arbeitgeber beschäftigt einen Jugendlichen in unzulässiger Weise an einem Sonntag. In der darauf folgenden Woche beschäftigt er denselben Jugendlichen an einem Berufsschultag im Anschluss an 6 Unterrichtsstunden. An diesem Tag teilt er dem Jugendlichen mit, dass er den anstehenden Termin für die erste Nachuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in seiner Freizeit wahrnehmen muss, da eine Freistellung von der Arbeit nicht in Betracht komme. Der Arbeitgeber verletzt damit durch drei verschiedene Handlungen drei unterschiedliche Bußgeld bewehrte Vorschriften (§ 17 Abs. 1, § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und § 43 JArbSchG), für die in einem Bußgeldbescheid jeweils ein gesondertes Bußgeld festgesetzt wird.

5. Berechnung der Geldbußen

- 5.1 Im Fall **einer** Gesetzesverletzung, bei der mehrere Personen gleichzeitig betroffen sind, ist für die Berechnung der Geldbuße der Regelsatz zugrunde zu legen und so- dann für jede weitere betroffene Person um 75 % (aufgerundet auf volle Euro) zu erhö- hen. Im Bescheid ist nur der Gesamtbetrag festzusetzen.
- 5.2 Im Fall der **Tateinheit** ist grundsätzlich wie folgt zu verfahren:
Zunächst ist festzustellen, für welchen Verstoß sich nach der konkreten Fallgestaltung bei Anwendung des Bußgeldkataloges der höchste Einzelbetrag ergibt. Dieser höchste Einzelbetrag ist für die weitere Berechnung der Geldbuße zugrunde zu legen. Dem Einzelbetrag sind 50 % (aufgerundet auf volle Euro) der Bußgeldbeträge hinzuzurechen- nen, die für die Verstöße gegen die sonstigen in die Tateinheit eingeschlossenen Ord- nungswidrigkeiten ausgewiesen sind. Wurde eine Bußgeldvorschrift mehrmals verletzt, so ist für den ersten Fall der volle Regelsatz und für die weiteren Fälle jeweils 50 % des Regelsatzes zu berechnen. Bei Tateinheit ist nur der Gesamtbetrag im Bescheid festzusetzen.
- 5.3 Im Fall der **Tatmehrheit** sind getrennt für die einzelnen Ordnungswidrigkeiten Geldbu- ßen nach dem Buß- und Verwarnungsgeldkatalog in einem Bescheid festzusetzen. Die im Gesetz festgelegte Höchstgrenze einer Geldbuße bezieht sich jeweils nur auf die einzelnen Geldbußen, jedoch nicht auf den Gesamtbetrag. Die in den genannten Rechtsvorschriften festgelegten Höchstgrenzen für die Geldbußen dürfen durch die sich bei Tatmehrheit ergebende Summe der Einzelbeträge überschritten werden.

6. Verantwortlichkeiten für die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften³

Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften werden gegenüber den Verantwortlichen entwe- der als Ordnungswidrigkeit (z.B. § 22 ArbZG) oder als Straftat (z.B. § 23 ArbZG) verfolgt. Eine Ordnungswidrigkeit ist eine rechtswidrige und vorwerfbare Handlung, die den Tatbe- stand eines Gesetzes verwirklicht, das die Ahndung mit einer Geldbuße zulässt (§ 1 Abs. 1 OWiG).

Die Bußgeldandrohung richtet sich an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist jede natürliche Person, die eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitneh- mer oder mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft, so trifft die ordnungswidrigkeitenrechtliche bzw. strafrechtliche Verantwortung

- die gesetzlichen Vertreter (§ 9 Abs. 1 OWiG, § 14 Abs. 1 StGB), die für den Normadres- saten handeln, oder
- die Personen, die mit der Leitung des Betriebs in der Praxis vollständig oder teilweise beauftragt sind (§ 9 Abs. 2 OWiG, §14 Abs. 2 Strafgesetzbuch (StGB)).

6.1 Gesetzliche Vertretung (§14 Abs. 1 StGB, § 9 Abs. 1 OWiG)

Handelt jemand für einen anderen (zum Beispiel als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person, als Mitglied eines solchen Organs, als vertretungsberechtig- ter Gesellschafter oder Gesellschafterin einer Personengesellschaft, als gesetzlicher Vertreter oder Vertreterin oder als Beauftragter oder Beauftragte in einem Betrieb), sind die Bestimmungen des § 9 OWiG in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

In Unternehmen sind vielfältige Organisationsformen als Handelnde bekannt. Bei den juristischen Personen sind die jeweiligen vertretungsberechtigten Organe oder die Mit-

³Entspricht Kapitel 8 der LASI – Veröffentlichung LV 30 „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“; Juni 2012

glieder solcher Organe verantwortlich. Dies sind bei juristischen Personen des Privatrechts bei einer GmbH zum Beispiel der Geschäftsführer (§ 35 Abs. 1 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung) oder bei einer Aktiengesellschaft die Mitglieder des Vorstands (§ 78 Aktiengesetz). Bei Personengesellschaften liegt die ordnungswidrigkeitenrechtliche und strafrechtliche Verantwortlichkeit bei den vertretungsberechtigten Gesellschaftern. Bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts bei den entsprechend geschäftsleitenden Verantwortlichen (z.B. Rektorin/Rektor oder Präsidentin/Präsident einer Universität). Allerdings ist auch hier Voraussetzung für die strafrechtliche Verantwortlichkeit, dass ihnen ein Verschulden im Hinblick auf die konkrete Pflichtverletzung nachgewiesen werden kann.

Entfallen kann dieses beispielsweise durch interne Geschäftsverteilung oder dadurch, dass der gesetzliche Vertreter die Verantwortung an eine Person delegiert, diese sorgfältig auswählt und überwacht.

