

ARBEITS- und STRAFRECHT

JUNI 2023

Überblick zum „Unternehmerstrafrecht“

Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen einen Überblick über Straftatbestände geben, die für Arbeitgeber und Unternehmer relevant sind. Als Arbeitgeber oder Unternehmer sollten Sie sich der Straftatbestände bewusst sein, die in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation relevant sein könnten. Dies ist notwendig, um mögliche Konsequenzen zu vermeiden und gegebenenfalls rechtzeitig rechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

1. Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

Ein häufiger Straftatbestand, der für Arbeitgeber relevant ist, ist die Vorenthaltung von Löhnen. Als Arbeitgeber sind Sie gesetzlich dazu verpflichtet, Ihren Mitarbeitern das vereinbarte Arbeitsentgelt pünktlich und vollständig auszuzahlen. Diese Pflicht ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag sowie aus gesetzlichen Vorschriften, insbesondere dem Mindestlohngesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Zudem müssen Sie Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge und weitere Abgaben ordnungsgemäß abführen.

Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann zu erheblichen zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen führen, einschließlich hohen Geldbußen und Schadensersatzforderungen.

Das Strafgesetzbuch (StGB) regelt dazu in § 266a:

Wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorenthält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Auch bei einem zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einvernehmlich verabredeten Verzicht auf ein laufendes Arbeitsentgelt müssen insbesondere zu einer sozialversicherungsrechtlichen Wirksamkeit mehrere Punkte beachtet werden. Der Verzicht muss zunächst arbeitsrechtlich zulässig sein und kann nur im Hinblick auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltansprüche wirksam vereinbart werden.

Die Vereinbarungen sollten dabei zum Nachweis schriftlich dokumentiert und von beiden Parteien unterschrieben werden.

2. Betrug

Ein weiterer Straftatbestand, der für Arbeitgeber relevant ist, ist der Betrug gem. § 263 Abs. 1 StGB:

Wer in der Absicht, sich oder einem Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, das Vermögen eines anderen dadurch beschädigt, dass er durch Vorspiegelung falscher oder durch Entstellung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen einen Irrtum erregt oder unterhält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Ein Betrug kann dabei in vielen verschiedenen Formen auftreten, einschließlich der Fälschung von Dokumenten, der Verfälschung von Finanzdaten und der Täuschung von Kunden und Geschäftspartnern.

Hervorzuheben ist hier der sogenannte Eingehungsbetrag. Bei dem Eingehungsbetrag handelt es sich um eine spezielle Form des Betruges. Er liegt insbesondere dann vor, wenn einer der Vertragspartner bereits bei Vertragsschluss nicht vorhatte, eine Leistung zu erbringen. Der Eingehungsbetrag hat in der Regel eine konkludente, also schlüssige Täuschung – im Unterschied zur ausdrücklichen Täuschung – zum Gegenstand. Eine solche konkludente Täuschung liegt vor, wenn das Gesamtverhalten des Täters nach der Verkehrsanschauung als unwahre Erklärung über eine Tatsache zu verstehen ist. Dabei ist stets fraglich und entscheidend, wann man einem an sich neutralen Verhalten des Täters einen Erklärungswert bezogen auf Tatsachen beimessen kann. Dies kann beim Eingehungsbetrag jedoch regelmäßig angenommen werden, denn das Eingehen einer vertraglichen Verpflichtung enthält – sofern sich aus den Umständen nichts anderes ergibt – die stillschweigende Erklärung des Schuldners, dass er zur Vertragserfüllung willens und auch in der Lage sei. Bei der später fälligen Leistung ist somit auf die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorhandene Überzeugung der künftigen Leistungsfähigkeit abzustellen.

Bei dem Eingehungsbetrag ist auch hinsichtlich des Vermögensschadens eine Besonderheit zu beachten: Für die Annahme einer Strafbarkeit ist insoweit bereits eine konkrete Vermögensgefährdung ausreichend.

Durch den täuschungsbedingten Irrtum wird der potentiell Geschädigte zum Abschluss eines Vertrages veranlasst. Wird der potentielle Geschädigte dadurch zu

einem Verhalten verpflichtet, bei der der objektive Gegenwert bei einem Wertvergleich der angebotenen Leistung zu einem negativen Saldo führt, ist deshalb bereits ein Vermögensschaden, in Form einer hinreichend konkretisierten Vermögensgefährdung, zu bejahen.

3. Bestechung

Ein weiterer Straftatbestand, der für Arbeitgeber und Unternehmer relevant ist, sind die Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr.

Korruption im geschäftlichen Verkehr ist gem. § 299 StGB sowohl in Form der Bestechlichkeit (Abs. 1) als auch in Form der Bestechung (Abs. 2) strafbar. Im Rahmen von § 299 StGB muss es sich beim Bestechlichen um einen Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebs handeln, während Täter der Bestechung jeder sein kann, der im Wirtschaftsverkehr zum Zweck des Wettbewerbs tätig ist.

