

Arbeitsstrafrecht

Petri

3. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-75195-0
C.H.BECK

D. In Nebengesetzen normierte Straf- und Ordnungswidrigkeitentatbestände

I. Arbeitsschutzgesetz

1. Zivilrechtliche Vorfagen und Unfallverhütungsvorschriften

Ziel des **Arbeitsschutzgesetzes**⁷⁷¹ ist sowohl betrieblich als auch überbetrieblich der Schutz von Leben und Gesundheit der in den Betrieben und in öffentlichen Dienststellen Beschäftigten und die Erhaltung ihrer Arbeitskraft. Auch der Schutz des Persönlichkeitsrechts wird durch das Arbeitsschutzgesetz bezweckt.⁷⁷² Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hat als arbeitsvertragliche Nebenpflicht ihre Grundlage in § 241 Abs.2 BGB.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung eines **wirksamen Arbeitsschutzes** unterscheidet sich auch nicht wesentlich danach, ob es sich bei den Beschäftigten um eigene, oder um entliehene, oder um Arbeitnehmer eines in seinem Auftrag handelnden Werkunternehmers handelt. Der Anspruch des **Leiharbeitnehmers** „auf gleichen Schutz“ ergibt sich sowohl aus § 11 AÜG, der den § 8 ArbSchG verdrängt, als auch einfachgesetzlich aus § 618 Abs. 1 BGB, da der Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ein **Vertrag mit Schutzwirkung** zugunsten Dritter ist und § 618 Abs.1 BGB entsprechend Anwendung auf Werkverträge findet.⁷⁷³ Die **arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht** ist dann praktisch so aufzuteilen, dass der Entleiher Arbeitsschutzkonzepte in seinem Unternehmen einzuführen und praktisch umzusetzen hat, während der Verleiher dafür sorgen muss, dass diese von seinem Arbeitnehmer eingehalten werden.⁷⁷⁴ Die Schutzpflicht für Mitarbeiter, die auf Grundlage eines Werkvertrags im Unternehmen eines Bestellers/Auftraggebers tätig werden (sog. Fremdfirmenmitarbeiter), wird ebenso wie die Pflicht des Bestellers des Werkes, der Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften bereitzustellen hat, nach der herrschenden Meinung über § 618 BGB analog begründet.⁷⁷⁵

Nach § 1 ArbSchG bedeutet Gesundheit „im Zusammenhang mit der Arbeit“ nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen, sondern umfasst auch die

⁷⁷¹ BGBl. 1980 I 425, zuletzt geändert durch Art. 293 des Gesetzes v. 19.6.2020 (BGBl. 2020 I 1328).

⁷⁷² HK-ArbSchG/*Aufhäuser* Einleitung Rn. 1; *Doms* Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Unternehmers für den Arbeitsschutz im Betrieb 23.

⁷⁷³ Vgl. hierzu: ErfK/*Wank* ArbSchG § 3 Rn. 1, 2, die darauf hinweisen, dass die entscheidende Aussage, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb entsprechenden Anforderungen des Arbeitsschutzes einzurichten und zu führen hat, fehlt und insofern u. a. auf § 618 Abs. 1 BGB zurückgegriffen werden muss.

⁷⁷⁴ BeckOK ArbR/*Motz* AÜG § 11 Rn. 42.

⁷⁷⁵ OLG Düsseldorf NJW-RR 1995, 403.

physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbaren Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stehen.⁷⁷⁶

- 4 *Praxishinweis:* Wird in einem Unternehmen zur Vermeidung der Ausbreitung der Infektionsgefahr mit Covid-19 die Anweisung erteilt, dass sich Arbeitnehmer bestimmten Vorsorgemaßnahmen entsprechend verhalten müssen (zB Abstand halten von 1,5 Metern), so hat bei einer Arbeitnehmerüberlassung der Entleiher genauso wie seine „Vertragsarbeitnehmer“ auch die Leiharbeitnehmer hierüber zu informieren. Zugleich hat der Verleiher die Pflicht, die Einhaltung dieser Anweisungen durch die Leiharbeitnehmer zu überwachen und ggfs. mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu drohen.⁷⁷⁷ Genauso müssen im Falle der Arbeitnehmerüberlassung dem Entleiher die Gefahren in seinem Unternehmen bekannt sein, damit er dort die richtigen Anweisungen erteilen kann. Während der aktuellen Covid-19-Pandemie müssen der Ver- und Entleiher in einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG prüfen, wie hoch das Infektionsrisiko der Arbeitnehmer und der Leiharbeitnehmer am Arbeitsplatz sind und Maßnahmen dagegen treffen. Arbeitgeber könne sich an den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts⁷⁷⁸ orientieren.⁷⁷⁹
- 5 Der **Begriff des Arbeitsschutzes** umfasst dabei sowohl den technischen Aufgabenbereich (Unfallschutz und Arbeitshygiene) als auch den sozial-politischen Arbeitsschutz (so unter anderem den Jugendschutz, Frauenschutz, Mutterschutz, Schutz von Heimarbeitern u. a.).⁷⁸⁰
- 6 **Adressaten der Arbeitsschutzpflichten** sind grundsätzlich die **Arbeitgeber** ebenso **Dienstherren iSd öffentlichen Rechts**⁷⁸¹ bzw. die an dessen Stelle nach § 13 ArbSchG iVm § 9 OWiG oder § 14 StGB dafür in Betracht kommenden Personen. Auch der **Insolvenzverwalter**⁷⁸² ist „neuer“ Adressat der arbeitsschutzrechtlichen Regelungen gem. § 13 Abs. 1 ArbSchG. § 3 ArbSchG definiert dabei die **Grundpflichten** des Arbeitgebers, wonach dieser verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Diese Maßnahmen hat der Arbeitgeber auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.
- 7 Der Arbeitgeber hat gem. § 14 ArbSchG für den öffentlichen Dienst und gem. **§ 81 Abs. 1 S. 2 BetrVG** für die **Privatwirtschaft** die Pflicht, die Arbeitneh-

⁷⁷⁶ HK-ArbSchR/Kothe ArbSchG § 1 Rn. 8.

⁷⁷⁷ Steger ARP 2020, 124.

⁷⁷⁸ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikobewertung.html, zuletzt aufgerufen am 31.8.2020.

⁷⁷⁹ Ausführliche Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung bei der Covid-19-Bekämpfung mit den wesentlichen Fragestellungen: Kiesche/Kohte ArbSchutz Corona Kap. 5.

⁷⁸⁰ HK-ArbSchG/Aufhauser Einleitung Rn. 6; BKBN/Mache Kap. 22 Rn. 1.

⁷⁸¹ ErfK/Wank ArbSchG § 1 Rn. 3.

⁷⁸² HK-ArbSchR/Busch ArbSchG § 13 Rn. 7.

mer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie über die präventiv getroffenen Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren aufzuklären. Auch wenn das Gesetz von Gefahren spricht, erfasst die Unterrichtungspflicht ebenfalls Gefährdungen. Insofern gibt es auch keine Differenzierung im Niveau zwischen § 14 ArbSchG und § 12 ArbSchG. Gefährdungen sind demgemäß auf der Basis einer **Gefährdungsbeurteilung** nach § 5 ArbSchG zu ermitteln und gem. § 6 ArbSchG zu dokumentieren, wobei sich der Umfang aus §§ 3, 4 ArbSchG ergibt.⁷⁸³

Der **Betriebsrat** hat auch speziell im Falle der Gefährdungsbeurteilung ein **Mitbestimmungsrecht**.⁷⁸⁴ Diese **Mitbestimmungsrechte** gem. § 87 BetrVG bleiben auch im Hinblick auf die **Covid-19-Pandemie** in Kraft. Vor allem im Betrieb des Entleihers erstrecken sich die Mitbestimmungsrechte aktuell auf die Ausgestaltung der Aushänge mit Vorsichtsmaßnahmen und -anweisungen bzgl. des SARS-CoV-2 Erregers. Anders ist es für vom Auftragnehmer im Betrieb des Bestellers/Auftraggebers im Rahmen eines Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer. Der Auftragnehmer muss sicherstellen, dass die Mitbestimmungsrechte des für seinen Betrieb zuständigen Betriebsrats auch im Betrieb des Auftraggebers/Bestellers gewahrt werden, da die eingesetzten Arbeitnehmer ausschließlich in die Betriebsorganisation des Auftragnehmers eingegliedert sind.⁷⁸⁵

