



Blickpunkt Brüssel



Die Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes bei Kurzeinsätzen in Deutschland

Annika Scheske

Juni
2015



I. Aktueller Anlass

Mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hat der Gesetzgeber die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland beschlossen. Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein Mindestlohn von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde. Von der Neuregelung profitieren seitdem etwa 3,7 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnsektor, deren Löhne die feste Mindestlohngrenze nun nicht mehr unterschreiten dürfen. Ziel der Einführung eines Mindestlohns war es, die Arbeitnehmer vor Dumpinglöhnen zu schützen und die Zahl derer zu senken, die trotz einer Vollzeitbeschäftigung auf staatliche Unterstützung angewiesen sind.

Im europäischen Ausland war der Mindestlohn vor seiner Einführung in Deutschland längst Realität. In 21 der 28 EU-Mitgliedstaaten galt bereits ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn zwischen 1,14 Euro (Rumänien) und 11,10 Euro (Luxemburg). Lediglich Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern haben bislang keinen Mindestlohn eingeführt.

Trotz seiner kurzen Geltungsdauer seit dem Inkrafttreten am 1. Januar 2015 hat das MiLoG bereits für einige Unklarheiten gesorgt. Heftig umstritten ist dabei vor allem die Frage, ob auch ein ausländischer Arbeitnehmer, der nur kurzfristig in Deutschland tätig wird, von der Mindestlohnregelung erfasst ist. Nach dem Willen der Bundesregierung soll auch für ausländische Arbeitnehmer bei Kurzeinsätzen in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro gelten. Besondere Relevanz kommt dieser Streitfrage in der Logistikbranche zu. Vor allem Polen, Ungarn und Österreich protestierten gegen eine Bezahlung von LKW-Fahrern nach dem deutschen MiLoG für die in Deutschland gefahrenen Touren.

Als Konsequenz der unzähligen Proteste haben einige Transportfirmen und Speditionen aus Polen, Ungarn und Österreich gegen das MiLoG Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingereicht. Sie halten das MiLoG in seiner am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Form für unvereinbar mit dem Recht der Europäischen Union (EU). Auch wenn die EU-Kommission die Einführung des Mindestlohns in Deutschland grundsätzlich begrüßt, teilt sie in weiten Teilen die Ansicht der ausländischen Arbeitgeber, dass das MiLoG in seiner jetzigen Form gegen EU-Recht verstoße. Aus diesem Grund hat



die EU-Kommission am 19. Mai 2015 ein sog. Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland eingeleitet.

Als erste Reaktion auf die vehemente Kritik hat die Bundesregierung sich bis zur endgültigen Klärung der europarechtlichen Fragen für eine Übergangslösung entschieden. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) verkündete am 30. Januar 2015 die vorläufige Aussetzung von Kontrollen nach dem MiLoG durch den Zoll. Die beschlossene Aussetzung betrifft jedoch ausschließlich den reinen Transitverkehr, nicht aber gilt sie für ausländische Logistikunternehmen, die in Deutschland LKWs be- und entladen oder innerhalb Deutschlands Transportdienstleistungen erbringen.

Bei der Frage nach der Anwendbarkeit des MiLoG bei Kurzeinsätzen in Deutschland handelt es sich um ein über die Logistikindustrie hinausgehendes praktisches Problem für alle ausländischen Arbeitgeber. Ziel dieses Beitrags ist es, die umstrittenen Regelungen des MiLoG auf ihre Europarechtskonformität hin zu überprüfen und einen Ausblick auf den im Sommer 2015 zu erwartenden Konsens zwischen der EU-Kommission und der Bundesregierung zu geben.

II. Geltungsbereich des MiLoG

Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1 Abs. 1 MiLoG Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro pro Stunde durch seinen Arbeitgeber. Hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen wird § 1 MiLoG durch § 20 MiLoG ergänzt.

1. Persönlicher Geltungsbereich

Bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns beabsichtigte der Gesetzgeber einen möglichst uneingeschränkten persönlichen Geltungsbereich der Mindestlohnberechtigung.¹ § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG bestimmt, dass allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Mindestlohn zu zahlen ist. Von diesem weit gefassten Kreis anspruchsberechtigter Personen ausgeschlossen sind nach § 22 Abs. 2 MiLoG i. V. m. § 2 Abs. 1

¹ Wank, Der Mindestlohn, in: RdA 2015, 88 (91) m.w.N.



und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz jedoch zunächst Kinder und Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Mit dieser Ausnahme wollte der Gesetzgeber Jugendliche davor schützen, zugunsten einer lukrativ anmutenden Beschäftigung auf eine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung zu verzichten.² Nach § 22 Abs. 3 MiLoG haben Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, und ehrenamtlich Tätige ebenfalls keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Gleiches gilt für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer neuen Beschäftigung (§ 22 Abs. 4 MiLoG). Mit diesem Ausnahmetatbestand sollte für Arbeitgeber ein Anreiz zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen geschaffen werden, um diesen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Nach langer Diskussion hat sich der Gesetzgeber bei der Einführung des MiLoG dazu entschieden, Praktikanten nach § 26 Berufsbildungsgesetz grundsätzlich den Arbeitnehmern nach § 22 Abs. 1 MiLoG gleichzustellen. Von den Regelungen des MiLoG dagegen nicht erfasst werden Pflichtpraktika von unbegrenzter Dauer im Rahmen von Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnungen oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie, Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums, die die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten, sowie Praktika, die begleitend zu einer Berufs- und Hochschulausbildung geleistet werden, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit dem selben Ausbildenden bestanden hat und auch hier die Dauer von drei Monaten nicht überschritten wird. Praktika, die als Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder als Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz geleistet werden, sollen ebenfalls nicht dem Geltungsbereich des MiLoG unterfallen (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1-4 MiLoG).

