

Recht in der Fleischwirtschaft

Mindestlohn: Was kommt auf uns zu?

Am 13. Januar 2014 schloss die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) einen Mindestlohn-Tarifvertrag für die Fleischwirtschaft. Dieser Tarifvertrag soll über die Einbeziehung der Branche in das Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) für alle in Deutschland tätigen Beschäftigten der deutschen Fleischwirtschaft, inklusive der ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer, Anwendung finden. Da dies erhebliche Auswirkungen auf die betroffenen Unternehmen hat, befasst sich die Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit in diesem und den folgenden beiden Ausgaben des FleischMagazins im Rahmen einer Aufsatzreihe mit der Thematik.

Der Tarifvertrag vom 13. Januar 2014

Der Tarifvertrag wurde am 13. Januar 2014 zwischen der ANG und der NGG geschlossen. Er beinhaltet hauptsächlich folgende Eckpunkte:

Die vereinbarten Stundenlöhne sind bundeseinheitlich. Es wird tarifvertraglich ein Mindestlohn vereinbart von

7,75 €	ab 1. Juli 2014
8,00 €	ab 1. Dezember 2014
8,60 €	ab 1. Oktober 2015
8,75 €	ab 1. Dezember 2016

Es ist ein Mindestlohn, sodass höhere Lohnansprüche hiervon unberührt bleiben. Das Mindestentgelt ist spätestens zum 15. des Folgemonats zu zahlen. Es gilt eine tarifvertragliche Ausschlussfrist von sechs Monaten ab Fälligkeit.

Die Branche der Fleischwirtschaft soll in das Arbeitnehmerentendegesetz aufgenommen werden und eine Rechtsverordnung nach § 7 AEntG soll sich auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Beschäftigte erstrecken.

Er soll zum 1. Juli 2014 in Kraft treten, frühestens jedoch mit seiner Erstreckung gemäß § 7 AEntG.

Der Tarifvertrag endet ohne Nachwirkungen zum 31. Dezember 2017. Es besteht eine Verhandlungspflicht ab 1. Juli 2017 für die Tarifvertragsparteien.

Entscheidend für die Einschlägigkeit der Mindestlöhne ist jedoch auch der Geltungsbereich. Der persönliche Geltungsbereich umfasst alle Arbeitnehmer der Fleischwirtschaft, sei es, dass sie direkt in den Unternehmen angestellt oder für Dienstleister tätig sind. Ausgenommen sind lediglich Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung ein Praktikum absolvieren.

Interessant ist hier vor allem der betriebliche Geltungsbereich. Erfasst werden Betriebe, in denen

- Schweine und Rinder geschlachtet und zerlegt werden.
- Geflügel jeder Art geschlachtet oder zerlegt wird.
- Überwiegend Fleisch und Fleischwaren jeder Art verarbeitet, portioniert und verpackt werden.

Nicht erfasst werden ausdrücklich Betriebsstätten, die zum Fleischerhandwerk gehören, solange sie nicht als Dienstleister der Fleischwirtschaft tätig werden, vor allem die Ladenmetzger.

Interessant am betrieblichen Geltungsbereich ist hierbei vor allem, dass lediglich Schweine-, Rinder- und Geflügelschlacht- und -zerlegebetriebe erfasst werden. Nicht erfasst werden hingegen Betriebe, in denen andere Tiere geschlachtet und/oder zerlegt werden, wie z.B. Lammschlachtereien. Ebenfalls nicht erfasst sind Betriebe der Fischwirtschaft. Hier bleibt abzuwarten, inwieweit es in Zukunft zu Anpassungen kommen wird.

Aufnahme der Fleischwirtschaft in das AEntG

Mittlerweile hat auch die Politik nachgezogen. Die Bundesregierung hat am 28. Februar 2014 (BR-Drs. 81/14) den Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingebracht. Der Gesetzesentwurf geht über den Tarifvertrag hinaus und lässt Spielraum für zukünftige weitergehende Tarifverträge. Er definiert zunächst in § 6 Abs. 10, was ein Betrieb der Fleischwirtschaft ist. Hiernach liegt ein solcher vor, wenn in ihm überwiegend geschlachtet oder Fleisch verarbeitet wird. Nach der weiteren Definition umfasst das Schlachten dabei alle Tätigkeiten

des Schlachtens und Zerlegens von Tieren mit Ausnahme von Fischen.

Der zukünftige § 6 Abs. 10 setzt damit Schlachten und Zerlegen gleich und grenzt es von der Fleischverarbeitung ab. Dies erscheint insofern merkwürdig, als aus Klarstellungsgründen die Zerlegung hätte mit erwähnt werden sollen, dann wäre die weitere Definition entbehrlich gewesen.

Aus der Gesetzesbegründung ergeben sich auch einige Beispiele zur erfassten Tätigkeit des Schlachtens, welche der Gesetzgeber unter das AEntG gefasst haben will, nämlich insbesondere

- der Betrieb von Schlachthäusern, in denen geschlachtet sowie Fleisch zugeschnitten und verpackt wird,
- die Herstellung von Frisch- und Gefrierfleisch, in Schlachtkörpern und in Stücken
- das Auslassen von Speck und anderen essbaren tierischen Fetten.

Auch die Verarbeitung wird in dem neuen Gesetzesentwurf definiert. Hiernach umfasst die Verarbeitung alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Neben der klassischen Verarbeitung ist damit auch die Portionierung und Verpackung erfasst. Man wird also nicht die am Ende der Wertschöpfungskette tätigen Beschäftigten anders entlohnen können.

Zur Weiterverarbeitung zählt der Gesetzesentwurf insbesondere

- Die Herstellung von getrocknetem, gesalzenem, geräuchertem, gefrorenem oder anders haltbar gemachtem Fleisch,
- die Herstellung von Fleischerzeugnissen wie Würsten, Schinken, Pasteten, Fleischkonserven oder ähnlichem.

Nicht von der Verarbeitung erfasst werden soll eine Tätigkeit, wenn durch den Verarbeitungsprozess das durch Schlachtung gewonnene Fleischprodukt als eine von mehreren Zutaten seinen Charakter als eigenständiges Produkt einbüßt. Als Beispiele werden hierfür aufgeführt:

- bei der Herstellung von gefrorenen oder anders haltbar gemachten Fleischfertiggerichten.

- bei der Herstellung von Fleischsuppen und Fleischbrühen,
- bei der Herstellung von Gelatine oder ähnlichen Produkten.

Beim Mischbetrieb soll es darauf ankommen, ob insgesamt in dem Betrieb überwiegend Fleisch verarbeitet wird. Hierbei sollen die genannten Verarbeitungsprozesse, bei denen das Fleischprodukt als eines von mehreren Zutaten seinen Charakter als eigenständiges Produkt einbüßt, nicht berücksichtigt werden.

Vom AEntG ausgenommen werden z. B. die Ladenmetzger. Nicht erfasst ist nämlich die Verarbeitung, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt. Diese Ausnahme bezieht sich jedoch nur auf Betriebe, in denen keine Schlachtung und Zerlegung stattfindet. Zerlegeunternehmen mit Verkaufsstelle dürften demnach nicht ausgenommen sein.

Als Ausnahmebeispiele sieht der Entwurf vor

- die Zubereitung von Speisen zum sofortigen Verzehr an Ort und Stelle oder zum Mitnehmen und alsbaldigen Verzehr,
- das Verpacken und Portionieren an Fleischtheken im Einzelhandel.

Aufsatzreihe Mindestlohn

Teil 1. Mindestlohn für die Fleischwirtschaft: Was kommt auf uns zu?

Inhalt: Der neue Tarifvertrag, sein Geltungsbereich sowie der Stand des Gesetzgebungsverfahrens betreffend Ausweitung des Tarifvertrags auf die gesamte Branche durch Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Teil 2. Die vertraglichen Auswirkungen für die Parteien

Thema sind die Berechnung des Mindestlohns, die zivilrechtlichen Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für die Auftraggeber, die als Bürgen für den Mindestlohn haften.

