

S. 3410

## Der neue Mindestlohn

### Die zehn häufigsten Fragen rund um den neuen Mindestlohn

Jörg Steinheimer und Saskia Krusche \*

Nun ist es endlich soweit: Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ist verabschiedet (BGBl 2014 I S. 1348). Deutschland wird ab dem 1. 1. 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn erhalten. Erklärtes Ziel der „GroKo“ ist, dass grds. alle abhängig Beschäftigten Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde haben. Die Bundesregierung kann die Mindestlohnhöhe auf Vorschlag der Mindestlohnkommission durch Rechtsverordnung ändern; die Kommission entscheidet erstmals bis zum 30. 6. 2016 mit Wirkung zum 1. 1. 2017. Doch wie so oft wirft ein neues Gesetz mehr Fragen auf als es zunächst beantwortet. Wer ist vom Mindestlohn betroffen? Was gilt für Praktikanten? Was ist bei variabler Vergütung? Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird? Im Folgenden möchten wir einen ersten Überblick verschaffen.

#### Arbeitshilfen:

Zum Thema sind in der NWB Datenbank (Login über [www.nwb.de](http://www.nwb.de)) aufrufbar:

- ▶ Mindestlohn: Allgemeinverbindliche Tarifabschlüsse nach Branchen – Übersicht [UAAAAE-70432]
- ▶ Mindestlohn: Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen – Checkliste [MAAAE-71142]
- ▶ Mandanten-Information 5/2014 (September/Oktober) [HAAAE-70565]
- ▶ Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte – Mustervertrag [MAAAB-05382]
- ▶ Grundlagen, „Geringfügig entlohnte Beschäftigung“ (Minijob) [OAAAAE-32435]

Eine Kurzfassung dieses Beitrags finden Sie in NWB direkt 45/2014 S. 1146.

S. 3411

## I. Basics zum Mindestlohn

### 1. Was ist eigentlich der neue Mindestlohn?

Mindestlohn bedeutet „übersetzt“ ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als Minimum zusteht. In den meisten europäischen Ländern gibt es bereits einen gesetzlichen Mindestlohn. Nun zieht auch Deutschland nach. Der neue gesetzliche Mindestlohn beträgt in Zukunft 8,50 € brutto pro Stunde. Das ist zunächst einmal eine konkrete Vorgabe. Jeder Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € brutto.

Aber was wird alles dem Mindestlohn hinzugerechnet? Nach der Rechtsprechung fließt beispielsweise eine tarifliche Einmalzahlung, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken

Mindestlohn existiert bereits in den meisten europäischen Ländern

Keine Berücksichtigung von vermögenswirksamen Leistungen

\* Jörg Steinheimer ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Saskia Krusche ist Rechtsanwältin, beide Nürnberg.

soll, in die Berechnung der Gesamtvergütung mit ein, nicht aber vermögenswirksame Leistungen i. S. des 5. Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) (EuGH, Urteil vom 7. 11. 2013 - Rs. C-522/12 [RAAAE-75235]), nachfolgend auch das vorliegende BAG, Urteil vom 18. 4. 2012 - 4 AZR 168/10 [KAAAE-23321]). Denn vermögenswirksame Leistungen sind kein Lohn im eigentlichen Sinne.

Der Mindestlohn bezieht sich auf die Bruttovergütung pro Zeitstunde. Zulagen und Zuschläge, die als Gegenleistung für eine besondere Arbeit des Arbeitnehmers dienen, sind daher zusätzlich neben dem Grundlohn zu zahlen. Ganz klar ist das bei der Überstundenvergütung: Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Mindestlohn einen Ausgleich für Mehrarbeit.

Als Faustformel wird man festhalten können: Vergütungsbestandteile sind entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung Bestandteil des Mindestlohns, wenn hiermit die gewöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet wird. Etwas anderes gilt, wenn mit Zulagen oder Zuschlägen besondere Leistungen des Arbeitnehmers vergütet werden, wie etwa Akkordprämien, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit oder Gefahrenzulagen.

