

## Mindestlohn

## Fallstricke in der Praxis vermeiden

Die wichtigsten Fragen zum Thema Branchenmindestlohn für Auftraggeber

Seit 01.01.2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn von derzeit 8,50 €. Von diesem kann durch Branchenmindestlöhne abgewichen werden. Die Fleischbranche hat hiervon durch den bundeseinheitlichen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland vom 13.01.2014, allgemeingültig seit 16.08.2014, Gebrauch gemacht.

Von Michael Rothenhöfer  
und Christian Andorfer

Um diesen Branchenmindestlöhnen zur Durchsetzung zu verhelfen, sah es der Gesetzgeber seit 01.01.1999 als erforderlich an, eine Auftraggeberhaftung einzuführen. Der Auftraggeber haftet hiernach ohne Verschulden dafür, dass die Arbeitnehmer des Vertragspartners den Branchenmindestlohn erhalten, § 14 AEntG. Die gleiche Regelung gilt für den allgemeinen Mindestlohn, § 13 MiLoG.

Seitdem herrscht bei manchen Unternehmen eine gewisse Vorsicht, die daraus resultiert, dass noch viele Unsicherheiten bestehen. Erschwerend kommt hinzu, dass der Zoll, der die Einhaltung der Mindestlöhne kontrollieren soll, durch sein teilweise martialisches Auftreten (schussichere Westen, Maschinenpistolen etc.) diese Unsicherheiten verstärkt.

Da der Zoll bereits in manchen Regionen Kontrollen durchgeführt hat, wird es für die betroffenen Unternehmen umso wichtiger, hier Sicherheit zu erlangen. Der folgende Beitrag stellt die wesentlichsten Fragen zusammen.

## Haftung ja oder nein?

Nach dem Gesetzeswortlaut genügt die bloße Erteilung eines Auftrags an einen anderen Un-

ternehmer mit Werk- oder Dienstleistungen, § 14 AEntG. Erfasst würde dann z.B. auch ein Unternehmer, der sein Firmenvan in die Werkstatt bringt, § 13 MiLoG. Soweit geht die Rechtsprechung zum AEntG bislang noch nicht. Diese sieht vielmehr nur den Generalunternehmer als erfasst an, der eine Pflicht gegenüber seinem Kunden auf ein anderes Unternehmen auslagert. Von der damit einhergehenden Risikoverlagerung für die Mindestlöhne soll dieser Generalunternehmer nicht profitieren. Für die Praxis relevant wird nun die nächste Zeit sein, in der sich zeigt, ob die Rechtsprechung zum MiLoG in die gleiche Richtung geht. Dies ist zu erwarten, jedoch nicht zwingend. Nicht geklärt ist dies beispielsweise für Unternehmen anderer Branchen, wenn also beispielsweise ein Wursthersteller mit einem Discounter die Lieferung der Ware vereinbart hat und sich hier eines externen Logistikers bedient, ob auch in diesem Fall eine Verpflichtung des Unternehmers auf den externen Logistiker ausgelagert wird.

Wichtig für Unternehmer ist es, zu wissen, dass nur für den Nettomindestlohn haftet wird, der auf den Auftrag entfällt. Bei einem Inhouse-Outsourcing, also z.B. der Vergabe der Schlachtarbeiten, wird der Umfang sehr klar sein, in dem geschilderten Logistik-Beispiel hingegen muss der Arbeitnehmer darlegen, dass die Arbeitszeit auch auf den konkreten Logistik-Auftrag entfallen ist.

## Wie erlangt man die erforderlichen Informationen?

Kommt man dem Grunde nach zu einer Haftung, so sind für mögliche Haftungsprozesse In-

formationen Gold wert, denn Auftraggeber werden mit Behauptungen des externen Arbeitnehmers zu Arbeitszeiten und nicht erfolgten Lohnzahlungen konfrontiert, die Sie gegebenenfalls widerlegen müssen. Unternehmen sollten daher mit ihren Vertragspartnern vereinbaren, dass diese ihnen regelmäßig aussagekräftige Unterlagen zu Arbeitszeiten und Lohnzahlungen zukommen lassen. Soweit Unternehmen beispielsweise aufgrund gemeinsam genutzter Zeiterfassungssysteme selbst an derartige Informationen gelangen können, sollten sie diese aufbewahren. Allerdings müssen Unternehmen stets darauf achten, den



Foto: RainerSturm / pixelio.de

Beim Thema Mindestlohn gibt es einige Fallstricke, über die der Auftraggeber stolpern kann.

## Der neue Hygienestandard

Die neue Fördertechnik für neu und alt

- hygienisch
- produktionsichernd
- selbsterklärend
- genial
- zum Patent angemeldet

Präsentation in der nächsten Ausgabe

**REICH**  
Fördertechnik

Marienberger Straße 47  
D-83109 Großkarolinenfeld  
Web: [www.reich-gmbh.net](http://www.reich-gmbh.net)  
Email: [info@reich-gmbh.net](mailto:info@reich-gmbh.net)

Datenschutz einzuhalten, sonst kann Ungemach von anderer Seite drohen.

### Wie wird der Mindestlohn berechnet?

Der Mindestlohn ist ein Zeitlohn, das heißt dem Arbeitnehmer stehen in der Fleischwirtschaft je erbrachter Stunde Arbeitszeit 8,00 € zu (8,60 € ab 01.10.2015, 8,75 € ab 01.12.2016). Arbeitgeber können zwar jede Art von Leistungslohn vereinbaren. Am Ende des Monats muss der Arbeitnehmer jedoch je investierter Stunde Arbeitszeit 8,00 € brutto erhalten.

### Was wird auf den Mindestlohn angerechnet und was nicht?

Für Unsicherheit bei betroffenen Auftraggebern sorgt auch die Frage, welche Gehaltsbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden und welche nicht. Hierzu hat jedoch, sozusagen just in time, der Europäische Gerichtshof am 12.02.2015 ein klärendes Urteil erlassen. Hiernach ist grundsätzlich das Bestandteil des Mindestlohns, was das Verhältnis zwischen Leistung des Arbeitnehmers und dafür erhaltener Gegenleistung nicht nachteilig verändert. Sobald also die Leistung ein Mehr an Stunden oder Arbeit ausgleichen möchte,

kann sie nicht berücksichtigt werden. Ebenso wenig kann ein Aufwendungsersatz berücksichtigt werden. Aufschläge für Überstunden, Nacharbeit und Feiertage, Qualitätsprämien etc. sind nicht anrechenbar. Ebenso wenig kann der Ersatz für Verpflegungskosten und Unterbringungskosten angerechnet werden, soweit sie beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallen sind. Bezüglich Fahrtgeld kommt es darauf an, ob dieses die Aufwendungen des Arbeitnehmers ersetzen soll oder einen Ausgleich für die Pendelzeit darstellen soll. Nur im letzteren Fall wäre es anrechenbar.

Soweit in der Lohnabrechnung entsprechende Bestandteile auftauchen, sind sie vom Bruttolohn abzuziehen und der so geminderte Lohn auf die Einhaltung des AEntG/MiLoG zu überprüfen.

### Welche besonderen Risiken bestehen bei ausländischen Werkunternehmen?

Ausländische Werkunternehmen, die ihre Arbeitnehmer im Heimatland der Sozialversicherung unterworfen haben, sind aus zwei Gründen besonders ins Augenmerk zu nehmen. Zum einen sind sie im Haftungsfall schwerer zu fassen, da eine Vollstreckung im Heimatland erforderlich wird. Zum anderen spielt hier regelmäßig das heimische Arbeits- und Sozialrecht sowie deutsches Lohnsteuerrecht hinein. So kommt es vor, dass ausländische Arbeitnehmer aufgrund der 183-Tage-Regel ihre Lohnsteuer in Deutschland zahlen, die Sozialabgaben jedoch im Heimatland. Auftraggebern wird hier empfohlen, die Lohnabrechnung in Bezug auf die Sozialabgaben im Heimatland genauer zu untersuchen. Vor Geltung des AEntG in der Fleischwirtschaft wurde nämlich oft nur der Heimatlohn der Sozialversicherung unterworfen, der restliche Lohn wurde steuer- und sozialabgabenfrei als Auslöse ausgezahlt und stellte somit eine Pauschale für Unterkunft und Verpflegung dar. Mit Geltung des AEntG dürften jedoch derartige Auslö-

sen als nicht auf den Mindestlohn anrechenbar gelten, soweit das Heimatrecht diese Auslösen nicht anders einordnet. Es besteht somit die unmittelbare Gefahr, dass ausländische Arbeitnehmer auf Auftraggeber zukommen und sie darauf hinweisen, dass sie lediglich den Heimatlohn als Mindestlohn erhalten haben und die restliche Lohnzahlung eine nicht anrechenbare Aufwandsentschädigung darstellt. Ein Indiz hierfür sind geringe Sozialabgaben in der Lohnabrechnung. Sobald Unternehmer dies feststellen, sollten sie sich dies von ihrem Dienstleister plausibel erläutern lassen. Gegebenenfalls ist hier anwaltlicher Rat einzuholen.

### Was ist zu machen, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wurde?

Auftraggebern, die einen Auftragnehmer beauftragen, der den Mindestlohn nicht zahlt, droht zunächst eine zivilrechtliche Haftung. Daneben kommt bei Kenntnisnahme des Zolls eine Geldbuße bis zu 500 000 € in Betracht. Auftraggeber müssen daher im Verdachtsfall ihren Dienstleister kontaktieren, um die Zahlung der Mindestlöhne zu sichern. Soweit sie sich keine Sicherheiten haben einräumen lassen, sollte umgehend die Zahlung des Werklohns gestoppt werden, bis die Angelegenheit geklärt ist. Wer dies nicht macht, läuft Gefahr, doppelt zu bezahlen, nämlich zum einen den Werklohn an den Auftragnehmer und zum anderen den Mindestlohn an den Arbeitnehmer. Der DGB hat diesbezüglich das Projekt „Faire Mobilität“ ins Leben gerufen. Er berät bundesweit Arbeitnehmer in ihrer jeweiligen Landessprache über Mindestlöhne. Auftraggeber sind daher gut beraten, zukünftig mit der Geltendmachung von Mindestlöhnen bei ausländischen Werkvertragsarbeitnehmern zu rechnen.

### Kann man bei seinem Auftragnehmer Regress nehmen?

Ein Regress ist möglich, soweit der Auftragnehmer liquide ist. In

Betracht kommt auch die Verwertung gestellter Sicherheiten, sofern dies erfolgt ist. Beim Regress ist zu beachten, dass bei mehreren Auftragnehmern in einer Kette die nachgeschalteten Unternehmen wie Bürgen haften. Der Auftraggeber kann sich daher an jeden dieser Bürgen halten. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Bürgen nur nach gleichen Anteilen haften, soweit keine andere Vereinbarung getroffen wurde. Haften also zwei Unternehmen für den Mindestlohn als Bürgen, können sie jeweils nur 50% gegenüber dem anderen Unternehmen geltend machen. Es empfiehlt sich daher eine vorherige Vereinbarung, die eine volle Schadloshaltung ermöglicht.



**Michael Rothenhöfer**

ist in der Kanzlei Prof. Dr. Tuengerthal und Kollegen tätig und seit 2014 als Anwalt zugelassen. In der Kanzlei betreut er Mandate mit internationalem Bezug, insbesondere solche, die den Fremdpersonaleinsatz im Bereich Werkverträge und Zeitarbeit betreffen.



**Christian Andorfer**

ist in der Kanzlei Prof. Dr. Tuengerthal & Kollegen als Anwalt tätig. Er befasst sich schwerpunktmäßig mit allen Fragen betreffend Werkverträge und Zeitarbeit und damit einhergehenden Fragen zu Branchenmindestlöhnen und dem allgemeinen Mindestlohn.

Anschrift der Verfasser Michael Rothenhöfer und Christian Andorfer, Kanzlei Prof. Dr. Hans-Jürgen Tuengerthal u. Kollegen, M7/3 (Alte Reichsbank), 68161 Mannheim



Foto: Elisabeth Kilian

Der Mindestlohn von 8,50 € wurde in der Fleischwirtschaft noch nicht erreicht.