



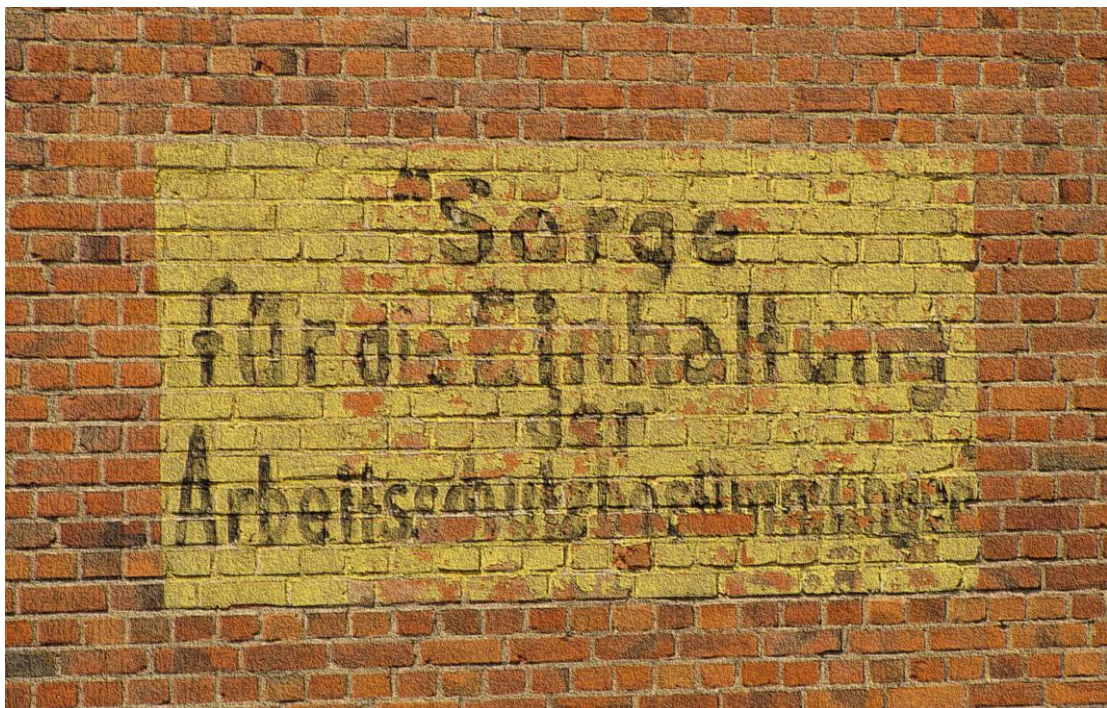
LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

LASI

# Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht

LV 60

2. überarbeitete Auflage



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

Impressum:

LASI-Veröffentlichung – LV 60

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

**2. überarbeitete Auflage, 2020**

*Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Den an der Erarbeitung der Regelungen beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.*

Herausgeber: *Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)*

LASI-Vorsitzender: *Dr. Peter Gillich  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a  
65193 Wiesbaden*

Verantwortlich: *Dr. Johannes Warmbrunn  
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-  
Württemberg  
Neues Schloss, Schlossplatz 4  
70173 Stuttgart*

Redaktion: *Projektgruppe „Bußgeldkataloge Sozialer Arbeitsschutz“*

*Janine Heinze (Vorsitz)  
Silva Michelmann  
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und  
Verbraucherschutz des Landes Brandenburg*

*Nadia Schley  
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
des Landes Berlin*

*Ursula Höfer  
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz  
der Freien und Hansestadt Hamburg*

*Anna Rommelfanger  
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration*

Bildnachweis: *Astrid Hermann, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz  
der Freien und Hansestadt Hamburg*

Herausgabedatum: *März 2020*

ISBN: *978-3-948680-01-5*

*Die LASI Veröffentlichungen stehen im Internet zum Download bereit unter:  
[www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com) → Publikationen → LASI Veröffentlichungen*

## Vorwort

Die Arbeitgeberin oder 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. Durch das Mutterschutzgesetz soll die Gesundheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geschützt werden. Während der allgemeine Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, enthält das Mutterschutzgesetz Regelungen, die den spezifischen Schutz für die schwangere und stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind gewährleisten sollen.

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, wurden im Jahr 2013 auch die zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht erarbeiteten Bußgeldkataloge veröffentlicht. Im Mittelpunkt der 2. überarbeiteten Auflage steht sowohl die Anpassung der Bußgeldhöhen der Bußgeldkataloge zum Arbeitszeitschutz und zum Jugendarbeitsschutz, als auch die Einfügung eines neuen Bußgeldkataloges zur Binnenschiffahrts-Arbeitszeitverordnung (BinSchArbZV).

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.

Wiesbaden/Stuttgart im März 2020



Dr. Peter Gillich  
Leitender Ministerialrat  
Vorsitzender des Länderausschusses  
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



Dr. Johannes Warmbrunn  
Leiter der Arbeitsgruppe 5 „Sozialer  
Arbeitsschutz“ des Länderausschusses für  
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

# Handlungsanleitung

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

### Inhalt:

	Seite
<b>A. Berechnungsgrundsätze des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen</b>	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 Absatz 3 OWiG)	7
4. Zusammentreffen mehrerer Gesetzesverletzungen	8
4.1 Tateinheit	8
4.2 Dauerordnungswidrigkeit	8
4.3 Tatmehrheit	9
5. Berechnung der Geldbußen	9
5.1 Eine Gesetzesverletzung	9
5.2 Tateinheit	9
5.3 Tatmehrheit	10
6. Verantwortlichkeiten für die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften	10
6.1 Gesetzliche Vertretung (§ 14 Absatz 1 StGB, § 9 Absatz 1 OWiG)	10
6.2 Beauftragte Personen (§ 14 Absatz 2 StGB, § 9 Absatz 2 OWiG)	11
6.3 Bußgelder gegen jur. Personen oder Personenvereinigungen (§ 30 OWiG)	11
6.4 Die Auffangnorm des § 130 OWiG	12
7. Einziehung des Wertes von Taterträgen	12
8. Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils	14
II. Verwarnungen	14
III. Einspruch	15

<b>B. Bußgeldkataloge des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik zum Sozialen Arbeitsschutz</b>	16
I. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz	16
II. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen die Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung - BinSchArbZV)	20
III. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz	21
IV. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz	29
<b>Anhang</b>	
Liste der LASI-Veröffentlichungen	35
Liste der obersten Landesbehörden	36

## **A. Berechnungsgrundsätze des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen**

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 Absatz 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 § 14 der Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung – BinSchArbZV) vom 19. Juli 2017 (BGBl. I S. 2659),
- des § 32 des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) oder
- 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 die oder der Betroffene rechtswidrig und vorwerfbar gehandelt, wird ein Bußgeldbescheid erlassen. Das Opportunitätsprinzip nach § 47 Absatz 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) bleibt unberührt.

Die Bußgeldkataloge enthalten nicht alle in den genannten Rechtsvorschriften enthaltenen 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 Absatz 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 Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter 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 der bzw. des 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,- 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 Absatz 2 OWiG), es sei denn, dass die Voraussetzungen des § 17 Absatz 4 OWiG gegeben sind.

## **3. Erhöhung oder Ermäßigung der Regelsätze; Grundlagen für die Zumessung der Geldbußen (§ 17 Absatz 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 die oder der Betroffene
  - 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 verwarnt 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 Absatz 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 ihr/sein 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 die Betroffene oder den Betroffenen 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 der oder 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 die oder der 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 Absatz 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 Absatz 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Mit-



teilungspflicht aus § 27 Absatz 1 Nummer 1a) MuSchG und hält diesen rechtswidrigen Zustand aufrecht. In diesem Fall 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 die oder der 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 nachts arbeitet und diese Tätigkeiten ausführen muss, erneut gegen das Beschäftigungsverbot aus § 11 Absatz 5 und § 5 Absatz 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 darauffolgenden 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 Absatz 1, § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 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 sodann für jede weitere betroffene Person um 75 % (aufgerundet auf volle Euro) zu erhöhen. 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 hinzuzurechnen, die für die Verstöße gegen die sonstigen in die Tateinheit eingeschlossenen Ordnungswidrigkeiten 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 Geldbußen nach dem Bußgeldkatalog 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 Vorschriften<sup>1</sup>

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

Die Bußgeldandrohung richtet sich an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist jede natürliche Person, die eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer 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 Absatz 1 OWiG, § 14 Absatz 1 Strafgesetzbuch (StGB)), die für den Normadressaten handeln, oder
- die Personen, die mit der Leitung des Betriebs in der Praxis vollständig oder teilweise beauftragt sind (§ 9 Absatz 2 OWiG, § 14 Absatz 2 StGB).

### 6.1 Gesetzliche Vertretung (§ 9 Absatz 1 OWiG, § 14 Absatz 1 StGB)

Handelt jemand für einen anderen (z. B. als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person, als Mitglied eines solchen Organs, als vertretungsberechtigte/r Gesellschafterin oder Gesellschafter einer Personengesellschaft, als gesetzliche Vertreterin –oder gesetzlicher Vertreter oder als Beauftragte oder Beauftragter 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 Mitglieder solcher Organe verantwortlich. Dies sind bei juristischen Personen des Privatrechts bei einer GmbH zum Beispiel die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer (§ 35 Absatz 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 und 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 die gesetzliche Vertreterin oder der gesetzliche Vertreter die Verantwortung an eine Person delegiert, diese sorgfältig auswählt und überwacht.

---

<sup>1</sup> Entspricht Kapitel 8 der LASI – Veröffentlichung LV 30 „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“; Juni 2012.

## 6.2 Beauftragte Personen (§ 9 Absatz 2 OWiG, § 14 Absatz 2 StGB)

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 Absatz 2 StGB und § 9 Absatz 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 ihr oder ihm allein erfüllt werden können. Sie erfassen daher Personen, die beauftragt sind, Betriebe oder Betriebsteile zu leiten (§ 14 Absatz 2 Nummer 1 StGB, § 9 Absatz 2 Nummer 1 OWiG) oder bestimmte ausdrücklich übertragene Aufgaben wahrzunehmen (§ 14 Absatz 2 Nummer 2 StGB, § 9 Absatz 2 Nummer 2 OWiG). Im Rahmen der Leitung von Betrieben und Betriebsteilen (§ 14 Absatz 2 Nummer 1 StGB, § 9 Absatz 2 Nummer 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, 04.07.1989, 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 Absatz 2 Nummer 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 der Betriebsinhaberin bzw. 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 Absatz 2 Nummer 2 OWiG kann als Betroffene oder Betroffener im Ordnungswidrigkeitenverfahren auch zu Verantwortung gezogen werden, wer von der Inhaberin oder vom Inhaber des Betriebes oder einer/einem sonst dazu Befugten ausdrücklich beauftragt wurde.

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

§ 9 Absatz 2 Satz 1 Nummern 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 Absatz 1 Nummern 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 die Betriebsinhaberin oder 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 Inhaberin oder Inhaber 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 die Inhaberin, den Inhaber 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 Inhaberinnen und Inhaber des Betriebes 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 Revisionsschreiben 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. Einziehung des Wertes von Taterträgen

- 7.1 § 29a OWiG<sup>2</sup> regelt, dass gegen die Betroffene oder den Betroffenen (zum Beispiel als Arbeitgeber/in) die Einziehung eines Geldbetrages bis zu der Höhe angeordnet werden kann, die dem erlangten Vermögensvorteil entspricht, wenn die oder der Betroffene durch eine mit Geldbuße bedrohte Handlung oder für sie einen Vermögensvorteil erlangt und gegen die Betroffene oder den Betroffenen wegen der begangenen Handlung eine

---

<sup>2</sup> Der Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 01.07.2017 die straf- und bußgeldrechtliche Vermögensabschöpfung neu geregelt. So wurde u. a. auch die Vorschrift zum ehemaligen Verfall nach § 29a OWiG novelliert.

Geldbuße nicht festgesetzt werden kann. Die Anordnung der Einziehung 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 Absatz 2 OWiG), aus.

- 7.2 Hat die oder der Betroffene durch eine mit Geldbuße bedrohten Handlung für einen anderen gehandelt (zum Beispiel der Geschäftsführer für die GmbH, die Betriebsleiterin für die Inhaberin des Betriebes) und hat dieser (GmbH, Betriebsinhaber) dadurch einen Vermögensvorteil erlangt, so kann nach § 29a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 OWiG gegen ihn (GmbH, Betriebsinhaber) die Einziehung eines Geldbetrages bis zur Höhe des Vermögensvorteils angeordnet werden, der dem Wert des Erlangten entspricht.

Ergänzend dazu kann sich nach neuer Rechtslage die Einziehung auch dann gegen die andere Person, die nicht Täter ist, richten, wenn ihr das Erlangte unentgeltlich oder ohne rechtlichen Grund übertragen wurde (§ 29a Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a OWiG) oder übertragen wurde und sie erkannt hat oder hätte erkennen müssen, dass das Erlangte aus einer mit Geldbuße bedrohten Handlung herrührt (§ 29a Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b OWiG). Die Einziehung des Vermögensvorteils kann auch gegen den Dritten als Erben oder als Pflichtteilsberechtigten angeordnet werden. Die Drittabschöpfung scheidet nach § 29a Absatz 2 Satz 2 OWiG in Fällen des gutgläubigen Erwerbs aus.

- 7.3 In den Fällen der Nummern 7.1 und 7.2 kann gemäß § 29a Absatz 5 OWiG die Einziehung selbstständig angeordnet werden, wenn gegen die Betroffene oder den Betroffenen 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 Absatz 4 OWiG ist aufgrund des zu leistenden Ermittlungsaufwandes nur sehr schwer rechtlich haltbar durchzuführen. Gemäß § 29a Absatz 4 OWiG kann die Behörde das Erlangte sowie die abzugsfähigen Aufwendungen 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 Arbeitszeitnachweise 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 Einziehungsbetrages 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 Einziehungsbetrag ergibt sich aus der Anzahl der Überschreitungen in Stunden und dem ermittelten Betrag je Arbeitsstunde und beträgt 50.000 €.

#### **Beispiel 7:**

In einem bundesweit tätigen Fachhandelsbetrieb werden in zwei Filialen bei einer durchgehenden Öffnungszeit von 10 Stunden pro Tag nur jeweils eine

Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter eingesetzt. Den Beschäftigten ist 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. Die Firma legt dar, dass über einen Zeitraum von 4 bzw. 6 Monaten auf eine tägliche Öffnung über die Mittagsstunden nicht verzichtet werden kann.

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 ergibt sich eine fehlende Pausenzeit von 7,15 %. Die Betroffene erzielte im betreffenden Jahr und Geschäftsbereich einen Umsatz von 1.000 Mio. €, der von 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwirtschaftet wurde. Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter errechnet sich deshalb ein Umsatz von 181.818 €.

Der auf den Zeitraum mit Verstößen entfallende Umsatz errechnet sich bei beiden Filialen zusammen auf 151.515 €. Hierauf wird der Satz der fehlenden Pausenzeiten von 7,15 % in Ansatz gebracht, so dass sich ein rechnerischer Einziehungsbetrag von 10.835 € ergibt.

- 7.5. Nach § 29a Absatz 3 OWiG<sup>3</sup> sind bei der Bestimmung des Wertes des Erlangten Gegenleistungen oder sonstige Aufwendungen der Täterin oder des Täters abzuziehen. § 29a Absatz 3 Satz 2 OWiG schränkt den Abzug von Aufwendungen der Täterin oder des Täters dergestalt ein, dass alles außer Betracht zu bleiben hat, was für die Begehung der Tat oder für ihre Vorbereitung aufgewendet oder eingesetzt werden darf. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass nur solche Gegenleistungen oder Aufwendungen der Täterin oder des Täters abzugsfähig sind, die von ihr/ihm nicht verboten investiert wurden.

## **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 Absatz 3 OWiG) und der Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils (§ 17 Absatz 4 OWiG) zusammensetzt. Voraussetzung ist, dass der Tatbestand der Ordnungswidrigkeit rechtswidrig und vorwerfbar erfüllt wurde (§ 1 Absatz 1 OWiG). Nach § 17 Absatz 4 OWiG (und ggf. § 30 Absatz 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 Absatz 1 Satz 2 OWiG). Bei geringfügigen Ordnungswidrigkeiten kann die Verwaltungsbehörde die Betroffene oder den Betroffenen verwarnen und ein Verwarnungsgeld von 5,- bis 55,- Euro erheben (§ 56 Absatz 1 Satz 1 OWiG).

Mit der Verwarnung soll der Betroffenen oder dem Betroffenen ihr bzw. sein 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

---

<sup>3</sup> Der Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 01.07.2017 die straf- und bußgeldrechtliche Vermögensabschöpfung neu geregelt. So wurde u. a. auch die Vorschrift zum ehemaligen Verfall nach § 29a OWiG novelliert.

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

Die oder der Betroffene muss für die Ordnungswidrigkeit als betroffene Person in Frage kommen, das heißt, sie oder er 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 unzumutbar 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 Absatz 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 Absatz 3 OWiG ist einem Antrag auf Gewährung der Akteneinsicht (§ 147 Absatz 1 StPO) durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt zu entsprechen.

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

### I. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz<sup>4</sup>

Arbeitszeitgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
Arbeitszeitschutz		
101	<p>Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Grenzen der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt.</p> <p>bei Überschreiten bis zu 1 Stunde</p> <p>bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde</p> <p>§§ 3, 6 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 1</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p><b>80,-- EUR</b></p> <p><b>100,-- EUR</b></p>
102	<p>Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die festgesetzten Grenzen der durchschnittlichen werktäglichen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraumes von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen bzw. ein Kalendermonat oder 4 Wochen hinaus beschäftigt.</p> <p>Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden bis zu 1 Stunde und je angefangene weitere Stunde</p> <p>§§ 3, 6 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2, § 15 Absatz 4</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 1</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p><b>600,-- EUR</b></p>
103	<p>Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Grenzen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 4 Kalendermonaten oder 16 Wochen hinaus beschäftigt.</p> <p>Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden bis zu 1 Stunde und je angefangene weitere Stunde</p> <p>§ 21a Absatz 4 auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 1</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p><b>600,-- EUR</b></p>
104	<p>Beschäftigten die vorgeschriebenen Ruhepausen nicht gewährt.</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 2</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p>

<sup>4</sup> Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Arbeitszeitgesetz.



	<b>Arbeitszeitgesetz</b>	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
	je nicht gewährter vorgeschriebener Pause § 4, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	<b>400,-- EUR</b>
105	die vorgeschriebene Mindestdauer der Ruhepausen nicht einhält.  bei Unterschreitung um bis zu 15 Minuten und je angefangene weitere ¼ Stunde § 4, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 2  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>80,-- EUR</b>
106	die vorgeschriebene Ruhepause nicht rechtzeitig gewährt.  bei Überschreiten des Zeitpunktes bis zu ½ Stunde und für jede angefangene weitere ½ Stunde § 4, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 2  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>80,-- EUR</b>
107	die vorgeschriebene Dauer der Mindestruhezeit unterschreitet.  je angefangene Stunde § 5 Absatz 1 und 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 3  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>80,-- EUR</b>
108	eine in zulässiger Weise verkürzte Ruhezeit nicht rechtzeitig ausgleicht.  je Fall § 5 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 3  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>50,-- EUR</b>
109	die zulässige Verkürzung der Ruhezeit nicht ausgleicht.  je angefangene Stunde § 5 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 3  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>80,-- EUR</b>
<b>Sonn- und Feiertagsruhe</b>		

<b>Arbeitszeitgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
110	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  <b>500,-- EUR</b>
111	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  <b>500,-- EUR</b>
112	den erforderlichen Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonntag oder Feiertag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt.  je Tag  § 11 Absatz 3	§ 22 Absatz 1 Nummer 6  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>500,-- EUR</b>
<b>Anordnungen</b>		
113	gegen eine vollziehbare Anordnung zu Beschäftigungszeiten an Sonn- und Feiertagen verstößt.  je Fall  § 13 Absatz 3 Nummer 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 7  <b>1.600,-- EUR</b>
<b>Aufzeichnungen, Aushänge, Überwachung</b>		
114	Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen entgegen § 16 Absatz 1 nicht aushängt oder auslegt.  je aushangpflichtiger Vorschrift  § 16 Absatz 1	§ 22 Absatz 1 Nummer 8  <b>200,-- EUR</b>
115	gegen die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verstößt.  je Fall  § 16 Absatz 2 / § 21a Absatz 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>1.600,-- EUR</b>

<b>Arbeitszeitgesetz</b>		
<b>Lfd. Nr.</b>	<b>Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber</b>	
116	ein Verzeichnis nach § 7 Absatz 7 nicht oder nicht vollständig führt.  je Fall  § 16 Absatz 2 / § 21a Absatz 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9  <b>800,-- EUR</b>
117	gegen die Pflicht zur Aufbewahrung der Aufzeichnungen und des Verzeichnisses verstößt.  je Fall  § 16 Absatz 2 / § 21a Absatz 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9  <b>1.600,-- EUR</b>
118	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  <b>1.500,-- EUR</b>
119	das Betreten oder Besichtigen einer Arbeitsstätte nicht gestattet.  je Fall  § 17 Absatz 5 Satz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 10  <b>1.500,-- EUR</b>

## II. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen die Verordnung über die Arbeitszeit in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung - BinSchArbZV)

**Hinweis:** In diesem Katalog sind nur Verstöße des § 14 BinSchArbZV aufgenommen. In der Begründung zu § 14 BinSchArbZV (Drucksache 411/17, S. 17) wird mit Verweis auf § 22 Absatz 1 Nummer 4 ArbZG dargelegt, dass hier „die Regelungen zu den aufeinanderfolgenden Arbeitstagen und Ruhetagen (§§ 7 und 8 Absatz 2) sowie zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten (§ 10) bußgeldbewährt sind. Soweit die BinSchArbZV im Übrigen von den Grundnormen des ArbZG abweichende Regelungen enthält, sind Verstöße gegen die abweichenden Regelungen bereits durch die Bußgeld- beziehungsweise Strafvorschriften des ArbZG als Verstöße gegen die Grundnormen erfasst. Dies betrifft insbesondere die Regelungen zur Arbeitszeit (§ 4), zu den Ruhepausen (§ 5) sowie zu den Ruhezeiten (§ 6)“. Hierbei sind im Rahmen der Rechtfertigung die Spezialregelungen der BinSchArbZV zu berücksichtigen.

