

Kurzinformation zum Mindestlohngesetz – 5 -

5. - Haftung des Auftraggebers

Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber den Mindestlohn nicht oder nicht in voller Höhe zahlt oder zahlen kann, haben nach dem Mindestlohngesetz nunmehr die Möglichkeit, sich deshalb an den Auftraggeber des Arbeitgebers halten zu können. Dessen Haftung hing nach der Regierungsvorlage noch davon ab, ob er bei Auftragsvergabe positive Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seinen Mindestlohn-Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommt. Diese Exkulpationsmöglichkeit wurde im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens gestrichen. Das Mindestlohngesetz selbst verzichtet nun auf eine eigenständige Regelung und verweist insoweit in § 13 MiLoG auf die Regelung des § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Nach dieser Vorschrift haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, völlig verschuldensunabhängig für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an die Arbeitnehmer oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 AEntG wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

5.1 - Anwendungsbereich

Die Haftung nach §14 AEntG beschränkt sich auf Unternehmer. Nach § 14 Abs. 1 BGB ist Unternehmer eine natürliche oder juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, die bei Abschluss eines Rechtsgeschäfts in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt. Es ist damit zu rechnen, dass die Rechtsprechung den Unternehmensbegriff sehr weit auslegen wird. Ausgenommen von der Haftung bleiben Privatpersonen/Verbraucher, die als Auftraggeber in Erscheinung treten. Nach dem Wortlaut des Gesetzes werden auch Bund, Länder und Gemeinden von der Auftraggeberhaftung ausgenommen, weil diese sich nicht unter den Begriff des Unternehmers subsumieren lassen. Ein anderes gilt nur dort, wo die Öffentliche Hand formell privatrechtlich – zum Beispiel als GmbH oder AG - agiert, wie es etwa bei Stadtwerken etc. der Fall sein kann.

Nach Ansicht der Bundesregierung soll diese Haftung auf den Mindestlohn allerdings nur für sog. Generalunternehmer gelten. Sie stützt sich insoweit auf eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahre 2005 bzw. 2007 (BAG, Urteile vom 12.01.2005/5 AZR 617/01 und vom 28.03.2007/10 AZR76/06) zu dem früheren § 1aAEntG. Ein Generalunternehmer ist hiernach ein Unternehmen, das andere Unternehmen zur Erfüllung seiner Dritten gegenüberstehenden vertraglichen Verpflichtungen einsetzt.

Im Logistikbereich wäre der typische „Generalunternehmerfall“ der Spediteur, der zur Erfüllung seiner gegenüber dem Versender bestehenden Pflichten Verträge mit Frachtführern oder Lagerhaltern abschließt.

Aber auch die verladende Wirtschaft wäre betroffen. Verkauft ein Unternehmen etwa Güter an seinen Kunden „frei Haus“ und beauftragt zur Erfüllung der Lieferverpflichtung einen Spediteur und dieser Frachtführer, ist der Verkäufer auch Generalunternehmer, da er zur Erfüllung seiner gegenüber dem Käufer bestehenden Lieferverpflichtung weitere (Nach-) Unternehmen einsetzt. Auch hier droht die Haftung auf Zahlung der Mindestlohndifferenz von allen Arbeitnehmern dieser Nachunternehmer.

Lediglich dann, wenn der Transport im ausschließlichen Eigeninteresse erfolgt, der Unternehmer also beispielsweise einen Frachtführer mit dem Transport von Halbfertigerzeugnissen zwischen zwei eigenen Produktionsstätten beauftragt, scheidet mangels Generalunternehmerstellung eine Haftung nach MiLoG aus.

Diese, die MiLoG-Haftung auf den Generalunternehmer beschränkende Ansicht ist nicht unumstritten. Der Wortlaut des Gesetzes gibt für diese sehr restriktive Auslegung keinerlei Anhaltspunkte. In der juristischen Literatur wird deshalb teilweise die Ansicht vertreten, dass einschränkungslos jeder Unternehmer unter die Haftungsnorm fällt. Solange keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zu § 13 MiLoG in Verbindung mit § 14 AEntG vorliegt, bleibt insoweit eine Rechtsunsicherheit bestehen. **Es ist nicht ausgeschlossen, daß das BAG die zu einer anderen Vorschrift ergangene Rechtsprechung nicht aufgreift und jedes auftraggebende Unternehmen der MiLoG-Haftung unterwirft.**

Der Auftraggeber haftet nach dem Gesetz wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat. Dies bedeutet, dass er den anspruchstellenden Arbeitnehmer nicht darauf verweisen kann, sich erst an seinen Arbeitgeber oder einen anderen Unternehmer in der Vertragskette zu halten. Der Arbeitnehmer kann sich vielmehr an das aus seiner Sicht leistungsstärkste Unternehmen halten. Der Anspruch steht den Arbeitnehmern nicht nur gegen den unmittelbaren Auftraggeber des Arbeitgebers zu, sondern vielmehr gegenüber jedem vorherigen Auftraggeber. Aus Auftraggebersicht bedeutet dies, dass die Haftung auf Zahlung des Mindestlohns für jeden Arbeitnehmer in der gesamten Nachunternehmerkette besteht. Dieses Risiko ist vielfach unkalkulierbar, weshalb die Möglichkeit einer Versicherung dieses Risikos in Erwägung gezogen werden sollte; eine entsprechende Versicherung wird für BWVL-Mitglieder zu Vorzugsbedingungen von der KRAVAG-Versicherung in Kürze angeboten werden. Sind mehrere Nachunternehmer eingesetzt, sind diese als Mitbürgen im Sinne des § 769 BGB anzusehen mit der Folge, daß sie als Gesamtschuldner für die Ansprüche der betreffenden Arbeitnehmer einzustehen haben. Im Innenverhältnis haften die Nachunternehmer nach § 426 BGB zu gleichen Teilen. Der auf die Mindestlohndifferenzzahlung in Anspruch genommene Unternehmer kann daher nicht nur bei seinem unmittelbaren Vertragspartner, sondern bei allen Nachunternehmern unter dem Gesichtspunkt des Gesamtschuldnerausgleichs Regress nehmen.

(wird fortgesetzt)