2. Örtlicher Geltungsbereich

Nach § 1 MiLoG gilt für ganz Deutschland ein einheitlicher Mindestlohn von 8,50 Euro. Der Gesetzgeber hat es trotz des auch 14 Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen-

² BT-Drucks. 18/1558, S. 50 f.; *Bayreuther*, Der gesetzliche Mindestlohn, in: NZA 2014, 865 (872); *Schubert/Jerchel/Düwell*, Das neue Mindestlohngesetz, 1. Auflage 2014, Teil 2, Rn. 174.



den Ost-West-Gefälles bewusst unterlassen, zwischen den „neuen“ und den „alten“ Bundesländern zu differenzieren.³ Gemäß §§ 1 i. V. m. 20 MiLoG sind Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG zu zahlen.

III. Anwendbarkeit des MiLoG für ausländische Arbeitnehmer bei Kurzeinsätzen in Deutschland

Für die Frage nach dem Bestehen eines Mindestlohnanspruchs kommt es einzig darauf an, ob die Arbeitnehmer tatsächlich in Deutschland „beschäftigt“ werden. Ob es sich um einen in- oder ausländischen Arbeitgeber handelt, ist dagegen nach dem Wortlaut des Gesetzes irrelevant. Der Gesetzgeber hat damit eine international-privatrechtlich zwingende Regelung geschaffen, wonach der Mindestlohnanspruch unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Vertragsstatut bestehen soll.

1. Anwendbares Recht nach der Rom I-Verordnung

Nach Art. 8 Abs. 1 i. V. m. Art. 3 Rom I-Verordnung unterliegen Individualarbeitsverträge grundsätzlich dem Recht desjenigen Staates, welchen die Parteien vereinbart haben. Fehlt es an einer solchen Parteivereinbarung, so erklärt Art. 8 Abs. 2 Rom I-Verordnung das Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes für anwendbar. Bei der Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes ist eine sog. Entsendung, eine lediglich vorübergehende Arbeitsleistung in einem anderen Staat, unbeachtlich und ohne Einfluss auf das anwendbare Vertragsstatut.⁴

Für den Fall, dass ein ausländischer Arbeitnehmer bei einem ausländischen Arbeitgeber angestellt ist und nur kurzfristig in Deutschland tätig wird, ist demnach das jeweilige ausländische Recht auf das Arbeitsverhältnis anwendbar. Für die Logistikbranche bedeutet dies, dass ein polnischer LKW-Fahrer, der bei einer polnischen Spedition tätig ist, nur

³ Wank, Der Mindestlohn, in: RdA 2015, 88 (92).

⁴ Martiny, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage 2015, Art. 8 Rom I-VO, Rn. 62 m.w.N.



Ansprüche aus dem polnischen Arbeitsrecht herleiten kann, auch wenn er eine Tour durch Deutschland fährt.⁵

Zu einem anderen Ergebnis würde man dann gelangen, wenn es sich bei § 20 MiLoG um eine Eingriffsnorm i. S. v. Art. 9 Abs. 1 Rom I-Verordnung handelt. Wenn und soweit eine nationale Eingriffsnorm einschlägig ist, geht diese dem vereinbarten oder durch Auslegung anzuwendenden Recht vor.⁶ Nach Art. 9 Abs. 1 Rom I-Verordnung sind Eingriffsnormen zwingende Vorschriften, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung des öffentlichen Interesses angesehen wird, dass sie auf alle inländischen Sachverhalte angewendet werden müssen. Bei § 20 MiLoG handelt es sich um eine Eingriffsnorm i. S. v. Art. 9 Abs. 1 Rom I-Verordnung.⁷ Bereits in § 20 MiLoG selbst wird die Anwendbarkeit des MiLoG auch für ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich angeordnet. Die Einordnung der Mindestlohnzahlungspflicht als Eingriffsnorm ergibt sich ferner aus § 2 Nr. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz, wonach staatliche Mindestentgeltsätze unabhängig vom arbeitsvertraglichen Statut für alle Arbeitsverhältnisse maßgeblich sind. Darüber hinaus ergibt sich die Einordnung von § 20 MiLoG als Eingriffsnorm zwangsläufig aus Art. 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. c der Entsenderichtlinie 96/71/EG, welcher die nationalen Gesetzgeber verpflichtet, staatliche Mindestentgeltbestimmungen als Eingriffsnormen i. S. v. Art. 9 Rom I-Verordnung auszugestalten.

Rechtsfolge der Einordnung von § 20 MiLoG als Eingriffsnorm i. S. v. Art. 9 Abs. 1 Rom I-Verordnung ist, dass die Mindestlohnzahlungspflicht nach dem MiLoG für jeden auf deutschem Staatsgebiet beschäftigten Arbeitnehmer gilt. Voraussetzung für den Mindestlohnanspruch ist allein die Tätigkeit im Inland. Aus dieser entscheidenden Feststellung resultiert die Relevanz des § 20 MiLoG insbesondere für Entsendefälle, in denen ein ausländischer Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nur für einen begrenzten Zeitraum in Deutschland beschäftigt. In solchen Fällen bleibt für das Arbeitsverhältnis zwar weiterhin ausländisches Recht anwendbar. Daneben sind jedoch die deutschen Eingriffsnormen,

⁵ *Sittard*, Gilt das Mindestlohngesetz auch beim Kurzeinsatz in Deutschland?, in: NZA 2015, S. 78 (79).

⁶ Vgl. *Staudinger*, in: Schulze u.a., Bürgerliches Gesetzbuch, 8. Auflage 2014, Art. 9 Rom I-VO, Rn. 1; *Weller/Nordmeier*, in: Spindler/Schuster, Recht der elektronischen Medien, 3. Auflage 2015, Art. 9 Rom I-VO, Rn. 1.

