

# Mindestlohn verunsichert Logistikbranche

Aufzeichnungspflichten, Unternehmerhaftung und Bußgeldvorschriften im Check

**Die Einführung von Mindestlohn und Unternehmerhaftung haben in der Logistikbranche für große Unruhe gesorgt. Rechtsanwalt und Europajurist (univ.) Christopher Richter von der Würzburger Kanzlei Niggl, Lamprecht & Kollegen, der auf Straßengütertransport spezialisiert ist, sagt was sich für Frachtführer, Spediteure und Logistiker ändert.**



*Herr Richter, die Transportbranche hat ihre Schwierigkeiten mit dem Mindestlohn.*

*RA Richter:* Der Mindestlohn gilt branchenunabhängig, für das Transportwesen existieren aber spezielle Aufzeichnungspflichten. Nicht nur in diesem Zusammenhang stellen sich viele Fragen, deren Beantwortung sich aus dem Gesetzestext leider nur teilweise ergeben und vielfach erst durch Auslegung zu bestimmen ist. Verlässliche Rechtsprechung wird es wahrscheinlich erst in ein bis zwei Jahren geben. Daher kann ich nur ein paar Grundinformationen geben: Die Mindestlohnregelung gilt auch für Kleinbetriebe. Betriebsbedingte Kündigungen sind wegen der Einführung des Mindestlohns nach wie vor möglich. Wegen Änderung der Geschäftsgrundlage kann vom Vertragspartner aufgrund der, mit der Einführung des Mindestlohns verbundenen Kostensteigerung im Einzelfall sogar eine Vertragsanpassung verlangt werden. Wird eine unternehmerische Leistung direkt durch das Mindestlohngesetz betroffen, wie die Kosten fürs Fahrpersonal, kann sich die Kalkulationsgrundlage von Altverträgen erheblich verändern. Dies gilt aber nur für Verträge, die zeitlich vor dem Koalitionsvertrag von SPD und Union am 16.12.2013 geschlossen wurden, denn von da an war die Einführung des Mindestlohns ja eigentlich bekannt und hätte vorsorglich bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt werden können.



### *Gilt der Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienste?*

**RA Richter:** Ja, die 8,50 € sind als verpflichtender Stundenbruttoverdienst auch bei Bereitschaftsdiensten zu entrichten. Die bekannte Gestaltungsvariante bezüglich der Wartezeiten beim Be- und Entladen enthält damit eine neue Komponente: Der Fahrer der sich bei Ankunft ausdrücklich nach der voraussichtlichen Warte-, Lade und Entladezeit erkundigt und seine Wartezeit dann in einem Aufenthaltsraum verbringt, legt dann nicht nur eine Lenkzeitunterbrechung ein, er ist nunmehr dafür auch mit dem Mindestlohn zu vergüten. Ein schriftlicher Aktenvermerk reicht, wie bisher, keinesfalls aus. Diese Bereitschaftszeiten müssen wie bisher entweder handschriftlich auf dem Schaublatt oder auf den Ausdruck aufgezeichnet bzw. manuell in das digitale Kontrollgerät eingegeben werden.

### *Bürokratiemonster Mindestlohn? Was gilt hinsichtlich der Aufzeichnungspflichten zu beachten?*

**RA Richter:** Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit der Mitarbeiter aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages nach dem Tag der Arbeitsleistung erstellt sein und die Aufzeichnungen ab dem Zeitpunkt der Erstellung mindestens zwei Jahre lang vom Arbeitgeber aufbewahrt werden. Der Arbeitgeber hat weiterhin die für eine Kontrolle erforderlichen Unterlagen bereitzuhalten. Dazu gehören alle Unterlagen, die die Behörde in die Lage versetzen, die Bezahlung des Mindestlohns zu kontrollieren, etwa schriftlich niedere liegenden Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitznachweise, Lohnlisten, Urlaubspläne und Nachweise hinsichtlich Zeiten ohne Entgeltanspruch. Diese Bereithaltungspflicht umfasst zeitlich die gesamte Dauer der Beschäftigung, insgesamt jedoch höchstens zwei Jahre. Neben dem Zoll können die Finanzbehörden, die Agentur für Arbeit, die Beitragseinzugsstellen der Sozialversicherung und die Prüfdienste der Renten- und Unfallversicherung die Unterlagen jederzeit kontrollieren.

### *Die 8,50 Euro Mindestlohn pro Stunden sind also in Stein gemeißelt?*

**RA Richter:** Grundsätzlich ja. Die Höhe des Auszahlungsbetrages nämlich ist unerheblich. Bei schwankenden Einkommen ist es eine Unterschreitung des Mindestlohns nicht erlaubt. Eine niedrigere Monatsabrechnung kann auch nicht in anderen Monaten wieder ausgeglichen werden. Ein Übertrag oder eine Verrechnung mehrere Monate ist vielmehr ausgeschlossen. Unklar ist jedoch noch, ob solche Zahlungen wie Weihnachts- oder

Urlaubsgeld rechnerisch auf die zwölf Monatslöhne verteilt werden können. Beim Mindestlohn jedenfalls nicht zu berücksichtigen sind Auslösungen, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht- und Überstundenzuschläge sowie Trinkgelder. Wegen der im Mindestlohngesetz verankerten Unternehmerhaftung haften nun Auftraggeber verschuldensunabhängig für jeden Unterfrachtführer in der Nachunternehmerkette, der seinen Angestellten den Mindestlohn nicht zahlt. Die finanziellen Risiken sind allerdings entgegen vieler Befürchtungen außerhalb von Dauerschuldverhältnissen für den Auftraggeber überschaubar, wenn die Subunternehmer vertraglich zur Bezahlung des Mindestlohns verpflichtet wurden, aber ein Unterfrachtführer seinem Fahrpersonal trotzdem weniger als den Mindestlohn zahlt. Für die Vertragsgestaltung mit Fremdfirmen empfiehlt sich die Aufnahme einer Bestätigung, dass den Mitarbeitern gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird und dass die Firma nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Der Auftraggeber sollte allerdings trotzdem immer wachsam bleiben und den Markt beachten, denn wer hier schludert, riskiert ein Bußgeld bis 500.000 Euro.

Weitere Fragen? [richter@anwaltskanzlei-wue.de](mailto:richter@anwaltskanzlei-wue.de) oder telefonisch unter 0931-47 08 53 37

