



Merkblatt zum gesetzlichen Mindestlohn für die Binnenschifffahrt

Am 11. August 2014 hat der Bundestag das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz beschlossen, in dem das Mindestlohngesetz enthalten ist. Danach hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro brutto je Stunde. Dieser Mindestlohnanspruch ist unabdingbar und kann weder durch Vereinbarung unterschritten, beschränkt oder ausgeschlossen werden, noch kann der Arbeitnehmer darauf verzichten.

Das Gesetz wirft aber in der Praxis noch viele Fragen auf.

Vorab das Wichtigste:

- ⌚ Der Mindestlohn von 8,50 Euro findet Anwendung auf alle Arbeitsverträge, unabhängig davon, seit wann sie bestehen.
- ⌚ Es besteht eine Aufzeichnungspflicht für geleistete Arbeitsstunden
- ⌚ Die Pflichten nach dem MiLoG gelten auch für ausländische Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland.
- ⌚ Verstöße werden als Ordnungswidrigkeiten geahndet.

► Anwendungsbereich

Der Mindestlohn gilt für **alle Arbeitnehmer**, egal in welchem Umfang sie beschäftigt sind. Das heißt auch für geringfügig Beschäftigte und kurzfristige Aushilfen. Es kommt auch nicht auf den sozialversicherungsrechtlichen Status an, das heißt der Mindestlohn gilt z.B. auch für Rentner und Studenten.

Ausnahmen (§ 22 MiLoG), die für die Binnenschifffahrt relevant sind, bestehen nur für

- ⌚ Auszubildende,
- ⌚ Jugendliche unter 18 ohne Berufsabschluss,
- ⌚ Langzeitarbeitslose für die ersten sechs Monate der Beschäftigung

► Berechnung

Da die Monate eine unterschiedliche Anzahl von Arbeitstagen haben, ergeben sich **auf der Basis von Stundenlohn unterschiedliche Beträge**. In Monaten mit 20 Arbeitstagen läge der Mindestlohn bei 1.470 Euro, in Monaten mit 23 Arbeitstagen bei 1.564 Euro.

Wer mit dem Lohn für seinen Arbeitnehmer ohnehin über 1.564 Euro brutto liegt, ist auf der sicheren Seite. Wer an die Grenze kommt, sollte mit seinem Arbeitnehmer auf jeden Fall schriftlich ein **Arbeitszeitkonto** vereinbaren. In den Monaten mit mehr Arbeitstagen werden dann die zusätzlichen (unbezahlten) Arbeitsstunden notiert und in den Monaten mit weniger Arbeitstagen wird dies ausgeglichen

Dies gilt umso mehr, wenn die Einsatzzeiten der Besatzung nach **Systemen mit Arbeitsperioden und Freizeitperioden** organisiert sind. Hier müssen unbedingt Arbeitszeitkonten vereinbart und geführt werden, in denen jeweils die Überstunden und die Minus-Stunden erfasst werden. Zu beachten ist allerdings, dass die auf einem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. (§2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG).

Es bestehen nach § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG zwei Möglichkeiten: Entweder sind die zusätzlichen Arbeitsstunden spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen. Oder der Mindestlohn wird bereits durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt, das heißt ein monatlich gleichbleibendes Gehalt, das umgerechnet auf die insgesamt geleisteten Stunden dem Mindestlohn entspricht.

Eine Formvorschrift für das Führen eines Arbeitszeitkontos besteht nicht.

● **Bruttolohn**

Bruttolohn ist der vereinbarte Lohn zuzüglich der vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zählen nicht dazu.

● **Geringfügig Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte**

Für die sog. Minijobber ist zu beachten, dass von der durch den Arbeitgeber zu entrichtenden Pauschalabgabe nur die 2% Steueranteil zum Mindestlohn zu rechnen sind. Der Rest bleibt als Arbeitgeberanteil unberücksichtigt.

Für kurzfristig Beschäftigte i.S.v. § 8 Abs 1 SGB IV gilt mit der Einführung des Mindestlohns eine auf vier Jahre befristete Ausweitung von 50 Arbeitstagen auf 70 Arbeitstage.

● **Zulagen und Zuschläge**

Hinweise hierzu finden sich auf www.zoll.de, wo das Thema Mindestlohn im Zusammenhang des Entsendegesetzes behandelt wird. Vieles wird aber sicher auf das MiLoG übertragbar sein. Demnächst wird es hier auch zum MiLoG eigene Hinweise geben.

Nach derzeitigen Stand zählen nicht zum Mindestlohn:

- ⌚ Zulagen und Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten (Überstunden, Sonn- und Feiertage)
- ⌚ Nachtarbeitszuschläge

Einbezogen werden können

- ⌚ Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

▶ **Familienmitglieder**

Die Frage, ob Familienangehörige, z.B. Ehepartner einen Anspruch auf Mindestlohn haben, ist nicht mit einem einfachen ja oder nein zu beantworten.

Grundsätzlich gilt: Bei einer Beschäftigung, die sozialversicherungspflichtig ist, muss auch Mindestlohn gezahlt werden, nicht dagegen, wenn z.B. der (Ehe)partner Mitunternehmer ist. Leider ist der Status von Familienangehörigen sozialversicherungsrechtlich nicht klar definiert.

Oftmals besteht zwischen den (Ehe)partnern eine Gesellschaft Bürgerlichen Rechts, in der sie jeweils gleichrangig und selbständig mitarbeiten oder der (Ehe)partner ist an dem Unternehmen beteiligt oder trägt unternehmerisches Risiko.

Für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis sprechen dagegen die Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgeber wie eine fremde Arbeitskraft, eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber, die Beschäftigung an Stelle einer fremden Arbeitskraft, ein angemessenes, regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt, von dem Lohnsteuer entrichtet wird, oder die Buchung des Arbeitsentgelts als Betriebsausgabe.

Auf jeden Fall muss sorgfältig geprüft werden, um keine unangenehmen Überraschungen zu erleben. Letztendliche Sicherheit bringt nur das sog. **Statusfeststellungsverfahren** bei der Deutschen Rentenversicherung, das im übrigen dann auch für Klarheit bei den Rentenansprüchen sorgt.

Haftung des Auftraggebers

Der Auftraggeber ist mit in der Verantwortung dafür, dass die von ihm eingesetzten Nachunternehmer oder beauftragten Verleiher den Mindestlohn entrichten. Dies gilt in doppelter Hinsicht.

Zivilrechtliche Haftung

Ein Unternehmer, der einen anderen mit der Erbringung von Werk- und Dienstleistungen beauftragt, haftet gem. § 13 MiLoGi.V.m. § 14 AEntG für alle nachfolgenden Nachunternehmer und Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer für die Zahlung des Mindestlohns in Höhe des Nettoentgelts. **Auf ein Verschulden kommt es dabei nicht an.**

Für die Binnenschifffahrt bedeutet dies, dass der Auftraggeber - also normalerweise die Reederei oder der Befrachter - haftet, wenn das beauftragte Partikulierunternehmen den Mindestlohn nicht zahlt. Ob z.B. auch der Verlader von dieser Haftung betroffen ist, ist nicht klar. § 13 MinLoG verweist auf § 14 AEntG, zu dem die Rechtsprechung den Unternehmerbegriff einschränkend auslegt. Danach ergäbe sich keine Haftung des Verladers.

Bußgeldrechtliche Verantwortung

Gem. § 21 MiLoG handelt ein Unternehmer ordnungswidrig, der andere Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragt bzw. einsetzt, die keinen Mindestlohn zahlen. Hier ist jedoch **Verschulden erforderlich**, d.h. er muss es wissen oder fahrlässig nicht wissen. Dieser Bußgeldtatbestand könnte auch für Verlader gelten, da hier die Bezugnahme auf das Entsendegesetz fehlt.

Haftungsbefreiung für den Auftraggeber?

Vermutlich werden Auftraggeber sich schriftlich zusichern lassen wollen, dass Mindestlohn gezahlt wird. Das ist grundsätzlich verständlich. In Bezug auf die zivilrechtliche Haftung ist dies jedoch nicht möglich.

Für die verschuldensabhängige bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit kann man dagegen versuchen, sich abzusichern. Allerdings sollte zum einen die Auswahl des Nachunternehmers sorgfältig erfolgt sein und zum anderen sollte zumindest eine gewisse

Plausibilität bestehen, d.h., wenn z.B. die Fracht so niedrig ist, dass man nicht ernsthaft davon ausgehen kann, dass die Betriebskosten gedeckt werden, wird auch eine schriftliche Zusicherung den Auftraggeber kaum retten können.

▶ Aufzeichnungspflicht

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind aufzuzeichnen (§ 17 Abs. 1 MiLoG). Dies muss bis spätestens zum Ablauf des siebten, auf die Arbeitsleistung folgenden Kalendertages geschehen sein. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens **zwei Jahre aufbewahrt werden**.

Das heißt, Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer z.B. an einem Montag leistet, muss bis zum darauf folgenden Montagabend aufgezeichnet sein.

Dies ist neu. Bisher bestand nach dem Arbeitszeitgesetz nur die Verpflichtung, die Arbeitszeit aufzuzeichnen, die über die werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden hinausgeht.

Für Binnenschiffahrtsunternehmen ist in diesem Zusammenhang **wichtig zu wissen**, dass die Arbeitszeit eines angestellten Besatzungsmitgliedes nicht gleichzusetzen ist mit der Betriebszeit des Schiffes. Wenn das Schiff z.B. A1 fährt, heißt das nicht, dass der Matrose 14 Stunden Arbeitszeit hat. Er kann während dieser Zeit längere Ruhepausen haben und so innerhalb von 14 Stunden Betriebszeit z.B. auf acht Stunden Arbeitszeit kommen. Vielleicht kommt er auch an einem Tag nur auf fünf oder sechs Stunden, dafür am nächsten Tag, wenn z.B. mehrere Schleusen anstehen, auf zehn Stunden. Wichtig ist nur, dass sich dies im Durchschnitt auf acht Stunden täglich ausgleicht.

Eine Formvorschrift für die Aufzeichnungen besteht genauso wie für die Führung eines Arbeitszeitkontos nicht. Es reicht, wenn Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden aufgezeichnet werden. Also z.B.:

Beginn der Arbeitszeit: 06.00 Uhr

Ende der Arbeitszeit: 20.00 Uhr

Nach Abzug der Ruhezeiten geleistete Arbeitsstunden: 8

▶ Unterlagen

Das Gesetz verlangt die **Bereithaltung der Unterlagen**, die für die **Kontrolle** der Einhaltung der Verpflichtungen zur Zahlung des Mindestlohnes erforderlich sind. Zunächst sind dies der **Arbeitsvertrag** oder, falls ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht vorhanden ist, eine Niederschrift über die wesentlichen Bedingungen. Hier ist das Nachweisgesetz zu beachten, das jeden Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Wer dies nicht ohnehin schon hat, sollte es nachholen.

Ferner gehören dazu die **Aufzeichnungen über die Arbeitszeit**, aber auch

Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

▶ **Ausländische Arbeitnehmer und Unternehmen**

Auch für ausländische Arbeitgeber in der Binnenschifffahrt ist das Mindestlohngesetz **in vollem Umfang anwendbar**. § 20 MiLoG setzt insoweit nur voraus, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „**im Inland**“ **beschäftigt** sind. Es ist daher davon auszugehen, dass der innerdeutsche Anteil eines Transportes, egal ob Inlandstransport, grenzüberschreitend oder Transit den Bestimmungen über den Mindestlohn unterfällt. Es handelt sich insoweit um eine sog. Eingriffsnorm i.S.v. Art 9 der Verordnung 593/2008 (Rom I) deren Einhaltung von einem Staat als entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation angesehen wird.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sind gem. § 16 MiLoG verpflichtet, der zuständigen Zollverwaltung eine **schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache** vorzulegen sowie eine **Versicherung über die Zahlung des Mindestlohnes**. Das gleiche gilt für Entleiher, die von einem Verleiher mit Sitz im Ausland Arbeitskräfte ausleihen. Die Anmeldung muss der Entleiher, die Versicherung über die Zahlung des Mindestlohnes der Verleiher vornehmen. Wie die Anmeldungen im einzelnen auszusehen haben und ob sie wirklich bei jeder Einreise erfolgen müssen oder zusammengefasst werden können, wird in der noch zu erlassenden Rechtsverordnung geregelt.

Zuständig für die Anmeldungen wird die Bundesfinanzdirektion West in Köln sein.

▶ **Bußgeldvorschriften und Kontrolle**

In § 21 MiLoG sind zahlreiche **Ordnungswidrigkeiten** aufgelistet, die nicht nur die Zahlung des Mindestlohnes sondern auch Aufzeichnungspflichten oder Pflichten zur Mitwirkung bei der Kontrolle betreffen.

Kontrolliert wird die Einhaltung des Mindestlohngesetzes durch die **Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) bei der Zollverwaltung**.

Hinweis:

Dieses Merkblatt wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt nach dem Stand der Gesetzgebung am 22.10.2014. Der BDS-Binnenschifffahrt übernimmt jedoch keine Haftung für Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen.