

RABER + COLL.

Gerhart-Hauptmann-Straße 6
99096 Erfurt
Telefon: (0361) 43 05 63 7

E-Mail: recht@raberundcoll.de
Telefax: (0361) 43 05 63 99

www.raberundcoll.de

In Kooperation mit:



INFO-Post

3/2014



Der gesetzliche Mindestlohn

Der folgende Beitrag befasst sich mit dem persönlichen Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns, der Anrechnung von Vergütungsbestandteilen, Arbeitszeitkonten, den weitreichenden Konsequenzen der Unabdingbarkeit, der Haftung des Auftraggebers, der Anpassung ab 2017, den Dokumentations- und Meldepflichten sowie den Folgen von Verstößen gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG).

Die Thematik betrifft nicht nur Arbeitgeber, die in ihren Betrieben Arbeitnehmer auf Mindestlohnbasis beschäftigen, sondern alle Arbeitgeber.



Gliederung:

1. persönlicher Anwendungsbereich	Seite 3 ff
2. Anspruch auf eine Mindestlohnvergütung	Seite 5 ff
3. Fälligkeit des Mindestlohns	Seite 8
4. Unabdingbarkeit des Mindestlohns	Seite 9 f
5. Die Haftung des Auftraggebers	Seite 10
6. Anpassung ab 2017	Seite 11
7. Dokumentations- und Meldepflichten	Seite 11
8. Verstöße gegen das MiLoG	Seite 12
9. Fazit	Seite 12 f



1. persönlicher Anwendungsbereich

Der Bundestag hat am 03.07.2014 das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) verabschiedet.

Der Bundesrat stimmte am 11.07.2014 dem Gesetzesentwurf zu, sodass das Gesetz am 16.08.2014 in Kraft getreten ist.

Nach § 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer mit Wirkung ab **01.01.2015** Anspruch auf **8,50 € Brutto je Zeitstunde**.

Das Gesetz findet auf alle Arbeitnehmer Anwendung, die im Bundesgebiet beschäftigt werden, unabhängig davon, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Das Gesetz enthält im Hinblick auf den persönlichen Anwendungsbereich einige wichtige Ausnahmen. So unterfallen **Praktikanten** grundsätzlich dem Mindestlohngesetz, es sei denn, es liegt einer der gesetzlich definierten Sonderfälle vor.

Dies sind zum einen die Pflichtpraktika, aufgrund einer Ausbildungsordnung, die Orientierungspraktika, vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums und freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden.

Eine weitere Ausnahme stellen die Einstiegsqualifizierungen und Berufsausbildungsvorbereitungen dar, weil hier die Integration auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht.

Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung einen Schlussstrich unter die langjährige Praxis, insbesondere in der Medienbranche ziehen, wo junge Menschen in der Hoffnung auf eine Festanstellung jahrelang kostenlos als Praktikanten in einem Volontariat gehalten werden.

Der Gesetzgeber wollte nicht Tätigkeiten, die im Rahmen von Pflichtpraktika erfolgen, dem Mindestlohngesetz unterstellen.

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber den Begriff Praktikant ausdrücklich in § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG definiert.

Weiter ausgenommen vom Mindestlohngesetz sind dementsprechend **Auszubildende**.

Auch **Jugendliche** sind ausgenommen. Der Gesetzgeber will Jugendlichen keinen Anreiz bieten, zugunsten eines mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergüteten Arbeitsverhältnisses auf eine geringer entlohnte Ausbildung zu verzichten oder eine solche abzuberechnen.

Ausgenommen sind schließlich **Ehrenamtliche**, wozu auch Personen gehören, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst oder andere freiwillige Dienste im Sinne von § 32 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 EStG leisten.

Ebenfalls ausgenommen sind **Langzeitarbeitslose**.

Wer unmittelbar vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr arbeitslos war, hat in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Zweck der Bestimmung ist es die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Zu den vorbenannten Ausnahmen gesellen sich temporäre Sonderfälle.