<b>Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 14 BinSchArbZV <sup>5</sup> im Sinne des § 22 Absatz 1 Nummer 4 des Arbeitszeitgesetzes handelt, wer als Arbeitgeber	
<b>Arbeitszeitschutz</b>		
201	einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin länger ohne Ruhetag beschäftigt,  je Tag  § 7 Absatz 1	§ 14 Nummer 1  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>500,-- EUR</b>
202	einen Ruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,  je Ruhetag  § 7 Absatz 2 oder § 8 Absatz 2	§ 14 Nummer 2  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>500,-- EUR</b>
203	eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt  je Fall  § 10 Absatz 1	§ 14 Nummer 3  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>1.600,-- EUR</b>
204	eine Aufzeichnung nicht oder nicht mindestens 24 Monate aufbewahrt  je Fall  § 10 Absatz 4	§ 14 Nummer 4  je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer  <b>1.600,-- EUR</b>

<sup>5</sup> Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf die Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung, soweit nicht anders bezeichnet

### III. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz<sup>6</sup>

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
<b>Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen</b>		
301	ein Kind oder einen Jugendlichen oder eine Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, unzulässig beschäftigt.  je Tag  § 5 Absatz 1, auch in Verbindung mit § 2 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 1  je Kind bzw. Jugendliche/r  <b>1.000,-- EUR</b>
302	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 in Verbindung mit § 2 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 1  je Kind bzw. Jugendliche/r  <b>2.500,-- EUR</b>
303	vor Erhalt des Bewilligungsbescheides ein Kind, eine vollzeitschulpflichtige Jugendliche oder einen vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen beschäftigt.  je Tag  § 6 Absatz 4 Satz 2, auch in Verbindung mit § 2 Absatz 3	§ 59 Absatz 1 Nummer 1  je Kind bzw. Jugendliche/r  <b>1.000,-- EUR</b>
304	ein Kind, eine Jugendliche oder einen Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, in anderer als der zulässigen Weise beschäftigt.  je Fall  § 5 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 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
<b>Arbeitszeitschutz für Kinder und Jugendliche</b>		
305	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	§ 58 Absatz 1 Nummer 4, 5  je Kind oder Jugendliche/r  <b>100,-- EUR</b>

<sup>6</sup>Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Jugendarbeitsschutzgesetz.

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
	bei Überschreiten von mehr als einer Stunde je angefangene weitere ½ Stunde  §§ 7, 8	<b>100,-- EUR</b>
306	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  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>
307	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  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>
308	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  <b>100,-- EUR</b>
309	einen Jugendlichen an Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen beschäftigt oder nicht freistellt.  je angefangene Arbeitsstunde  § 9 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 6  je Jugendliche/r  <b>100,-- EUR</b>
310	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt.  je Fall  § 10 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 7  je Jugendliche/r  <b>1.000,-- EUR</b>

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
311	<p>die Bestimmungen über die Ruhepausen für Jugendliche nicht einhält. Die Ruhepause wird gar nicht gewährt.</p> <p>je nicht gewährter Ruhepause</p> <p>§ 11 Absatz 1</p>	<p>§ 58 Absatz 1 Nummer 8</p> <p>je Jugendliche/r</p> <p><b>400,-- EUR</b></p>
312	<p>die Bestimmungen über die Ruhepausen für Jugendliche nicht einhält. Die Arbeitszeit wird nicht in der vorgeschriebenen Dauer unterbrochen.</p> <p>bei Unterschreitung von 15 Minuten</p> <p>bei Unterschreitung von mehr als 15 Minuten je angefangene weitere ¼ Stunde</p> <p>§ 11 Absatz 1</p>	<p>§ 58 Absatz 1 Nummer 8</p> <p>je Jugendliche/r</p> <p><b>100,-- EUR</b></p> <p><b>100,-- EUR</b></p>
313	<p>die Bestimmungen über die Ruhepausen für Jugendliche nicht einhält. Die Arbeitszeit wird nicht zum vorgeschriebenen Zeitpunkt unterbrochen.</p> <p>bei Unterschreiten bis zu ½ Stunde</p> <p>bei Unterschreiten von mehr als ½ Stunden je angefangene weitere ½ Stunde</p> <p>§ 11 Absatz 2</p>	<p>§ 58 Absatz 1 Nummer 8</p> <p>je Jugendliche/r</p> <p><b>100,-- EUR</b></p> <p><b>100,-- EUR</b></p>
314	<p>die Bestimmungen über den Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen für Jugendliche nicht einhält.</p> <p>je Fall</p> <p>§ 11 Absatz 3</p>	<p>§ 59 Absatz 1 Nummer 2</p> <p>je Jugendliche/r</p> <p><b>100,-- EUR</b></p>
315	<p>die tägliche ununterbrochene Freizeit nach Beendigung der täglichen Arbeit nicht einhält.</p> <p>bis zu 1 Stunde und je angefangene ½ weitere Stunde</p> <p>§§ 13, 14 Absatz 7 Satz 3</p>	<p>§ 58 Absatz 1 Nummer 10 und 11</p> <p>je Jugendliche/r</p> <p><b>100,-- EUR</b></p>
316	<p>gegen das Nachtarbeitsverbot für Jugendliche verstößt.</p> <p>bis zu 1 Stunde und je angefangene weitere ½ Stunde</p> <p>§ 14 Absatz 1</p>	<p>§ 58 Absatz 1 Nummer 11</p> <p>je Jugendliche/r</p> <p><b>200,-- EUR</b></p>

