

Recht in der Fleischwirtschaft

Sanktionsbewehrte Pflichten nach AEntG

Neben den im vorigen Aufsatz skizzierten vertraglichen Auswirkungen der Aufnahme der Fleischwirtschaft ins Arbeitnehmerentsendegesetz gibt es mit Strafe oder Bußgeld sanktionierte Pflichten der Subunternehmer als Arbeitgeber sowie der Auftraggeber. Diese werden im Folgenden dargelegt.

Strafbarkeit der Arbeitgeber wegen Hinterziehung von Sozialabgaben nach § 266a StGB

Die wohl einschneidendste Sanktion bei Nichtzahlung des Mindestlohns ist § 266a StGB, die Strafbarkeit wegen Hinterziehung von Sozialabgaben. Hierfür ist zu trennen zwischen Unternehmen aus dem Ausland mit Entsendebescheinigungen (A 1-Bescheinigungen) und inländischen Subunternehmen.

Zahlen inländische Subunternehmen nicht den Mindestlohn, begehen sie neben einer Ordnungswidrigkeit zu Lasten des Arbeitnehmers, § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG, zugleich eine Hinterziehung von Sozialabgaben nach § 266a StGB. Mit Fälligkeit des Mindestlohns entsteht nämlich zugleich aufgrund des Entstehungsprinzips in der Sozialversicherung der Beitragsanspruch der Sozialkassen. Dieser ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung unabhängig vom Fortbestand des arbeitsrechtlichen Lohnanspruchs. Selbst wenn der arbeitsrechtliche Lohnanspruch nach sechs Monaten gemäß § 3 des Tarifvertrags ausgeschlossen wird, besteht der beitragsrechtliche Anspruch fort. Damit ergibt sich bei Nichtzahlung des Mindestlohns aus der nichtgezählten Differenz für die Sozialkassen ein Beitragsanspruch. Da dieser nicht zum Fälligkeitstag abgeführt wurde, ist damit zugleich der Straftatbestand der Hinterziehung von Sozialabgaben erfüllt. Je nach Umfang der hinterzogenen Beträge, drohen hier Geldstrafen bis hin zur mehrjährigen Freiheitsstrafen.

Für die ausländischen Unternehmen mit A 1-Bescheinigungen ist dies noch nicht abschließend geklärt. Aufgrund der A 1-Bescheinigung ergibt sich, dass deren Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes unterliegen. Von daher wird es für eine strafrechtliche Haftung nach § 266a StGB darauf ankommen, ob dort

zum einen das Entstehungsprinzip gilt und zum anderen ob § 266a StGB auch die ausländischen Sozialkassen schützen soll. Zudem dürfte auch eine strafrechtliche Verantwortlichkeit nach dem Recht des Heimatstaates bestehen. Hinsichtlich eines Verstoßes wegen Nichteinhaltung der Mindestarbeitsbedingungen, § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG, wird auf die nachfolgenden Ausführungen verwiesen.

Sanktionsbewehrte Pflicht zur Zahlung der tarifvertraglichen Mindestarbeitsbedingungen

Zunächst besteht eine sanktionsbewehrte Pflicht, die tarifvertraglichen Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren. Wird also der Mindestlohn nicht gezahlt, dann besteht neben der Strafbarkeit nach § 266a StGB eine Ordnungswidrigkeit nach § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG. Bezüglich der Einbeziehung von Zulagen wird auf den vorangegangenen Aufsatz (*FleischMagazin 6.2014*) verwiesen.

Darüber hinaus ist § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG auch dann erfüllt, wenn der Mindestlohn gezahlt wird, jedoch nicht zum Fälligkeitsdatum, also zum 15. des Folgemonats. Wichtig zu wissen ist auch, dass der Tatbestand ebenso dann erfüllt ist, wenn der Differenzbetrag zwischen dem Mindestlohn und dem tatsächlich gezahlten Lohn nachträglich gezahlt wird, § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG.

Der Mindestlohn ist auch bei Akkordlohnvereinbarungen zu zahlen. Er gilt des Weiteren bei Überstunden und ist auch Minijobbern zu gewähren. Verstöße sind mit Bußgeldern bis zu 500.000 € sanktioniert, § 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG.

Wird der Mindestlohn nicht nachbezahlt, droht eine Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils, § 17 Abs. 4 OWiG.

Mitwirkungspflicht bei Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Eine bußgeldbewehrte Mitwirkungspflicht besteht des Weiteren bei der Prüftätigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die beim Zoll angesiedelt ist. Hier ist für die betroffenen Unternehmen entscheidend zu differenzieren.

Liegt der Überprüfung ein Durchsuchungsbeschluss von einem Amtsgericht zugrunde, besteht keine Mitwirkungspflicht nach § 17 AEntG, da es sich um ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren handelt. Liegt ein solcher Durchsuchungsbeschluss nicht vor, handelt es sich regelmäßig um eine Prüfung nach § 17 AEntG. I

Im Rahmen dieser Prüfung sind sowohl die Subunternehmen als Arbeitgeber als auch die Auftraggeber verpflichtet, mitzuwirken. So müssen die Arbeitgeber z. B. Einsicht in die Arbeitsverträge, Lohnunterlagen, Stundenaufzeichnungen etc. gewähren. Die Zollbeamten können hier sämtliche Unterlagen heranziehen, die zur Überprüfung von Verstößen gegen die Einhaltung des Mindestlohns erforderlich sind.

