

Anlage 1 zur Weisung 201703004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten – Weisungen zur Ahndung von Verstößen von Arbeitgebern gegen § 16 AÜG

Änderungshistorie

Fassung vom August 2012

- ursprüngliche Fassung veröffentlicht als Anlage 1 zur HEGA 08/2012
<https://www.baintranet.de/011/001/010/008/Documents/HEGA-08-2012-VA-Verfolgung-Ordnungswidrigkeit-Anlage-1.pdf>

Fassung vom 20.03.2017

- Änderung zum 20.03.2016: Durch Änderung des AÜG ab 01.04.2017 werden fünf neue OWi-Tatbestände geschaffen, davon drei Tatbestände mit Zuständigkeit der BA. Ein Tatbestand fällt weg. Im Beispiel zu § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG wird zur Vermeidung von Verwechslungen nicht mehr von Mindestentgeltunterschreitung gesprochen. Die Weisung wurde systematisch ergänzt. Außerdem erfolgte die Übertragung in das aktuelle Format.

Siehe Änderungsmarkierungen zu Nr.2, 3, 4, 7a,10, 11, 13

Anlage 1 zur Weisung 201703004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fassung vom 10.04.2017

Fehlerkorrektur zu § 16 Abs. 1 Nr. 5 AÜG, hier gelten weiterhin die mit HEGA 08/2012 bekannt gegebenen Richtwerte

Die Änderungsmarkierungen beziehen sich auf die Änderungen vom 20.03.2017

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhalt

1.	Zweck und Umfang der Weisung	4
2.	Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Zoll und BA	4
3.	§ 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG	6
4.	§ 16 Abs. 1 Nr. 1e AÜG.....	6
5.	§ 16 Abs. 1 Nr. 3 AÜG.....	7
6.	§ 16 Abs. 1 Nr. 4 AÜG.....	8
7.	§ 16 Abs. 1 Nr. 5 AÜG.....	10
8.	§ 16 Abs. 1 Nr. 6 AÜG.....	11
9.	§ 16 Abs. 1 Nr. 6a AÜG.....	11
10.	§ 16 Abs. 1 Nr. 7 AÜG.....	11
11.	§ 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG.....	11
12.	§ 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG.....	13
13.	§ 16 Abs. 1 Nr. 8a AÜG.....	14
14.	§ 16 Abs. 1 Nr. 9 AÜG.....	15
15.	§ 16 Abs. 1 Nr. 10 AÜG.....	15

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend
1. Zweck und Umfang der Weisung

Die OWi-Teams der Operativen Services haben bei den Ordnungswidrigkeiten, die sie verfolgen und ahnden, einen Ermessensspielraum bei der Zumessung des jeweiligen Bußgeldes. Dieser Ermessensspielraum wird durch § 16 Abs. 2 AÜG begrenzt. Diese Weisung soll durch die Angabe von Richtwerten zu den einzelnen Tatbeständen des § 16 AÜG eine Gleichbehandlung gleichgelagerter Fälle gewährleisten. Daher wurden die Richtwerte für die ab 01.01.2017 geltenden neuen OWi-Tatbestände analog zu bereits bestehenden Tatbeständen des § 16 AÜG in Abhängigkeit von der maximalen Bußgeldhöhe festgelegt. Zu den Tatbeständen, zu denen bisher keine Richtwerte festgelegt waren, werden auch weiterhin keine Richtwerte festgelegt.

2. Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Zoll und BA

für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Abs. 1 AÜG in der ab 01.04.2017 geltenden Fassung

§ 16 Abs. 1 Nr.	Zuständig Zoll bzw. BA	Tatbestand (stichwortartig / exemplarisch)
1	Zoll	Überlassung ohne Erlaubnis
1a	Zoll	Entleiher lässt Arbeitnehmer tätig werden, Verleiher hat keine Erlaubnis
1b	BA	Kein Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter
1c	Zoll	Unzureichende / fehlende Bezeichnung der Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher
1d	Zoll	Fehlende Konkretisierung der Person des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung
1e	BA	Überlassungshöchstdauer überschritten
1f	Zoll	Arbeitnehmerüberlassung als Arbeiter ins Baugewerbe
2	Zoll	Arbeitnehmerüberlassung von Ausländern ohne Berechtigung zur Beschäftigung
2a	Zoll	Fehlende Anzeige der Arbeitnehmerüberlassung zur Vermeidung von Kurzarbeit
3	BA	Auflage zur Erlaubnis nicht nachgekommen
4	BA	Mangelhafte / fehlende Anzeige von Betriebsverlegungen, -schließungen von Entleihbetrieben
5	BA	Mangelhafte / fehlende Auskunftserteilung
6	BA	Aufbewahrungspflicht nicht nachgekommen
6a	BA	Keine Duldung von Prüfungen der Erlaubnisbehörde
7a	BA	Arbeitsbedingung nicht gewährt
7b	Zoll	Mindeststundenentgelt nicht gezahlt
8	BA	Nachweise nicht geführt, kein Merkblatt ausgehändigt

