



Haftungsausmaß noch nicht abschließend geklärt.

Die Haftung des Arbeitgebers basiert auf Regelungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Danach gelten nur solche Betriebe als Subunternehmen, die unmittelbar eigene Aufgaben des Auftraggebers im Verhältnis zu dessen Kunden wahrnehmen. Würde diese Auslegung auch für das Mindestlohngesetz (MiLoG) zutreffen, unterläge nur ein Teil der Werk- und Dienstleistungsverträge dem Haftungsrisiko unzureichender Mindestentlohnungen. Die künftige Rechtsprechung ist diese Antwort aber noch schuldig. So oder so bleibt dieses Haftungsrisiko in Verbindung mit Subunternehmen bestehen – und zwar grundsätzlich auch für Praktikanten sowie für Trainees und Mini-Jobber.

Ungeahnte Haftungsrisiken beim Mindestlohn.

Unternehmen unterschiedlicher Branchen werden mit neuen Haftungsrisiken im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) konfrontiert: Unterschreiten Subunternehmen den geltenden Mindestlohn, können deren Auftraggeber hierfür haftbar gemacht werden – und dies ohne eigenes Verschulden. Auch Geschäftsführer und Vorstände können direkt betroffen sein. HDI empfiehlt daher Auftraggebern, Schutzmaßnahmen zu integrieren und die verbleibenden Risiken abzusichern.

Vielen Unternehmen ist nicht bewusst, dass mit dem Anfang 2015 flächendeckend in Deutschland eingeführten Mindestlohn sehr weitgehende Haftungsrisiken einhergehen können. Betroffen sind Unternehmen aller Branchen, die Dritte damit beauftragen, Werk- oder Dienstleistungen durchzuführen. Verstößt einer dieser Vertragspartner gegen die gesetzliche Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns, können die betroffenen Mitarbeiter die Zahlung des vorgeschriebenen Nettoentgeltes unmittelbar beim Auftraggeber einklagen. Die Arbeitnehmer können selbst entscheiden, ob sie ihren Anspruch mittelbar oder direkt beim Subunternehmen geltend machen. Sollte dieses zahlungsunfähig sein, dürften sie in jedem Fall den Auftraggeber unter Umständen sogar für den gesamten Lohn haftbar machen. Dies gilt selbst dann, wenn es sich im Rahmen der betrieblichen Wertschöpfungskette um ein „Nach-Nach-Subunternehmen“ handelt. Denn die Haftung ist bei einer Reihe von Subunternehmen nicht auf das nächste Glied begrenzt. Im Außenverhältnis müsste der Betrieb die Ansprüche ebenso erfüllen. Lediglich im Innenverhältnis bestünde gegebenenfalls die Möglichkeit, eines der Subunternehmen zumindest teilweise in Regress zu nehmen.

Stichwort:

Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

Am 16. August 2014 ist das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ in Kraft getreten. Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“, kurz Mindestlohngesetz (MiLoG) genannt. Seit dem 1. Januar 2015 regelt das Gesetz den flächendeckenden Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde.

In §13 MiLoG in Verbindung mit § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist geregelt, dass Unternehmen, die einen Dritten mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragen, für die Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer haften bzw. für die Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG. Die Haftung entspricht weitgehend dem Konzept einer selbstschuldnerischen Bürgschaft. Das bedeutet, dass der Auftraggeber kraft Gesetz für die vollständige Zahlung des Mindestlohns an die Arbeitnehmer seines Subunternehmers „bürgt“.

Erschwerend kommt ein gesetzlich angeordneter Verzicht auf die Einrede der Vorausklage hinzu. Damit ist gemeint, dass die Arbeitnehmer des Subunternehmens ihre Ansprüche direkt gegenüber dem Auftraggeber verfolgen können. Sie müssen zuvor nicht ihren Arbeitgeber verklagen.

Der Auftraggeber haftet dabei verschuldensunabhängig wie ein Bürge kraft gesetzlicher Anordnung. Das bedeutet: Es spielt keine Rolle, ob das Unternehmen von dem Fehlverhalten des Auftragnehmers gewusst hat oder nicht. Dies gilt selbst dann, wenn der Auftraggeber nachweisen kann, dass er keine Kenntnis davon hatte, dass das Subunternehmen seinen Mitarbeitern einen geringeren Lohn als den gesetzlichen Mindestlohn gezahlt hat. Sobald die ausgezahlten Löhne unterhalb des Mindestlohns liegen, können die Arbeitnehmer die Differenz zum Mindestlohn direkt beim Auftraggeber einklagen – dies sogar bis zum Eintritt der dreijährigen Verjährungsfrist.

Der Gesetzgeber begründet diese strenge Haftung mit dem Ziel, Unternehmen dazu zu motivieren, lediglich mit solchen Subunternehmen zusammenzuarbeiten, die im Einklang mit dem MiLoG handeln. Verstöße gegen dieses Gesetz können zivil-, arbeits-, verwaltungs- und strafrechtliche Folgen haben: Der Strafenkatalog reicht von der Auferlegung hoher Geldbußen bis hin zum Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren. In extremen Fällen könnte sich der Auftraggeber sogar dem Vorwurf der Beihilfe zu Straftaten ausgesetzt sehen oder mit dem Verlust der Gewerbeerlaubnis konfrontiert werden.

Schutzmechanismen integrieren und Risiken absichern.

Was können Unternehmen tun, um diese Haftungsrisiken umfassend und nachhaltig zu begrenzen? „Auftraggeber von Subunternehmen sind gut beraten, vertragliche und organisatorische Schutzmechanismen zu integrieren und verbleibende Haftungsrisiken abzusichern“, sagt Bastian Okroy, HDI Experte für Rechtsschutzversicherungen. Der Versicherer hat eine Klausel entwickelt, mit der bestehende Deckungslücken in den Allgemeinen Rechtsschutzbedingungen sowie im Industrie-Rechtsschutz geschlossen werden können. Nach Angaben des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) könnte der Auftraggeber das Haftungsrisiko auch über eine Kautionsversicherung abschließen, die besonders im Baugewerbe vertreten ist. Dann



übernimmt der Versicherer im Auftrag des Versicherungsnehmers Bürgschaften zur Sicherung dessen vertraglich oder gesetzlich geschuldeten Pflichten.

Beim Risikomanagement sollten Maßnahmen im Mittelpunkt stehen, die das Haftungsrisiko des Auftraggebers an die bestehenden Subunternehmen adressieren, erläutert Okroy. Das Bundesarbeitsgericht hatte in einer Entscheidung zu § 14 AEntG bereits einige Sicherungsmechanismen benannt. Hierzu zählen beispielsweise die vertragliche Verpflichtung zur Vorlage von Lohnunterlagen, die Einbehaltung eines Teils der Vergütung, Zustimmungsvorbehalte zum Einsatz weiterer Subunternehmen sowie Freistellungsvereinbarungen.

Die Anforderungen an das Risikomanagement im Zusammenhang mit Auftragsvergaben an Subunternehmen dürften durch das MiLoG eher noch gestiegen sein. In diesem Bereich gut aufgestellt zu sein, empfiehlt sich nicht nur dem Unternehmen. Es liegt auch im ganz persönlichen Interesse der Geschäftsleitung: Kann diese nicht nachweisen, dass ausreichende Kontrollsysteme etabliert wurden und dem Unternehmen hierdurch Vermögensschäden entstehen, greift die strenge Managerhaftung. Es droht dann die Inanspruchnahme durch das eigene Unternehmen.