

Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.



Breitenbachstraße 1, 60487 Frankfurt am Main • Telefon: (069) 7919-0 • Telefax: (069) 7919-227
bgl@bgl-ev.de • www.bgl-ev.de

Positionspapier zur Umsetzung des Mindestlohngesetzes im Transportlogistikgewerbe

Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.



Frankfurt am Main, den 27.02.2015



Die praktische Umsetzung des Mindestlohngesetzes ist durch regulatorische Unschärfen erschwert oder gar unmöglich. Hierzu hat der BGL im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens und bei Anhörungen zu den einschlägigen Verordnungen bereits Stellung bezogen. Besonderer Regelungsbedarf besteht in den nachfolgend aufgeführten Punkten. Es ist notwendig, bei der Umsetzung des Mindestlohns bürokratische Hürden abzubauen und neue Wettbewerbsverzerrungen im grenzüberschreitenden Verkehr zu verhindern. Darüber hinaus ist mittelständischen Unternehmen nicht zuzumuten, Unschärfen im Gesetz und in den Verordnungen auf dem Rechtsweg über alle Instanzen durch Gerichte aufklären zu lassen. Folgender Regelungsbedarf stellt sich aktuell:

1. Mindestlohnkontrollen gegenüber gebietsfremden Transportunternehmen sind wirkungsvoll und unbürokratisch auszugestalten. Dafür ist der Aufbau einer **Onlinedatenbank zur Übermittlung von Einsatzplänen** unverzichtbar. Ein Abgleich der Meldungen von gebietsfremden Fahrzeugen und dem eingesetzten Personal ist bei Straßenkontrollen für glaubhafte Mindestlohnkontrollen geboten, aber bisher ohne Regelung geblieben.
2. Es ist verbindlich zu regeln, welche **Unterlagen ein ausländischer Fahrer** zum Nachweis der Mindestlohnzahlung bereithalten muss, bzw. welche Unterlagen von ausländischen Transportunternehmen auf Anforderung für Mindestlohnkontrollen zu übersenden sind.
3. Es besteht Regelungsbedarf, wie bei grenzüberschreitenden Verkehren durch gebietsfremde Transporteure „anteilige“ Löhne auf den deutschen Streckenabschnitten ermittelt werden, und wie ggf. missbräuchlichen „Mischkalkulationen“ auf ausländischen Streckenanteilen begegnet werden kann.
4. Es sollte klargestellt werden, mit welchen Mitteln ein **Auftraggeber seiner Kontrollpflicht für Nachunternehmer (Bürgenhaftung)** zur Zahlung von Mindestlohn rechtsicher nachkommen kann, um Haftungs- und Bußgeldrisiken auszuschließen. Der Gesetzgeber gibt im Mindestlohngesetz (MiLoG) vor, dass der Auftraggeber seinen Auftragnehmer bei der Auftragsvergabe und -durchführung auf Mindestlohn kontrolliert. Er

gibt ihm aber kein Kontrollinstrument an die Hand. Die Anforderung von Lohnunterlagen durch Auftraggeber verstößt gegen den Datenschutz und missachtet betriebliche Interessen der Auftragnehmer.

5. Es sollte klargestellt werden, dass **Bereitschaftszeiten des Fahrpersonals** unter arbeitszeitrechtlichen Gesichtspunkten gem. § 21a Arbeitszeitgesetz nicht zur Arbeitszeit zählen und deshalb nicht mit Mindestlohn vergütet werden müssen. (Z. B. sollten tarifvertragliche Regelungen, die seit Jahren existieren, Vorrang haben.)
6. Die derzeitige Einkommensgrenze von 2.958 Euro pro Monat für die Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeiten ist zu hoch. Im Verkehrsgewerbe sollte ein **Bruttoeinkommen von mehr als 2.210,- Euro** nicht mehr unter den Geltungsbereich des MiLoG fallen und folglich die Arbeitgeber auch von den Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG befreit werden: Nach §§ 3, 21a Arbeitszeitgesetz darf die maximale Arbeitszeit eines Arbeitnehmers im Verkehrsgewerbe rechnerisch nicht mehr als 260 Stunden pro Monat betragen (260 Stunden x 8,50 Euro/Stunde = 2.210,- Euro max. Mindestentgelt/Monat). Darüber hinaus gehende Arbeitszeiten sind im Verkehrsgewerbe nicht vom Arbeitszeitgesetz gedeckt und damit illegal. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die über 48 Wochenstunden hinaus gehende Arbeitszeit durch Freizeitausgleich innerhalb von 4 Monaten wieder auf den vom Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Durchschnittswert von 48 Wochenstunden zurückzuführen. Auf Basis von durchschnittlich 48 Wochenstunden ist die Mindestlohnzahlung mit 1.768,- Euro brutto bereits erreicht.
7. Für die Praxis ist die Klarstellung des Gesetzgebers oder der Verwaltung angezeigt, dass bei **Mustervereinbarungen** zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern zum MiLoG der Datenschutz zu beachten ist und somit bspw. das Verlangen zur Vorlage von Lohnlisten der Arbeitnehmer rechtswidrig ist.
8. Bei Verstößen gegen das MiLoG ist klarzustellen, dass eine **Überwälzung von Bußgeldern** auf den Vertragspartner rechtlich ausgeschlossen ist und diesbezügliche Vereinbarungen unwirksam sind.

9. Unklarheiten zur Bewertung von **Sachbezügen** (z. B. monatlicher Tankgutschein zur Betankung des Privatfahrzeugs des Arbeitnehmers als Lohnbestandteil) sind zu beseitigen.
10. **Familienunternehmen** sollten für Familienangehörige ersten Grades bei den Dokumentationspflichten vom Geltungsbereich des MiLoG ausgenommen werden.
11. Es bedarf einer gesetzlichen Klarstellung, ob der **Urverlader** (z. B. Produzent, Versender) der Bürgenhaftung des MiLoG unterliegt. Grundlage der Bürgenhaftung auf Zahlung von Mindestlohn ist § 13 MiLoG, der auf § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) verweist. Der Unternehmensbegriff des § 14 AEntG wird durch die Rechtsprechung eng ausgelegt. Danach unterliegt nur derjenige Unternehmer der Bürgenhaftung für die Zahlung von Mindestlohn, der sich zur Erfüllung einer eigenen Transportverpflichtung eines Subunternehmers bedient. Die jeweils erforderliche Auslegung führt zu Rechtsunsicherheiten, die nur durch eine Präzisierung des Gesetzestextes beseitigt werden können.
12. Nach Mitteilung des BMAS genügen die Tachografenaufzeichnungen zur Dokumentation der Arbeitszeiten des Fahrpersonals. Die Aufzeichnungen sind ein Jahr im Unternehmen aufzubewahren. Nach § 1 Abs. 6, § 2 Abs. 4 Fahrpersonalverordnung sind sie aus Datenschutzgründen bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu vernichten, **soweit sie nicht zur Erfüllung der Aufbewahrungspflichten nach § 16 Absatz 2 und § 21a Absatz 7 des Arbeitszeitgesetzes (2 Jahre), § 147 Absatz 1 Nummer 5 in Verbindung mit Absatz 3 der Abgabenordnung (10 Jahre) und § 28 f Absatz 1 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch benötigt werden.** Im Hinblick auf die Aufbewahrungsfristen nach dem MiLoG muss der Katalog der Rechtfertigungstatbestände in der Fahrpersonalverordnung um § 17 MiLoG erweitert werden. (Hinweis: Die Fahrpersonalverordnung befindet sich derzeit in der Überarbeitung durch den Verordnungsgeber).