

Beschäftigung von Fremdpersonal: Risiken vermeiden

Thomas Muschiol
10. April 2018

Referent



Thomas Muschiol
Rechtsanwalt

Thomas Muschiol ist Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei in Freiburg im Breisgau. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind Arbeitsrecht und betriebliches Sozialversicherungsrecht. Zu diesem Themenbereich ist er als Autor und Referent tätig, insbesondere bei Weiterbildungsveranstaltungen von regionalen Steuerberaterkammern, der Bundessteuerberaterkammer sowie an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Baden.

Inhaltsverzeichnis

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit	4
Der Arbeitnehmerbegriff	7
Der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff	8
Der steuerrechtliche Arbeitnehmerbegriff	10
Der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsbegriff	11
Der Kriterienkatalog zur Beurteilung der „Scheinselbstständigkeit“	15
Wird meine Vertragsgestaltung einer SV-Prüfung standhalten?	26
Sonderfall GmbH Geschäftsführerverträge	29
Die Folgen gescheiterter selbstständiger Vertragsgestaltung	32
Möglichkeiten einer Vorabklärung	35
Risikominimierung bei Nachverbeitragungen	45
Die Tücken einer Auftragsvergabe an Alleinunternehmer	49



Der Grundsatz der Vertragsfreiheit

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit (§ 311 BGB) besagt, dass



es bei (fast) jeder Tätigkeit denkbar ist, diese auch als freien Dienstvertrag (§ 611 BGB) – oder als Werkvertrag (§ 631 BGB) zu vereinbaren.

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit

Bei persönlicher Leistungserbringung wird die Vertragsfreiheit jedoch eingeschränkt durch **unabdingbare Rechtsvorschriften**.

Arbeitsrecht



Arbeitnehmer

Lohnsteuer



Arbeitnehmer

Sozialversicherung



Beschäftigte

Jedes Rechtsgebiet hat seine eigenständige Definition, es besteht keine übergreifende Feststellungswirkung.



2.

Der Arbeitnehmerbegriff

Der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff



~~Gewollt: Freier Dienstvertrag/
Werkvertrag etc.~~

Tatsächlich: Arbeitnehmer im
Sinne des **Arbeitsrechts**?



- Weisungsgebundenheit?
- Eingliederung in die Organisation?

Wenn ja, kommt es auf die Papierform nicht an. Entscheidend ist die tatsächliche Durchführung.

Es gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze.

Der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff

... **entscheidend ist die tatsächliche Durchführung.**

Diese Aussage ist jetzt auch im Bürgerlichen Gesetzbuch definiert:

§ 611a BGB

„Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. **Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.**“

Der steuerrechtliche Arbeitnehmerbegriff



~~Gewollt: Freier Dienstvertrag/
Werkvertrag etc.~~

↓
Arbeitnehmer im Sinne des
Lohnsteuerrechts?



Prüfung nach den Kriterien des Lohnsteuerrechts (Prüfmaßstab wie im Arbeitsrecht)

- Weisungsgebundenheit?
- Eingliederung in die Organisation?

Auch hier kommt es auf das Vereinbarte nicht an, es gelten die Vorschriften des Steuerrechts.

Der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsbegriff



~~Gewollt: Freier Dienstvertrag/
Werkvertrag etc.~~

↓
Beschäftigter im Sinne der
Sozialversicherung?



Prüfung nach den eigenständigen Kriterien der Sozialversicherung.

Auch hier kommt es auf das Vereinbarte nicht an, es gelten die Vorschriften zur Sozialversicherungspflicht von **Beschäftigten**. Im Sozialversicherungsrechtlich wird dies mit dem Begriff der „Scheinselbstständigkeit“ verdeutlicht.

Der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsbegriff



Beschäftigter im Sinne der
Sozialversicherung?



§ 7 SGB IV:

„Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

Der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsbegriff

Warum ist die gesetzliche Definition so schwierig zu handhaben?

„Nageln Sie mal einen Pudding an die Wand“

Gerhard Reinecke, ehemaliger Richter am BAG



Der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsbegriff

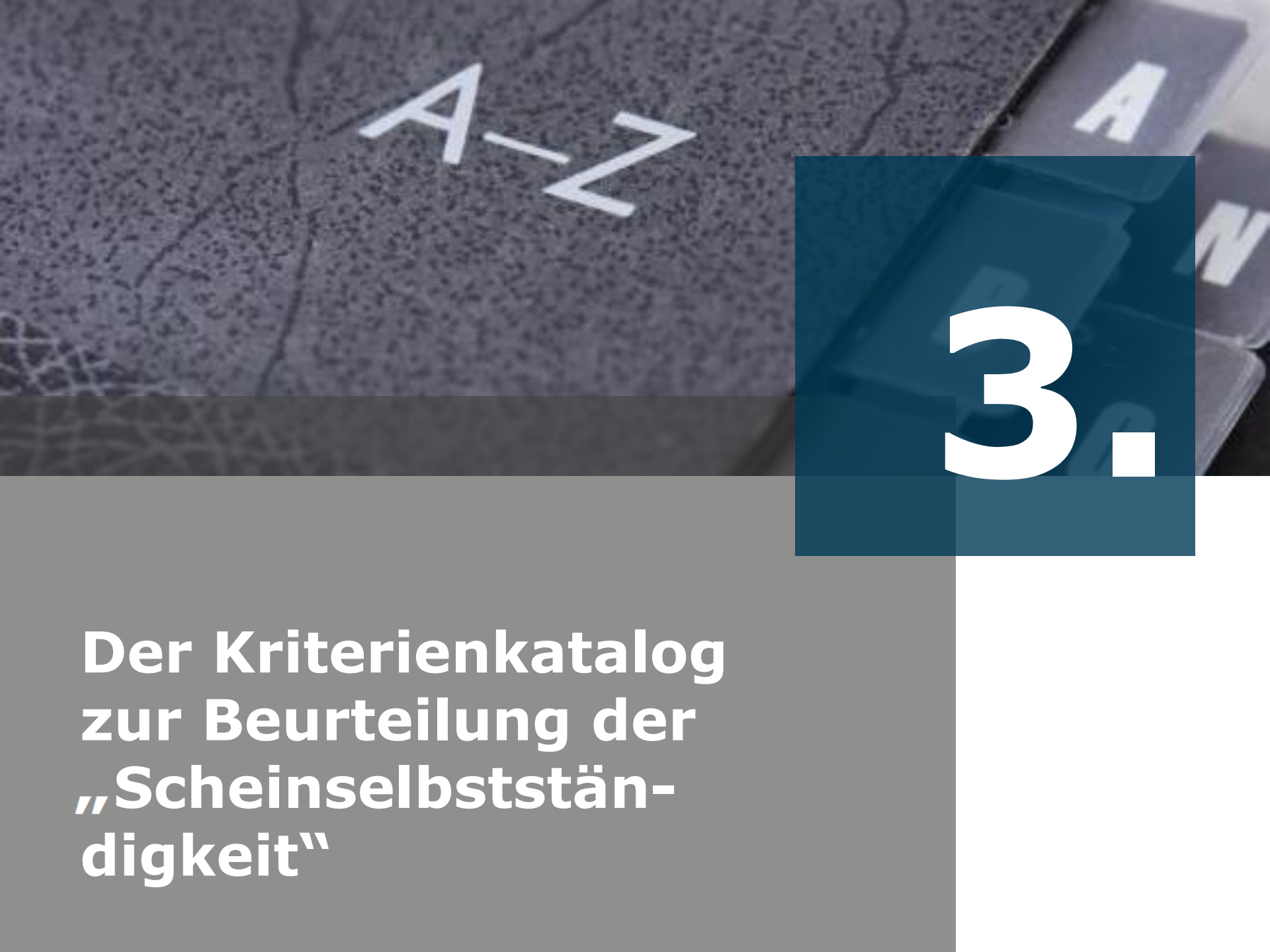


Merkmale für eine
selbstständige,
unternehmerische Tätigkeit

Merkmale für eine abhängige
Beschäftigung



Welche Merkmale überwiegen?



A-Z

3.

**Der Kriterienkatalog
zur Beurteilung der
„Scheinselbstständig-
keit“**

Der Kriterienkatalog als Auslegungshilfe

In zahlreichen Urteilen hat das BSG zur Abgrenzung von echter Unternehmereigenschaft und bloßer Scheinselbstständigkeit Kriterien entwickelt.

Diese Grundsätze sind in Verwaltungsanweisungen „verarbeitet“ worden.



Kriterien für eine abhängige Beschäftigung

- Im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig
- Tätigkeit für andere Auftraggeber verboten oder tatsächlich unmöglich
- Kein Unternehmerrisiko (kein Einsatz von eigenem Kapital, verbunden mit dem Risiko des Verlustes)
- Unternehmerische Gestaltung nicht möglich, z. B. keine eigene Werbung, keine eigene Preiskalkulation, Rechnungslegung an Kunden durch den Auftraggeber
- Kein eigenes Firmenlogo, sondern Firmenemblem des Auftraggebers auf Geschäftswagen, Kleidung, Taschen usw.
- Erstattung der Betriebskosten für Geschäftsräume durch Auftraggeber

Kriterien für eine abhängige Beschäftigung

- Es wird lediglich die Arbeitskraft fremdbestimmt zur Verfügung gestellt
- Einhalten von festen regelmäßigen Arbeits- und Anwesenheitszeiten
- Vergütung als Stunden- oder Stücklohn bzw. Pauschal- oder Monatslohn
- Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit
- Kein Stellen einer Ersatzkraft bei Urlaub oder Krankheit und Möglichkeit der Rückgabe nicht erledigter Aufträge
- Anspruch auf (un-)bezahlten Urlaub

Kriterien für eine abhängige Beschäftigung

- Verpflichtung, in den Räumen des Auftraggebers zu arbeiten
- Führen von Arbeits- und Anwesenheitsnachweisen
- Verpflichtung, bestimmte Tourenpläne oder Adresslisten abzuarbeiten (Neben der Zuweisung eines abgegrenzten Gebietes ist der Auftragnehmer verpflichtet, die vom Auftraggeber ausgehändigten Touren oder Adressen abzuarbeiten.)
- Uneingeschränkte Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten (d. h. umfassendere Einschränkungen in Frage stellen)
- Ausführen der gleichen Tätigkeiten wie fest angestellte Mitarbeiter

Kriterien für eine abhängige Beschäftigung

- Eingliederung in den betrieblichen Arbeitsablauf des Auftraggebers, ähnlich wie ein fest angestellter Mitarbeiter (darunter ist jede und nicht nur eine gewerbliche Arbeitsorganisation zu verstehen, z. B. Zusammenarbeit mit beschäftigten Arbeitnehmern)
- Stetige Kontrolle der geleisteten Arbeit wie bei einem fest angestellten Mitarbeiter z. B. über ein Betriebs- und Funksystem
- Detaillierte Berichtspflichten in kurzen Abständen
- Vorhandensein eines Vorgesetzten, der das Arbeitsverfahren regelt
- Verpflichtung, die Arbeiten persönlich auszuführen, ohne Einsatz von Hilfskräften

Kriterien für eine abhängige Beschäftigung

- Zustimmung des Auftraggebers bei Beschäftigung von Hilfskräften
- Verpflichtung zur Benutzung bestimmter Arbeitsmittel, die dem Auftraggeber Kontrollmöglichkeiten einräumen (z. B. EDV Hard- und Software)
- Anspruch auf Lohn, Gehalt, Gratifikation oder sonstige Zuwendungen durch Auftraggeber



Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit

- Tätigkeiten für eine Vielzahl von Auftraggebern
- Tätigkeit für andere Auftraggeber jederzeit möglich
- Beschäftigung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern
- Entscheidungsfreiheit des Auftragnehmers, wann und wie viel Betriebs-, Transport- oder Produktionsmittel angeschafft und wie diese finanziert werden
- Freie Gestaltung der Arbeitszeit
- Keine Verpflichtung, Arbeiten selbst auszuführen
- Keinen Weisungen unterworfen
- Eigene Beschaffung von Aufträgen / Ablehnung von Aufträgen möglich
- Eigene Gestaltung von Preisen und Angeboten
- Vereinbarung einer Konventionalstrafe

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit

- Unternehmerische Gestaltung möglich:
 - Eigene Werbung
 - Eigene Kostenvoranschläge
 - Eigene Rechnungslegung
 - Eigenes Unternehmerrisiko (Einsatz eigenen Kapitals/eigener Arbeitsmittel) in nicht unerheblicher Höhe
 - Eigene Betriebsstätte ohne Kostenersatz vom Auftraggeber
 - Kein Urlaubsanspruch
 - Eigene Hilfskräfte können eingesetzt werden
 - Mitteilungen über Verhinderung nicht erforderlich
 - Vergütung pro Auftrag

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit ohne oder mit sehr geringem Gewicht

- Anmeldung eines Gewerbes
- Eintragung ins Handelsregister
- Zahlung von Gewerbe-, Umsatz-, und Einkommenssteuer an Stelle von Lohnsteuer
- Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Selbstfinanzierung einer privaten Kranken- und Altersversicherung durch den Betroffenen
- Führung einer entsprechenden Berufsbezeichnung, die Verwendung eines eigenen Briefkopfes, der Eintrag ins Fernsprechverzeichnis

Entscheidend ist die Schlussabwägung

Weist eine Tätigkeit Merkmale auf, die sowohl auf Abhängigkeit als auch auf Selbstständigkeit hinweisen, ist entscheidend, welche Merkmale **überwiegen**.

Es sind daher alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, wobei auch stets das Gesamtbild der jeweiligen Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung maßgebend ist.



Welche Merkmale überwiegen ?



4.

**„Wird meine
Vertragsgestaltung
einer
SV-Betriebsprüfung
standhalten?“**

„Wird meine Vertragsgestaltung einer SV-Betriebsprüfung standhalten?“

- Risikoabschätzung über Berufsgruppenkatalog und Verwaltungsanweisungen
- Die richtige „Papierform“
- Die permanente „Überwachung“ des Vertragsverhältnisses

Tipp:

Infos zum Berufsgruppenkatalog unter

https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/15542/Datei/117923/Arbeitnehmer_oder_Selbststaendiger.pdf

„Wird meine Vertragsgestaltung einer SV-Betriebsprüfung standhalten?“

Auf den Einzelfall kommt es an, es gibt immer wieder Ausnahmen von der pauschalen Berufsgruppenbetrachtung.



Museumsführerfall

LSG Baden-Württemberg L 11 R 5165/13



Pilotenfall

BSG B 12 KR 13/07



Kartoffeltransporterfall

LSG München L 7 R 387/14



Buchhalterinnenfall

BSG, B 12 R 13/13



Busfahrerfall

LSG München L 5
KR 293/05

Reine Dienstleistungstätigkeiten

Neue Tendenz in der BSG Rechtsprechung

Erziehungsbeistandsfall

BSG Urteil vom 31.3.2017, B 12 R 7/15 R



Das Fehlen einer eigenen Betriebsstätte hat dann keine indizielle Bedeutung, wenn eine Betriebsstätte nicht zu erwarten oder notwendig ist.

Das Fehlen eigener Investitionen ist bei reinen Dienstleistungen, die im Wesentlichen nur Know-how sowie Arbeitszeit- und Arbeitsaufwand voraussetzen, kein ins Gewicht fallendes Indiz für eine (abhängige) Beschäftigung und gegen unternehmerisches Tätigwerden.

Geht es um reine Dienstleistungen, spricht auch die Vereinbarung eines festen Stundenhonorars nicht zwingend für abhängige Beschäftigung.

Liegt das Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und lässt es dadurch Eigenvorsorge zu, ist dies jedoch ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit.



5.

**Sonderfall GmbH
Geschäftsführer**

Sonderfall GmbH-Geschäftsführer

Prüffolge der Verwaltung:

Ist der Geschäftsführer ein Minderheitsgesellschafter ? ja

Liegt ein Arbeitsvertrag vor ? ja

Zwischenergebnis: DRV nimmt Beschäftigungsstatus an. Es kommt hier nicht darauf an, wie der Vertrag gelebt wird oder ob der Geschäftsführer „Kopf und Seele“ der Firma ist. **Die rechtliche Möglichkeit, dass Weisungen ergehen könnten, ist hier ein K.O.-Kriterium.**

DRV macht nur dann eine Ausnahme, wenn durch gesellschaftsrechtliche Verankerung der Geschäftsführer die Möglichkeit hat, arbeitsrechtliche Weisungen zu verhindern.



6.

Die Folgen gescheiterter selbstständiger Vertragsgestaltung

Die Folgen gescheiterter selbstständiger Vertragsgestaltungen



~~Gewollt: Freier Dienstvertrag~~

Gemacht: Arbeitsverhältnis
und/oder Beschäftigungsverhältnis



Arbeitsrecht



Arbeitnehmer

Lohnsteuer



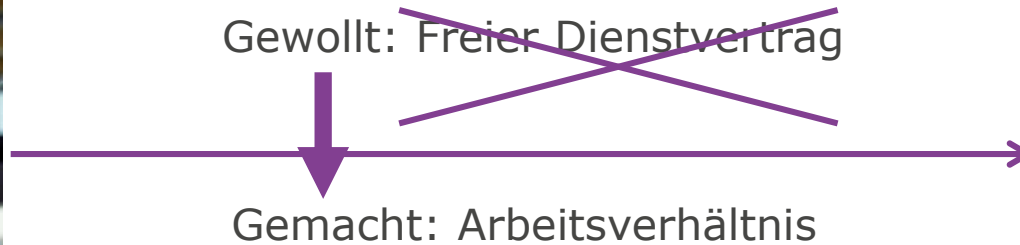
Arbeitnehmer

Sozialversicherung



Beschäftigter

Die Folgen gescheiterter selbstständiger Vertragsgestaltungen im Arbeitsrecht



Unbefristeter Arbeitsvertrag:

- Urlaub
- Entgeltfortzahlung
- Kündigungsschutz
- Tarifbindung
- Mindestlohn
- und weitere

Rechtssicherheit durch arbeitsrechtliche Statusklärung?



Gewollt: Freier Dienstvertrag



„Kann ich mich eigentlich arbeitsrechtlich absichern?“

Ja: Statusklage Arbeitsgericht (muss streitig sein!)

Wo kein Kläger, da kein Richter

Rechtssicherheit durch arbeitsrechtliche Statusklärung?



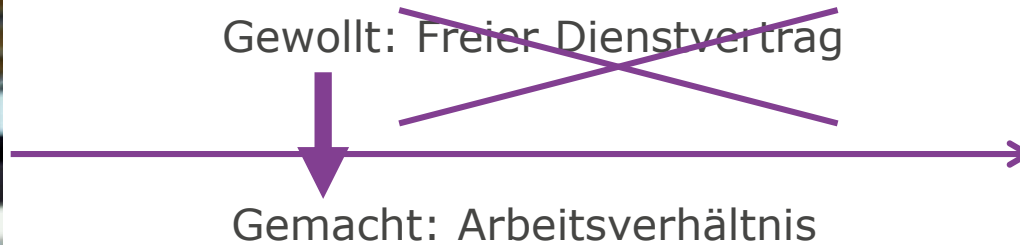
Selbstständig ja – aber arbeitnehmerähnlich



Ich bin Buchhalterin
mit eigenem Büro
und im wesentlichen nur
für eine Firma tätig

- Zuständigkeit der Arbeitsgerichte
- Tarifverträge für Selbstständige
- AGG
- Pflegezeitgesetz
- Urlaubsanspruch
- Antidiskriminierungsvorschriften
- Neues Mutterschutzgesetz!

Die Folgen gescheiterter selbstständiger Vertragsgestaltungen im Steuerrecht



Lohnsteuerpflicht

Aber: Geringes Risiko für eine Nacherhebung von Lohnsteuer, da der Vertragspartner in der Regel Einkommensteuer zu entrichtet hat.

Rechtssicherheit durch steuerrechtliche Statusklärung?



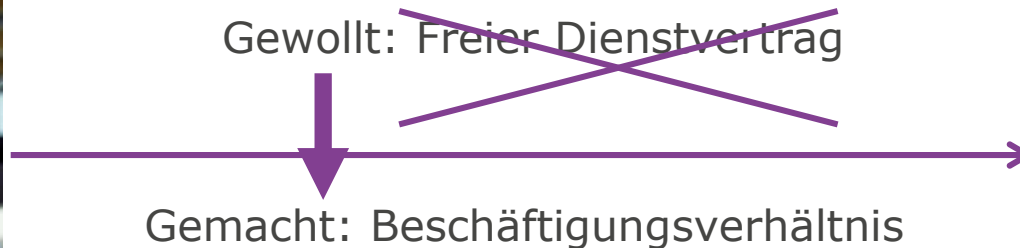
Gewollt: Freier Dienstvertrag



„Kann ich mich eigentlich steuerrechtlich absichern?“

Ja: § 42e EStG – Verbindliche Anrufungsauskunft im Lohnsteuerverfahren

Die Folgen gescheiterter selbstständiger Vertragsgestaltungen im Sozialversicherungsrecht



- Verbeitragung für die Zukunft und gegebenenfalls für die Vergangenheit.
- Arbeitgeber ist Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrags.
- Arbeitnehmeranteil: Nachträglicher Abzug nur bei den nächsten drei Entgeltzahlungen.

Rechtssicherheit durch sozialversicherungsrechtliche Statusklärung?



„Kann ich mich eigentlich vor Vertragsbeginn sozialversicherungsrechtlich absichern?“

Ja:

Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV

Das Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV

„(1) Die Beteiligten können schriftlich eine Entscheidung beantragen, **ob eine Beschäftigung vorliegt**, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Einzugsstelle hat einen Antrag nach Satz 1 zu stellen, wenn sich aus der Meldung des Arbeitgebers (§ 28a) ergibt, dass der Beschäftigte Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist. Über den Antrag entscheidet abweichend von § 28h Absatz 2 die Deutsche Rentenversicherung Bund.“

Im Statusfeststellungsverfahren...

... ist die Behörde schon **vor** dem Erlass einer Entscheidung verpflichtet, „Farbe zu bekennen“.

§ 7a Abs. 4 SGB IV:

„Die Deutsche Rentenversicherung Bund teilt den Beteiligten mit, **welche Entscheidung sie zu treffen beabsichtigt**, bezeichnet die Tatsachen, auf die sie ihre Entscheidung stützen will, und gibt den Beteiligten Gelegenheit, sich zu der beabsichtigten Entscheidung zu äußern.“

Das Statusfeststellungsverfahren

... kann **auch bei ungewolltem Ausgang** vorteilhaft sein.

§ 7a Abs. 6 SGB IV:

Wird der Antrag nach Absatz 1 innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt und stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fest, **tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein**, wenn der Beschäftigte zustimmt, und er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

Das Statusfeststellungsverfahren

... kann aber **auch bei negativem Ausgang** vorteilhaft sein.

§ 7a Abs. 7 SGB IV:

Widerspruch und Klage gegen Entscheidungen, dass eine Beschäftigung vorliegt, haben aufschiebende Wirkung.

Achtung: Das Risiko einer Nachzahlungspflicht bleibt!



Risikominimierung bei Nachverbeitra- gungen

Risikominimierung bei Einstufungen als Unternehmervertrag

„Sorry, aber ich bin wirklich davon ausgegangen, dass es sich hier um einen lupenreinen freien Mitarbeiter handelt!“

„Sorry, aber beim Beschäftigtenbegriff zählen leider nur die Fakten“

„obwohl ich immer alles äußerst sorgfältig gemacht recherchiert und dokumentiert habe...“

Dieser Einwand kann aber ziehen bei

- der Abwehr der langen Verjährung (§ 25 SGB IV)
- dem Einwand des Nichtverschuldens bei Säumniszuschlägen (§ 24 SGB IV)
- der Forderung des Arbeitnehmeranteils § 28g SGB IV.

Dieser Einwand kann auch maßgeblich sein

- bei der Verteidigung gegen Bußgeldbescheide der Zollbehörden
- bei der Verteidigung in Strafverfahren wegen Beitragshinterziehung.

Nachverbeitragung: Vertrauensschutz prüfen

§ 45 SGB X kann eine Nachverbeitragung ausschließen wenn die Behörde die Selbstständigkeit schon einmal festgestellt hat, selbst wenn aus jetziger Betrachtung, die damalige Entscheidung falsch war.
(= rechtswidriger begünstigender Verwaltungsakt)

... soweit der Begünstigte auf den Bestand des Verwaltungsaktes vertraut hat und sein Vertrauen unter Abwägung mit dem öffentlichen Interesse an einer Rücknahme schutzwürdig ist.

- Statusfeststellungsbescheid ?
- Sonstiger Bescheid ?
- Eventuell auch Betriebsprüfungsbescheid

Nachverbeitragung: Auch an Argumente gegen die Höhe der Nachverbeitragung denken

- Beitragsreduktion bei Mehrfachbeschäftigung
- Nichtverschulden bei Säumniszuschlägen
- Krankenversicherungsfreiheit wegen hauptberuflicher Selbständigkeit





8.

**Die Tücken einer
Auftragsvergabe an
Alleinunternehmer**

Vorsicht Falle für den Alleinunternehmer

- „Hurra, ich bin **auch in der Sozialversicherung** anerkannter Selbstständiger.“
- „Ach herrjeh: Ich muss selbst Beiträge in die Rentenversicherung zahlen!“

§ 2 SGB VI begründet für bestimmte Berufe **und** für Alleinunternehmer, die nur für einen Auftraggeber arbeiten, eine **Versicherungspflicht als Selbstständiger** in der Rentenversicherung.

Tipp: Befreiung für die ersten drei Jahre der Selbstständigkeit möglich nach § 6 SGB VI.



Die Tücken einer Auftragsvergabe an Unternehmer mit eigenen Mitarbeitern

Fall 1:

Auftragnehmer verrichtet Tätigkeiten im Unternehmen des Auftraggebers und schickt dazu immer dieselben Mitarbeiter. Diese sind in den Betriebsablauf integriert und bekommen dort ihre Weisungen.

Folgen:

1. Die im Betrieb tätigen Mitarbeiter der Fremdfirma können rechtlich (auch) Arbeitnehmer des Auftraggebers (werden).
2. Oder es könnte ein Fall der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung vorliegen.

Die Tücken einer Auftragsvergabe an Unternehmer mit eigenen Mitarbeitern

Fall 2:

Auftragnehmer ist ein „Subunternehmer“, an den der Auftraggeber eigene Aufträge weitergibt. Der Subunternehmer ist ein echter Selbstständiger und beschäftigt auch eigene Mitarbeiter.

Folgen:

1. Ein Unternehmer, der Aufträge an andere Unternehmer vergibt, haftet für deren Mindestlohnpflichten.
2. Ein Unternehmer, der Aufträge an andere Unternehmer vergibt, muss diese auf ihre Pflicht, das Mindestlohngesetz einzuhalten, hinweisen.

Die Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz

§ 13 MiLoG enthält einen Verweis auf § 14 Arbeitnehmerentsendungsgesetz.

Damit haftet ein Unternehmer, der Aufträge an andere Unternehmer vergibt für deren Mindestlohnpflichten „**wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat**“.

Folgen:

1. Eine **Garantiehaftung** gegenüber den Arbeitnehmern des beauftragten Unternehmens, gerichtet auf den Nettolohn in Höhe des Mindestlohns.
2. Öffentlich rechtliche, bußgeldbewehrte Verpflichtung bei der Beauftragung Dritter, auf deren Mindestlohnverpflichtungen „ein Auge“ zu haben.



Die Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz



§ 21 Abs. 2 MiLoG:

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er **weiß oder fahrlässig nicht weiß**, dass dieser bei der Erfüllung dieses **Auftrags**

1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
2. einen **Nachunternehmer** einsetzt **oder zulässt**, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.



Die Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz

Die Haftung in der Auftragskette am Beispiel Transportbranche:



Firma „Logistik
komplett“



Wir überwachen, ob
jeder Auftraggeber
seine Subunternehmer
richtig überwacht.

...wenn nicht, dann
kann das bis zu
500.000 Euro Bußgeld
kosten.



Mein Mindestlohn
ist sicher.



**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

www.firmenkunden.tk.de