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

8a	BA	Entleiher setzt Leiharbeitnehmer als Streikbrecher ein
9	BA	Leiharbeitnehmer nicht über freie Stellen beim Entleiher informiert
10	BA	Leiharbeitnehmer nicht den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen gewährt
11	Zoll	Prüfung nicht geduldet / nicht bei Prüfung mitgewirkt
12	Zoll	Betreten des Grundstückes nicht geduldet
13	Zoll	Daten (Arbeitsverträge) mangelhaft / nicht übermittelt
14	Zoll	Anmeldung beim Zoll nicht vorgenommen
15	Zoll	Änderungsmeldung beim Zoll nicht vorgenommen
16	Zoll	Entleiher hat nicht die Versicherung des Verleihers beigefügt, dass dieser seine Verpflichtungen einhält
17	Zoll	Aufzeichnungen zur Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer fehlen oder sind mangelhaft ausgeführt
18	Zoll	Unterlagen (Aufzeichnungen zur Arbeitszeit) werden nicht bereitgehalten oder sind unvollständig

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

3. § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG

„entgegen § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG einen Arbeitnehmer überlässt oder tätig werden lässt, **ohne** dass zwischen Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein **Arbeitsverhältnis besteht**“ (derselbe Tatbestand ist auch gemeint mit Ketten-, Zwischen-, Weiterverleih)

Beispiel:

Zeitarbeitsfirma Z und Reinigungsfirma R haben beide eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Zeitarbeitsfirma Z (Verleiher) verleiht einen Leiharbeitnehmer L an Reinigungsfirma R (Entleiher). Firma R (wird selbst zum Verleiher) überlässt den entliehenen L zeitweise der Firma E (Entleiher), bei der Reinigungsarbeiten zu erledigen sind. Zwischen dem zweiten Verleiher R und dem Leiharbeitnehmer L besteht kein Arbeitsverhältnis.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 30.000,- Euro.

Richtwerte für Bußgeld in Euro bei nicht bestehendem Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	1.250 Euro - 5.000 Euro
2. Verstoß	10.000 Euro

Liegt ein 2. Verstoß vor, kann das ein Indiz für vorsätzliches Handeln sein.

4. § 16 Abs. 1 Nr. 1e AÜG

„entgegen § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG einen Leiharbeitnehmer über die **Überlassungshöchstdauer** hinaus überlässt“

Überlässt der Verleiher mehrere Leiharbeitnehmer über die Überlassungshöchstdauer hinaus, handelt es sich um mehrere Verstöße.

Derselbe Leiharbeitnehmer darf grundsätzlich nicht länger als 18 Monate demselben Entleiher überlassen werden. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG). Überlassungszeiten vor dem Inkrafttreten des Gesetzes bleiben unberücksichtigt, so dass der Tatbestand frühestens ab dem 01.10.2018 erfüllt sein kann.

Eine Überschreitung der Überlassungshöchstdauer kann durch Vereinbarungen nach § 1 Absatz 1b Satz 3 bis 8 AÜG (z.B. durch Festlegung einer abweichenden

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Höchstdauer in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche) gerechtfertigt werden. In einem solchen Fall ist zwar der Tatbestand des § 1 Abs. 1b Satz 1 erfüllt, das Handeln ist jedoch nicht rechtswidrig, solange sich die Dauer der Überlassung innerhalb der vereinbarten Überlassungshöchstdauer bewegt.

Beispiel: Eine Überlassung ist aufgrund abweichender Vereinbarung in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche für bis zu 36 Monate zulässig. Die Dauer der tatsächlichen Überlassung eines Arbeitnehmers beträgt 37 Monate. Damit ist der Tatbestand erfüllt und das Handeln ist rechtswidrig. Zu ahnden ist jedoch nur die Überschreitung der vereinbarten Überlassungshöchstdauer von einem Monat.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 30.000,- Euro.

