

Haftungsrechtliche Probleme bei Unterschreitung des Mindestlohns

Aus berufsrechtlichen Gründen möchte ich Sie nachfolgend über die drohenden finanziellen und rechtlichen Risiken bei der Unterschreitung des Mindestlohns informieren.

Zivilrechtlich trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass er die Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und dem Mindestlohn nachzahlen muss. Der Arbeitnehmer hat einen einklagbaren Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in der Höhe des Mindestlohns (§ 1 Abs.1 MiLoG).

Außerdem muss er mit der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen rechnen, da Grundlage hierfür nicht der tatsächlich gezahlte, sondern der gesetzliche Mindestlohn ist. Wird bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger eine Unterschreitung festgestellt, werden auf Basis der Differenz Sozialversicherungsbeiträge nacherhoben. Dies kann für den Arbeitgeber teuer werden, da nicht nur Säumniszuschläge anfallen, sondern der Arbeitgeber auch für die nicht abgeführten Arbeitnehmeranteile einzustehen hat. Zwar hat er grundsätzlich gegenüber dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf den vom Arbeitnehmer zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags, kann diesen aber nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen. Ist der Abzug unterblieben, kann dieser nach § 28g SGB IV nur bei den nächsten Gehaltszahlungen nachgeholt werden. Da die fehlerhaft unterlassene Beitragszahlung möglicherweise erst bei einer nach Jahren durchgeführten Betriebsprüfung festgestellt wird, ist die Rückgriffsmöglichkeit gegen den Arbeitnehmer insoweit eingeschränkt.

Darüber hinaus drohen ordnungs- und strafrechtliche Folgen. Der Arbeitgeber, der weniger als den Mindestlohn zahlt, handelt ordnungswidrig und muss mit der Zahlung eines Bußgeldes rechnen (§ 21 MiloG). Außerdem kann er sich wegen des Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen strafbar machen. Nach § 266 a Abs.1 StGB macht sich ein Arbeitgeber strafbar, der vorsätzlich der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung vorenthält. Die bloße Nichtzahlung reicht aus. Die Vorenthaltung des Arbeitgeberanteils ist nach § 266 a Abs.2 StGB unter Strafe gestellt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber vorsätzlich der Einzugsstelle gegenüber unrichtige oder falsche Angaben über sozialversicherungsrelevante Tatsachen macht, oder diese insoweit in Unkenntnis lässt.

Fazit:

- Der Arbeitnehmer kann einen zivilrechtlichen Anspruch auf Nachzahlung von Arbeitslohn bis zur Höhe des Mindestlohns geltend machen (§ 1 Abs.1, § 3 MiLoG)
- Ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann (§ 21 MiloG)
- Es besteht die Pflicht, den Sozialversicherungsbeitrag auf der Basis des gesetzlich geschuldeten Mindestlohns abzuführen.
- Die Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen kann zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Sind Sie als Arbeitgeber nicht bereit, den Mindestlohn und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, sollten Sie sich über die damit verbundenen Risiken im Klaren sein.