

## **Schriftliche Stellungnahme**

Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie  
zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 5. Oktober 2020 zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) - BT-Drucksache 19/21978

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Jutta Krellmann, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeitsschutzkontrollgesetz nachbessern und Ausbeutung in der Fleischindustrie beenden - BT-Drucksache 19/22488

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Friedrich Ostendorff, Anja Hajduk, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Faire Arbeitsbedingungen und angemessener Gesundheitsschutz für Beschäftigte in der Fleischbranche und Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft - BT-Drucksache 19/19551

d) Antrag der AfD-Fraktion

Mehr Redlichkeit in der Fleischwirtschaft und faire Löhne für Leiharbeiter - BT-Drucksache 19/...

**siehe Anlage**

# Stellungnahme der Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)

## 1. Ausgangssituation für die Fleischveredelung

a) Wer ist die Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie

Vier bayerische familiengeführte mittelständische Nahrungsmittelbetriebe, die in strukturell schwächeren Regionen handwerksnahe Fleischveredelung bei guten Arbeitsbedingungen durchführen! Wir haben zusammen rund 5000 Beschäftigte, machen einen Umsatz von rund 1 Mrd. Euro und sind zusammen die Nr. 1 in Deutschland! Wir produzieren in Bayern für Bayern, Deutschland und darüber hinaus. Wir stellen Wurst, Convenience Produkte, vegetarische und vegane Lebensmittel, regionale Bio-Wurstwaren, Snackprodukte und to go Produkte auf hohem Qualitätsniveau her.

b) Was macht uns aus

- Wir sind große familiengeführte, handwerksnah arbeitende Lebensmittelproduzenten.
- Wir produzieren qualitativ hochwertige Nahrungsmittel in Bayern, wie Molkereien, Nudelproduzenten und Babynahrungshersteller.
- Wir schlachten und zerlegen nicht, sondern wir veredeln Fleisch und alternative, vegetarische Rohstoffe zu Wurst, Schinken und Convenience Produkten auf höchstem Qualitätsniveau.
- Wir tun alles für unsere Mitarbeiter und unsere Mitarbeiter für uns.
- Wir behandeln alle unsere Mitarbeiter nach dem deutschen Sozialversicherungsrecht und es gibt keine Beschäftigten nach A1-Regelungen.
- Wir ersetzen keine eigenen Mitarbeiter durch Mitarbeiter aus dem Werkvertrag und/oder Zeitarbeit.
- Bei der Zeitarbeit gilt in unseren Unternehmen equal pay.
- Wir arbeiten ausschließlich mit Personaldienstleistern zusammen, welche die gesetzlichen Standards einhalten (es gibt keine Sub-Sub Konstellationen, keine Entsendungen).
- Bei uns gibt es keine Massenunterkünfte.
- Falls Unterkünfte genutzt werden, werden diese regelmäßig von uns selbst kontrolliert.

c) Was fordern wir

- Wir wollen nicht in einen Topf geworfen werden mit Betrieben der industriellen Schlachtung und Zerlegung von Tieren.
- Wir brauchen Werkvertragsoptionen, um neben dem Kerngeschäft, das wir weitestgehend mit der Stammebelegschaft stemmen, existieren zu können, z. B. in der Reinigung, der Logistik und im IT-Bereich.
- Zur Abdeckung von saisonalen Schwankungen muss auch weiterhin der Einsatz von Mitarbeitern über Arbeitnehmerüberlassung ermöglicht werden.
- Wir brauchen Unterstützung, um auch morgen noch in Bayern produzieren zu können.

## 2. Notwendigkeit des flexiblen Personaleinsatzes/kein Verbot der Zeitarbeit

### a) Mitbestimmung und Arbeits-/Gesundheitsschutz

Das Verbot von Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft ohne Härtefall- oder Ausnahmeregelungen ist unverhältnismäßig. Die Begründung eines solch umfassenden Verbots durch die Schaffung von Verantwortlichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der Mitbestimmung gehen fehl.

