

# Verstöße gegen die §§ 22 und 23 ArbZG - Risiken und Folgen

Rechtsanwalt Benjamin Lanz, Greifswald<sup>1</sup>

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit den verschiedenen Tatbestandsvarianten des § 22 ArbZG sowie mit dem Straftatbestand des § 23 ArbZG. Dabei wird insbesondere dargestellt werden, welche Tätigkeiten und Arbeitsbereiche besonders risikobehaftet sind.

Nach § 22 Abs. 2 ArbZG können die in § 22 Abs. 1 ArbZG (mit Ausnahme von § 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG) genannten Verstöße mit einem Bußgeld von bis zu 15.000,00 € geahndet werden. Es handelt sich also insoweit nicht um eine strafrechtliche Norm, sondern um eine Bußgeldvorschrift, für deren Verfahren vorrangig das Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) gilt. Trotzdem gilt über die Verweisung des § 46 OWiG in weiten Teilen des Ordnungswidrigkeitenrechts die Strafprozessordnung, so dass es auch in diesen Fällen ratsam ist, sich an einen (Wirtschafts-)Strafrechtler zu wenden.

## Überblick über die geschützten Normen

Der § 22 ArbZG unterscheidet im Wesentlichen 10 unterschiedliche Verstöße.

- **Die Beschäftigung von Arbeitnehmern über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus** - § 3 ArbZG regelt, dass die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten darf. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist zeitweise möglich, wenn binnen 6 Monaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit nicht über 8 Stunden liegt. Dies gilt nach § 6 Abs. 2 ArbZG auch für Nachtarbeiter wobei dort eine zeitweise Erhöhung auf 10 Stunden nur möglich ist, wenn binnen eines Kalendermonats oder binnen 4 Wochen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Bei Beschäftigung im Straßentransport im Sinne des § 21a ArbZG darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Kurzfristig kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden erhöht werden, wenn binnen 4 Monaten oder 16 Wochen die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten wird. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist in jedem Fall voll zu berücksichtigen.
- **Nichtgewährung gesetzlicher Ruhepausen** - Der § 4 ArbZG legt fest, dass Arbeitnehmer nicht länger als 6 Stunden ohne Pause beschäftigt werden dürfen. Überdies sind im Voraus feststehende Ruhepausen insgesamt mindestens 30 Minuten bei 6 bis 9 Stunden und 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit zu gewähren.
- **Nichtgewährung gesetzlicher Ruhezeiten** - Der § 5 ArbZG auf den § 22 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG verweist, sieht vor, dass Arbeitnehmern nach Beendigung der Arbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren ist. In

---

<sup>1</sup> Der Autor ist als Rechtsanwalt tätig und auf das Strafrecht spezialisiert. Er ist außerdem Autor und Betreiber von [lanz-legal.de](http://lanz-legal.de).

bestimmten Berufsgruppen (Pflege und Krankenhäuser, Gastronomie und Hotellerie, Rundfunk, Verkehr, Landwirtschaft und Tierhaltung) kann diese Ruhezeit um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn binnen eines Kalendermonats oder binnen 4 Wochen jede Unterschreitung dieser Ruhezeit durch Verlängerung der Ruhezeit mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Das bedeutet, wird die Ruhezeit z.B. durch Schichtwechsel einmal wöchentlich unterschritten, ist spätestens nach jeweils einem Monat für jede Unterschreitung eine längere Ruhezeit zu gewähren. Es handelt sich also quasi um eine "Auge-um-Auge" Regelung.

- **Verstoß gegen Rechtsverordnungen** - verweist eine Rechtsverordnung nach § 8 (längere Pausen und Ruhezeiten bei gefährlichen Arbeiten), § 13 Abs. 1 oder Abs. 2 (Konkretisierung der Sonn- und Feiertagsarbeit) oder § 24 (EU-Verordnungen) auf § 22 ArbZG kann ein Verstoß gegen eine solche Verordnung ebenfalls zu einem Bußgeld führen.
- **unzulässige Sonn- und Feiertagsarbeit** - Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist gem. § 9 ArbZG grundsätzlich unzulässig. Das Verbot umfasst jede Art der Beschäftigung (Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft).<sup>2</sup> Unter den Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 ArbZG kann der Beginn der Sonn- und Feiertagsruhe ggf. um bis zu 6 Stunden vor- und zurückverlegt werden. Ausnahmen von dem grundsätzlichen Verbot sind in § 10 ArbZG geregelt.
- **Allgemeine Sonntagsbeschäftigung und Nicht- / Zuspätgewährung von Ersatzruhetagen** - Nach § 11 Abs. 1 ArbZG müssen auch bei Ausnahmen im Sinne des § 10 ArbZG mindestens 15 Sonntage arbeitsfrei bleiben. Wird dem Arbeitnehmer entgegen § 11 Abs. 3 ArbZG nicht binnen 2 Wochen nach der Sonn- und Feiertagsarbeit ein Ersatzruhetag gewährt, stellt dies ebenfalls eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 22 ArbZG dar.
- **Verstoß gegen vollziehbare Anordnungen** - Die Aufsichtsbehörden können nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 ArbZG sofort vollziehbare Anordnungen treffen, durch die sie vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit abweichende Regelungen festlegen. Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor.
- **Unterlassen der Auslage von Arbeitszeitbestimmungen** - Nach § 16 Abs. 1 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitszeitgesetz sowie die aufgrund dieses Gesetzes erlassene Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Dienst- und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen oder auszuhängen. Verwehrt er dem Arbeitnehmer die Zugang zu diesen Unterlagen, handelt er ordnungswidrig.
- **Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung von Arbeitszeitznachweisen** - Sowohl § 16 Abs. 2 ArbZG als auch § 21a Abs. 7 ArbZG enthalten Regelung zur Fertigung von Arbeitszeitznachweisen. Neben der Verpflichtung die Nachweise zu erstellen, trifft den Arbeitgeber auch die Pflicht diese mindestens 2 Jahre aufzubewahren.
- **Verstoß gegen Auskunfts- und Vorlagepflichten** - In enger Anlehnung an die Aufzeichnungspflichten der §§ 16 Abs. 2, 21a Abs. 7 ArbZG existieren im § 17 Abs. 4 auch umfangreiche Auskunfts- und Vorlagepflichten gegenüber der Aufsichtsbehörde.

---

<sup>2</sup> Richter in: Gercke/Kraft/Richter, Arbeitsstrafrecht, 2. Auflage, Seite 244.

Kommt der Arbeitgeber diesen nicht oder nicht vollständig nach, handelt er ordnungswidrig im Sinne des § 22 Abs. 1 Nr. 10 ArbZG.

## Die Haftung für Ordnungswidrigkeiten

Neben der Frage, ob überhaupt eine Ordnungswidrigkeit vorliegt, ist zu klären, wer für eine derartige Ordnungswidrigkeit haftet.

Der § 22 ArbZG spricht zunächst vom Arbeitgeber wobei Arbeitgeber zunächst eine natürliche Person ist, die ein oder mehrere Personen beschäftigt.<sup>3</sup> Ist der Arbeitgeber eine juristische Person, haften gem. § 9 Abs. 1 OWiG die gesetzlichen Vertreter (z.B. der Geschäftsführer einer GmbH oder die Mitglieder des Vorstands einer AG). Bei Personengesellschaften (z.B. einer GbR) liegt die Verantwortung für eine Ordnungswidrigkeit wegen § 9 Abs. 1 Nr. 2 OWiG bei dem vertretungsberechtigten Gesellschafter. Auch der gesetzliche Vertreter wie z.B. der Insolvenzverwalter kann über § 9 Abs. 1 Nr. 3 OWiG haftbar sein.

Besonderes Augenmerk sollte auch auf die Regelung des § 9 Abs. 2 OWiG gelegt werden. Diese erweitert den Kreis der Haftenden auf Mitarbeiter, wenn sie mit der Betriebsleitung oder der Aufgabenwahrnehmung in eigener Verantwortung beauftragt sind. Zu beachten ist, dass dieser Personenkreis nicht statt des Vertretungsberechtigten oder seines gesetzlichen Vertreters, sondern neben ihm haftet.<sup>4</sup> Beispiel für eine derartige haftungsbegründende Tätigkeit ist der Filialleiter.<sup>5</sup>

Neben diesen Haftungsrisiken ist außerdem auf bußgeldbewährte Aufsichtsverletzung nach § 130 OWiG hinzuweisen. Neben dem Inhaber des Betriebes trifft die Haftung - wie dargestellt - auch hier ggf. die gesetzlichen Vertreter und besonders Beauftragte im Sinne des § 9 Abs. 2 OWiG.

Als wären noch nicht genug Haftungstatbestände geschaffen worden, erweitert der § 30 OWiG die Haftung für Ordnungswidrigkeiten auch auf das Unternehmen selbst. Das bedeutet, dass neben dem Bußgeldbescheid gegen z.B. den Geschäftsführer einer GmbH auch ein Bußgeldbescheid gegen die GmbH selbst erlassen werden kann.

## Straftaten nach § 23 Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz sieht nicht nur Bußgeldtatbestände, sondern in § 23 ArbZG auch Straftatbestände vor. Ein Verstoß wird mit bis zum einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft.

---

<sup>3</sup> Baeck/Deutsch, ArbZG, 3. Auflage, § 22, Rn. 8.

<sup>4</sup> Baeck/Deutsch, aaO, Rn. 13; Wessing/Dann, Verteidigung in Wirtschafts- und Steuerstrafsachen, 2. Auflage, § 4, Rn. 51.

<sup>5</sup> so auch Wessing/Dann, aaO.

Strafbar nach dieser Vorschrift ist die vorsätzliche Begehung einer Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 7 ArbZG, wenn hierdurch die Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet. Des Weiteren sind "beharrliche Verstöße" gegen die in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 7 ArbZG zitierten Vorschriften strafbar. Diese Tatbestände bedürfen der Erläuterung.

Gesundheit ist in diesem Zusammenhang als der intakte körperliche, geistige und seelische Zustand des Arbeitnehmers zu verstehen.<sup>6</sup> Die Arbeitskraft ist die geistige und physische Fähigkeit des Arbeitnehmers in einem bestimmten Umfang Arbeitsleistungen zu erbringen.<sup>7</sup> Da es sich bei § 23 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG um ein konkretes Gefährdungsdelikt handelt muss eine Gesundheitsbeeinträchtigung oder eine Beeinträchtigung der Arbeitskraft (noch) nicht eingetreten sein. Vielmehr reicht es aus, dass die benannten Verstöße zu einer Gefahr für Gesundheit und/oder Arbeitskraft des Arbeitnehmers führen.<sup>8</sup> Ob eine derartige Gefahr besteht oder bestanden hat, richtet sich nach den Gesamtumständen, insbesondere nach dem Grad der Beanspruchung und z.B. dem Umfang der Pausen- und Ruhezeiten.<sup>9</sup> Meines Erachtens nach ist diese Regelung zu unbestimmt. Es ist nicht ersichtlich welche objektiven Anknüpfungspunkte zu verwenden sind. Nur beispielsweise stellt sich die Frage ob ein Arbeitnehmer der eine Woche täglich nur 8 Stunden Ruhezeit hat, bereits in seiner Gesundheit gefährdet ist. Ebenso ist fraglich, ob der Lebensstil der einzelnen Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist. Während § 22 ArbZG eher auf die generelle Einhaltung der Vorschriften des ArbZG ausgerichtet zu sein scheint, bekommt die Regelung des § 23 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG einen sehr individuenbezogenen Charakter.

Eine, die Auslegung erleichternde strafgerichtliche Rechtsprechung zu § 23 ArbZG existiert nicht. Vermittelnd mag allerdings davon auszugehen sein, dass die Regelung als eine Art Qualifikation zum Ordnungswidrigkeitentatbestand des § 22 ArbZG zu verstehen ist und somit nur schwere und umfangreiche Verstöße als Straftat geahndet werden sollen. Hierfür spricht auch der Tatbestand des § 23 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG, in dem ein "beharrliche Wiederholung" von Verstößen nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und Nr. 5 bis 7 ArbZG gefordert und speziell sanktioniert wird.

Abschließend ein paar kurze Hinweise zum, nach § 23 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG strafbaren, beharrlichen Verstoß. Es ist jedenfalls notwendig, dass die Zuwiderhandlung mehrfach stattfindet.<sup>10</sup> Außerdem muss sich in dieser wiederholten Zuwiderhandlung eine derart rechtsfeindliche Einstellung zeigen, dass eine strafrechtliche Ahndung geradezu geboten ist.<sup>11</sup> Indizien für eine Beharrlichkeit können die Dauer und Anzahl der Verstöße sein. Darüber hinaus kommt eine Beharrlichkeit in Betracht wenn die Verstöße für sich schwer wiegen oder ein systematisches Vorgehen ersichtlich ist.

---

<sup>6</sup> Baeck/Deutsch, aaO, § 23, Rn. 7 mit weiteren Nachweisen.

<sup>7</sup> Baeck/Deutsch, aaO, Rn. 8.

<sup>8</sup> Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, § 23 ArbZG, Rn. 2; Baeck/Deutsch, aaO, Rn. 9.

<sup>9</sup> so auch: Wank, aaO.

<sup>10</sup> Übereinstimmung in der Literatur, so z.B. Baeck/Deutsch, aaO, Rn. 13; Wank, aaO, Rn. 3.

<sup>11</sup> etwas theatralisch, aber im Ergebnis zutreffend: Baeck/Deutsch, aaO, Rn. 14.