

**Nachschlag "Arbeitsstrafrecht und Strafbarkeitsrisiken für Führungskräfte" zum Unternehmerstammtisch vom 24.02.2010**

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf die Bitte zweier Teilnehmer möchte ich, mein Initiativreferat schlagwortartig wie folgt zusammenzufassen:

**1. Einstiegsfall BGH, Urteil vom 17.07.2009 - 5 StR 394/08:  
Verurteilung eines Leiters der Rechtsabteilung und der Innenrevision wegen  
Beihilfe durch Unterlassen zum Betrug**

Hier erlaube ich mir, meinen

/ Artikel in der Zeitschrift "Arbeit und Arbeitsrecht" (AuA) 01/2010, Seite 24,  
als PDF-Datei

beizufügen.

**2. "11 Monate 3 Wochen ..."**

... das ist genau die Freiheitsstrafe, zu der sich eine Führungskraft gerade noch verurteilen lassen kann, möchte sie nicht ihren Posten als GmbH-Geschäftsführer verlieren, § 6 Abs. 2 S. 2 GmbHG. Zu beobachten ist daher, dass im Rahmen strafprozessualer Abreden - so genannte Deals - genau eine Strafe von 11 Monaten 3 Wochen herauskommt. Geschäftsführer kann nicht sein, wer wegen Insolvenzverschleppung, Insolvenzstraftaten, unrichtiger Darstellung oder Betrugsdelikten zu einer Freiheitsstrafe von mindestens 1 Jahr verurteilt worden ist; der Ausschluss gilt für die Dauer von 5 Jahren ab Rechtskraft.

**3. Felder des Arbeitsstrafrechts**

Der von Ignor/Rixen geprägte Begriff umfasst das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht auf folgenden Gebieten:

- Arbeitnehmerüberlassung, Ausländerbeschäftigung,
- Steuerdelikte, insbesondere Steuerhinterziehung,
- Vorenthalten des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung und weiterer treuhänderisch abzuführender Beiträge, § 266a StGB,
- Lohnwucher, § 291 Abs. 1 Ziff. 3 StGB (bei auffälligem Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung),

- Arbeitszeitrecht,
- Arbeitsschutzrecht,
- Generalverantwortung des Unternehmers wegen vorsätzlicher oder fahrlässiger Aufsichtspflichtverletzung, § 130 OWiG.

#### 4. Pflichtendelegation

Offt werden Arbeitgeberpflichten, durchaus auch in "Ketten" nach unten wegdelegiert. Zunächst muss man sich einmal vergegenwärtigen, dass - anders als im allgemeinen Strafrecht: Bei Betrug, Untreue, Umweltdelikten etc. steht immer der Täter im Vordergrund - die Vorschriften im sozialen und technischen Arbeitsschutzrecht sich an den "Arbeitgeber" wenden.

Dies ist zunächst einmal unproblematisch der Geschäftsführer der GmbH bzw. Vorstand der AG oder der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personengesellschaft. In diesem Zusammenhang müssen Sie auf gleicher horizontaler Ebene zunächst einmal fragen, ob denn die Ressourcen durch Ressortvereinbarungen derart wirksam abgegrenzt sind, dass sich Ihre Verantwortung für den eigentlich vom Vorstands- bzw. Geschäftsführerkollegen eigenständig geführten Bereich tatsächlich nur auf die allgemeine Überpflicht reduziert. Sind keine wirksamen Ressortvereinbarungen getroffen, greift der Grundsatz der Gesamtverantwortung. Ferner kann der "Betriebsleiter" nach § 14 StGB bzw. § 9 OWiG in die strafrechtliche Verantwortung genommen werden.

Die Lösung kann also horizontal in einer ordnungsgemäß dokumentierten und wirksam getroffenen Ressortvereinbarung liegen, vertikal in der so genannten Pflichtendelegation "nach unten".

Wir haben gesehen, dass bei einer solchen Pflichtendelegation, die im Arbeitsvertrag oder durch Nachtragsvereinbarung bzw. gegebenenfalls auch durch Stellenbeschreibung entsprechend schriftlich dokumentiert werden muss, **auch die Entscheidungsbefugnisse sowie ein Budget** mit nach unten gegeben werden müssen.