Die Verantwortlichkeit des Einsatzbetriebs für Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht auch gegenüber Drittpersonal, z. B. in § 11 Abs. 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: *„Die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher, unbeschadet der Pflichten des Verleihers.“*

Bei Werkverträgen muss sich der Auftraggeber nach § 8 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz vergewissern, dass die Beschäftigten des Auftragnehmers, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für Sicherheit und Gesundheit im Einsatzbetrieb unterwiesen worden sind. Der Auftraggeber muss dem Auftragnehmer hierfür die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen.

Auch die angestrebte Schaffung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz als Begründung für das geplante Verbot ist ebenfalls nicht stichhaltig. Die Verantwortlichkeit des Betriebsrates für dort eingesetzte Zeitarbeitnehmer ist unstrittig vorhanden, was auch durch die ständige Rechtsprechung des BAG untermauert wird. Aus diesem Grunde werden Zeitarbeiter auch bei der Berechnung von Schwellenwerten im BetrVG mitgezählt. Bei Werkvertragsarbeitnehmern gilt bereits eine geteilte Verantwortlichkeit von Auftragnehmer und Auftraggeber.

- Daher fordern wir: Das Verbot der Zeitarbeit ist zu streichen, weil Zeitarbeitnehmer bzgl. des Umfangs des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und bzgl. der Mitbestimmungsrechte dem Stammpersonal gleichgestellt sind. Im Hinblick auf Werkvertragspersonal genügt eine Schärfung der Vergewisserungspflicht des Auftraggebers im ArbSchG, dass die via Werkvertrag eingesetzten Arbeitnehmer arbeitsschutzkonform von ihrem Arbeitgeber angewiesen wurden.

### b) Hilfsweise: Ausnahmen vom Verbot von Zeitarbeit und Werkverträgen

Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung sind essentielle Flexibilitätsinstrumente, die Unternehmen insbesondere bei volatiler Auftragslage Kapazitätsanpassungen ermöglichen. Auch in der fleischveredelnden Wirtschaft gibt es starke Auftragspitzen, z. B. in der Grillsaison oder in der Zeit von Weihnachtsmärkten.

- Notwendig ist eine gesetzliche Ausnahmeregelung: *„Die §§ 6-6b gelten nicht, wenn saisonale Auftragspitzen aufgefangen werden müssen. Das eingesetzte Fremdpersonal darf hierbei höchstens 30 Prozent der Stammebelegschaft betragen.“* (Ergänzung neuer Absatz 3 in § 2 GSA-Entwurf)

## 3. Das geplante Kooperationsverbot

Der Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz enthält ein Kooperationsverbot von Unternehmen in der Fleischwirtschaft. Der Entwurf macht damit weitreichende, unbestimmte und ungerechtfertigte Vorgaben zur Struktur von Unternehmen und Konzernen.

#### a) Konsequenz

- Es soll rechtswidrig sein, dass mehrere Unternehmen aufeinander abgestimmt in den Arbeitsabläufen der Fleischverarbeitung zusammenarbeiten. Denn dann würde es mehrere Betriebs- oder Organisationsinhaber geben und das darf nicht sein.
- Immer dann, wenn Unternehmen der Fleischwirtschaft künftig in irgendeiner Weise die Produktionsprozesse des jeweils anderen zur Grundlage der eigenen Produktion machen, droht das Risiko des Ordnungsgelds.
- Konzerngesellschaften müssten zu einer Gesellschaft verschmolzen werden.
- Folgen:
  - Es bestünde ein faktisches Konzernierungsverbot in der Fleischwirtschaft.
  - Bei Insolvenz oder einer behördlichen Stilllegung wäre nicht mehr nur die jew. Gesellschaft betroffen.
  - Spezialisierung in Teilbereichen gäbe es nicht mehr.
  - Rentabilität/Auslastung von Spezialmaschinen wäre nicht mehr gegeben, z. B. Slicer.
  - Flexible Reaktion auf einzelne Kundenwünsche wäre nicht mehr möglich.

