

Seit Januar gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro. Für die Busbranche gelten aber noch andere Neuerungen.



An der Untergrenze

Über die viel diskutierten 8,50 Euro Mindestlohn müssen Busfahrer zum Glück seltenst mit ihren Arbeitgebern verhandeln. Die Tarifverträge liegen 30, 40 oder noch mehr Prozent über dieser Untergrenze. Und trotzdem bedeutet das Mindestlohngesetz (MiLoG), das Anfang Januar 2015 in Kraft trat, eine große Herausforderung für die Busbranche.

Besonders betroffen sind Busfahrer von der neuen Dokumentationspflicht. Durch einen Verweis auf das Schwarzarbeitsgesetz über Paragraph 17 Mindestlohngesetz gelten für das Personenbeförderungsgewerbe ebenso wie für das Transport- und Logistikgewerbe strenge Aufzeichnungspflichten. Beginn,

Dauer und Ende der Arbeitszeit eines jeden Beschäftigten müssen innerhalb von sieben Tagen dokumentiert und die Papiere für zwei Jahre aufbewahrt werden. Das bisher praktizierte Verfahren, das Mitarbeiter ihre Stunden selbst aufschreiben und den Stundenzettel am Ende des Monats abgeben, reicht damit nicht. Auch die gerade bei Reisebusfahrern bewährte Vertrauensarbeitszeit, bei der der Arbeitgeber auf jegliche Arbeitszeitkontrolle verzichtet, ist damit passé. „Dieses Gesetz torpediert die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“, kritisiert daher auch Karsten Schulze, Geschäftsführer der Berliner Haru-Reisen OHG. Zudem erfordert es einen wahnsinnigen Ver-

waltungsaufwand. „Nicht die Höhe des Mindestlohns, sondern die Bürokratie, die er mit sich bringt, stellt unsere Branche vor große Probleme“, bringt es Anja Ludwig vom Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer (bdo) auf den Punkt.

ÜBERSTUNDEN KOMMEN AUF EIN GLEITZEITKONTO

Der Gesetzgeber meint es jedoch gut. Er will mit diesem Vorgehen sicherstellen, dass sich Arbeitgeber nicht um den Mindestlohn herumogeln, indem sie zwar auf dem Papier die 8,50 Euro je Stunde zahlen, in echt aber ihre Mitarbeiter unbezahlte Überstunden ohne entsprechende Vereinbarung machen lassen. Stunden, die über die ver-

traglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, können laut MiLoG auf einem Arbeitszeitkonto gesammelt werden, wenn dies vorher schriftlich vereinbart wurde. Es dürfen aber je Monat nicht mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als Überstunden auf dem Konto geparkt werden. Stunden, die darüber hinausgehen, muss der Arbeitgeber bezahlen. Die gesammelten Stunden muss der Mitarbeiter entweder innerhalb von zwölf Monaten abbummeln oder hierfür wird ebenfalls der reguläre Stundenlohn – mindestens 8,50 Euro – fällig. Diese Regelung gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitslohn so hoch ist, dass der Mindestlohn für alle geleisteten Stunden inklusive Überstunden bereits erfüllt ist.

©: alswart/foto123



Belastungen abfedern sollen, wie zum Beispiel Nachtarbeits- oder Feiertagszuschläge. Prämien, Provisionen, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bleiben unberücksichtigt. Bei Bereitschaftszeiten besteht noch Klärungsbedarf. „Bei der Überprüfung der Entlohnungsmodelle hat sich herausgestellt, dass bei Weitem nicht alle bisher branchenüblichen Zulagen und zusätzlichen Entgeltbestandteile, wie zum Beispiel das Mankogeld oder leistungsabhän-

es in sich. Demnach haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung einer Dienstleistung beauftragt auf Zahlung des Mindestlohns an die Mitarbeiter des Auftragnehmers. Diese können ihren Anspruch direkt beim Auftraggeber einklagen – und zwar bis zu drei Jahre rückwirkend. Wer zu wenig bekommen hat, muss sich also nicht „von unten nach oben durchklagen“, sondern kann sich gleich an das stärkste Glied der Kette wenden.

„DIE NOTWENDIGEN VERTRAGSÄNDERUNGEN SCHÜREN MISSTRAUEN“

Ein Busunternehmer, der bei der Erfüllung seiner Aufträge einen Subunternehmer einsetzt, muss somit

gige Prämien, beim Mindestlohn anrechenbar sind“, so Busunternehmer Schulze. „Die Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeiter mussten angepasst werden – was ein vorher nicht vorhandenes Misstrauen in der Arbeitnehmerschaft geschürt hat.“

dafür sorgen, dass die fremden Fahrer ausreichend bezahlt werden. Eine solche Konstruktion ist vor allem bei den Fernbussen üblich, wo die Linien mithilfe mittelständischer Betriebe bedient werden. Die großen Fernbusbetreiber tun also gut daran, sich von ihren fahrenden Partnern wenigstens die Einhaltung der Mindestlohnforderungen schriftlich zusichern zu lassen oder aber auch einen Blick in anonymisierte Lohnlisten und Dienstpläne zu werfen. Die Haftung setzt sich ➔

Für Fahrer komfortabel, für die Unternehmer eine Herausforderung ist der Paragraph 13. Hier heißt es im Gesetzestext kurz und knapp: „Paragraph 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.“ Und der hat

Auf Protest der Verkehrsunternehmen wurde nachträglich eine Erleichterung bei der Dokumentationspflicht geschaffen: Nach der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung gilt die Aufzeichnungspflicht nur für Arbeitnehmer, die weniger als 2.958 Euro brutto verdienen, alle regelmäßigen monatlichen Zulagen eingerechnet. Sogar bei einer 40-Stunden-Woche liegt der Stundensatz dabei aber weit, weit über der Mindestgrenze von 8,50 Euro.

Eine weitere Verordnung, die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, schränkt zwar die Aufzeichnungspflicht für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten ein. Ob diese Verordnung mit ihren ohnehin geringen Erleichterungen

aber überhaupt für Fahrpersonal gilt, ist ungewiss. Als Anwendungsfall wird nur der kaufmännische Mitarbeiter im Außendienst genannt, der sich seine Arbeitszeit frei einteilen kann. Der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer sieht Busunternehmen als eingeschlossen, ver.di beurteilt es gegenteilig (siehe Kasten auf Seite 24).

NACHTZUSCHLÄGE ZÄHLEN NICHT ZUM MINDESTLOHN

Für die Berechnung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro ist immer die Zeitstunde der Bezugspunkt. Zulagen, die für die eigentliche Arbeitsleistung gewährt werden, werden bei der Berechnung einbezogen, nicht dagegen Zulagen, die Mehrarbeit oder besondere

HAFTUNG DES AUFTRAGGEBERS

PARAGRAF 13 MILOG

Das Mindestlohngesetz verweist im Abschnitt 2, Zivilrechtliche Durchsetzung unter dem Punkt „Haftung des Auftraggebers“ auf Paragraph 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach Paragraph 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).“

@ www.gesetze-im-internet.de

DAS MEINT DIE EXPERTIN

„UNTERNEHMERISCHES KÖNNEN STATT DER DREH AN DEN LOHNKOSTEN“

Nach einer zehnjährigen Kampagne ist der Mindestlohn für ver.di ein großer Erfolg und für fünf Millionen Beschäftigte ein reale Verbesserung ihrer Einkommenssituation. Der Mindestlohn setzt zudem ein einheitliches Mindestniveau im Wettbewerb, wo nun unternehmerisches Können gegenüber dem einfachen Dreh an der Personalkostenschraube wieder für mehr Fairness sorgt. Ob dies nun auch tatsächlich wirkt, ist abhängig von der Umsetzung und den Kontrollmechanismen, die Verbindlichkeit herstellen. ver.di kritisiert die Ausnahmen, insbesondere für Langzeitarbeitslose, die für die ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben, denn es steht zu befürchten, dass Arbeitsverhältnisse nach sechs Monaten regelmäßig wieder aufgelöst werden. Auch die Aufweichung der Arbeitszeiterfassung für sogenannte mobile Beschäftigte ist nicht nachvollziehbar. Es ist jedoch unstrittig, dass Beschäftigte im ÖPNV, Fernbuslinien- und

