

# LEITFADEN: MILOG (wichtige Anwendungsfragen)

## I. Thema: Internationaler Güterkraftverkehr (LKW)

Die Reichweite des Anwendungsbereiches des MiLoG auf ausländische Arbeitnehmer (und die damit zusammenhängenden Fragen betreffend internationale Transit- und Kabotageverkehre) sind eines der derzeit umstrittensten Themen. Eine gerichtliche Klärung gibt es aktuell leider noch nicht, da das Gesetz erst kürzlich in Kraft getreten ist. Tendenziell findet das MiLoG meines Erachtens auf reine Transitverkehre etc. keine Anwendung, da die gesetzlich geforderte „Inlandsbeschäftigung“ (siehe § 20 MiLoG) einen gewissen Mindestumfang aufweisen muss, eben damit ein Bezug zur deutschen Wirtschaft besteht.

Im Rahmen der bisherigen Diskussionen zum Mindestlohngesetz hatte ich die von den Bundesministerien bevorzugte Rechtslage dargestellt, wonach sowohl Kabotage-Verkehre als auch schlicht jede auf deutschem Territorium entfaltete Tätigkeit ausländischer Unternehmer vom MiLoG erfasst ist. Dies wäre sozusagen das „worst-case-Szenario“ für alle ausländischen oder international agierenden Logistikunternehmen und Frachtführer. Nach weiter Überzeugung in der Praxis verstößt aber die von den Bundesministerien dargestellte weite Auslegung des MiLoG gegen die EU-Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV), was Europarechtswidrigkeit zur Folge hätte. Dennoch muss man bis zur gerichtlichen Klärung dieser Frage vorsorglich vom weiten Anwendungsbereich des Gesetzes ausgehen, was dann in der Tat die Geltung bei jeder Transitfahrt auf einem deutschen Streckenabschnitt zur Folge hätte. Dies gilt unabhängig davon, ob der Auftraggeber seinen Sitz in Deutschland oder im Ausland hat. Dies wird durch § 20 MiLoG klargestellt, wonach auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland den Arbeitnehmern für die Inlandsbeschäftigung den Mindestlohn zahlen müssen. Dies gilt nicht nur für Arbeitgeber mit Sitz in der EU, sondern auch für sog. Drittstaatler, die ihren Unternehmenssitz im nicht europäischen Ausland unterhalten.

Dass die Gerichte hingegen die Kabotage-Verkehre als Anwendungsfall des MiLoG bestätigen, ist äußerst wahrscheinlich. Bei Kabotage-Verkehren ist der Bezug zur deutschen Wirtschaft dadurch hergestellt, dass ausländische Transportunternehmer auf deutschem Territorium Transportdienstleistungen erbringen und Be- und Entladungen durchführen. Dies dürfte ausreichen, um das gesetzliche Erfordernis der „Inlandsbeschäftigung“ (§ 20 MiLoG) zu erfüllen. Deshalb müssen ausländische Arbeitgeber ihr Fahrpersonal für grenzüberschreitende Transporte als auch für deutsche Kabotage-Verkehre in Höhe von EUR 8,50,- (brutto) pro Zeitstunde vergüten.

### Update:

Bitte beachten Sie die aktuelle offizielle Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) betreffend die vorläufige Aussetzung des MiLoG für den reinen Transitverkehr:

- Die Anwendung des MILOG auf reine Transitverkehre ist bis zur Klärung europarechtlicher Fragen ausgesetzt!
- OWiG-Verfahren werden nicht eingeleitet bzw. eingestellt!
- Zoll-Anmeldungen für ausländische Unternehmer sind für den Bereich der Transitverkehre nicht erforderlich!
- Achtung: Aussetzung gilt nicht für internationale Verkehre mit Be- oder Entladung in Deutschland sowie nicht für Kabotage-Beförderungen!