#### b) Perspektive Fleischverarbeitung/-veredelung

Ein Schinken durchläuft in der Produktionskette verschiedene Spezialisten. Die Herstellung von Roh-Schinkenprodukten läuft typischerweise wie folgt:

- Die Schinken-Rohstoffe werden aus dem In- und Ausland in Deutschland beim Veredelungsbetrieb angeliefert.
- Das Unternehmen macht daraus geräucherte/luftgetrocknete und ausgereifte Rohlinge.
- Dann Weiterleitung zum Slicer- und Verpackungswerk, das von verschiedenen Produzenten genutzt wird.
- Es wird dann geschnitten: Das kann in dem Betrieb stattfinden, in dem die Stangenware hergestellt wurde. Aufgrund der extremen Kosten für Slicer (bis zu 2 Mio. Euro pro Linie) kann das aber auch in speziellen Slicer-Werken geschehen, die wieder Ware aus unterschiedlichen Vorproduktionen verarbeiten – somit können die Maschinen optimal ausgelastet werden.

Diese dezentral durchgeführten Produktionsschritte erfolgen von den verschiedenen Unternehmen jeweils in enger zeitlicher und produktionstechnischer Abstimmung.

Die durchschnittliche Betriebsgröße eines landwirtschaftlichen Familienbetriebs liegt in Norddeutschland bei 39,7 Hektar Grundfläche plus ca. 60 bis 100 Hektar Pachtfläche. Der Landwirt kann von der eigentlichen Feldbestellung im Regelfall nicht leben und benötigt daher zusätzlich zur Ernte eine Veredelung.

Die durchschnittliche Bestandsgröße an Schweinen liegt für die 11.600 angeschlossenen Landwirte in einer Unternehmensgruppe bei 1.231 Schweinen pro Bestand; in Nordamerika zwischen 80.000 und 130.000, in Brasilien sind Bestände von 200.000 Tieren und mehr keine Seltenheit.

Das bedeutet, dass die landwirtschaftliche Produktion, die Veredelung in Deutschland einen strukturellen Nachteil hat, der ausschließlich durch eine hocheffiziente Veredelung ausgeglichen werden kann.

#### 4. Bewertung für die bayerische/deutsche Fleischveredelung

Die Abschaffung von Leiharbeit sowie Kooperationsverbot in dem neuen Arbeitsschutzgesetz wird die ländlichen Strukturen zerstören, weil landwirtschaftliche Veredelung in den vorgegebenen Bereichen ohne hocheffiziente Fleischgewinnung und -produktion nicht möglich ist. Bricht man diese Struktur auseinander, wird sich der ländliche Raum massiv verändern, die Preise für Schweine und landwirtschaftliche Produkte werden dramatisch einbrechen, so dass die Lebens- und Existenzgrundlage der landwirtschaftlichen Familienbetriebe wegfällt.

#### 5. Begrenzung der Regulierung auf das Kerngeschäft

Ausgenommen werden müssen Bereiche außerhalb der Schlachtung und Zerlegung wie z. B. Verpackungstätigkeiten, Logistik, IT- und Reinigungstätigkeiten. Diese werden vom verfolgten Zweck der Neuregelung nicht umfasst. Die angegebenen Missstände beziehen sich nicht auf diese Bereiche.

- Klarstellung notwendig, ergänzend als Satz 4 in § 2 Absatz 2 GSA-Entwurf: *„Ausgenommen sind Tätigkeiten in Nebenbereichen wie insbesondere Verpackung, Logistik, IT und Reinigung. Diese Betriebe fallen nicht unter den Begriff der Nachunternehmer im Sinne des Satzes 4.“*

#### 6. Fragenkatalog zur Berücksichtigung im Gesetzesvorhaben

Die deutsche Fleischveredelung sieht sich durch das Regulierungsvorhaben vielen Fragen ausgesetzt, deren Beantwortung beim Erlass des Gesetzes berücksichtigt werden müssen.