Teil 3. Die sanktionierten Pflichten nach dem AEntG für die Fleischwirtschaft

Der dritte Aufsatz behandelt die Pflichten der Arbeitgeber und Auftraggeber und stellt die Sanktionen dar, die den Betroffenen bei Verletzung ihrer Pflichten drohen.



Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal

Aus juristischer Sicht interessant ist die Neuregelung insofern, als sie neben Rindern, Schweinen und Geflügel auch laut ihrer Gesetzesbegründung Schafe, Kamele und andere Tiere, nicht aber Fische erfassen soll. Dieser Widerspruch zum Tarifvertrag ist wie folgt zu lösen.

Das AEntG soll den Weg freimachen für eine Rechtsverordnung, mit der der Tarifvertrag vom 13. Januar 2014 auf die gesamte Branche erstreckt werden soll. Somit sind alle Betriebe gebunden, die unter den Tarifvertrag fallen. Eine reine Lammschlachtereie wäre damit nicht gebunden, bei zukünftigen tarifvertraglichen Anpassungen wäre dies jedoch, je nach Gestaltung der Rechtsverordnung, der Fall. Entsprechenden Unternehmen wird daher empfohlen, die tarifliche Entwicklung im Auge zu behalten.

Da die Einhaltung des Mindestlohns von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit überwacht wird, ist im Gesetzesentwurf auch die Rede von 42 neuen Stellen bei den Zollämtern, die die Einhaltung des Mindestlohns überwachen sollen. Die betroffenen Unternehmen können sich daher darauf einrichten, dass sie in Zukunft auch in diesem Punkt häufiger vom Zoll überprüft werden.

Auswirkungen auf die Fleischbranche im Überblick

Der Tarifvertrag und im Besonderen die Aufnahme ins Arbeitnehmerentsendegesetz haben für die Fleischwirtschaft erhebliche Auswirkungen. Diese Auswirkungen werden im Lauf der folgenden Aufsätze behandelt werden. An dieser Stelle erfolgt jedoch bereits ein erster Überblick. Zunächst einmal haben die Unternehmen den Mindestlohn an ihre Beschäftigten zu zahlen. Hier werden sich haupt-



Christian Andorfer

sächlich die Fragen stellen, wie dieser Mindestlohn zu berechnen ist, wie also Zulagen, Prämien und dergleichen zu berücksichtigen sind. Des Weiteren wird sich für die ausländischen Unternehmen die Frage stellen, wie die Sozialabgaben im Heimatland hierbei zu berücksichtigen sind.

Eine weitere Problematik wird sich für jeden Auftraggeber stellen. Die Auftraggeber haften nämlich nach § 14 AEntG als Bürgen für die Zahlung des Mindestlohns in Höhe der Nettoentgelte. Diese Haftung wird dabei zum einen die betriebsgebundenen Auftraggeber betreffen, aber auch die Werkunternehmen, die einen Auftrag an ein Subunternehmen weitergeben. Auch diese haften für die Nettoentgelte. Hier sind die Unternehmen gut beraten, sich durch entsprechende vertragliche Regelungen, soweit es möglich ist, abzusichern.

Schließlich ergeben sich eine Reihe von strafrechtlichen und bußgeldrechtlichen Sanktionsvorschriften, deren Verstöße der Zoll im Rahmen seiner Kontrollen überprüfen wird. Auch hier ergeben sich für die Arbeitgeber und die Auftraggeber neue Informations- und Dokumentationspflichten, die ebenfalls zu beachten sind.

Wie angekündigt, werden in den folgenden Hefen jeweils zu den einzelnen Themen Aufsätze erscheinen. Sollten einzelne Leser jedoch vorab Fragen haben, stehen die Verfasser hierfür auch gerne zur Verfügung. ■

PROF. DR. HANSJÜRGEN TUENGERTHAL RECHTSANWALT CHRISTIAN ANDORFER RECHTSANWALT

M 7, 3 (ALTE REICHSBANK), 68161 MANNHEIM

TEL.: 0621/3918010-0

FAX: 0621/3918010-20

E-MAIL: HANSJUERGEN@TUENGERTHAL-ONLINE.DE