



Wortprotokoll der 89. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales
Berlin, den 5. Oktober 2020, 13:30 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 5

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des
Vollzugs im Arbeitsschutz
(Arbeitsschutzkontrollgesetz)**

BT-Drucksache 19/21978

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
Haushaltsausschuss

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

b) Antrag der Abgeordneten René Springer, Marc Bernhard, Petr Bystron, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

**Mehr Redlichkeit in der Fleischwirtschaft und
faire Löhne für Leiharbeiter**

BT-Drucksache 19/22923

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Inneres und Heimat
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Wirtschaft und Energie



- c) 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

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft

- d) 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

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Oellers, Wilfried Schimke, Jana Schummer, Uwe Stracke, Stephan Straubinger, Max Weiß (Emmendingen), Peter	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Gerdes, Michael Kapschack, Ralf Rützel, Bernd Tack, Kerstin	
AfD	Witt, Uwe	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Ferschl, Susanne Krellmann, Jutta Tatti, Jessica	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang

Mitglieder mitberatender Ausschüsse

CDU/CSU	Färber, Hermann Stier, Dieter	Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
SPD	Spiering, Rainer	Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Ostendorff, Friedrich	Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft



Ministerien	Kramme PStSin Annette (BMAS) Serries, RD Dr. Christoph (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Göttsching, Jana (DIE LINKE.) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Mackes, Michael (FDP) Marko, Joachim (AfD)
Bundesrat	Piur, RR Detlef (SN)
Sachverständige	Brossardt, Bertram (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie) Däubler, Prof. Dr. Wolfgang Deinert, Prof. Dr. Olaf Dohrmann, Herbert (Deutscher-Fleischer-Verband e.V.) Greiner, Prof. Dr. Stefan Heilmann, Micha (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) Houdek, Robert (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie) Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) Kothe, Prof. Dr. Wolfhard Thüsing, Prof. Dr. Gregor Verworn, Dr. habil. Birgit (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Wolf Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Zeitler, Guido (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten)



Einziger Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)

BT-Drucksache 19/21978

b) Antrag der Abgeordneten René Springer, Marc Bernhard, Petr Bystron, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Mehr Redlichkeit in der Fleischwirtschaft und faire Löhne für Leiharbeiter

BT-Drucksache 19/22923

c) 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

d) 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

Vorsitzender Dr. Bartke: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich beginne die heutige öffentliche Sachverständigenanhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales und begrüße Sie dazu sehr herzlich.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: Gesetzentwurf der Bundesregierung - **Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)** auf Drucksache 19/21978, Antrag der Fraktion DIE LINKE. - **Arbeitsschutzkontrollgesetz nachbessern und Ausbeutung in der Fleischindustrie beenden** auf Drucksache

19/22488, Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - **Faire Arbeitsbedingungen und angemessener Gesundheitsschutz für Beschäftigte in der Fleischbranche und Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft** auf Drucksache 19/19551, Antrag der Fraktion der AfD - **Mehr Redlichkeit in der Fleischwirtschaft und faire Löhne für Leiharbeiter** auf Drucksache 19/22923.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)778 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden bzw. zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen. Jetzt trage ich die Regularien zum Ablauf der heutigen Anhörung vor - viele kennen das schon: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf, möchte jedoch vorab die Parlamentarische Staatssekretärin Annette Kramme begrüßen. Jetzt zu den Sachverständigen: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände begrüße ich Frau Dr. habil. Birgit Verworn sowie Herrn Roland Wolf, vom Deutschen Fleischer-Verband e.V. Herrn Herbert Dohrmann, von der Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie die Herren Bertram Brossardt sowie Robert Houdek, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Micha Klapp und Herrn Johannes Jakob, von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten die Herren Guido Zeitler sowie Micha Heilmann. Als Einzelsachverständige sage ich herzlich Willkommen den Professoren Dr. Stefan Greiner, Dr. Olaf Deinert, Dr. Gregor Thüsing, Dr. Wolfhard Kohte sowie Dr. Wolfgang Däubler, der uns per Telefon zugeschaltet ist.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir über eine Telefonaufzeichnung sowie TV-Aufzeichnung an unserer Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt dort abrufbar.



Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder den die Frage gerichtet ist. Ich bitte nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Da hat sich Herr Peter Weiß gemeldet, Sie haben das Wort.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herr Dohrmann, den Präsidenten des Deutschen Fleischer-Verbandes. Wie wird aus Ihrer Sicht die Regulierung, die wir für die Fleischindustrie insbesondere mit Verboten von Werkverträgen und Zeitarbeit vorsehen, beurteilt? Wie beurteilen Sie die Abgrenzung zu Ihrem Job, dem Fleischerhandwerk, was wir bewusst nicht erfassen wollen, insbesondere auch im Hinblick darauf, dass ein Definitionspunkt die Zahl 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist?

Sachverständiger Dohrmann (Deutscher Fleischer-Verband e.V.): Fang ich mal damit an, was unser Handwerk anbetrifft. Es ist schwierig, weil Handwerk nicht nur an der Größe festgemacht werden kann. Da gibt es ganz unterschiedliche Mitarbeiterzahlen. Da haben wir gegenüber der Industrie grundsätzlich andere Kriterien. Das ist zum einen die Mitarbeit des Inhabers, die fachliche Qualität der Mitarbeiter, was ganz entscheidend ist. Bei uns sind in aller Regel festangestellte ausgebildete Mitarbeiter beschäftigt. Die Arbeitsteilung gehört dazu, nämlich keine Fließbandarbeit sondern individuelle handwerkliche Arbeit. Was diese Zahl 49 anbetrifft, da muss man ganz grundsätzlich sagen, dass es im Handwerk traditionell so ist, dass wir auf der einen Seite produzieren und ebenfalls zu unserem Geschäft gehört, dass wir die selbstproduzierten Waren und Spezialitäten über unsere Ladentheken an unterschiedlichen Verkaufsstandorten verkaufen. Da kann es ganz typisch sein, dass ein Handwerksunternehmen, was 50 oder vielleicht auch 51 Mitarbeiter hat, tatsächlich richtig handwerklich praktisch arbeitend maximal fünf, sechs, sieben oder vielleicht acht Menschen beschäftigt. Der Rest ist dann Verkaufspersonal und teilweise auch Organisation, das sind Fahrer, Köche aus dem Catering-Bereich, der natürlich bei uns im Handwerk eine große Rolle spielt. Und deswegen ist es uns so wichtig, dass diese 49 nicht so fest sind, weil dann Betriebe runter fallen, die wirklich nur eine geringe Anzahl handwerklich tätiger Menschen beschäftigt haben, sie dann aber in dem Moment, wo sie über 49 sind, unter die Kriterien der Industrie gestellt werden.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen und die erste geht an Herrn Dohrmann. Können Sie uns in etwa mitteilen, wie viele Beschäftigte gerade im Handwerk bei Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung direkt beschäftigt

sind? Wie viele sind in der Produktion, im Verkauf, im Vertrieb, in der Ausbildung tätig? Mit diesen Zahlen kann man die Konstellation der Beschäftigten im Fleischerhandwerk nochmal näher beleuchten. Und eine zweite Frage geht an Herrn Zeidler. Es gibt Zielsetzungen im Gesetzgebungsverfahren, die wir uns auch tarifvertraglich hätten vorstellen können. Gab es denn in der Vergangenheit Initiativen von Seiten der Sozialpartner, die Zustände in der Fleischschlachtung im industriellen Bereich auch tarifvertraglich zu regeln?

Sachverständiger Dohrmann (Deutscher Fleischer-Verband e.V.): Ich erkläre Ihnen das besser mal an einem Beispiel, obwohl ich immer so ungern von mir selber erzähle. Ich habe 70 Mitarbeiter, also 70 Köpfe bei mir im Unternehmen beschäftigt. Davon sind sieben Leute, die handwerklich innerstädtisch in Bremen aufgestellt sind - wir dürfen nicht mehr selber schlachten. Sieben Leute, die handwerklich damit beschäftigt sind, Fleisch- und Wurstwaren herzustellen. Der Rest teilt sich auf in Küchenpersonal, Küchenmitarbeiter und Köche. Wir haben eine gewisse Personenzahl als Fahrer beschäftigt, weil wir Essen auf Rädern machen und der Großteil unserer Mitarbeiter ist Verkaufspersonal. Im Verkaufspersonalbereich sieht es dann auch noch so aus - deshalb ist die Zahl 49 für uns so sehr gefährlich -, dass wir ganz viel mit Teilzeitkräften zusammenarbeiten, dass wir viele Wiedereinsteiger haben, viele junge Leute die aus der Elternzeit kommen, die auch immer nur stundenweise arbeiten können, so dass das nicht teilzeitgleich 25-30 Stunden sind, sondern eben auch mal nur 10, 15 oder 18 Stunden in der Woche. Ich glaube, das ist beispielgebend für unser Handwerk, schlechthin in allen unterschiedlichen Größenordnungen.

