

many bringt die Energiewende voran und steigt zum Schutz der Umwelt auf Ökostrom aus Wasserkraft um. Dazu hat das Unternehmen einen Vertrag mit einem nachhaltig ausgerichteten Energielieferanten geschlossen. Er versorgt das Unternehmen mit Strom, auch Mitarbeitern wird ermöglicht, auf Ökostrom umzusteigen.

Außerdem unterstützt USG People gemeinsam mit dem Energielieferanten Menschen in Kambodscha. Dort entstehen dank eines Projekts

kleine, einfache, aber effiziente Heim-Biogasanlagen, die die einzelnen Familien mit Energie versorgen. Die Familien bekommen zudem Gaslampen, einen Gasherd und eine Toilette. Das Projekt in der Provinz Kampong Cham leistet einen Beitrag zu mehr Gesundheit, Umweltschutz und Ressourceneffizienz. Diese Form der gelebten Nachhaltigkeit kommt bislang 21 Familien zugute. „Die Zahl wird mit dem Ausbau unserer Kooperation wachsen“, freut sich Autem.

Seit Neuestem ist der Personaldienstleister auch „grün“ unterwegs. Das Fuhrparkmanagement von USG People Germany ist für seine Arbeit mit dem Grüne-Flotte-Award ausgezeichnet worden. Ganz klar, dass bei USG People Elektrofahrzeuge Einzug halten: „Es ist wie so oft: Es sind die kleinen Dinge, die das große Ganze in Bewegung bringen können. Wenn man will. Wir wollen!“

(Max Micus, USG People Germany)

## Mindestlöhne und Geltungsbereiche für die Fleischbranche

# Die Mindestlöhne in der Fleischwirtschaft

Am 13. Januar 2014 schlossen verschiedene Verbände der Ernährungswirtschaft mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) einen Mindestlohtarifvertrag für die Fleischwirtschaft. Dieser Vertrag findet über die Einbeziehung der Branche in das Arbeitnehmerentgeltgesetz (AEntG) für alle in dieser Branche eingesetzten Zeitarbeiter nach § 8 Abs. 3 AEntG Anwendung. Aufgrund der erheblichen Auswirkungen sollen im Folgenden die Mindestlöhne und der Geltungsbereich beleuchtet werden.



RA Michael Rothenhöfer



RA Christian Andorfer

### 1. Persönlicher und betrieblicher Geltungsbereich

Für die Einschlägigkeit der Mindestlöhne entscheidend ist der Geltungsbereich. Vom persönlichen Geltungsbereich werden alle Arbeitnehmer der Fleischwirtschaft erfasst. Ebenfalls erfasst werden Arbeitnehmer von Dienstleistern der Fleischwirtschaft, soweit sie in Betrieben oder selbstständige Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft eingesetzt werden. Ausgenommen sind lediglich Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul-, Ausbil-

dungs- oder Studienordnung ein Praktikum absolvieren.

Vom betrieblichen Geltungsbereich werden Betriebe erfasst, in denen

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

Nicht erfasst werden ausdrücklich Betriebsstätten, die zum Fleischer-

handwerk gehören, solange sie nicht als Dienstleister der Fleischwirtschaft tätig werden.

Zu berücksichtigen beim betrieblichen Geltungsbereich ist 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. Soweit diese jedoch Fischfang, das Sammeln von Krusten- und Weichtieren und anderen

organischen Meeresprodukten einschließlich Aquakulturen betreffen, werden diese seit dem 01.01.2015 vom Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland vom 29. August 2014 erfasst.

Eine weitere Definition des Geltungsbereichs ergibt sich aus § 6 Abs. 10 AEntG, der einige Definitionen bringt. Hiernach liegt ein Betrieb der Fleischwirtschaft vor, wenn in ihm überwiegend geschlachtet oder Fleisch verarbeitet wird. Aufgrund der arbeitnehmerbezogenen Ausrichtung von § 8 Abs. 3 AEntG muss damit auch der Zeitarbeiter schlachten oder Fleisch verarbeiten.