§ 81 Abs. 1 S. 2 BetrVG wird i.E. durch § 12 ArbSchG erheblich erweitert.⁷⁸⁶ Es handelt sich insoweit um eine Konkretisierung der **Fürsorgepflicht** (§ 618 Abs. 1 BGB, § 62 HGB, § 3 ArbSchG).⁷⁸⁷ Insbesondere über folgende Unfall- und Gesundheitsgefahren hat der Arbeitgeber zu belehren:⁷⁸⁸

- Belehrung über Unfall und Gesundheitsgefahren: Maschinen, gefährliche Stoffe; Schadenshäufigkeit in der Vergangenheit
- Betrieblicher Umweltschutz
- Vorsichtsmaßnahmen zur Schadensvermeidung, Unfallverhütungsvorschriften (Gründe, Wirkungsweise)
- Information über vorhandene Schutzeinrichtungen (Sanitätsräume, Werkarzt, Feuerwehr, Feuerlöscher, Notausgänge)
- Übergabe und Demonstration der Schutzkleidung
- Verhalten im Gefahrenfall
- Erläuterung von Warnsignalen und deren Betätigung
- Hinweis auf eventuelle Rauchverbote.

Auch die **Fürsorgepflichten** gegenüber dem Leiharbeiternehmer aus § 11 Abs. 6 AÜG werden durch § 12 Abs. 2 ArbSchG ergänzt. So hat der Entleiher jeden Leiharbeiternehmer genauso wie seinen „eigenen“ Arbeitnehmer konkret

⁷⁸³ HK-ArbSchR/Graue ArbSchG § 14 Rn. 2, 8 mwN.

⁷⁸⁴ Kiesche/Kohte ArbSchutz Corona 8. Kap. 4.

⁷⁸⁵ Steeger ARP 2020, 124 (126).

⁷⁸⁶ Fitting BetrVG § 81 Rn. 10 mwN.

⁷⁸⁷ Richardi BetrVG/Thüsing § 81 Rn. 6.

⁷⁸⁸ Richardi BetrVG/Thüsing § 81 Rn. 7.

und individuell zu unterweisen und ihm gem. § 4 Nr. 7 ArbSchG eindeutige und geeignete Anweisungen zu erteilen.⁷⁸⁹

- 11 Im Rahmen der **Fürsorgepflicht** hat der Arbeitgeber genauso Anzeigepflichten bzw. Auskunftsrechte. So hat der Arbeitnehmer vor allem in Zeiten der **Covid-19-Pandemie** im Rahmen seiner **Rücksichtspflicht** aus §§ 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 ArbSchG seinen Arbeitgeber über eine **diagnostizierte Corona-Erkrankung** zu informieren.⁷⁹⁰ Ein bloßer Verdacht muss nicht weitergegeben werden. Ebenso steht dem Arbeitgeber die Frage zu, „ob der Arbeitnehmer zu einer erkrankten Person Kontakt hatte oder er sich an einem Ort aufgehalten hat, für den eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes bestand oder der in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet liegt“. Denn nur so kann er seiner Pflicht nachkommen, erforderliche Maßnahmen zum Schutz der anderen Arbeitnehmer zu ergreifen.⁷⁹¹ Des Weiteren ist der Arbeitgeber berechtigt, bei begründetem Verdacht, ein Arbeitnehmer ist infiziert, die Beibringung eines ärztlichen Attestes oder eine betriebsärztliche Untersuchung zu verlangen.⁷⁹²
- 12 Im Falle eines **Verstoßes des Arbeitgebers** gegen seine **Fürsorgepflicht** droht eine Strafbarkeit nach allgemeinem Strafrecht. Die Verbreitung des **SARS-CoV-2-Erregers** aufgrund einer Verletzung der objektiven Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers kann zu einer Strafbarkeit wegen fahrlässiger Körperverletzung nach § 229 StGB oder im schlimmsten Fall zu einer Strafbarkeit wegen fahrlässiger Tötung nach § 222 StGB führen.⁷⁹³ Eine solch objektive Sorgfaltspflicht kann auch durch sämtliche Gesetze, Verordnungen oder Allgemeinverfügungen bezüglich der COVID-19-Pandemie begründet werden, wenn diese durch den Arbeitgeber nicht umgesetzt werden. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer bei einem Verstoß des Arbeitgebers, gegen dessen Fürsorgepflicht und somit gegen seinen Anspruch angemessene Schutzmaßnahmen zu ergreifen, seine Arbeitsleistung gem. § 273 BGB zurückbehalten, ohne dass er hierdurch seinen Vergütungsanspruch verliert.⁷⁹⁴ Der Arbeitgeber hat grundsätzlich **Ermessen** bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen, sofern keine konkreten gesetzlichen Vorgaben existieren. Die Pandemie gebietet die Schutzstandards entsprechend anzupassen, um Arbeitnehmer effektiv vor Corona-Infektionen zu schützen, wozu der Arbeitgeber vertraglich gem. §§ 241 Abs. 2, 618 Abs. 1 BGB verpflichtet ist. Erkrankt also ein Arbeitnehmer an COVID-19 aufgrund vorsätzlicher oder fahrlässiger Pflichtverletzung des Arbeitgebers, so haftet der Arbeitgeber im Übrigen gem. § 280 Abs. 1 BGB grundsätzlich für den Ersatz des Personenschadens.⁷⁹⁵
- 13 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gem. **§ 81 Abs. 1 S. 1 BetrVG** auch über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit

⁷⁸⁹ Steeger ARP 2020, 124 (125)f.

⁷⁹⁰ Sagan/Brockfeld NJW 2020, 1112.

⁷⁹¹ Sagan/Brockfeld NJW 2020, 1112.

⁷⁹² BAG NZA 1998, 326.

⁷⁹³ Hohenstatt/Sittard ArbR Corona/Bertke/Reinbach Kap.VIII 5.

⁷⁹⁴ Hohenstatt/Sittard ArbR Corona/Bertke/Reinbach Kap.VIII 4.

⁷⁹⁵ Hohenstatt/Sittard ArbR Corona/Bertke/Reinbach Kap.VIII 4.

und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Danach gilt folgende Checkliste:⁷⁹⁶

1. Unterrichtung über den Arbeitsplatz 14

- Besichtigung des Arbeitsplatzes und Erläuterung der Maschinen und Geräte (Funktionsweise, Wartung, Reinigung)
- Bekannt machen mit Vorgesetzten und Mitarbeitern
- Erläuterung der zu verarbeitenden Materialien; Arbeitskleidung
- Verhalten bei Funktionsstörungen; Ansprechpersonen

2. Unterrichtung über die Arbeitsaufgabe 15

- Erläuterung der Einordnung der Arbeit in den Gesamtzusammenhang der Produktion/Dienstleistung
- Hinweis auf die Folgen fehlerhafter Arbeit
- Unterrichtungen in zertifizierten Unternehmen nach DIN EN ISO 9000 ff./DIN EN ISO 14 001

3. Allgemeine Informationen 16

- Kantine, Gemeinschaftsräume, Waschräume, Toiletten
- Lohnbüro und allgemeine Verwaltung
- BKK
- Sozialeinrichtungen
- Betriebsordnung
- Parkplatzregelung.