Liegt ein 2. Verstoß vor, kann das ein Indiz für vorsätzliches Handeln sein.

Bei der Zumessung der Geldbuße ist weiterhin zu berücksichtigen

- der zeitliche Umfang der Überschreitung der Überlassungshöchstdauer
- der wirtschaftliche Vorteil, der darin besteht, dass der Verleiher durch die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer einen Gewinn erzielt

Tabelle der Richtwerte			
	Überschreitung der Überlassungshöchstdauer bis 6 Monate	Überschreitung der Überlassungshöchstdauer bis 12 Monate	Überschreitung der Überlassungshöchstdauer mehr als 12 Monate
1. Verstoß	1.250 Euro	2.500 Euro	5000 Euro
2. Verstoß fahrlässig	2.500 Euro	5.000 Euro	10.000 Euro
2. Verstoß vorsätzlich	5.000 Euro	10.000 Euro	20.000 Euro

5. § 16 Abs. 1 Nr. 3 AÜG

„einer **Auflage** nach § 2 Abs. 2 AÜG **nicht, nicht vollständig** oder **nicht rechtzeitig** nachkommt“

Eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung kann unter Bedingungen erteilt und mit schriftlichen Auflagen verbunden werden, um sicher zu stellen, dass keine Tatsachen eintreten, die nach § 3 AÜG die Versagung der Erlaubnis rechtfertigen.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 2.500,- Euro.

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Bezüglich der Zumessung der Geldbuße ist im Einzelfall zwischen der „nicht nachgekommenen Auflage“ und der „nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachgekommen Auflage“ zu unterscheiden.

Richtwerte für eine fahrlässig nicht nachgekommene Auflage	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	250 Euro bis 500 Euro
2. Verstoß	500 Euro bis 1.000 Euro

Liegt ein 2. Verstoß gegen dieselbe Auflage vor, kann das ein Indiz für vorsätzliches Handeln sein.

Wird eine zunächst nicht erfüllte Auflage nach dem festgesetzten Termin nachgeholt, liegt nur noch eine nicht rechtzeitig nachgekommene Auflage vor.

Richtwerte für eine fahrlässig nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachgekommene Auflage in Euro	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	100 Euro bis 300 Euro
2. Verstoß	200 Euro bis 600 Euro

6. § 16 Abs. 1 Nr. 4 AÜG

„eine **Anzeige** nach § 7 Abs. 1 AÜG **nicht, nicht richtig, nicht vollständig** oder **nicht rechtzeitig** erstattet“

Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde gem. § 7 Abs. 1 **Satz 1** AÜG nach Erteilung der Erlaubnis unaufgefordert z.B. die Verlegung des Betriebssitzes oder die Errichtung eines Nebenbetriebes, der der Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung dient, **vorher** anzuzeigen. Eine rechtzeitige Anzeige liegt vor, wenn diese vor Eintritt des maßgebenden Ereignisses (Tag der Gewerbeummeldung, Tag der tatsächlichen Geschäftsaufnahme an neuem Standort, Eintrag in Handelsregister) erstattet wird.

Ist die Erlaubnis z.B. einer Personengesamtheit (z.B. den Gesellschaftern einer OHG), einer Personengesellschaft (z.B. GbR/BGB-Gesellschaft, OHG, KG) oder

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

einer juristischen Person (z.B. GmbH, AG) erteilt und wird eine andere Person zur Geschäftsführung oder Vertretung nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag berufen, ist diese Änderung nach § 7 Abs. 1 **Satz 2** AÜG ebenfalls unaufgefordert der Erlaubnisbehörde anzuzeigen. Ein Wechsel in der verantwortlichen Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung führt regelmäßig zur Überprüfung der Zuverlässigkeit des Erlaubnisinhabers (§ 3 Absatz 1 Nr.1 AÜG).

Das Gesetz **regelt nicht, bis zu welchem Zeitpunkt** der Verleiher die Veränderung nach § 7 Abs. 1 Satz 2 AÜG **unaufgefordert** anzuzeigen hat. Eine „rechtzeitige“ Anzeige liegt daher vor, wenn diese unaufgefordert nach Eintritt des maßgebenden Ereignisses (Datum des Gesellschafterbeschlusses, Wirksamkeitsdatum der Bestellung, Eintrag ins Handelsregister) erstattet wird. Wird die **Anzeige** hingegen erst **nach Aufforderung** der Erlaubnisbehörde erstattet, liegt eine nicht rechtzeitige Anzeige vor.