Gelegenheitsverkehr nicht zu dieser Gruppe gehören. Im Bereich der Personenbeförderung führt der Mindestlohn vor allem im Bereich der Schüler- und Behindertenbeförderung mit Kleinbussen sowie im Taxenverkehr überwiegend zu deutlichen Lohnerhöhungen. Im Personenverkehr mit Kraftomnibussen liegt das Lohnniveau selten und nur in nicht tarifgebundenen Betrieben unter 8,50 Euro, zu derart niedrigen Löhnen sind auf dem Arbeitsmarkt inzwischen kaum noch Fahrerinnen und Fahrer zu bekommen. In Arbeitsverträgen, in denen Monatsvergütungen vereinbart sind, sollten Beschäftigte trotzdem einmal die Probe machen und die tatsächliche monatliche Arbeitszeit dem Lohn gegenüberstellen, gerade im Hinblick auf Überstunden. Obwohl überwiegend über 8,50 Euro liegend, weist das Entgeltniveau im Busverkehr heute im Vergleich mit vergangenen Jahren einen Reallohnverlust aus und ist nach Ansicht von ver.di zu gering, gerade im Hinblick auf die hohe



Mira Ball, ver.di-Bundesfachgruppenleiterin Straßenpersonenverkehr

Verantwortung und die Belastung beispielsweise durch hohe Konzentrationsanforderungen, Schichtdienste oder die einseitige physische Beanspruchung. Dies gilt insbesondere im Fernbuslinienmarkt, wo lange Arbeitstage mit umfangreichen weiteren Tätigkeiten neben der reinen Fahrtätigkeit oft besonders kurzen Ruhezeiten gegenüberstehen.

bei allen weiteren Nachunternehmern oder Personalverleihern fort und gilt auch für Leih- und Zeitarbeiter. Bei einem – auch unbewussten – Verstoß gegen das MiLoG droht ein Bußgeld, das bis zu 500.000 Euro betragen kann.

Zuständig für die Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes sind die deutschen Zollbehörden. Deren Personalbedarf ist durch den Mindestlohn enorm gestiegen – man spricht von 1.600 neuen Stellen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Doch die Ausbildung der Kontrolleure ist

aufwendig, entsprechend lang dauert es, bis sie einsatzfähig sind.

AUCH FÜR AUSLÄNDISCHE FIRMEN GILT DAS MILOG

Sie werden auch ausländische Busfahrer kontrollieren müssen. Denn das Mindestlohngesetz gilt auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die im Inland Arbeitnehmer beschäftigen. Damit müsste ein ausländischer Busunternehmer für den Streckenabschnitt, den sein Bus auf deutschem Boden zurücklegt, seinem Fahrer den deutschen Mindestlohn zahlen.

Nach Protesten mehrerer EU-Mitgliedstaaten erklärte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles jüngst, dass der Mindestlohn für ausländische Lkw-Fahrer auf Durchreise bis auf Weiteres ausgesetzt werde. In Kraft bleiben die Mindestlohnvorschriften jedoch für Lkw, die in Deutschland be- und entladen werden – bis zum Abschluss des EU-Prüfverfahrens, mit dem im Sommer gerechnet wird. Was dies für die Busbranche bedeutet, darüber kann man momentan nur spekulieren.

Anja Falkenstein, akp



8,50 EURO Die meisten Busfahrer verdienen mehr als den Mindestlohn



KNAPP Aufstocken ade?

©: ver.di (o.), dpa (u. l.), Picture Alliance/Arco Images (u. r.)