⁷ *Franzen*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015, § 20 MiLoG, Rn. 1.



insbesondere also die Mindestlohnzahlungspflicht, zu beachten, sodass eine Art „Mischrecht“ entsteht.⁸

2. Übertragbarkeit auf lediglich kurzfristige Beschäftigungen im Inland

Damit ist noch nicht geklärt, ob auch ein lediglich kurzfristig in Deutschland eingesetzter Arbeitnehmer unter das MiLoG fällt. Praktische Relevanz hat dieses Problem vor allem in der Logistikbranche erfahren, ist aber auf alle anderen Branchen uneingeschränkt übertragbar. So ist beispielsweise zu klären, ob ein polnischer LKW-Fahrer, der von seinem Arbeitgeber auf einer Tour nach Belgien eingesetzt wird, für die Fahrtzeit innerhalb der deutschen Grenzen einen Anspruch auf den deutschen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde hat.

Mit dieser zunächst etwas lebensfern anmutenden Problematik werden in der Praxis seit Einführung des MiLoG viele ausländische Unternehmer konfrontiert. Neben LKW-Fahrern und anderen Speditionsdienstleistungen, unerheblich ob an Land oder zu Wasser, sind vor allem Busfahrer von den rechtlichen Unwägbarkeiten im Zusammenhang mit dem MiLoG betroffen. Zur Problemlösung ist von entscheidender Bedeutung, ob die Anwendbarkeit des MiLoG eine Mindestaufenthaltsdauer in Deutschland voraussetzt. Kommt man zu dem Ergebnis, dass eine Mindestaufenthaltspflicht nicht besteht, so wäre das MiLoG immer anzuwenden, sobald Arbeitsleistungen auf deutschem Staatsgebiet erbracht würden. Ein ausländischer LKW-Fahrer hätte dann auf seiner Fahrtzeit innerhalb Deutschlands von Grenzeintritt bis Grenzaustritt einen Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro.

a) Verordnungen zum MiLoG

In Anbetracht der Mindestlohnmeldeverordnung und der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, welche die Melde- und Dokumentationspflichten gemäß §§ 16 und 17 MiLoG ergänzen, ergibt sich, dass die Bundesregierung selbst das MiLoG auch bei nur kurzzeitiger Tätigkeit ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland für anwendbar hält.

⁸ *Sittard*, Gilt das Mindestlohngesetz auch beim Kurzeinsatz in Deutschland?, in: NZA 2015, S. 78 (79).



Besonders im Rahmen von sog. „mobilen Tätigkeiten“ regeln beide Verordnungen Melde- und Dokumentationspflichten auch von ausländischen Arbeitgebern. Nach der Legaldefinition in § 2 Abs. 4 der Mindestlohnmeldeverordnung fällt unter den Begriff der „mobilen Tätigkeiten“ auch der Güterverkehr als Hauptanwendungsfall einer lediglich kurzzeitigen Tätigkeit in Deutschland. Darüber hinaus enthält keine der beiden Verordnungen eine Andeutung auf ein Erfordernis einer Mindestbeschäftigungszeit in Deutschland als Voraussetzung für einen Mindestlohnanspruch.

b) Wortlaut des MiLoG

§ 20 MiLoG fordert für die Anwendbarkeit des MiLoG und damit den Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 EUR lediglich eine „Beschäftigung im Inland“. Bei reiner Wortlautauslegung liegt eine Inlandsbeschäftigung bereits bei bloßen Tätigwerden auf deutschem Staatsgebiet vor. Der LKW-Fahrer aus dem oben genannten Beispiel erbringt auf seiner Tour durch Deutschland offensichtlich Arbeitsleistungen im Inland und damit im Sinne des § 20 MiLoG.

c) Teleologische Auslegung des MiLoG

Ausschlaggebend für die Übertragbarkeit des MiLoG auf lediglich kurzfristige Beschäftigungen ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland ist die Frage, was in Anbetracht teleologischer Gesichtspunkte unter einer „Beschäftigung im Inland“ gemäß § 20 MiLoG zu verstehen ist. Unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des MiLoG erscheint eine rein am Wortlaut orientierte Auslegung einer „Beschäftigung im Inland“ zu ausufernd. Nach der Gesetzesbegründung verfolgte die Bundesregierung mit der Einführung eines einheitlichen Mindestlohnes das Ziel, existenzgefährdende Niedriglöhne zu verhindern. Für die Arbeitnehmer sollte ein Mindestschutz erreicht werden. Darüber hinaus beabsichtigte die Bundesregierung mit Einführung des MiLoG, die Sozialversicherungssysteme zu entlasten, indem die Vereinbarung nicht existenzsichernder Arbeitsentgelte verhindert werden sollte. Der Mindestlohn sollte daher die finanzielle Stabilität der Sozialversicherungssysteme durch die Vermeidung von Einnahmeausfällen schützen und



negative Auswirkungen auf die Alterssicherung schlecht verdienender Arbeitnehmer abmildern.⁹

Die Verwirklichung dieser Ziele erscheint indes lediglich geboten, wenn die betreffenden Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend in Deutschland tätig werden. Bei einem nur kurzzeitigen Einsatz in Deutschland unterliegen die Arbeitnehmer nicht den deutschen Lebenshaltungskosten, sodass die Existenzsicherungsfunktion des MiLoG ins Leere geht. Noch deutlicher wird das fehlende Erfordernis an der Einbeziehung ausländischer Arbeitnehmer in Anbetracht der Sicherungsfunktion des MiLoG für die Sozialversicherungssysteme. Ausländische Arbeitnehmer, die nur kurzzeitig in Deutschland tätig werden, zahlen weder in die deutschen Sozialversicherungssysteme ein, noch können sie aus diesen etwaige Ansprüche herleiten. In diesen Fällen greift vielmehr das Sozialversicherungssystem desjenigen Staates, in dem der Arbeitnehmer sozialversichert ist. Eine Entlastung des deutschen Sozialversicherungssystems durch die Zahlung des Mindestlohnes ist daher nicht möglich.¹⁰

Nach der teleologischen Auslegung ist eine Beschäftigung im Inland im Sinne von § 20 MiLoG nur dann zu bejahen, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer seinen „gewöhnlichen Arbeitsort“ in Deutschland hat. Die Definition des gewöhnlichen Arbeitsortes orientiert sich an der weiten Auffassung des EuGH. Danach ist der gewöhnliche Arbeitsort der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübt. Fehlt ein solcher Mittelpunkt, ist der Ort gewöhnlicher Arbeitsort, an dem er den größten Teil seiner Arbeit verrichtet. Lässt sich kein Schwerpunkt feststellen, ist ersatzweise auf die einstellende Niederlassung zurückzugreifen.¹¹

Demzufolge hat ein Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Arbeitsort in Deutschland, wenn er über die Hälfte seiner Arbeitszeit in Deutschland verbringt oder in Deutschland in einen Betrieb eingegliedert ist, von dem aus er tätig wird.¹² Lediglich kurzzeitig in

⁹ BT-Drucks. 18/1558, S. 32; Vgl. *Bissels/Falter/Evers*: Geltung des MiLoG bei Transitfahrten durch das Inland, in: ArbRAktuell 2015, 4 (7).

¹⁰ Vgl. *Sittard*, Gilt das Mindestlohngesetz auch beim Kurzeinsatz in Deutschland?, in: NZA 2015, S. 78 (80).

¹¹ EuGH, Urteil vom 15.03.2011 – C-29/10 – Heiko Koelzsch/Großherzogtum Luxemburg – NZA 2011, 625.

¹² *Emmert/Widhammer*, Multinationale Arbeitsverhältnisse in Europa – Welches Arbeitsvertrags- und Sozialversicherungsrecht gilt?, in: ArbRAktuell 2010, 214 (215); *Schlachter*, Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse, in: NZA 2000, 57 (59); *Sittard*, Gilt das Mindestlohngesetz auch beim Kurzeinsatz in



Deutschland Beschäftigte, insbesondere die im obigen Beispiel bereits genannten LKW-Fahrer auf ihren Touren durch Deutschland, erfüllen die aufgestellten Kriterien regelmäßig nicht. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt damit nicht in Deutschland. Sinn und Zweck des MiLoG sprechen gegen die Anwendbarkeit von § 20 MiLoG auf nur kurzzeitig in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer.

d) Vereinbarkeit des MiLoG mit dem Europarecht

Bejaht man entgegen der vorherigen Ausführungen die Anwendbarkeit des MiLoG auch bei Kurzeinsätzen ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland, so ist darüber hinaus die Vereinbarkeit von § 20 MiLoG mit dem europäischen Recht zu überprüfen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Arbeitgeber, wie beispielsweise Speditionsunternehmen, zum Teil vor erhebliche Organisations- und Finanzierungsschwierigkeiten gestellt werden würden, sollte jeder Mitgliedsstaat der EU bereits bei reinen Transitfahrten die jeweiligen Mindestlohnregelungen für anwendbar erklären. So müsste der Arbeitgeber für jeden LKW-Fahrer die exakt gefahrene Route und die in jedem einzelnen Land verbrachte Arbeitszeit ermitteln, um so den jeweils geltenden Mindestlohn zu bestimmen. Ein Stau oder eine außerplanmäßige Routenänderung würden zu erheblichen Organisationschwierigkeiten führen.

Bei der Prüfung der Europarechtswidrigkeit ist § 20 MiLoG an den europarechtlichen Grundfreiheiten zu messen. In Betracht kommen insbesondere ein Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit der Art. 56 ff. AEUV und die Warenverkehrsfreiheit der Art. 28 ff. AEUV.

Eine Entscheidung des EuGH zum deutschen MiLoG liegt bislang noch nicht vor. Die bisherige Rechtsprechung des EuGH in anderen Fällen spricht jedoch eindeutig für das Vorliegen eines unzulässigen Eingriffs in die europäischen Grundfreiheiten durch § 20 MiLoG. In der sog. „Rüffert“-Entscheidung¹³ und der kürzlich ergangenen Entscheidung

Deutschland?, in: NZA 2015, S. 78 (79); vgl. *Martiny*, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage 2015, Art. 8 Rom I-VO, Rn. 48 ff.

¹³ EuGH, Urteil vom 03.04.2008 – C-346/06 – Dirk Rüffert/Land Niedersachsen – NZA 2008, S. 537 ff.



im Hinblick auf das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen¹⁴ hat der EuGH jeweils – in gebotener Kürze zusammengefasst – entschieden, dass nationale Vorschriften, die ein Mindestentgelt vorschreiben, in unzulässiger Weise in die europäischen Grundfreiheiten eingreifen können. Der EuGH begründete seine Entscheidungen in erster Linie damit, dass die zusätzliche wirtschaftliche Belastung die Erbringung von Dienstleistungen im betreffenden Mitgliedstaat durch ausländische Unternehmer unterbinden, behindern oder weniger attraktiv machen könnte. Diese Einschränkungen seien nach Auffassung des EuGH auch nicht durch den konkurrierenden Arbeitnehmerschutz gerechtfertigt.¹⁵

(1) Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 ff. AEUV)

Zunächst kommt ein unzulässiger Verstoß von § 20 MiLoG gegen die Dienstleistungsfreiheit nach Art. 56 ff. AEUV in Betracht. Nach der Legaldefinition des Art. 57 Abs. 1 AEUV handelt es sich bei Dienstleistungen um Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, sofern sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen. Darunter fallen nach Art. 57 Abs. 2 AEUV beispielhaft gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten. Dem Schutz des Art. 56 AEUV unterliegen sowohl der Erbringer als auch der Empfänger grenzüberschreitender Dienstleistungen. Art. 56 AEUV verbietet Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit jeder Art, insbesondere Diskriminierungen zwischen In- und Ausländern, daneben aber auch alle Maßnahmen, durch die der Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten unmittelbar oder mittelbar, aktuell oder potentiell behindert werden könnte.¹⁶ In den Anwendungsbereich von Art. 56 AEUV fallen darüber hinaus auch unterschiedslos auf In- und Ausländer anwendbare Regelungen, die geeignet sind, Tätigkeiten von Dienstleistenden, die in einem anderen

¹⁴ EuGH, Urteil vom 18.09.2014 – C-549/13 – Bundesdruckerei GmbH/Stadt Dortmund – NZA 2014, S. 1129 ff..

¹⁵ Vgl. *Bissels/Falter/Evers*: Geltung des MiLoG bei Transitfahrten durch das Inland, in: *ArbRAktuell* 2015, 4 (6).

¹⁶ *Müller-Graff*, in: *Streinz, EUV/AEUV*, 2. Auflage 2012, Art. 56 AEUV, Rn 85; *Ohly*, in: *Ohly/Sosnitza, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*, 6. Aufl. 2014, C. Lauterkeitsrecht und Recht der Europäischen Union, Rn. 23.



Mitgliedstaat ansässig sind und dort rechtmäßig entsprechende Dienstleistungen erbringen, zu unterbinden, zu behindern oder weniger attraktiv zu machen.¹⁷

Transportdienstleistungen von Logistikunternehmen fallen zweifelsohne unter den Begriff der Dienstleistungen im Sinne von Art. 57 AEUV. Durch die von § 20 MiLoG auferlegte Pflicht zur Mindestlohnzahlung bei jeder noch so kurzen Tätigkeit innerhalb Deutschlands werden solche Routen, auf denen sich die LKW-Fahrer innerhalb der deutschen Staatsgrenzen bewegen müssten, für ausländische Spediteure weniger attraktiv gemacht. Neben der Pflicht zur Zahlung eines Mindestlohnes von 8,50 EUR, der höher liegt, als in vielen anderen europäischen Staaten, werden ausländische Arbeitgeber mit deutlich erhöhtem Verwaltungsaufwand durch Anzeige- und Dokumentationspflichten belastet.

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit als fundamentaler Grundsatz der europäischen Grundfreiheiten lediglich aus zwingenden Gründen des Allgemeinwohls zu rechtfertigen.¹⁸ Die Mindestlohnzahlungspflicht auch bei Kurzeinsätzen in Deutschland verfolgt keine zwingenden Gründe des Allgemeinwohls. Insbesondere ist die Verpflichtung eines an deutschen Maßstäben ausgerichteten Mindestlohnes nicht zu Existenzsicherungszwecken erforderlich, sofern die ausländischen Arbeitnehmer nicht den deutschen Lebenshaltungskosten ausgesetzt sind. Da ausländische Arbeitnehmer auch nicht in Deutschland sozialversichert sind, kommt die Stabilisierung des deutschen Sozialversicherungssystems als legitimer Zweck des Eingriffs in die Dienstleistungsfreiheit ebenfalls nicht in Betracht. Die gänzliche Verdrängung ausländischer Unternehmen vom deutschen Markt und die damit verbundene ausschließliche Auftragsvergabe an deutsche Bewerber verstößt evident gegen europäische Gemeinschaftsprinzipien und ist damit als legitimer Zweck bereits dem Grunde nach ungeeignet.

¹⁷ St. Rspr. des EuGH, vgl. u. a. EuGH, Urteil vom 03.10.2000 – Rs. C-58/98 – Corsten – EuGH EuZW 2000, S. 763 ff., Rn. 33 m.w.N.; EuGH, Urteil vom 23. 11. 1999 – verb. Rs.-C-369/96 u. C-376/96 – Strafverfahren gegen Arblade und Leloup – NZA 2000, 85 (87).

¹⁸ St. Rspr. des EuGH, vgl. u. a. EuGH, Urteil vom 25.07.1991 – Rs C-76/90 – Saeger/Dennemeyer – NJW 1991, 2693, Rn. 15; EuGH, Urteil vom 18.07.2007 – C-490/04 – Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Bundesrepublik Deutschland – NZA 2007, 917 (921) m.w.N.



Im Ergebnis erweist sich damit die aus § 20 MiLoG folgende Mindestlohnzahlungspflicht für lediglich kurzzeitig in Deutschland Beschäftigte als europarechtswidrig, da sie in unzulässiger Weise in die Dienstleistungsfreiheit eingreift.

(2) Warenverkehrsfreiheit (Art. 28 ff. AEUV)

Die Warenverkehrsfreiheit nach Art. 34 AEUV hat den Zweck, den freien Warenstrom in der Europäischen Union zu sichern. Waren im Sinne von Art. 34 AEUV sind Gegenstände, die Geldwert besitzen und Handelsgeschäften zugänglich sind.¹⁹ Folgt man streng dem Wortlaut, so regelt Art. 34 AEUV lediglich die Einfuhr von Waren, wohingegen die Warenausfuhr in Art. 35 AEUV geregelt ist. Auch wenn ein ausdrückliches Verbot für eine die Durchfuhr beschränkende Maßnahme fehlt, obwohl sich die in Art. 36 AEUV enthaltenen Rechtfertigungsgründe auch auf Durchfuhrverbote und –beschränkungen erstrecken, erscheint es nur sinnvoll, auch die Durchfuhr nach Art. 34 AEUV zu schützen. Bei der Durchfuhr handelt es sich in der Sache um nichts anderes als eine Kombination von Ein- und Ausfuhr. Durchfuhrbeschränkungen sind deshalb ebenfalls nach Art. 34 AEUV verboten.²⁰

