

Kurzinformation zum Mindestlohngesetz – 3 -

3.6 Sonderproblem Arbeitszeit – vergütungspflichtige Zeit

Regelmäßig ist nur Arbeitszeit zu bezahlen. Im Bereich des Straßengüterverkehrs wird allerdings von diesem Grundsatz abgewichen. Nach § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Bei Berufskraftfahrern, die den EG-Sozialvorschriften unterfallende Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 3,5 t steuern, sind die Abweichungen gemäß § 21a Arbeitszeitgesetz zu beachten. Hiernach ist keine Arbeitszeit:

1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen (Bereitschaftszeit),
2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen (Rufbereitschaft);
3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.

Für die unter 1) und 2) genannten Zeiten gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt sind. Ein „zeitliches Minimum“ besteht insoweit nicht. So wird beispielsweise eine Wartezeit an der Rampe, die nach Mitteilung oder nach der Erfahrung des Fahrers jedenfalls 20 Minuten betragen wird, als Bereitschaftszeit zu werten sein, wenn er sie im Fahrzeug verbringt.

Aufgrund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.04.2011 (5 AZR 200/10) wird aber ohne besondere arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht mehr davon auszugehen sein, dass bezüglich dieser Zeiten generell keine Vergütungsansprüche des Fahrpersonals bestehen. Das Bundesarbeitsgericht betont, dass diese Sonderregelung zwar bestimme, dass diese Zeit keine Arbeitszeit sei. Sie schließe aber eine Vergütungspflicht für den Arbeitgeber auch nicht aus. Die der Regelung in § 21a Abs. 3 zugrunde liegende Richtlinie 2002/15/EG spreche nationale Vergütungsregelungen nicht einmal an und stehe einer Vergütung von Beifahrerzeiten oder Bereitschaftszeiten nicht entgegen. Im fraglichen Falle war für die Bereitschafts- und Beifahrerzeiten keine gesonderte Vergütungsregelung getroffen worden mit der Folge, dass die normale Vergütung zu zahlen war.

Aus der Begründung der BAG-Entscheidung kann geschlossen werden, dass einer Vergütungsregelung, die von der „Normalvergütung“ (nach unten) abweicht, keinen grundsätzlichen Bedenken begegnet. Es fragt sich allerdings, ob diese auch unterhalb der Mindestlohnzeiten angesiedelt sein kann. Der BWVL hat dies schriftlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angefragt. Eine Antwort steht bislang noch aus. Im Zweifel sollten Unternehmen aber für diese Zeiten ausdrücklich Vergütungsregeln treffen, um nicht später mit Forderungen nach der ansonsten arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung konfrontiert zu werden.

4. Dokumentationspflichten

4.1 Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für inländische Arbeitgeber

Das Gesetz und die aufgrund des Gesetzes erlassenen Verordnungen postulieren verschiedene Mitwirkungs-, Melde- und Dokumentationspflichten, die zu erheblichem bürokratischem Aufwand führen. Nach § 17 Abs. 1 müssen Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigen, oder die in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen tätig sind, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer aufzeichnen**. Die Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorgenommen werden. **Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufbewahrt werden**. Entsprechendes gilt für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt.

Branchenunabhängig bestehen diese Aufzeichnungspflichten nach § 8 Abs.1 Nr.1 SGB IV für 450-Euro-Kräfte und nach § 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV für kurzfristig Beschäftigte (Saisonkräfte).

Für 450-Euro-Arbeitskräfte ergibt sich aus dem Mindestbruttostundenlohn von 8,50 € und der monatlichen Verdienstobergrenze von 450,-- € eine faktische Höchstarbeitszeit von 52,90 Stunden pro Monat.

Für kurzfristig Beschäftigte wurde durch die Neufassung des § 115 SGB IV – befristet für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 – der maximale Zeitrahmen von zwei auf drei Monate bzw. von 50 auf 70 Tage im Kalenderjahr verlängert.

§ 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz benennt die Branchen, für die eine Sofortmeldepflicht und eine Ausweismitführungspflicht am Arbeitsplatz gilt. Es handelt sich hierbei um das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Fleischwirtschaft. Die Logistikbranche ist damit insgesamt erfasst.

Maßgebend ist allerdings der Hauptzweck eines Unternehmens. Das Betreiben eines Werkverkehrfuhrparks lässt den Hauptzweck des Unternehmens hierbei unberührt und führt nicht zur Einordnung des Unternehmens (z.B. eines Getränkeherstellers mit eigenem Fuhrpark) in den Anwendungsbereich des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes und der verstärkten Aufzeichnungspflichten.

Eine nicht richtige, nicht vollständige, nicht rechtzeitige Aufzeichnung bzw. deren völlige Nichtvornahme oder das nicht vollständige Bereithalten der Unterlagen zu Kontrollzwecken kann nach § 21 MiLoG mit einer **Geldbuße bis zu 30.000 €** geahndet werden.

(wird fortgesetzt)