

## Verpflichtung zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes

---

1. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, den gesetzlich vorgegebenen Mindestlohn nach § 1 MiLoG – derzeit 8,50 € pro Stunde – seinen Arbeitnehmern mindestens zu zahlen. Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohnes besteht nur im Arbeitsverhältnis. **(1)**
  
2. Der Auftraggeber ist berechtigt, hierzu jederzeit aktuelle Nachweise (Stundennachweise, anonymisierte Lohnabrechnungen und Mitarbeiterlisten) vom Auftragnehmer und den von diesem eingesetzten Nachunternehmern zu verlangen. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, die entsprechende Verpflichtung mit den von ihm beauftragten Unternehmen und deren Subunternehmen im Rahmen der Vertragsgestaltung sicherzustellen.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, von ihm im Rahmen der Vertragsbeziehungen mit dem Auftraggeber eingesetzte Nachunternehmer oder derer Nachunternehmer vertraglich zu verpflichten,

- ihren Arbeitnehmern den in Abs. 1 genannten Mindestlohn zu zahlen und
  - dem Auftraggeber die genannten Informationen und Nachweise auf Anforderung zu erteilen und
  - als Gesamtschuldner den Auftraggeber von seiner Haftung auf den Mindestlohn freizustellen, sofern Nachunternehmer oder deren Nachunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn ihren Arbeitnehmern nicht zahlen.
3. Im Falle der Nichtvorlage dieser Nachweise ist der Auftraggeber berechtigt, fällige Zahlungen an den Auftragnehmer einzubehalten, bis dieser die Pflicht erfüllt hat. **(2)**
  
  4. Verstößt der Auftragnehmer schuldhaft gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns ist der Auftraggeber berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. **(3)**
  
  5. Kommt der Auftragnehmer schuldhaft der Pflicht zur Beibringung von Unterlagen innerhalb einer vom Auftraggeber gesetzten angemessenen Frist nicht nach, so ist der Auftraggeber berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. **(4)**

6. Im Fall der berechtigten fristlosen Kündigung ist der Auftraggeber berechtigt, den noch nicht erbrachten Teil der Leistung zu Lasten des Auftraggebers durch einen Dritten ausführen zu lassen.
7. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, den Auftraggeber von seiner Leistungspflicht bei Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer des Auftragnehmers oder von Arbeitnehmern im Rahmen der Vertragsbeziehung eingesetzter Nachunternehmer nach § 13 MiLoG freizustellen. **(5)**
8. Der Auftraggeber ist berechtigt, gegenüber fälligen Ansprüchen des Auftragnehmers ein Zurückbehaltungsrecht in der Höhe auszuüben, in der er aufgrund von hinreichenden Tatsachen davon ausgehen muss, für die Nichtzahlung des Mindestlohns durch den Auftragnehmer an seine Arbeitnehmer oder Nachunternehmer an ihre Arbeitnehmer von diesen in Anspruch genommen zu werden (ggf., sofern die Forderung nicht durch eine Bürgschaft gemäß Nr. 11 dieser Vereinbarung abgesichert ist). **(6)**
9. Der Auftraggeber ist für den Fall des Verstoßes der Nachunternehmer des Auftragnehmers gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns oder zur Erteilung der erforderlichen Auskünfte berechtigt, den Vertrag mit dem Auftragnehmer fristlos zu kündigen, sofern dieser nicht selbst die fristlose Beendigung der Vertragsbeziehung mit dem/den Nachunternehmer(n) bewirkt. Der Auftraggeber kann zudem die unter Abs. 8 bezeichneten Leistungsverweigerungs- bzw. Zurückbehaltungsrechte geltend machen.
10. Weitergehende Schadensersatzansprüche bleiben ausdrücklich vorbehalten.

**optional:**

11. Die Vertragsparteien vereinbaren die Leistung einer Sicherheit durch Stellung einer selbstschuldnerischen Bürgschaft des Auftragnehmers für die Erfüllung der Pflichten, die dem Auftraggeber gegenüber Arbeitnehmern des Auftragnehmers oder Arbeitnehmern der von dem Auftragnehmer im Rahmen der Vertragsbeziehung eingesetzten Nachunternehmer auf Zahlung des Mindestlohnes entstehen können in Höhe von ..... €. Die Bürgschaft gilt für die Laufzeit dieses Vertrages zuzüglich ..... Monate nach dessen Beendigung. **(7+8)**

## **Anmerkungen zu Formular Nr. K-1**

---

1. Beauftragt ein Unternehmen einen externen Unternehmer, ist das MiLoG nicht anwendbar. Etwas anderes kann gelten, wenn es sich um einen sogenannten „Scheinselbständigen“ handelt.
2. Kommt der Zahlungseinbehalt in Betracht, so ist darauf zu achten, dass die Höhe nicht in einem unverhältnismäßigen Verhältnis zu drohenden Zahlungen des Auftraggebers steht.
3. Nach §§ 314, 324 BGB ist die Kündigung von Vertragsverhältnissen nur zulässig, wenn dem Vertragspartner die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses wegen Pflichtverletzung des Vertragspartners nicht zumutbar ist. Ggf. ist zu prüfen, ob vorher eine Abmahnung ausgesprochen werden muss. Maßgeblich sind somit die Umstände des Einzelfalls. Die Regelung soll jedoch aufzeigen, dass ggf. auch eine fristlose Kündigung des Vertragsverhältnisses droht.
4. Die Fristsetzung muss „angemessen“ sein. Was darunter zu verstehen ist, bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalles, insbesondere dem Umfang der beizubringenden Unterlagen.
5. Die Regelung hat zur Folge, dass der Auftraggeber (das Wohnungsunternehmen) sich bei Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer von Subunternehmern des Auftragnehmers unmittelbar an den Auftragnehmer halten und von ihm Freistellung von der Forderung verlangen kann.
6. Im Fall der erfolgreichen Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer des Auftragnehmers oder von Nachunternehmern kann der Auftraggeber in der Höhe dieser Forderungen gegen Forderungen des Auftragnehmers aufrechnen (ggf., sofern die Forderung nicht durch eine Bürgschaft gemäß Nr. 11 dieser Vereinbarung abgesichert ist). Dieser Anspruch kann alternativ zum Freistellungsanspruch aus der Ziffer zuvor geltend gemacht werden. Über das Zurückbehaltungsrecht kann der Auftraggeber erkennbar werdende Forderungen von Arbeitnehmern des Auftragnehmers oder dessen Subunternehmer absichern, sofern der Auftragnehmer noch Leistungen von ihm beanspruchen kann. Wird der Auftraggeber dann erfolgreich in Anspruch genommen, so kann er direkt gegenüber noch offenstehenden Leistungen gegenüber dem Auftragnehmer aufrechnen.
7. Die Regelung zur Bürgschaft ist optional. Es sollte darüber nachgedacht werden, entweder von der Stellung der Bürgschaft Gebrauch zu machen oder die in Abs. 8 genannten Rechte

aufzunehmen. Inwieweit die Aufnahme beider Positionen im Lichte der Rechtsprechung zur Inhaltskontrolle von Verträgen noch als angemessen bewertet wird, lässt sich schwer prognostizieren.

8. Zu beachten ist, dass die Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten ebenso wie die Stellung einer Bürgschaft eine problematische zeitliche Komponente hat. Arbeitnehmer des Auftragnehmers oder von Subunternehmern des Auftragnehmers können bis zum Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist nach § 195 BGB (drei Jahre plus die Zeit bis zum Zeitpunkt im laufenden Jahr, zu dem der Anspruch entstanden ist) Ansprüche geltend machen. Zurückbehaltungsrecht und Bürgschaft helfen also 100%ig nur dann, wenn sie diesen Zeitraum abdecken. Das wird in der Praxis nur schwer umsetzbar sein.