



Arbeitsstrafrecht

Vorstellung & Gliederung

Referentinnen



Frauke Heudtlaß
Employment Law
Rechtsanwältin | Partnerin (Deloitte Legal)

Tel.: +49 211 8772 2416
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de



Sandra Höfer-Grosjean
Regulatory & Compliance
Rechtsanwältin | Steuerberaterin |
Partnerin (Deloitte Legal)

Tel.: +49 211 8772 3496
E-Mail: shoefer-grosjean@deloitte.de

Gliederung

I. Einführung und Überblick

II. Beispiele

- Mindestlohn
- Arbeitszeit
- Beschäftigtenstatus
- Arbeitnehmerüberlassung
- Arbeitnehmermitbestimmung

III. Risiken

IV. Risikoreduzierung



I. Einführung und Überblick



Einführung und Überblick

Vielfältige Anknüpfungspunkte für Ordnungswidrigkeiten und Strafbarkeiten des Arbeitgebers



II. Beispiele

Mindestlohn

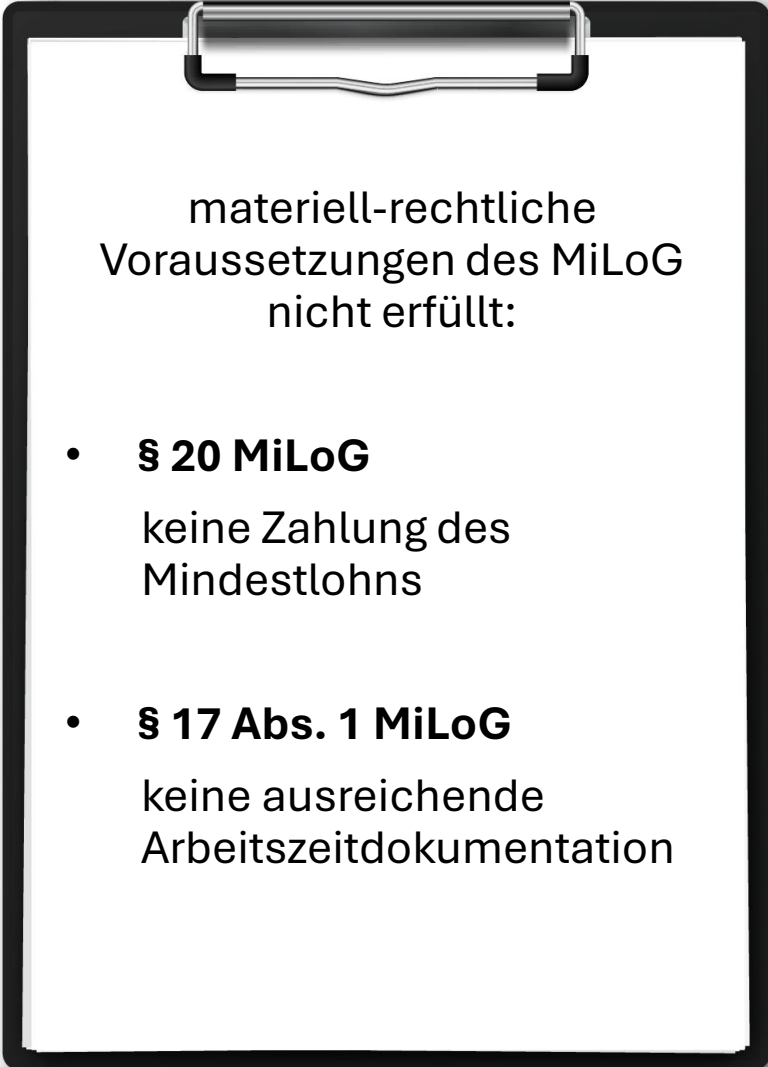
Beispiel

Ein Unternehmen beschäftigt eine Mitarbeiterin in **Teilzeit** (20 Stunden). Sie möchte sich intern beweisen, übernimmt **zusätzliche Aufgaben** und arbeitet regelmäßig deutlich mehr. Die Mitarbeiterin sollte ihre Arbeitszeit in einer Excel-Tabelle erfassen. Sie hat die **Mehrstunden nicht erfasst**. Sie werden nicht vergütet.

Die Geschäftsführung und der Abteilungsleiter merken dies nicht. Dann kommt eine Routineprüfung vom Zoll. Die Mitarbeiterin gibt an, dass sie regelmäßig deutlich mehr gearbeitet hat. Geschäftsführung und Vorgesetzte hatten davon bislang nichts gewusst.

Beispiele

Mindestlohn

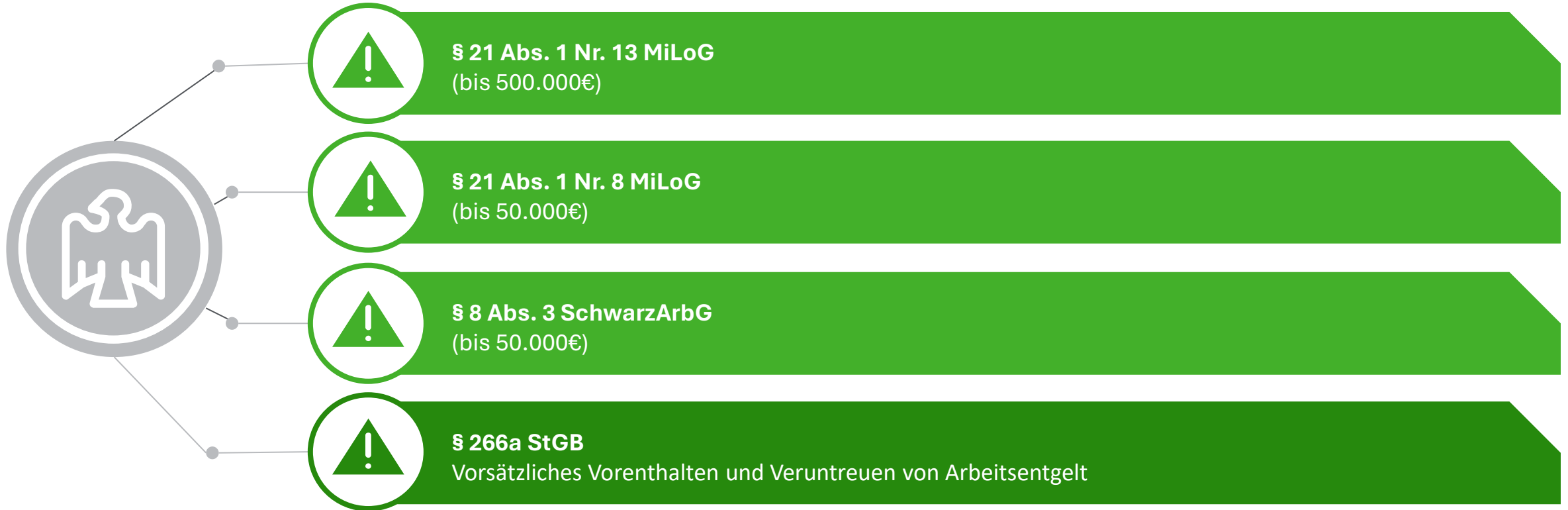


materiell-rechtliche
Voraussetzungen des MiLoG
nicht erfüllt:

- **§ 20 MiLoG**
keine Zahlung des
Mindestlohns
- **§ 17 Abs. 1 MiLoG**
keine ausreichende
Arbeitszeitdokumentation

Beispiele

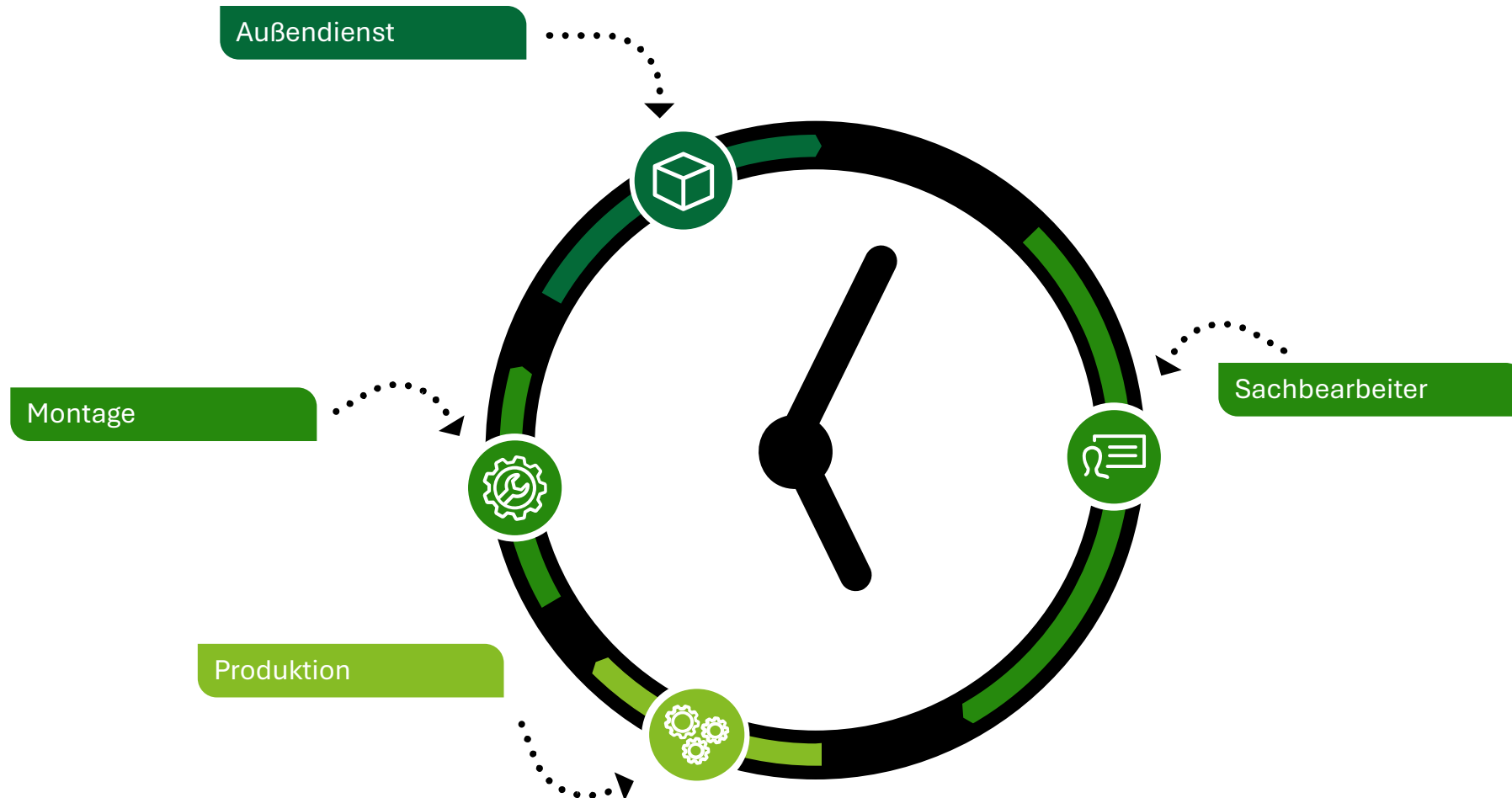
Mindestlohn



Arbeitszeit

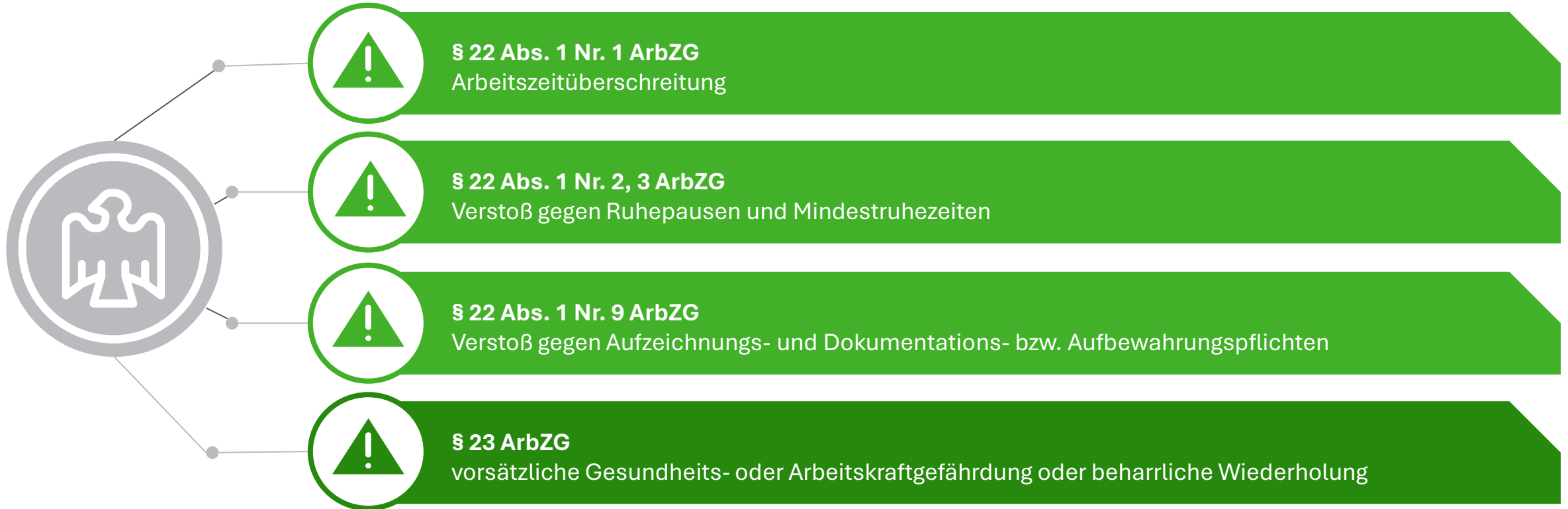
Beispiele

Arbeitszeit



Beispiele

Arbeitszeit, insbesondere Katalog der Bußgeldvorschriften des § 22 ArbZG, Strafvorschriften des § 23 ArbZG



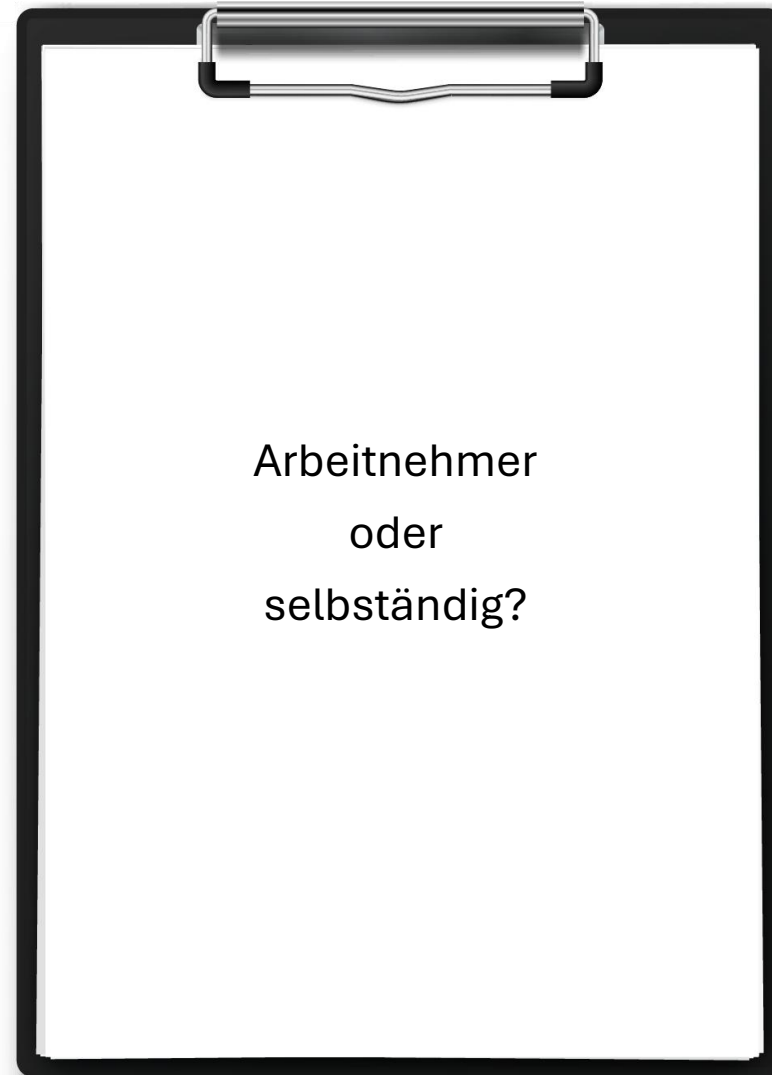
Beschäftigtenstatus

Beispiel

- Vertrag: „**Freier IT-Freelancer**“ (Tagessatz)
- Tätigkeit **über längeren Zeitraum nur für ein Unternehmen** (erst 6 Monate, auf insgesamt 2,5 Jahre verlängert)
- Arbeitet „wie alle“ von **8:30 bis 17:00 Uhr**
- Nutzung von **Firmen-IT & E-Mail**
- **Einbindung** in Meetings, Zusammenarbeit „wie alle“ über Ticketsystem
- **Aufgaben** werden von Abteilungsleiter IT zugewiesen
- **Keine weiteren Auftraggeber**
- Geschäftsführer und Abteilungsleiter HR halten den Freelancer für selbständig

Beispiele

Beschäftigtenstatus



Beispiele

Beschäftigtenstatus



§ 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
(bis zu 25.000€)



§ 8 Abs. 3 SchwarzArbG
(bis zu 50.000€)



§ 380 AO
(bis zu 25.000€)



§ 378 AO
(bis zu 50.000€)



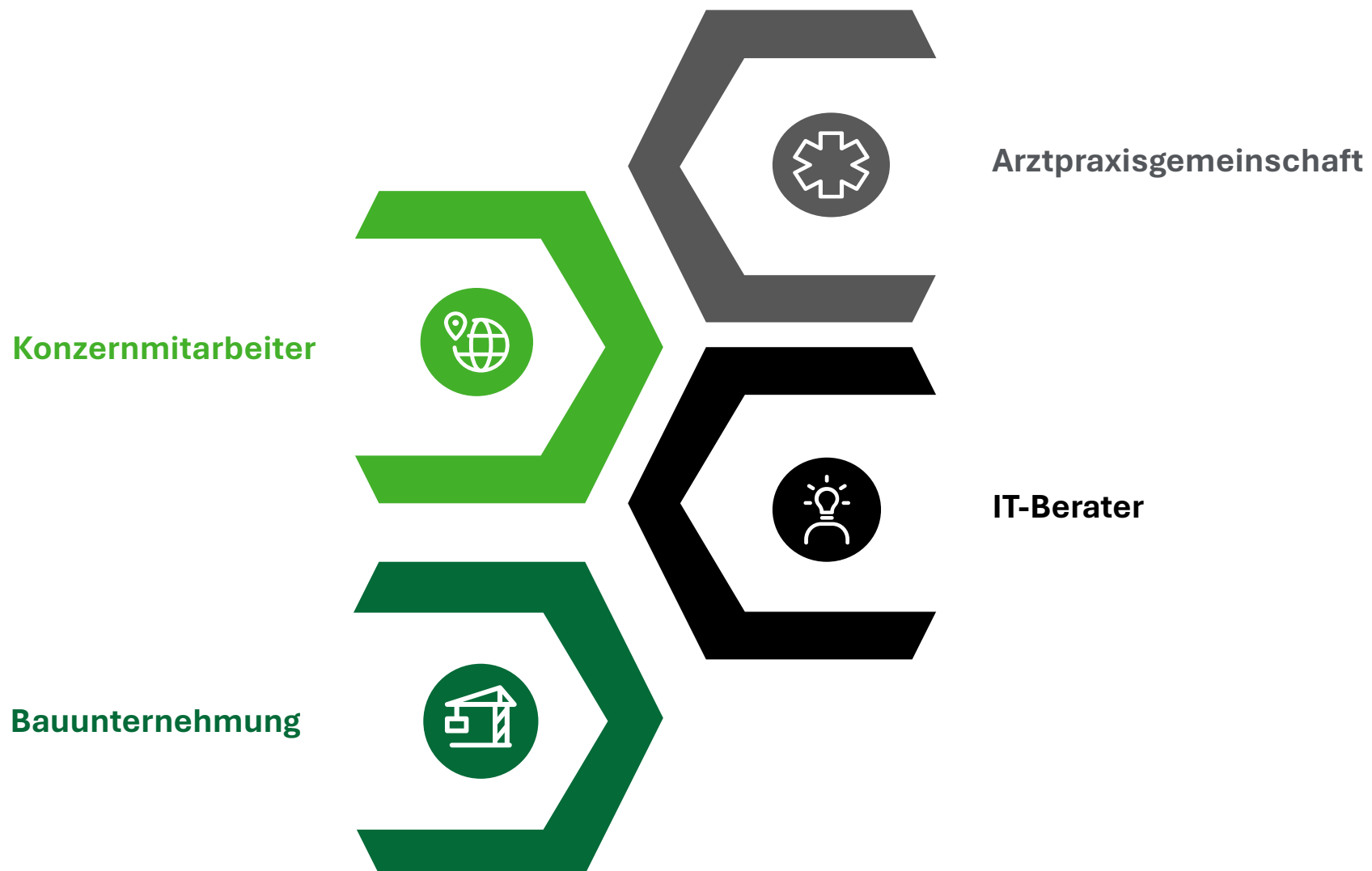
§ 266a StGB
Vorsätzliches Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt



§ 370 AO
Vorsätzliche Steuerhinterziehung (LohnSt)

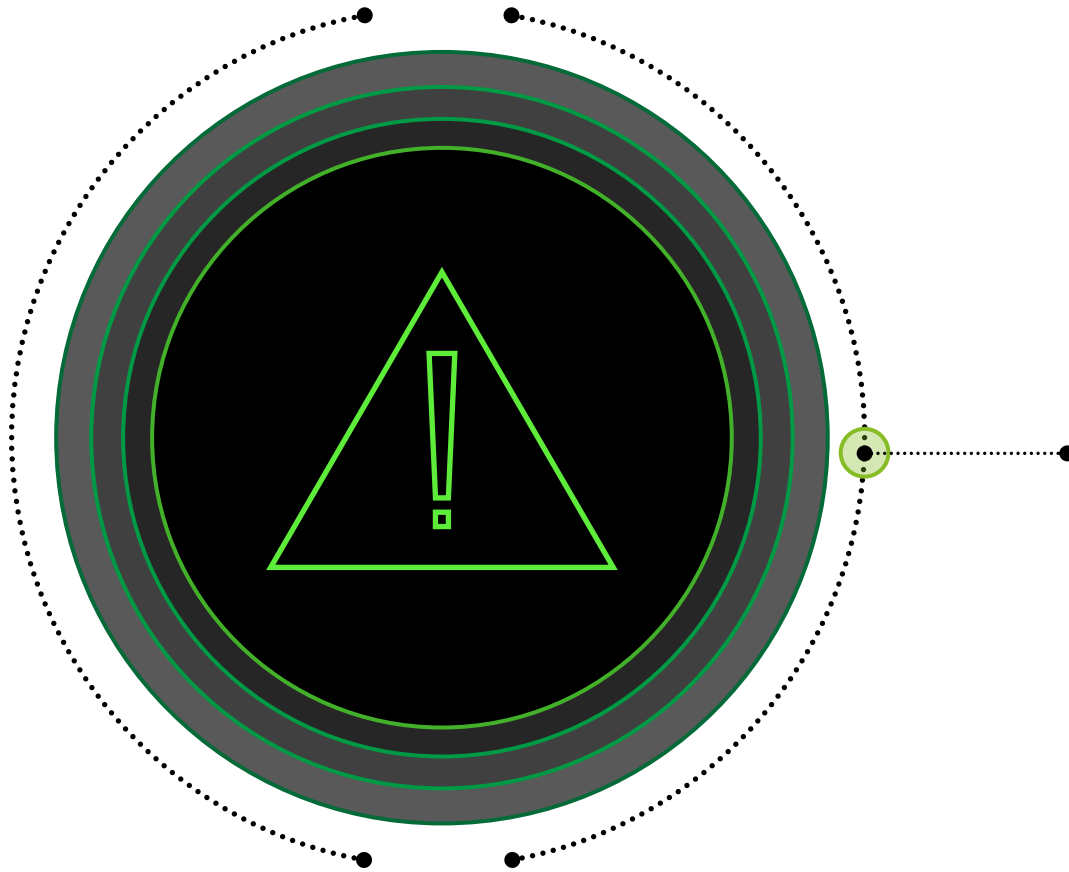
Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung



Beispiele

Arbeitnehmerüberlassung – insbesondere § 16 AÜG; Verleiher- und Entleiherhaftung



Ordnungswidrigkeiten können mit Geldbußen zwischen eintausend und fünfhunderttausend Euro geahndet werden.

§ 370 AO und § 266a StGB

Arbeitnehmermitbestimmung

Beispiele

Arbeitnehmermitbestimmung

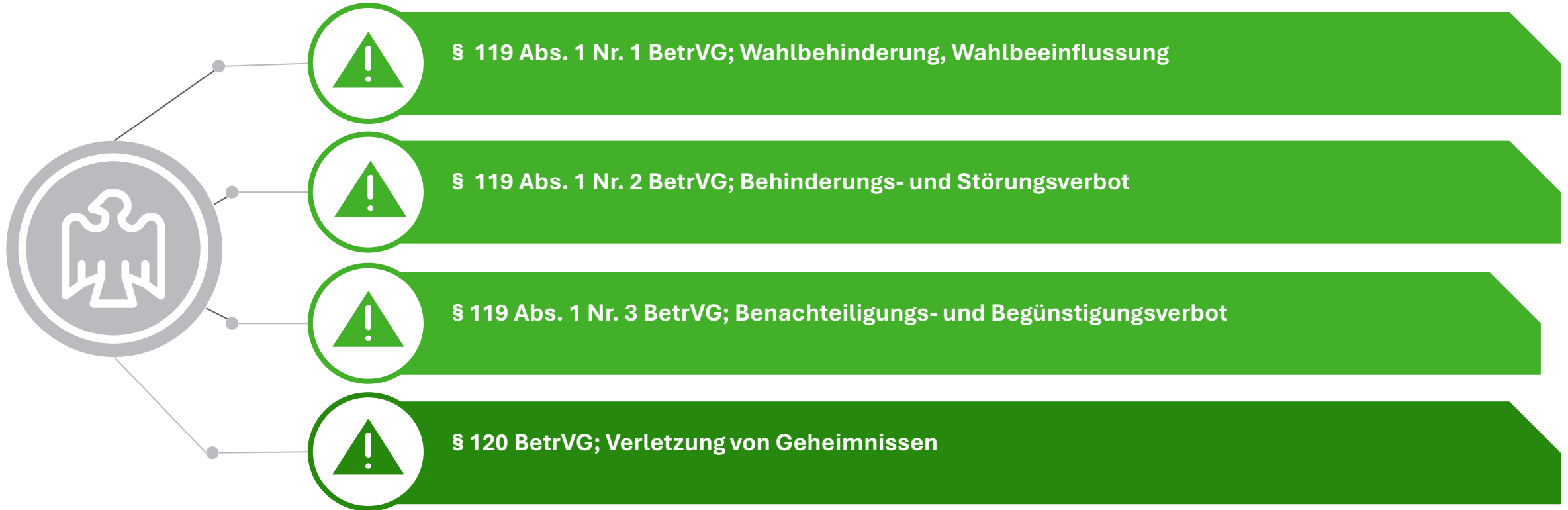
Beispiel

Im Vorfeld von beabsichtigten Erst- und Neuwahlen eines Betriebsrats geht das Management auf Mitarbeitende zu und erklärt ausführlich die Nutzlosigkeit eines solchen Gremiums.

Nach Etablierung kommen die Parteien aber so gut miteinander aus, dass dem Betriebsrat Anerkennungsprämien gezahlt werden.

Beispiele

Arbeitnehmermitbestimmung



III. Risiken

Risiken

Grad des Verschuldens



Risiken

Zusätzliche Risiken für Geschäftsführung, Mitarbeitende und Unternehmen

Geschäftsführung

- § 9 Abs. 1 OWiG, § 14 Abs. 1 StGB
- **§ 130 OWiG**



Mitarbeitende in leitender Funktion und mit besonderer Beauftragung

- § 9 Abs. 2 OWiG, § 14 Abs. 2 StGB
- **§ 130 OWiG**

Sonstige Mitarbeitende

- z.B. ggf. § 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, § 21 Abs. 1 Nr. 8 MiLoG, §§ 370, 378, 380 AO



Unternehmen

- **Nachentrichtung / Haftung:** SV-Beiträge, Lohnsteuer, Nebenfolgen (Säumniszuschläge/Zinsen)
- **Korrektur Vorsteuer**
- Ggf. **Übernahme der Bußen/Strafen** der natürlichen Personen
- **“Eigene” zusätzliche Unternehmensgeldbußen nach § 30 OWiG**
- **Einziehung** des Wertes von Taterträgen nach § 29a OWiG, § 73 ff. StGB
- **Registereintragungen** (Wettbewerbsregister, Gewerbezentralregister)



IV. Risikoreduzierung

Risikoreduzierung

Präventiv und reaktiv



präventiv generell im Vorfeld

- **Festgestellte Mängel sofort „abstellen“** (z.B. pauschale Zuschätzung in der nächsten Lohnsteuer- SV-Anmeldung)
- **Health-check:** welche Risikobereiche habe ich und wie bin ich aufgestellt – ggf. Anpassungen
- **Dokumentation** der guten Organisation bzw. der angepassten nunmehr guten Organisation – „CMS“ = Compliance Management System
- **Bei neuen Gestaltungen:** dokumentierte fachlich fundierte Überprüfung
- **Health-check s.o. regelmäßig wiederholen** und dokumentieren
-> Besonderes Augenmerk: Bereits festgestellte Verstöße



präventiv in der akuten Situation

- **Nachmeldung** von SV-Beiträgen und Lohnsteuer
- **Behördliche materiellrechtliche Prüfungen**
 - ➔ Nicht (versehentlich) unzureichende Organisation und Aufsicht offenbaren.
 - ➔ Schilderung des Sachverhaltes mit „vorweggenommener Verteidigung“
 - ➔ Bei Selbstanzeigen nach § 378 Abs. 3, § 371 AO auf vorsorgliche Selbstanzeigesicherheit achten
 - ➔ u.U. mit Verfolgungsbehörde „als erster“ Kontakt aufnehmen
= strukturierte Betriebsprüfungs- und Nachmeldeprozesse



reaktiv nach Einleitung eines Verfahrens

- **Schweigen**
- **Akteneinsicht**
- Ggf. **Stellungnahme / qualifizierte Verteidigung** ohne Organisations- und Aufsichtsmängel zu offenbaren
- Spätestens jetzt: parallel Mängel abstellen und CMS verbessern, dokumentieren oder einführen

Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Frauke Heudtlaß
Employment Law
Rechtsanwältin | Partnerin (Deloitte Legal)

Tel.: +49 211 8772 2416
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de



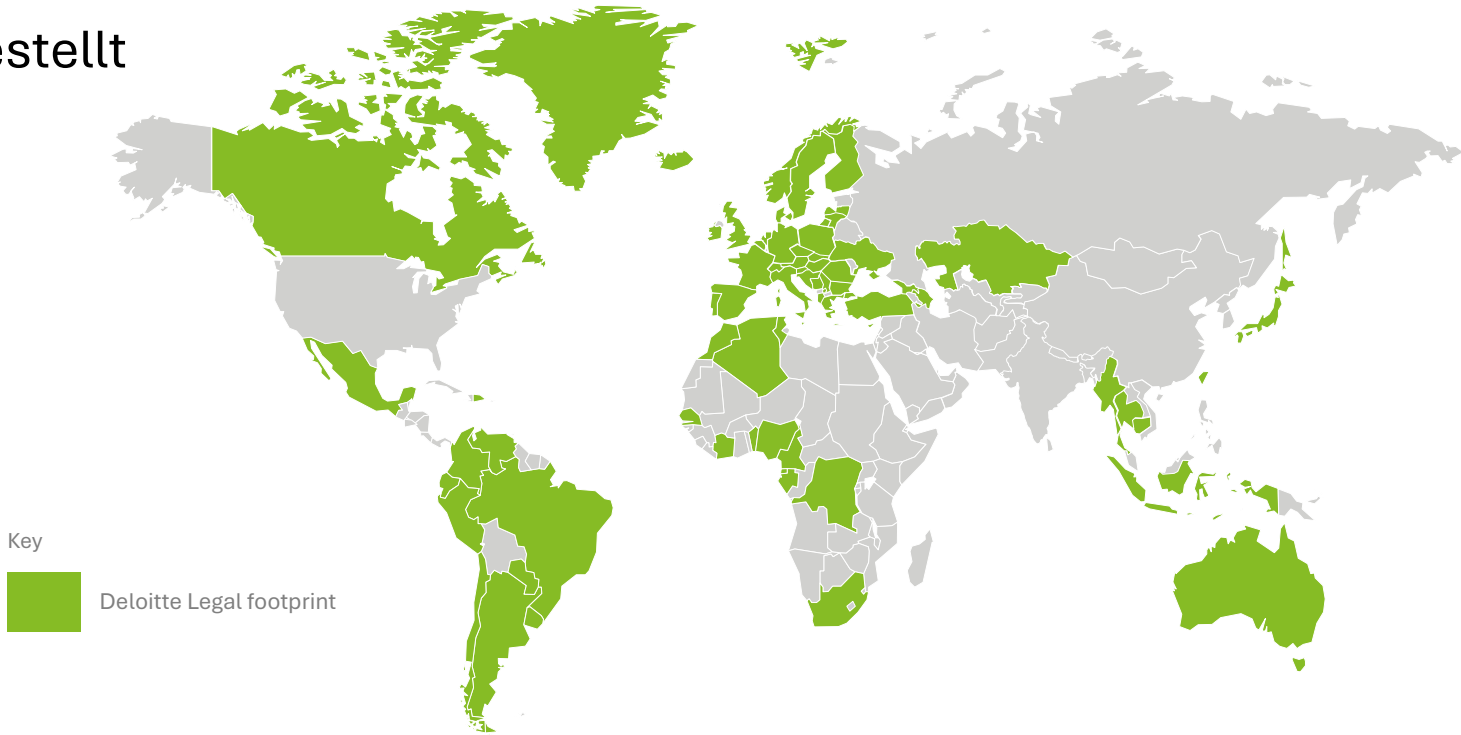
Sandra Höfer-Grosjean
Regulatory & Compliance
Rechtsanwältin | Steuerberaterin |
Partnerin (Deloitte Legal)

Tel.: +49 211 8772 3496
E-Mail: shoefer-grosjean@deloitte.de

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Key
 Deloitte Legal footprint

Deloitte Legal practices

1. Albania	15. Chile	29. Gabon	43. Kazakhstan	57. Peru	71. Thailand
2. Algeria	16. Colombia	30. Georgia	44. Kosovo	58. Poland	72. Tunisia
3. Argentina	17. Costa Rica	31. Germany	45. Latvia	59. Portugal	73. Turkey
4. Australia	18. Croatia	32. Greece	46. Lithuania	60. Romania	74. Ukraine
5. Austria	19. Cyprus	33. Guatemala	47. Malta	61. Senegal	75. Uruguay
6. Azerbaijan	20. Czech Rep.	34. Honduras	48. Mexico	62. Serbia	76. United Kingdom
7. Belgium	21. Dem Rep of Congo	35. Hong Kong SAR, China	49. Montenegro	63. Singapore	77. Venezuela
8. Benin	22. Denmark	36. Hungary	50. Morocco	64. Slovakia	
9. Bosnia	23. Dominican Republic	37. Iceland	51. Myanmar	65. Slovenia	
10. Brazil	24. Ecuador	38. Indonesia	52. Netherlands	66. South Africa	
11. Bulgaria	25. El Salvador	39. Ireland	53. Nicaragua	67. Spain	
12. Cambodia	26. Equatorial Guinea	40. Italy	54. Nigeria	68. Sweden	
13. Cameroon	27. Finland	41. Ivory Coast	55. Norway	69. Switzerland	
14. Canada	28. France	42. Japan	56. Paraguay	70. Taiwan	



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.