

DEUTSCHES MINDESTLOHNGESETZ (MiLoG)

FÜR DIE VERKEHRSWIRTSCHAFT WESENTLICHE INHALTE BEIM EINSATZ VON MOBILEN ARBEITNEHMER/INNEN

Am 1.1.2015 tritt das deutsche Mindestlohngesetz in Kraft, mit welchem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von Euro 8,50 brutto je Zeiteinheit als generelle Lohnuntergrenze eingeführt wird. Am 5.12.2014 sind Durchführungsverordnungen des deutschen Finanzministeriums zum Mindestlohngesetz veröffentlicht worden (siehe Anhang). In den Verordnungen sind Sonderbestimmungen/teilweise Erleichterungen der im MiLoG vorgesehenen Melde-, Aufzeichnungs- und Bereithaltungspflichten für Güter- und Personenbeförderungsunternehmen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen mit „ausschließlich mobiler Tätigkeit“ geregelt.

Für wen gilt der Mindestlohn (ML)

Der ML gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die in Deutschland beschäftigt/eingesetzt werden. Die Pflicht zur Bezahlung des ML trifft auch alle ausländischen Arbeitgeber, die im Rahmen von grenzüberschreitenden Dienstleistungen Arbeitnehmer/innen in Deutschland einsetzen, und zwar unabhängig von der Dauer der Dienstleistung. Betroffen sind neben allen kurzfristigen Dienstleistungen in Deutschland (zB. Be- und Entladungen in der Güterbeförderung, Personenbeförderungen von und nach Deutschland im Straßen/Schienen/Schiffs/Luftverkehr) auch sämtliche Transitfahrten durch Deutschland (zB deutsches Eck).

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind lediglich Personen, die im Rahmen bestimmter Praktika eingesetzt werden, das sind

- Pflichtpraktika aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung
- Freiwillige „Orientierungspraktika“ bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für ein Studium
- Freiwillige berufs- oder hochschulausbildungsbegleitende Praktika, soweit nicht schon vorher einmal ein Praktikum beim selben Arbeitgeber stattgefunden hat
- Praktika im Rahmen einer Förderung/Eingliederungsbeihilfe der Arbeitsmarktverwaltung

sowie Jugendliche ohne Berufsausbildung, Lehrlinge und Langzeitarbeitslose.

Für welchen Zeitraum besteht Anspruch auf den Mindestlohn?

Der Mindestlohn gebührt für den gesamten Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer/innen in Deutschland eingesetzt werden. Liegt der vereinbarte und bezahlte Lohn unter Einrechnung aller anrechenbaren Lohnbestandteile unter dem deutschen ML, muss jedenfalls für die Zeit der Tätigkeit in Deutschland ein sogenannter „Deutschland-Zuschlag“ bezahlt werden, sodass in Summe pro Zeiteinheit der ML eingehalten ist.

Was ist auf den Mindestlohn anrechenbar?

Zahlungen auf den ML sind nur anrechenbar, soweit damit die Arbeitsleistung unmittelbar und konkret abgegolten wird. Lohnbestandteile, die anderen Zwecken dienen, sind grundsätzlich nicht anrechenbar.

Anrechenbar sind

- Sonderzahlungen, aber nur dann, wenn der auf die Tätigkeit in Deutschland entfallende anteilige Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum bereits ausbezahlt worden ist
- Provisionen, bei laufender monatlicher Auszahlung
- Sachbezüge nur bei Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte

Nicht anrechenbar sind

- Mankogeld
- Trinkgeld
- Aufwandsatz (Diäten, Spesenvergütungen, Reisekostenersätze)
- Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge
- SEG-Zulagen
- Qualitätsprämien

Was muss wem gemeldet werden?

Für Güter- und Personenbeförderungen genügt es, der deutschen Zollverwaltung einen Einsatzplan vorzulegen, der bis zu 6 Monate umfassen darf.

Der Einsatzplan hat folgende Angaben zu enthalten:

- Angabe des Arbeitgebers
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Werk- oder Dienstleistung
- voraussichtlich eingesetzte Arbeitnehmer/innen mit Geburtsdatum
- Adresse, an der die Unterlagen (Lohn-/Arbeitszeitaufzeichnungen) bereitgehalten werden

Wie muss gemeldet werden?

Für die Meldung des Einsatzplanes ist ein eigenes druckfähiges Meldeformular vorgesehen, das von der deutschen Zollverwaltung zur Verfügung gestellt und online abrufbar sein wird. Das ausgefüllte Meldeformular ist an die [Bundesfinanzdirektion West](#) als zuständige Behörde im Sinne der Mindestlohngesetzmeldestellen-VO zu übermitteln.

Das Formblatt des Zolls soll am 19.12.2014 online über www.zoll.de verfügbar sein.

Derzeit noch unklar ist, ob die (mit Originalunterschrift des Arbeitgebers versehene) Einsatzplanmeldung nur postalisch/per Fax oder auch elektronisch erfolgen kann.

Welche Unterlagen müssen wo bereitgehalten werden?

Zur Kontrolle des Mindestlohns müssen Lohn- und Arbeitszeitaufzeichnungen vom Arbeitgeber bereitgehalten werden. Die Unterlagen müssen nicht in Deutschland, sondern können auch in Österreich bereitgehalten werden (zB am österreichischen Betriebsitz). Es müssen jedenfalls keine Unterlagen im Fahrzeug mitgeführt werden.

Wenn die Unterlagen in Österreich bereitgehalten werden, muss zusätzlich zum Einsatzplan eine schriftliche Zusicherung abgegeben werden, dass die Unterlagen, inklusive Angaben über die im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk/Dienstleistungen sowie über die jeweiligen Auftraggeber über Aufforderung der deutschen Zollverwaltung in deutscher Sprache der Zollverwaltung zur Prüfung übermittelt werden.

Die zusätzlichen Angaben ersetzen eine Änderungsmeldung, sodass daher keine Verpflichtung zur Abgabe von Änderungsmeldungen besteht, wenn sich die Angaben im Einsatzplan nachträglich ändern. Damit ist klargestellt, dass keine konkreten Touren mit Angabe von Zeit, Ort und Mitarbeiter erforderlich sind, sondern summarische Meldungen genügen. Anlass für die Aufforderung, Unterlagen vorzulegen, kann entweder die gemeldete Einsatzplanung oder eine Kontrolle in Deutschland sein.

Welche Arbeitszeitaufzeichnungen müssen geführt werden?

Aufzuzeichnen sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen. Für die Aufzeichnungen gibt es keine gesetzliche Formvorschrift. Die Aufzeichnungen für den jeweiligen Einsatztag müssen bis spätestens 7 Kalendertage nach dem Einsatztag erstellt und mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden.

Soweit Aufzeichnungen aus einem **EU-Kontrollgerät** vorhanden sind, wird durch diese die Aufzeichnungspflicht vollinhaltlich erfüllt. Es wird gesetzlich nicht verlangt, dass die Aufzeichnungen am 7. Tag nach dem Einsatztag am Unternehmenssitz vorliegen müssen. Die Aufzeichnungen müssen lediglich in dieser Frist „erstellt“ werden, was beim EU-Kontrollgerät gewährleistet ist. Es kann daher mit dem Kontrollgerät die Arbeitszeit zB auch bei Fahrten im Reisebusverkehr, die länger als 7 Tage dauern, regelkonform erfasst werden.

Für Arbeitnehmer/innen, die sich die konkrete Lage ihrer Arbeitszeit selbst einteilen können und denen nur eine Rahmenarbeitszeit vorgegeben ist, muss lediglich die Dauer der Tagesarbeitszeit saldiert aufgezeichnet werden. Da mobile Arbeitnehmer/innen in den betroffenen Verkehrsbranchen die Lage ihrer Arbeitszeit idR aber nicht selbst bestimmen können, kann diese Erleichterung im Wesentlichen nicht lukriert werden.

Zweck der Aufzeichnungspflicht der Tagesarbeitszeit ist die Kontrolle der Zahlung des Mindestlohns.

Haften auch Auftraggeber?

Für alle Auftraggeber (AG) - zB Spediteure/Frachtführer - enthält das MiLoG eine zivilrechtliche Bürgenhaftung für die Mindestlohn-Zahlungen der eingesetzten Subunternehmer (zB Frachtführer/Unterfrachtführer, etc.). Die Haftung ist als verschuldensunabhängige Durchgriffshaftung formuliert und besteht für die gesamte Auftragnehmerkette sowie für den vom Subunternehmer eingesetzten Verleiher. Der Auftraggeber haftet dabei für den vom Auftragnehmer nicht bezahlten Nettofehlbetrag (dh ohne Steuern und SV-Beiträge).

Arbeitnehmer, die den Mindestlohn von ihrem Arbeitgeber nicht oder nicht vollständig bezahlt erhalten, müssen diesen nicht zuerst von ihrem unmittelbaren Arbeitgeber einfordern, sondern können ihre Forderung direkt von jedem der Auftraggeber in der Auftragskette geltend machen.

Die Auftraggeberhaftung kann weder vertraglich noch durch Verzichtserklärung des Arbeitnehmers gültig ausgeschlossen werden. Durch entsprechende Vertragsgestaltung können lediglich Regressansprüche gegenüber dem eingesetzten Subunternehmer im Innenverhältnis begründet werden.

Mit welchen Bußgeldern (Verwaltungsstrafen) muss bei Verstößen gerechnet werden?

Bei vorsätzlichen oder fahrlässigen

- Verstößen gegen Mindestlohnzahlung
- Verstößen gegen Melde- und aufzeichnungspflichten
- Behinderungen der behördlichen Kontrollen

sowie bei

- Fahrlässigem/wissentlichem Einsatz eines Subunternehmers oder Nachunternehmers, der den ML nicht oder nicht rechtzeitig zahlt
- sind Bußgeldzahlungen im MiLoG vorgesehen.

Diese betragen bei

- Verstößen gegen Mindestlohnzahlung/Auftraggeberpflichten: bis € 500.000
- Verstößen gegen Melde-/Aufzeichnungspflichten: bis € 30.000

Kurz zusammengefasst gilt daher beim Einsatz von „mobilen Arbeitnehmer/innen“ Folgendes:

- Deutsches MiLoG gilt ab 1.1.2015 grundsätzlich für alle Tätigkeiten österreichischer Arbeitnehmer/innen in Deutschland, daher auch für Transitfahrten und (kurze) grenzüberschreitende Fahrten nach Deutschland im Rahmen von Be- und Entladungen. Betroffen sind daher alle Personen- und Güterbeförderungen im Straßen/Schienen/Schiffs/Luftverkehr.
- Für jede Tätigkeit in Deutschland ist der Mindestlohn von Euro 8,50/Stunde zu bezahlen.
- Unter bestimmten Voraussetzungen sind gewisse nicht unmittelbare Lohnbestandteile auf den ML anrechenbar.
- Zum Nachweis der Einhaltung des MiLoG muss der deutschen Zollbehörde für „ausschließliche mobile Arbeitskräfte“ (=Fahrpersonal) ein Einsatzplan für max. 6 Monate übermittelt werden.
- Die Kontrolle der Einhaltung des MiLoG durch die deutsche Zollverwaltung erfolgt in Verdachtsfällen im Nachhinein über Aufforderung der Zollverwaltung.
- Schriftliche Aufzeichnungen über den bezahlten Lohn (Lohnunterlagen/Arbeitsvertrag/Dienstzettel, etc) sowie Arbeitszeitaufzeichnungen können in Österreich bereit gehalten werden.
- Es müssen keinerlei Aufzeichnungen im Fahrzeug/Transportmittel mitgeführt werden (ausgenommen Aufzeichnungen im Straßentransport gemäß der VO 561/2006 sowie 165/2014).
- Wenn Unterlagen in Österreich bereit gehalten werden, muss eine schriftliche Zusicherung (gemeinsam mit dem Einsatzplan) erteilt werden, dass die für die Prüfung notwendigen Unterlagen in deutscher Sprache der Zollverwaltung zur Verfügung gestellt werden.
- Als Arbeitszeitaufzeichnungen im Straßentransport genügen bei kontrollgerätpflichtigen Fahrzeugen die Aufzeichnungen aus dem Kontrollgerät (Fahrerkarte, Schaublätter, Ausdrucke). Bei Fahrzeugen ohne Kontrollgerät ist entweder das Tageskontrollblatt (gemäß deutscher Fahrpersonal-VO zu führen für Fahrzeuge ab 2,8t bis 3,5t) oder das österreichische Fahrtenbuch ausreichend. In diesem Fall ist keine gesonderte Führung von separaten Aufzeichnungen erforderlich. In Fällen, in denen weder ein Kontrollgerät vorhanden ist noch ein Fahrtenbuch zu führen ist, müssen Beginn, Ende und Dauer der Tagesarbeitszeit auf andere Weise vom Arbeitgeber aufgezeichnet werden (diese Pflicht ergibt sich aber grundsätzlich bereits aus dem österreichischen Arbeitszeitgesetz, § 26).
- Für Auftraggeber ist eine verschuldensunabhängige Auftraggeberhaftung für alle eingesetzten Subunternehmer innerhalb der Auftragskette vorgesehen.
- Bei Verstößen gegen die Pflichten aus dem MiLoG sind hohe Bußgeldzahlungen vorgesehen.

Einsatz von nicht mobilen Arbeitnehmer/innen

Zur Frage der Bezahlung des Mindestlohnes gelten auch für diese Arbeitnehmer/innen dieselben Bestimmungen wie für mobile Arbeitnehmer/innen.

Für die **Meldepflicht** gilt Folgendes:

Verkehrsunternehmen, die „**nicht mobile**“ Arbeitnehmer/innen (dh alle jene, die nicht dem Fahrpersonal angehören) im Rahmen von Verkehrsdienstleistungen in Deutschland einsetzen, müssen vor jeder Dienstleistung eine **schriftliche Anmeldung** in deutscher Sprache bei der deutschen Zollverwaltung (Behörde wie oben) abgeben.

Die Anmeldung muss enthalten:

- Familienname, Vorname und Geburtsdatum der eingesetzten Arbeitskraft
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung
- Ort der Beschäftigung
- Ort in Deutschland, an dem die Unterlagen für die Kontrolle (Lohn/Arbeitszeitaufzeichnungen) bereit gehalten werden
- Familienname, Vorname, Geburtsdatum und deutsche Adresse des verantwortlich Handelnden
- Familienname, Vorname, und deutsche Adresse eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser nicht gleichzeitig verantwortlich Handelnder ist
- Schriftliche Zusicherung, dass die Verpflichtungen nach MiLoG eingehalten werden (im Meldeformular enthalten).

Vereinfachte Meldung - Einreichung eines Einsatzplans

In folgenden Fällen gelten **erleichterte Meldebestimmungen** gemäß der Meldeverordnung:

Arbeitgeber, die „nicht mobile“ Arbeitnehmer/innen in Deutschland

- an einem Beschäftigungsort
 - zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder
 - in Schichtarbeit,
- an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag

einsetzen, haben lediglich einen **Einsatzplan** (wie bei mobilen Arbeitnehmer/innen) für einen Zeitraum von **maximal drei Monaten** vorzulegen.

Der Einsatzplan muss folgende Angaben enthalten:

- Für jeden Beschäftigungsort die Namen der dort eingesetzten Arbeitnehmer/innen mit Geburtsdatum
- Ortsbezeichnung, Postleitzahl, Straßename und Hausnummer (soweit vorhanden) des Beschäftigungsortes
- Datum und Uhrzeit des Einsatzes am Beschäftigungsort

Diese Informationen stellen die Rechtslage über die ab dem 1.1.2015 jedenfalls nach deutscher Rechtsauffassung zu erfüllenden Vorschriften dar.

Weiterführende Detailinformationen zum Mindestlohngesetz samt den online abrufbaren Gesetzes- und Verordnungstexten können auch über die Internetseite der deutschen Zollverwaltung abgerufen werden:

http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html#doc529866bodyText2