

Grundzüge des Arbeitsstrafrechts

Beim Arbeitsstrafrecht ist zu berücksichtigen, dass sich die Interessen der jeweils Beteiligten diametral gegenüberstehen können. Das „Arbeitsrecht im Straf- und Ordnungswidrigkeitenverfahren“ liegt im Spannungsfeld zwischen den Unternehmensinteressen und den damit verbundenen Rechten und Pflichten einerseits und denjenigen ihrer Mitarbeiter und Organmitglieder andererseits – mit denen sich daraus ergebenden Konsequenzen in arbeitsrechtlicher Hinsicht. Die Autoren geben einen Überblick über die wesentlichen Vorschriften des Arbeitsstrafrechts und die sich daraus ergebenden Konsequenzen.

Das Arbeitsstrafrecht ist ein Teilgebiet des Wirtschaftsstrafrechts, das alle spezifischen arbeitsmarktbezogenen Straf- und Bußgeldbestimmungen erfasst. Es bezieht sich im Wesentlichen auf Pflichten, die an den Arbeitgeberstatus anknüpfen; Arbeitsstrafrecht ist daher in erster Linie Arbeitgeberstrafrecht. Unter diesem Blickwinkel sind die hier gemeinten Delikte auch dem Wirtschaftsstrafrecht zuzuordnen, das in einem wesentlichen Segment als Sonderstrafrecht der wirtschaftlich Tätigen verstanden werden kann.

Das Arbeitsstrafrecht ist ein interdisziplinäres Rechtsgebiet. Im Hinblick auf ein Worst-Case-Szenario muss der Arbeitgeber arbeitsstrafrechtliche Sachverhalte, unter anderem die prozessuale Wechselwirkung zwischen Strafprozessrecht und Arbeitsgerichtsprozess berücksichtigen können, da diese den Anwalt und Verteidiger nachfolgend vor eine Reihe taktischer Probleme stellen kann. Das gilt beispielsweise bei der Frage, ob bei dem einen oder anderen Strafverfahren ein Aussetzungsantrag zu stellen ist oder inwiefern der Sachvortrag im Arbeitsgerichtsverfahren einem Beweisverwertungsverbot unterliegt.

Arbeitsschutz im Unternehmen

Ziele des Arbeitsschutzes sind sowohl betrieblich als auch überbetrieblich der Schutz von Leben und Gesundheit der in den Betrieben und Dienststellen Be-

schäftigten und die Erhaltung ihrer Arbeitskraft. Arbeitsunfälle mit Verletzungs- und Todesfolge sind leider ein Bestandteil des beruflichen Lebens. Kommt es zu solchen Unfällen, dann haben die Staatsanwaltschaften zu prüfen, ob sich verantwortliche Betriebsangehörige beispielsweise wegen fahrlässiger Körperverletzung oder Tötung strafrechtlich zu verantworten haben. Insbesondere stellt sich die Frage der strafrechtlichen Verantwortlichkeit des Unternehmers bei Arbeitsunfällen im Betrieb. Diese Verantwortung ist davon abhängig, ob mit der Delegation der Aufgaben auch die Verantwortung für den Arbeitsunfall und dessen strafrechtliche Ahndung den unteren Abteilungen in der Unternehmenshierarchie und den dort verantwortlichen Mitarbeitern (z. B. Polier oder Vorarbeiter) übertragen werden kann.

Adressaten der Arbeitsschutzpflichten sind daher grundsätzlich die Arbeitgeber oder die an deren Stelle nach § 13 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dafür in Betracht kommenden Personen. So kann der Arbeitgeber insbesondere zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Diese schriftliche Übertragung sollte einem formalen Mindeststandard genügen und einem integrierten Managementansatz entsprechen, das heißt, die Verantwortung sollte umfassend sein und

beispielsweise auch den Brandschutz oder aber den Umweltschutz beinhalten. In Abhängigkeit von der betrieblichen Ausrichtung sollte eine solche Übertragung regelmäßig im Hinblick auf die sich rasant ändernde Rechtslage beziehungsweise die höchstrichterliche Rechtsprechung hinterfragt werden.

Der Begriff des Arbeitsschutzes umfasst dabei sowohl den technischen Aufgabenbereich (Unfallschutz und Arbeitshygiene) als auch den sozialpolitischen beziehungsweise betrieblichen Arbeitsschutz (Jugendschutz, Frauenschutz, Mutterschutz).