Im Rahmen der Warenverkehrsfreiheit ist nach ständiger Rechtsprechung jede Regelung verboten, die geeignet ist, den innergemeinschaftlichen Handel unmittelbar oder mittelbar, tatsächlich oder potenziell zu behindern.²¹

Durch die Verpflichtung, ihre Arbeitnehmer nach dem deutschen MiLoG zu bezahlen, würden sich die Abrechnungen für ausländische Arbeitgeber insbesondere im Bereich der Logistikdienstleister erheblich verkomplizieren. Die Arbeitgeber müssten von jedem Arbeitnehmer die exakt gefahrenen Routen mit den korrespondierenden Arbeitszeiten sammeln und auswerten. Grenzüberschreitende Logistikdienstleistungen würden durch die Mindestlohnzahlungspflicht deutlich an Attraktivität einbüßen. Ein zu hohes Maß an

¹⁹ *Schroeder*, in: Streinz, EUV/AEUV, 2. Auflage 2012, Art. 34 AEUV, Rn. 19.

²⁰ Vgl. EuGH, Urteil vom 04.10.1991 – C-367/8 – Richardt – BeckEuRS 1991, 17671, Rn. 14; *Becker*, in: Schwarze/Becker/Hatje/Schoo, EU-Kommentar, 3. Auflage 2012, Art. 34, Rn. 16.

²¹ St. Rspr. des EuGH, vgl. u. a. EuGH, Urteil vom 18.07.2007 – C-490/04 – Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Bundesrepublik Deutschland – NZA 2007, 917 (921) m.w.N.



Bürokratie stellt eine unangemessene Belastung für ausländische Arbeitgeber dar. Für Arbeitgeber in bestimmten Branchen wie der Bauwirtschaft, Gebäudereinigung und weiteren, nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz festgelegten, Sparten gelten seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns strenge Dokumentationspflichten (§§ 16, 17 MiLoG). Ziel der Dokumentation ist die schnelle Kontrolle, ob ein Arbeitgeber die Mindestlohnvorgaben tatsächlich einhält. Ausländische Unternehmen in bestimmten Wirtschaftssektoren, unter anderen auch im Verkehrsbereich, sind nach § 16 MiLoG und der konkretisierenden Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung verpflichtet, ihre Tätigkeiten beim deutschen Zoll mit besonderen Formularen, die von den deutschen Behörden ausgegeben werden, anzumelden. Zuständig für die Kontrolle der gemeldeten Tätigkeiten sind die deutschen Zollbehörden (§ 14 MiLoG). Die Pflicht, den Beginn, das Ende und die Dauer der Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers innerhalb einer Woche aufzuzeichnen, entfällt nach § 1 Satz 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung erst für Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von über 2958,00 EUR. Um diese Verdienstgrenze zu erreichen müsste ein Arbeitnehmer zu einem Mindestlohn von 8,50 EUR an 29 Tagen im Monat ganze 12 Stunden pro Tag arbeiten. In der Realität wird ein solches Pensum von keinem Arbeitnehmer tatsächlich erbracht werden können. Die Gehaltsgrenze ist demnach viel zu hoch angesetzt und nicht praxistauglich.²² Entsprechend § 17 Abs. 2 MiLoG müssen Arbeitgeber die entsprechenden Aufzeichnungen bis zu zwei Jahre lang aufbewahren. Der erhebliche Verwaltungsaufwand führt neben der Mindestlohnzahlungspflicht als eigentliche Hauptbelastung dazu, dass Tätigkeiten, welche die Durchreise auf deutschem Staatsgebiet zum Inhalt haben, für ausländische Arbeitgeber deutlich an Attraktivität einbüßen. Der freie Warenverkehr innerhalb der Europäischen Union wird somit zumindest mittelbar eingeschränkt.

Der Eingriff in die Warenverkehrsfreiheit kann auch nicht durch den konkurrierenden Arbeitnehmerschutz gerechtfertigt werden. Allein die Tatsache, dass die ausländischen Arbeitnehmer gegebenenfalls einen höheren Stundenlohn erhalten würden, reicht für die Rechtfertigung nicht aus. Die von der Bundesregierung in der Gesetzesbegründung angeführten Ziele des MiLoG sind lediglich durch die Zahlung eines Mindestlohns auf

²² *Schmitz-Witte/Killian*, Die Dokumentations- und Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz – Die Last der Bürokratie, in: *NZA* 2015, 415 (417).



nationaler Ebene zu erreichen. Ausländische Arbeitnehmer sind weder deutschen Lebenshaltungskosten ausgesetzt noch sind sie am deutschen Sozialversicherungssystem beteiligt. Die Mindestlohnzahlungspflicht für ausländische Arbeitnehmer, die nur kurzfristig in Deutschland tätig werden, behindert damit in unangemessener Weise den freien Warenverkehr innerhalb der Europäischen Union.

IV. Stand des Verfahrens

Schon seit dem 1. Januar 2015 herrscht unter ausländischen Transportunternehmen, insbesondere – aber nicht ausschließlich – solchen aus Polen, Ungewissheit und Unsicherheit hinsichtlich der Mindestlohnzahlungspflicht bei Transitfahrten durch Deutschland. Ausländische Speditionen können die Argumentationen der Bundesregierung für die Anwendbarkeit des MiLoG auch für ausländische Arbeitnehmer nicht nachvollziehen. Durch die Mindestlohnzahlungspflicht sehen sich die Logistikdienstleister vermehrt Schwierigkeiten bei der gerechten Umsetzung und Dokumentation der Pflichten aus dem MiLoG ausgesetzt.

Zwar unterstützt die Europäische Kommission voll und ganz die Einführung des Mindestlohnes in Deutschland, gleichwohl ist sie ebenfalls der Auffassung, dass die Anwendung des MiLoG auf sämtliche Tätigkeiten, die auf deutschem Staatsgebiet durchgeführt werden, eine unverhältnismäßige Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit und des freien Warenverkehrs bewirkt. Nach eingehender Prüfung der deutschen Vorschriften und einem Austausch von Informationen mit den deutschen Behörden hat die EU-Kommission am 19. Mai 2015 ein Aufforderungsschreiben an die Bundesregierung geschickt, welches die erste Stufe eines Vertragsverletzungsverfahrens darstellt. Die Kommission ist der Ansicht, dass sich die Anwendung des deutschen MiLoG auf grenzüberschreitende Transportdienstleistungen aufgrund unangemessener Verwaltungshürden, die den reibungslosen Ablauf des Binnenmarktes erschweren, nicht rechtfertigen lassen. Es gebe angemessenere Maßnahmen, die zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer und zur



Gewährleistung eines lautereren Wettbewerbs ergriffen werden könnten und gleichzeitig einen freien Waren- und Dienstleistungsverkehr ermöglichen.²³

Mit der Einleitung des Vertragsverletzungsverfahrens ist die EU-Kommission den Beschwerden einiger EU-Mitgliedsstaaten, unter anderem Polen und Ungarn, nachgekommen. Einige Mitgliedsstaaten hatten sich bei der EU-Kommission darüber beschwert, dass die Anwendung des deutschen MiLoG auf Transitfahrten durch Deutschland eine unangemessene Benachteiligung darstelle und in unzulässiger Weise in die Dienstleistungs- und Warenverkehrsfreiheit eingreife. Die Bundesregierung vertrat dazu bislang die Auffassung, dass der deutsche Mindestlohn auch für Arbeitnehmer aus dem Ausland bei einer Tätigkeit auf dem Territorium der Bundesrepublik zu zahlen sei.

Deutschland bleiben für die Beantwortung des Briefes der EU-Kommission zwei Monate Zeit. Zeigt sich die Bundesregierung weiterhin uneinsichtig, wird die EU-Kommission über weitere Schritte entscheiden und im schlechtesten Fall Anklage vor dem EuGH erheben. Sollte sich der EuGH im Vertragsverletzungsverfahren dem Standpunkt der EU-Kommission anschließen, droht der Bundesregierung eine Geldstrafe.

Neben dem eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahren haben Speditionen aus Österreich, Polen und Ungarn Mitte März 2015 Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht (BVerfG, Az.: Az.: 1 BvR 555/15) eingelegt, mit der sie sich neben der Mindestlohnzahlungspflicht auch gegen die Dokumentationspflichten zur Wehr setzen. Die betroffenen Arbeitgeber beklagen, dass ihnen die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung ein zu hohes Maß an Bürokratie aufbürde. Der erhebliche Verwaltungsaufwand trage neben der ohnehin belastenden Verpflichtung zur Zahlung des deutschen Mindestlohns dazu bei, dass Routen, auf welchen deutsches Staatsgebiet passiert wird, zunehmend unattraktiver würden. Durch die Mindestlohnzahlungspflicht und den zusätzlichen Dokumentationsaufwand entstehen den ausländischen Arbeitgebern Kosten, welche den zunächst aussichtsreichen Gewinn für Transitfahrten durch Deutschland nahezu komplett aufzehren.

²³ Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 19. Mai 2015, abrufbar unter http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/13327_de.htm (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2015).



Auch die EU-Kommission vertritt die Ansicht, dass die vom deutschen MiLoG aufgestellten Verwaltungshürden zu bürokratisch ausgefallen seien. Die Dokumentationspflichten würden dazu führen, dass der reibungslose Ablauf grenzüberschreitender Logistikdienstleistungen in erheblichem Maße beeinträchtigt würde.²⁴

Insbesondere ist zu befürchten, dass es zu erheblichen Wartezeiten und Staus an den deutschen Grenzen kommen könnte, da der Zoll die Einhaltung der Dokumentationspflichten nach der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung bei jeder Ein- und Ausfahrt aus dem Bundesgebiet überprüfen muss. Die Durchlässigkeit der Grenzen innerhalb der Europäischen Union ist jedoch der elementare Grundpfeiler des Europäischen Binnenmarktes. Es kann nicht hingenommen werden, dass der mit Wegfall der Grenzkontrollen erreichte Abbau von Bürokratie durch die Einführung von Dokumentationspflichten im Hinblick auf den deutschen Mindestlohn wieder auflebt. Insbesondere ist zu befürchten, dass neben Deutschland auch andere Mitgliedsstaaten durch die jeweilige Mindestlohnzahlungspflicht und den damit verbundenen Dokumentationspflichten den Transitverkehr für ausländische Arbeitgeber zunehmend unattraktiver machen.

Als erstes Ergebnis auf die Verfassungsbeschwerde und das zu diesem Zeitpunkt bereits eingeleitete „Pilotverfahren“, welches eine Vorstufe zum Vertragsverletzungsverfahren darstellt, hat die Bundesregierung am 25. Januar 2015 die Anwendung des § 20 MiLoG auf ausländische Arbeitnehmer bei reinen Transitfahrten vorerst ausgesetzt. Diese Übergangslösung teilte die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles am 30. Januar 2015 ihrem polnischen Amtskollegen, Władysław Kosiniak-Kamysz, mit. Seitdem müssen ausländische Arbeitgeber für reine Transitfahrten durch Deutschland keinen Mindestlohn mehr zahlen. Die Kontrollen durch die staatlichen Behörden zur Überprüfung des MiLoG wurden für den Zeitraum bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen zur Anwendung des MiLoG auf den Verkehrsbereich ausgesetzt.²⁵ Von dieser Aussetzung nicht betroffen sind jedoch sog. „Kabotagefahrten“ innerhalb Deutschlands.

