
5. Assistententagung im Arbeitsrecht
am 17. Juli 2015 in Bochum

**Anspruch und Wirklichkeit des gesetzlichen
Mindestlohns**

Daniel Hlava, LL.M., Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht

Gliederung

- A. Anspruch auf den Mindestlohn
 - I. Anspruchsgrundlage
 - II. Fälligkeit
 - III. Unabdingbarkeit
 - IV. Allgemeiner Mindestlohn mit Ausnahmen

- B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?
 - I. Mindestlöhne in Europa
 - II. Arbeitsmarkt
 - III. Resümee

- C. Durchsetzung des Mindestlohns
 - I. Unternehmerhaftung
 - II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

- D. Fazit

A. Anspruch auf den Mindestlohn

- I. Anspruchsgrundlage
- II. Fälligkeit
- III. Unabdingbarkeit
- IV. Allgemeiner Mindestlohn mit Ausnahmen

B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?

- I. Mindestlöhne in Europa
- II. Arbeitsmarkt
- III. Resümee

C. Durchsetzung des Mindestlohns

- I. Unternehmerhaftung
- II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

D. Fazit

A. Anspruch auf den Mindestlohn

I. Anspruchsgrundlage

- Anspruchsgrundlage wird überwiegend in § 1 Abs. 1, teilw. i.V.m. § 20 MiLoG gesehen
- Voraussetzung: Arbeitsverhältnis
- Systematik, Rechtssicherheit und wirksame Durchsetzung des Mindestlohns sprechen tendenziell für Anknüpfung an § 611 Abs. 1 BGB
→ Mindestlohn als Entgeltuntergrenze
- Folgen:
 - Wenn für Zeiten der Nichtarbeit ein Vergütungsanspruch besteht, ist auch der Mindestlohn zu berücksichtigen
 - Mindestlohn gilt für alle Zeiten, die Arbeitszeit i.S.d. ArbZG sind

A. Anspruch auf den Mindestlohn

II. Fälligkeit

- Grundsatz: Entweder Vereinbarung (TV, Arbeitsvertrag) oder § 614 BGB
- Zeitliche Grenze in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG (Ende Folgemonat)
- Praktische Bedeutung eher gering wg. § 308 Nrn. 1, 1a BGB (Formulararbeitsverträge)
- Sonderregelungen Arbeitszeitkonten

A. Anspruch auf den Mindestlohn

III. Unabdingbarkeit

- § 3 S. 1 MiLoG: Unwirksamkeit einschränkender oder ausschließender Vereinbarungen
- Kein Verzicht (außer durch gerichtl. Vergleich)
- Mindestlohn als unabdingbarer Sockelanspruch
- Ausschlussfristen verlieren insoweit ihre Gültigkeit

A. Anspruch auf den Mindestlohn

IV. Allg. Mindestlohn mit Ausnahmen

1. Ausgenommene Personengruppen:

- Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)
- Minderjährige ohne Berufsausbildung (§ 22 Abs. 2 MiLoG)
 - Zweck: Nachhaltige Integration auf den Arbeitsmarkt
 - Ökonomische Zielführung sowie europa- und verfassungsrechtliche Zulässigkeit fraglich
 - Gefahr von „Mini-Mini-Jobs“ (*Waltermann*)
- Auszubildende (§ 22 Abs. 3 Alt. 1 MiLoG)
- Ehrenamtliche (§ 22 Abs. 3 Alt. 2 MiLoG)
- Langzeitarbeitslose (§ 22 Abs. 4 MiLoG; für ein halbes Jahr)
 - Ziel: Förderung des Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben
 - Kritik: Unabhängig von besonderem Förderungsbedarf, Gefahr mangelnder Nachhaltigkeit (Missbrauchspotential), Datenschutz
- Zeitungszusteller (§ 24 Abs. 2 MiLoG; schrittweise Einführung)