Anders als bei wettbewerbsbezogener Korruption (Nr. 1 der Abs. 1 und 2), die sich auf unlauteres Verhalten zwischen Partnern verschiedener Unternehmen bezieht, betrifft die pflichtbezogene Korruption (Nr. 2 der Abs. 1 und 2) Verstöße im Innenverhältnis zum Unternehmer als Arbeitgeber. In beiden Fällen bedarf es jedoch eines Unternehmenskontextes beim Verhalten des Täters und einer aus der Vorteilsgewährung folgenden sachfremden Entscheidung zwischen zwei Bewerbern im Wettbewerb.

Die Tathandlung des Bestechlichen besteht darin, für sich oder einen Dritten einen Vorteil versprechen zu lassen, anzunehmen oder zu fordern bzw. spiegelbildlich beim Bestechenden diesen Vorteil zu versprechen, anzubieten oder zu gewähren. Ein Vorteil ist dabei jede Zuwendung, auf die kein Rechtsanspruch besteht und die objektiv die Lage des Empfängers wirtschaftlich, rechtlich oder persönlich verbessert. Vorteile können sowohl materieller als auch immaterieller Natur sein. Beispielhaft seien Zuwendungen in Form von Geld, Rabatten, Einladungen oder auch das Fördern der Karriere genannt.

Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter über die rechtlichen Gefahren von Bestechung und Bestechlichkeit informiert sind und gewährleisten, dass Bestechungsfälle in ihrem Unternehmen sofort gemeldet werden.

4. Steuerhinterziehung

Arbeitgeber müssen ihre Steuerpflichten erfüllen, indem sie die fälligen Steuern korrekt berechnen und abführen. Verstöße gegen diese Pflichten können als Steuerhinterziehung gem. § 370 Abgabenordnung gewertet werden. Die Abgabenordnung regelt hierzu:

Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. den Finanzbehörden oder anderen Behörden über steuerlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben macht,

2. die Finanzbehörden pflichtwidrig über steuerlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis lässt oder
3. pflichtwidrig die Verwendung von Steuerzeichen oder Steuerstemplern unterlässt und dadurch Steuern verkürzt oder für sich oder einen anderen nicht gerechtfertigte Steuervorteile erlangt.

Steuerhinterziehung bedeutet dabei, dass absichtlich fehlerhafte oder unvollständige Angaben bezüglich zu versteuernder Geldbeträge gemacht werden, um die Steuerbelastung zu minimieren.

5. Schwarzarbeit

Zweck des Gesetzes ist die Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter ordnungsgemäß anzumelden und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Verstöße gegen diese Pflichten können neben dem Vorwurf des Vorenthaltens von Arbeitsentgelt auch als Schwarzarbeit gem. § 1 SchwarzArbG gewertet werden. Schwarzarbeit ist demnach eine regelmäßig ausgeübte, auf Gewinn ausgerichtete Tätigkeit, für die keine Steuern oder Sozialversicherungsabgaben entrichtet werden. Ob die Schwarzarbeit dabei als Ordnungswidrigkeit oder Straftat gewertet wird, hängt davon ab, gegen welchen Punkt des SchwarzArbG verstoßen wurde. Im Bereich der Ordnungswidrigkeiten, wie der Beschäftigung ohne Anmeldung, ist mit Bußgeldern von bis zum 50.000,00 € zu rechnen. Kommen weitere Tatbestände wie die Veruntreuung oder Steuerhinterziehung hinzu, kann dies mit Geldstrafen oder sogar Freiheitsstrafen von bis zu 10 Jahren geahndet werden.

6. Verstoß gegen Arbeitsschutzgesetze

Auch Verstöße gegen Arbeitsschutzgesetze und die darin geregelten Pflichten können ordnungsrechtliche oder sogar strafrechtliche Konsequenzen haben.

So sind gem. § 23 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht kann zunächst als Ordnungswidrigkeit eine Geldbuße von bis zu 30.000,00 € verhängt werden. Wird die jeweilige Zuwiderhandlung hingegen beharrlich wiederholt oder handelte es sich dabei um eine vorsätzliche Handlung, welche Gesundheit oder Leben eines Mitarbeiters in Gefahr brachte, kann gem. § 26 ArbSchG eine Geld- oder Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr drohen.

Praxishinweis

Unternehmen sollten sicherstellen, dass sie angemessene Compliance-Programme implementieren, um die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen.

Im Falle von behördlichen Ermittlungen ist eine anwaltliche Beratung angesichts der teils hohen Strafandrohung sowie der Komplexität wirtschaftsstrafrechtlicher Tatbestände bereits im frühen Stadium der Ermittlungen ratsam.