



Catherina Schrell

**Sicherung angemessenen Arbeitslohns
durch das Straf- und
Ordnungswidrigkeitenrecht**

1. Teil Einführung

§ 1 Problemstellung

Deutschland gilt im internationalen Vergleich noch immer als Hochlohnland¹. Gleichzeitig weist Deutschland aber mit 22,2 Prozent derzeit einen der größten Niedriglohnsektoren in ganz Europa auf². In Deutschland verdienen acht Millionen Menschen einen Stundenlohn von weniger als 9,15 Euro. Jeder Zweite davon ist in Vollzeit beschäftigt. Einige Beschäftigte verdienen dabei, trotz Ausbildung und Qualifizierung, sogar so wenig, dass sie ihren Lebensunterhalt nicht ohne staatliche Unterstützungsleistungen (Hartz IV) oder einen Zweitjob bestreiten können³. 20 von 27 europäischen Ländern haben bereits einen einheitlichen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn eingeführt⁴. Am 02.04.2014 hat sich das Bundeskabinett nun ebenfalls auf die Etablierung eines bundesweit einheitlichen flächendeckenden Mindestlohns im Rahmen ihres Entwurfs eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) geeinigt, der am 01.01.2015 deutschlandweit für alle Beschäftigten in Kraft treten wird. Der Gesetzesentwurf sieht zunächst einen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto⁵ vor, dessen Höhe künftig durch eine „Mindestlohnkommission“ jedes Jahr neu angepasst werden soll. Von der Mindestlohnregelung ausgenommen, werden Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Praktikantinnen und Praktikanten, die ein ausbildungsbegleitendes Berufspraktikum absolvieren und Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung. Verstöße werden mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 Euro geahndet.

-
- 1 Hans Böckler Stiftung, Arm trotz Arbeit – wie kann das sein? abrufbar unter http://www.boeckler.de/pdf/schule_ue_4_niedriglohn_2012.pdf.
 - 2 Schulten, WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Deutschland, WSI-Mitteilungen 2/2013, 126 (131).
 - 3 Kalina/Weinkopf, IAQ-Report 2012/1, S. 12, abrufbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2012/report2012-01.pdf>.
 - 4 Schulten, WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Deutschland, WSI-Mitteilungen 2/2013, 126 (126).
 - 5 Die Linkspartei fordert 10,00 Euro brutto pro Stunde, Die Linke: Mindestlohn, abrufbar unter <http://www.linksfraktion.de/themen/mindestlohn/>.

Neben dem einheitlichen flächendeckenden Mindestlohn sollen die tariflich vereinbarten Branchenmindestlöhne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber fortbestehen. Dabei soll der Weg zur Etablierung branchenbezogener Mindestlöhne von nun an allen Branchen offen stehen und das 50 Prozent-Quorum als Hürde zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen abgeschafft werden⁶.

Demgegenüber ist unserer derzeit noch existierenden Rechts- und Wirtschaftsordnung eine staatliche Lohnfestsetzung fremd. Vielmehr obliegt es grundsätzlich den Tarifvertragsparteien durch den Abschluss von Tarifverträgen für ein angemessenes Lohnniveau Sorge zu tragen⁷. Daneben existieren einzelne tarifersetzende Instrumente, die es ermöglichen, für einige Wirtschaftszweige branchenspezifische Lohnuntergrenzen festzulegen. Abgesehen davon gibt es in Deutschland noch immer zahlreiche Wirtschaftszweige, in denen es weder tarifliche noch gesetzliche Lohnuntergrenzen gibt. Gerade in diesen Bereichen ist die Gefahr nicht ausreichender Löhne besonders groß. Denn hier ist es den Arbeitgebern überlassen, mit ihren Arbeitnehmern eine Lohnhöhe frei zu vereinbaren. Aber auch im Tariflohnsektor bewegen sich immer noch elf Prozent der tariflichen Vergütungsgruppen mit ihren Eingangsstufen im Niedriglohnbereich⁸.

Es mag daher der Eindruck entstehen, die gegenwärtige Rechtslage biete gerade keinen Schutz gegen unangemessene Löhne. Gleichwohl ist das nicht der Fall. Beahlt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein unangemessen niedriges Gehalt kann das neben arbeitsrechtlichen sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die kriminalpolitische Bedeutung des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts zur Durchsetzung angemessener Löhne ist in den letzten Jahren gestiegen. Grund hierfür ist, dass sich Arbeitnehmer aus Furcht vor Verlust ihres Arbeitsplatzes nur selten gegen ihre Arbeitgeber zur Wehr setzen⁹.

6 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz).

7 BVerfG, Beschl. v. 24.05.1977 – 2 BvL 11/74, BVerfGE 44, 322 (340), Staudinger/Richardi/Fischinger Vor §§ 611ff. BGB Rn. 649; Picker, Niedriglohn und Mindestlohn, RdA 2014, 25 (25).

8 Bispinck/WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2012, S. 1, abrufbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_75_2013.pdf.

9 Reinecke, Die Rolle des Strafrechts bei der Durchsetzung des Arbeitsrechts, AuR 1997, 139 (139).

Bisher war der Entgeltschutz kein Schwerpunkt arbeitsstrafrechtlicher Regelungen. Im Vordergrund standen Verstöße gegen die Gesundheit¹⁰ des Arbeitnehmers, den Arbeitsschutz und das Betriebsverfassungsrecht¹¹. Gleichwohl zählt die menschliche Arbeitskraft zu den wertvollsten Rechtsgütern des Arbeitnehmers. Denn der Einsatz der Arbeitskraft bringt wirtschaftliche Werte hervor und ermöglicht es dem Arbeitnehmer, seinen Unterhalt und den seiner Familie sicherzustellen¹². Sie ist deshalb besonders schutzwürdig.

Vor diesem Hintergrund stellt vorliegende Arbeit die straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Kontrollinstrumente einer angemessenen Arbeitsvergütung, deren Maßstäbe und Reichweite in einem umfassenden Vergleich dar.

§ 2 Gang der Untersuchung

Ziel der Arbeit ist es, festzustellen, ob und in welcher Weise das derzeit existierende Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht zur Sicherung einer angemessenen Arbeitsvergütung beitragen kann. Im Hinblick auf eine Festlegung des Untersuchungsgegenstandes ist dabei zunächst erforderlich, den Begriff der angemessenen Arbeitsvergütung zu definieren, da nur so die Aufnahme bestimmter Normen in den sich in Teil 2 anschließenden Prüfkatalog begründet werden kann.

In Teil 2 erfolgt sodann eine intensive Auseinandersetzung mit den materiellen Normen des Arbeitsstrafrechts, die ein Arbeitsentgelt schützen. Neben den Strafvorschriften aus dem Kernstrafrecht kommt hier auch den Straf- und Ordnungswidrigkeitenvorschriften aus dem Nebenstrafrecht eine zentrale Bedeutung zu. Dabei beschränkt sich die vorliegende Arbeit auf eine Untersuchung der strafrechtlichen Schutz- und Ordnungswidrigkeitenvorschriften, die speziell dem Arbeitnehmer ein angemessenes Arbeitsentgelt sichern sollen.

Teil 3 bildet den Schwerpunkt dieser Arbeit. Hier werden die einzelnen in Teil 2 aufgeführten Vorschriften auf ihr Schutzniveau und ihre Reichweite untersucht. In diesem Zusammenhang – bewogen durch das Ziel dieser Arbeit – sollen

10 Stöckel, Der strafrechtliche Schutz der Arbeitskraft.

11 Reinecke, Die Rolle des Strafrechts bei der Durchsetzung des Arbeitsrechts, AuR 1997, 139 (140ff.); Le Friant, Die straf- und verwaltungsrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers, 22ff..

12 So schon Lampe, Der strafrechtliche Schutz der Arbeitskraft, in FS für Maurach, 375 (375); Nevoigt, Der strafrechtliche Schutz der Arbeitskraft, 61f.; Steenfatt, Der strafrechtliche Schutz des Arbeitnehmers vor einer Beschäftigung unter ungünstigen Arbeitsbedingungen, 1.

die einzelnen Vorschriften zunächst mittels einer synoptischen Darstellung einander gegenübergestellt und die verschiedenen Maßstäbe bewertet werden. Anschließend werden die Vorschriften einzeln auf ihre Schutzbereichweite analysiert. Dabei soll insbesondere geprüft werden, in welcher Form die Regelungen speziell ein angemessenes Arbeitsentgelt schützen und ob sie geeignet sind, ein solches hinreichend sicherzustellen.

§ 3 Der Begriff der „angemessenen Arbeitsvergütung“

Unter den Oberbegriff „Sicherung angemessenen Arbeitslohns durch das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht“ lässt sich eine Vielzahl verschiedenster straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlicher Vorschriften mit unterschiedlichen Prüfungsmaßstäben zur Feststellung der Angemessenheit einer Entgeltvereinbarung subsumieren. Im Hinblick auf eine weitere Spezifizierung des Themas ist es zunächst erforderlich, den Begriff der angemessenen Arbeitsvergütung genauer zu analysieren. Denn die Bedeutung des Begriffs der Angemessenheit ist Prämisse und Gedanke dieser Arbeit, auf den im Folgenden immer wieder zurückzugreifen sein wird.

Das Gesetz selbst bestimmt nicht, was unter einer angemessenen Arbeitsvergütung zu verstehen ist. Eine generelle Regelung über die Gewährung einer Vergütung für geleistete Dienste enthält § 611 I BGB. Grundsätzlich ist Vergütung jeder geldwerte Vorteil, der als Gegenleistung für eine erbrachte Leistung erlangt wird¹³. Das Wortkompositum der Arbeitsvergütung verwendet die herrschende Meinung dabei ausschließlich für den speziellen Fall, dass es sich bei der Vergütung um eine synallagmatische Hauptleistungspflicht aus einem Arbeitsverhältnis handelt¹⁴. Die Vergütung aus einem freien Dienstverhältnis bezeichnet sie hingegen als „Honorar“¹⁵.

Demgegenüber lässt sich der Begriff der Angemessenheit nur schwer definieren. Es handelt sich bei dem Begriff der Angemessenheit um einen

13 Erman/Edenfeld § 611 BGB Rn. 387; HK-ArbR/Boemke § 611 BGB Rn. 271; MüArbR/Krause § 54 Rn. 1; MünchKommBGB/Müller-Glöge § 611 BGB Rn. 696; Staudinger/Richardi/Fischinger § 611 BGB Rn. 740.

14 DFL/Kamanabrou § 611 BGB Rn. 111; Erman/Edenfeld § 611 BGB Rn. 387; MünchKommBGB/Müller-Glöge § 611 BGB Rn. 696.

15 BGH, Beschl. v. 26.02.1998 – III ZB 25/97, in: NJW 1998, 2745 (2745); BGH, Urt. v. 07.06.1977 – VI ZR 77/76, in: NJW 1977, 2120 (2120-2121); BGH, Urt. v. 04.02.2010 – IX ZR 18/09, BGHZ 184, 209 (209-239); MünchKommBGB/Müller-Glöge § 611 BGB Rn. 696.

unbestimmten Rechtsbegriff, der zumeist mit weiteren, nicht präzisierten Adjektiven, wie „billig“ und „gerecht“ oder aber auch „gleichwertig“¹⁶, beschrieben wird. Doch unter welchen Umständen ist eine Arbeitsvergütung billig und gerecht oder gar gleichwertig? Ist eine Arbeitsvergütung gerecht, wenn diese in einem objektiv ausgewogenen Verhältnis zur Arbeitsleistung steht? Oder wenn diese den Bedarf des Arbeitnehmers deckt? Oder ist eine Arbeitsvergütung billig und gerecht, wenn diese üblich ist?¹⁷

Insbesondere in Bezug auf die Entgelthöhe lässt sich nur schwer festlegen, was angemessen ist. Denn die Angemessenheit selbst enthält keine Wertbestimmung, sondern muss erst durch weitere gesetzliche Regelungen ausgefüllt werden¹⁸. Gerade aber in Bezug auf die Entgelthöhe wollte der Gesetzgeber gesetzlich festgelegte, absolute Grenzwerte vermeiden, da die Festsetzung der Entgelthöhe Ausdruck der individuellen Vertragsfreiheit und Tarifautonomie ist und diese laut dem Staatsvertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik vom 18.05.1990¹⁹ nicht vom Staat angetastet werden soll. Obwohl es dem Gesetzgeber damit eigentlich verwehrt ist, eine allgemeinverbindliche Entgelthöhe festzulegen, hat der Staat dennoch einige gesetzliche Mittel an der Hand, die es ihm indirekt ermöglichen für Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit zu sorgen²⁰. Zu diesem Instrumentarium gehören auch die im Anschluss vorgestellten strafrechtlichen und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Vorschriften.

16 V. Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, 98, 18.

17 Auspurg/Gatskova/Hinz, Vorstellungen von Lohngerechtigkeit in West- und Ostdeutschland und in der Ukraine, WSI-Mitteilungen 2/2013, 77 (77).

18 MüArbR/Krause § 54 Rn. 70.

19 BGBl. 1990, Teil 2, 537 (537, 540, 545).

20 MüArbR/Krause § 54 Rn. 25.