6.2 Beauftragte Personen (§ 14 Abs. 2 StGB, § 9 Abs. 2 OWiG)

Die sich aus Arbeitsschutzvorschriften ergebenden Pflichten können in mittleren und größeren Betrieben regelmäßig nicht mehr allein vom gesetzlichen Vertreter der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfüllt werden. § 14 Abs. 2 StGB und § 9 Abs. 2 OWiG erweitern die strafrechtlichen und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Verantwortlichkeiten. Die Vorschriften tragen dem Umstand Rechnung, dass die die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber betreffenden Pflichten im komplexen Wirtschaftsleben nicht mehr von ihm allein erfüllt werden können. Sie erfassen daher Personen, die beauftragt sind, Betriebe oder Betriebsteile zu leiten (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG) oder bestimmte ausdrücklich übertragene Aufgaben wahrzunehmen (§ 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG). Im Rahmen der Leitung von Betrieben und Betriebsteilen (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG) muss keine förmliche oder ausdrückliche Beauftragung vorliegen. Es ist ausreichend, dass die Leitung konkludent übertragen wurde. Bei einem Betriebsteil kann es sich sowohl um räumlich getrennte Zweig- oder Nebenstellen, als auch in einem Gebäude befindliche Abteilungen handeln. Nach der Rechtsprechung muss sich die Verantwortlichkeit der insoweit beauftragten Person schon in seiner besonderen Stellung im Betrieb als solcher manifestieren (vgl. BGH, 4.07.1989, Der Betrieb 1989 S. 2272). Wer im Einzelfall einen Betriebsteil leitet, lässt sich nicht pauschal festlegen, da hier der Unternehmensaufbau eine wesentliche Rolle spielt.

Für die Praxis können als Ansatzpunkte für eine Verantwortlichkeit einer Person als Leitung eines Betriebsteils in diesem Sinne vor allem die Dienstplangestaltung und Einteilung zu Diensten herangezogen werden. Denn in diesen Tätigkeiten kommt das Direktionsrecht zum Ausdruck, welches der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber zusteht. Soweit allerdings umfangreiche Abstimmungspflichten und allgemeine Entscheidungsvorbehalte hinsichtlich der Arbeits- bzw. Arbeitsschutzorganisation bestehen, spricht dies eher für eine straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortlichkeit der Person, zugunsten derer diese Vorbehalte bestehen.

Es haften beispielsweise nach § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG die Chefärztin oder der Chefarzt einer Klinik ebenso wie eine Abteilungsleitende Ärztin oder ein Abteilungsleitender Arzt oder die für das Personalwesen zuständige Person. Entscheidend ist die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben des Betriebsinhabers an dessen Stelle. Bei Personen, die aufgrund ihrer herausgehobenen Position als leitende Angestellte einzustufen sind, und damit selbst aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herausfallen, wird die Leitungsfunktion im Allgemeinen zu bejahen sein.

Nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG kann als Betroffener im Ordnungswidrigkeitenverfahren auch zu Verantwortung gezogen werden, wer vom Inhaber des Betriebs oder einem sonst dazu Befugten ausdrücklich beauftragt wurde.

Nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB, § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG werden Personen auch als verantwortlich angesehen, wenn sie ausdrücklich beauftragt wurden, in eigener Verantwortung einzelne Aufgaben wahrzunehmen, die dem Betriebsinhaber obliegen. Dieses muss ausdrücklich, aber nicht unbedingt schriftlich sein. Der Auftrag muss übernommen werden und so konkret sein, dass der Beauftragte seinen Pflichtenkreis im Wesentlichen erkennen kann.

§ 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 OWiG gelten auch für die Bereiche der öffentlichen Verwaltung.

6.3 Bußgelder gegen juristische Personen oder Personenvereinigungen (§ 30 OWiG)

Nach den Voraussetzungen des § 30 OWiG kann gegen juristische Personen und Personenvereinigungen eine Geldbuße festgesetzt werden.

§ 30 OWiG ermöglicht es den zuständigen Behörden mit Bußgeldbescheiden auch gegen Verbände und juristische Personen vorzugehen, obwohl diese nicht selbst, sondern nur durch ihre Organe und gesetzlichen Vertreter handeln können. Die Vorschrift ermöglicht damit diejenigen zu treffen, die von den Verstößen materiell profitieren.

Voraussetzung für den Erlass eines Bußgeldbescheides gegenüber einer GmbH, Aktiengesellschaft, etc. ist, dass einer der in § 30 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 OWiG benannten Vertreter oder Leitungspersonen eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen hat, durch die Pflichten, welche die juristische Person oder die Personenvereinigung treffen, verletzt worden sind. Bei der Verletzung der den Betriebsinhaber treffenden Organisations- und Aufsichtspflichten im Sinne des § 130 OWiG kann gegen das Unternehmen regelmäßig nach § 30 OWiG ein Bußgeld verhängt werden.

In der Praxis kann damit die Aufsichtsbehörde sowohl gegen die verantwortliche Person, als auch gegen das Unternehmen als juristische Person Verfahren eröffnen.

6.4 Die Auffangnorm des § 130 OWiG

Wer als Inhaber oder Inhaberin eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Verstöße gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber, die Inhaberin oder gleichstehende Personen treffen, handelt grundsätzlich im Sinne von § 130 OWiG ordnungswidrig. Bei einer Ahndung ist der Regelsatz anzuwenden, welcher für den auf Grund der unterlassenen Aufsichtsmaßnahmen in dem Betrieb begangenen Verstoß gilt.

In der Praxis kommt ein Bußgeldverfahren gegenüber den Organen und Verantwortlichen von Personenvereinigungen und juristischen Personen oft über § 130 OWiG in Betracht. Wer in Betrieben oder Unternehmen seine Aufsichtspflicht verletzt, haftet für betriebsbezogene Zuwiderhandlungen anderer. Es muss keine konkrete Pflichtverletzung im Hinblick auf die Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften vorliegen, sondern es kann an allgemeine Organisations- und Aufsichtsmängel angeknüpft werden, die zu den Verstößen beigetragen haben. Damit können zum Beispiel die Inhaber des Betriebs oder die gesetzlichen Vertreter für Organisations- und Aufsichtsmängel zur Rechenschaft gezogen werden. Da den jeweiligen Personen im Rahmen von Unterlassungsdelikten nach der Rechtsprechung die rechtlich zu erwartende Handlung möglich und zumutbar gewesen sein muss, liegt es nahe, aufsichtsbehördliche Revisionschreiben jeweils an die Unternehmensleitung zu senden. Damit kann die Leitung Probleme erkennen, die organisatorische Maßnahmen erfordern.

Die große praktische Bedeutung des § 130 OWiG resultiert nicht zuletzt daraus, dass sich daraus ein Anknüpfungspunkt für die Verhängung von Bußgeldern gegen die Unternehmen selbst gemäß § 30 OWiG ableiten lässt.

Für öffentliche Unternehmen gilt dies gleichermaßen.

7. Verfall eines Geldbetrages

- 7.1 Nach § 29a OWiG kann gegen den Betroffenen oder die Betroffene (zum Beispiel als Arbeitgeber/in) der Verfall eines Geldbetrages bis zu der Höhe angeordnet werden, die dem erlangten Vermögensvorteil entspricht, wenn der oder die Betroffene für eine mit Geldbuße bedrohte Handlung oder aus ihr einen Vermögensvorteil erlangt und gegen den oder die Betroffene wegen der begangenen Handlung eine Geldbuße nicht festgesetzt werden kann. Die Anordnung des Verfalls ist kein Bußgeld, sondern eine Maßnahme eigener Art, mit dem den betroffenen Personen der Vermögensvorteil wieder abgenommen wird. Für eine Anordnung nach § 29a OWiG reicht eine rechtswidrige Handlung, die nicht vorwerfbar begangen zu sein braucht (vergleiche § 1 Abs. 2 OWiG), aus.
- 7.2 Hat der oder die Betroffene einer mit Geldbuße bedrohten Handlung für einen anderen gehandelt (zum Beispiel Geschäftsführer für die GmbH, Betriebsleiterin für Inhaberin des Betriebes) und hat dieser (GmbH, Betriebsinhaber) dadurch einen Vermögensvorteil erlangt, so kann nach § 29a Abs. 2 OWiG gegen ihn (GmbH, Betriebsinhaber) der Verfall eines Geldbetrages bis zur Höhe des Vermögensvorteils angeordnet werden, der dem Wert des Erlangten entspricht.
- 7.3 In den Fällen der Nummern 7.1 und 7.2 kann gemäß § 29a Abs. 4 OWiG der Verfall selbstständig angeordnet werden, wenn gegen den oder die Betroffene ein Bußgeldverfahren nicht eingeleitet oder das Bußgeldverfahren eingestellt wird.
- 7.4 Insbesondere im Bereich der Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz kann die Anwendung des § 29a OWiG eine Rolle spielen. Eine Erhöhung des Bußgeldes auf der Grundlage des § 17 Abs. 4 OWiG ist aufgrund des zu leistenden Ermittlungsaufwandes nur sehr schwer rechtlich haltbar durchzuführen. Gemäß § 29a Abs. 3 OWiG kann die Behörde das Erlangte schätzen, was eine wesentliche Vereinfachung gegenüber dem aus § 17 OWiG resultierenden Ermittlungsprinzip bei der Gewinnabschöpfung darstellt.

Beispiel 6:

Ein landwirtschaftlicher Betrieb beschäftigt mehrere hundert Saisonarbeitskräfte. Bei einer Kontrolle werden Arbeitszeitznachweise von 35 Mitarbeitern stichprobenartig ausgewertet. Dabei konnte eine Vielzahl von Verstößen gegen die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit aufgedeckt werden. Der Betrieb hat in dem Jahr, in das die Verstöße fielen, einen nicht unerheblichen Gewinn erwirtschaftet. Da ein Gewinn erwirtschaftet wurde, ist davon auszugehen, dass der Betrieb seine Kosten (Sach- und Personalkosten) im Wirtschaftsjahr voll gedeckt hatte. Für die Schätzung des Verfallbetrages können aufgrund der schwierigen Ermittlung die Sachkosten außen vorgelassen werden.

Als Berechnungsgröße für die Ermittlung des Gewinns können aber die Personalkosten herangezogen werden. Der tarifliche Mindestlohn lag bei 6,05 €/Stunde, so dass zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Steuern und Beiträge zur Berufsgenossenschaft von einem Betrag von 10,00 € je Arbeitsstunde ausgegangen werden kann.

Der Verfallbetrag ergibt sich aus der Anzahl der Überschreitungen in Stunden und dem ermittelten Betrag je Arbeitsstunde. In diesem Fall wurde ein Verfallbetrag in Höhe von 50.000 € festgesetzt.

Beispiel 7:

In einem bundesweit tätigen Fachhandelsbetrieb wurde in zwei Filialen bei einer durchgehenden Öffnungszeit von 10 Stunden pro Tag nur jeweils eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter eingesetzt. Den Beschäftigten war es nicht möglich, die gesetzlich vorgeschriebene Pause von 45 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden einzulegen.

Die Firma hat im Geschäftsjahr einen Gewinn ausgewiesen. Auf Nachfrage wurde von Seiten der Firma dargelegt, dass auf eine Öffnung über die Mittagsstunden hin nicht verzichtet werden könne. Nachweislich der Einsatzplanung war dies in den beiden Filialen über einen Zeitraum von 4 bzw. 6 Monaten jeden Tag der Fall.

In Bezug auf die sich aus der täglichen Öffnungszeit der Filiale von 10 Stunden von Montag bis Donnerstag und 9 Stunden am Freitag errechneten Gesamtöffnungszeit von 2.157 Stunden in den beanstandeten Zeiträumen ergab sich eine fehlende Pausenzeit von 7,15 %. Der Geschäftsbericht der Betroffenen wies im betreffenden Jahr und Geschäftsbereich einen Umsatz von 1.000 Mio. € aus, der von 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwirtschaftet wurde. Pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter errechnete sich deshalb ein Umsatz von 181.818 €.

Der auf den Zeitraum mit Verstößen entfallende Umsatz errechnete sich bei beiden Filialen zusammen auf 151.515 €. Hierauf wurde der Satz der fehlenden Pausenzeiten von 7,15 % in Ansatz gebracht, so dass sich ein rechnerischer Verfallbetrag von 10.835 € ergab. In dem Verfallbescheid, wurde ein Betrag in Höhe von 10.000 € zum Verfall erklärt.

8. Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils

Nach § 17 OWiG besteht die Möglichkeit eine Geldbuße zu verhängen, die sich aus einem Bußgeldanteil zur Ahndung des begangenen Unrechts (§ 17 Abs. 3 OWiG) und der Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils (§ 17 Abs. 4 OWiG) zusammensetzt. Voraussetzung ist, dass der Tatbestand der Ordnungswidrigkeit rechtswidrig und vorwerfbar erfüllt wurde (§ 1 Abs. 1 OWiG). Nach § 17 Abs. 4 OWiG (und ggf. § 30 Abs. 3 OWiG) kann dann der aus der Tat stammende wirtschaftliche Vorteil entzogen werden. Der wirtschaftliche Vorteil ist dabei der Gewinn oder die ersparten notwendigen Aufwendungen abzüglich aller notwendigen Auslagen des Unternehmers (sog. Nettoprinzip). Die in den genannten Rechtsvorschriften festgelegten Höchstgrenzen für die Geldbußen dürfen bei Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils überschritten werden.

II. Verwarnungen

Die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Verfolgungsbehörde (Opportunitätsgrundsatz, § 47 Abs. 1 Satz 2 OWiG). Bei geringfügigen Ordnungswidrigkeiten kann die Verwaltungsbehörde den Betroffenen oder die Betroffene verwarnen und ein Verwarnungsgeld von 5,- bis 55,- Euro erheben⁴ (§ 56 Abs. 1 Satz 1 OWiG).

Mit der Verwarnung soll dem Betroffenen oder der Betroffenen sein bzw. ihr Fehlverhalten vorgehalten werden. Sie ist daher mit einem Hinweis auf den Verstoß zu verbinden. Ob die Ordnungswidrigkeit geringfügig ist, richtet sich nach der Bedeutung der Handlung und dem

⁴Zum 01. Mai 2014 (Art. 8 des Fünften Gesetzes zur Änderung des Straßenverkehrsgesetzes und anderer Gesetze BGBl I S. 3324/3325) wurde der Höchstbetrag für eine Verwarnung von 35,- auf 55,- Euro angehoben.

Grad der Vorwerfbarkeit. Dabei kommt es auf eine Gesamtbetrachtung an; auch bei einem gewichtigen Verstoß kann die Ordnungswidrigkeit wegen geringer Vorwerfbarkeit insgesamt geringfügig sein.

Der Betroffene muss für die Ordnungswidrigkeit als betroffene Person in Frage kommen, das heißt, er oder sie muss ordnungswidrig gehandelt haben und für den Verstoß verantwortlich sein.

Die Ordnungswidrigkeit muss ihrer Art und ihrem Umfang nach geringfügig sein. Die Ordnungswidrigkeit wird nicht als geringfügig angesehen, wenn bekannt ist, dass diese im Betrieb des Unternehmens wiederholt vorkommt. Eine Verwarnung ist nicht auszusprechen, wenn sie unzweckmäßig erscheint.

Soweit ergänzende Verwaltungsbestimmungen fehlen, hat die Verwaltungsbehörde die Frage, ob eine Ordnungswidrigkeit geringfügig ist, nach pflichtgemäßem Ermessen zu beurteilen. Liegen mehrere Verstöße vor, die jeweils für sich mit einem Verwarnungsgeld zu ahnden sind, ist in der Regel ein Bußgeldverfahren einzuleiten.

III. Einspruch

Beabsichtigt die Verwaltungsbehörde, in der Hauptverhandlung die Gesichtspunkte vorzubringen, die von ihrem Standpunkt für die Entscheidung von Bedeutung sind (§ 76 OWiG), so teilt sie diese bei der Übersendung der Akten (§ 69 Abs. 3 OWiG) der Staatsanwaltschaft mit und bittet sie, auf eine Beteiligung nach § 76 OWiG hinzuwirken. Hält die Verwaltungsbehörde die Teilnahme der Staatsanwaltschaft an der Hauptverhandlung für notwendig, so regt sie diese an. Vor Übersendung der Akten nach § 69 Abs. 3 OWiG ist einem Antrag auf Gewährung der Akteneinsicht (§ 147 Abs. 1 Strafprozessordnung) durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt zu entsprechen.

B. Bußgeldkataloge des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik zum Sozialen Arbeitsschutz

I. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz⁵

	Arbeitszeitgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
1.	Arbeitszeitschutz	
1.1	Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Grenzen der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt. je angefangene Stunde §§ 3, 6 Absatz 2, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 75-- EUR
1.2	Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die festgesetzten Grenzen der durchschnittlichen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraumes von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen bzw. 1 Kalendermonat oder 4 Wochen hinaus beschäftigt. von 8 Stunden 12 Minuten und je angefangene weitere 6 Minuten §§ 3, 6 Absatz 2, auch i.V.m. § 11 Absatz 2, § 15 Abs. 4	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 300,-- EUR
1.3.	Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Grenzen der durchschnittlichen Arbeitszeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 4 Kalendermonaten oder 16 Wochen hinaus beschäftigt. von 8 Stunden 12 Minuten und je angefangene weitere 6 Minuten § 21a Abs. 4 auch in Verbindung mit § 11 Abs. 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 300,-- EUR
1.4	Beschäftigten die vorgeschriebenen Ruhepausen nicht gewährt. je nicht gewährter vorgeschriebener Pause § 4, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 2 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 300,-- EUR
1.5	die vorgeschriebene Mindestdauer der Ruhepausen nicht einhält. Bei Unterschreitung um bis zu 15 Minuten und je angefangene weitere ¼ Stunde § 4, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 2 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 75,-- EUR

⁵Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Arbeitszeitgesetz.

1.6	die vorgeschriebene Ruhepause nicht rechtzeitig gewährt. bei Überschreiten des Zeitpunktes bis zu ½ Stunde und für jede angefangene weitere ½ Stunde § 4, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 2 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 75,-- EUR
1.7	die vorgeschriebene Dauer der Mindestruhezeit unterschreitet. je angefangene Stunde § 5 Absatz 1 und 2, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 3 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 75,-- EUR
1.8	eine in zulässiger Weise verkürzte Ruhezeit nicht rechtzeitig ausgleicht. je Fall § 5 Absatz 2, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 3 Je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 50,-- EUR
1.9	die zulässige Verkürzung der Ruhezeit nicht ausgleicht. je angefangene Stunde § 5 Absatz 2, auch i.V.m. § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 3 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 75,-- EUR
2.	Sonn- und Feiertagsruhe	
2.1	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen entgegen § 9 Absatz 1 beschäftigt. je Tag § 9 Absatz 1	§ 22 Absatz 1 Nummer 5 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 375,-- EUR
2.2	die Anzahl der nach § 11 Absatz 1 beschäftigungsfreien Sonntage pro Jahr nicht einhält. je Tag § 11 Absatz 1	§ 22 Absatz 1 Nummer 6 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 375,-- EUR
2.3	den erforderlichen Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonntag oder Feiertag nicht oder nicht recht-	§ 22 Absatz 1 Nummer 6

	zeitig gewährt. je Tag § 11 Absatz 3	je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 350,-- EUR
3.	Anordnungen	
	gegen eine vollziehbare Anordnung zu Beschäftigungszeiten an Sonn- und Feiertagen verstößt. je Fall § 13 Absatz 3 Nummer 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 7 1600,-- EUR
4.	Aufzeichnungen, Aushänge, Überwachung	
4.1	Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen entgegen § 16 Absatz 1 nicht aushängt oder auslegt. Je aushangspflichtiger Vorschrift § 16 Absatz 1	§ 22 Absatz 1 Nummer 8 200,-- EUR
4.2	gegen die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verstößt. Je Fall § 16 Absatz 2/§ 21a Abs. 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 1600,-- EUR
4.3	ein Verzeichnis nach § 7 Abs. 7 nicht oder nicht vollständig führt. je Fall § 16 Absatz 2/ § 21a Abs. 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9 800,-- EUR
4.4	gegen die Pflicht zur Aufbewahrung der Aufzeichnungen und des Verzeichnisses verstößt. Je Fall § 16 Absatz 2/ § 21a Abs. 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9 1600,-- EUR
4.5	gegen die Pflicht zur richtigen und vollständigen Vorlage von Unterlagen oder zur Erteilung richtiger und vollständiger Auskünfte verstößt. Je Fall § 17 Absatz 4	§ 22 Absatz 1 Nummer 10 750,-- EUR
4.6	das Betreten oder Besichtigen einer Arbeitsstätte nicht gestattet. Je Fall § 17 Absatz 5 Satz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 10 1500,-- EUR

II. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz⁶

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
1.	Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen	
1.1	ein Kind oder einen Jugendlichen oder eine Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, unzulässig beschäftigt. je Tag § 5 Absatz 1, auch i. V. m. § 2 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 1 je Kind bzw. Jugendliche/r 500,-- EUR
1.2	ein Kind, eine Jugendliche oder einen Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, unzulässig beschäftigt und die Beschäftigung zu einem Versäumnis der Schulpflicht führt. je Tag § 5 Absatz 1, auch i. V. m. § 2 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 1 je Kind bzw. Jugendliche/r 1.000,-- EUR
1.3	ein Kind, eine vollzeitschulpflichtige Jugendliche oder einen vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen unzulässig beschäftigt und die Beschäftigung zu einer gesundheitlichen Gefährdung führt und wenn die Tat nicht als Straftat verfolgt wird. je Tag § 5 Absatz 1, auch i. V. m. § 2 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 1 je Kind bzw. Jugendliche/r 2.500,-- EUR
1.4	vor Erhalt des Bewilligungsbescheides ein Kind, eine vollzeitschulpflichtige Jugendliche oder einen vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen beschäftigt. je Tag § 6 Absatz 4 Satz 2	§ 59 Absatz 1 Nummer 1 je Kind bzw. Jugendliche/r 250,- EUR
1.5	ein Kind, eine Jugendliche oder einen Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, in anderer als der zulässigen Weise beschäftigt. je Fall § 5 Absatz 2, auch i. V. m. § 2 Absatz 3, § 5 Absatz 3 Satz 1 oder 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 2, § 58 Absatz 3, § 59 Absatz 2 je Kind bzw. Jugendliche/r In Abhängigkeit von der Art des Verstoßes analog der Regelung für Jugendliche, jedoch doppelter Regelsatz

⁶Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Jugendarbeitsschutzgesetz

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
2.	Arbeitszeitschutz für Kinder und Jugendliche	
2.1	ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, eine Jugendliche oder einen Jugendlichen über die Dauer der zulässigen täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt. bei Überschreiten bis zu 1 Stunde bei Überschreiten von mehr als einer Stunde je angefangene weitere ½ Stunde §§ 7, 8	§ 58 Absatz 1 Nummer 4, 5 je Kind oder Jugendliche/r 100,-- EUR 100,-- EUR
2.2	ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, eine Jugendliche oder einen Jugendlichen über die Dauer der zulässigen Schichtzeit hinaus beschäftigt. bei Überschreiten bis zu 1 Stunde bei Überschreiten von mehr als einer Stunde je angefangene weitere ½ Stunde §§ 7, 12	§ 58 Absatz 1 Nummer 4, 9 je Kind oder Jugendliche/r 100,-- EUR 100,-- EUR
2.3	ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, eine Jugendliche oder einen Jugendlichen über die Dauer der zulässigen wöchentlichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt. bei Überschreiten bis zu 2 Stunden bei Überschreiten von mehr als 2 Stunden je angefangene weitere Stunde §§ 7 und 8	§ 58 Absatz 1 Nummer 4 und 5 je Kind oder Jugendliche/r 100,-- EUR 100,-- EUR
2.4	einer oder einem Jugendlichen keinen Ausgleich für zulässige Mehrarbeit gewährt. bis zu 1 Stunde und je angefangene weitere ½ Stunde § 21 Absatz 2	§ 58 Absatz 1 Nummer 17 je Jugendliche/r 100,-- EUR
2.5	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen an Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen nicht von der Beschäftigung freistellt. je angefangene Arbeitsstunde § 9 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 6 je Jugendliche/r 100,-- EUR

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
2.6	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen oder an dem der schriftlichen Prüfung unmittelbar vorangehenden Arbeitstag nicht von der Beschäftigung freistellt. e Fall § 10 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 7 je Jugendliche/r 1000,-- EUR
2.7	die Bestimmungen über die Ruhepausen für Jugendliche nicht einhält. Die Ruhepause wird gar nicht gewährt. je nicht gewährter Ruhepause § 11 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 8 je Jugendliche/r 400,-- EUR
2.8	die Bestimmungen über die Ruhepausen für Jugendliche nicht einhält. Die Arbeitszeit wird nicht in der vorgeschriebenen Dauer unterbrochen. bei Unterschreitung von 15 Minuten bei Unterschreitung von mehr als 15 Minuten je angefangene weitere ¼ Stunde § 11 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 8 je Jugendliche/r 100,-- EUR 100,-- EUR
2.9	die Bestimmungen über die Ruhepausen für Jugendliche nicht einhält. Die Arbeitszeit wird nicht zum vorgeschriebenen Zeitpunkt unterbrochen. bei Unterschreiten bis zu ½ Stunde bei Unterschreiten von mehr als ½ Stunden je angefangene weitere ½ Stunde § 11 Absatz 2	§ 58 Absatz 1 Nummer 8 je Jugendliche/r 100,-- EUR 100,-- EUR
2.10	die tägliche ununterbrochene Freizeit nach Beendigung der täglichen Arbeit nicht einhält. bis zu je 1 Stunde und je angefangene ½ weitere Stunde §§ 13, 14 Absatz 7 Satz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 10 und 11 je Jugendliche/r 100,-- EUR
2.11	gegen das Nachtarbeitsverbot für Jugendliche verstößt. bis zu 1 Stunde und je angefangene weitere ½ Stunde § 14	§ 58 Absatz 1 Nummer 11 je Jugendliche/r 200,-- EUR

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
2.12	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen an mehr als 5 Tagen in der Woche beschäftigt. je Tag § 15	§ 58 Absatz 1 Nummer 12 je Jugendliche/r 500,-- EUR
3.	Sonn- und Feiertagsruhe, Samstagsruhe, Urlaub	
3.1	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen in unzulässiger Weise an Samstagen und Sonntagen beschäftigt. je Tag §§ 16 Absatz 1, 17 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 13, 14 je Jugendliche/r 500,-- EUR
3.2	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen am 24. und 31. Dezember nach 14.00 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt. je Tag § 18 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 15 je Jugendliche/r 500,-- EUR
3.3	den erforderlichen Ausgleich für eine zulässige Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nach 14.00 Uhr sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht gewährt. je Arbeitstag § 16 Absatz 3 Satz 1, § 17 Absatz 2, Satz 2 Halbsatz 2 oder Absatz 3 Satz 1, § 18 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 13, 14 und 15 je Jugendliche/r 1000,-- EUR
3.4	einer oder einem Jugendlichen den gesetzlich vorgeschriebenen Urlaub nicht gewährt. je Urlaubstag § 19 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 oder 2, Absatz 3 Satz 2, Absatz 4 Satz 2	§ 58 Absatz 1 Nummer 16 je Jugendliche/r 1000,-- EUR
4.	Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	
4.1	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen mit gefährlichen Tätigkeiten beschäftigt, die nach § 22 verboten sind. je angefangenen Arbeitstag	§ 58 Absatz 1 Nummer 18 je Jugendliche/r 1500,-- EUR

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 – 7	
4.2	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen mit Akkordarbeiten und tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt. je angefangenen Arbeitstag § 23 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 19 je Jugendliche/r 1.500,-- EUR
4.3	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen in unzulässiger Weise unter Tage beschäftigt. je angefangenen Arbeitstag § 24 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 20 je Jugendliche/r 1.500,-- EUR
4.4	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung beauftragt. je Fall §§ 25 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1	§ 58 Absatz 2 je Jugendliche/r 1.000,-- EUR
5.	Sonstige Pflichten des Arbeitgebers	
5.1	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist. je Fall § 29	§ 59 Absatz 1 Nummer 3 je Jugendliche/r 500,-- EUR
5.2	gegen eine vollziehbare Anordnung der Aufsichtsbehörde verstößt je Fall § 6 Absatz 1 § 6 Absatz 3 § 27 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 §§ 27 Absatz 3, 40 Absatz 2 §§ 28 Absatz 3, 30 Absatz 2	§ 58 Absatz 1 Nummer 27 § 58 Absatz 1 Nummer 28 1.600,-- EUR
5.3	einer oder einem Jugendlichen für ihre/seine Altersstufe nicht zulässige Getränke oder Tabakwaren gibt. je Fall § 31 Absatz 2 Satz 2	§ 58 Absatz 1 Nummer 21 je Jugendliche/r 500,- EUR

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
6.	Gesundheitliche Betreuung	
6.1	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt. je Fall § 32 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 22 je Jugendliche/r 1.000,-- EUR
6.2	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt. je Fall § 33 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 23 je Jugendliche/r 1.000,-- EUR
6.3	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen nicht rechtzeitig zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auffordert. je Fall § 33 Absatz 2 Satz 1	§ 59 Absatz 1 Nummer 4 je Jugendliche/r 200,-- EUR
6.4	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt. je Fall § 36	§ 58 Absatz 1 Nummer 24 je Jugendliche/r 1.000,-- EUR
6.5	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, obwohl hierdurch nach einer ärztlichen Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung der oder des Jugendlichen gefährdet ist. je angefangenen Arbeitstag § 40 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 25 je Jugendliche/r 1.500,-- EUR
6.6	die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt. je Bescheinigung § 41	§ 59 Absatz 1 Nummer 5 200,-- EUR
6.7	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen nicht für ärztliche Untersuchungen von der Arbeit freistellt. je Fall	§ 59 Absatz 1 Nummer 6 je Jugendliche/r 500,-- EUR

	Jugendarbeitsschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
	§ 43 Satz 1	
7.	Aufzeichnungen, Aushänge, Verzeichnisse, Überwachung	
7.1	das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde oder erteilte Ausnahmebewilligungen nicht aushängt oder auslegt. je Fall §§ 47 und 54 Absatz 3	§ 59 Absatz 1 Nummer 7, § 59 Absatz 1 Nummer 12 200,-- EUR
7.2	den Beginn und das Ende der regelmäßigen Arbeitszeiten und der Pausenregelungen für Jugendliche im Betrieb nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise aushängt. je Fall § 48	§ 59 Absatz 1 Nummer 8 200,-- EUR
7.3	Verzeichnisse nicht oder nicht richtig führt. je Fall § 49	§ 59 Absatz 1 Nummer 9 800,-- EUR
7.4	gegen die Pflicht zur Auskunftserteilung, die Pflicht zur Einsichtsgewährung in Verzeichnisse oder gegen die Pflicht, Auskünfte oder Verzeichnisse aufzubewahren oder zu übersenden, verstößt. je Fall § 50 Absatz 1 und 2	§ 59 Absatz 1 Nummer 10 750,-- EUR
7.4	gegen die Pflicht, das Betreten und Besichtigen von Arbeitsstätten zu gestatten, verstößt. je Fall § 51 Absatz 2 Satz 2	§ 59 Absatz 1 Nummer 11 1.500,-- EUR

II. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz

	Mutterschutzgesetz und Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber	
1.	Beschäftigungsverbote gebärfähiger Frauen und werdender Mütter vor der Entbindung	
1.1	in unzulässiger Weise gebärfähige Arbeitnehmerinnen mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten, beschäftigt. je Fall § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 MuSchArbV	§ 6 Absatz 3 MuSchArbV, § 26 Absatz 1 Nummer 8 Buchstabe b ChemG 1500-- EUR
1.2	werdende Mütter beschäftigt, obwohl nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet ist. je angefangenen Arbeitstag § 3 Absatz 1 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG je werdender Mutter 1500,--EUR
1.3	in unzulässiger Weise werdende Mütter in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung beschäftigt. je angefangenen Arbeitstag § 3 Absatz 2 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG je werdender Mutter 1.500,-- EUR
1.4	in unzulässiger Weise werdende Mütter mit den in § 4 Absatz 1, 2 und 3 Satz 1 MuSchG genannten Arbeiten beschäftigt je angefangenen Arbeitstag § 4 Absatz 1, 2 und 3 Satz 1 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG je werdender Mutter 1500,--EUR
1.5	werdende Mütter in unzulässiger Weise mit Arbeiten beschäftigt, die die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährden. je angefangenen Arbeitstag § 3 Absatz 3 MuSchArbV; § 4 Absatz 4 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 4 MuSchG, § 6 Absatz 2 MuSchArbV je werdender Mutter 1500,--EUR
1.6	werdende Mütter in unzulässiger Weise mit Gefahrstoffen oder in Druckluft beschäftigt.	§ 21 Absatz 1 Nummer 4 MuSchG, § 6 Absatz 2 MuSchArbV

	Mutterschutzgesetz und Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber	
	je angefangenen Arbeitstag § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 2, 3, 4, 6 MuSchArbV	je werdender Mutter 1500,-- EUR
2.	Beschäftigungsverbote nach der Entbindung	
2.1	Mütter unzulässiger Weise in den ersten Wochen nach der Entbindung beschäftigt. je angefangenen Arbeitstag § 6 Absatz 1 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG je Mutter 1.500,-- EUR
2.2	Mütter in den ersten Monaten nach der Entbindung mit ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeiten beschäftigt, obwohl die Frau nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig ist je angefangenen Arbeitstag § 6 Absatz 2 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG je Mutter 1.500,-- EUR
2.3	stillende Müttern mit den in § 6 Absatz 3 Satz 1 MuSchG genannten Arbeiten in unzulässiger Weise beschäftigt. je angefangenen Arbeitstag § 6 Absatz 3 Satz 1 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG je stillende Mutter 1500,-- EUR
2.4	stillende Mütter in unzulässiger Weise mit Arbeiten beschäftigt, die die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährden. je angefangenen Arbeitstag §§ 3 Absatz 3, 6 Absatz 2 MuSchArbV	§ 21 Absatz 1 Nummer 4 MuSchG je stillende Mutter 1500,-- EUR
2.5	stillende Mütter in unzulässiger Weise mit Gefahrstoffen oder in Druckluft beschäftigt. je angefangenen Arbeitstag § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 2, 3, 4 und 6 MuSchArbV	§ 21 Absatz 1 Nummer 4 MuSchG, § 6 Absatz 2 MuSchArbV Je stillende Mutter 1500,-- EUR

	Mutterschutzgesetz und Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber	
3.	Arbeitszeitschutz	
3.1	werdende oder stillende Mütter über die zulässige Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt. bei Überschreiten bis zu 1 Stunde bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde § 8 Absatz 1 i.V.m. Absatz 2 und Absatz 5 Satz 1 bzw. Abs. 6 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG je werdender/stillende Mutter 100,-- EUR 100,-- EUR
3.2	werdende oder stillende Mütter über die zulässige Dauer der Arbeitszeit in der Doppelwoche hinaus beschäftigt. Bei Überschreiten bis zu 2 Stunden Bei Überschreiten von mehr als 2 Stunden je angefangene weitere Stunde § 8 Absatz 1 i.V.m. Absatz 2 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG je werdender/stillende Mutter 100,-- EUR 100,-- EUR
3.3	gegen das Nachtarbeitsverbot aus § 8 MuschG für werdende oder stillende Mütter verstößt. Bis zu 1 Stunde und je angefangene weitere ½ Stunde § 8 Absatz 1 und Absatz 3 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG je werdender/stillende Mutter 200,-- EUR
3.4	stillenden Müttern auf Verlangen keine Stillzeit gewährt oder die gewährte Stillzeit auf die Arbeitszeit oder Ruhepause anrechnet. Je Fall § 7 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 2 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG Je stillende Mutter 1000,-- EUR
3.5	Frauen nicht für die erforderlichen Untersuchungen freistellt. Je Untersuchung	§ 21 Absatz 1 Nummer 7 MuSchG Je Frau 500,-- EUR

	Mutterschutzgesetz und Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber	
	§ 16 Satz 1 auch i. V. m. Satz 2 MuSchG	
4.	Sonn- und Feiertagsruhe	
4.1	werdende und stillende Mütter an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt, obwohl dies verboten ist. je angefangenen Arbeitstag § 8 Absatz 1 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG je werdender/stillende Mutter 500,-- EUR
4.2	für Sonn- und Feiertagsarbeit keinen Ausgleich gewährt. je Tag § 8 Absatz 4 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG je werdender/stillende Mutter 1000,-- EUR
5.	Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsbedingungen, behördliche Anordnungen	
5.1	gegen eine vollziehbare Anordnung der Aufsichtsbehörde über Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden und stillenden Mutter sowie über die Einrichtung eines Stillraumes verstößt. Je Fall § 2 Absatz 5, MuSchG; § 4 Absatz 5 Satz 2 MuSchG; § 6 Absatz 3 Satz 2 MuSchG; § 7 Absatz 3 § 8 Absatz 5 Satz 2, Halbsatz 1 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 5 MuSchG 1600,-- EUR
5.2	die Unterrichtung einer werdenden oder stillenden Mutter über das Ergebnis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht, nicht richtig oder nicht vollständig durchführt. Je Fall § 2 MuSchArbV	§ 6 Absatz 1 MuSchArbV, § 25 Absatz 1 Nummer 1 ArbSchG 625,-- EUR
6.	Benachrichtigung, Auslage, Überwachung	
6.1	das Mutterschutzgesetz nicht auslegt oder aushängt. je Fall	§ 21 Absatz 1 Nummer 8 MuSchG 200,-- EUR

	Mutterschutzgesetz und Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber	
	§ 18 MuSchG	
6.2	die zuständige Aufsichtsbehörde nicht unverzüglich über die Beschäftigung werdender Mütter benachrichtigt. je Fall § 5 Absatz 1 Satz 3 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 6 MuSchG 700,-- EUR
6.3	gegen die Pflicht zur Auskunft, Vorlage und Einsendung sowie Aufbewahrung von Unterlagen verstößt. je Fall § 19 MuSchG	§ 21 Absatz 1 Nummer 8 MuSchG 750,-- EUR

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)
LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 15)</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.1)</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch LV 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 1996
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit (2. Auflage)	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)	November 1998
16	Kenngößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter (1. überarbeitete Auflage)	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) (3. überarbeitete Auflage)	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (2. überarbeitete Auflage)	Mai 2006
23	Leitlinien zur Biostoffverordnung (3. überarbeitete Auflage)	September 2008
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck (3. überarbeitete Auflage)	März 2009
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002
29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009	Juni 2009
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wird zurzeit überarbeitet)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (1. überarbeitete Auflage)	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) (3. überarbeitete Auflage)	August 2008
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland (2. überarbeitete Auflage)	November 2008
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten (3. überarbeitete Auflage)	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung	März 2009
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	Februar 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005
43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	November 2012
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2013
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Juni 2012
49	Qualität der gutachterlichen Äußerung im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 13 Betriebssicherheitsverordnung	August 2008
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder	Oktober 2009
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011
55	Handlungsanleitung für die Umsetzung der Bekanntmachung 910 (BekGS 910)	November 2012
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung	Februar 2013
57	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei manuellen Arbeitsprozessen	Februar 2013
58	Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	Juni 2013
59	Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung	Mai 2014
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht	Juni 2014

Die Publikationen können im Internet unter www.lasi-info.com abgerufen werden.

Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordneten Behörden

Stand: Mai 2014

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie des Landes
Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam

Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen
Abteilung Arbeit und
Berufliche Bildung
Oranienstraße 106
10969 Berlin

Ministerium für Arbeit und Sozi-
alordnung, Familie, Frauen und
Senioren
Referat 45 - Arbeit und Ge-
sundheit
Postfach 10 34 43
70029 Stuttgart

Ministerium für Umwelt, Klima
und Energiewirtschaft
Referat 44
Kernerplatz 9
70182 Stuttgart

Bayrisches Staatsministerium
für Arbeit und Soziales, Familie
und Integration
Winzererstraße 9
80797 München

Bayerisches Staatsministerium
für Umwelt und Verbraucher-
schutz
Abteilung Verbraucherschutz
und Gewerbeaufsicht
Rosenkavalierplatz 2
81925 München

Freie Hansestadt Bremen
Der Senator für Gesundheit
Referat 45 – Arbeitsschutz,
Technischer Verbraucher-
schutz, Eichwesen
Bahnhofsplatz 29
28195 Bremen

Hessisches Ministerium für
Soziales und Integration
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Gesundheit und
Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg

Ministerium für Arbeit, Gleich-
stellung und Soziales Mecklen-
burg-Vorpommern
Werderstr. 124
19055 Schwerin

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit und
Gleichstellung
Gustav-Bratke-Allee 2
30169 Hannover

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Ministerium für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Demografie
Bauhofstraße 9
55116 Mainz

Ministerium für Umwelt, Land-
wirtschaft, Ernährung, Weinbau
und Forsten
Kaiser-Friedrich-Straße 1
55116 Mainz

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Familie und
Gleichstellung
Adolf-Westphal-Str. 4
24143 Kiel

Ministerium für Umwelt und
Verbraucherschutz
Keplerstraße 18
66117 Saarbrücken

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Ver-
kehr
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

Ministerium für Arbeit
und Soziales
Abteilung 3
Turmschanzenstr. 25
39114 Magdeburg

Thüringer Ministerium für Sozia-
les, Familie und Gesundheit
Referat 55 Arbeitsschutz
Werner-Seelenbinder-Str. 6
99096 Erfurt