Die Pflichten des Arbeitgebers schließen jedoch bestimmte Pflichten des Beschäftigten nach § 15 ArbSchG selbst nicht aus, so u. a. die **Schadensverhinderungspflicht**, das Benutzen von Arbeitsschutzkleidung und Arbeitsschutzvorrichtungen⁷⁹⁷ mit anderen Worten auch eine **eigenverantwortliche Selbstgefährdung** auszuschließen. 17

Das **öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht**, wie das ArbSchG, wird 18 durch das autonome Arbeitsschutzrecht der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, den gewerblichen und landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, ergänzt. Die Rechtsgrundlage hierfür ergibt sich aus §§ 1 Nr. 1, 14 Abs. 1, 15 SGB VII. Dieser **duale Arbeitsschutz** auf der Grundlage von staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Zuständigkeiten und Vorschriften hat in § 21 ArbSchG eine besondere Regelung erfahren. Die Unfallversicherungsträger können durch autonomes Recht in Form von **Unfallverhütungsvorschriften (DGUV-Vorschriften)** dafür in Betracht kommende **Schutzpflichten** begründen, die von den **Arbeitnehmern** wie auch von den **Arbeitgebern** zu beachten sind.⁷⁹⁸

⁷⁹⁶ Richardi BetrVG/Thüsing § 81 Rn. 5.

⁷⁹⁷ Erbs/Kohlhaas/Amb ArbSchG § 1 Rn. 5; ArbSchG § 21 Rn. 1; eine Übersicht über die aktuellen DGUV findet sich in dem Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Berichtsjahr 2018, Unfallverhütungsbericht Arbeit“; <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2018.html>, zuletzt aufgerufen am 31.8.2020.

⁷⁹⁸ Vgl. weitergehend: Erbs/Kohlhaas/Amb Vorbm. ArbSchG § 1 Rn. 3 f.

- 19 Die **Unfallverhütungsvorschriften** gelten ihrerseits als Ordnungswidrigkeiten, sofern diese auf **§ 209 SGB VII** verweisen (vgl. § 209 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Ebenso sind die Unfallversicherungen befugt, Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen anzuordnen, deren Nichtbeachtung ebenfalls bußgeldbeehrt ist, §§ 209, 17 SGB VII. Zuständige Verwaltungsbehörde ist gem. § 210 SGB VII der Unfallversicherungsträger. Ermächtigungsnorm zum Erlass der UVV ist § 15 SGB VII. Nach § 15 Abs. 5 SGB VII sind die Unternehmen über die Vorschriften nach Abs. 1 zu unterrichten und ihrerseits zur Unterrichtung der Versicherten verpflichtet. § 15 SGB VII wird seinerseits im Hinblick auf die Organisation der Arbeitssicherheit durch § 14 ASiG⁷⁹⁹ ergänzt, sofern die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die in § 114 SGB VII aufgelisteten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, nicht innerhalb einer angemessenen Frist die erforderlichen Unfallverhütungsvorschriften erlassen. Nach § 1 ASiG hat der Arbeitgeber nach Maßgabe des ASiG **Betriebsärzte und Fachkräfte für die Arbeitssicherheit** zu bestellen. Das **ASiG** ist damit neben dem ArbSchG das zweite Grundlagengesetz⁸⁰⁰ für den betrieblichen Arbeitsschutz. Bei einer Zuwiderhandlung des Arbeitgebers im Hinblick auf die Auskunfts- und Besichtigungsrechte entgegen § 13 ASiG, der ausdrücklich ein **Zeugnisverweigerungsrecht** im Rahmen von § 383 ZPO postuliert, kann gem. § § 20 ASiG ein Bußgeld verhängt werden – einen Straftatbestand sieht das ASiG nicht vor.
- 20 Die **Missachtung** der UVV hat jedenfalls eine erhebliche Indizwirkung für die Voraussehbarkeit eines tatbestandlichen Erfolges bei Fahrlässigkeitsdelikten.⁸⁰¹ Im Jahr 2018 gab es in absoluten Zahlen 949.309 meldepflichtige Arbeitsunfälle und davon hatten 541 einen tödlichen Ausgang.⁸⁰² Die Befolgung der UVV ist daher essentiell, da **Arbeitsunfälle mit schweren Personenschäden** regelmäßig zu strafrechtlichen Ermittlungen führen und auch bei nur leichten Personenschäden sind für die Aufsichtsbehörden, die Berufsgenossenschaften bzw. Unfallkassen, Ermittlungsanlässe nach dem OWiG bzw. dem SGB VII gegeben.
- 21 Allerdings kann ein **über Jahre praktiziertes Fehlverhalten** die Pflicht zu Gefahrvermeidung entkräften, wenn die Prüfungen der Arbeitsschutzbehörden/Berufsgenossenschaften beanstandungslos geblieben sind.⁸⁰³ Dies muss strafbarkeitsbegrenzend wirken, da insoweit eine Art **Vertrauensschutz** zu gelten hat, der den Pflichtigen jedenfalls vor einer strafrechtlichen Sanktion schützt. Insoweit handelt es sich um eine allgemeine dogmatische Ausprägung des Grundsatzes, dass behördliche Entscheidungen und Unterlassungen strafbarkeitsbegrenzende Relevanz nach Vertrauensgrundsätzen haben können.⁸⁰⁴