Für den Baubereich ist hervorzuheben, dass hier insbesondere die Arbeitsstättenverordnung sowie die Baustellenverordnung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von besonderer Relevanz sind. Durch die Baustellenverordnung kann gerade der Bauunternehmer für eine vollumfängliche Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit auf Baustellen in die Pflicht genommen werden. Folglich ist auf Baustellen, auf denen eine Arbeitsgemeinschaft tätig ist, auch ein Koordinator zu bestellen. Diesem obliegt die Aufgabe, die am Bau Beteiligten in ihrer Zusammenarbeit hinsichtlich der Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterstützen. Der Arbeitsschutz hat nicht zuletzt gerade im Baubereich eine herausragende Bedeutung, weil die Anzahl der Todesfälle hier über die Jahre konstant ge-



Dirk Petri ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Strafrecht der Anwaltskanzlei Brüssow & Petri in Köln.



Rainer Brüssow ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Strafrecht der Anwaltskanzlei Brüssow & Petri in Köln.

blieben ist; aus diesem Grund ist die Zahl der Baustellenkontrollen gegenüber sonstigen Arbeitsstättenkontrollen überdurchschnittlich hoch.

Wesentlich für die strafrechtliche Verantwortung der Frage der Verantwortlich- und Ursächlichkeit einer fahrlässigen Körperverletzung oder Tötung sind die genügende Befolgung und Umsetzung der Unfallverhütungsvorschriften (UVV). Deren Missachtung hat eine erhebliche Indizwirkung für die Vorausestehbarkeit einer Sorgfaltspflichtverletzung bei Fahrlässigkeitsdelikten.

Wie der Bundesgerichtshof jüngst erst festgestellt hat, kann allerdings ein über Jahre praktiziertes Fehlverhalten die Pflicht zur Gefahrvermeidung entkräften, wenn die Prüfungen der Arbeitsschutzbehörden / Berufsgenossenschaften beanstandungslos geblieben sind. Die tatsächliche Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes und die Überwachung der Einhaltung diesbezüglicher Gesetze beziehungsweise Verordnungen (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Baustellenverordnung) obliegen den Gewerbeaufsichtsämtern sowie den Ämtern für Arbeitsschutz.

Mobbing und Arbeitsschutz

Einen Sonderfall des Arbeitsschutzes stellt das Problemfeld des Mobbing dar. Dem Arbeitgeber obliegt es im Rahmen seiner Fürsorgepflicht, die erforderlichen gesundheitsschützen-

den Maßnahmen im Rahmen der Gestaltung eines menschenwürdigen Arbeitsplatzes zugunsten des Arbeitnehmers zu treffen. In diesem Kontext hat der Arbeitgeber oder sein Vertreter die erforderlichen Aufsichtsstrukturen ausreichend zu installieren, um sicherzustellen, dass es nicht zu systematischen Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte kommt.

In strafrechtlicher Hinsicht dürfte eine Verhaltensweise, die als Mobbing qualifiziert wird, zu psychosomatisch wirkenden Beeinträchtigungen der Gesundheit führen – sofern sie nachweisbar relevant sind. Falls dem Arbeitgeber hier ein Vorwurf gemacht werden kann, wird es sich regelmäßig um den Vorwurf einer fahrlässigen Körperverletzung handeln. Ein solcher Vorwurf kann dann begründet sein, wenn der Arbeitgeber entgegen seiner Fürsorgepflicht nicht die erforderlichen gesundheitsschützenden Maßnahmen dahingehend getroffen hat, dass ein Arbeitnehmer nicht gemobbt wird.

Neben den Fällen, in denen eine fahrlässige Körperverletzung wegen Mobbing zu begründen ist, kommen in strafrechtlicher Hinsicht auch Fälle der Nötigung in Betracht. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Drohung mit arbeitsrechtlichen Sanktionen oder strafrechtlicher Verfolgung. Auch die Dro-

hung mit einem erlaubten Übel, etwa mit der Kündigung eines (ordentlichen) Arbeitsverhältnisses, kann als Nötigung angesehen werden; Gleiches gilt für die Drohung mit einer Strafanzeige.

Der Arbeitgeber sollte in den Fällen, bei denen der Tatvorwurf des Mobbing mit strafrechtlichen Folgewirkungen im Raum steht, immer prüfen, ob er den Betriebsfrieden (ggf. durch Abmahnung, Aufhebungsvertrag, betriebsinterne Umsetzung, Kündigung, freiwillige Zahlung an das Opfer etc.) ohne Schädigung des Ansehens des Unternehmens in der Öffentlichkeit wiederherstellen kann. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran, betriebsinterne Vorfälle auch intern zu regeln, zumal dies meist auch dem Interesse der betroffenen Arbeitnehmer entsprechen dürfte.

Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Die Geheimhaltungspflichten des „Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung“ (GmbHG) sowie des „Aktengesetzes“ (AktG) bezwecken den Schutz der Gesellschaft und der Gesellschafter. Verstöße können daher nur durch die Geschäftsführer, Vorstände, Aufsichtsratsmitglieder und Liquidatoren begangen werden. Auch die Beendigung der Sonderstellung im Unternehmen befreit beispielsweise den Geschäfts-



fürher nicht von seiner strafrechtlichen Verantwortung. Unter Strafe gestellt ist dabei das unbefugte Offenbaren eines Geheimnisses der Gesellschaft. Unbefugt ist die Offenbarung, wenn der Wille der Gesellschaft zur Offenbarung nicht gegeben ist, sie ist aber nicht unbefugt, wenn die Gesellschaft auf die Geheimhaltung verzichtet.

Bei einer Due-Diligence-Prüfung stellt sich beispielhaft regelmäßig die Frage, ob eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht durch die Geschäftsführer vorliegt. Werden Informationen der GmbH benötigt, ist danach zu differenzieren, ob die Gesellschaft selbst an Transaktionen beteiligt oder lediglich Objekt derselben ist.

Bei Transaktionen unter Beteiligung der Gesellschaft selbst gilt hinsichtlich des Geheimhaltungsinteresses und Offenbarungswillens, dass der Geschäftsführer anhand des allgemeinen Pflichtenmaßstabs grundsätzlich selbst entscheidet, ob die Preisgabe von Interna zur Verfolgung des Gesellschaftszwecks erforderlich ist; gegebenenfalls ist die Weisung der Gesellschafterversammlung einzuholen. Begehrt hingegen der Gesellschafter Informationen, um einen Anteilsverkauf durchzuführen, darf der Geschäftsführer keine Geheimnisse der Gesellschaft an Dritte weitergeben; etwas anderes gilt nur bei Zustimmung aller Gesellschafter.

Allerdings kann unter Umständen die Offenbarung von Geheimnissen einer Gesellschaft gerechtfertigt sein, wenn der Schutz überwiegender eigener Interessen gegeben ist; dies kann etwa bei der gerichtlichen Geltendmachung von Gehaltsansprüchen der Fall sein.

Auch das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) bezweckt insbesondere den Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Paragraf 17 UWG ist hier die zentrale strafrechtliche Schutzvorschrift zur Wahrung von Unternehmensinteressen. Der Geheimnisverrat kann von jeder bei dem Unternehmen beschäftigten Person begangen werden. Die Tat kann also von der Geschäftsführung genauso wie durch den Angestellten, den Arbeiter oder den Lehrling begangen werden. Das in Rede stehende Geheimnis muss dabei während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt mitgeteilt worden sein. Nach der Beendigung des Dienstverhältnisses besteht grundsätzlich keine Geheimhaltungspflicht mehr für auf redliche Weise erlangte Kenntnisse. Jedoch kann für diese Zeit eine Geheimhaltungspflicht durch besondere vertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

Die Vergehen nach § 17 UWG werden grundsätzlich nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass ein besonderes öffentliches Interesse das Einschreiten von Amts wegen gebietet. Diese Möglichkeit ist durch den Gesetzgeber eröffnet worden, da der Schutz des geheimen Know-hows und die Bekämpfung der Betriebsespionage auch im Allgemein- beziehungsweise Staatsinteresse liegen und die betroffenen Unternehmen unter Umständen zögern, Strafantrag zu stellen.

Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

Die hier in Rede stehende Norm des § 266a Strafgesetzbuch (StGB) be-

zweckt, das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung und folglich deren Funktionsfähigkeit mithilfe der Androhung strafrechtlicher Konsequenzen zu schützen. Diese Absicherung trägt der besonderen Bedeutung der Sozialversicherungssysteme Rechnung.

