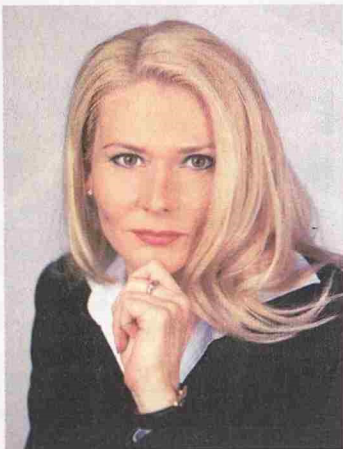


Mindestlohn – Haftungsrisiko für Auftraggeber

Auftraggeber haftet für Einhaltung des Mindestlohngesetzes durch Auftragnehmer und Subunternehmer

Seit Jahresanfang gilt das Mindestlohngesetz. Der Gesetzgeber hat in § 13 Mindestlohngesetz eine Haftung des Auftraggebers für Werk- oder Dienstleistungsverträge implementiert.

Diese Norm verweist auf §14 des Arbeitnehmerentwendegesetzes. 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. Der Auftraggeber hat darüber zu wachen, dass diese beauftragte Firma und auch deren Sub-



Bettina M. Rau-Franz

unternehmer das Mindestlohngesetz einhalten.

Der Strafenkatalog des Mindestlohngesetzes umfasst neben hohen Geldbußen und dem Ausschluss von öffentlichen Vergabeaufträgen zahlreiche Sanktionen. Es handelt sich bei dieser Haf-

tungsnorm um eine verschuldensunabhängige Haftung.

Das heißt, der Auftraggeber kann der Haftung nicht entgehen, wenn die beauftragte Firma in die Insolvenz geht, nicht dadurch entgegen, dass er von der Nichteinhaltung des Mindestlohnes nichts gewusst und weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis von den Verstößen gehabt habe. 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). §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-Euro-Grenze plötzlich sozialversicherungspflichtig wird. Im schlimmsten Fall drohen, je nach Auslegung des Gesetzes, auch Nachforderungen des Insolvenzver-

walters oder der Finanzverwaltung hinsichtlich Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag und/oder der Sozialversicherungsträger bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge/ Berufsgenossenschaftsbeiträge. Der Auftraggeber würde vollumfänglich wie ein Arbeitgeber haften.

In der Praxis stößt dies auf fast unlösbare Probleme. Denn der Auftraggeber wird kaum Kenntnisse der Betriebsinterna des 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 man sich

von dem beauftragten Unternehmen zusichern lässt, dass das Mindestlohngesetz eingehalten wird und für den Fall der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer im Vorfeld eine Zustimmung erforderlich ist, da sich ansonsten nicht überblicken lässt, welche Personen tätig werden.

Im Außenverhältnis kann diese neue Haftungsnorm des § 13 Mindestlohngesetz nicht ausgeschlossen werden. Umfangreiche Klageverfahren in diesem Bereich dürften bereits jetzt vorprogrammiert sein.

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