



Mindestlohn-Haftung – Zusatzvereinbarungen durch Auftraggeber

29. Mai 2015

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des geltenden Mindestlohns werden Mitgliedsbetriebe von gewerblichen Auftraggebern vermehrt mit Zusatzvereinbarungen konfrontiert. Meist werden diese von Großunternehmen oder öffentlichen Einrichtungen vorgelegt. Neben der Verpflichtung zur Einhaltung des gesetzlichen bzw. tariflichen Mindestlohns und der Haftungsfreistellung für den Auftraggeber wird zudem oft ein Einsichtsrecht des Auftraggebers in die Personalunterlagen des Auftragnehmers gefordert. Teilweise wird sogar ein für den Auftragnehmer kostenpflichtiges Testat über die Mindestlohn-Zahlung an alle Mitarbeiter durch einen Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer verlangt. Weiterhin sehen einige Verpflichtungserklärungen ein außerordentliches Kündigungsrecht des Auftraggebers im Falle der Nichtvorlage der entsprechenden Unterlagen vor.

Keine Änderung bei Haftung des Generalunternehmers

Die Rechtslage ist wie folgt: Durch den Verweis in § 13 des Mindestlohngesetzes auf § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gelten für die Einhaltung des neuen gesetzlichen Mindestlohns die gleichen Voraussetzungen wie bereits bisher beim tariflichen Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk. Die Haftung des Generalunternehmers hat sich für die bisherigen Mindestlohnbranchen nicht verändert: Nach wie vor haftet der Generalunternehmer in der gesamten Nachunternehmerkette.

Auch der Subunternehmer haftet bei der Weitergabe von Aufträgen seinerseits für seine eigenen Auftragnehmer in der weiteren Auf-

tragskette. Dies führt dazu, dass ein Arbeitnehmer im Falle einer Unterschreitung des Mindestlohnes ein Wahlrecht bezüglich des in Anspruch zu nehmenden Schuldners hat. Zahlt der entsprechende Auftraggeber, kann er seinen Nachunternehmer in Regress nehmen, da die Forderung des (fremden) Arbeitnehmers mit der Zahlung im Wege der sogenannten Legalzession (Forderungsübergang kraft Gesetz) auf ihn übergeht. Um zu verhindern, dass der Auftraggeber dabei durch den gesamtschuldnerischen Forderungsausgleich auf einem Teil der Kosten „sitzen bleibt“, kann er sich durch eine Haftungsfreistellungserklärung bei seinem Nachunternehmer schadlos halten.

Keine Haftung der Lieferanten

Da der Mindestlohn nun aber flächendeckend in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gilt, wird diskutiert, ob die Haftung sich auch auf Lieferanten und deren Zulieferer (zum Beispiel Arbeitskleidung des Subunternehmers) erstreckt. Diese Frage ist zu verneinen, da sich § 14 AEntG ausschließlich auf die „Erbringung von Werk- und Dienstleistungen“ und somit **nicht** auf Kaufverträge bezieht. Die Unsicherheit über die vermeintlich neue Rechtslage hat bei vielen Großauftraggebern zur Vorlage der aus ZVDH-Sicht völlig überzogenen Verpflichtungserklärungen geführt. Vor allem das jederzeitige Einsichtsrecht in die Personalunterlagen ist aus Sicht des Zentralverbands bedenklich. Sinnvoll sind dagegen Eigenerklärungen des Unternehmers oder „Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk. Von der Einräumung eines einseitigen unbefristeten Kündigungsrechts im Falle einer verspäteten oder unvollständigen Vorlage von Mindestlohnachweisen ist abzuraten.



Das aktualisierte ZVDH-Merkblatt „Haftung des Generalunternehmers für seine Subunternehmer“ sowie Musterschreiben sind im Mitgliederbereich abrufbar unter:
www.dachdecker.de