



Mindestlohngesetz - Auftraggeberhaftung

Ausgangslage

Ab dem 01.01.2015 schreibt das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) einen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 EUR brutto pro Stunde vor. Entgegen der landläufigen Meinung enthält das MiLoG darüber hinaus aber noch weitere Regelungen, die auch diejenigen Arbeitgeber betreffen, die Gehälter über dem Mindestlohn zahlen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die Auftraggeberhaftung geben.

Auftraggeberhaftung

Jeder Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet wie ein selbstschuldnerischer Bürge für die Mindestlohnpflichten dieses beauftragten Unternehmers, dessen Nachunternehmern oder eines von diesen beauftragten Verleihers. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmers ihre Mindestlohnforderung direkt gegenüber dessen Auftraggeber geltend machen können.

Beispiel:

Ein Unternehmer verlegt seinen gesamten Betrieb im Frühjahr 2015 und beauftragt ein Umzugsunternehmen mit der Durchführung. Für den Umzug erhält der Umzugsunternehmer pauschal 10.000 EUR.

Im Dezember 2015 ist der Umzugsunternehmer in der Insolvenz und alle Arbeitnehmer werden im Rahmen der Insolvenz entlassen. Es stellt sich nun heraus, dass die Arbeitnehmer des Umzugsunternehmers im Kalenderjahr 2015 einen Stundenlohn von 6,50 EUR erhalten haben.

Für die Mindestlohnansprüche aller Arbeitnehmer des Umzugsunternehmers haften nun alle Unternehmer in vollem Umfang, die im Kalenderjahr 2015 den Umzugsunternehmer beauftragt haben, obwohl sie nicht vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben.

Die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns gilt auch bei Beauftragung ausländischer Unternehmen, da das Mindestlohngesetz für jeden volljährigen Arbeitnehmer gilt, der in Deutschland tätig wird, unabhängig davon, wo der Arbeitgeber seinen Unternehmenssitz hat. Der Wohnsitz und die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers spielen ebenfalls keine Rolle.

Praxistipp

Um eine Inanspruchnahme aus der Auftraggeberhaftung zu vermeiden, sollte der Auftraggeber darauf achten, dass der von ihm beauftragte Unternehmer und dessen Nachunternehmer den Mindestlohn zahlen. Der Subunternehmer sollte auf jeden Fall schriftlich versichern, dass er die Pflichten des Mindestlohngesetzes erfüllt.

Bei Abschluss entsprechender Verträge sollten darüber hinaus einige Prüf- und Kontrollrechte des Auftraggebers vereinbart werden. Je nach Risiko könnte z.B. der Subunternehmer verpflichtet werden, anonymisierte Lohnjournale vorzulegen, aus denen der Stundensatz der einzelnen Arbeitnehmer ersichtlich ist. Den Einsatz von weiteren Subunternehmern unter Zustimmungsvorbehalt zu stellen, kann ebenfalls zur Risikominimierung beitragen. Bereits bestehende Verträge sollten umgehend um entsprechende Klauseln ergänzt werden.

Die vorstehenden Ausführungen beruhen auf aktuellen Einschätzungen der Rechtslage aus der Literatur. An zahlreichen Stellen wird es auch zukünftig Unsicherheiten geben, die letztlich erst durch eine höchstgerichtliche Entscheidung abschließend geklärt werden können. Zahlreiche Fragen sind ungeklärt. Unsere Ausführungen erheben nicht den Anspruch, dass sie in allen Punkten zutreffend sind bzw. sich zukünftig als zutreffend herausstellen werden. Das ist aufgrund der sehr unsicheren Rechtslage derzeit leider nicht möglich.