- (1) Wie soll der Unbestimmtheit des gänzlich neuen Rechtsbegriffs „Inhaber“ in § 6a GSA Fleisch-E, die zu großer Unsicherheit in der praktischen Umsetzung führt, abgeholfen werden? Weshalb wird der Begriff des Betriebsinhabers in § 6a Abs. 3 GSA-Fleisch-E abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz definiert?
- (2) Soll es tatsächlich rechtswidrig sein, dass mehrere Unternehmen aufeinander abgestimmt in den Arbeitsabläufen der Fleischverarbeitung zusammenarbeiten? Ist es wirklich gewollt, dass immer dann, wenn Unternehmen der Fleischwirtschaft künftig in irgendeiner Weise die Produktionsprozesse des jeweils anderen zur Grundlage der eigenen Produktion machen, Bußgelder drohen?
- (3) Soll eine Spezialisierung in der Fleischwirtschaft nicht mehr möglich sein? Wie soll die Rentabilität/Auslastung von Spezialmaschinen gewährleistet werden, wenn eine Spezialisierung der Prozesse durch Kooperationen zwischen den Unternehmen nach den geplanten Neuregelungen nicht mehr möglich sein soll?
- (4) Ist ein faktisches Konzernierungsverbot in der Fleischwirtschaft tatsächlich gewollt? Ist gewollt, dass bei Insolvenz oder einer behördlichen Stilllegung nicht mehr nur die jeweilige Gesellschaft betroffen ist?
- (5) Welche Ausnahmen sind im Entwurf unter dem Begriff „Kooperationsverbände“ zu sehen? Wie kann eine rechtssichere Abgrenzung erfolgen?

*S. 41 Entwurf: Nicht erfasst wird die sinnvolle Kooperation verschiedener Unternehmen, die jeweils einen oder mehrere Produktionsschritte durch eigene Arbeitnehmerinnen und*

*Arbeitnehmer ausführen, sofern diese nicht gesellschaftsrechtlich, organisatorisch oder wirtschaftlich miteinander verbunden sind (Kooperationsverbände).*

- (6) Wie sollen die ländlichen Strukturen in der Landwirtschaft in Deutschland erhalten bleiben, wenn eine Veredelung ohne hocheffiziente Fleischgewinnung und -produktion unter Zusammenwirken mit anderen nicht mehr möglich ist?
- (7) Durch eine Zentralisierung der Produktionsprozesse ist eine flexible Reaktion auf einzelne Kundenwünsche nicht mehr möglich. Wie soll dieser Wettbewerbsnachteil ausgeglichen werden?
- (8) Wie sollen die Fleischveredler auf Auftragsspitzen z. B. zur Grillsaison personell reagieren, wenn Drittpersonaleinsatz und Kooperationen nicht mehr zulässig sind?
- (9) Warum sollen Nebentätigkeiten wie Logistik, IT, Reinigung, Catering von den Neuregelungen erfasst werden, wenn es hier überhaupt keine der angeführten Misstände gibt?
- (10) Wie sieht die Exekutive bei anderen Lebensmittelproduzenten aus, die nicht ursächlich aus der Fleischwarenbranche entstammen, ebenfalls nicht schlachten und zerlegen, aber ebenso Fleisch als Rohstoff verarbeiten, wie z.B. Hersteller von Babynahrung, Suppen- und Soßenhersteller, Pizzahersteller usw.?

## **7. Weitere Forderungen der Interessengemeinschaft**

Differenzierte Regulierung im Anwendungsbereich erforderlich:

- a) Die Herausnahme des Fleischerhandwerks aus dem Anwendungsbereich der GSA Fleisch ist richtig. Allerdings erweisen sich die Abgrenzungskriterien zur Industrie als in der Praxis ungeeignet, weil auch Industriebetriebe in die Handwerksrolle eingetragen sind und es nach der Rechtsprechung auch Handwerksbetriebe mit 600 Beschäftigten geben kann.
  - Formulierungsvorschlag für eine Abgrenzung des Fleischerhandwerks zur Industrie:  
*„Zum Fleischerhandwerk im Sinne dieses Gesetzes gehören Unternehmen der Fleischwirtschaft, bei denen der Betriebsinhaber oder der handwerkliche Betriebsleiter (Meister) auf die Mitarbeiter persönlich maßgeblichen Einfluss hat.“*

Im Übrigen ist der im Gesetzentwurf angesetzte Schwellenwert von 49 Arbeitnehmern\*innen deutlich zu niedrig angesetzt.

- b) Zudem müssen auch Fleischveredler aus dem Anwendungsbereich herausgenommen werden, z. B. die in der Regel familiengeführten kleinen und mittleren Wursthersteller. Die in der Entwurfsbegründung genannten Daten und Umstände bzgl. der Beanstandungen differenzieren diesbezüglich nicht.
  - Forderung: Beschränkung des Anwendungsbereiches auf Schlachten und Fleischzerlegung.

c) Keine Durchgriffshaftung des Vermieters/Verpächters eines Betriebs

Eine Durchgriffshaftung darf es nur geben in besonderen Gefährdungssituationen, ins-besondere bei konkretem Verdacht auf Umgehung oder Missbrauch. Gemessen an der Zielrichtung der geplanten Neuregelung genügt aber offensichtlich eine Beschränkung auf Vorsatz seitens des Vermieters/Verpächters, der eine Umgehung der Vorschriften anstrebt. Die Unkenntnis eines an sich rechtstreuen Unternehmens aufgrund leichter Fahrlässigkeit darf keine Durchgriffshaftung nach sich ziehen.

- Forderung: Streichung der Worte „...oder wenigstens fahrlässig nicht weiß“ in Art. 2 Ziff. 6 des Entwurfs

d) Befristung der Regelung

Die geplanten Regelungen dürfen nur der Missbrauchsbekämpfung oder dem Gesundheitsschutz dienen – ohne Verschiebung von Grenzen in unserem Vertragsrecht. Dies würde die bewährte arbeitsteilige Wirtschaftsordnung in Deutschland nachhaltig schädigen. Stark emotionsgeladene Einzelbeispiele dürfen keine Grundlage dafür sein, um das mancherorts missliebige Instrument der Werkverträge zu beschädigen.

- Forderung: Eine neue Regulierung ist auf zwei Jahre zu befristen und dann zu evaluieren.

## 8. Anträge

a) DER GRÜNEN

Die Anträge sind im Gesamten abzulehnen und gehen zu weit in ihren Forderungen. Eine Generalunternehmerhaftung im Arbeitsschutz geht zu weit. Die Regelungen der Zeitarbeit und somit auch der Grundsatz des equal pay gelten ab dem ersten Tag, eines Flexibilitätsbonus in Höhe von zehn Prozent des Bruttolohns bedarf es nicht. Ein Verbandklagerecht bei Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen ist unverhältnismäßig, die jeweiligen Kontrollinstanzen (Zollbehörde) sind im Gesetz ausreichend geregelt.

b) DIE LINKE

Die Anträge sind im Gesamten abzulehnen und gehen zu weit in ihren Forderungen. Eine Verringerung des Schwellenwerts hinsichtlich des Anwendungsbereichs von 49 auf zehn Personen ist abzulehnen. Kleine und mittelständische Betrieb, die den Sanktionen nicht unterliegen müssen aufgrund vorbildlicher Führung auch schon in der Vergangenheit, haben meist mehr als zehn Beschäftigte. Eine elektronische Arbeitszeiterfassung – unabhängig in welcher Form – ist nicht erforderlich. In der Fleischwirtschaft muss bereits heute aufgrund der GSA und des Mindestlohngesetzes Arbeitszeit umfassend auf-gezeichnet werden.