Es sind dies zum einen die **Zeitungszusteller** die ab 01.01.2015 75 %, ab 01.01.2016 85 % und erst ab 01.01.2017 den vollen gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Interessant an dieser Ausnahme ist, dass es sie gibt.

Sie ist das offensichtliche Ergebnis einer guten Lobbyarbeit, denn sie kann nicht ernsthaft mit dem Funktionieren der Pressefreiheit begründet werden.

Wieso die Pressefreiheit in Gefahr wäre, wenn Zeitungsaussteller den Mindestlohn von vornherein in voller Höhe erhalten, bleibt ein Geheimnis.

Auch der Landwirtschaft ist der Gesetzgeber entgegengekommen.

So fallen **Saisonarbeiter** zwar grundsätzlich unter das MiLoG, sodass ab 01.01.2015 der volle Mindestlohn zu bezahlen ist.

Allerdings hat der Gesetzgeber § 8 SGB IV dahingehend geändert, dass die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung ausgeweitet wurde, um Problemen bei der Saisonarbeit im Rahmen der Einführung des Mindestlohns Rechnung zu tragen.

Danach kann im Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 die Beschäftigung geringfügig Beschäftigter innerhalb eines Kalenderjahrs auf nunmehr drei, statt bisher zwei Monate oder 70 Arbeitstage, statt bisher 50 Arbeitstage ausgeweitet werden, sodass die sozialversicherungsrechtlich privilegierte Beschäftigung für einen längeren Zeitraum ermöglicht wurde.

Ein wichtiger Ausnahmereich ergibt sich bei **abweichenden Tarifverträgen**.

Bis zum 31.12.2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages dem Mindestlohn auch dann vor, wenn der Tariflohn niedriger ist, als der gesetzliche Mindestlohn. Diese Ausnahme gilt allerdings nur dann, wenn der Tarifvertrag entweder gem. § 11 AEntG oder § 3 a AÜG **verbindlich** ist.

Weiter muss der Tarifvertrag ab 01.01.2017 ein Entgelt von 8,50 €/Zeitstunde vorsehen.

Bedeutung hat dies für zahlreiche Branchen, beispielsweise den Friseuren, die über einen allgemein verbindlichen Mindestlohntarifvertrag mit 6,50 € ab 01.11.2013, 7,50 € ab 01.08.2014 und 8,50 € ab 01.08.2014 jeweils Ost verfügen.

2. Anspruch auf eine Mindestlohnvergütung

Ab 01.01.2015 enthalten die nicht unter die Ausnahmeregelung fallenden Arbeitnehmer 8,50 €/Zeitstunde.

Dies klingt zunächst relativ einfach, ist es aber nicht.

Es stellt sich nämlich die Frage, ob und in wie weit **Vergütungsbestandteile** hierauf **angerechnet** werden, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bislang bereits gewährt hat.

Was ist mit Leistungszulagen, was mit vermögenswirksamen Leistungen, was mit der Werkswohnung oder dem zur Privatnutzung zur Verfügung gestellten Pkw, was ist mit Boni und Gratifikationen?

Werden diese Sonderleistungen angerechnet?

Es kommt darauf an.

Das Gesetz gibt hierauf keine Antwort.

Mit Beschluss vom 18.04.2012 entschied das BAG, dass darauf abzustellen sei, welche Gegenleistung des Arbeitnehmers durch die Leistung des Arbeitgebers **ihrem Zweck** nach vergütet werden soll.

Besteht zwischen dem Zweck der tatsächlich erbrachten Leistung und dem Zweck des Mindestlohns, den der Arbeitnehmer als unmittelbare Leistung für die zu verrichtende Tätigkeit begehrt eine **funktionale Gleichwertigkeit**, so ist die erbrachte Leistung auf den zu erfüllenden Anspruch anzurechnen.

Was aber ist funktional gleichwertig?

Sicher ist, dass alle Leistungen des Arbeitnehmers, die dieser zusätzlich erbringt, nicht angerechnet werden. Dies betrifft beispielsweise Überstunden oder Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, Schichtzulagen etc.

Hier wird die besondere Zeit der Arbeitsleistung über die **normale Vergütung** hinaus honoriert. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer, wie beispielsweise bei Akkordprämien Mehrarbeit pro Zeiteinheit leistet oder eine besondere Qualität erbringt, für die es eine Qualitätsprämie gibt.

Maßgeblich ist also letztlich, ob der Arbeitgeber nur die eigentliche vertragsgemäße Arbeitsleistung honorieren will, dann findet eine Anrechnung statt oder ob der Vergütungsbestandteil einen darüber hinausgehenden oder einen anderen Zweck verfolgt.

Wie schwierig die Abgrenzung letztlich ist, zeigen derzeit anhängige Streitigkeiten beim Arbeitsgericht Erfurt, betreffend den Mindestlohn Friseurhandwerk, in denen das Arbeitsgericht trotz gleichen Sachverhalts durch verschiedene Kammern entgegengesetzt entschieden hat.

Feststeht, dass vermögenswirksame Leistungen nicht angerechnet werden, wohl aber pauschale Zahlungen mit gehaltserhöhendem Charakter (EuGH NZA 2013, 1359).

Wird einem Arbeitnehmer eine Werkswohnung gestellt, kann der geldwerte Vorteil angerechnet werden, weil damit regelmäßig kein Sonderzweck der Arbeitsleistung verfolgt wird, sondern das Arbeitsentgelt für die vertragsgemäße Normalleistung nur in anderer Form als durch Geldzahlung erbracht wird.

Gleiches dürfte für die Überlassung eines Dienstfahrzeuges zur Privatnutzung gelten, wobei zu empfehlen ist, eine hierzu bestehende Regelung, wie Car Allowance sicherheitshalber klarstellend abzuändern.

Eine Besonderheit gilt bei Gratifikationen.

Werden diese tatsächlich und unwiderruflich gewährt, so erfolgt Anrechnung.

Leistungsprämien, Boni, Tantiemen, Erfolgsbeteiligungen und Provisionen sind nur dann anrechenbar, wenn sie, was selten der Fall sein dürfte, lediglich die eigentliche Arbeitsleistung honorieren sollen.

Regelmäßig will der Arbeitgeber mit solchen Entgeltbestandteilen jedoch gerade eine überobligatorische Leistung des Arbeitnehmers erreichen, sodass es an einer funktionalen Gleichwertigkeit regelmäßig fehlen wird.

Provisionen aus Zielvereinbarungen werden nicht angerechnet. Der Arbeitgeber muss also bei einem Jahresziel zwölf Monate lang Mindestlohn bezahlen und dann „on the top“ die Provision, soweit das Ziel erreicht ist.

Ungeklärt ist die Situation bei **Stück- und Akkordlöhnen**.

Grundsätzlich soll diese Art der Entlohnung weiterhin zulässig sein, mit der Maßgabe, dass der Mindestlohn für jede geleistete Arbeitsstunde erreicht werden muss.

In der Praxis bedeutet dies, dass am Monatsende abgerechnet wird, ob der Arbeitnehmer bei Stücklohnvereinbarungen den gesetzlichen Mindestlohn erreicht hat, sodass die eigentliche Stücklohnvereinbarung nur noch dort relevant ist, wo der Arbeitnehmer mit seiner Arbeitsleistung den gesetzlichen Mindestlohn überschritten hat.

Besondere Bedeutung hat der gesetzliche Mindestlohn auch für **Minijobs**.

Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze waren bislang in den Grenzen des § 8 SGB IV unerheblich. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ändert sich dies.

Ausgehend von der Entgeltgrenze von 450,00 € bedeutet dies bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € eine Beschränkung des monatlichen Einsatzes auf 52 Stunden.

Wird diese Einsatzzeit überschritten, so führt dies automatisch dazu, dass die Entgeltgrenze von 450,00 € überschritten wird, mit der Folge, dass ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entsteht.

Soll der Status des Geringbeschäftigungsverhältnisses beibehalten werden, muss also die bislang vereinbarte Arbeitszeit nach unten angepasst werden, damit die 450,00 € Grenze nicht überschritten wird.

3. Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn ist spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig.

Abweichende Regelungen in den Arbeitsverträgen, wonach der Lohn später fällig ist, führen daher zum Verzug des Arbeitgebers, es sei denn, es besteht eine Arbeitszeitkontenvereinbarung.

Voraussetzung ist, dass die Arbeitsvertragsparteien eine schriftliche **Arbeitszeitkontenvereinbarung** getroffen haben und innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach der monatlichen Erfassung bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns erfolgt.

Dies gilt wiederum nicht, wenn der Arbeitgeber bereits durch die Zahlung des sogenannten verstetigten Arbeitsentgelts den Anspruch erfüllt hat.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Die Pflicht zum Ausgleich nach zwölf Monaten gilt nicht außerhalb des MiLoG. Liegt das verstetigte Monatseinkommen über dem Mindestlohn, so gilt die Pflicht zum Ausgleich innerhalb von zwölf Monaten nicht.

Wichtig ist, dass es dabei nicht nur um die Vergütung der Normalarbeitszeit auf Mindestlohnniveau geht, sondern auch der Wert der eingestellten Überstunden, obwohl diese gerade an sich noch nicht abgegolten sind, rechnerisch im Wert des verstetigten Monatseinkommens enthalten sein muss.

4. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Dass der Mindestlohn nicht durch Individualvertrag abdingbar ist, liegt auf der Hand, denn anderenfalls würde das MiLoG leerlaufen.

Was allerdings unterschätzt wird, ist, welche Konsequenzen sich aus der Unabdingbarkeit ergeben.

Diese treffen nicht nur Arbeitgeber die Arbeitnehmer auf Mindestlohnbasis beschäftigen, sondern **jeden Arbeitgeber**.

Gem. § 3 S. 2 MiLoG können die Arbeitnehmer nur auf entstandene Ansprüche und auch insoweit nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten.

Jede hiervon abweichende Vereinbarung ist unwirksam.

Dies gilt auch für nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Zukünftig ist es daher nicht mehr möglich im Rahmen eines Firmensanierungstarifvertrages vorübergehend einen Bruttostundenlohn unterhalb von 8,50 € zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber kann sich auch nicht auf Verwirkung berufen, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum sich mit einer geringeren Vergütung zufrieden gibt.

Zulässig ist lediglich eine Entgeltumwandlung nach § 1 a BetrAVG.

Die Unabdingbarkeit des Mindestlohns geht jedoch über Arbeitsverhältnisse, die eine Vergütung nach dem MiLoG zum Gegenstand haben, weit hinaus.

Was gilt beispielsweise wenn ein Arbeitnehmer 15,00 € Stundenlohn erhält und sich die Parteien über noch nicht entstandenes Entgelt dahingehend einigen, dass der Arbeitnehmer anstelle der Zahlung einer Monatsvergütung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung erhält.

Führt dies dazu, dass der Lohnanspruch komplett entfällt oder steht dem Arbeitnehmer zumindest der Mindestlohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zu?

Muss mithin zukünftig bei „Normalverdienern“ eine Aufspaltung vorgenommen werden zwischen dem nicht abdingbaren Mindestlohnbestandteil und dem darüber hinausgehend frei verfügbaren Vergütungsanteil?

Genau dies ist der Fall.

Der Mindestlohn tritt neben ein (höheres) Vertragsentgelt. Der Mindestlohn ist somit Sockelbetrag in allen Arbeitsverhältnissen.

Besondere Bedeutung entfalten hierbei **Ausschlussklauseln** in Arbeits- oder Tarifverträgen.

Diese enthalten regelmäßig die Klausel, wonach alle gegenseitigen Ansprüche entfallen, wenn diese nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit/Beendigung des Arbeitsverhältnisses außergerichtlich und bei Schweigen oder Widerspruch der anderen Partei innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend gemacht wurden.

Eine solche Ausschlussfrist ist bezogen auf den Mindestlohn **unzulässig**, da sie geeignet ist, den Anspruch des Arbeitnehmers abzuschneiden.

Bedeutung hat dies ebenfalls für den „Normalverdiener“ der nicht nur in diesem Fall beanspruchen könnte, dass sein Entgeltanspruch in Höhe des Mindestlohnanteils nicht untergegangen ist, sondern der zurecht einwenden könnte, dass die gesamte Klausel intransparent und damit unwirksam ist.

Die Ausschlussklauseln in Arbeits- und Tarifverträgen könnten daher ab 01.01.2015 ihre Bedeutung mit weitreichenden Folgen für den Arbeitgeber komplett verlieren.

5. Die Haftung des Auftraggebers

§ 13 MiLoG verweist auf § 14 AEntG. Danach haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines vom Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleiher zur Zahlung des Mindestentgelts wie ein **Bürge**, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, wobei sich die Haftung auf das **Nettoentgelt** beschränkt.

Fällt der Nachunternehmer also in Insolvenz und stellt sich heraus, dass er nicht den Mindestlohn gezahlt hat, haftet der Auftraggeber.

6. Die Anpassung des Mindestlohns ab 2017

Bei einem Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto/Stunde bleibt es zunächst für zwei Jahre. Sodann wird der Mindestlohn alle zwei Jahre von einer sogenannten **Mindestlohnkommission** überprüft und angepasst.

Dabei soll sich die Mindestlohnkommission an der Tarifentwicklung orientieren. Die Mindestlohnkommission gibt eine Empfehlung an die Bundesregierung ab, die sodann die Anpassung des Mindestlohns per Rechtsverordnung beschließt.

Die Mindestlohnkommission besteht aus neun von der Bundesregierung berufenen Mitgliedern, von denen jeweils drei Mitglieder, sowie der Vorsitzende aus dem Kreis von Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften stammen.

Können sich die Kommissionsmitglieder nicht auf einen Vorsitzenden einigen, so gibt es zwei Vorsitzende, jeweils einen für die Gewerkschaft und einen für die Arbeitgeberseite.

Diese beiden Vorsitzenden nehmen abwechselnd den Vorsitz ein.

Neben den drei Vertretern von Gewerkschaft und Arbeitgeberseite und dem Vorsitzenden sind Mitglieder der Kommission zwei Berater aus Kreisen der Wissenschaft, die allerdings nur beratende Funktion haben.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass es auf die **Stimme des Vorsitzenden** ankommt.

De facto heißt dies, dass bei dem zu erwartenden alternierenden Vorsitz es vom Zufall abhängt, ob der Vertreter der Arbeitgeber- oder der Gewerkschaftsseite der Kommission vorsitzt.

Folgen wird dies für die gesamte Lohnentwicklung in Deutschland haben, denn die zu erwartenden stetigen Erhöhungen des Mindestlohnes werden Konsequenzen auch für die Tariflöhne haben, da es sich keine Gewerkschaft leisten kann, hinter dem gesetzlichen Mindestlohn zurückzufallen.

Dies wiederum wird beträchtliche Folgen für die Preisentwicklung und den Standort Deutschland haben.

7. Dokumentations- und Meldepflichten

§ 17 MiLoG verweist auf die einschlägigen Bestimmungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, wonach Arbeitgeber, die geringfügig Beschäftigte im Baugewerbe, Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen die sich am Aufbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und in der Fleischwirtschaft beschäftigen oder entleihen, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens sieben Tage nach Erbringung der Arbeitsleistung aufzeichnen und diese Aufzeichnungen zwei Jahre aufbewahren müssen.

8. Verstöße gegen das MiLoG

Bei Verstößen gegen die Pflicht der rechtzeitigen Zahlung des Mindestlohns oder bei schuldhaften- erheblichen Einsatz eines Auftragnehmers, der den Mindestlohn nicht zahlt oder der seinerseits Nachunternehmer einsetzt, die den Mindestlohn nicht zahlen, kann eine Geldbuße in Höhe von bis zu 500.000,00 € verhängt werden.

9. Fazit

Es empfiehlt sich im Hinblick auf die **Anrechnung von Entgeltbestandteilen** bereits jetzt, also vor dem 01.01.2015 die Verträge so zu gestalten, dass Zulagen und Zuschläge darauf beschränkt werden, nur noch benötigte Sondertatbestände zusätzlich zu honorieren.

Alles andere sollte als Bestandteil der Festvergütung vereinbart werden.

Jahreszahlungen sollten im Abrechnungsmodus auf monatliche Zahlungen von 1/12 umgewandelt werden, damit sie auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Um die **Ausschlussklauseln** in den Arbeitsverträgen nicht zu gefährden, sollte dort ein Passus aufgenommen werden, dass von den Ausschlussfristen nicht der Mindestlohn oder der Lohnanspruch des Arbeitnehmers bis zur Höhe des Mindestlohns erfasst wird.

Anderenfalls besteht die Gefahr, dass die gesamte Klausel unwirksam ist und der Arbeitnehmer Ansprüche rückwirkend, soweit unverjährt geltend machen kann.

Der Verweis in § 13 MiLoG auf § 14 AEntG birgt eine Ausdehnung des ohnehin schon beachtlichen Haftungspotenzials des Auftraggebers.

Mit der sorgfältigen Auswahl des Auftragnehmers und der Prüfung von dessen Angeboten auf Plausibilität wird es nicht getan sein.

Auch vertragliche Verpflichtungen des Auftragnehmers zur Zahlung des Mindestlohnes werden wenig nutzen, wenn dieser in Insolvenz gerät und sich anschließend herausstellt, dass er gerade nicht den Mindestlohn gezahlt hat.

Sinnvoller ist, die Vereinbarung eines **zusätzlichen Sicherheitseinbehaltes** im Subunternehmervertrag den der Auftragnehmer durch den regelmäßigen monatlichen Nachweis über die Zahlung des Mindestlohns nach den Dokumenten gem. § 17 MiLoG ablösen kann.

Aufgenommen werden sollte in allen Subunternehmerverträgen eine Ergänzung dergestalt, dass wichtiger Grund zur Kündigung des Vertrages bzw. Auftragsentzug gem. § 8 Abs. 3 VOB/B ein Verstoß gegen das MiLoG ist.

Dies hilft späteren Streitigkeiten über Mehrvergütungsansprüche des Auftraggebers und Ansprüchen des Auftragnehmers gem. § 649 BGB zuvor zu kommen.

Das MiLoG wird zwangsläufig dazu führen, dass verstärkt Dienstverträge außerhalb eines Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden.

Echte Freelancer und selbstständige Dienstleister fallen nicht unter das MiLoG.

Allerdings wird es schwierig sein, das Risiko von Scheinselbstständigkeiten zu umgehen.

Stellt sich im Rahmen einer Prüfung heraus, dass eine **Scheinselbstständigkeit** vorlag, so zahlt der Arbeitgeber nicht nur den Mindestlohn nach, sondern überdies SV-Beiträge und Lohnsteuer für vier Jahre, bei Vorsatz 30 Jahre.

Hinzukommt, dass der Gesetzgeber für 2015 einen Gesetzesentwurf vorlegen wird, der **missbräuchliche Werkvertragskonstruktionen** eindämmen soll.

Das MiLoG ist damit sowohl in rechtlicher, als auch in wirtschaftlicher Hinsicht ein wesentlicher Einschnitt.

Die betriebswirtschaftlichen Konsequenzen wird jeder vom Gesetz unmittelbar betroffene Arbeitgeber längst für sich durchgerechnet haben.

Die rechtlichen Konsequenzen für alle Arbeitgeber sollten Sie jetzt beachten, bevor es zu spät ist.

Manfred Raber Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Bau- und
Architektenrecht

