

Recht in der Fleischwirtschaft

Vertragliche Auswirkungen für die Parteien

Der am 1. Juli 2014 voraussichtlich in Kraft tretende Mindestlohn hat erhebliche Auswirkungen für alle Beteiligten, also für die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber und die Auftraggeber. Im vorliegenden Aufsatz sollen die vertraglichen Auswirkungen erläutert werden. Die straf- und bußgeldrechtlichen Auswirkungen sind dem Folgeaufsatz vorbehalten.

Berechnung des Mindestlohns

Beim Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft handelt es sich um einen Bruttolohn. Maßgeblich ist also der Entgeltbetrag pro Zeiteinheit vor Abzug von Steuern und Beiträgen zur sozialen Sicherung. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Bruttolohnberechnung allerdings außer Betracht.

Zulagen und Zuschläge werden überwiegend bei der Mindestlohnberechnung nicht berücksichtigt. Es gibt aber Ausnahmen. Berücksichtigt im Rahmen des Mindestlohns werden Zulagen,

- deren Zahlung nicht von einer Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers abhängt, wie dies beispielsweise für den Bauzuschlag im Baugewerbe zutrifft.
- die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.

Folgende Zulagen und Zuschläge werden im Rahmen des Mindestlohns nicht berücksichtigt:

- Zuschläge und Zulagen, die mehr Arbeit pro Zeiteinheit voraussetzen (Akkordprämien).
- Zuschläge und Zulagen, die überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse voraussetzen (Qualitätsprämien).
- Zuschläge und Zulagen, die Arbeit zu besonderen Zeiten voraussetzen (z.B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit).
- Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen. Diese Zulagen sind Kostenerstattungen und keine Vergütung für geleistete Arbeit. Im Einzelnen gilt Folgendes:

· Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem die Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- und Verpflegeteile abziehen

Beispiel 1: Ein in der Zerlegung tätiger rumänischer Arbeitnehmer erhält für seine Arbeit sowie zur Bestreitung von Unterkunft und Verpflegung pauschal 1.600,- € brutto im Monat. Nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind vom Bruttolohn 221 € für die Unterkunft und 229 € für die Verpflegung abzuziehen:

Bruttolohn:	1.600,00 €
	- 221,00 € (Unterkunft)
	- 229,00 € (Verpflegung)
Summe:	1.150,00 €

1.150,00 € : 173 h = 6,65 €

Mit 6,65 € wird der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft von 7,75 € unterschritten.

· Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, wie beispielsweise Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt

Beispiel 2: Ein in der Zerlegung tätiger rumänischer Arbeitnehmer erhält 1.400,00 € Bruttolohn sowie zusätzlich dazu Unterkunft und Verpflegung gestellt. Da geldwerte Sachleistungen nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt werden, berechnet sich der Mindestlohn:

1.400,00 € : 173 h = 8,09 €.

Der Mindestlohn wird also eingehalten.

· Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z.B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohn zu berücksichtigen

Beispiel 3: Ein in der Zerlegung tätiger rumänischer Arbeitnehmer erhält 1.800 € brutto. Der Arbeitgeber gewährt ihm Unterkunft und Verpflegung und zieht dafür seine tatsächlichen Unkosten

von 400,00 € vom Lohn ab. Hier ist nur der tatsächlich ausbezahlte Betrag von 1.400,00 € bei der Mindestlohnberechnung zu berücksichtigen:

1.400,00 € : 173 h = 8,09 €.

Der Mindestlohn wird demnach eingehalten.

Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Auswirkungen für die Subunternehmer als Arbeitgeber

Die entscheidendste Änderung für die Subunternehmer als Arbeitgeber ist der gesetzliche Anspruch der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn. Dieser ist zwingend einzuhalten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich um einen Mindestlohn handelt. Aus diesen Gründen sind beispielsweise anderweitige tarifvertragliche Regelungen oder andere vertragliche Bestimmungen, die zu einem höheren Lohn führen, vorrangig. Weiterhin ist entscheidend, dass der tarifvertragliche Mindestlohn eine Fälligkeitsregelung in § 2 Abs. 3 des Tarifvertrags enthält. Hiernach ist bis zum 15. des Folgemonats der Mindestlohn zu zahlen. Wird dieser nicht gezahlt, hat dies Auswirkungen auf den Verzugsbeginn und zieht bußgeldrechtliche Sanktionen nach sich.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass auf den Mindestlohn gemäß § 9 AEntG nicht einzelvertraglich verzichtet werden kann. Ein entsprechender Verzicht ist nur durch gerichtlichen Vergleich möglich. Ebenso ist eine Verwirkung des Mindestlohns nach § 9 Satz 2 AEntG ausgeschlossen. Die Arbeitgeber werden sich also nicht auf den Standpunkt stellen können, dass der Arbeitnehmer aufgrund der Nichtgeltendmachung des Mindestlohns diesen verwirkt hat. Schließlich sind auch sämtliche einzelvertraglichen Ausschlussfristen gemäß § 9 Satz 3 AEntG unwirksam. Zulässig ist nur noch die tarifvertragliche Ausschlussfrist von sechs Monaten gemäß § 3 des Tarifvertrags. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die obigen Auswirkungen ausschließlich auf den Mindestlohn beziehen. Entsprechende Ver-

einbarungen über darüber hinausgehende Entgelte sind weiterhin möglich. Neben dem Verzicht sind aufgrund des Schutzzwecks Umgehungsgestaltungen ebenfalls erfasst, die zum vollständigen oder teilweisen Verlust des Anspruchs führen, also auch Ausgleichsquittungen, Erlassverträge etc.

Schließlich ergibt sich aus § 15 AEntG auch für entsandte Arbeitnehmer aus dem Ausland ein inländischer Gerichtsstand. Nach dem Wortlaut von § 15 AEntG ist es kein ausschließlicher Gerichtsstand, sodass die ausländischen Arbeitnehmer ein Wahlrecht haben. Sie können entweder vor den deutschen Arbeitsgerichten klagen oder in ihrem Heimatland.

Auswirkungen auf die Auftraggeber

Auch für die Auftraggeber ergeben sich Auswirkungen. Die entscheidendste Auswirkung ist die Bürgenhaftung nach § 14 AEntG für den Nettolohn des Arbeitnehmers. Nach § 14 AEntG haftet ein Unternehmen bei der Beauftragung eines anderen Unternehmens oder eines von diesem eingesetzten Nachunternehmens auf Zahlung von Mindestlohn wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Vom Wortlaut her erfasst § 14 AEntG auch die Stammbetriebe. Allerdings hatte das BAG für die Baubranche den Anwendungsbereich auf Generalunternehmer eingeschränkt, den Hauptauftraggeber also außen vorge lassen. Inwiefern sich diese Rechtsprechung auf die Stammbetriebe anwenden lässt ist noch nicht entschieden und kann derzeit auch nicht abgeschätzt

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.



Michael Rothenhöfer

werden. Den Stammbetrieben wird daher empfohlen, eine mögliche Bürgenhaftung einzukalkulieren.

Die Bürgenhaftung für das Mindestentgelt 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 ausbezahlt ist, also das so genannte Nettoentgelt.

Die Auftraggeber sind daher gut beraten, sich gegen diese Bürgenhaftung, soweit es möglich ist, abzusichern. Dabei ist es nicht möglich, im Rahmen des Werkvertrags zu vereinbaren, dass dem Arbeitnehmer kein Anspruch aus der Bürgenhaftung zusteht. Dies wäre ein unzulässiger Vertrag zu Lasten Dritter.

In Betracht kommt jedoch z.B. eine Freistellungsvereinbarung. Wenn also ein Auftraggeber in Anspruch genommen wird, kann für das Subunternehmen die Pflicht vereinbart werden, den Auftraggeber hiervon freizustellen. Da dies im Falle einer Insolvenz bzw. Liquidation des Subunternehmens jedoch wenig Aussicht auf Erfolg hat, sollten Auftraggeber versuchen, sich weitere Möglichkeiten offen zu halten, etwa durch Einräumung von Sicherungsmitteln.

So besteht zum Beispiel die Möglichkeit, sich regelmäßig Lohnlisten vorlegen zu lassen, aus denen sich ergibt, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Allerdings ist hier in der Praxis zu beachten, dass vertragliche Vereinbarungen so gefasst und formuliert werden, dass nicht bei Überprüfung der Lohnlisten ein Indiz für eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Die Unternehmen befindet sich daher auf einem schmalen Grat zwischen Bürgenhaftung auf der einen und unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung auf der anderen Seite, den sie nicht verlassen sollten.



Christian Andorfer

Hier wird es ein weiteres Problem in der Praxis sein, dass zum einen die Schwierigkeit besteht, die Lohnlisten auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen. Zum anderen werden sich sprachliche Barrieren und datenschutzrechtliche Fragen ergeben, wenn Gehaltsbescheinigungen und Lohnlisten vorgelegt werden.

Wenig hilfreich wird es auch sein, wenn Bescheinigungen der Arbeitnehmer des Subunternehmens vorgelegt werden, wonach der Mindestlohn gezahlt wurde. Da die Bürgschaftschuld sich stets an der Hauptschuld, also der Zahlung des Mindestlohns, orientiert, und gemäß § 9 AEntG der Verzicht nur durch einen gerichtlichen Vergleich möglich ist und eine Verwirkung gänzlich ausgeschlossen ist, wird man eine derartige Bescheinigung eines Arbeitnehmers nicht im Rahmen eines Bürgschaftsprozesses vorlegen und damit den Anspruch zu Fall bringen können.

Trotz der soeben skizzierten Probleme, sollten sich die Auftraggeber aber dennoch absichern, da eine Nichtzahlung des Mindestlohns, wie er im folgenden Aufsatz zu behandeln sein wird, auch beim Auftraggeber zu bußgeldrechtlichen Sanktionen führt, sodass diese sich zumindest durch entsprechende Belege hiergegen absichern können.

Auch für Klagen des Arbeitnehmers gegen den Auftraggeber als Bürgen sind deutsche Arbeitsgerichte gemäß § 15 AEntG zuständig, wie das BAG bereits entschieden hat.

CHRISTIAN ANDORFER
RECHTSANWALT

MICHAEL ROTHENHÖFER
RECHTSANWALT

M 7, 3 (ALTE REICHSBANK), 68161 MANNHEIM

TEL.: 0621/3918010-0

FAX: 0621/3918010-20

E-MAIL: HANSJUERGEN@TUENGERTHAL-ONLINE.DE