Merke: Der Umfang der Pflichten, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, reicht nur soweit, wie ihm auch die entsprechende Entscheidungsbefugnis übertragen wird!

Ist die Pflichtendelegation bzw. die Delegationskette lückenlos, haftet die Führungskraft nur noch für **Auswahl/Überwachungsverschulden** (und natürlich für eigene Verstöße). Der bekannte Arbeitsrechtler Hromadka spricht insoweit zutreffend von der "unternehmerischen Oberaufsicht", bei der es immer verbleibt.

## 5. Was tun bei der Durchsuchung des Betriebs durch Polizei und Staatsanwaltschaft?

- Verantwortlichen Beamten erfragen, sofort beim Rechtsanwalt anrufen. Dieser sollte versuchen, den verantwortlichen Beamten dazu zu bringen, mit dem Beginn der Durchsuchungsmaßnahme abzuwarten, bis der Rechtsanwalt eingetroffen ist. Die Beamten müssen dies jedoch nicht tun!
- Durchsuchungsbeschluss daraufhin überprüfen, ob er formal in Ordnung erscheint, insbesondere ob die zu durchsuchenden Räume richtig beschrieben sind. Öfter wird einmal schlampig gearbeitet und ein Raum, ein Gebäude o.ä. vergessen; dieses darf dann auch nicht durchsucht werden.
- Stellen Sie den Ermittlern einen Raum mit Kopierer zur Verfügung, gegebenenfalls ist es Ihnen möglich, Ihre IT-ler zusammenzutrommeln, um über die Spiegelung der Festplatten vor Ort zu sprechen. Möglicherweise kann der Transport der Computer damit abgewendet werden.
- Führen Sie die Ermittlungsbeamten zu den gewünschten Unterlagen und vermeiden Sie damit "Zufallsfunde".
- Widersprechen Sie Vernehmungen der Mitarbeiter vor Ort. Dies versuchen die Beamten gleich während der Durchsuchung. Ihr Hausrecht ist nur mit Blick auf die Duldung der Durchsuchung suspendiert, Vernehmungen Ihrer Mitarbeiter vor Ort können Sie untersagen. Dies führt dann zwar dazu, dass diese postwendend einen Termin bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft bekommen. Bis dahin können Sie aber, koordiniert vom Verteidiger des Unternehmens, Zeugenbeistände für Ihre Mitarbeiter organisieren. Damit kann die Thematik in gesetzlich zulässiger Weise dergestalt kanalisiert werden, dass der Verteidiger über die Zeugenbeistände - hier findet geschützte Kommunikation statt - erfährt, was die Stoßrichtung der Ermittlungsbehörden ist.

### Literatur:

*Hromadka*, Arbeitsrecht für Vorgesetzte, Beck-Rechtsberater im dtv, 1. Aufl., 2007, Preis ca. € 15,00: Sehr praxisorientiert, insbesondere auch recht gute Ausführungen zur Pflichtendelegation

*Ignor/Rixen* (Hrsg.), Handbuch Arbeitsstrafrecht - Personalverantwortung als Strafbarkeitsrisiko, 2. Aufl., Boorberg Verlag, 2008, Preis ca. € 70,00: Umfassend und sehr juristisch, aus meiner Sicht nichts für den Laien

*Jula*, Der GmbH-Geschäftsführer, 2. Aufl., Springer Verlag Berlin u.a., Preis ca. € 70,00: Aus meiner Sicht gesunde Mischung zwischen Theorie und Praxis, gleichwohl sehr ausführlich, aber mit Beispielen.

Für Compliance-Spezialisten:

*Mengel, Compliance und Arbeitsrecht, Beck Verlag, München, 2009, Preis ca. € 50,00: Für Compliancebeauftragte/Personaler interessant, weil dort beschrieben wird, inwieweit - oft ja auch aus den USA stammende - Ethikkodices arbeitsrechtlich umgesetzt werden können und was bei der Umsetzung zu beachten ist (auch kollektivrechtlich mit Blick auf die Beteiligung des Betriebsrates)*

Ich habe mich gefreut, in der exklusiven Runde einige Denkanstöße zur Diskussion geben zu dürfen und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Jörg Steinheimer  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht