

Mitschrift Spezialisierung Arbeitsrecht II

B. Geltungsbereich des MiLoG

I. Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich des MiLoG wird in § 22 MiLoG geregelt. Unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

1.) Arbeitnehmer

a) Arbeitnehmer

Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG gilt dieses für alle AN. Als AN gilt derjenige, der gemäß dem deutschen AN-Begriff als AN zu bewerten ist.

(M) Unter den persönlichen Geltungsbereich des MiLoG fallen alle AN, also auch befristet beschäftigte AN, in Teilzeit beschäftigte AN und geringfügig beschäftigte AN.

(M) Unter den persönlichen Geltungsbereich des MiLoG fallen auch Rentner. Auch Rentner können AN sein. Sind sie es, so gilt das MiLoG. In der Praxis ist festzustellen, dass immer mehr Rentner geringfügig bzw. prekär beschäftigt sind, da ihre (Alters-) Rente nicht mehr zum Lebensunterhalt ausreicht.

(M) Werkstudenten sind grds. AN.

(M) Ist eine „selbständig tätige“ Person als scheinselfständige Person zu bewerten, so ist sie AN, weshalb sie unter den persönlichen Geltungsbereich des MiLoG fällt.

(M) Ist ein Familienangehöriger als AN zu bewerten, so fällt auch dieser unter den Anwendungsbereich des MiLoG.

(M) Ist der GF einer GmbH in seltenen Ausnahmefällen als AN zu bewerten, so findet auch auf ihn das MiLoG Anwendung.

(M) Hoch verdienende AN

Das MiLoG findet auf alle AN Anwendung, also auch auf gut bzw. hoch verdienende AN. In deren Gehalt ist der Mindestlohn enthalten, ohne dass diese AN dies „bemerken“. So ist auf den in dieser hohen Vergütung enthaltene Mindestlohn das MiLoG anzuwenden, während dies auf den den Mindestlohn übersteigenden Vergütungsanteil nicht der Fall ist.

(M) freiwillige Praktika fallen unter den Anwendungsbereich des MiLoG, nicht aber solche freiwilligen Praktika, die nicht der Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit, z. B. solche zur Persönlichkeitsbildung, dienen.

b) Praktikanten

Was unter einem Praktikanten zu verstehen ist, wird in § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG geregelt. Hiernach gilt:

Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um einer vergleichbare praktische Tätigkeit handelt.

Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG gilt das MiLoG grds. aber auch für Praktikanten i.S.d. § 26 BBiG, es sei denn:

§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG

Nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fallen Praktikanten, die ein Praktikum

- aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung oder
- einer Ausbildungsordnung oder
- einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder
- im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie

ableisten. Dies gilt auch für verpflichtende Berufspraktika.

§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG

Orientierungspraktika von bis zu drei Monaten, die auf eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums gerichtet sind, werden ebenfalls vom MiLoG nicht erfasst.

§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG

Auch Praktika von bis zu drei Monaten Dauer, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung abgeleistet werden, fallen nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit dem denselben Ausbilder bestanden hat.

§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 MiLoG

Schließlich fallen auch Praktikanten nicht unter das MiLoG, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 – 70 BBiG teilnehmen.

c) Kinder und Jugendliche

Nach § 22 Abs. 2 MiLoG werden auch Kinder und Jugendliche nicht vom MiLoG erfasst.

§ 22 Abs. 2 MiLoG verweist auf Personen i.S.d. § 2 Abs. 1 und 2 JArbSchG ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Nach § 2 Abs. 1 und 2 JArbSchG ist Kind, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher ist hiernach, wer noch nicht 18 Jahre alt ist.

d) Berufsausbildung

Weiterhin werden nach § 22 Abs. 3 MiLoG diejenigen vom MiLoG nicht erfasst, die zu ihrer Berufsausbildung nach dem BBiG beschäftigt werden.

e) Ehrenamtliche Tätige

Auch ehrenamtlich Tätige werden nach § 22 Abs. 3 MiLoG vom persönlichen Geltungsbereich nicht erfasst. Was unter einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu verstehen ist, ist im MiLoG nicht definiert.

(M) Es ist jedoch davon auszugehen, dass beim Ehrenamt das bürgerschaftliche, soziale und karitative Engagement mit Bezug zum Gemeinwohl im Mittelpunkt steht und dieses in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Struktur ausgeübt wird. Es wird ausgeübt ohne die Erwartung eines Entgelts im Sinne einer Vergütung.

(P) Diese Regelung hat bislang zu Unstimmigkeiten in Rechtsprechung und Literatur geführt. Denn anhand dieser ist es schwierig abzugrenzen, wer noch ehrenamtlich tätig ist oder wer schon als AN beschäftigt wird. Als Beispiel finden sich hier immer wieder, die (ehrenamtlichen?) Trainer oder Zeugwarte in einem Sportverein, der (ehrenamtliche?) Leiter von Jugendgruppen mit beinahe schon professionellen Aufgaben (z. B. regelmäßige Planung/Gestaltung und Durchführung von mehreren Jugendfahrten pro Jahr ins Ausland), der (ehrenamtliche?) Sportler in Sportmannschaften in unteren Ligen, der (ehrenamtliche?) reichlich beschäftigte Fremden- oder Museumsführer etc.

f) Langzeitarbeitslose

Nach § 22 Abs. 4 MiLoG gilt für Langzeitarbeitslose (§ 18 Abs. 1 SG III) das MiLoG in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung nicht. § 22 Abs. 4 MiLoG verfolgt daher arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen (Anreiz zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen aufgrund geringerer Lohnkosten).

2. Arbeitgeber

Selbstverständlich unterfällt dem persönlichen Geltungsbereich auch ein AG dem MiLoG. Er ist Schuldner des Mindestlohnes. AG ist jeder, der zumindest einen AN beschäftigt.

Als AG können natürliche oder juristische Personen (auch ausländische) wie auch Gesellschaften mit Teilrechtsfähigkeit in Betracht kommen, wie z. B. die OHG, die KG oder die GbR.

II. Räumlicher Geltungsbereich

1.) Das MiLoG gilt für

- a) in- und ausländische AN i.S.d. deutschen Arbeitnehmerbegriffs,
die durch deutsche oder ausländische AG
im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt / tätig werden,

(M) Es gilt somit das Territorialprinzip: Auf deutschem Boden gilt deutsches Recht.

sowie

- b) für alle AN, deren Arbeitsvertrag deutschem Recht unterliegt, also auch für AN,
die im Ausland eingesetzt / tätig werden.

(P) Dieses Territorialprinzip führt in der Praxis zu zum Teil kuriosen, auf jeden Fall aber kaum überprüfbaren Sonderfällen, z. B.:

Ein AN eines ausländischen AG, der keinen oder nur einen deutlich unter EUR 9,50 brutto/ Stunde liegenden Mindestlohn zahlt, wird für nur wenige Stunden in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt (z. B. für Wartungsarbeiten). Für diese wenigen Stunden ist der AG verpflichtet, den deutschen Mindestlohn zu zahlen.

oder:

Ein ausländischer AN (Fernfahrer), der von einem ausländischen AG (Spediteur) beschäftigt wird, erhält den Auftrag, Waren von Warschau per LKW nach Rotterdam zu transportieren. Mit Überschreiten der deutschen Grenze entsteht zugunsten des AN der deutsche Mindestlohnanspruch und endet beim Verlassen des Territoriums der Bundesrepublik Deutschland.

III. Zeitlicher Geltungsbereich

Das MiLoG gilt

seit dem 01.01.2015

und generell unabhängig von der Dauer des Einsatzes / der Tätigkeit eines AN.

C. Rechtsfolge – Zahlung des Mindestlohns

I. Allgemeines

Sind die Voraussetzungen des MiLoG erfüllt, so hat der AG dem AN nach § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG den Mindestlohn in Höhe von EUR 9,50 brutto/ Stunde zu zahlen. Unter eines „Stunde“ ist die Zeitstunde (= 60 Minuten) zu verstehen.

(M) Liegt der Stundenlohn eines AN am 01.01.2015 unterhalb von EUR 8,50 brutto pro Stunde, so musste der AG ab dem 01.01.2015 den Stundelohn des AN mindestens auf die Höhe des MiLoG anzuheben. Diese Verpflichtung gilt selbstverständlich immer dann, wenn der Mindestlohn erhöht wird, zurzeit also auf € 9,50 brutto/ Stunde.

Zahlt der AG einen Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns, so hat er in der von ihm gezahlten Höhe den Anspruch des AN auf Mindestlohn in Höhe von (aktuell) € 9,50 brutto/ Stunde lediglich teilweise erfüllt (vgl. § 362 BGB). Der AN hat daher einen Anspruch Zahlung des restlichen Mindestlohns, also in der Höhe, in der noch nicht erfüllt worden ist.

(M) Der Mindestlohn ist immer dann zu berücksichtigen, wenn die Arbeitsleistung wie Arbeitszeit zu vergüten ist.

Ausgangspunkt ist das Äquivalenzprinzip zwischen Leistung und Gegenleistung, also das, was für die „normale“ Arbeitsleistung zu zahlen ist.

II. (P) Stücklohn

In der Praxis kommt es immer wieder zu Problemen, wie mit einem Stücklohn angesichts des MiLoG umzugehen ist. Stücklöhne sind häufig in Zusammenhang mit Akkordlohnvereinbarungen anzutreffen.

Der Lohn, der pro Stück Arbeitsleistung vereinbart wurde, ist auf einen Stundenlohn umzurechnen, da das MiLoG in § 1 MiLoG ausdrücklich von einem Stundenlohn ausgeht.

Bsp.: AG zahlt dem AN pro Stück Arbeitsleistung EUR 1,00 brutto. Der AN muss also 9,50 Stück pro Zeitstunde erbringen, um für diese Zeitstunde den Mindestlohn zu erhalten.

Fertigt der AN bspw. pro Monat während 100 geleisteter Arbeitsstunden 800 Stück Arbeitsleistungen und erhält er hierfür nur EUR 800,00 brutto, so erhält er EUR 150,00 brutto zu wenig.

Bsp.: Ein Stück Arbeitsleistung ist als „Normalleistung“ innerhalb von 1,5 Minuten zu erbringen. Ein AN muss also in 60 Minuten 40 Stück Arbeitsleistung erbringen. Für diese 40 Stück Arbeitsleistung erhält der AN dann den Mindestlohn von EUR 9,50/ Stunde brutto, also pro Stück Arbeitsleistung EUR 0,2375 brutto.

(M) Wie diese Beispiele verdeutlichen kann es durchaus sein, dass ein AG zunächst einmal ermitteln lassen muss, wie viel Zeit ein AN als „Normalleistung“ pro Stück Arbeitsleistung aufwenden muss. Dies ist dann der Maßstab.

III. (P) Anrechnung anderer Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn

1.) Allgemeines

In der Praxis stellt sich häufig die Frage, ob ein Stundenlohn von unter EUR 9,50 brutto/ Stunde dadurch „aufgefangen“ bzw. „geheilt“ werden kann, dass andere Vergütungsbestandteile auf ihn angerechnet werden können, sodass „unter dem Strich“ der Mindestlohn in Höhe von EUR 9,50 brutto/ Stunde gezahlt wird.

Wie sonstige Vergütungsbestandteile angesichts des Mindestlohns zu behandeln sind, ist bislang in Rechtsprechung und Literatur äußerst umstritten. Hier ist abzuwarten, bis die (höchststrichterliche) Rechtsprechung das noch junge MiLoG in dieser Hinsicht in den kommenden Jahren interpretiert hat.

(M) Maßgeblich ist immer, was als Gegenleistung für die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu zahlen. Denn das Arbeitsverhältnis ist schuldrechtlich ein Gegenseitigkeitsverhältnis, in dem sich die „Waagschalen“ von Leistung und Gegenleistung in einem Gleichgewicht befinden müssen.

Sonstige Vergütungsbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn diese ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des AN entgelten sollen, die vom AN arbeitsvertraglich geschuldet wird und die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen).

Voraussetzung für eine Anrechnung von Vergütungsbestandteilen ist damit, dass sie eine Entlohnung für die „normale“ Arbeitsleistung darstellen.

2.) Einzelfälle

Hiernach gilt – zum jetzigen Zeitpunkt !!! – u. a. das Folgende:

a) Überstunden

Vergütung für Überstunden werden nicht auf den Mindestlohn angerechnet, denn für jede Überstunde hat der AG erneut den Mindestlohn zu zahlen.

b) Vermögenswirksame Leistungen (VL)

VL werden nicht angerechnet, da sie nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung stehen.

c) Aufwändungsersatz / Spesen

Aufwändungsersatz wird ebenfalls nicht angerechnet, da er nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung steht.

d) betriebliche Altersversorgung

Beiträge für betriebliche Altersversorgungssysteme werden vom AG ebenfalls nicht als Gegenleistung für erbrachte Arbeit geleistet, sondern als eine Sozialleistung.

e) Trinkgelder

Trinkgelder werden nicht auf den Mindestlohn angerechnet, da sie als Anerkennung von den Gästen des AG gezahlt werden und nicht vom AG als Gegenleistung für erbrachte Arbeit.

f) Urlaubsgeld

Urlaubsgeld ist nicht auf den Mindestlohn anzurechnen, da dieses – anders als das Urlaubsentgelt – nicht für geleistete Arbeit gezahlt wird, sondern als Sozialleistung für eine verbesserte Erholung im Urlaub und für „Urlaubsfreuden“, die sich der AN ansonsten ggf. nicht gönnt hätte.

g) Leistungen für Betriebstreue

Leistungen an einen AN für geleistete Betriebstreue stehen nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung, da sie nur die Treue des AN zum Betrieb des AG honorieren, als das andauernde Arbeitsverhältnis. Leistungen für Betriebstreue werden somit zusätzlich zum „eigentlichen“ Gehalt gezahlt.

(M) Anders verhält es sich mit der Zahlung eines 13. Monatsgehalts, denn dieses wird als echte Gegenleistung für erbrachte Arbeit vom AG an den AN gezahlt.

h) Einmalzahlungen

Obgleich die Unterscheidung zwischen einer Leistung für gezeigte Betriebstreue (z. B. sogenanntes Weihnachtsgeld) und einem 13. Monatsgehalt prinzipiell leicht zu treffen ist, zeigt sich jedoch ein Problem hinsichtlich der Fälligkeit dieser Vergütungsbestandteile. Denn beide werden in der Regel in einem Monat eines Kalenderjahres zur Zahlung in voller Höhe fällig, in der Regel mit dem Gehalt für den Monat November eines Kalenderjahres.

Aus § 2 Abs. 1 MiLoG ist zu entnehmen, dass der Mindestlohn monatlich zu zahlen ist. Diese Regelung ist nach § 2 Abs. 3 MiLoG unabdingbar.

Dann aber hat der AN in den anderen Monaten diesen Mindestlohn nicht erhalten, sondern nur in dem Monat, in dem das 13. Monatsgehalt gezahlt wurde. Nach einer weit verbreiteten Meinung kann daher das 13. Monatsgehalt, obwohl es eine Gegenleistung für tatsächlich erbrachte und arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung ist, nur in dem Monat für den Mindestlohn Berücksichtigung finden, in dem es auch tatsächlich gezahlt wird. Sollte z. B. ein AN in den Monaten Januar bis April weniger als den Mindestlohn erhalten haben, kann dies nicht im Nachhinein im November dieses Jahres durch die Zahlung des 13. Monatsgehalts wieder ausgeglichen werden. Das 13. Monatsgehalt kann daher nicht durch 12 (Monate) geteilt werden, um 1/12 dessen jedem einzelnen Monat eines Kalenderjahres (rückwirkend) zuzuordnen und auf den Mindestlohn in Anrechnung zu bringen.

Nach anderer Meinung, die ich vertrete, ist dies aber sehr wohl möglich. Denn das 13. Monatsgehalt stellt nichts anderes dar als eine Fälligkeitsvereinbarung zwischen AG und AN. Das 13. Monatsgehalt wird jeden Monat in Höhe von 1/12 verdient, nur halt erst – in der Regel – im November eines Jahres ausgezahlt. Es wird also bis dahin „aufgespart“. Hierdurch wird hinreichend deutlich, dass es ein Entgelt für geleistete Arbeit ist, das jedem einzelnen Monat zuzurechnen und somit auch monatlich auf den Mindestlohn anzurechnen ist. Das BAG hat für die Entlohnung nach dem AEntG entschieden, dass in Fällen, in denen eine Einmalzahlung (z. B. ein 13. Monatsgehalt) zu Beginn eines Jahres für das laufende Jahr gezahlt wird, diese sehr wohl auf die jeweilige monatliche Zahlung der Vergütung nach dem AEntG der einzelnen Monate des Jahres angerechnet werden kann. Warum sollte dies

dann nicht auch für den Mindestlohn nach dem MiLoG im Fall eines 13. Monatsgehalts gelten?

(M) Sollte diese Problematik in einer Klausur Thema sein, so kann die Klausur selbstverständlich nach beiden Varianten gelöst werden.

i) Provisionen

Provisionen stellen zum einen ganz sicher eine echte Gegenleistung für erbrachte Arbeit dar. Zum anderen kann der AN aber nicht sicher sein, dass er eine Provision in bestimmter Höhe, die den Mindestlohn erfüllt, auch zukünftig jeden Monat erhält. Es ist also jeder Monat einzeln zu überprüfen, ob der AN mit seiner monatlichen Provision und einem Fixgehalt den Mindestlohn erhält. Es gilt hier das Anfallprinzip und die Fälligkeitsregelung des § 2 MiLoG.

Dies ist auch der Unterschied zum 13. Monatsgehalt, denn dies wird in einer vertraglich vereinbarten festen (!) Höhe gezahlt.

j) Sachleistungen

Sind Sachleistungen als Sozialleistungen zu bewerten, so z. B. das berühmte (wöchentliche oder monatliche) Deputat Bier für einen Bierbrauer, was zusätzlich zur Vergütung geleistet wird, so sind diese Sachleistungen keine Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung. Eine Anrechnung auf den Mindestlohn scheidet aus. Hierzu zählen z. B. auch verbilligte Personaleinkäufe.

Anders verhält es sich aber dann, wenn eine Sachleistung, z. B. eine Werkwohnung für den angestellten Hausmeister, eine Gegenleistung für die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit darstellt.

(M) Auch wenn eine Sachleistung als Sozialleistung nicht auf den Mindestlohn angerechnet wird, so stellt diese Sachleistung doch einen Vergütungsbestandteil dar, der lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

D. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Nach § 3 Satz 1 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam.

Hiernach ist es z. B. ausgeschlossen, dass der Anspruch eines AN auf Zahlung von Mindestlohn von einer arbeitsvertraglichen Ausschluss- oder Verfallregelung erfasst wird.

Auch kann der AN nach § 3 Satz 2 MiLoG auf seinen Anspruch auf Mindestlohn nicht verzichten, es sei denn, dass dies in einem gerichtlichen Vergleich geschieht.

E. Verjährung

Der Anspruch des AN auf Zahlung des Mindestlohns verjährt nach § 195 BGB.

F. Haftung des AG

Nach § 13 MiLoG findet § 14 AEntG entsprechende Anwendung.

Nach § 14 AEntG haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, haftet für die Verpflichtungen des Schuldners, für den er sich verbürgt hat, sofort und unmittelbar (§§ 765, 771, 773 Abs. 1 Nr. 1 BGB).

Diese etwas kompliziert klingende Regelung bedeutet:

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet dafür, dass dieser Unternehmern seinen AN, die er zur Erbringung dieser Werk- oder Dienstleistungen einsetzt, nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Dies gilt auch für die AN von Nach- bzw. Subunternehmern, die der zuerst beauftragte Unternehmer seinerseits beauftragt, um die Werk- oder Dienstleistungen zu erbringen.

Dies dient dem Zweck der Einhaltung des Mindestlohns auch im Falle einer Beauftragung Dritter und der von diesen Dritten wiederum beauftragten (anderen) Nach- oder Subunternehmern und von diesen wiederum beauftragten Verleihern. Für den ersten Unternehmer, der die Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, bedeutet dies ein ganz enormes Haftungspotential und somit ein ganz enormes Risiko.

Bsp.: Ein Rechtsanwalt RA in Hamburg muss einen wichtigen Schriftsatz beim OLG München einreichen. Am Tag des Fristablaufs ist jedoch sein Telefaxgerät defekt. Eine Einreichung per Email ist in diesem Fall unstatthaft. Er beauftragt daher am Morgen einen Botendienst, die B-GmbH, mit der Überbringung dieses Schriftsatzes. Die B-GmbH weist ihren AN an, diesen Schriftsatz unverzüglich beim OLG München abzugeben, ggf. dort in den Nachtbriefkasten einzuwerfen. AN setzt sich in seinen Dienst-PKW und wirft den Schriftsatz 11 Stunden später fristwährend in den Nachtbriefkasten des OLG München ein.

Die B-GmbH zahlt dem AN einen Stundenlohn von EUR 6,50 brutto/ Stunde, also EUR 3,00 brutto/ Stunde weniger als der Mindestlohn. AN kann nun von seinem AG, der B-GmbH, die Differenz von EUR 33,00 brutto verlangen, aber auch von RA nach § 13 MiLoG i.V.m. §§ 765, 771, 773 Abs. 1 Nr. 1 BGB.

Hätte die B-GmbH den Transportauftrag des RA an die C-GmbH untervergeben, die ihrem AN nur EUR 5,00 brutto pro Zeitstunde zahlt, also EUR 4,50 brutto unterhalb des Mindestlohns, so könnte der AN der C-GmbH von RA die Zahlung von EUR 49,50 brutto verlangen (11 Stunden x EUR 4,50 brutto).

G. Durchsetzung des Mindestlohns

I. Arbeitnehmer

Der AN kann seinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns gegenüber dem AG oder dem Bürgen (§ 13 MiLoG) mit einer Zahlungsklage verfolgen.

Der AN kann sich aber auch an die Behörden der Zollverwaltung (§ 14 MiLoG) wenden und dort Verstöße gegen das MiLoG zur Anzeige bringen.

II. Staat

Die Bundesrepublik Deutschland kann die Einhaltung des MiLoG mit den Behörden der Zollverwaltung überprüfen und durchsetzen.

Hierzu ist der AG verpflichtet, Unterlagen zu führen, aus denen der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeiten ersichtlich werden, zu führen und diese mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese hat er im Rahmen von Prüfungen der Zollbehörden oder im Rahmen von Betriebsprüfungen vorzulegen.

Bei Verstößen gegen seine Pflichten nach dem MiLoG hat der AG u. a. mit der Verhängung von Bußgeldern (§ 21 MiLoG) zu rechnen oder mit dem Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.