

Kurzinformation zum Mindestlohngesetz – 4 -

4.2 Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für ausländische Arbeitgeber

Nach § 16 MiLoG muss ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der Arbeitnehmer in den in § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Branchen in Deutschland beschäftigt, vor deren Entsendung in die Bundesrepublik eine Meldung an die zuständige Zollverwaltung senden. Zuständig ist nach der „Verordnung zur Bestimmung der zuständigen Behörde nach § 16 Abs. 6 des Mindestlohngesetzes“ (MiLoGMeldStellV) die Bundesfinanzdirektion West (Wörthstr. 1–3, 50668 Köln, poststelle@ofdk.bfimv.de). Nach § 1 der „Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz“ (Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV) sollen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland insoweit den von der Zollverwaltung hierfür vorgesehenen Vordruck (www.zoll.de) verwenden; entsprechendes gilt für Entleiher bei Verleih aus dem Ausland nach Deutschland.

Erleichterungen gelten bei „in ausschließlich mobiler Tätigkeit“ eingesetzten Arbeitnehmern; dabei handelt es sich insbesondere um Beschäftigte im Gütertransport. Hier sind Arbeitgeber nach § 2 MiLoMeldV lediglich verpflichtet, eine sog. Einsatzplanung vorzulegen. Zu melden ist danach die Einsatzplanung hinsichtlich des Beginns und der voraussichtlichen Dauer der Werk- oder Dienstleistung, die voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmer mit Geburtsdatum sowie die Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden. Diese Einsatzplanung kann – je nach Auftragssicherheit – einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten umfassen. Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der Einsatzplanung gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher allerdings nach § 3 Abs. 2 MiLoMeldV **nicht** melden. Der Einsatzplanung ist ferner zum Einen die Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen auf Anforderung der Zollverwaltung für die Prüfung im Inland bereitgestellt werden, und zum Anderen die Versicherung des ausländischen Arbeitgebers, dass er die Verpflichtungen nach § 20 MiLoG zur Zahlung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 € die Stunde einhalten wird. Letztgenannte Versicherung wird insbesondere in Ordnungswidrigkeitenverfahren eine Rolle spielen, weil ein Arbeitgeber sich dann nicht mehr auf den Standpunkt zurückziehen kann, er habe von der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns bei Beschäftigung seiner im Ausland angestellten Arbeitnehmer in Deutschland nicht gewusst. Schließlich müssen Name und Anschrift eines **Zustellungsbevollmächtigten** in Deutschland angegeben werden, an den die Aufsichtsbehörden oder sonstige staatliche Stellen Zustellungen für den ausländischen Arbeitgeber vornehmen können. Alle Meldungen und Versicherungen haben in deutscher Sprache zu erfolgen. Daneben ist der ausländische Arbeitgeber verpflichtet, die Dauer der täglichen Arbeitszeit der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

4.3 Ausnahmen von den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

Nach der „Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen“ (Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung - MiLoDokV) entfällt die Pflicht zum Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG, die Pflicht zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung nach § 16 Abs. 1 oder 3 MiLoG und die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Abs. 2 oder 4 MiLoG für Arbeitnehmer, deren „verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958,00 € überschreitet und für die der Arbeitgeber die nach § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt. Für die Ermittlung des verstetigten Monatsentgelts sind nach § 1 Satz 2 MiLoDokV ungeachtet ihrer Anrechenbarkeit auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch sämtliche verstetigten (dauerhaften) monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind. Entsprechende Unterlagen, aus denen sich die Erfüllung dieser Voraussetzungen ergibt, sind im Inland in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Aufgrund einer Kontrollanweisung der Bundesregierung wird die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns bei **reinen Transitfahrten** im Güter- und Personenverkehr ausländischer Frachtführer durch die Bundesrepublik Deutschland ausgesetzt. Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem MiLoG werden nicht (mehr) eingeleitet; eventuell bereits eingeleitete Verfahren werden nach Auskunft des Zolls eingestellt. Diese Anweisung an die kontrollierende Zollverwaltung soll so lange gelten, bis seitens der Europäischen Union, die am 21. Januar 2015 ein sogenanntes Pilotverfahren eingeleitet hat, eine europarechtliche Klärung der Vereinbarkeit deutschen Rechts mit Unionsrecht stattgefunden haben wird. Dies soll bis zum Frühsommer der Fall sein. Die Übergangslösung für den Transitverkehr gilt für alle Verkehrsträger bzw. Verkehre mit Start- **und** Zielort außerhalb Deutschlands. Sie gilt für alle Unternehmer mit Sitz in einem EU- oder Drittstaat.

Nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales besteht allerdings die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns an ausländische Kraftfahrer bei Transitfahrten durch die Bundesrepublik Deutschland fort. Dies hat zur Folge, dass der ausländische Arbeitnehmer auch für die Zeiträume, in denen die Zollverwaltung die Kontrollen ausgesetzt hat, einen möglichen deutschen Auftraggeber auf Zahlung der Differenz zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem tatsächlich ausgezahlten Lohn in Anspruch nehmen kann!

Für Kobotageverkehre und grenzüberschreitende Verkehre (mit Be- oder Entladung in Deutschland) gilt die Aussetzung der Kontrollen **nicht**; hier sind weiter alle Melde-, Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten zu beachten.

(wird fortgesetzt)