Die Tat kann nur durch den Arbeitgeber oder gleichgestellte Personen begangen werden. Arbeitgeber in diesem strafrechtlichen Sinn sind Organe juristischer Personen und besonders beauftragte Personen eines Betriebes. Der Geschäftsführer einer GmbH hat beispielsweise dafür zu sorgen, dass die öffentlich-rechtlichen Pflichten der Gesellschaft (so auch die Abführung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung) erfüllt werden. Dieser Pflicht können sich die Geschäftsführer weder durch Zuständigkeitsvereinbarungen in einer mehrgliedrigen Geschäftsleitung noch durch Delegation entziehen.

Zuständigkeitsvereinbarungen oder Delegation von Aufgaben können zwar die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Geschäftsführers einschränken. Aber auch in diesen Fällen hat der Geschäftsführer weiterhin die Überwachungspflicht. So hat zum Beispiel der in einer Geschäftsführung für Personalfragen zuständige Geschäftsführer auch die Verantwortung für das Abführen der Beiträge einer regionalen Niederlassung der GmbH, wenn dort seitens der Ermittlungsbehörden beispielsweise der Vorwurf gemacht wird, dass der Arbeitslohn von sogenannten Nebenbeschäftigten auf weitere fiktive Personen aufgeteilt wurde, um die Grenzen der Minijobregelung – sogenanntes Lohnsplitting – nicht zu überschreiten.

Steuerstrafrecht und Beitragshinterziehung

Eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Tatbestände geht mit der Verwirklichung von Abgabenstraftaten einher. Insbesondere im Zusammenhang mit einer illegalen Beschäftigung von Arbeitnehmern, bei der Scheinselbstständigkeit, der unerlaubten Überlassung von Arbeitnehmern sowie bei sogenannten Nebenbeschäftigten und bei Werkverträgen mit ausländischen (Sub-)Unternehmen ist eine Fülle von Konstellationen denkbar, in denen der Straftatbestand der Steuerhinterziehung beziehungsweise -verkürzung erfüllt sein kann.

So können im Rahmen der Schwarzarbeit folgende Steuerpflichten, die im Zusammenhang mit Dienst- und Werkleistungen auftreten, durch den Arbeitgeber verletzt werden: Umsatz-, Einkommens-, Körperschaft- und Gewerbe- sowie die Lohnsteuerpflicht. Nach § 33 Abgabenordnung (AO) ist auch derjenige steuerpflichtig, der eine Steuer für einen Dritten abzuführen hat. Daher ist auch der Arbeitgeber Steuerpflichtiger im Sinne des Schwarzarbeitsgesetzes.

Im Bauwesen gibt es eine weitere Steuerpflicht, die gerade im Zusammenhang mit der Schwarzarbeit relevant ist: Nach § 48 Einkommensteuergesetz (EStG) ist der unternehmerische Empfänger einer Bauleistung im Inland grundsätzlich dazu verpflichtet, von seinem zu zahlenden Betrag inklusive der Umsatzsteuer einen Steuerabzug von 15 Prozent vorzunehmen und diesen Betrag beim Finanzamt des Leistenden anzumelden und abzuführen. Voraussetzung hierfür

ist, dass der Leistungsempfänger die Bauleistung für seinen unternehmerischen Bereich bezieht. Weiterhin bestehen gegenüber den Finanzbehörden Mitteilungspflichten zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und des Leistungsmissbrauchs. Der zielgerichteten Bekämpfung der Schattenwirtschaft räumt der Gesetzgeber hier den Vorrang vor dem Steuergeheimnis ein.

Als Rechtsfolge einer rechtskräftigen Verurteilung droht, neben den finanziellen Nachteilen, ein Berufsverbot beziehungsweise schon im laufenden Verfahren ein vorläufiges Berufsverbot. Die Voraussetzungen für ein Berufsverbot sind typischerweise gegeben, wenn der Täter Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsbeiträge nicht abführt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Hinterziehung betrieblicher Steuern mit schwerwiegenden Verletzungen der Buchführungs- und der Aufzeichnungspflichten und der Verdeckung von Schwarzarbeit sowie der Einschaltung von Subunternehmern einhergeht.

Abkürzungen AktG: Aktiengesetz; AO: Abgabenordnung; ArbSchG: Arbeitsschutzgesetz; EStG: Einkommensteuergesetz; GmbHG: Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung; StGB: Strafgesetzbuch; UVV: Unfallverhütungsvorschriften; UWG: Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb