

Mindestlohn – Haftungsrisiko für Auftraggeber

Autor: Dipl.-Finw. Bettina M. Rau-Franz, Steuerberaterin und Partnerin in der Steuerberatungs- und Rechtsanwaltskanzlei Roland Franz & Partner in Düsseldorf, Essen und Velbert



Was würden Sie sagen, wenn plötzlich fremde Personen bei Ihnen an die Tür klopfen und von Ihnen Geld verlangen würden? Sie würden sie sicherlich wegschicken. Stellen Sie sich bitte weiter vor, dass diese Personen von Ihnen Arbeitslohn verlangen, obwohl zwischen Ihnen überhaupt kein gültiger Arbeitsvertrag besteht.

So oder so ähnlich könnte ein Horrorszenario aussehen, dass bald für viele Unternehmer Realität werden wird. Wie Sie sicherlich der Presse entnommen haben, gilt seit 2015 das Mindestlohngesetz. Sie werden sich schon hinsichtlich Sinn oder Unsinn dieses Gesetzes Ihre eigene Meinung gebildet haben. Jedenfalls werden Sie, wenn ein anderer Unternehmer die gesetzliche Lohnuntergrenze nicht einhält, dies vielleicht noch als moralisch verwerflich ansehen, aber sich zumindest auf den Standpunkt stellen, dass, weil Sie in Ihrem eigenen Unternehmen das Mindestlohngesetz beachten, Sie mit den Verfehlungen anderer Unternehmer nichts zu tun haben.

Dies ist leider ein Trugschluss. Vielmehr hat der Gesetzgeber auch Ihnen auferlegt, als verlängerter Arm des Staates über die Einhaltung des Mindestlohngesetzes zu wachen. Sollten Sie dies nicht tun, drohen drakonische Strafen.

Im Einzelnen:

Der Gesetzgeber hat in § 13 Mindestlohngesetz eine Haftung des Auftraggebers für Werk- oder Dienstleistungsverträge implementiert. Diese Norm wiederum verweist auf § 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes. Nach dieser Vorschrift haftet ein Auftraggeber für die Verpflichtungen eines beauftragten Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgeltes wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Wenn Sie also beispielsweise eine Gebäudereinigungsfirma oder einen Hausmeisterservice oder dergleichen für Ihr Unternehmen beauftragt haben, entsprechende Dienstleistungen zu erbringen, haben Sie darüber zu wachen, dass diese von Ihnen beauftragte Firma und auch deren Subunternehmer das Mindestlohngesetz einhalten.

Der Strafenkatalog des Mindestlohngesetzes umfasst neben hohen Geldbußen und dem Ausschluss von öffentlichen Vergabeaufträgen zahlreiche Sanktionen. Darüber hinaus kann sich der Auftraggeber sogar den Vorwurf der Beihilfe zu Straftaten ausgesetzt sehen.

Es handelt sich bei dieser Haftungsnorm um eine verschuldensunabhängige Haftung. Das heißt, Sie können Ihre Haftung beispielsweise für den Fall, dass die von Ihnen beauftragte Firma in die Insolvenz geht, nicht dadurch entgehen, dass Sie sagen, Sie hätten von der Nichteinhaltung des Mindestlohnes nichts gewusst und weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis von den Verstößen gehabt.

Der Gesetzgeber möchte hiermit umfangreich die Wirksamkeit des Mindestlohngesetzes sicherstellen. Die Haftung des Auftraggebers umfasst die Differenz des vom beauftragten Unternehmers oder Subunternehmers tatsächlich gezahlten Lohns zum gesetzlichen Mindestlohn. Diese Differenz errechnet sich nach §14 AEntG aus dem Mindestlohn abzüglich der Steuern, der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendung zur sozialen Sicherung (Nettolohnhaftung). Aber Achtung: § 13 MiLoG erklärt § 14 AEntG nur für entsprechend anwendbar.

Einer ausufernden Haftung sind hier Tür und Tor geöffnet. Weder ist klar definiert, was unter Nettolohn genau zu verstehen ist, noch was im Insolvenzfall gelten soll. Darüber hinaus kann es, z.B. nach einer Sozialversicherungsprüfung, auch sein, dass ein Minijobber bei Überschreitung der 450,00 €-Grenze plötzlich sozialversicherungspflichtig wird. Im schlimmsten Fall drohen, je nach Auslegung des Gesetzes, auch Nachforderungen des Insolvenzverwalters oder der Finanzverwaltung hinsichtlich Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag und/oder der Sozialversicherungsträger bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge/Berufsgenossenschaftsbeiträge.

Damit wäre die zuvor beschriebene Nettolohnhaftung ausgehöhlt und Sie würden vollumfänglich wie ein Arbeitgeber haften. Die Entwicklung in der Rechtsprechung hierzu bleibt abzuwarten.

In der Praxis stößt dies auf fast unlösbare Probleme. Sie werden regelmäßig keine Kenntnisse der Betriebsinterna des von Ihnen beauftragten Unternehmens besitzen. Die einzige Handlungsempfehlung, die man hier geben kann, besteht darin, sich im Vorfeld sorgfältig über das beauftragte Unternehmen zu informieren und sich vertraglich so gut wie möglich abzusichern.

Dazu gehört beispielsweise, dass Sie sich von dem beauftragten Unternehmen zusichern lassen, dass das Mindestlohngesetz eingehalten wird und für den Fall der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer im Vorfeld Ihre Zustimmung erforderlich ist, da Sie ansonsten nicht überblicken können, welche Personen bei Ihnen tätig werden. Letztendlich dient auch dies jedoch nur der Erleichterung der Geltendmachung von Regressansprüchen im Innenverhältnis.

Im Außenverhältnis können Sie diese neue Haftungsnorm des § 13 Mindestlohngesetz nicht ausschließen. Es wird Ihnen somit hier nichts anderes übrig bleiben, als entsprechend wachsam zu sein und, wenn bei Ihnen Arbeitnehmer von Drittfirmen tätig sind, diese vielleicht direkt darauf anzusprechen, wie die Standards in dem beauftragten Unternehmen sind. Umfangreiche Klageverfahren in diesem Bereich dürften bereits jetzt vorprogrammiert sein.