## II. Thema: Arbeitszeiten:

Arbeitgeber sind mit Wirkung ab dem 01.01.2015 gesetzlich zur Zahlung eines Mindestlohns in Höhe von EUR 8,50 (brutto) pro Zeitstunde verpflichtet. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn bezieht sich nach dem Wortlaut in § 1 Abs. 2 MiLoG auf eine „Zeitstunde“. Welche Arbeitszeiten konkret von dem Begriff der Zeitstunde umfasst sein sollen, regelt das Mindestlohngesetz nicht. Nach ganz überwiegender Auffassung nimmt das MiLoG allerdings die bislang anerkannten Kategorien des Arbeitszeitrechts in vergütungsrechtlicher Hinsicht in Bezug. D.h., die Einstufung von Arbeitszeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit richtet sich deshalb nach den auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsquellen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und Regelungen in Tarifverträgen.

**Sonderfall Bereitschaftszeiten:** Bereitschaftszeiten gelten im Anwendungsbereich des MiLoG - vorbehaltlich einer gerichtlichen Bestätigung - als vergütungsrechtliche Arbeitszeit und sind deshalb mit EUR 8,50 pro Stunde zu vergüten: Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) stellt Bereitschaftsdienst Arbeitszeit dar. Wenn der Arbeitnehmer allerdings in der Wahl des Ortes frei ist und auch keine kurzen Fristen für das Erreichen des Arbeitsplatzes bestehen, liegt nicht Bereitschaftszeit, sondern Rufbereitschaft vor. Rufbereitschaft ist im Gegensatz zu Bereitschaftszeiten keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Für Bereitschaftszeiten können allerdings niedrigere Löhne als der übliche Stundenlohn vereinbart werden. Tarifverträge sehen dies regelmäßig vor. Regelungen in Arbeits- oder Tarifverträgen, durch welche Bereitschaftszeiten vergütungsrechtlich aber niedriger als die Vollarbeitszeit angesetzt werden, sind unwirksam (*Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, § 2 MiLoG*).

## III. Thema: Zahlung unterschiedlicher Lohnbestandteile / Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn:

Bei der Berechnung des Mindestlohns müssen Unternehmen außerdem prüfen, ob verschiedene Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar sind. Bei falscher Berechnung droht die Bußgeldfalle. Unter Berücksichtigung der zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ergangenen Rechtsprechung kann als Faustformel vermerkt werden, dass dem Arbeitslohn funktional gleichwertige Zahlungen grundsätzlich auf den Mindestlohn anrechenbar sind, wohingegen zusätzliche Leistungen, die ein sog. „Mehr an Arbeit“ vergüten sollen und dadurch das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung verändern, zusätzlich zum Arbeitslohn zu zahlen sind. Die Anrechenbarkeit von Vergütungsbestandteilen ist deshalb relevant, weil Unternehmen unter Umständen Gefahr laufen, den Lohn falsch zu berechnen und einen unter dem Mindestlohn liegenden Lohn an Arbeitnehmer zu zahlen. Die Bundesregierung hat bestätigt, dass die Rechtsprechungslinien zum Mindestlohn nach dem AEntG und der Entsenderrichtlinie auf den gesetzlichen Mindestlohn übertragbar sein sollen, soweit hiervon unterschiedliche Lohnbestandteile betroffen sind.

### a)

Die Kommentierung zum MiLoG (*Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2014*) verneint bei folgenden Lohnbestandteilen eine Anrechnung auf den Mindestlohn:

**Überstundenentgelte:** Überstunden stellen eine zusätzliche und über die Normalleistung hinausgehende Leistung dar. Überstundenentgelte können deshalb nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

**Vermögenswirksame Leistungen:** Vermögenswirksame Leistungen vergüten nicht die Normalleistung und sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar.

**Aufwendungsersatzleistungen, Erschwerniszulagen, Schmutz- und Gefahrenzulagen:** Mit vorstehenden Zulagen werden i.d.R. über die geschuldete Normalleistung hinausgehende Sonderleistungen vergütet, die unter besonderen Bedingungen erbracht werden.

**Nacht-, Feiertags- und Sonntagszuschläge:** SFN-Zuschläge vergüten nicht die Normalleistung, sondern werden als Ausgleich für eine besondere Erschwernis gezahlt.

**Spesen:** Spesen sind ihrer Natur nach keine eigentliche Arbeitsvergütung, sondern eine Aufwandsentschädigung und demnach nicht auf den Mindestlohn anrechenbar.

**Wechselschichtzulagen, Urlaubsgeld:** Urlaubsgeld dient einer verbesserten Erholungsmöglichkeit, also dem grundsätzlichen Erhalt der Arbeitskraft und steht nicht ausschließlich im Leistungs-Gegenleistungsverhältnis des Arbeitsverhältnisses.

**b)**

Auf den gesetzlichen Mindestlohn sind nach aktueller Rechtsauffassung folgende Zahlungen anrechenbar:

#### **Laufendes Entgelt**

**Wegegeld.** Nur wenn Wegegeld als Gegenleistung für die Tätigkeit gezahlt wird.

**Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt.** Diese Zahlungen sind nur anrechenbar bei tatsächlicher und unwiderruflicher Zahlung anteilig pro Monat. Bei Missachtung der Fälligkeitsregelungen im MiLoG sind auch diese Zahlungen nicht anrechenbar.

#### **IV. Thema: Dokumentationspflichten (§ 17 MiLoG, MiLoAufzV) und Zollmeldepflichten (§ 16 MiLoG, MiLoMeldV)**

Mit Wirkung zum 01.01.2015 sind drei neue Rechtsverordnungen in Kraft getreten, welche erleichterte Anforderungen an die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung und an die Zollanmeldepflicht für ausländische Arbeitgeber schaffen sollen.

Die Rechtsverordnungen im Überblick:

- die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV),
- die Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV) und
- die Mindestlohndokumentationsverordnung (MiLoDokV).

Inländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in den in § 2a SchwArbG genannten Wirtschaftszweigen beschäftigen - § 2a Abs. 1 Nr. 4 SchwArbG nennt ausdrücklich das Speditions- und Transportgewerbe - waren ursprünglich gem. § 17 MiLoG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen für die Dauer von 2 Jahren aufzubewahren.

Die Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung wurden nun auf der Grundlage der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) angepasst und teilweise vereinfacht. Für sog. „*ausschließlich mobile Tätigkeiten*“ der Arbeitnehmer ist es ausreichend, wenn die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Unter den Begriff der ausschließlich mobilen Tätigkeit fällt gem. § 1 Abs. 2 MiLoAufzV u.a. der Gütertransport und meint daneben Tätigkeiten, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden sind. Das kaufmännische Personal einer Spedition fällt anders als das mit der konkreten Beförderung beauftragte (Fahr-)Personal allerdings nicht unter die Privilegierung der MiLoAufzV, weil die Bestimmungen der Verordnung ausschließlich „mobile Tätigkeiten“ erfassen. Für das kaufmännische Personal muss deshalb eigentlich entsprechend § 17 Abs. 1 MiLoG verfahren werden, wonach Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten zu erfassen sind. Für die Arbeitszeiterfassung stehen Zeitkartenmuster zur Verfügung. Für das Fahrpersonal sind hingegen die Aufzeichnungen aus dem EU-Kontrollgerät ausreichend. Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht erfüllen den OWiG-Tatbestand gem. § 21 MiLoG und können mit einem Bußgeld bis zu **EUR 30.000,-** geahndet werden.

Ausländische Arbeitgeber sind nach Maßgabe des § 16 Abs. 1 MiLoG dazu verpflichtet, die im Inland zu erbringende (Beförderungs-)Tätigkeit bei der zuständigen Zollbehörde anzuzeigen. Für das Anmeldeverfahren hält die Zollverwaltung amtliche Formulare bereit, die derzeit allerdings nur in deutscher Sprache zur Verfügung stehen. Die Formulare stehen auf der Homepage unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de) zum Download bereit. Ausländische Transportunternehmen können bei „*mobilen Tätigkeiten*“ (Gütertransport) der eingesetzten Arbeitnehmer einen sog. Einsatzplan bei der Meldebehörde einreichen. Der Einsatzplan kann sich auf eine Tätigkeit von bis zu 6 Monaten erstrecken und muss Angaben über den voraussichtlichen Beginn und die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, über die eingesetzten Arbeitnehmer nebst Anschrift sowie Angaben zu der Adressanschrift enthalten, an der die Unterlagen für einen Nachweis der Mindestlohnzahlungen bereitgehalten werden. Änderungen des Einsatzplans sind erstaunlicher Weise nicht meldepflichtig, wodurch das Procedere für ausländische Arbeitgeber etwas entschärft werden dürfte. Verstöße gegen die Meldepflicht erfüllen wiederum OWiG-Tatbestände gem. § 21 MiLoG und können mit einem Bußgeld bis zu **EUR 30.000,-** geahndet werden.

Durch die ebenfalls zum 01.01.2015 in Kraft getretene Mindestlohndokumentationsverordnung (MiLoDokV) wird jetzt geregelt, dass abweichend zu den Vorschriften in §§ 16 Abs. 1, 17 Abs. 1 MiLoG die Pflicht zur Zollanmeldung für ausländische Arbeitgeber sowie die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht für solche Arbeitnehmer gilt, deren verstetigtes regelmäßiges Monatseinkommen **EUR 2.958,- (brutto)** übersteigt.

#### **V. Thema: Kontrolle des MiLoG, § 14 MiLoG**

Für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns sind die Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS) zuständig, § 14 MiLoG. Hinsichtlich der einzelnen Befugnisse der Zollbehörden verweist § 15 MiLoG auf die entsprechenden Vorschriften im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§§ 4 - 6 SchwArbG). Dem Zoll stehen bei den Kontrollen weitreichende Instrumente zur Verfügung. Diese umfassen Prüf- und Bußgeldverfahren. Einzelheiten sind in §§ 2 - 6 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz geregelt und umfassen u.a.:

- Betretungsrecht der Betriebsräume sowie des Grundstücks des Arbeitgebers und Auftraggebers
- Auskunftserteilung von Personen
- Kontrolle von Personalien
- Einsichtnahmerecht in alle Lohn- und Arbeitsvertragsunterlagen sowie in Geschäftsunterlagen
- Duldungs- und Mitwirkungspflichten der Auftraggeber
- Befragungsrecht
- später: ggf. Erlass eines Bußgeldbescheides (je nach Verstoß bis zu EUR 500.000,-).

Dem Zoll kommen bei der Prüfung dieselben Rechte wie Polizeivollzugsbeamten zu, § 14 SchwArbG. Zusätzlich zu der Prüfung können Datenabgleiche zwischen Behörden vorgenommen werden (§§ 15 S. 2 MiLoG). Eine vorherige Ankündigung der Prüfung kann entfallen, wenn der Prüfungszweck durch eine Anmeldung gefährdet wäre (§ 197 Abs. 1 S. 1 AO). Für die Kontrolle der Einhaltung des MiLoG sollen bis zu 1.600 neue Planstellen in der Zollverwaltung geschaffen werden.

#### **VI. Thema Freistellungsvereinbarung / Letter of Indemnity:**

Angesichts der durch das MiLoG begründeten Durchgriffs- und Bußgeldhaftung lassen sich Auftraggeber von Werk- und Dienstleistungen häufig Freistellungsvereinbarungen von ihren Nachunternehmern unterzeichnen. Der Auftraggeber von speditionellen Werk- und Dienstleistungen will sich hierdurch für den Fall einer zivilrechtlichen Lohnklage eines Arbeitnehmers seines Nachunternehmers schadlos halten. Die zivilrechtliche Haftung gegenüber den Arbeitnehmern der

Nachunternehmer lässt sich im Aussenverhältnis vertraglich nicht ausschließen. Die Vorschrift in § 3 MiLoG bestimmt, dass jede vertragliche Vereinbarung, mit welcher die Durchsetzung des Mindestlohns erschwert wird, unwirksam ist. Deswegen lassen sich Auftraggeber im Innenverhältnis von ihren Nachunternehmern zusichern, dass diese den Auftraggeber im Haftungsfall finanziell schadlos halten. Die meisten Freistellungsvereinbarungen erstrecken die Freistellung dabei auch auf Rechtsverfolgungskosten sowie auf rechtskräftig festgesetzte Bußgelder, die wegen der Verletzung der Vorschriften aus dem MiLoG durch den Nachunternehmer gegen den Auftraggeber festgesetzt werden.

Neben der Freistellung für eine zivilrechtliche Haftung lassen sich Auftraggeber i.d.R. vom Nachunternehmer die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten aus dem MiLoG sowie eine ordnungsgemäße Auswahl und Überprüfung weiterer Nachunternehmer zusichern. Auftraggeber wollen durch diese Zusicherung eine bußgeldrechtliche Haftung vermeiden, indem sie eine ordnungsgemäße Subunternehmerauswahl dokumentieren. Die bußgeldrechtliche Haftung knüpft in § 21 MiLoG daran an, ob der Auftraggeber solche Nachunternehmer beauftragt, von denen er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass sie ihren Arbeitnehmern nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Oft bedingt sich der Auftraggeber in den Freistellungsvereinbarungen weitere Prüf- und Kontrollrechte aus, die ebenfalls darauf abzielen, den Vorwurf des Auswahlverschuldens im Rahmen der bußgeldrechtlichen Haftung zu entkräften.

### **Umgang mit den Erklärungen (Auftragnehmer-Sicht)**

Auftragnehmer sollten soweit möglich unter Hinweis auf die auch aktuell noch unklare Gesetzeslage eine Unterzeichnung der Freistellungsvereinbarung verweigern. Dies wird allerdings zumeist nicht möglich sein, weil Auftraggeber erfahrungsgemäß die Erteilung weiterer Transportaufträge rigoros von der Unterzeichnung der vorgelegten Freistellungsvereinbarung abhängig machen. Sollte der Auftraggeber die Fortführung der Geschäftsbeziehung von der Unterzeichnung der Freistellungsvereinbarung abhängig machen, wird der Auftragnehmer keine andere Möglichkeit haben. In jedem Fall sollte der Auftragnehmer jede Vereinbarung sorgfältig prüfen, zumal die im Umlauf befindlichen Vereinbarungen hinsichtlich der Reichweite der enthaltenen Verpflichtungen zum Teil stark voneinander abweichen.

Aus Sicht des Auftragnehmers sollten insbesondere:

- Vertragsstrafenklauseln
- Sonderkündigungsklauseln
- Klauseln betreffend die Vorlagepflicht prüffähiger (Lohn-)Unterlagen

wenn möglich nicht akzeptiert werden. Zusätzlich sollte der Auftragnehmer einen schriftlichen Vorbehalt der rechtlichen Wirksamkeit in die Vereinbarung eintragen und die in der Vereinbarung übernommenen Pflichten unter die Bedingung stellen, dass das MiLoG überhaupt auf die Tätigkeit des Auftragnehmers Anwendung findet. Insbesondere die Reichweite des Anwendungsbereiches im internationalen Kontext ist bis dato noch nicht geklärt.

Aus administrativen Gründen bietet es sich für Auftragnehmer an, proaktiv eine standardisierte Eigenerklärung abzugeben, da andernfalls in der Tat sämtliche der Freistellungsvereinbarungen einer Prüfung unterzogen werden müssten. Bei der Erstellung einer eigenen Erklärung sollte der Auftragnehmer darauf achten, die übernommenen Verpflichtungen auf ein Minimum zu reduzieren und insbesondere die vorstehenden Klauseln auszusparen. Außerdem sollte der Auftragnehmer die Haftungsfreistellung auf den Fall einer Inanspruchnahme durch die eigenen Arbeitnehmer beschränken. Die gängigen von Auftraggeberseite vorgelegten Freistellungsvereinbarungen erstrecken die Haftungsfreistellung hingegen über die Verantwortung des Nachunternehmers für die eigenen Arbeitnehmer hinaus auf alle weiteren Arbeitnehmer der nachfolgenden Nachunternehmer.

## **VII. Thema Verlader-Haftung (Reichweite der Durchgriffshaftung aus § 13 MiLoG)**

Inwieweit auch Verlader, Händler und Produzenten von der zivilrechtlichen Durchgriffshaftung erfasst sind, bedarf einer gerichtlichen Klärung. Spediteure, die sich gegenüber ihren Kunden vertraglich zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen verpflichten und mit der Ausführung des Transportvertrages einen Frachtführer beauftragen, haften nach § 13 MiLoG gegenüber allen Arbeitnehmern der beauftragten Nachunternehmer auf die rechtzeitige Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Nach vorläufiger Auffassung der Bundesregierung sollen Verlader von der Durchgriffshaftung nicht betroffen sein, weil sie Aufträge an Spediteure regelmäßig nicht in Erfüllung einer eigenen vertraglichen Pflicht, sondern zur Deckung des eigenen betrieblichen Bedarfs erteilen. Damit wären die zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz entwickelten Haftungsgrundsätze nicht auf Verlader übertragbar. Verlader sind aber oftmals aufgrund ihrer vertraglichen Beziehung mit dem Sendungsempfänger zur Lieferung inklusive Transport verpflichtet. Soweit der Verlader die Transportorganisation auf den Spediteur überträgt, setzt der Verlader damit zur Erfüllung einer eigenen vertraglichen Pflicht einen Nachunternehmer ein und erfüllt dadurch die Merkmale eines sog. Generalunternehmers.

## **VIII. Thema: Auftraggeber-Haftung**

Die Vorschrift in § 13 MiLoG verweist auf § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Damit normiert § 13 MiLoG ausdrücklich eine Haftung des Auftraggebers von Werk- oder Dienstleistungen für den Fall, dass ein Sub- oder Nachunternehmer oder ein von diesen beauftragtes Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen seinen Arbeitnehmer den Mindestlohn nicht bezahlt. Der Auftraggeber haftet dem betroffenen Arbeitnehmer, der den Mindestlohn von seinem Arbeitgeber nicht erhalten hat, wie ein Bürge, der auf die sog. Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Vorschrift soll die tatsächliche Wirksamkeit des Mindestlohns verstärken, indem sie den Auftraggeber veranlasst darauf zu achten, dass die von ihm beauftragten Unternehmen den Mindestlohn bezahlen. Dies gilt nach dem Wortlaut der Vorschrift für die gesamte Nachunternehmerkette. Die Verweisung soll nach dem Willen des Gesetzgebers der Haftung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz entsprechen.

Nach § 13 MiLoG soll sich ein Unternehmer nicht dadurch seinen eigenen Verpflichtungen aus dem MiLoG entziehen können, dass er eine Werk- oder Dienstleistung nicht mit eigenen Arbeitnehmern erbringt, sondern Nachunternehmer einsetzt, die er nicht weiter kontrolliert. Dieses gesetzgeberische Ziel trifft aber nur zu, wenn sich der Unternehmer zur Erfüllung eigener Pflichten ggü. Dritten Nachunternehmern bedient und gilt nicht für Werk- oder Dienstleistungen, die lediglich der Befriedigung des betrieblichen Eigenbedarfs des Unternehmers dienen.

**- ENDE -**