Die Bußgeldhöhe beträgt bei Verstößen nach § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 maximal 1.000,00 Euro.

Bezüglich der Zumessung der Geldbuße ist im Einzelfall des Formalverstößes zwischen der „nicht erstatteten“ und der „nicht richtig“, „nicht vollständig“ oder „nicht rechtzeitig erstatteten“ Anzeige “ zu unterscheiden.

Tabelle der Richtwerte für fahrlässig nicht erstattete Anzeige	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	50 Euro bis 300 Euro
2. Verstoß	300 Euro bis 500 Euro

Richtwerte für fahrlässig nicht rechtzeitig erstattete Anzeige	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	Verwarnung ohne/mit VG oder Geldbuße bis 150 Euro
2. Verstoß	100 Euro bis 300 Euro

Den Fallgestaltungen „nicht richtig“ oder „nicht vollständig“ erstattete Anzeigen nach § 7 Abs. 1 AÜG dürften in der Praxis keine Relevanz zukommen.

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Anmerkung: Die durch Verlängerungsanträge (§ 2 Abs. 4 AÜG) und Auskunftser-
suchen sowie Betriebsprüfungen nach § 7 Abs. 2 und 3 AÜG bekanntgeworde-
nen Wechsel (§ 7 Abs. 1 Satz 2 AÜG) sind keine Selbstanzeigen.

7. § 16 Abs. 1 Nr. 5 AÜG

„eine Auskunft nach § 7 Abs. 2 Satz 1 AÜG nicht, nicht richtig, nicht vollständig
oder nicht rechtzeitig erteilt“

Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen,
die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind. Die Auskünfte sind wahr-
heitsgemäß, vollständig, fristgemäß und unentgeltlich zu erteilen. Dem Ergebnis
des schriftlichen Auskunftersuchens kommt eine besondere Erlaubnisrelevanz
zu.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 1.000,- Euro.

Bezüglich der Zumessung der Geldbuße ist im Einzelfall zwischen der „nicht“ und
der „nicht richtig“, „nicht vollständig“ oder „nicht rechtzeitig“ erteilten Auskunft zu
unterscheiden.

Richtwerte für eine fahrlässig nicht erteilte Auskunft	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	100 Euro bis 300 Euro
2. Verstoß	300 Euro bis 500 Euro

Liegt ein 2. Verstoß gegen dieselbe Auskunftsverpflichtung vor, kann das ein Indiz
für vorsätzliches Handeln sein.

Tabelle der Richtwerte für fahrlässig nicht rechtzeitig erteilte Auskunft	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	50 Euro bis 150 Euro
2. Verstoß	150 Euro bis 300 Euro

Tabelle der Richtwerte für fahrlässig nicht richtig oder nicht vollständig er- teilte Auskunft	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	50 Euro bis 200 Euro

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

2. Verstoß	150 Euro bis 400 Euro

8. § 16 Abs. 1 Nr. 6 AÜG

„seiner Aufbewahrungspflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 4 AÜG nicht nachkommt“

Der Verleiher hat seine Geschäftsunterlagen drei Jahre lang aufzubewahren. Dem Bußgeldtatbestand kommt wegen der besonderen Bedeutung der Geschäftsunterlagen für den Nachweis der Arbeitsbedingungen generell ein hoher Stellenwert zu. Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 30.000,- Euro.

Richtwerte bei fahrlässig nicht nachgekommener Aufbewahrungspflicht	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	1.250 Euro bis 5.000 Euro
2. Verstoß	10.000 Euro

Fehlen die Geschäftsunterlagen nur teilweise (z.B. eine Personalakte) und kommt diesen kein besonderer Stellenwert zu, ist dies bei der Entscheidung über die Ahndung angemessen zu berücksichtigen.

9. § 16 Abs. 1 Nr. 6a AÜG

„entgegen § 7 Abs. 3 Satz 2 AÜG eine dort genannte Maßnahme **nicht duldet**“

Der Verleiher hat zu dulden, dass in begründeten Einzelfällen die von der Erlaubnisbehörde beauftragten Personen befugt sind, Grundstücke und Geschäftsräume des Verleihers zu betreten und dort Prüfungen vorzunehmen. Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 1.000,-Euro.