⁷⁹⁹ HK-ASiG/*Aufhauser* § 14 Rn. 1 ff.; HK-ArbSchR/*Farber* ArbSiG § 14 Rn. 1 ff.

⁸⁰⁰ MAH ArbR/*Kothe* § 292 Rn. 1; MAH ArbR/*Kothe* § 296 Rn. 32; AnwK ArbR/*Lorenz* Nr. 90.

⁸⁰¹ Vgl. hierzu OLG Karlsruhe StraFo 2000, 94.

⁸⁰² Vgl. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Berichtsjahr 2018, Unfallverhütungsbericht Arbeit 35 f.

⁸⁰³ Vgl. BGH Beschl. v. 5.4.2000 – 1 StR 79/00, BeckRS 2000, 04296.

⁸⁰⁴ Vgl. BeckOK StGB/*von Heintschel-Heinegg* LdS Arbeitsstrafrecht Rn. 56.1.

Verstoßen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gegen die ihnen aus dem Arbeitsschutzgesetz obliegenden Pflichten, so können sie gem. § 25 ArbSchG eine Ordnungswidrigkeit begangen, beziehungsweise unter Umständen den Straftatbestand des § 26 ArbSchG verwirklicht haben. Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes können daher je nach den Umständen des Einzelfalls strafbar sein oder als sog. **Verwaltungsunrecht** mit Bußgeld zu ahnden sein. 22

2. Ordnungswidrigkeiten nach dem ArbSchG

a) Vorbemerkung

Wie für das Nebenstrafrecht insgesamt typisch, folgen die Straf- und Ordnungswidrigkeitentatbestände des ArbSchG dem Grundsatz der **Verwaltungsakzessorietät**. Daraus folgt, dass sich die Voraussetzungen einer Strafbarkeit bzw. bußgeldbewehrtes Handeln nicht aus den Blankettvorschriften der §§ 25, 26 ArbSchG unmittelbar ergeben, sondern aus der Verzahnung mit den tatbestandsbeschreibenden Bestimmungen der §§ 18 Abs. 1, 19 ArbSchG bzw. die aufgrund dessen erlassenen Verordnungen und Verstöße gegen behördlichen Anordnungen.⁸⁰⁵ 23

Praxishinweis: Der Rechtsanwender ist daher zwingend gehalten zu klären, ob der Anwendungsbereich der Ge- bzw. Verbotsnorm eröffnet ist oder die zugrundeliegende behördliche Anordnung rechtswirksam vollziehbar ist. 24