Sachverständiger Zeitler (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Vielleicht fange ich damit an, kurz zu beschreiben, dass es innerhalb dieser Branche keine bundesweiten Tarifstrukturen gibt. Wir hatten bis vor kurzem, bis 2017, einen bundesweiten Branchenmindestlohn, der tariflich vereinbart war. Seitdem sind wir ohne branchenweiten Tarifvertrag - haben auch keine Arbeitgeberstruktur auf der anderen Seite, mit denen wir das ernsthaft verhandeln können. Wir haben von einem der Verbände, dem Bundesverband der Deutschen Fleischwarenindustrie, vor rund vier Wochen mitgeteilt bekommen, dass man auch tarifliche Lösungen mit uns gar nicht anstrebt. Insofern sehen wir da gar keinen Part auf der anderen Seite, mit denen wir ernsthaft Branchentarifverträge verhandeln können, zumal unsere Vorstellungen von Tarifverträgen weit über das hinausgehen, was im Gesetzgebungsverfahren jetzt geregelt werden soll. Das heißt, qualifizierte Tarifverträge sehen noch mehr vor als Regelungen zu womöglich Leiharbeit und anderen Themen.



Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Meine Fragen richten sich an Herrn Brossardt und Herrn Houdek von der Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz sollen die Werkverträge aber auch die Leiharbeit im Kerngeschäft der Fleischwirtschaft verboten werden. In Ihrer Stellungnahme schreiben Sie sehr eindrücklich, dass Sie saisonale Produktionsspitzen hätten, wobei Sie zur Abdeckung dieser Spitzen auf den Einsatz von Leiharbeitern angewiesen wären. Die Gewerkschaftsseite NGG und DGB bestreiten dies in ihren Stellungnahmen, insbesondere wird schon bestritten, dass es überhaupt Spitzen gebe. Insofern wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie uns exemplarisch diese Schwankungen zunächst einmal schildern könnten. Welche Tätigkeiten begründen bei Ihnen eigentlich typischerweise diesen Mehraufwand bei Produktionsspitzen und wie viele Leiharbeiter halten Sie denn da für erforderlich? Vor diesem Hintergrund auch immer zu verstehen, weil häufig argumentiert wird, dass dann, wenn Werkverträge verboten werden aber die Zeitarbeit zulässig bleibt, ein Umswitchen in die Zeitarbeit erfolgt. Allein das wird schon als schwierig betrachtet.

Sachverständiger Brossardt (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Als allererstes bleibt festzuhalten, dass wir das Thema Fleischindustrie als solches für diese Interessengemeinschaft so nicht stehen lassen können. Bei uns geht es um Fleischveredelung, es geht weder um das Schlachten, noch um das Zerlegen. Das ist ein komplett anderes Geschäft – mit anderen Grundregeln. Und ich gebe gleich weiter an Herrn Houdek, der einer der Eigentümer dieser Unternehmen ist.

Sachverständiger Houdek (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Ich bin mittelständischer Unternehmer und Geschäftsführer, Inhaber und selber Metzger – im Nebenberuf durfte ich Informatik studieren. Mir ist wichtig herauszustellen, gerade auch beim Thema Zeitarbeit: Wir haben ein sprichwörtliches Grillgeschäft im Sommer. Wir beschäftigen bis zu 450 Mitarbeiter im Stamm, haben acht Tarifgruppen – wir sind tarifgebunden – wir brauchen aber bis zu 90 Mitarbeiter in der Saison. Warum ist das so? Wir schließen dort Rahmenverträge. Wir haben in keinerlei Form A1-Entsendungen oder auch in keiner Form Themen, die equal pay verletzen würden – im Gegenteil, da legen wir sogar schweren Wert drauf, dass das so passt – weil wir uns als familiengeführtes Unternehmen sehen und das auch unseren Kunden gegenüber vertraglich verpflichtend vereinbart haben. Warum ist das Grillgeschäft so? Sie müssen sich vorstellen, unsere Disponenten arbeiten wirklich mit einem Wetteticker. Der Einzelhandel, das zeichnet uns eben aus bzw. macht den eigentlichen Unterschied zum Handwerk aus. Wir versu-

chen mit großen Maschinen handwerkliche Qualitäten herzustellen, aber wir haben keinen eigenen Verkauf im Betrieb. Das sind die großen Supermarktketten. Und ich bin darüber hinaus stolz, dass wir noch 2.000 Metzger beliefern. Dort ist es aber so, 48 Stunden von der Bestellung bis zur Auslieferung – meinetwegen von Oberfranken – wo wir sitzen – bis nach Hamburg. Es müssen in 48 Stunden die Sachen da sein, wir haben frische Produkte, die verderben. Wir haben Bruch-Hygienebereiche, weil wir mit pathogenen Keimen wie Salmonellen und Listerien sehr verantwortungsvoll umgehen müssen und haben da eine extrem starke Kontrolldichte. Das heißt, die Mitarbeiter, die wir ins Unternehmen mit hineinnehmen, werden alle gut geschult - zusammen mit unserem Betriebsrat. Wir haben hier ständig Schulungen. Diese Mitarbeiter sind uns alle bekannt. Sie kommen auch immer wieder. Die gehen nach der Saison oft gegenüber in eine andere Fabrik, wo oberfränkische Lebkuchen produziert werden. Und wir haben in den letzten drei Jahren aus diesem Bereich der Leiharbeit über 160 Mitarbeiter aufgrund Fluktuation in unserem Betrieb - demografisch bedingt eben durch Alter und Rente - übernommen. Warum können wir die Spitzen nicht mit eigenen Mitarbeitern abdecken? Der Einzelhandel ist an der Stelle beherrschend. Wir haben vorne beim Fleischkauf – wir haben wie gesagt kein Messer im Betrieb, wir schlachten selber nicht – Milliarden Unternehmen. Wir haben hinten bei unseren Kunden auch vier Milliarden Unternehmen: Aldi, Lidl, Edeka, Rewe. Die geben den Ton an und sagen uns ganz klar, wo es lang geht. Und wenn wir nicht in 48 Stunden liefern, dann haben wir hohe Konventionalstrafen zu bezahlen. Wenn wir Fehler machen auch oder wir werden ausgelistet. Das heißt für unsere Mitarbeiter, dass wir hier einen hohen Ansatz haben, dass wir uns um unsere Produkte kümmern müssen, auch für die Zeitarbeit. Deswegen kümmern wir uns genauso um die, und die sind voll mitbestimmt, und der Betriebsrat sitzt bei jeder Einstellung und bei jedem Rahmenvertrag mit am Tisch. Das an der Stelle auch noch mal zu der Geschichte, deswegen fühlen wir uns als nicht gerade richtigen Beifang für die Schlachtung und Zerlegung. Ich habe auch ein gewisses Verständnis, dass man die Big Six versucht hier auch – sage ich hier mal – in eine Thematik reinzubringen, aber ich als Mittelständler fühle mich da völlig falsch betroffen. Und was bedeutet es für uns, wenn wir die Zeitarbeit nicht mehr haben? Aufgrund der Spitzen, die vom Wetter und dem Bestellverhalten unserer Kunden abhängt, was wir überhaupt nicht planen und auch nicht beeinflussen können, würde es für uns bedeuten, dass wir in der Stammmannschaft massiv abbauen müssen, das Aktionsgeschäft, Grillgeschäft nicht mehr bedienen können. Da sind also Bereiche wie Qualitätssicherung, IT, Logistik, Verwaltung betroffen.



Und bei unserem Vertrieb, da würden wir ausstellen müssen, weil wir mit Sicherheit dann 40 Prozent unseres Geschäfts verlieren würden.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Noch mal eine Nachfrage dazu, Herr Houdek. Inwieweit wären denn Arbeitszeitkonten – das ist auch ein Vorschlag von Seiten der Gewerkschaften – ein taugliches Instrument, um diesen Bedarfsspitzen zu begegnen? Sie müssten vielleicht dann auch mehr Stammitarbeiter einstellen oder befristete Beschäftigungsverhältnisse, vielleicht sogar kombiniert mit Arbeit auf Abruf. Wie tauglich betrachten denn Sie diese Instrumente?