Zulagen und Zuschläge für besondere Arbeit sind zusätzlich zu zahlen

Vergütungen für gewöhnliche Arbeitsleistung = Bestandteil des Mindestlohns

### Hinweis

Trinkgelder können nie Bestandteil des Mindestlohns sein, da diese von einem vom Arbeitgeber verschiedenen Dritten entrichtet werden (s. auch arg. ex § 107 Abs. 3 Satz 1 GewO).

## 2. Ab wann ist der neue Mindestlohn zu zahlen?

Der Bundestag hat das MiLoG am 3. 7. 2014 verabschiedet. Daraufhin hat der Bundesrat am 11. 7. 2014 in der gebotenen Eile zugestimmt. Am 1. 1. 2015 tritt das MiLoG in Kraft. Das bedeutet aber noch nicht zwingend, dass sofort am 1. 1. 2015 auch auf Mindestlohn umzustellen ist. Es gilt eine Übergangsphase von zwei Jahren (s. § 24 MiLoG). Bis zum 31. 12. 2016 darf noch durch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Vergütungsregelungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden.

Übergangsphase von zwei Jahren

### Hinweis

Auf Basis des AEntG konnten bisher schon in bestimmten Branchen auch für aus dem Ausland nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer mittels allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge Mindeststandards festgelegt werden.

Der Anspruch auf Mindestlohn ist grds. unabdingbar (§ 3 MiLoG). Es darf also hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ein Verzicht ist nicht möglich. Interessant ist, dass das MiLoG ausdrücklich auch eine Verwirkung des Anspruchs ausschließt. Normalerweise steht es einem Anspruchsgegner offen, sich unter dem Schirm des § 242 BGB (Treu und Glauben) auf Verwirkung eines Anspruchs zu berufen, wenn längere Zeit seit der Möglichkeit seiner verspäteten Geltendmachung verstrichen ist (Zeitmoment) und besondere Umstände gegeben sind, die die verspätete Geltendmachung als Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben erscheinen lassen (Umstandsmoment).

Anspruch auf Mindestlohn ist unabdingbar

Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen

S. 3412

### Hinweis

Lediglich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs kann der Arbeitnehmer auf seinen Mindestlohn ausnahmsweise verzichten.

## 3. Wer bekommt Mindestlohn?

Grds. hat jeder Arbeitnehmer (auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, s. II) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen. Nicht gelten soll der Mindestlohn (s. § 22 Abs. 1 Satz 2, § 22 Abs. 4 MiLoG)

- für bestimmte Praktika (dazu Näheres unten unter IV),
- für ehrenamtliche Tätigkeiten,
- für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für Auszubildende und
- bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelagerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) Einstiegsqualifizierung oder bei einer Berufsausbildungsvorbereitung i. S. der §§ 68–70 BBiG.

Bei Zeitungszustellern wird der Mindestlohn nur schrittweise eingeführt (§ 24 Abs. 2 MiLoG). Demnach können Verleger im ersten Jahr 25 % unter dem Mindestlohn zahlen, im zweiten Jahr nur noch 15 %. 2017 haben dann auch Zeitungszusteller Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Während eines befristeten Probearbeitsverhältnisses (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) ist bereits Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

Wenn man der (Minder-)Meinung folgt, dass bei „Probearbeiten“ („Einfühlungsverhältnis“), bei dem der Arbeitnehmer keiner Arbeitspflicht bzw. keinem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt, ein Entgeltanspruch nicht ausgeschlossen werden kann, muss auch dort der Mindestlohn gezahlt werden.

## II. Was gilt für „Minijobber“?

Auch Minijobber haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein reguläres Arbeitsverhältnis, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht und der Minijobber durch die Pauschalierung der Lohnsteuer und den regelmäßigen Verzicht auf die Rentenversicherung keine Abzüge gewärtigen muss, wird auf das auszubezahlende Entgelt (z. B. 450 €) abzustellen und dieses durch die zu arbeitenden Stunden zu dividieren sein. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 8,50 € pro Stunde herauskommen. Es wäre also unzulässig, bei Minijobbern Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben auf den Mindestlohn anzurechnen.

Grds. hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Mindestlohn ...  
... aber es gelten Ausnahmen

Für Zeitungszusteller schrittweise Einführung

Anspruch bei Probearbeiten?

Geringfügige Beschäftigung ist reguläres Arbeitsverhältnis

Eilts, NWB 8/2013 S. 534

### Hinweis

Das MiLoG gilt auch für kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage angehoben (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2, § 115 SGB IV).

## III. Muss Mindestlohn auch bei Arbeitsverhältnissen mit nahen Angehörigen gezahlt werden?

S. 3413

Auch wenn beispielsweise Ehegatten einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder gegen ein Taschengeld Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch unterhaltsrechtlich verpflichtet ist. Denn in diesem Fall liegt schon kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

Etwas anderes gilt nur bei unterhaltsrechtlicher Verpflichtung zur Tätigkeit gegen Taschengeld

## IV. Für welche Praktika findet das MiLoG Anwendung? Gilt das auch für ein duales Studium?

Der Mindestlohn gilt nicht für (s. § 22Abs. 1 Satz 2 Nr. 1–4 MiLoG)

- ▶ Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums,
- ▶ dreimonatige Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- ▶ Praktika, die verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden müssen,
- ▶ Einstiegsqualifizierungen i. S. des § 54a SGB III.

Keine Geltung des MiLoG

### Hinweis

Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss oder nach einer Berufsausbildung leisten.

Durch die Ausnahmenregelung wird – allerdings nur zeitlich beschränkt – der Lerncharakter eines Pflichtpraktikums bzw. ein das Hochschulstudium begleitendes Praktikum „privilegiert“. Zu beachten ist aber, dass auch im Rahmen eines Pflichtpraktikums oder eines begleitenden Praktikums nach drei Monaten Mindestlohn zu bezahlen ist (keine Rückwirkung!). Ferner muss es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis (bei Arbeitspflicht gegeben) handeln. Im letzteren Fall wäre definitiv Mindestlohn zu zahlen.

Nach drei Monaten ist Mindestlohn zu zahlen

Zeitgleich wurde das Nachweisgesetz (NachwG) auf Praktikanten ausgeweitet (vgl. § 1 Satz 2 NachwG). Somit hat das Unternehmen unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrags bis spätestens vor der Aufnahme der Tätigkeit diesen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen (neuer § 2 Abs. 1a NachwG!).

Änderung auch des NachwG

Vorgenanntes gilt jedoch ausdrücklich nicht für ein duales Studium, d. h. ein Studierender, der ein duales Studium absolviert, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Grund hierfür ist, dass beim

Kein Anspruch bei dualem Studium

dualen Studium der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen liegt und nicht auf der Arbeitsleistung des Studierenden.

### Hinweis

Schließlich gilt das MiLoG auch nicht für sog. Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen. Aber Achtung: Hier kann es ggf. bereits bestehende Tarifverträge geben, die einen Mindestlohn garantieren!

## V. Kann der Mindestlohn auch mehr als 8,50 € brutto pro Stunde betragen?

Selbstverständlich kann ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Mindestlohn haben, der die 8,50-€-Grenze übersteigt. Es gibt nämlich nicht nur den Mindestlohn nach dem MiLoG. Einen Mindestlohn gibt es auch dann, wenn ein nach § 5 TVG allgemeinverbindlicher oder ein durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentgesetzes (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag dies festlegt.

Höherer Mindestlohn bei entsprechendem Tarifvertrag möglich

S. 3414

### Hinweis

Ferner darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sich im Einzelfall gemäß der Grundsätze der Rechtsprechung des BAG zu § 138 BGB (Sittenwidrigkeit) ein den Mindestlohn übersteigender Lohnanspruch ergeben kann, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal  $\frac{2}{3}$  eines im betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht (vgl. BAG, Urteil vom 22. 4. 2009 - 5 AZR 436/08 [FAAAD-24743]). Diese Rechtsprechung wird durch das MiLoG nicht außer Kraft gesetzt.

## VI. Sind auch Weihnachts- und Urlaubsgeld Bestandteil des Mindestlohns? Was ist mit Sachbezügen?

### 1. Weihnachts- und Urlaubsgeld

Nach den Vorgaben des EuGH (Urteil vom 14. 4. 2005 - Rs. C-341/02 [HAAAE-75234] und EuGH Rs. C-522/12) können zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

Zur betrieblichen Übung von Einmalzahlungen Heltzel, NWB 38/2012 S. 3096

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. freiwillige (Einmal-)Zahlung dar, die rein die Betriebstreue belohnt und kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Bei sog. freiwilliger (Einmal-)Zahlung keine Anrechnung auf Mindestlohn

Aber auch eine Gratifikation mit Mischcharakter, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers honoriert werden sollen, und ein 13. Monatsgehalt, d. h. eine pro rata temporis anteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal

Gratifikation mit Mischcharakter

im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum. Zu befürchten ist daher, dass eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung generell nicht auf die übrigen elf Monate umgelegt werden kann (im Ergebnis so auch Schweibert/Leßmann, DB 2014 S. 1866, 1869).

## 2. Sachbezüge

Zum Thema „Sachbezüge“ – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustrunk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grds. vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist (§ 107 Abs. 2 Satz 1 GewO). Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO). Konsequenz ist, dass in der Praxis für Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum bleibt.

In der Praxis für Sachbezüge beim Mindestlohn kaum Raum

### Beispiel

(Berndt, DStR 2014 S. 1878): Die Pfändungsfreigrenze für den alleinstehenden „Ottonormalverbraucher“ ohne Unterhaltsverpflichtungen liegt bei etwa 1.050 € netto im Monat. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 170 Stunden im Monat und einem Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde erhält der Arbeitnehmer 1.445 € brutto, das bedeutet für einen Alleinstehenden ohne Unterhaltsverpflichtungen 1.061,25 € netto. Der noch verbleibende Sachbezug dürfte rechnerisch demnach 11,25 € nicht übersteigen.

## VII. Variable Vergütung und Mindestlohn – was ist zu beachten?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer fixe und variable Vergütung kombinieren. Somit können auch weiterhin leistungsbezogene Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde. Ist diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile können vereinbart werden

S. 3415

## VIII. Was geschieht bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Alt bekannt, doch stets bewährt: Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. Lohnausfallprinzip (§ 4 EFZG/§ 11 BUrlG). Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten ungekürzten Anspruch auf sein Arbeitsentgelt. Daran wird auch das MiLoG nichts ändern.

Lohnausfallprinzip

## IX. Gibt es Mindestlohn auch beim Bereitschaftsdienst?

Nach dem MiLoG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 8,50 € brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Nach st. Rspr. (BAG, Urteil vom 12. 3. 2008 - 10 AZR 148/07 [SAAAC-78693]) gelten grds. auch Zeiten des Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Ggf. kann für Bereitschaftsdienst ein geringerer Lohn ausgemacht werden (wenn dies nicht erfolgt, dann allerdings volle Vergütungspflicht, LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 4. 2. 2010 - 2 Sa 498/09 und 2 Sa 839/09 [MAAAE-75241]). Bereitschaftsdienst ist keine Freizeit für den Arbeitnehmer, da er jederzeit damit rechnen muss, zum Dienst beordert zu werden. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber be-

Bereitschaftsdienst ist vergütungspflichtige Arbeitszeit

stimmten Ort aufzuhalten hat. Kurzum: Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Mindestlohn zu vergüten, da es sich hierbei um reguläre Arbeitszeit handelt.

## X. Was sind die Folgen des Unterschreitens des Mindestlohns?

### 1. Differenzlohnklage und sozialversicherungsrechtliche Folgen

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgeltdifferenz zwischen Mindestlohn und tatsächlich gezahltem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen.

Klage vor dem Arbeitsgericht

Da die Sozialversicherungsträger grds. von dem Mindestlohn ausgehen, können auch sie Nachforderungen an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten. Der aus dem Lohn resultierende Beitragsanspruch steht den Sozialversicherungsträgern zu (§ 23 Abs. 1 SGB IV). Relevant sind zum einen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 28d SGB IV), zum anderen der (nur vom Arbeitgeber zu entrichtende) Beitrag zur Unfallversicherung (§ 150 SGB VII). Hier gilt grds. das Entstehungsprinzip. Die Geltendmachung des Lohnanspruchs durch den Arbeitnehmer oder sogar der Zufluss des Entgelts ist für den Beitragsanspruch irrelevant (§ 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Bei Gesamtsozialversicherungsbeitrag und Unfallversicherung gilt das Entstehungsprinzip

### 2. Auftraggeberhaftung

Die Auftraggeberhaftung (§ 14 AEntG) kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen (§ 13 MiLoG). Demnach haftet der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch seine Subunternehmer, derer er sich zur Verrichtung seines Werks bedient, ihren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Zahlt der Subunternehmer also nicht, kann – ohne dass der Auftraggeber Vorausklage gegen den Subunternehmer einwenden könnte (vgl. hierzu § 771 BGB) – der Auftraggeber in Anspruch genommen werden.

Auftraggeber haftet verschuldensunabhängig

#### Hinweis

Dahinter steckt die Hoffnung des Gesetzgebers, auf diese Weise „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern auszurotten. Denn ein Auftraggeber muss sich ab jetzt dreimal überlegen und genauestens prüfen, welche Subunternehmer er beauftragen wird. Großer Nachteil hierbei ist jedoch, dass der Auftraggeber in der Praxis kaum Einblicke in die Betriebsabläufe seiner Subunternehmer hat, für die Vorgänge dort aber verschuldensunabhängig haften soll. Hier können Auftraggeber natürlich mit vertragsstrafenflankierten Zusicherungen des Subunternehmers arbeiten. Wenn es z. B. im Insolvenzfall hart auf hart kommt, greifen die Auftraggeber beim Regress wohl i. d. R. „ins Leere“.

S. 3416

### 3. Drastische Geldbußen

Schließlich hält das MiLoG hohe Geldbußen bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € zu rechnen (§ 20, § 21 Abs. 1 Nr. 9 und Abs. 2 Nr. 1, § 21 Abs. 3 Satz 1 MiLoG).



Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber (Letzterer wegen Beihilfe) nach § 291 StGB (Wucher), § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) strafbar machen.

### **Fazit**

Auch wenn sich die Einführung des neuen Mindestlohns – wie man sieht – nicht ganz so einfach gestalten wird – gesellschaftspolitisch ist er wohl unausweichlich. Nachdem schon in den meisten europäischen Ländern Mindestlohn gezahlt wird, kann sich Deutschland wohl kaum die Blöße geben und es nicht tun. In einigen Branchen war das Spiel der freien Kräfte der Tarifvertragsparteien augenscheinlich nicht ausreichend. Gerade während der „Übergangswehen“ werden einige Arbeitgeber ihre Not klagen. Langfristig dürfte der hochentwickelten Arbeitswelt in Deutschland ein gesetzlich garantierter Mindestlohn aber gut zu Gesichte stehen. Eine Vollzeitkraft sollte mit ihrer Arbeit ihren angemessenen Lebensunterhalt verdienen können, ohne ergänzende Leistungen nach dem SGB II („Hartz IV“) beziehen zu müssen. Dies liegt trotz des harten Konkurrenzkampfs im Niedriglohnbereich und mit Dienstleistern aus dem europäischen Ausland, die ggf. unterbieten können, in unser aller Interesse.

### **AUTOREN**

---



#### **Jörg Steinheimer**

ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie für Strafrecht. Er leitet das Nürnberger Büro der Kanzlei LIEB.Rechtsanwälte. Seine fachlichen Schwerpunkte liegen im Arbeitsrecht, in der wirtschaftsrechtlichen Dauerberatung von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie im Wirtschaftsstrafrecht.





**Saskia Krusche**

ist Rechtsanwältin bei LIEB.Rechtsanwälte Nürnberg. Sie ist dort schwerpunktmäßig im Arbeitsrecht und im Immobilienrecht tätig und promoviert berufsbegleitend zu einem arbeitsrechtlichen Thema.