

# Mindestlohn für die Logistikbranche – Änderungen und Gefahren

Referentin: Assessorin Kristin Werner

Landesverband Thüringen des Verkehrsgewerbes (LTV) e.V.

# Gliederung

1. Mindestlohngesetz
  - Anspruch, Ausnahmen
  - Vergütung, Zuschläge, Zulagen
  - Arbeitszeit/ Bereitschaftszeit
2. Auftraggeberhaftung
  - Haftungsrisiko
  - Handlungsempfehlungen
3. Mindestlohn auch für ausländische Arbeitnehmer?
  - bei grenzüberschreitenden Verkehr
  - Kabotage
4. Kontrolle des Mindestlohnes
5. Folgen des Mindestlohnes
  - neue Arbeitsverträge
  - Kündigung, Änderungskündigungen



*„Der Mindestlohn beschädige nicht nur die Tarifautonomie, sondern lasse Spediteure und Logistiker in ein Haftungsfall laufen.“* Zitat: DSLV-Präsident Mathias Krage

# Mindestlohn: Was heißt das?

- Tarifautonomiestärkungsgesetz
  - Teil davon ist das Mindestlohngesetz (01.01.2015)
    - durch Mindestlohngesetz wird die Tarifautonomie eingeschränkt, in dem Tarifparteien untersagt wird, Tariflöhne unterhalb vom Mindestlohnes abzuschließen
    - Mindestlohn ist ein Zeitlohn von 8,50 EUR brutto pro Stunde
    - Abweichen der Tarifparteien bis Ende 2016 durch einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag möglich (§§ 4 Abs. 1 S.1, 5,6 AEntG)
    - Mindestlohn ist unabdingbar → d.h. Vereinbarungen die Mindestlohn ausschließen sind unwirksam

# Wer hat Anspruch darauf?

- jeder volljährige Arbeitnehmer (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte)
- Rentner und Minijobber
  - 450,00 EUR / 8,50 EUR pro Stunde = 52 Arbeitsstunden
- **Mindestlohn ist unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers**
- Ausnahmen:
  - Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss
  - Auszubildende
  - Ehrenamtlich Tätige

# Wer hat Anspruch darauf?

## ➤ Ausnahmen:

### ➤ Praktikantinnen/en

- verpflichtendes Praktikum im Rahmen von einer schulischen, berufsbildenden Ausbildung oder im Studium
- Orientierungspraktikum für die Wahl einer Ausbildung (von bis zu 3 Monaten)
- freiwilliges Praktikum mit Ausbildungsbezug im Studium oder in der Ausbildung (von bis zu 3 Monaten)

➔ **schriftlicher Praktikumsvertrag (Nachweisgesetz)**

# Wer hat Anspruch darauf?

## ➤ Ausnahmen:

- Langzeitarbeitslose (mehr als 12 Monate arbeitslos), kein Mindestlohn in den ersten 6 Monaten
  - Ausnahme: Tarifbeschäftigte → Bezahlung nach Tariflohn
- Saisonarbeiter
  - Mindestlohn, jedoch Anrechnung von Kosten für Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn
- Zeitungszusteller
  - Einführung Mindestlohn stufenweise bis 2017

# Vergütung

- nach §§ 1 Abs.2, 20 MiLoG Mindestlohn von brutto 8,50 € je Zeitstunde
- bei geringfügig Beschäftigten 8,50 € netto, max. 450,00 € im Monat
- Monatsgehalt, Stück- oder Akkordlohn → Verhältnis zwischen tatsächlich gezahlten Lohn und geleisteter Arbeit muss mindestens brutto 8,50 € je Arbeitsstunde ergeben

# Arbeitszeit

- nach § 2 Abs. 1 ArbZG ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen
- Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen
- durchschnittliche Arbeitszeit: 48 Stunden pro Woche → 208 Stunden pro Monat
- Höchstarbeitszeit: 60 Stunden pro Woche → 260 Stunden pro Monat
- Ausgleich muss innerhalb von 4 Monaten erfolgen

# Arbeitszeit

## Berechnungsbeispiel mit Mindestlohn brutto 8,50 € je Zeitstunde:

- Arbeits- und Bereitschaftszeit eines Kraftfahrer ca. 220 – 260 Stunden im Monat (§ 21 a ArbZG)
- 1.870,00 EUR bis 2.210,00 EUR zuzüglich Spesen und widerrufbaren Prämien und Zuschläge (ohne AG Anteil)

## Keine Arbeitszeit:

- Pausen
- Ruhezeiten
- Bereitschaftszeiten

# Bereitschaftszeit § 21 a Abs. 3 ArbZG

- die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen
- die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen
- für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit
  - ➔ bei Regelung im Arbeitsvertrag, andere Vergütung als die mit dem Mindestlohn zulässig, z.B. Pauschale → muss angemessen sein
  - ➔ Praxisproblem: Kontrollmöglichkeiten (Zeitgruppenschalter am Kontrollgerät zur Einstellung der Tätigkeit)

# Zulagen/Zuschläge/Sonderzahlungen - Bestandteil des Mindestlohns?

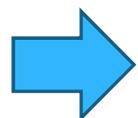
- keine Berücksichtigung der gewährten Zuschläge oder Zulagen bei Bestimmung des Mindestlohns (Ansicht des Gesetzgebers)
  - nach Rspr. des EuGH und BAG ist eine Leistung des Arbeitgebers immer dann auf die Mindestlohnverpflichtung anzurechnen, wenn sie nach ihrer Zweckbestimmung als Gegenleistung für die geleistete Arbeit dient
- daher sind nicht einzubeziehen:

# Zulagen/Zuschläge/Sonderzahlungen - Bestandteil des Mindestlohns?

## ➤ Kein Bestandteil vom Mindestlohn:

- vermögenswirksame Leistungen
- Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Überstundenzuschläge/Schichtzulagen/Gefahrzulagen
- Prämien

## ➤ Einmalzahlungen (Weihnachtsgeld/zusätzliches Urlaubsgeld) nur dann Bestandteil des Mindestlohns, wenn Leistungen tatsächlich und unwiderruflich zum Fälligkeitszeitpunkt des Mindestlohns ausbezahlt werden



d.h. einmal im Juni jährlich gezahltes Urlaubsgeld kann demnach nicht auf die übrigen 11 Monate umgelegt werden

# Was ist noch geregelt?

- § 2 Abs. 2 MiLoG Arbeitszeitkonten bei Mehrarbeit
  - schriftliche Vereinbarung
  - Ausgleich innerhalb von 12 Kalendermonaten
  - nicht mehr als 50 % der regulären Arbeitszeit
- § 3 S. 3 MiLoG Ausschlussfristen werden außer Kraft gesetzt
  - kein vorzeitiges Verfallen oder Verwirken des Mindestlohns
  - übliche Verjährungsfrist von 3 Jahren für Mindestlohn
- Auftraggeberhaftung

# Auftraggeberhaftung

- Verschuldensunabhängige Durchgriffshaftung §§ 13 MiLoG, 14 AEntG → Auftraggeber haftet dafür, dass in der gesamten Nachunternehmerkette der Mindestlohn zu zahlen ist
- **Auftraggeber** ist nach Rspr. des AEntG derjenige, der eigene vertragliche Verpflichtungen an seinen Auftragnehmer weitergibt
- nach § 14 AEntG haftet der Auftraggeber, wenn er sich zur Erfüllung von Werk- und Dienstleistungen eines Nachunternehmers bedient

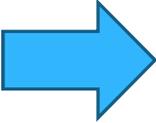
# Auftraggeberhaftung

- **Dienst-und Werkvertrag:** alle Arten von Transport-, Lager-, Umschlags- oder sonstigen Speditionsverträgen
- keine Exkulpationsmöglichkeit des Auftraggebers, d.h. keine Möglichkeit mehr sich durch sorgfältige Auswahl seiner Auftragnehmer von der Haftung zu befreien
- Auftraggeber haftet daher für Mindestlohnverpflichtungen, wie ein Bürge:
  - seines Auftragnehmers (Frachtführer)
  - eines vom Auftragnehmer beauftragten weiteren Auftragnehmers (Nachunternehmer, Unterfrachtführer)
  - eines vom Auftragnehmer oder einen Nachunternehmer beauftragten Verleihers

# Auftraggeberhaftung

- Arbeitnehmer steht es frei, ob er seinen Arbeitgeber oder den Auftraggeber in Anspruch nimmt
- ein Anspruch auf den Mindestlohn des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber (Auftragnehmer) geht auf den Auftraggeber als Bürgen über
  - Auftraggeber kann Anspruch im Innenverhältnis gegen Auftragnehmer geltend machen
  - Risiko bei Auslandsgeschäften

# Auftraggeberhaftung

- Haftung als Gesamtschuldner zu gleichen Teilen bei mehreren Auftraggebern in einer Vertragskette (Transportkette)
    - Ausgleichsanspruch von demjenigen der Schuld begleicht gegenüber Mitauftraggebern
  - Insolvenz des Auftragnehmers? Trotzdem Haftung des Auftraggebers? → Rechtsprechung → Tendenz Ja
-  Einrichtung eines Qualitätsmanagement:  
Einholen einer Kreditauskunft bei neuen Subunternehmern/  
Überprüfung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit

# Handlungsempfehlung zur Eingrenzung des Haftungsrisikos:

- sorgfältige Auswahl des Auftragnehmers
- Plausibilitätsprüfung der Angebote, aus denen hervorgehen sollte, dass die Vergütung zur Zahlung eines Mindestlohns ausreicht
- schriftliche Zusicherung durch Auftragnehmer, dass dieser seinen Arbeitnehmern Mindestlohn bezahlt

# Handlungsempfehlung zur Eingrenzung des Haftungsrisikos:

## Beispiel für Vertragsgestaltung Auftragnehmer/Auftraggeber:

- nicht ausreichend sind einseitige Hinweise durch den Auftraggeber auf die Mindestlohnverpflichtung gegenüber Auftragnehmer z.B. in seinen AGB's
- Verpflichtung des Auftragnehmers zur rechtzeitigen Zahlung des Mindestlohnes
- Verpflichtung des Auftragnehmers die angefragten Leistungen selbst zu erbringen → Nachunternehmereinsatz nur nach vorheriger Zustimmung
- Vereinbarung einer Vertragsstrafe bei Nichteinhaltung der vorgenannten Verpflichtungen

# Auftraggeberhaftung

 durch diese Empfehlungen:

- wird der Verschuldensvorwurf im Rahmen der Bußgeldvorschriften (Bußgelder bis zu 500.000 €) entkräftet
- denn nach § 21 Abs. 2 MiLoG handelt nur derjenige ordnungswidrig, der als Auftraggeber weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass sein Auftragnehmer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder sein Auftragnehmer ein Nachunternehmer einsetzt, der den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt

# Was ist noch geregelt?

- Dokumentationspflichten § 17 MiLoG für die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftszweige
  - ➔ Spedition und Logistik
  - Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb von 7 Tagen
  - Aufbewahrung mind. 2 Jahre ab Aufzeichnungsbeginn
  - auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse
  - ➔ **Folge:** hoher bürokratischer Aufwand, Vertrauensarbeitszeit

# Mindestlohn, auch für ausländische Arbeitgeber?

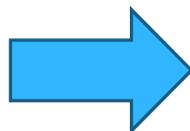
- nach §§ 16, 20 MiLoG sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen Arbeitnehmer in Deutschland im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages beschäftigen, verpflichtet den Mindestlohn zu zahlen
  - d.h. Mindestlohn auch für Arbeitnehmer, die deutsche Staatsbürgerschaft nicht besitzen, aber in Deutschland tätig sind
  - auch dann, wenn Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland „nur“ vorübergehend in Deutschland eingesetzt werden und wenn Arbeitsrecht des entsendenden Staats Anwendung findet

# Grenzüberschreitender Verkehr

## ➤ **Mindestlohn auch bei Fahrertätigkeit auf deutschem Gebiet?**

*Bsp.: Spediteur beauftragt Subunternehmer mit Geschäftssitz im Ausland und dieser führt mit seinem Personal Transporte in und nach Deutschland aus*

- Differenzierung zwischen **Transitverkehr** (Verkehr der durch Deutschland hindurchführt) und **grenzüberschreitenden Verkehr** mit Anfahrt einer Be- oder Entladestelle in Deutschland

 **Auslegung des Gesetzes**

# Transitverkehr

- **e. A.** bei Transitverkehr keine Anwendung der Vorschriften des MiLoG, da es unmittelbar keine Berührungspunkte mit deutscher Wirtschaft gibt
- nach **Ansicht des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** MiLoG auch bei Transitverkehr
  - Dauer des Einsatzes sei nicht entscheidend
  - die Regelung des Mindestlohns sei eine echte „Eingriffsnorm“ des internationalen Privatrechts, die sich auch gegen eine ausländische Arbeitsrechtsordnung durchsetzt
  - Anwendungsbereich sei allein nur dadurch einzuschränken, dass die Beschäftigung „im Inland“ nach § 20 MiLoG erfolgt
  - Mindestlohn ist also „nur“ für den innerdeutschen Streckenanteil

# Grenzüberschreitender Verkehr: Be-oder Entladestelle in Deutschland

- **e.A.** keine Anwendung der Vorschriften des MiLoG, da nur kurzfristige Berührung mit der deutschen Wirtschaft
  - Arbeitnehmer führt Arbeitsleistung „schwerpunktmäßig und gewöhnlich“ am Ort des Arbeitgebers im Ausland aus
  - daher keine Beschäftigung „im Inland“ nach § 20 MiLoG
- nach **Ansicht des BMAS** auch Anwendung des MiLoG
  
- ➔ **endgültige Klärung durch Gerichte und Kontrollbehörden abwarten**
- ➔ **Empfehlung: Geltungsbereich des Mindestlohns auch für kurzfristig grenzüberschreitenden Verkehr unterstellen**

# Verstoß gegen Dienstleistungsfreiheit

- Verstoß gegen Dienstleistungsfreiheit ausländischer Unternehmer durch weiten Anwendungsbereich des MiLoG
- nach BMAS: Ziel eines angemessenen Lohns für Arbeitnehmer (Arbeitnehmerschutz), rechtfertigte Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit denn:
  - Vermeidung von Sozialdumping
  - Vermeidung von Benachteiligung konkurrierender Unternehmen, die angemessenes Entgelt zahlen

# Verstoß gegen Dienstleistungsfreiheit

- Mindestlohn steht im Widerspruch zum EUGH-Urteil vom 18.09.2014, Az.: C-549/13
  - Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen verstößt gegen Europarecht
  - der deutsche Gesetzgeber, somit ein Mitgliedsstaat der Europäischen Union darf nicht einfach Mindestlöhne mit europaweiter Wirkung vorschreiben, ohne die unterschiedlichen Niveaus der Lebenshaltungskosten und der Gehälter in diesen Ländern zu berücksichtigen
- unzulässiger Eingriff in den freien Markt und in die Dienstleistungsfreiheit
- Hinderung ausländischer Unternehmen daran, mit ihren Arbeitnehmern und den dortigen Gewerkschaften die Löhne und Gehälter frei auszuhandeln

# Kabotage

- Kabotage: Erbringen von Transportleistungen innerhalb eines Landes durch ausländische Verkehrsunternehmen (EG Nr. 1072/2009)
- Auslegung des Gesetzes:
  - bei Kabotageverkehr erfolgt die gesamte Abwicklung und Dauer des Auftrags in Deutschland
  - Anwendung MiLoG, da Tätigkeit „im Inland“ (**Ansicht BMAS**)
  - **a.A.** Arbeitnehmer erbringt gewöhnlich und schwerpunktmäßig Arbeitsleistung am Ort des im Ausland niedergelassenen Spediteurs, denn die gesetzlich zulässigen Kabotagebeförderungen innerhalb Deutschlands sind bereits in ihrem Umfang stark beschränkt
  - keine Anwendung MiLoG

# Mindestlohn: Kontrolle?

- nach § 15 MiLoG obliegt die Kontrolle der Einhaltung des MiLoG und dessen Durchsetzung den Behörden der Zollverwaltung (Einstellung von ca. 1.500 Mitarbeitern)
- MiLoG verweist auf die Bestimmungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes und die dort geregelten Befugnisse der Zollbehörden
- Befugnis der Behörden zur Einsichtnahme und Prüfung von Arbeitsverträgen, Lohn-, Melde- und anderen Geschäftsunterlagen
- Meldepflicht nach § 16 MiLoG für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bei zuständigen Behörde der Zollverwaltung
- Arbeitnehmer fordert Mindestlohn

# Was droht bei Verstößen?

- evtl. Klage des Arbeitnehmers auf Entgeltdifferenz zum Mindestlohn → reguläre Verjährungsfrist von 3 Jahren, kein Ausschluss/Beschränkung möglich
- Nachforderungen auf Sozialversicherungsbeiträgen
- Bußgelder bis zur Höhe von 500.000€
- Schlimmstenfalls Einleitung Strafverfahren, wegen nicht abgeführter Sozialabgaben

# Folgen

- qualifizierte Arbeitnehmer werden gegenüber unqualifizierten Arbeitnehmern schlechter gestellt
- höhere Einnahmen des Staates in der Sozialversicherung, Einkommenssteuer und der Umsatzsteuer
- die Arbeitnehmer haben real keine höheren Löhne
- Bruttolohnsumme steigt an → damit auch Diäten der Politiker!

# Arbeitsrechtliche Folgen

## Gestaltung neuer Arbeitsverträge durch Einführung des MiLoG und dadurch

- evtl. Gehaltskürzungen
- Wegfall von Vergütungsbestandteilen (Streichung von Zuschlägen/ Zulagen/ Prämien etc.)
- Reduktion von Arbeitszeiten
- **freiwillige Anerkenntnis** durch Arbeitnehmer (einvernehmliche Vertragsänderung)
  - Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber
  - Anerkenntnis der Betriebszugehörigkeit
  - Außerkrafttreten aller zuvor geschlossenen arbeitsvertraglichen Regelungen
- **keine freiwillige Anerkenntnis** durch Arbeitnehmer
  - Abschluss von neuen Arbeitsverträgen mittels Änderungskündigung

# Kündigung und Änderungskündigung

- Beachtung von Kündigungsschutz und Kündigungsfristen
- Kündigungsfristen § 622 Abs. 2 BGB:
  - Abweichen in Arbeitsverträgen, wenn diese über den gesetzlichen Kündigungsfristen liegen
  - bei Tarifbindung zu einem Tarifvertrag, können andere Kündigungsfristen gelten
- Kündigungsschutz:
  - besteht gemäß Kündigungsschutzgesetz, bei Beschäftigung von mehr als 10 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern
  - teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (auch Minijobber) mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und Arbeitnehmer mit nicht mehr als 30 Stunden, werden mit 0,75 berücksichtigt

# Kündigungsschutzgesetz

## ➤ Kündigungsschutz:

- Auszubildende zählen nicht mit
- für Arbeitnehmer die bereits vor dem 01.01.2004 im Betrieb beschäftigt waren, besteht dann Kündigungsschutz, wenn bis zum 31.12.2003 mehr als fünf Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt waren

## ➤ Grund zur Kündigung

- Unternehmerische Entscheidung (Wegfall der bisherigen Geschäftsgrundlage)
- Reduktion der Fahrzeuge, nicht ausreichende Umsätze

## ➤ Sozialauswahl bei Kündigung von nur einzelnen Arbeitnehmern

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!