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
317	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  <b>500,-- EUR</b>
<b>Sonn- und Feiertagsruhe, Samstagsruhe, Urlaub</b>		
318	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen in unzulässiger Weise an Samstagen oder Sonntagen beschäftigt.  je Tag  §§ 16 Absatz 1, 17 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 13, 14  je Jugendliche/r  <b>700,-- EUR</b>
319	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  <b>700,-- EUR</b>
320	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  <b>1.000,-- EUR</b>
321	einer oder einem Jugendlichen den Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer 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  <b>1.000,-- EUR</b>
<b>Beschäftigungsverbote und –beschränkungen</b>		
322	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen mit gefährlichen Tätigkeiten beschäftigt, die nach § 22 verboten sind.  je angefangenen Arbeitstag  § 22 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 18  je Jugendliche/r  <b>1.500,-- EUR</b>



<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
323	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  <b>1.500,-- EUR</b>
324	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  <b>1.500,-- EUR</b>
325	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  <b>2.000,-- EUR</b>
<b>Sonstige Pflichten des Arbeitgebers</b>		
326	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist.  je Fall  § 29	§ 59 Absatz 1 Nummer 3  je Jugendliche/r  <b>1.000,-- EUR</b>
327	gegen eine vollziehbare Anordnung der Aufsichtsbehörde verstößt  je Fall  § 6 Absatz 1 § 6 Absatz 3 § 14 Absatz 7 § 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  <b>2.000,-- EUR</b>
328	einer oder einem Jugendlichen für ihre/seine Altersstufe nicht zulässige Getränke oder Tabakwaren gibt.  je Fall	§ 58 Absatz 1 Nummer 21  je Jugendliche/r  <b>500,-- EUR</b>

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
	§ 31 Absatz 2 Satz 2	
<b>Gesundheitliche Betreuung</b>		
329	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  <b>1.000,-- EUR</b>
330	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  <b>1.000,-- EUR</b>
331	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen nicht oder nicht rechtzeitig zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auffordert.  je Fall  § 33 Absatz 2 Satz 1	§ 59 Absatz 1 Nummer 4  je Jugendliche/r  <b>200,-- EUR</b>
332	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt.  je Fall  § 36	§ 58 Absatz 1 Nummer 24  je Jugendliche/r  <b>1.000,-- EUR</b>
334	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  <b>1.500,-- EUR</b>
335	die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt.  je Bescheinigung  § 41	§ 59 Absatz 1 Nummer 5  <b>200,-- EUR</b>
336	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen nicht für ärztliche Untersuchungen von der Arbeit freistellt.  je Fall	§ 59 Absatz 1 Nummer 6  je Jugendliche/r

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
	§ 43 Satz 1	<b>500,-- EUR</b>
<b>Aufzeichnungen, Aushänge, Verzeichnisse, Überwachung</b>		
337	eine Aufzeichnung nicht oder nicht richtig führt  je Fall  § 20 Absatz 2 Satz 1	§ 59 Absatz 1 Nummer 2a  je Jugendliche/r  <b>1.600,-- EUR</b>
338	eine Aufzeichnung nicht oder nicht mindestens zwölf Monate aufbewahrt  je Fall  § 20 Absatz 2 Satz 3	§ 59 Absatz 1 Nummer 2b  je Jugendliche/r  <b>1.600,-- EUR</b>
339	das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde oder erteilte Ausnahmegenehmigungen nicht aushängt oder auslegt.  je Fall  § 47 und § 54 Absatz 3	§ 59 Absatz 1 Nummer 7, § 59 Absatz 1 Nummer 12  <b>200,-- EUR</b>
340	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  <b>200,-- EUR</b>
341	Ein Verzeichnis nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt.  je Fall  § 49	§ 59 Absatz 1 Nummer 9  <b>800,-- EUR</b>
342	Angaben nicht, nicht richtig oder nicht vollständig macht oder Verzeichnisse oder Unterlagen nicht vorlegt oder einsendet oder Verzeichnisse oder Unterlagen nicht oder nicht vorschriftsmäßig aufbewahrt  je Fall  § 50 Absatz 1 und Absatz 2	§ 59 Absatz 1 Nummer 10  <b>750,-- EUR</b>
343	gegen die Pflicht, das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten, verstößt.	§ 59 Absatz 1 Nummer 11

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
	je Fall § 51 Absatz 2 Satz 2	<b>1.500,-- EUR</b>

#### IV. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz<sup>7</sup>

<b>Mutterschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 1</b>		
401	entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1 (auch in Verbindung mit Satz 4) eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt.  je angefangenen Arbeitstag	je schwangere Frau  <b>1.000,-- EUR</b>
402	entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1 (auch in Verbindung mit Satz 2 oder Satz 3) eine Frau in den acht Wochen nach der Entbindung beschäftigt.  je angefangenen Arbeitstag	je Frau  <b>2.000,-- EUR</b>
403	entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1 eine Schülerin/Studentin in der Schutzfrist nach der Entbindung ohne ausdrückliches Verlangen der Schülerin/Studentin beschäftigt.  je angefangenen Ausbildungstag	je Schülerin/Studentin  <b>1.500,-- EUR</b>
404	entgegen § 4 Absatz 1 Satz 1 eine über 18-jährige Schwangere oder Stillende länger als 8 ½ Stunden oder entgegen § 4 Absatz 1 Satz 2 eine unter 18-jährige Schwangere oder Stillende mehr als 8 Stunden am Tag beschäftigt.  bei Überschreiten bis zu 1 Stunde  bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>
405	entgegen § 4 Absatz 1 Satz 1 eine über 18-jährige Schwangere oder Stillende länger als 90 Stunden in der Doppelwoche oder entgegen § 4 Absatz 1 Satz 2 eine unter 18-jährige Schwangere oder Stillende mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt.  bei Überschreiten bis zu 2 Stunden  bei Überschreiten von mehr als 2 Stunden je angefangene weitere Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>

<sup>7</sup> Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Mutterschutzgesetz.

<b>Mutterschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
406	entgegen § 4 Absatz 1 Satz 4 eine Schwangere oder Stillende länger als die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Monats beschäftigt.  bei Überschreiten bis zu 2 Stunden  bei Überschreiten von mehr als 2 Stunden je angefangene weitere Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>
407	entgegen § 5 Absatz 1 Satz 1 eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt.  bei einer Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr je angefangene Stunde  bei einer Beschäftigung ab 22.00 Uhr je angefangene weitere ½ Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>  <b>200,-- EUR</b>
408	entgegen § 6 Absatz 1 Satz 1 eine Schwangere und Stillende an Sonn- und Feiertagen beschäftigt.  je angefangenen Arbeitstag	je schwangere/stillende Frau  <b>700,-- EUR</b>
409	entgegen § 13 Absatz 1 Nummer 3 eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt, obwohl eine unverantwortbare Gefährdung festgestellt wurde.  je angefangener Arbeitstag	je schwangere/stillende Frau  <b>3.000,-- EUR</b>
410	entgegen § 16 eine schwangere oder stillende Frau trotz ärztlichen Beschäftigungsverbotes beschäftigt.  je angefangenen Arbeitstag	je schwangere/stillende Frau  <b>3.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 2</b>		
411	entgegen § 4 Absatz 2 die vorgeschriebene Dauer der Mindestruhezeit unterschreitet, eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt.  bei Überschreitung bis zu einer Stunde  bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- Euro</b>  <b>100,-- Euro</b>

<b>Mutterschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 3</b>		
412	entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 eine schwangere oder stillende Schülerin oder Studentin zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung teilnehmen lässt.  bei einer Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr je angefangene Stunde  bei einer Beschäftigung ab 22.00 Uhr je angefangene weitere ½ Stunde	je schwangere/stillende Schülerin/Studentin  <b>100,-- EUR</b>  <b>200,-- EUR</b>
413	entgegen § 6 Absatz 2 Satz 1 eine schwangere oder stillende Schülerin oder Studentin an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung teilnehmen lässt.  je angefangenen Ausbildungstag	je schwangere/stillende Schülerin/Studentin  <b>500,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 4</b>		
414	entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1 (auch in Verbindung mit Satz 2) eine Frau für Untersuchungen nicht freistellt.  je Untersuchung	je Frau  <b>500,-- EUR</b>
415	entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau während der ersten 12 Monate nach der Entbindung nicht zum Stillen freistellt.  je Tag	je stillende Frau  <b>400,-- EUR</b>
416	entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 einer Frau während der ersten 12 Monate zu wenig Zeit zum Stillen gewährt.  bei Unterschreitung um bis zu 15 Minuten und je angefangene weitere ¼ Stunde	je stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 5</b>		
417	entgegen § 8 an eine schwangere Heimarbeiterin oder ihr Gleichgestellte Heimarbeit ausgibt, die werktags während einer 8stündigen Tagesarbeitszeit nicht ausgeführt werden kann.  bei Überschreiten bis zu 1 Stunde  bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>

<b>Mutterschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
418	entgegen § 8 an eine stillende Heimarbeiterin oder ihr Gleichgestellte Heimarbeit ausgibt, die werktags während einer 7stündigen Tagesarbeitszeit nicht ausgeführt werden kann.  bei Überschreiten bis zu 1 Stunde  bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde	je schwangere/stillende Frau  <b>100,-- EUR</b>  <b>100,-- EUR</b>
419	entgegen § 13 Absatz 2 an eine Schwangere oder Stillende Heimarbeit ausgibt, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.  je angefangenen Arbeitstag	je schwangere/stillende Frau  <b>3.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 6</b>		
420	entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1 (auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3) eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt.  je Fall	<b>3.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 7</b>		
421	entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1 (auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3) eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt.  je Fall	je schwangere/stillende Frau  <b>3.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 8</b>		
422	entgegen § 10 Absatz 3 eine schwangere oder stillende Frau Tätigkeiten ausüben lässt, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 noch nicht getroffen hat.  je angefangenem Arbeitstag	je schwangere/stillende Frau  <b>3.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 9 und Nummer 10</b>		
Diese Tatbestände sind zurzeit nicht einschlägig. Eine Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 MuSchG wurde noch nicht erlassen.		
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 11</b>		



<b>Mutterschutzgesetz</b>		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
423	entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde <ul style="list-style-type: none"> <li>• über die Schwangerschaft oder</li> <li>• über das Stillen einer Frau,</li> <li>• über die Beschäftigung einer Schülerin/Studentin zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr,</li> <li>• über die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung einer Schwangeren oder Stillenden oder</li> <li>• über die Beschäftigung mit getakteter Arbeit</li> </ul> nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt. je Fall	je schwangere/stillende Frau  <b>1.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 12</b>		
424	entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information <ul style="list-style-type: none"> <li>• über die Schwangerschaft oder</li> <li>• über das Stillen einer Frau,</li> <li>• über die Beschäftigung einer Schülerin/Studentin zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr,</li> <li>• über die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung einer Schwangeren oder Stillenden oder</li> <li>• über die Beschäftigung mit getakteter Arbeit</li> </ul> an unbefugte Dritte weitergibt. je Weitergabe	je schwangere/stillende Frau  <b>1.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 13</b>		
425	entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe, die zur Erfüllung der Aufgaben der Aufsichtsbehörde erforderlich sind, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht. je Fall	<b>1.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 14</b>		
426	entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet. je Fall	<b>1.000,-- EUR</b>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 15</b>		

<b>Mutterschutzgesetz</b>	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach
427	<p>entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt.</p> <p>je Fall</p> <p style="text-align: right;"><b>1.600,-- EUR</b></p>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 16</b>	
428	<p>einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt.</p> <p>je Fall</p> <p style="text-align: right;"><b>2.000,-- EUR</b></p>
<b>§ 32 Absatz 1 Nummer 17</b>	
Dieser Tatbestand ist zurzeit nicht einschlägig. Eine Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 MuSchG wurde noch nicht erlassen.	

## Anhang 1: Liste der LASI-Veröffentlichungen

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

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2016
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 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

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
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 <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2003
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
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit <i>(2. Auflage)</i>	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998
16	Kenngößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassensarbeitsplätzen	Oktober 1999

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) (3. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (2. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zu Tätigkeiten mit Biostoffen <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2014
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck (4. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 2014
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	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
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 wurde zurückgezogen und ersetzt durch LV 58)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (1. überarbeitete Auflage)	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) (4. überarbeitete Auflage)	September 2018
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland (5. überarbeitete Auflage)	September 2018
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 <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch BGI 5162)</i>	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>	April 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 (3. überarbeitete Auflage mit Ergänzung)	Oktober 2018
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (3. überarbeitete Auflage)	März 2013
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht (4. überarbeitete Auflage)	September 2018
49	Erläuterungen und Hinweise für die Durchführung der Erlaubnisverfahren nach § 18 der Betriebssicherheitsverordnung	Oktober 2017
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
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	Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen	Juni 2018
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung (1. überarbeitete Auflage)	März 2019
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 (1.überarbeitete Auflage)	Januar 2017
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht (2.überarbeitete Auflage)	März 2020
61	Bußgeldkatalog zur Biostoffverordnung	Juni 2016
62	Bußgeldkataloge zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	März 2018
63	Leitfaden zu Anforderungen an die Fachkunde nach Biostoffverordnung – Fragen und Antworten zur Fachkunde-	September 2018
64	Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes	April 2019

Die Publikationen können im Internet unter [www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com) abgerufen werden.

Stand: März 2020



## Anhang 2: Liste der obersten Landesbehörden

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

Stand: März 2020

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Integration und  
Verbraucherschutz des Landes  
Brandenburg  
Henning-von-Tresckow-Str.  
2-13  
**14467 Potsdam**

Senatsverwaltung Integration,  
Arbeit und Soziales des  
Landes Berlin  
Oranienstraße 106  
**10969 Berlin**

Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Wohnungsbau  
Baden-Württemberg  
Neues Schloss, Schlossplatz 4  
**70173 Stuttgart**

Ministerium für Umwelt, Klima  
und Energiewirtschaft Baden-  
Württemberg  
Kernerplatz 9  
**70182 Stuttgart**

Bayerisches Staatsministerium  
für Familie, Arbeit und Soziales  
Winzererstraße 9  
**80797 München**

Bayerisches Staatsministerium  
für Umwelt und  
Verbraucherschutz  
Abteilung Verbraucherschutz  
und Gewerbeaufsicht  
Rosenkavalierplatz 2  
**81925 München**

Freie Hansestadt Bremen  
Die Senatorin für Gesundheit,  
Frauen und Verbraucherschutz  
Contrescarpe 72  
**28195 Bremen**

Hessisches Ministerium für  
Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a  
**65193 Wiesbaden**

Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Gesundheit und  
Verbraucherschutz  
Billstraße 80  
**20539 Hamburg**

Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Gesundheit  
Mecklenburg-Vorpommern  
Johannes-Stelling-Str. 14  
**19053 Schwerin**

Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Gesundheit und  
Gleichstellung  
Hannah-Arendt-Platz 2  
**30159 Hannover**

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

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

Ministerium für Umwelt,  
Energie, Ernährung und  
Forsten  
Kaiser-Friedrich-Straße 1  
**55116 Mainz**

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

Ministerium für Umwelt und  
Verbraucherschutz  
Keplerstraße 18  
**66117 Saarbrücken**

Sächsisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Arbeit und  
Verkehr  
Wilhelm-Buck-Straße 2  
**01097 Dresden**

Ministerium für Arbeit,  
Soziales und Integration des  
Landes Sachsen-Anhalt  
Turmschanzenstr. 25  
**39114 Magdeburg**

Thüringer Ministerium für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie  
Werner-Seelenbinder-Str. 6  
**99096 Erfurt**