Auftraggeber und Subunternehmer als Arbeitgeber müssen im Rahmen der Prüfung nur das Betreten von Geschäftsräumen dulden, nicht jedoch das Betreten von Wohnräumen. Die Betroffenen haben die Prüfung nicht nur zu dulden, sondern auch aktiv an ihr mitzuwirken. Insbesondere haben sie Auskünfte zu erteilen und z. B. Stundenaufzeichnungen und Ausweispapiere vorzulegen. Werden die Daten in Computern gespeichert, so sind die betroffenen Unternehmen verpflichtet, diese auf Anforderung des Zolls in verwertbarer Form herauszugeben. Es besteht lediglich ein Auskunftsverweigerungsrecht, wenn sich die Betroffenen hierdurch der Gefahr aussetzen würden, wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden.

Werden die Duldungs- und Mitwirkungspflichten nicht eingehalten, so stellt dies eine Ordnungswidrigkeit nach § 23 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 AEntG dar.

Sanktionsbewehrte Meldepflichten

Mit Aufnahme der Fleischwirtschaft ins AEntG besteht auch eine Meldepflicht für ausländische Werkunternehmen. Diese haben gemäß § 18 Abs. 1 AEntG die Pflicht vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde vorzulegen. Diese muss die wesentlichen Angaben enthalten, nämlich

- Familienname, Vorname und Geburtsdatum der in Deutschland Beschäftigten
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung
- Ort der Beschäftigung
- Ort, wo die nach § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen aufbewahrt werden
- Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Anschrift in Deutschland des Verantwortlichen Handelnden
- Branche in der die Beschäftigten entsandt sein sollen
- Familienname, Vorname und Anschrift eines Zustellbevollmächtigten in Deutschland, sofern dieser nicht mit dem verantwortlich Handelnden identisch ist

Aufsatzreihe Mindestlohn

Teil 1. Mindestlohn für die Fleischwirtschaft: Was kommt auf uns zu?

Inhalt: Der neue Tarifvertrag, sein Geltungsbereich sowie der Stand des Gesetzgebungsverfahrens betreffend Ausweitung des Tarifvertrags auf die gesamte Branche durch Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Teil 2. Die vertraglichen Auswirkungen für die Parteien

Thema sind die Berechnung des Mindestlohns, die zivilrechtlichen Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für die Auftraggeber, die als Bürgen für den Mindestlohn haften.

Teil 3. Die sanktionierten Pflichten nach dem AEntG für die Fleischwirtschaft

Der dritte Aufsatz behandelt die Pflichten der Arbeitgeber und Auftraggeber und stellt die Sanktionen dar, die den Betroffenen bei Verletzung ihrer Pflichten drohen.

Des Weiteren haben die Arbeitgeber jegliche Änderungen unverzüglich zu melden, § 18 Abs. 1 AEntG. Außerdem ist der Meldung eine Versicherung beizufügen, wonach die Mindestarbeitsbedingungen gewährt werden, § 18 Abs. 2 AEntG. Die gleichen Pflichten betreffen den Verleiher, § 18 Abs. 3 und 4 AEntG.

Wird die Meldepflicht nicht erfüllt, so stellt dies eine Ordnungswidrigkeit nach § 23 Abs. 1 Nr. 5 bis 7 AEntG dar.

Sanktionsbewehrte Pflicht zur Aufzeichnung und Bereithaltung der Arbeitszeiten

Als weitere sanktionsbewehrte Pflicht kommt auf die Subunternehmen als Arbeitgeber zu, dass sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten aufzeichnen müssen. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Die gleiche Pflicht betrifft die Verleiher, § 19 Abs. 1 AEntG.

Des Weiteren sind diese Dokumente für Kontrollen für die gesamte Dauer der Werk- oder Dienstleistung maximal für zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Hier kann die Prüfbehörde verlangen, dass diese auch beim Einsatzort bereithalten werden müssen, §19 Abs. 2 AEntG. Wird diese Pflicht nicht erfüllt, droht ein Bußgeld nach § 23 Abs. 1 Nr. 8 und 9 AEntG.

Sanktionsgebewehrte Pflichten der Auftraggeber

Auch auf die Auftraggeber kommen sanktionsbewehrte Pflichten zu. Diese dürfen gemäß § 23 Abs. 2 AEntG nicht mehr Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lassen, wenn sie wissen oder fahrlässig nicht wissen, dass der beauftragte Unternehmer oder Nachunternehmer



Christian Andorfer

eine Mindestarbeitsbedingung des Tarifvertrags nicht gewährt. Auf diese Weise sind auch die Auftraggeber gehalten, die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen im gewissen Rahmen zu überprüfen.

In der Praxis wird dies angenommen, wenn konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß bestehen. In diesem Zusammenhang rechnet der Zoll mit einem Kalkulationsaufschlag von ca. 100%. Wenn also zum Beispiel zum 1. Juli 2014 der Mindestlohn 7,75 € beträgt und es fällt im Durchschnitt ein Stundensatz beim Auftraggeber von unter 15,- € an, wird der Zoll dies genauer prüfen. Es wird den betroffenen Unternehmen daher dringend geraten, ihre vertraglichen Gestaltungen entsprechend zu überprüfen. ■

CHRISTIAN ANDORFER
RECHTSANWALT

M 7, 3 (ALTE REICHSBANK), 68161 MANNHEIM

TEL.: 0621/3918010-0

FAX: 0621/3918010-20

E-MAIL : HANSJUERGEN@TUENGERTHAL-ONLINE.DE