



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

LASI

Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht

LV 60

1. 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“

1. überarbeitete Auflage, 2019

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: *Bertram Hörauf
Ministerialdirigent
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 Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
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*

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

Herausgabedatum: *März 2019*

ISBN: *978-3-936415-97-1*

*Die LASI Veröffentlichungen stehen im Internet zum Download bereit unter:
www.lasi-info.com → Publikationen → LASI Veröffentlichungen*

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. 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 1. überarbeiteten Auflage steht sowohl die Anpassung an die Änderung des Ordnungswidrigkeitengesetzes, als auch der überarbeitete Bußgeldkatalog zum Mutterschutzgesetz. Aufgrund der Änderung des Mutterschutzgesetzes zum 01.01.2018 war es erforderlich, diesen Bußgeldkatalog an das aktuelle Mutterschutzrecht anzupassen.

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 2019

Bertram Hörauf
Ministerialdirigent
Vorsitzender des Länderausschusses
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Dr. Johannes Warmbrunn
Leiter der Arbeitsgruppe sozialer und medizinischer Arbeitsschutz 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 Absatz 3 OWiG)	7
4. Zusammentreffen mehrerer Gesetzesverletzungen	8
4.1 Tateinheit	8
4.2 Dauerordnungswidrigkeit	9
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)	12
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. 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	20
III. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz	27
Anhang	
Liste der LASI-Veröffentlichungen	34
Liste der obersten Landesbehörden	38

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 § 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 der oder die 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 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,- 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 der oder die 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 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 1.5.2 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 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 § 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 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 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, Nacharbeit) 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 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 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 Vorschriften¹

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 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 Strafgesetzbuch (StGB)).

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

Handelt jemand für einen anderen (zum Beispiel als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person, als Mitglied eines solchen Organs, als vertretungsberechtigter 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 Mitglieder solcher Organe verantwortlich. Dies sind bei juristischen Personen des Privatrechts bei einer GmbH zum Beispiel 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. 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.

¹Entspricht Kapitel 8 der LASI – Veröffentlichung LV 30 „Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern“; Juni 2012

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 Absatz 2 StGB, § 9 Absatz 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 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 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 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 Betroffener im Ordnungswidrigkeitenverfahren auch zu Verantwortung gezogen werden, wer vom Inhaber des Betriebs oder 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 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 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 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 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 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. Einziehung des Wertes von Taterträgen

- 7.1 § 29a OWiG² regelt, dass gegen den Betroffenen oder die Betroffene (zum Beispiel als Arbeitgeber/in) die Einziehung eines Geldbetrages bis zu der Höhe angeordnet werden kann, die dem erlangten Vermögensvorteil entspricht, wenn der oder die Betroffene

² 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.

durch eine mit Geldbuße bedrohte Handlung oder für sie einen Vermögensvorteil erlangt und gegen den oder die Betroffene wegen der begangenen Handlung eine 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 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 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 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 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. einen 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 OWiG³ sind bei der Bestimmung des Wertes des Erlangten Gegenleistungen oder sonstige Aufwendungen des Täters abzuziehen. § 29a Absatz 3 Satz 2 OWiG schränkt den Abzug von Aufwendungen 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 des Täters abzugsfähig sind, die von 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 den Betroffenen oder die Betroffene verwarnen und ein Verwarnungsgeld von 5,- bis 55,- Euro erheben (§ 56 Absatz 1 Satz 1 OWiG).

³ 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.

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 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 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 einen bevollmächtigten Rechtsanwalt zu entsprechen.

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

I. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz⁴

Arbeitszeitgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
Arbeitszeitschutz		
101	Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die Grenzen der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt. je angefangene Stunde §§ 3, 6 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 75,-- EUR
102	Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über die festgesetzten Grenzen der durchschnittlichen Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraumes von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen bzw. ein Kalendermonat oder 4 Wochen hinaus beschäftigt. von 8 Stunden 12 Minuten und je angefangene weitere 6 Minuten §§ 3, 6 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2, § 15 Absatz 4	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 300,-- EUR
103	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 Absatz 4 auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 1 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 300,-- EUR
104	Beschäftigten die vorgeschriebenen Ruhepausen nicht gewährt. je nicht gewährter vorgeschriebener Pause § 4, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2	§ 22 Absatz 1 Nummer 2 je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer 300,-- EUR
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 75,-- EUR

⁴Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Arbeitszeitgesetz.

Arbeitszeitgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
106	<p>die vorgeschriebene Ruhepause nicht rechtzeitig gewährt.</p> <p>bei Überschreiten des Zeitpunktes bis zu ½ Stunde und für jede angefangene weitere ½ Stunde</p> <p>§ 4, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 2</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p>75,-- EUR</p>
107	<p>die vorgeschriebene Dauer der Mindestruhezeit unterschreitet.</p> <p>je angefangene Stunde</p> <p>§ 5 Absatz 1 und 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 3</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p>75,-- EUR</p>
108	<p>eine in zulässiger Weise verkürzte Ruhezeit nicht rechtzeitig ausgleicht.</p> <p>je Fall</p> <p>§ 5 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 3</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p>50,-- EUR</p>
109	<p>die zulässige Verkürzung der Ruhezeit nicht ausgleicht.</p> <p>je angefangene Stunde</p> <p>§ 5 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 11 Absatz 2</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 3</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p>75,-- EUR</p>
Sonn- und Feiertagsruhe		
110	<p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen entgegen § 9 Absatz 1 beschäftigt.</p> <p>je Tag</p> <p>§ 9 Absatz 1</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 5</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p>375,-- EUR</p>
111	<p>die Anzahl der nach § 11 Absatz 1 beschäftigungsfreien Sonntage pro Jahr nicht einhält.</p> <p>je Tag</p> <p>§ 11 Absatz 1</p>	<p>§ 22 Absatz 1 Nummer 6</p> <p>je Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer</p> <p>375,-- EUR</p>

Arbeitszeitgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
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 350,-- EUR
Anordnungen		
113	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
Aufzeichnungen, Aushänge, Überwachung		
114	Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen entgegen § 16 Absatz 1 nicht aushängt oder auslegt. je aushangpflichtiger Vorschrift § 16 Absatz 1	§ 22 Absatz 1 Nummer 8 200,-- EUR
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 1600,-- EUR
116	ein Verzeichnis nach § 7 Absatz 7 nicht oder nicht vollständig führt. je Fall § 16 Absatz 2 / § 21a Absatz 7	§ 22 Absatz 1 Nummer 9 800-- EUR
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 1600,-- EUR
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 10 750,-- EUR

Arbeitszeitgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 22 ArbZG handelt, wer als Arbeitgeber	
119	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 Jugendarbeitsschutzgesetz⁵

Jugendarbeitsschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen		
201	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 500,-- EUR
202	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 in Verbindung mit § 2 Absatz 3	§ 58 Absatz 1 Nummer 1 je Kind bzw. Jugendliche/r 1.000,-- EUR
203	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 2.500,-- EUR
204	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
205	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

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

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

Jugendarbeitsschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
211	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. je Fall § 10 Absatz 1	§ 58 Absatz 1 Nummer 7 je Jugendliche/r 1000,-- EUR
212	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
213	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
214	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
215	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
216	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	
217	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
Sonn- und Feiertagsruhe, Samstagsruhe, Urlaub		
218	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
219	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
220	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
221	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
Beschäftigungsverbote und –beschränkungen		
222	eine Jugendliche oder einen Jugendlichen mit gefährlichen Tätigkeiten beschäftigt, die nach § 22 verboten sind. je angefangenen Arbeitstag § 22 Absatz 1 Nummern 1 – 7	§ 58 Absatz 1 Nummer 18 je Jugendliche/r 1500,-- EUR

Jugendarbeitsschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig nach § 58 oder § 59 JArbSchG handelt, wer als Arbeitgeber	
223	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
224	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
225	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
Sonstige Pflichten des Arbeitgebers		
226	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
227	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
228	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	
Gesundheitliche Betreuung		
229	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
230	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
231	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
232	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
234	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
235	die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt. je Bescheinigung § 41	§ 59 Absatz 1 Nummer 5 200,-- EUR
236	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	
Aufzeichnungen, Aushänge, Verzeichnisse, Überwachung		
237	das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde oder erteilte Ausnahmegewilligungen nicht aushängt oder auslegt. je Fall § 47 und § 54 Absatz 3	§ 59 Absatz 1 Nummer 7, § 59 Absatz 1 Nummer 12 200,-- EUR
238	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
239	Verzeichnisse nicht oder nicht richtig führt. je Fall § 49	§ 59 Absatz 1 Nummer 9 800,-- EUR
240	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
241	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

III. Bußgeldkatalog für Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz⁶

Mutterschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
§ 32 Absatz 1 Nummer 1		
301	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 1.000,-- EUR
302	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 2.000,-- EUR
303	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 1.500,-- EUR
304	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 100,-- EUR 100,-- EUR
305	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 100,-- EUR 100,-- EUR

⁶ Alle §§ innerhalb dieses Bußgeldkataloges beziehen sich auf das Mutterschutzgesetz in der Fassung vom 01.01.2018.

Mutterschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
306	<p>entgegen § 4 Absatz 1 Satz 4 eine Schwangere oder Stillende länger als die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Monats beschäftigt.</p> <p>bei Überschreiten bis zu 2 Stunden</p> <p>bei Überschreiten von mehr als 2 Stunden je angefangene weitere Stunde</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>100,-- EUR</p> <p>100,-- EUR</p>
307	<p>entgegen § 5 Absatz 1 Satz 1 eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt.</p> <p>bei einer Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr je Stunde</p> <p>bei einer Beschäftigung ab 22.00 Uhr je angefangene weitere ½ Stunde</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>100,-- EUR</p> <p>200,-- EUR</p>
308	<p>entgegen § 6 Absatz 1 Satz 1 eine Schwangere und Stillende an Sonn- und Feiertagen beschäftigt.</p> <p>je angefangenen Arbeitstag</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>500,-- EUR</p>
309	<p>entgegen § 13 Absatz 1 Nummer 3 eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt, obwohl eine unverantwortbare Gefährdung festgestellt wurde.</p> <p>je angefangener Arbeitstag</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>3000,-- EUR</p>
310	<p>entgegen § 16 eine schwangere oder stillende Frau trotz ärztlichen Beschäftigungsverbotes beschäftigt.</p> <p>je angefangenen Arbeitstag</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>3000,--EUR</p>
§ 32 Absatz 1 Nummer 2		
311	<p>entgegen § 4 Absatz 2 die vorgeschriebene Dauer der Mindestruhezeit unterschreitet, eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt.</p> <p>bei Überschreitung bis zu einer Stunde</p> <p>bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>100,-- Euro</p> <p>100,-- Euro</p>
§ 32 Absatz 1 Nummer 3		

Mutterschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
312	<p>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.</p> <p>bei einer Beschäftigung zwischen 20.00 und 22.00 Uhr je Stunde</p> <p>bei einer Beschäftigung ab 22.00 Uhr je angefangene weitere ½ Stunde</p>	<p>je schwangere/stillende Schülerin/Studentin</p> <p>100,- EUR</p> <p>200,-- EUR</p>
313	<p>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.</p> <p>je angefangenen Ausbildungstag</p>	<p>je schwangere/stillende Schülerin/Studentin</p> <p>500,-- EUR</p>
§ 32 Absatz 1 Nummer 4		
314	<p>entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1 (auch in Verbindung mit Satz 2) eine Frau für Untersuchungen nicht freistellt.</p> <p>je Untersuchung</p>	<p>je Frau</p> <p>500,-- EUR</p>
315	<p>entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau während der ersten 12 Monate nach der Entbindung nicht zum Stillen freistellt.</p> <p>je Fall</p>	<p>je stillende Frau</p> <p>1000,-- EUR</p>
316	<p>entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 einer Frau während der ersten 12 Monate zu wenig Zeit zum Stillen gewährt.</p> <p>bei Unterschreitung um bis zu 15 Minuten und je angefangene weitere ¼ Stunde</p>	<p>je stillende Frau</p> <p>100,-- EUR</p>
§ 32 Absatz 1 Nummer 5		
317	<p>entgegen § 8 an eine schwangere Heimarbeiterin oder ihr Gleichgestellte Heimarbeit ausgibt, die werktags während einer 8stündigen Tagesarbeitszeit nicht ausgeführt werden kann.</p> <p>bei Überschreiten bis zu 1 Stunde</p> <p>bei Überschreiten von mehr als 1 Stunde je angefangene weitere ½ Stunde</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>100,-- EUR</p> <p>100,-- EUR</p>
318	<p>entgegen § 8 an eine stillende Heimarbeiterin oder ihr Gleichgestellte Heimarbeit ausgibt, die werktags während</p>	

Mutterschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
	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 100,-- EUR 100,-- EUR
319	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 3000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 6⁷		
320	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. je Fall	3000,-- EUR
321	entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1 (auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3) eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt. je Fall	3000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 7		
322	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 3000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 8		
323	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 3000,--EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 9		

⁷ § 32 Absatz 1 Nummer 6 MuSchG gilt ab 01.01.2019.

Mutterschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
324	entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt ⁸ .	
§ 32 Absatz 1 Nummer 10		
325	entgegen § 14 Absatz 2 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt ⁹ .	
326	entgegen § 14 Absatz 3 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt ¹⁰ .	
§ 32 Absatz 1 Nummer 11		
327	<p>entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde</p> <ul style="list-style-type: none"> • über die Schwangerschaft oder • über das Stillen einer Frau, • über die Beschäftigung einer Schülerin/Studentin zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr, • über die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung einer Schwangeren oder Stillenden oder • über die Beschäftigung mit getakteter Arbeit <p>nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt.</p> <p>je Fall</p>	<p>je schwangere/stillende Frau</p> <p>1000,-- EUR</p>
§ 32 Absatz 1 Nummer 12		
328	<p>entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information</p> <ul style="list-style-type: none"> • über die Schwangerschaft oder • über das Stillen einer Frau, • über die Beschäftigung einer Schülerin/Studentin zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr, 	<p>je schwangere/stillende Frau</p>

⁸ Eine Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 MuSchG wurde noch nicht erlassen. Daher ist zurzeit dieser Tatbestand nicht einschlägig.

⁹ Eine Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 MuSchG wurde noch nicht erlassen. Daher ist zurzeit dieser Tatbestand nicht einschlägig.

¹⁰ Eine Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 MuSchG wurde noch nicht erlassen. Daher ist zurzeit dieser Tatbestand nicht einschlägig.

Mutterschutzgesetz		
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
	<ul style="list-style-type: none"> über die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung einer Schwangeren oder Stillenden oder über die Beschäftigung mit getakteter Arbeit <p>an unbefugte Dritte weitergibt.</p> <p>je Weitergabe</p>	1000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 13		
329	entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe, die zur Erfüllung der Aufgaben der Aufsichtsbehörde erforderlich sind, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht.	1000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 14		
330	entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet.	1000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 15		
331	entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt.	1600,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 16		
332	einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt.	2000,-- EUR
§ 32 Absatz 1 Nummer 17¹¹		
333	einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.	
334	einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 zuwiderhandelt, soweit die	

¹¹ Eine Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 MuSchG wurde noch nicht erlassen. Daher ist zurzeit dieser Tatbestand nicht einschlägig.

	Mutterschutzgesetz	
Lfd. Nr.	Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber nach	
	Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.	

Anhang: Liste der LASI-Veröffentlichungen

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)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
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 (2. Auflage)	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter (1. überarbeitete Auflage)	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
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 (4. überarbeitete Auflage)	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 <i>(3. überarbeitete Auflage mit Ergänzung)</i>	Oktober 2018
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>(4. überarbeitete Auflage)</i>	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	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 (1. überarbeitete Auflage)	Januar 2017
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht (1. überarbeitete Auflage)	März 2019
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

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

Stand: März 2019

Anhang: Liste der obersten Landesbehörden

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

Stand: Februar 2019

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
Henning-von-Treschkow-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 Arbeit und Soziales, Familie und Integration
Winzererstraße 9
80797 München

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

Freie Hansestadt Bremen
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit 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