Die Anforderungen an die **tatrichterlichen Feststellungen** bedingen daher, dass die Eröffnung des Anwendungsbereichs der jeweiligen Verwaltungsvorschrift im Urteil lückenlos und vollständig hergeleitet und dargestellt sein muss. Im Zweifel muss die Hilfe eines Sachverständigen in Anspruch genommen werden im Hinblick auf die Dominanz der unbestimmten Rechtsbegriffe.⁸⁰⁶ 24a

b) § 25 ArbSchG

Nach § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG handelt ordnungswidrig, wer einer **Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 ArbSchG vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt**, soweit diese Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist. Inwieweit eine Ordnungswidrigkeit begangen wurde richtet sich somit nicht nach dem ArbSchG, sondern vielmehr nach der jeweiligen Rechtsverordnung, da es sich bei § 25 ArbSchG um eine **Blankettvorschrift** handelt. Dies hat zur Folge, dass die **tatbestandsausfüllenden Merkmale** einer in den Rechtsverordnungen enthaltenen Norm zu entnehmen ist, welche mit einer **Verweisungsklausel** auf § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG versehen ist. 25

⁸⁰⁵ Vgl. zu den Grundlagen: BeckOK StGB/Witteck LdS Verwaltungsakzessorietät Rn. 1 f.

⁸⁰⁶ Ignor/Mosbacher ArbeitsStrafR-HdB § 10 Rn. 13; Gercke/Kraft/Richter ArbStrafR/Kraft Kap. 2 Rn. 881; HK-ArbSchR/Schmitz ArbSchGVor § 25 Rn. 2.

- 26 Nach § 25 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG begeht darüber hinaus derjenige eine Ordnungswidrigkeit, der als **Arbeitgeber** oder als verantwortliche Person einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 ArbSchG nicht nachkommt oder als **Beschäftigter** einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbSchG zuwiderhandelt.
- 27 § 22 Abs. 3 ArbSchG regelt, dass die zuständige Behörde im **Einzelfall** anordnen kann, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergeben (Nr. 1) und welche Maßnahmen der **Arbeitgeber** und die **verantwortlichen Personen** zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der **Beschäftigten** zu treffen haben (Nr. 2).
- 28 Beispiele für Anordnungen nach § 22 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG sind:⁸⁰⁷
- Umorganisation bestimmter Arbeitsabläufe
 - Schaffung von Mischarbeitsplätzen
 - Durchführung einer Gefahrenanalyse oder Gefährdungsbeurteilung
 - Zurverfügungstellung von Schutzausrüstung für Beschäftigte
 - Rauchfreiheit der Arbeitsplätze
 - Treffen von Hygienemaßnahmen
 - Unterweisung der Beschäftigten in den Gebrauch gefährlicher Werkzeuge
 - Verwendung von Schutzmitteln durch die Beschäftigten (Sicherheitsschuhe tragen; bestimmte Cremes aufzutragen etc.)
 - ordnungsgemäße Verwendung bestimmter Geräte durch die Beschäftigten.
- 29 Beispielhaft für Anordnungen nach § 22 Abs. 3 Nr. 2 ArbSchG sind:⁸⁰⁸
- Einstellung der Arbeit an bestimmten Maschinen oder Werkzeugen
 - Verwendungsverbot bestimmter gesundheitsgefährdender Stoffe
 - Benutzungsverbot asbestverseuchter Räume durch die Mitarbeiter
 - Verarbeitungsverbot für krebserregende Stoffe
 - Bildschirmbenutzungsverbot, bis für den ordnungsgemäßen Lichteinfall gesorgt wurde.

3. Straftaten nach dem ArbSchG

- 30 Nicht nur ordnungswidrig, sondern vielmehr strafrechtlich relevant handelt gem. § 26 ArbSchG derjenige, der eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 lit. a ArbSchG bezeichnete Handlung **beharrlich wiederholt (Nr. 1)** oder durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 lit. a ArbSchG bezeichnete Handlung **Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet (Nr. 2)**.
- 31 Regelungstechnisch handelt es sich bei den Strafvorschriften um sog. **unechte Mischtatbestände**. Bei Hinzutreten von zusätzlichen qualifizierenden Merkmalen objektiver (Gefährdung von Leben und Gesundheit eines Beschäf-

⁸⁰⁷ Beispiele nach HK-ArbSchG/*Aufhauser* § 22 Rn. 13.

⁸⁰⁸ Beispiele nach HK-ArbSchG/*Aufhauser* § 22 Rn. 13.