

Rückgang der Flexibilität zu befürchten

Auswirkungen des Koalitionsvertrags auf die Fleischwirtschaft

Die große Koalition macht ihrem Namen alle Ehre und hat Großes vor – bedauerlicherweise in großen Teilen einhergehend mit großen Belastungen der Wirtschaft. Angesichts des gewaltigen Mehrheitsverhältnisses muss davon ausgegangen werden, dass auch unliebsame Themen in Angriff genommen werden. Dazu zählt auch die „Bekämpfung“ des angeblichen „Missbrauchs“ von Werkverträgen.

Von Hansjürgen Tuengerthal und Mathias Hick

Eines der erklärten Ziele der großen Koalition besteht darin, den Missbrauch von Werkverträgen zu bekämpfen. Hierzu soll unter anderem die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls enorm verstärkt werden (1). Dies stimmt bedenklich, fordert der Zoll doch zu den bereits 6700 bestehenden (2) mindestens 2000 weitere FKS-Stellen (3). Hierbei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass diese zusätzlichen Stellen in irgendeiner Weise finanziert werden müssen – und dies könnte wohl am einfachsten über die verstärkte Durchführung von Kontrollen und Verhängung von Bußgeldern erreicht werden. Dabei ist bis heute noch keine hinreichende Ausbildung der Zollbeamten in diesem hochspeziellen juristischen Bereich der Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung erkennbar.

Zu befürchten ist daher eine starke Mehrbelastung der Wirtschaft durch die häufig unbegründete Einleitung von Ermittlungsverfahren und die Verhängung nicht zu rechtfertigender Bußgelder, die zwar mit juristischen Mitteln angegriffen werden können, die einzelnen Unternehmen jedoch bekanntermaßen zunächst einmal wirtschaftlich stark belasten. Der bereits derzeit umstrittenen Wahrnehmung der Prüfrechte durch den Zoll wird durch die Vorhaben der großen Koalition ei-

ne weitere Plattform zur Intensivierung geboten. Die Fleischindustrie dürfte hiervon in besonderem Maße betroffen sein, gehört sie doch seit Jahren zu den Branchen, die medial am meisten in Verruf stehen.

Neue Abgrenzungskriterien bei Werkverträgen

Zusätzlich plant die Bundesregierung, die derzeit von der Rechtsprechung angewandten und stets weiterentwickelten Abgrenzungskriterien für Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich niederzuschreiben (1). Belässt die Regierung es tatsächlich bei der Abfassung der bisherigen Kriterien, ist zwar zunächst mit keiner weiteren Belastung der Wirtschaft zu rechnen. Dadurch ist allerdings eine flexible und umgehende Anpassung an die Fortentwicklungen der gelebten Wirtschaftspraxis nicht mehr möglich. Während die Rechtsprechung vergleichsweise schnell auf Wirtschaftsentwicklungen reagieren kann, ist bei der von der großen Koalition angestrebten Variante stets ein Gesetzesänderungsverfahren notwendig, das viel Zeit kostet. Zu befürchten ist neben dem Rückgang der Flexibilität aber vor allem die Erweiterung oder zumindest eine Veränderung der bisherigen Abgrenzungskriterien, vermutlich zulasten der Wirtschaft. Dies würde einen Verstoß gegen den Koalitionsvertrag darstellen.

Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung soll erstmals eine Überlassungshöchstdauer festgesetzt werden (1). Hinsichtlich der konkreten Dauer einigten sich die SPD, die eine Festlegung auf zwölf Monate forderte, und die CDU, die für eine Dauer von 24 Monaten eintrat, in einem Kompromiss auf 18 Monate. Dadurch wird der hitzigen Diskussion in Jurisdiktion und Politik

über den Begriff der „vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung ein Ende bereitet. Ferner ist die Einführung einer Pflicht zur Entlohnung der Leiharbeiter in der Höhe der Festangestelltenvergütung („equal pay“) bereits nach einer neunmonatigen Überlassung geplant (1).

Aufgrund der damit verbundenen enormen Kostensteigerung wird dies vermutlich zu einem immensen Rückgang der Zahl der als Leiharbeiter Beschäftigten führen. Der Einsatz von Leiharbeitern wird daher künftig

rere Monate dauert oder eine genaue Kenntnis der Lebenshintergründe der eingesetzten Leiharbeiter unerlässlich ist – beispielsweise in der Sicherheitsbranche.

Arbeitgeberseitig zu beachten sind zudem die enormen Zahlungsverpflichtungen gegenüber denjenigen Beschäftigten, die zunächst als Werkvertragsarbeiter beschäftigt werden, bei denen jedoch tatsächlich Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisse festgestellt werden. Verfügt der Auftraggeber, der zunächst Besteller sein soll, aber als illegaler Entleiher behandelt wird, über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, wie das in der Praxis häufig zur Absicherung der Fall sein wird, greift der Equal-Pay-Grundsatz rückwirkend für die Zeit ab dem neunten Beschäftigungsmonat.

Ob die Vorhaben der großen Koalition allerdings alle umsetzbar sind und mit geltendem Europarecht in Einklang stehen, darf sehr bezweifelt werden (4). Die Festsetzung der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten wird jedenfalls derzeit auf das Vorabentscheidungsersuchen eines finnischen Arbeitsgerichts hin vom Europäischen Gerichtshof überprüft (5).

Auswirkungen des Mindestlohntarifvertrags

Mit enormen Auswirkungen ist auch im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Mindestlohntarifvertrags in der Fleischwirtschaft zu rechnen. Der Koalitionsvertrag



in vielen Fällen lediglich bei Auftragspitzen stattfinden können oder zu einer erheblichen Fluktuation bei den eingesetzten Leiharbeitern führen. Zu bedenken ist, dass das regelmäßige Schließen neuer Arbeitnehmerüberlassungsverträge mit nicht unerheblichem administrativem und somit finanziellem Aufwand verbunden ist. Gänzlich unattraktiv wird die Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben, bei der die Einarbeitungszeit alleine schon meh-

Die **AG Werkverträge und Zeitarbeit** steht mit ihrem Expertenwissen Unternehmen zur Seite, die als Werkvertragsunternehmer und deren Auftraggeber vom Zoll zu unrecht beschuldigt werden, nicht Werkverträge abzuwickeln, sondern unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung bzw. Einsatz ihnen unerlaubt überlassener Arbeitnehmer zu betreiben. Bei allen sich hieraus ergebenden sozialrechtlichen, strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Problemen steht die Arbeitsgemeinschaft den Unternehmern zur Verfügung.

sieht die Öffnung des Geltungsreichs des Arbeitnehmerentwidesgesetzes für alle Branchen vor (1), mit der Folge, dass die Fleischwirtschaft aufgenommen und der Tarifvertrag Anwendung finden wird. Am 28.02.2014 legte die Bundesregierung einen darauf gerichteten Gesetzesentwurf vor (6), dem der Bundesrat am 11.04.2014 die Zustimmung erteilt hat (8). Der Tarifvertrag, der ab dem 01.07.2014 Geltung erlangt, legt einen Mindestlohn in einer Höhe von zunächst 7,75 € pro Stunde fest. Der Lohn soll bis zum 01.12.2016 in drei Schritten auf 8,75 € pro Stunde ansteigen und bis zum 31.12.2017 gelten.

Im Zusammenhang mit der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns (1) erwarten viele Wirtschaftsforscher bereits einen Wegfall von 200 000 Stellen. Die Fleischwirtschaft ist zwar durch die Geltung des Mindestlohntarifvertrags von der Anwendung der Regelungen des flächendeckenden Mindestlohns ausgenommen. Für die Fleischwirtschaft kann allerdings, wenn gleich nicht in diesem Größenrahmen, nichts anderes erwartet werden. Zudem werden voraussichtlich die Lebensmittelpreise steigen. Bis dato ist gelebte Praxis, Preissteigerungen der Rohstoffe durch eine Senkung der Löhne auszugleichen. Dies kann jedoch durch einen verbindlichen Mindestlohn nicht weiter verfolgt werden.

Angesichts der medialen Ächtung der Fleischindustrie bleibt zu hoffen, dass die Einführung des Mindestlohns wenigstens den Ruf der Fleischindustrie, der regelmäßig Vorwürfe des Lohndumpings gemacht wurde, zu rehabilitieren vermag und die vermutlich vermehrt stattfindenden Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit verstärkt in anderen Branchen stattfinden werden.

Erhebliche finanzielle Auswirkungen

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass enorme Auswirkungen der großen Koalition auf die Wirtschaft erwartet werden müssen, zumal mit der FDP eine Partei, die in den letzten Jahren in der Lage war, gegen wirtschaftliche Belastungsvorhaben zu argu-

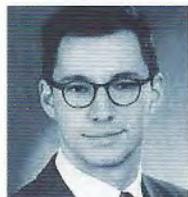
mentieren, vom Wähler aus dem Bundestag verbannt wurde. Dies macht es umso wichtiger, gemeinsam und geschlossen mit der Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit den teilweise sachlich nicht zu rechtfertigenden, sondern populistisch anmutenden Vorhaben entgegenzutreten.

Literatur

1. Koalitionsvertrag, 48 – 50. –
2. Faltblatt des Zolls: Der Zoll gegen Schwarzarbeit, März 2013. – 3. Dem Zoll fehlen die Kontrolleure, Berliner Zeitung vom 04.04.2014. – 4. TUENGERTHAL, H., J. GEISSER und A. SEEGER (2014): „Missbrauch von Werkverträgen“: Rechnung ohne den Wirt! EWS, 27 ff. – 5. Az. C-533/13. –
6. Bundesrat-Drucksache 81/14. –
7. Bundesrat, Plenarprotokoll 921, 98.



Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und betreibt gemeinsam mit weiteren Kollegen ein Anwaltsbüro in Mannheim, Schriesheim und Brüssel. Der Rechtsanwalt ist Professor an der Internationalen Berufsakademie in Darmstadt und war lange Zeit Syndikus eines Verbands der Lebensmittelindustrie.



Mathias Hick beschäftigt sich als wissenschaftlicher Mitarbeiter der Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit insbesondere mit der Vorbereitung von Tagungen und der Veröffentlichung von Publikationen über die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft.

Anschrift der Verfasser
Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit, M 7, 3 (Alte Reichsbank), 68161 Mannheim, info@werkvertrag-zeitarbeit.de

Kompetenz in Logistik und Hygiene

Die Güdel Intralogistics GmbH, ehemals WVG Kainz GmbH, ist der innovative Hersteller von umfassenden Systemlösungen und hochwertigen Einzelkomponenten – alles aus einer Hand.

Wir entwickeln mit Ihnen zusammen die für Sie geeignete, ideal abgestimmte Zerlegetechnik sowie Logistiklösung für Ihre Fertigung und Ihren Versandbereich.

► Zerlegung



► Lagertechnik



► Fördertechnik



► Waschtechnik



Güdel Intralogistics GmbH
Gewerbegebiet Salzhub 11
83737 Irschenberg . Germany
Tel. +49 (0) 80 62 . 70 75-0
Fax +49 (0) 80 62 . 61 64

intralogistics@de.gudel.com
www.gudel-intralogistics.com