Nach der weiteren Definition von § 6 Abs. 10 AEntG umfasst das Schlachten dabei alle Tätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens von Tieren mit Ausnahme von Fischen. Schlachten und Zerlegen werden somit gleichgesetzt und von der Fleischverarbeitung abgegrenzt. Die Gesetzesbegründung (BT-Drs. 18/910) bringt einige Beispiele zur Tätigkeit des Schlachtens, welche vom AEntG erfasst werden sollen, nämlich insbesondere

- der Betrieb von Schlachthäusern, in denen geschlachtet sowie Fleisch zugerichtet 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 § 6 Abs. 10 AEntG definiert. Hiernach umfasst die Verarbeitung alle Tätigkeiten der Weiterverarbeitung von beim Schlachten gewonnenen Fleischprodukten zur Herstellung von Nahrungsmitteln sowie deren Portionierung und Verpackung. Nach der Gesetzesbegründung zählt zur Weiterverarbeitung insbesondere

- die Herstellung von getrocknetem, gesalzenem, geräuchertem, gefrorenem oder anders haltbar gemachtem Fleisch,
- die Herstellung von Fleischerzeugnissen wie Würsten, Schinken,

Pasteten, Fleischkonserven oder Ähnlichem.

Eine Verarbeitung im Sinne des Gesetzes liegt nicht vor (BT-Drs. 18/910), wenn durch den Verarbeitungsprozess das durch Schlachtung gewonnene Fleischprodukt als eine von mehreren Zutaten seinen Charakter als eigenständiges Produkt einbüßt, z.B.

- 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.

Mischbetriebe werden jedoch nicht schlechthin ausgenommen. 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.

Inwieweit diese betriebsbezogene Betrachtungsweise auf die arbeitnehmerbezogene Betrachtungsweise nach § 8 Abs. 3 AEntG Anwendung findet, bleibt abzuwarten.

Vom AEntG ausgenommen werden z. B. die Ladenmetzger. Die Verarbeitung wird nämlich nicht erfasst, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt.

Als Ausnahmebeispiele sieht die Gesetzesbegründung 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.

Aus juristischer Sicht interessant ist insofern, dass im Tarifvertrag nur von Rindern, Schweinen und Geflügel die Rede ist, nach der Gesetzesbegründung jedoch zusätzlich Schafe, Kamele und andere Tiere,

nicht aber Fische erfasst werden sollen. Somit sind derzeit zwar nur die Betriebe gebunden bzw. fallen nur die Tätigkeiten unter § 8 Abs. 3 AEntG, die Rinder, Schweine und Geflügel betreffen. Ein Verleih an eine Lammschlachtereie würde daher keinen Mindestlohn nach § 8 Abs. 3 AEntG nach sich ziehen. Bei zukünftigen tarifvertraglichen Anpassungen wäre dies jedoch gegebenenfalls der Fall. Entsprechende Unternehmen sollten daher die tarifliche Entwicklung im Auge behalten.

## 2. Zur Höhe des Mindestlohns

Die vereinbarten Stundenlöhne sind bundeseinheitlich, es gibt also keine Trennung zwischen Ost und West. Es wird tarifvertraglich ein Mindestlohn vereinbart

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

Verleiher haben allerdings, wie in anderen Branchen auch, zu beachten, dass sie mit den Branchenmindestlöhnen nicht die Tariflöhne der Zeitarbeit unterschreiten, sowie die zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung einhalten. Relevant wird dies vor allem für Einsätze in Westdeutschland, da hier die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit höher ist als die Tariflöhne nach dem Tarifvertrag für die Fleischwirtschaft.

Da es sich um einen Mindestlohn handelt, sind höhere Lohnansprüche hiervon unberührt. Das Mindestentgelt ist spätestens zum 15. des Folgemonats zu zahlen, § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages. Hierbei gilt eine tarifvertragliche Ausschlussfrist von sechs Monaten ab Fälligkeit, § 3 des Tarifvertrages.

(RA Michael Rothenhöfer  
und RA Christian Andorfer)

Andorfer/ Rothenhöfer  
Die Verfasser bearbeiten als Co-Autoren das Kapitel „Illegale Arbeitnehmerentsendung“ im „Handbuch Arbeitsstrafrecht“ von Ignor/Mosbacher, 3. Auflage.  
Tel: 0621-39180100