A. Anspruch auf den Mindestlohn

IV. Allg. Mindestlohn mit Ausnahmen

2. Ausnahmen durch Tarifvertrag:

- Begrenzte Tarifdispositivität nach § 24 Abs. 1 MiLoG
 - Zweck: Berücksichtigung der branchenspezifischen Leistungsfähigkeit
 - Voraussetzung: Repräsentativität und Allgemeinverbindlichkeit für in- und ausländische AG
 - Nicht für nach § 5 TVG erstreckte TV
 - Übergangszeit endet 2018
- Subsidiarität nach § 1 Abs. 3 MiLoG
 - Allgemeingültiger TV-Branchenmindestlohn über dem Mindestlohn
 - Folge: Keine Anwendung des MiLoG (auch nicht § 3)

Gliederung

- A. Anspruch auf den Mindestlohn
 - I. Anspruchsgrundlage
 - II. Fälligkeit
 - III. Unabdingbarkeit
 - IV. Allgemeiner Mindestlohn mit Ausnahmen

- B. **Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?**
 - I. Mindestlöhne in Europa
 - II. Arbeitsmarkt
 - III. Resümee

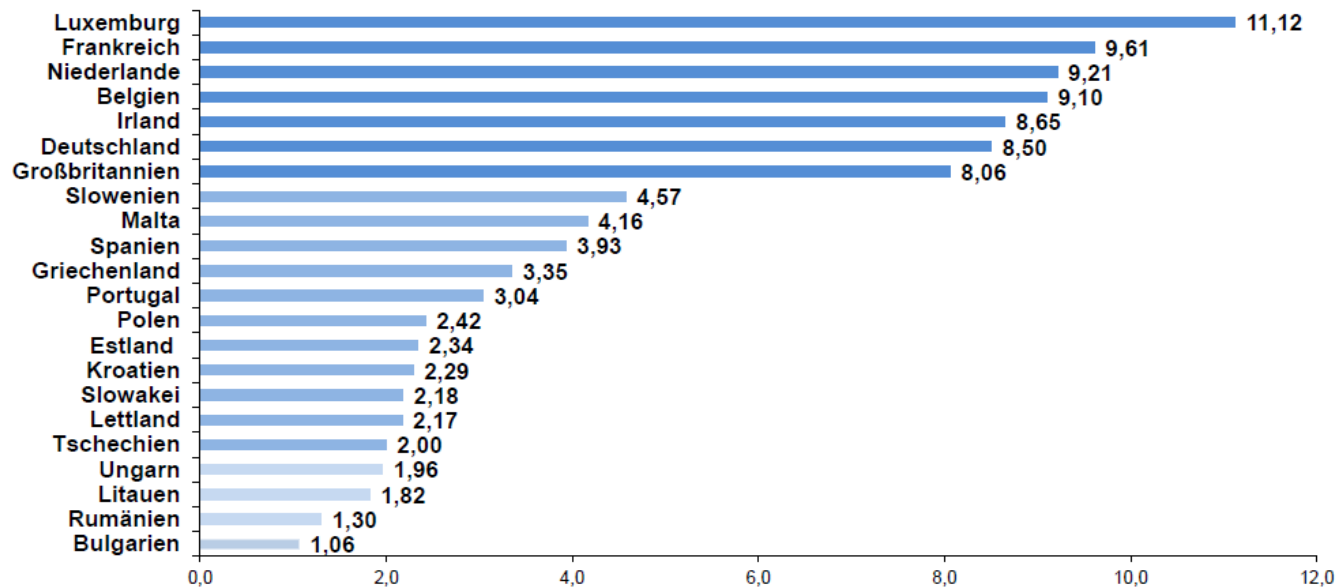
- C. Durchsetzung des Mindestlohns
 - I. Unternehmerhaftung
 - II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

- D. Fazit

B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?

I. Mindestlöhne in Europa

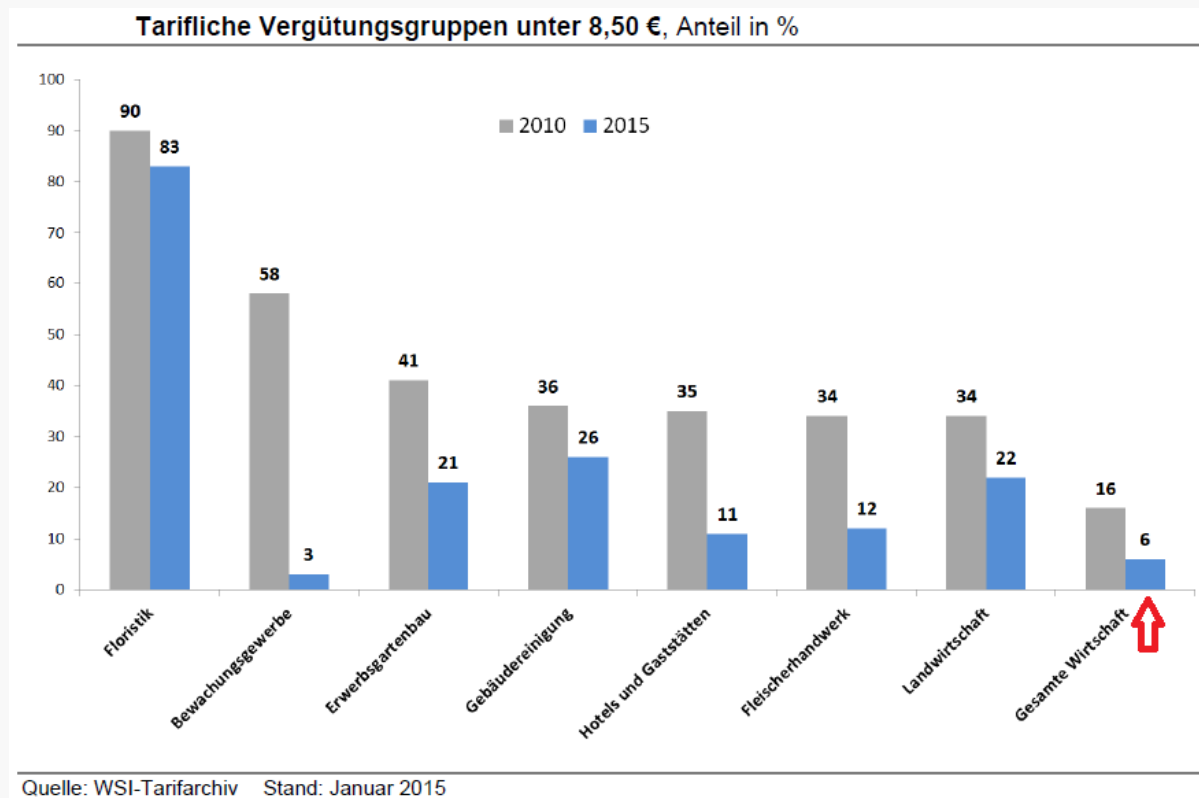
Gesetzliche Mindestlöhne (pro Stunde, in EUR) im Januar 2015



B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?

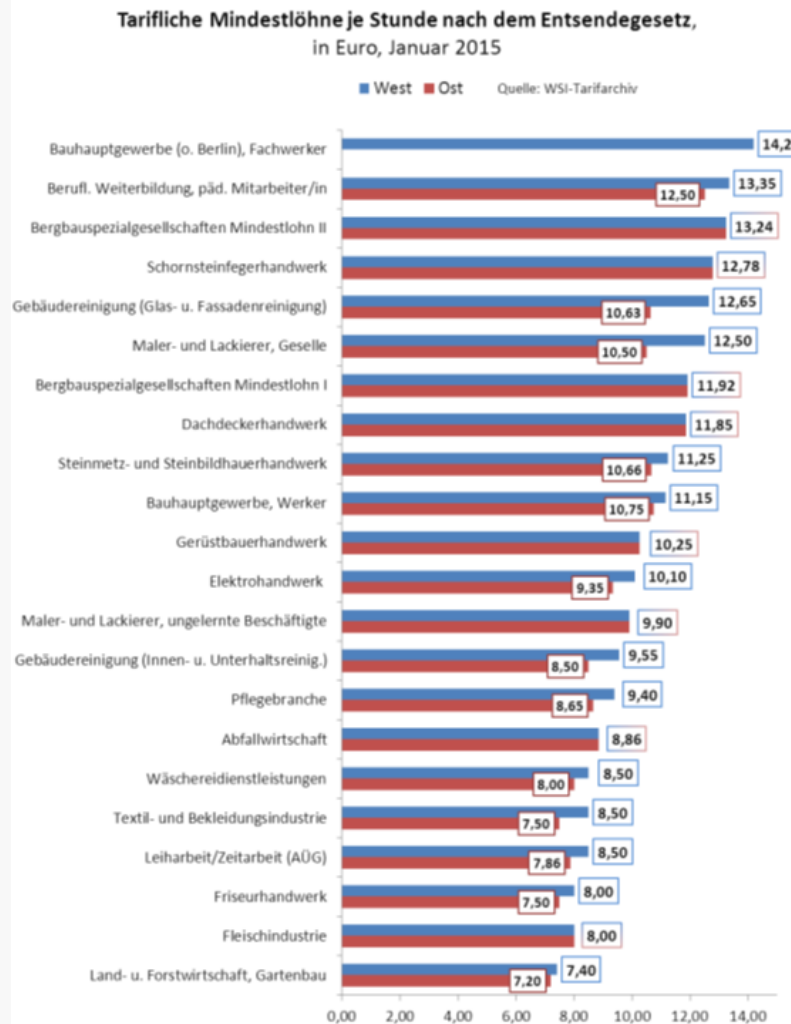
II. Arbeitsmarkt

- Vom MiLoG **betroffene Personen**: zw. 3,7 und 6 Mio. AN, 12 % der Betriebe; tatsächlich jedoch mehr
- **Lohnauswirkungen**: unklare Datenlage



B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?

II. Arbeitsmarkt



B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?

II. Arbeitsmarkt

Auswirkungen auf Arbeitsplätze

- IFO-Prognose (2014): Verlust von >900.000 Arbeitsplätzen, einschl. 660.000 Minijobs
- BA-Arbeitsmarktzahlen:
 - Im Juni ca. 122.000 weniger Arbeitslose als im Vorjahr
 - Zunahme SV-pflichtiger Beschäftigungen um 521.000 (April)
- Emp. Mindestlohnforschung: Mindestlöhne sind beschäftigungsneutral
- BA: Rückgang **Minijobs** im März 2015 um 168.000 (entspricht 3,4 %) bei Zunahme geringfügiger Nebenjobs um 52.000 (im Vorjahresvergleich);
Aber: Zunahme SV-pfl. Beschäftigungen in Minijob-intensiven Branchen

B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?

III. Resümee

- Angemessenere Entlohnung und eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts in Niedriglohnbereichen
 - Keine negativen Auswirkungen auf SV-pflichtige Beschäftigungen erkennbar
 - Rückgang an geringfügigen Beschäftigungen -> grds. nicht negativ
 - Keine wesentlichen Preiserhöhungen in den 25 am stärksten betroffenen Branchen (allerdings differenziert zu sehen)
 - Entlastung der Sozialsysteme (u.a. stärkerer Rückgang an „Aufstockern“)
 - Großer Rückhalt in der Bevölkerung
- ➔ Mindestlohn insgesamt erfolgreich

Gliederung

- A. Anspruch auf den Mindestlohn
 - I. Anspruchsgrundlage
 - II. Fälligkeit
 - III. Unabdingbarkeit
 - IV. Allgemeiner Mindestlohn mit Ausnahmen

- B. Wirklichkeit – Mindestlohn als Ausnahme?
 - I. Mindestlöhne in Europa
 - II. Arbeitsmarkt
 - III. Resümee

- C. Durchsetzung des Mindestlohns
 - I. Unternehmerhaftung
 - II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

- D. Fazit

C. Durchsetzung des Mindestlohns

I. Unternehmerhaftung

1. Hintergrund:

- Schlechte Erfahrungen in der Baubranche führten zu § 14 AEntG: Haftungsbeziehung zwischen Unternehmer und Subunternehmer
- Übernahme in § 13 MiLoG zur Verstärkung der tatsächlichen Wirksamkeit
- Keine eigenständige Regelung, sondern entsprechende Anwendung von § 14 AEntG
- Diskussion über Unternehmerhaftung reicht weit zurück (Entstehung BGB)
- Kein dt. Sonderkonstrukt, sondern in 8 EU-Mitgliedstaaten (unterschiedlich ausgeprägt) vorhanden; Art. 12 DurchsetzungsRL 2014/67/EU

C. Durchsetzung des Mindestlohns

I. Unternehmerhaftung

2. Haftungsadressat – der beauftragende Unternehmer:

- § 13 MiLoG i.V.m. § 14 S. 1 AEntG: „Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt“
- Wie im AEntG weite Auslegung des Begriffs „Werk- oder Dienstleistungen“

Unternehmerbegriff: Beschränkung auf Generalunternehmer?

- Wortlaut (-)
 - § 14 Abs. 1 BGB: „natürliche oder juristische Person (...), die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt“
- Sinn und Zweck (-)
 - BAG zu § 1a AEntG a.F.: Es haften nur solche Unternehmer, die sich Dritter zur Erfüllung eigener Vertragspflichten bedienen (Generalunternehmerhaftung)
 - Kritik: Ausrichtung auf Besonderheiten der Baubranche, MiLoG branchenübergreifend; nur entsprechende Anwendung
 - Zunehmende Spezialisierung und Herauslösung von Aufgaben aus dem Wertschöpfungsprozess
 - Ziel: Schutz eines flächendeckenden, tatsächlich wirksamen Mindestlohns

C. Durchsetzung des Mindestlohns

I. Unternehmerhaftung

2. Haftungsadressat – der beauftragende Unternehmer:

Folge: Grenzenlose Haftung?

- Verschuldensunabhängige Haftung erfordert sinnvolle Beschränkung
- BVerfG: Hinreichende Verantwortungsbeziehung
- Begrenzung der Haftung auf Fremdvergabe, die dem Betriebszweck dient;
Anhaltspunkte: Vergabe von Tätigkeiten, ...
 - ... die unmittelbar der Erfüllung eigener Vertragspflichten dienen,
 - ... die sinnvoll/typischerweise auch durch eigenes Personal erfüllt werden könnten,
 - ... die in der Wertschöpfungskette des Unternehmens oder Betriebs liegen

C. Durchsetzung des Mindestlohns

I. Unternehmerhaftung

3. Gegenstand und Umfang der Haftung:

- Nettolohnhaftung
 - Haftung nur für Netto-Mindestlohn
 - Abzug von Steuern und tatsächlicher Beiträge zu einer dt. oder ausl. SozV
 - Haftung für SozV-Beiträge nur Generalunternehmer in Baubranche (§ 28e Abs. 3a SGB IV)
 - h.M.: Haftung nur für tatsächlich geleistete Arbeit – keine Verzugszinsen, aber auch keine EntgFZ
- Auftragsbezogene Kettenhaftung
 - Gesamte Subunternehmerkette
 - Beschränkung auf unmittelbar oder mittelbar mit der Vertragserfüllung im Zusammenhang stehende Tätigkeiten (Verantwortungsbeziehung)
- Haftungsbegünstigte
 - Alle im Inland arbeitenden AN in der Subunternehmerkette, die auftragsbezogene Tätigkeiten ausführen
 - Auch Leiharbeitnehmer in Subunternehmen

C. Durchsetzung des Mindestlohns

I. Unternehmerhaftung

3. Gegenstand und Umfang der Haftung:

- Bürgenhaftung
 - Unbeschränkte Haftung nach §§ 765 ff BGB ohne Exkulpationsmöglichkeit
 - Gesamtschuldnerische Haftung (§ 769 BGB) ohne Einrede der Vorausklage (§ 771 BGB)
 - Wahlrecht des AN (§ 421 BGB)
 - Forderungsübergang (§ 774 Abs. 2 i.V.m. § 426 BGB); Mitbürgenausgleich
- Beschränkung der Haftungsrisiken im Innenverhältnis u.a. durch:
 - Sorgfältige Auswahl der Subunternehmer und Prüfung des Angebots
 - Zustimmungsvorbehalt für Sub-Subunternehmer
 - Rücktrittsrecht bei MiLoG-Verstößen
 - Freistellungsvereinbarungen
 - Vertragsstrafen
 - Sicherheiten in Form von Bankbürgschaften
 - Nachweispflichten und Kontrollmöglichkeiten

C. Durchsetzung des Mindestlohns

II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

1. Ordnungswidrigkeiten

- Für Arbeitgeber:
 - § 21 Abs. 1 Nrn. 1-8 MiLoG: Verletzung von Vorschriften zur Erleichterung von Kontrollen; **Bußgeld bis 30.000 €**
 - § 21 Abs. 1 Nrn. 9 MiLoG: Nicht- oder verspätete Zahlung des Mindestlohns; **Bußgeld bis 500.000 €**
- Für beauftragende Unternehmer:
 - § 21 Abs. 2 MiLoG: Wissen oder fahrlässiges Nichtwissen, dass Subunternehmer oder eingesetzte Sub-Subunternehmer Mindestlohn nicht zahlen; **Bußgeld bis 500.000 €**
 - Nur bei Werk- oder Dienstleistungen „in erheblichem Umfang“
 - Sorgfaltspflicht des Unternehmers vor und nach Vertragsschluss
- Kontrolle durch FKS; aber: Faktische Einschränkung von § 21 Abs. 2 MiLoG durch Weisung von BMAS, BMF – Nur Generalunternehmer
- Zusätzlich OWi nach § 111 SGB IV:
Pflichtverstöße, die einer Vorenthaltung von SozV-Beiträgen vorausgehen, z.B. Falschmeldungen (**Bußgeld bis 25.000 €**) und Verstoß gegen Dokumentationspflichten nach § 28f SGB IV (**Bußgeld bis 50.000 €**)

C. Durchsetzung des Mindestlohns

II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

2. Ausschluss von Vergabeverfahren

- Bei MiLoG-Bußgeld i.H.v. mind. 2.500 € erfolgt i.d.R. Ausschluss von Vergabeverfahren um öffentliche Ausschreibungen (§ 19 Abs. 1 MiLoG)
- Ausschlussdauer: „angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit“
- Im Gegensatz zu § 21 AEntG erst nach Erlass des Bußgeldbescheides möglich; Rechtskraft jedoch nicht erforderlich

C. Durchsetzung des Mindestlohns

II. Staatliche Kontrolle und Sanktionen

3. Straftaten

- Insb. § 266a StGB: Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen (Entstehungsprinzip)
- Ferner weitere Straftaten ggf. im Zusammenhang mit Mindestlohn-Verstößen, z.B.
 - § 263 Abs. 1 StGB: Betrug
 - § 291 Abs. 1 Nr. 3 StGB: Lohnwucher

D. Fazit

- Das MiLoG hat sich in der Praxis bislang bewährt
- Die rechtliche Durchsetzung wird durch verschiedene Mechanismen gefördert
- Haftungsrechtlich werden Unternehmen in die Verantwortung genommen, zuverlässige Subunternehmer auszuwählen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

www.hugo-sinzheimer-institut.de