

Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen

Präambel

Die Deutsche Fleischwirtschaft ist die umsatzstärkste und beschäftigungsintensivste Branche der deutschen Lebensmittelwirtschaft, die wiederum eine der drei größten Industrien in Deutschland ist. Die Deutsche Fleischwirtschaft ist Partner der Landwirte, der verarbeitenden (Lebensmittel-)Industrie, des Lebensmitteleinzelhandels und der Dienstleistungsbranchen, wie der Gastronomie und Hotellerie. Sie ist ein maßgeblicher Wirtschaftsfaktor und sichert die Versorgung vieler Millionen Menschen mit hochwertigen und sicheren Lebensmitteln im In- und Ausland. Die Lebensmittelerzeugung in Deutschland ist geprägt durch Sicherheit und Qualität und wird weltweit geschätzt.

Ziel dieser Offensive ist es, unterstützt von der Politik, diese Position zu halten und nachhaltig auszubauen. Die Deutsche Fleischwirtschaft stellt sich ihrer Verantwortung. Es soll der Standort Deutschland gestärkt und die Fleischwirtschaft als Arbeitgeber sowie für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland attraktiv und zukunftssicher weiterentwickelt werden.

Die unterzeichnenden Arbeitgeber werden sich inner- und außerhalb ihrer Fachverbände dafür einsetzen, sich dieser Selbstverpflichtung anzuschließen.

Die hier vereinbarten Maßnahmen sind ein Schritt zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Fleischwirtschaft. Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen verfolgen im Rahmen ihrer jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnisse konsequent das Ziel, den Anteil ihrer Stammelegschaft zu erhöhen und weiter auszubauen. Darüber hinaus ist es das Ziel, die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die deutschem Sozialversicherungsrecht unterliegen, in der Fleischwirtschaft zu sichern und auszubauen. Diese Maßnahmen werden durch regelmäßige Evaluationen begleitet. Der Mindestlohntarifvertrag und der Verhaltenskodex der Deutschen Fleischwirtschaft sind entscheidende Bestandteile dieser Politik.

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen versichern die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung unter Einhaltung der kartell- und europarechtlichen Rahmenbedingungen vorzunehmen.

1. Bericht über die Fortschritte und Entwicklungen

Zur Umsetzung dieser Selbstverpflichtung wird es einen jährlichen Bericht der Gesamtbranche geben, in dem die Fortschritte zur Erreichung der vereinbarten Ziele, den Anteil der Stammebelegschaft zu erhöhen sowie die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse auszubauen, dargelegt werden.

Der Bericht dokumentiert die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung. Der Bericht wird also den Stand und die Entwicklung der in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aufzeigen.

Der Bericht wird darüber hinaus Angaben über die Ausbildungssituation, vor allem über bestehende und angebotene Ausbildungsverhältnisse enthalten. Er soll einen Überblick über Qualifizierungs- und Recruitingmaßnahmen und den Einsatz von Förderprogrammen geben.

Dokumentiert werden ebenfalls konkret ergriffene Maßnahmen zur Integration ausländischer Beschäftigter wie z.B. Sprachkurse.

Der Bericht wird an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt.

2. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen verpflichten sich, im Rahmen der rechtlichen Vorgaben, bis Juli 2016 ihre Strukturen und Organisationen derart umzustellen, dass sich sämtliche in ihren Betrieben eingesetzte Beschäftigte in einem in Deutschland gemeldeten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden (ausgenommen sind Minijobber und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die auch bei inländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen).

Mit der Umstellung auf deutsche sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ist beabsichtigt, die gesellschaftliche Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die vollständige und dauerhafte Integration in den deutschen Arbeitsmarkt mit allen zugehörigen Rechten zu fördern und zu unterstützen.

Die Steigerung der nach deutschem (Sozialversicherungs-)Recht beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll einen Beitrag zu mehr Transparenz bzgl. der Beschäftigtensituation und deren Kontrolle in der Deutschen Fleischwirtschaft leisten.

Es wird gleichzeitig sichergestellt, dass konsequent deutsches Arbeitsrecht auf diese Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, insbesondere auch die Vorschriften zur Arbeitszeit, Kündigungsschutz und Entgeltfortzahlung.

Mit der Umstellung auf in Deutschland sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wird zudem die Einbettung und die Absicherung über die Sozialversicherungssysteme in Deutschland gewährleistet.

Die Unternehmen stellen unter Wahrung geltenden Rechts die Einhaltung bei sich und ihren Werkvertragspartnern sicher. Dazu werden die Werkvertragspartner zur Einhaltung dieser Vorschriften vertraglich verpflichtet. Die Unternehmen sollen für den Fall von Verstößen ihrer Werkvertragspartner gegen diese Verpflichtung oder gegen gesetzliche Vorschriften Sanktionen, z.B. erhebliche Vertragsstrafen, und ein außerordentliches Kündigungsrecht vereinbaren und angemessen praktizieren.

3. Ausbildung und Qualifizierung

Um das Ziel der Selbstverpflichtung zu erreichen und um die Stammelegschaft in Deutschland weiter auszubauen, benötigt die Deutsche Fleischwirtschaft qualifizierte Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter. Ein wesentlicher Faktor hierfür ist die duale Ausbildung als Beitrag zur Fachkräftesicherung. So können schulische und betriebliche Kenntnisse sinnvoll in die betrieblichen Abläufe eingebracht werden. Gleichzeitig werden Kompetenzen im Unternehmen gehalten und ausgebaut.

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen verpflichten sich daher verstärkt, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen sowie zu deren Besetzung entsprechende Förder- und Recruitingmaßnahmen zu ergreifen. Hierbei werden sie eng mit der Agentur für Arbeit zusammenarbeiten und dieser regelmäßig freie und frei werdende Arbeits- und Ausbildungsplätze melden.

Bisher unqualifizierte Mitarbeiter aus der eigenen Belegschaft und solche von Werkvertragspartnern werden bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und freien Arbeitsplatzstellen bevorzugt berücksichtigt.

4. Betriebsräte und Auftraggeberhaftung

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen bekennen sich zu geltendem Recht und Gesetz, d.h. insbesondere dem

Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz.

Insbesondere werden die Informationsrechte des Betriebsrates rund um den Einsatz von Werkverträgen beachtet und eingehalten. Die Betriebsräte werden bei solchen Maßnahmen angehört.

Die Unternehmen bekennen sich darüber hinaus zu der in § 13 MiLoG und § 14 AEntG gesetzlich verankerten Auftraggeberhaftung beim Einsatz von Werkverträgen.

5. Verhältnis zu bisherigen Selbstverpflichtungen der Fleischindustrie

Diese Selbstverpflichtung versteht sich als Ergänzung bzw. Fortentwicklung bereits bestehender Vereinbarungen. Selbstverpflichtungen, zu denen sich die dieser Selbstverpflichtung beitretenden Unternehmen bisher verpflichtet haben, bleiben gültig, soweit diese Selbstverpflichtung nicht günstigere Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trifft.

Berlin, 21. September 2015

Danish Crown Fleisch GmbH

Heidemark Geflügel Spezialitäten

Lohmann & Co. AG / PHW-Gruppe

Tönnies Holding GmbH & Co. KG

Vion GmbH

Westfleisch SCE mit beschränkter Haftung

Unterstützt von:



Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG)