



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 53107 Bonn

Road Hauliers from Romania
Herr Generalsekretär Radu Dinescu
Str. Ienăchită Văcărescu, nr. 60
CP 040157
Sector 4
București
Rumänien

nur per E-Mail: office@untrr.ro

Astrid Schneider-Sievers
Ministerialrätin
Referatsleiterin

HAUSANSCHRIFT	Rochusstraße 1, 53123 Bonn
POSTANSCHRIFT	53107 Bonn
TEL	+49 228 99 527-6664
FAX	+49 228 99 527-2619
E-MAIL	astrid.schneider-sievers@bmas.bund.de
INTERNET	www.bmas.de

Bonn, 23. März 2015
AZ IIIa7-39083-34

Anwendung des Mindestlohngesetzes im Transportsektor

Sehr geehrter Herr Dinescu,

für Ihr an die Bundesarbeitsministerin, Frau Andrea Nahles, gerichtetes Schreiben vom 5. Februar 2015, mit dem Sie um Beantwortung mehrerer Fragen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes bitten, danke ich Ihnen. Bitte haben Sie Verständnis, dass die Ministerin wegen der Vielzahl der bei ihr eingehenden Schreiben nicht in allen Fällen persönlich antworten kann. Sie hat mich gebeten, Ihre Fragen zu beantworten. Zugleich möchte ich damit auf Ihr an Frau Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel gerichtetes Schreiben vom 13. Januar 2015 antworten.

Mit dem Mindestlohngesetz ist in Deutschland erstmals ein allgemeiner, branchenübergreifender Mindestlohn eingeführt worden. Mit der Einführung des Mindestlohns soll ein angemessener Mindestschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, gewährleistet werden. Deutschland reagiert damit auch auf internationale Kritik, nicht zuletzt aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Kritisiert wurde dabei nicht nur, dass Deutschland Lohndumping zulasse und damit den Wettbewerb verzerre, sondern auch, dass Arbeitnehmer von ausländischen Arbeitgebern in Deutschland ausgebeutet würden. Um dieser Kritik zu begegnen, war es für Deutschland ein wichtiges Anliegen, dass nicht nur Arbeitnehmer, die bei deutschen Arbeitgebern angestellt sind, geschützt werden, sondern alle Arbeitnehmer, die in Deutschland tätig sind.

Dass die Anwendung des Mindestlohns auf alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, die in Deutschland Straßengüterverkehr durchführen, auf Kritik stößt, ist hier aufgrund entsprechender Eingaben Ihres internationalen Dachverbandes, der International Road Transport Union (IRU), der ausdrücklich auch im Namen seiner Mitglieder geschrieben hat, bereits bekannt. Die Parlamentarische Staatssekretärin meines Hauses, Frau Annette Kramme, hat hierauf bereits geantwortet.

In der aufgrund der Beschwerden ausgelösten aktuellen Diskussion um die Frage der Vereinbarkeit des neuen Gesetzes mit dem Recht der Europäischen Union bin ich der Überzeugung, dass die Regelungen mit dem europäischen Recht vereinbar sind; sie dienen einem zentralen öffentlichen Interesse des Gemeinwohls und verfolgen die legitime Zielsetzung einer sozialen Flankierung des Binnenmarktes. Diese Regelungen sollten wegen ihrer arbeitnehmerschützenden Wirkung auch im Bereich des Transportwesens grundsätzliche Anerkennung und tatsächliche Durchsetzung finden.

Zugleich nehmen wir natürlich zur Kenntnis, dass die Anwendung des Mindestlohns insbesondere auf die reinen Transitfahrten durch Deutschland, die damit verbundenen Dokumentationspflichten und eventuelle Sanktionen bei Verstößen, in unseren Nachbarländern für Unruhe gesorgt haben. Die Europäische Kommission hat zwischenzeitlich Deutschland ersucht, im Rahmen eines sog. Pilotverfahrens zur Vereinbarkeit des Mindestlohngesetzes mit dem Unionsrecht im Verkehrsbereich Stellung zu nehmen. Deutschland wird im Rahmen dieses Pilotverfahrens einen offenen und konstruktiven Dialog mit der Kommission suchen, um die aufgeworfenen Fragen zu klären.

Mit Rücksicht auf unsere Nachbarn haben wir uns innerhalb der Bundesregierung bereits Ende Januar entschlossen, für den Zeitraum bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen ab sofort - begrenzt auf den Bereich des reinen Transits - eine Interimslösung vorzusehen. Im reinen Transitverkehr werden danach die Kontrollen durch die staatlichen Behörden zur Überprüfung des Mindestlohngesetzes ausgesetzt und Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem Mindestlohngesetz insoweit nicht eingeleitet. Sollten Verfahren bereits eingeleitet worden sein, werden diese eingestellt. Der Vollständigkeit halber möchte ich auch an dieser Stelle klarstellen, dass die Aussetzung nicht für den Bereich der sogenannten Kabotagebeförderung und nicht für den grenzüberschreitenden Straßenverkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland gilt. Über Einzelheiten können Sie sich auch auf den Internetseiten der Zollbehörden unterrichten (www.zoll.de).

Ebenfalls auf den Internetseiten der Zollbehörden finden Sie umfassende Informationen über das Mindestlohngesetz und die daraus resultierenden Pflichten in deutscher, englischer und französischer Sprache.

Zu den in Ihrem Schreiben vom 5. Februar im Einzelnen angesprochenen Fragen, zu denen die Internetseite der Zollverwaltung ebenfalls umfassende Informationen in deutscher, englischer und französischer Sprache vorhält, kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Berechnung des Mindestlohns

Die von Ihnen geschilderte Berechnung des Arbeitsentgelts in Form eines monatlichen Entgelts ist auch in Deutschland in vielen Branchen üblich. Die Zahlung eines solchen verstetigten Monatslohns ist nach dem Mindestlohngesetz weiterhin zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die in Deutschland geleisteten Stunden mit dem Mindestlohn vergütet werden. Soweit Sie in diesem Zusammenhang ansprechen, dass es allein aufgrund der unterschiedlichen Zahl an Arbeitstagen im Kalendermonat bei einem Stundenlohn zu Schwankungen komme und damit die Zahlung eines verstetigten Monatslohns unzulässig sein könnte, gilt Folgendes: Nach § 2 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes muss eine geleistete Arbeitsstunde ausnahmsweise nicht zum gesetzlich vorgeschriebenen Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer ein verstetigtes Arbeitsentgelt erhält und Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart haben. Eine solche schriftliche Vereinbarung liegt nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auch dann vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich ein festes Monatsentgelt vereinbart haben. Schwankungen, die sich allein aufgrund der unterschiedlichen Zahl von Arbeitstagen im Monat ergeben, können über diese Regelung ausgeglichen werden. Wenn das Arbeitsverhältnis endet, muss aber sichergestellt sein, dass noch nicht ausgeglichene Stunden mit dem letzten Arbeitsentgelt ausgezahlt werden. Das kann insbesondere relevant werden, wenn das Arbeitsverhältnis in einem Monat mit vielen Arbeitstagen endet.

Soweit Sie die Frage ansprechen, welche Bestandteile des Arbeitsentgelts auf den Mindestlohn angerechnet werden können, geben Sie die Rechtslage im Wesentlichen richtig wieder. Die von Ihnen zitierten Grundsätze, die auf der Internetseite der deutschen Zollverwaltung wiedergegeben sind, gehen auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zurück, die vom deutschen Bundesarbeitsgericht übernommen werden. Daraus folgt:

Soweit ein Tagegeld **zusätzlich** zur Erstattung von tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers für Transport und Unterkunft gezahlt wird, nämlich dem Zweck dient, Nachteile auszugleichen, die dadurch entstehen, dass der Arbeitnehmer nicht an seinem Wohnsitz und in seiner gewohnten Umgebung seine Arbeit verrichten kann und seine Höhe davon abhängt, in welchem Land der Arbeitnehmer eingesetzt wird und so die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in Rumänien und Deutschland ausgleicht, so kann ein solches Tagegeld auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Ich verstehe Ihre Ausführungen dabei so, dass nach rumänischem Recht klar erkennbar ist, welche Zahlungen der Arbeitgeber Aufwendungen ersetzen und welche Zahlungen als zusätzliches Tagesgeld allgemeine Nachteile aus der Auslandstätigkeit abgelten sollen. Sollte das nicht der Fall sein und zahlt der Arbeitgeber einen Gesamtbetrag aus, der sowohl die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers als auch zusätzliche Nachteile infolge der Auslandstätigkeit ausgleichen soll, so müssen die verschiedenen Zwecke der Zahlung getrennt betrachtet werden. Der auf die Aufwendungen entfallende Anteil müsste zunächst abgezogen werden und nur der verbleibende Teil kann auf den Mindestlohn angerechnet werden. Über Einzelheiten der Berechnung informiert die Internetseite der Zollverwaltung (www.zoll.de) unter der Rubrik „Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, Berechnung und Zahlung des Mindestlohns“.

Pflicht zur Bereitstellung von Unterlagen

Sie gehen zurecht davon aus, dass Arbeitgeber, die eine Einsatzplanung für mobile Arbeitnehmer mit dem Formular 033037 abgeben, die zur Kontrolle des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen nur auf entsprechende Anforderung der Zollbehörden vorlegen müssen. Das stellt für den Transportsektor eine erhebliche Erleichterung gegenüber der ansonsten bestehenden Pflicht, diese Unterlagen in Deutschland bereitzuhalten, dar.

In der Regel können folgende Unterlagen von der Zollverwaltung angefordert werden:

- **Arbeitsvertrag** beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben (Nachweis-Richtlinie, Amtsblatt der EG Nr. L 288/32 vom 18.10.1991),
- **Arbeitszeitnachweise,**
- **Lohnabrechnungen** und
- **Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.**

Diese vorstehend genannten Unterlagen entsprechen sämtlich den Unterlagen, die auch nach der bis Juni 2016 von den Mitgliedstaaten umzusetzenden europäischen Richtlinie

2014/67/EU vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern verlangt werden dürfen.

Ich hoffe, die vorstehenden Ausführungen helfen Ihnen, die von Ihnen aufgeworfenen Fragen aus der Praxis zu beantworten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Astrid Schneider-Sievers', written in a cursive style.

Astrid Schneider-Sievers