²⁴ Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 19. Mai 2015, abrufbar unter http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/13327_de.htm (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2015).

²⁵ Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 30.01.2015, abrufbar unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziales-Europa-und-Internationales/Meldungen/2015-01-30-interismoesung-ml-im-reinen-lkw-transitverkehr.html> (zuletzt aufgerufen am 24.06.2015).



Als Kabotage bezeichnet man das Erbringen von Transportdienstleistungen innerhalb eines Landes durch ein ausländisches Verkehrsunternehmen.²⁶ Endet oder beginnt eine Fahrt in Deutschland, unterliegt die Bezahlung des Fahrers demzufolge nach dem Willen der Bundesregierung weiterhin dem deutschen MiLoG. Dies betrifft insbesondere die Fälle, in denen das Be- oder Entladen von Waren innerhalb der deutschen Grenzen stattfindet. Mit der Fortgeltung des MiLoG für Kabotagefahrten verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die Umgehung der Mindestlohnzahlungspflicht durch den Einsatz im Ausland angestellter Arbeitnehmer von Beginn an zu unterbinden.

V. Fazit

Dass mit Inkrafttreten des MiLoG zum 1. Januar 2015 eine in Deutschland verbindliche Lohnuntergrenze geschaffen wurde, ist grundsätzlich zu begrüßen. Auch die EU-Kommission befürwortet die Einführung des Mindestlohns in Deutschland. Die grundsätzliche Idee, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch jedem Arbeitnehmer, gleich woher er oder sein Arbeitgeber stammen mag, zuzusprechen, erscheint auf den ersten Blick ebenfalls aner kennenswert. Dass der gleiche Lohn für die gleiche Tätigkeit auch grenzüberschreitend gezahlt werden soll, stellt sich im Hinblick auf die Europäische Vereinigung und den Abbau von Diskriminierungen innerhalb der Europäischen Union als positiv zu wertender Grundgedanke dar. Bei der Umsetzung hat die Bundesregierung jedoch die Arbeitgeberinteressen gänzlich außer Acht gelassen. Nicht nur, dass die Mindestlohnzahlungspflicht an sich eine erhebliche Belastung für ausländische Arbeitgeber darstellt. Die beträchtlichen Dokumentations- und Meldepflichten sind aufgrund des hohen Maßes an Bürokratie in der Realität kaum praktikabel, auch wenn sicherlich das Bedürfnis nach einem geeigneten Kontrollsystem für die Einhaltung des MiLoG besteht.

Insbesondere hat die Bundesregierung die europäischen Grundfreiheiten außer Acht gelassen. Nach der hier vertretenen Auffassung verstößt § 20 MiLoG in seiner jetzigen Form sowohl gegen die Dienstleistungs-, als auch gegen die Warenverkehrsfreiheit. Mangels durchgreifender Rechtfertigungsgründe erscheinen die Verstöße gegen die

²⁶ Vgl. Schäfer, in: Streinz, EUV/AEUV, 2. Auflage 2012, Art. 91 AEUV, Rn. 63.



europäischen Grundfreiheiten als unangemessen. Insbesondere mit Sinn und Zweck des MiLoG, zum einen die Existenzsicherung der arbeitenden Bevölkerung und zum anderen die Absicherung des deutschen Sozialversicherungssystems, kann die Mindestlohnzahlungspflicht ausländischer Arbeitgeber bei Kurzeinsätzen ihrer Arbeitnehmer in Deutschland nicht gerechtfertigt werden.

Dass die für die Auslegung von Gesetzen zuständige Rechtsprechung die derzeitige Auffassung des deutschen Zolls teilt, nach der das MiLoG auch für ausländische LKW-Fahrer bei reinen Transitfahrten anzuwenden sei, erscheint nach den in diesem Beitrag dargestellten Problemen und rechtlichen Erwägungen eher unwahrscheinlich. Auch die Bundesregierung hat durch die im Januar 2015 getroffene Übergangslösung zu erkennen gegeben, dass sie über die Probleme, welche sich aus der Anwendbarkeit des MiLoG auf lediglich kurzzeitige Beschäftigungen ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland ergeben, nicht einfach hinwegsehen kann. Gleichwohl wird noch einige Zeit ins Land gehen, bis Urteile, insbesondere das des BVerfG über die eingereichte Verfassungsbeschwerde, zur Auslegung des MiLoG und seiner Anwendbarkeit auf Sachverhalte mit Auslandsbezug vorliegen. Wie in diesem Beitrag dargestellt, sprechen gute Argumente gegen die Anwendbarkeit des MiLoG auf ausländische Arbeitnehmer bei Kurzeinsätzen in Deutschland.

Nach dem bisherigen Verhalten der EU-Kommission und der bis zu diesem Zeitpunkt ergangenen Rechtsprechung des EuGH erscheint es naheliegend, dass der EuGH im Rahmen des Vertragsverletzungsverfahrens die in diesem Beitrag vertretene Auffassung zur Europarechtswidrigkeit des MiLoG teilen wird. Ist dies zutreffend, wird der EuGH der Bundesregierung die Anpassung des MiLoG an europäisches Recht aufgeben und gegebenenfalls Sanktionen gegen sie verhängen.

Sowohl die Reaktion der Bundesregierung auf das eingeleitete Vertragsverletzungsverfahren als auch die Entscheidungen des EuGH und des BVerfG bleiben mit Spannung abzuwarten.