10. § 16 Abs. 1 Nr. 7 AÜG

(aufgehoben)

11. § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG

„entgegen § 8 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 2 oder 4 AÜG eine Arbeitsbedingung nicht gewährt“

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren. Soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelung trifft, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Die Regelung des § 8 Abs. 1 bis 4 AÜG bezieht sich auf alle wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich tarifvertraglicher Pflichten des Verleihers. Hierzu gehören insbesondere die Gewährung von equal pay und equal treatment (Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen) oder die Gewährung tarifvertraglicher Ansprüche des anzuwendenden abweichenden Tarifvertrages des Verleihers. Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen zählen insbesondere alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, wie das Arbeitsentgelt, die Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs. Zum Arbeitsentgelt zählen neben dem laufenden Entgelt auch Zuschläge, Entgeltfortzahlung, Sozialleistungen und andere Lohnbestandteile (siehe auch GA AÜG zu Ziffer 8.1 Abs. 2 ff).

Aufgrund der besonderen Schutzwürdigkeit der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei einem Verstoß gegen die Arbeitsbedingungen im Sinne des § 8 Abs. 1 bis 4 AÜG und des zur Verfügung stehenden Bußgeldrahmens, ist bei der Verfolgung und Ahndung dieser Ordnungswidrigkeit und Zumessung der Geldbuße stets eine einzelfallangemessene Entscheidung erforderlich. Verletzt dieselbe Handlung des Verleihers die Vorschrift des § 8 Abs. 1 bis 4 AÜG mehrmals, so wird nur eine einzige Geldbuße festgesetzt (z.B. Anwendungsfehler bei der Entgeltabrechnung, wodurch die Entgeltfortzahlung für mehrere oder alle Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter falsch berechnet wird).

Reine Abrechnungsdifferenzen verwirklichen nicht den Bußgeldtatbestand des § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG. Da diese Fälle den OWi-Teams zugeleitet werden, soll der Prüfbericht eine entsprechende Aussage enthalten. Bei diesen Fallgestaltungen wird in aller Regel fahrlässiges Verhalten des Verleihers nicht vorliegen, so dass keine OWi vorliegt.

Beispiele:

Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Verleiher es erkennen konnte / musste (spätestens nachdem er darauf hingewiesen wurde):

- bei einem nicht offensichtlich erkennbaren Softwarefehler
- wenn der Verleiher versehentlich zu wenig Stunden abrechnet, aber grundsätzlich die nach § 10 Abs. 4 AÜG geschuldeten Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen ordnungsgemäß gewährt

Die Höhe der Geldbuße soll den wirtschaftlichen Vorteil, den der Verleiher aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen (Rechtsgedanke des § 17 Abs. 4 OWiG). Eine Nachzahlung von Arbeitsentgelt kann sich auf die Höhe der Geldbuße mindernd auswirken.

Die nachfolgenden Kriterien, die in einem qualifizierten Prüfungsvermerk ausführlich darzulegen sind, können bei der Festsetzung der Höhe des Bußgeldes im Rahmen der Einzelfallbeurteilung berücksichtigt werden:

- der wirtschaftliche Vorteil

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

- die Dauer der Zuwiderhandlung
- die Anzahl der Arbeitnehmer
- die Größe des Betriebes
- die Wiederholung des Verstoßes.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 500.000,- Euro.

Abstrakte Zumessungskriterien, insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung der Ordnungswidrigkeit

Geldbuße : Wirtschaftlicher Vorteil (Gewinn + 20 % des Gewinns als Marktvorteil)

zuzüglich

individuelle (täterbezogene) Geldbuße, etwa das 2,5fache des wirtschaftlichen Vorteils

Beispiel:

Bei 5 Arbeitnehmern lag eine Unterschreitung des tariflichen Entgeltes von 2,50 € vor. Von diesen Arbeitnehmern wurden unter Nichtgewährung des tariflichen Entgeltes insgesamt 200 Arbeitsstunden geleistet. Hieraus errechnet sich ein Gewinn von 2.500 € (5 Arbeitnehmer x 200 Stunden x 2,50 € Unterschreitung).

Geldbuße	Gewinn = 2.500 € + ca. 20 % des Gewinns als Marktvorteil = 500 €
zuzüglich	
individuelle (täterbezogene) Geldbuße	das 2,5fache des wirtschaftlichen Vorteils von 3.000 € = 7.500 €
Gesamtgeldbuße	10.500 €

Die zur Errechnung des wirtschaftlichen Vorteils erforderlichen Feststellungen werden dem OWi-Team vom Team SB ANÜ im Rahmen der Vollzuleitung anhand des Vordrucks BA III OWi 2 und der ANÜ-Akte zugeleitet.

12. § 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG

„einer Pflicht nach § 11 Absatz 1 oder Absatz 2 nicht nachkommt“

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Der Verleiher hat nach § 11 Abs. 1 AÜG bei der Ausgestaltung seiner Verträge die Bestimmungen des Nachweisgesetzes einzuhalten. Der Verleiher ist nach § 11 Abs. 2 AÜG ferner verpflichtet, der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter bei Vertragsabschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 1.000,- Euro.

Richtwerte bei fahrlässig nicht nachgekommener Pflicht in Euro	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	Verwarnung ohne/mit Verwarnungsgeld oder Geldbuße bis 300 Euro
2. Verstoß	100 Euro bis 500 Euro

13. § 16 Abs. 1 Nr. 8a AÜG

„entgegen § 11 Abs. 5 S.1 einen Leiharbeiter tätig werden lässt“

Leiharbeiter dürfen in unmittelbar von Streiks betroffenen Betrieben nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Die OWi richtet sich gegen den Entleiher. Die BA hat als Erlaubnisbehörde jedoch keine Prüf- und Auskunftsrechte beim Entleiher. ANÜ-Teams werden in aller Regel nur durch Prüfungen beim Verleiher oder Hinweise Dritter auf Erkenntnisse zu diesem Tatbestand stoßen.

Die BA wird auch bei entsprechenden Hinweisen Dritter weitere Ermittlungen zur Sachverhaltsaufklärung vornehmen (§ 46 Abs. 1 OWiG i.V.m. § 161 Abs. 1 Satz 1 StPO). In der Regel müssen die OWi-Teams alle Umstände der Tat, die für die Bußgeldentscheidung maßgeblich sind, selbst ermitteln. Ein Mittel zur Sachverhaltsaufklärung stellt die Zeugeneinvernahme dar.

Die Zumessung der Geldbuße kann grundsätzlich analog der Berechnung in Fällen des § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG erfolgen. Dabei ist es erforderlich, den Marktvorteil festzustellen, der durch den Streikbrechereinsatz erlangt wird. In dem Betrieb, in dem Streikbrecher eingesetzt werden, werden von den Streikbrechern entsprechend des Betriebszwecks Produkte hergestellt oder Dienstleistungen erbracht (operatives Geschäft). Die Gewinn- und Verlustrechnung enthält die Angaben, aus denen der operative Gewinn ermittelt werden kann. Gelingt die Ermittlung des Gewinns im Rahmen des Ermittlungsverfahrens nicht, kommt alternativ eine Schätzung in Betracht. Wenn Erkenntnisse über die Vergütung erlangt werden, die der Entleiher dem Verleiher für den Streikbrechereinsatz zahlt, kann diese als Untergrenze des erzielten Marktvorteils berücksichtigt werden. Der Betroffene kann sowohl im Vorverfahren als auch im Zwischenverfahren Angaben zum operativen Gewinn machen.

Anlage 1 zur Weisung 201603004
Gültig ab: 01.04.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

14. § 16 Abs. 1 Nr. 9 AÜG

„entgegen § 13a Satz 1 AÜG die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert“

Der Entleiher hat die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 2.500,- Euro.

Richtwerte für eine fahrlässig nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erfolgte Information	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	Verwarnung ohne/mit Verwarnungsgeld oder Geldbuße bis 500 Euro
2. Verstoß	100 Euro bis 1000 Euro

15. § 16 Abs. 1 Nr. 10 AÜG

„entgegen § 13b Satz 1 AÜG Zugang nicht gewährt“

Der Entleiher hat der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem die Leiharbeiterin / der Leiharbeiter die Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Die Bußgeldhöhe beträgt maximal 2.500,- Euro.

Richtwerte für fahrlässig nicht gewährten Zugang	
Verstöße	Höhe der Geldbuße
1. Verstoß	Verwarnung ohne/mit Verwarnungsgeld oder Geldbuße bis 500 Euro
2. Verstoß	100 Euro bis 1000 Euro