

## **Der gesetzliche Mindestlohn – Auswirkungen auf den Einsatz vom Fremdpersonal im Transportrecht**

*- Rechtsanwalt Alexander Lehmann, Dresden -*

### *1. Allgemeines*

Die große Koalition aus CDU/CSU und SPD hat mit Zustimmung des Bundesrates im Rahmen des Gesetzespaketes „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) verabschiedet, welches am 01.01.2015 in Kraft getreten ist. Wesentliches Regelungsziel dieses Gesetzes ist, dass alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmer einen Mindestlohnanspruch in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitarbeitsstunde erhalten. Zur Durchsetzung dieses Ziels hat der Gesetzgeber einen unabdingbaren Anspruch für Arbeitnehmer geschaffen, wonach jede Vereinbarung, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreitet oder seine Geltendmachung erschwert oder ausschließt, unwirksam ist. Zudem begründet das Gesetz über das Arbeitsverhältnis hinaus eine verschuldensunabhängige, direkte Haftung der Auftraggeber des Arbeitgebers für den Fall, dass dieser als Auftragnehmer eines Werk- oder Dienstvertrages seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht bezahlt. Als weitere Sanktionen sind Bußgelder bis zu 500.000,00 € und der Ausschluss bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zu nennen.

### *2. Mindestlohn und Einsatz von Fremdpersonal*

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitnehmerentsendung sind auf den ersten Blick die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes nicht allzu groß. Hintergrund ist, dass aufgrund des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) als auch aufgrund des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AEntG) eine durch Verordnung festgelegte Lohnuntergrenze existiert. Das MiLoG bestimmt insoweit, dass diese Gesetze vorrangig gelten, „soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet“. Allerdings kann nach Ansicht des Bundesarbeitsministeriums bis Ende 2017 unter bestimmten Voraussetzungen ein Mindestentgelt unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns gelten.

Die Haftung für Arbeitnehmer, die bei dem Auftragnehmer eingestellt sind, entspricht nach dem MiLoG der des AEntG, d.h. ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Im Rahmen des AÜG existiert eine entsprechende Garantienorm des Auftraggebers für die Zahlungspflicht des Auftragnehmers nicht – gleichwohl bleibt auch in diesem Bereich abzuwarten, wie die Rechtsprechung das Verhältnis von MiLoG und AÜG bestimmen wird.

### *3. Spezifika für das Speditions-, Transport- und das damit verbundene Logistikgewerbe*

Das MiLoG bestimmt lapidar, dass die Höhe des Mindestlohns ab dem 01.01.2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde beträgt. Vom Gesetzgeber wurde allerdings nicht geregelt, wie etwa die im Transport- und Speditions-gewerbe üblichen Sonn- und Nachtzuschläge und Überstundenzahlungen zu bewerten sind. Hier wird einerseits darauf abgestellt, dass diese Zuschläge keine Gegenleistung für die „normale Arbeitsleistung“ sind und eine Anrechnung auf den Mindestlohn nicht möglich ist, da diese Zuschläge besondere Leistungen des Arbeitnehmers vergüten. Dem entgegen wird vertreten, dass nach Sinn und Zweck des Mindestlohns eine Berücksichtigung dieser Zahlungen zu erfolgen hat, da nach dem MiLoG ein Existenzminimum gesichert werden soll, was schließlich auch durch die Zahlung der Zuschläge erreicht werden kann. Rechtssicherheit wird in diesem Zusammenhang erst eine gerichtliche Klärung herbeiführen können.

Weiterhin ist derzeit strittig, wie sich das MiLoG auf internationale Transporte auswirkt. Soweit ausländische Transportdienstleister nicht verpflichtet sind, ihren Arbeitskräfte den Mindestlohn zu zahlen, wird zunächst befürchtet, dass deutsche Transportdienstleister einem existenzbedrohenden Preisdumping ausgesetzt sind. Andererseits betrifft diese Frage auch deutsche Dienstleistungsangebote, die mittels ausländischer Subunternehmer durchgeführt werden (z.B. Kabotageverkehre). Hierzu ist festzustellen, dass das MiLoG sich ausdrücklich auch an Arbeitgeber im Ausland richtet und diese gleichsam zu Zahlung des Mindestlohns verpflichtet, wenn sie Arbeitnehmer „im Inland beschäftigen“. Da der Beschäftigungsort der Arbeitnehmer grundsätzlich nach dem Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen ist, kommt es für die Anwendung des MiLoG bei einem Arbeitgeber im Ausland im Einzelfall darauf an, ob etwa der konkrete Kabotageverkehr zu einer Beschäftigung im Inland führt –

gewichtige Argumente sprechen dafür, dass normaler Kabotageverkehr nicht dem MiLoG unterfällt, da durch die Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21.10.2009 der zulässige Umfang der Kabotagebeförderungen stark beschränkt ist und mithin dies nicht die gewöhnliche und schwerpunktmäßige Betätigung des ausländischen Transportdienstleisters ist.

Am 30.01.2015 hat die Bundesregierung aufgrund noch zu klärender europarechtlicher Fragen die Kontrollen durch die staatlichen Behörden zur Einhaltung des MiLoGs für reine Transitfahrten ausgesetzt. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Kontrollen bei Kabotagetransporten in Deutschland weiterhin durchgeführt und Verstöße geahndet werden sollen. Weiterhin ist festzustellen, dass bei Transitfahrten lediglich die Kontrollen ausgesetzt wurden – nicht jedoch die Anwendung des Gesetzes! Dies bedeutet im Klartext, dass deutsche Auftraggeber aufgrund des Kontrollstopps nicht davor geschützt sind, von ausländischen Arbeitnehmern in Anspruch genommen zu werden, soweit diese von ihren Arbeitgebern nicht den Mindestlohn für ihre Tätigkeit in Deutschland erhalten.

Am 12.02.2015 hat der EuGH für den Anwendungsbereich des AEntG entschieden, dass Unternehmen, die Arbeitnehmer in andere EU-Länder entsenden, sich uneingeschränkt an die im Aufnahmestaat geltenden Mindestlohngesetze halten müssen. Es ist zu erwarten, dass der EuGH auch die deutschen Mindestlohnvorschriften hält, die sich an Arbeitgeber aus den Mitgliedstaaten richten, die Arbeitskräfte in Deutschland einsetzen.