Sachverständiger Houdek (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Wir benutzen dieses Instrument. Wir haben durch die Bank - auch für die Zeitarbeit, genauso wie für die eigenen Mitarbeiter - Zeitkonten. Hier wird jeder erfasst, der rein- und rausgeht - auch aufgrund der Vorgänge 2011 in New York - wissen wir genau, wer im Betrieb ist und wer da rein geht. Auf der anderen Seite ist es so: Wir benutzen diese Themen. Da haben wir hohes Eigeninteresse. Aber wir haben auch im Sommer gerade eine Urlaubsquote, die teilweise bis zu 20 Prozent ist. Wir haben in unseren Leitsätzen die Vereinbarkeit von Familie und Geschäft vereinbart und wir könnten, wenn wir keine Zeitarbeit habe, diesen Urlaub im Sommer nicht gewähren für die Familien, die Kinder haben. Das ist das eine Problem, was wir haben. Das andere Problem ist: Diese Spitzen, die sich ergeben, haben teilweise einen Faktor zwei bis drei. Das bedeutet, wir machen Rahmenverträge bis zu 100 Mitarbeitern, rufen dann aber je nach Woche, weil es notwendig ist, nach Wetter und Bestellverhalten zwischen 30 und 90 Mitarbeitern ab. Das heißt also an der Stelle, diese Themen sind bei uns bereits eingeführt und in den acht Tarifgruppen auch entsprechend verankert. Hier sind Sonderzahlungen ebenfalls verankert und hier ist auch eine Altersversorgung für die Mitarbeiter in unserem Fall verankert.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Diese Frage richtet sich auch an Herrn Houdek und Herrn Brossardt zu den Umständen zur Abgrenzung der Kernbereiche zu den Nebenbereichen. Das Fremdpersonalverbot konzentriert sich auf Schlachten, Zerlegen und Fleischverarbeitung, nicht umfasst werden Nebenbereiche, wie beispielsweise IT-Verträge, Reinigungsdienstleistungen oder Logistik. Da würde mich interessieren, inwieweit das rechtssicher für Sie ist. Bräuchte es eine gesetzliche Klarstellung, dass diese Nebenbereiche nicht umfasst sind? Und mit dem Blick auf die Logistik: Könnten Sie denn hier typischerweise mal darstellen, welche Bereiche die Logistik umfasst? Und wie lassen sich dann diese Tätigkeiten beispielsweise von der Verpackung, also damit auch der Fleischverarbeitung abgrenzen? Das ist der eine

Teil. Und der zweite: Wenn hier Unbestimmtheiten da sind – wir sehen das auch bei der Kooperation von Unternehmen, wo neue Begrifflichkeiten eingeführt werden -, wäre es dann für Sie hilfreich, dass wir Ihnen beispielsweise eine verbindliche Auskunft über den Zoll als eine Art Vorfeldschutz an die Hand geben, sodass nicht erst Probleme auftauchen, wenn der Zoll bei Ihnen steht und mit der Ordnungswidrigkeit winkt?

Sachverständiger Houdek (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Eine komplexe Frage von Ihnen, Herr Stracke. Ich fange einmal an: Wir haben eigentlich die Thematik von den Kernbereichen. Ich versuche es anhand eines praktischen Beispiels zu machen. Wir haben keine Schlacht und Zerlegung, ich bekomme jeden Tag das Fleisch in den Betrieb. Wir sind „just in time“, wir müssen innerhalb von 48 Stunden das Produkt beim Kunden haben. Da ist es so, dass im Kernbereich der Produktion bei uns Angelernte und Metzger arbeiten, die aber tariflich gleich behandelt werden. Dann haben wir von unseren Kunden Auflagen. Sie müssen sich vorstellen, wir machen eine Wurst. Die wird eingepackt in eine Folie. Dann wird völlig - Entschuldigung, wenn ich das so sage - frei und willkürlich vom Einzelhandel bestellt, in welchem Gebinde wir das ausliefern müssen. Ob jetzt in einem Karton, in einem Display, was dann im Kassensbereich steht, oder am Ende auch in der E 2-Satte, weil es in den Großhandel geht. Das können wir gar nicht übersehen, weil wir in die Zentrallager liefern. Unsere Kunden haben uns bis auf einen maßgeblichen Discounter bereits alle die Logistik weggenommen. Da sind wir in der Beschaffungslogistik, sprich: Ich habe einen Werksvertrag mit meinem Kunden – Edeka, Rewe, Lidl. Das geht dann bis dahin, dass zum Beispiel dort auch diese Stückelung, so und so viele Wiener oder Frankfurter Würste oder Bouletten in dem Karton einfach völlig frei jeden Tag bestellt wird und dann wird das zusammen konfektioniert und entsprechend auch kommissioniert und ausgeliefert. Diese Tätigkeit können wir gar nicht mehr bestimmen, ob die bei uns im Haus oder auch außer Haus passiert. Das passiert nach Bestellvorgang und nicht mehr per Rahmenvertrag. Hier muss ich auch noch einmal darauf hinweisen, dass die Werksverträge, die wir haben, wir mit den großen Lebensmitteleinzelhändlern haben, die auch die Speditionen bezahlen. Ein ganz entscheidender Punkt ist auch, dass wir hohe Anforderungen an Lebensmittelsicherheiten haben. Unsere Verpackungsräume sind eins zu eins wie in einem Krankenhaus beziehungsweise einem OP-Saal. Deswegen haben wir auch in den Reihenuntersuchungen in dieser veredelnden Industrie keinen einzigen - bei 25.000 Reihentestungen - Corona Fall gehabt. Weil die Leute schon immer bei uns voll verummummt mit Astrohauben und hohen Hygienemaßnahmen rumlaufen. An diesem Punkt ist es so,



dass wir, wenn wir zum Beispiel in der Reinigung keine Fachfirmen beauftragen dürfen, ich überhaupt nicht in der Lage bin, noch die Mitarbeiter zu bekommen, auch keinen Diplomchemiker, der für mich dieses Thema, jede Nacht diese Maschinen bis aufs Detail zu zerlegen, teilweise mit Staubsaugern mit der Elektronik sauber zu machen und mit dem entsprechenden Know how für die Reinigungsmittel: Das haben wir nicht drauf. Genauso ist es in der Logistik. Ich habe das kurz besprochen, dass das zum Teil unser Kunde übernimmt, zum Beispiel wie die Firma Daxa. Ich stehe wirklich in meinem Unternehmen für Nachhaltigkeit und auch für soziale Dinge. Wir haben bio- und regionale Produkte im Süden eingeführt. Ich wüsste überhaupt nicht, wie ich eine Palette in der Früh von Oberfranken nach Hamburg oder Berlin fahren soll, dann wieder mit einem leeren Lkw zurückfahren und wo das einen Sinn ergeben sollte. Hier ist es also dringend notwendig - wir sind völlig arbeitsteilig und das nun alles im Just in Time-Bereich -, dass wir diese Werksverträge erhalten können. Dann vielleicht noch ein krasses Beispiel: Unser ERP-System wird von Microsoft geliefert. Die verkaufen keine Lizenzen heutzutage mehr, sondern man muss diese Software mieten, und das ist ein astreiner Werksvertrag. Also, würde man uns dies verbieten, müssten wir morgen sofort zumachen.

Sachverständiger Brossardt (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Ich würde einen Punkt nochmal zusammenfassen wollen. Die Logistik ist definierbar, es umfasst das Kommissionieren, Verpacken und Versenden, ganz kurz gesagt. Das ist ja auch nichts Neues. Ich habe vor einem Jahr in der Metallindustrie zur Logistik abgeschlossen. Den könnte man durchaus entsprechend Anleihe nehmen. Zur letzten Frage einer entsprechenden Stelle, die das am Ende durchführt. Das ist weiße Salbe auf etwas drauf. Das mag recht nett sein. Wenn sie tatsächlich auch innerhalb der kurzen Zeit erfolgt, das habe ich bisher noch nicht erlebt, durch sehr schnelle und justiziable Entscheidung, dann wäre dies zumindest ein kleines Hilfsmittel.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und auch an den Praktiker Herrn Houdek. Es geht bei dem Gesetzentwurf darum, Missstände in der Fleischwirtschaft zu überwinden und dem vorzubeugen. Sehen Sie das Verbot von Werkverträgen und Zeitarbeit als geeignet, solche Missstände zu überwinden? Und Herr Houdek, wurden bei Ihnen oder in Ihrem Umfeld auch Missstände festgestellt? Wie bewerten Sie die Missstände in der Fleischwirtschaft aus Arbeitgebersicht?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Missstände in der Fleischwirtschaft sind zumindest mit einer

Ausnahme in dem Bereich Werkverträgen und Zeitarbeit bisher überhaupt nicht aktenkundig geworden. Soweit uns bekannt ist, sind Werkverträge und Zeitarbeit bisher zumindest immer - auch in der Fleischwirtschaft - im gesetzlichen Rahmen gehandhabt worden. Vielleicht wird der eine oder andere jetzt sagen: Vor 14 Tagen gab es aber mehrere Berichte zu einem unzulässigen Einsatz aus dem westlichen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Das ist richtig, allerdings handelte es hierbei um ein Schleppersystem, das überhaupt nichts mit der Fleischwirtschaft zu tun hatte, die Unternehmen hätten genauso gut in die Käseproduktion oder in die Gurkenproduktion ihre Leute reinschleppen können. Das war eine unzulässige Maßnahme der Arbeitnehmerüberlassung, die aber völlig jenseits der Fleischwirtschaft oder von irgendwelchen anderen Branchen tätig geworden sind. Deswegen sind auch gesetzliche Einschränkungen, sowohl was Werkverträge wie Zeitarbeit anlangt, für die Fleischwirtschaft höchst untunlich. Es gibt in den Unterlagen für die Anhörung heute mehrere Hinweise, dass es daran auch erhebliche durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken gibt. Wenn man irgendetwas regeln will, darf man die Unternehmen nicht mit völlig neuer Rechtsunsicherheit überziehen. Alleine der Begriff Inhaber und Organisation, ist im Arbeitsrecht so selten, dass er im Prinzip gar keine sinnvolle Anwendung, egal ob in der Fleischwirtschaft oder in irgendeinem anderen Bereich, finden kann. Den Begriff Inhaber finden Sie zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz an keiner Stelle, sie haben ihn ein Mal im Gesetz im § 613a BGB. Daher ist der Versuch, die Fleischwirtschaft tatsächlich am Nasenband durch die Manege zu führen, arbeitsrechtlich höchst fragwürdig und - wie gesagt - auch arbeitsrechtlich nach unserer Einschätzung nicht notwendig.

Sachverständiger Houdek (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Zu dem Thema Missstände: Bei uns sind keine Missstände festgestellt worden. Es liegt einfach daran, dass ich jeden einzelnen Mitarbeiter und auch einen Großteil der Zeitarbeiter, die bei uns immer wieder jedes Jahr arbeiten, auch persönlich kenne; auch ich arbeite mit. Es sind 160 Betriebe, die ähnlich wie mein Betrieb organisiert sind, die Lebensmitteleinzelhandel, die Supermarktketten und die Metzgergenossenschaften beliefern. Zu dem Thema Abgrenzung: Wir haben natürlich - da würde man jetzt Stahl- mit Automobilindustrie verwechseln - also Schlachtung und Zerlegung. Wir machen daraus Wurst-, Convenience- auch vegane Produkte. 40 Prozent meiner Rohstoffe sind schon gar kein Fleisch mehr, also ähnlich wie Käse oder Bolognesesauce oder eine Babynahrung, wo sie auch Fleisch drin haben. Jetzt ist es so, dass wir schon durch die Medien wahrgenommen haben, wie Schlachtung und Zer-



legung betrachtet wurden. Ich kenne diese Branche natürlich, betrachte sie nicht als meine, ich bin die nachgelagerte Stufe. Ich kenne diese Branche natürlich, da ich selber den Anspruch habe, nur da zu kaufen, wo es okay ist. Ich kann Ihnen dazu eines sagen: Ich kann das nicht ausschließen, ich kann auch nicht für einen großen Konzern - da gibt es mehrere, gerade in Nordrhein-Westfalen -, nicht für die 10.000 Mitarbeiter, die dort arbeiten, meine Hand ins Feuer legen, dass das richtig gemacht wurde. Ich habe schon den Eindruck, dass hier auch ordentlich mit den Mitarbeitern umgegangen wurde, aber ich kann das nicht ausschließen, ich will es auch nicht ausschließen. Was ich aber persönlich einfach mal ansprechen möchte: Mein Nachname ist nicht komplett Deutsch, wir reden hier über EU-Bürger. Sie haben vorhin auch über Zoll gesprochen. Wir wollten die EU, und wir beschäftigen EU-Bürger, auch ich und mein Betrieb beschäftigen EU-Bürger, weil ich drei Kilometer vor der tschechischen Grenze bin. Als Bundeswehrsoldat stand ich da mit einem G3 und hab da rüber gezielt, heute arbeite ich mit den Leuten zusammen und meine Familie kommt daher. Insofern: Ja, da mögen Missstände sein, und ich bin auch dafür, das mit hoher Kontrolldichte - die übrigens in unserem Betrieb immer gegeben ist, wir wurden teilweise zweiwöchentlich besucht - diesen Missständen entgegenzutreten wird. Ich habe überhaupt kein Interesse daran. Ich will, dass mit den Leuten ordentlich umgegangen wird. Aber da müssten Sie vielleicht auch einen Vertreter dieser Branche, die mit der Schlachtung und der Zerlegung zu tun haben, befragen. Ich bin eben das Kettenglied danach.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BDA und an Herrn Professor Greiner. § 6a Absatz 4 spricht die Frage der Kooperationen an. Inwieweit halten Sie diese Regelung, so wie sie bisher gefasst ist in Gesetzestext und Begründung, für rechtssicher? Inwieweit sehen Sie vielleicht Veränderungsbedarf?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Regelung mag alles sein, Herr Abgeordneter Oellers, sie ist eines ganz sicher nicht: rechtssicher. Diese Regelung ist ausschließlich und sie ist während des Gesetzgebungsverfahrens - wenn man mal dafür einen weiten Begriff nimmt - auch erst nachträglich eingefügt worden. Sie ist ausschließlich eingefügt worden, um weitere, vor allen Dingen überörtliche Maßnahmen und Kooperationen auszuschließen. Das heißt, sie steht in einem engen Zusammenhang mit dem Inhaberbegriff und mit dem Kooperationsverbot in § 6a Absätzen 1 und 3. Wenn Sie sich allein den verfügbaren Teil ansehen vom Wortlaut her, würde man vielleicht auf den ersten Blick zu dem Ergebnis kommen, dass das Ganze rein betriebsorganisatorisch gemeint sein sollte. Darüber könnte man dann lange

philosophieren, ob solche betriebsorganisatorischen Vorgaben sinnvoll und angemessen sind. Aber in Wirklichkeit, wenn Sie sich die Gesetzesbegründung ansehen, sind Sie ganz schnell bei Grundfragen des Unternehmens, nämlich bei der Struktur des Unternehmens. Wie soll das geführt werden, ist es überhaupt noch zulässig? Zum Beispiel, wie ist ein 2001 im Betriebsverfassungsgesetz verankerter Gemeinschaftsbetrieb einzurichten? Darf das noch sein? Darf eine GmbH vielleicht eine eigene Gruppe für Schlachtung und eine für die Verarbeitung aufstellen? Das alles sind Fragen, die man in einer Marktwirtschaft - zumindest nicht in einer GSA Fleisch - regeln sollte und die überhaupt nicht, nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit, mit unserem Verständnis von Ordnung in der Wirtschaft und des Arbeitslebens in Übereinstimmung zu bringen sind.

Sachverständiger Prof. Dr. Greiner: Ich teile die Skepsis, sowohl was den Begriff des Betriebsinhabers als auch den Begriff der übergreifenden Organisation angeht. Der Begriff des Betriebsinhabers ist in dieser Form letztlich neuartig und zum Beispiel im Betriebsverfassungsrecht überhaupt nicht verankert. Der Inhaber wird hier als derjenige definiert, der über die Nutzung der Betriebsmittel und den Personaleinsatz entscheidet oder im Fall einer übergreifenden Organisation die Arbeitsabläufe inhaltlich und zeitlich im Wesentlichen vorgibt. Diese Begrifflichkeit weicht von den bekannten arbeitsrechtlichen Begrifflichkeiten ab und knüpft auch nicht an die Rechtsträgerstruktur exakt an. Durch die Vorgabe der alleinigen Inhaberschaft sind Probleme und Verwerfungen insbesondere bei Familienunternehmen mit Sicherheit denkbar, wenn sich mehrere Personen die Geschäftsführung teilen. Hier drohen erkennbar schon beim Begriff des Inhabers Verwerfungen. Es sollte aus meiner Sicht eine Harmonisierung mit den bekannten Begrifflichkeiten Betrieb und Unternehmen angestrebt werden. Im Hinblick auf die übergreifende Organisation sind ähnliche Unschärfungen dieser neuartigen Begrifflichkeiten im Gesetz zu verzeichnen, insbesondere scheint mir das Verhältnis von § 6a Absatz 4 zu § 6a Absatz 3 unklar. In Absatz 4 bei der Definition der übergreifenden Organisation wird ein sehr weiter Begriff verwendet und die Einführung, die in Absatz 3 anklängt, sollte hier meines Erachtens auch in Absatz 4 in die eigentliche Definition der übergreifenden Organisationsstruktur übertragen werden, um hier Interpretationsunsicherheiten auch in der Rechtspraxis und Effekte, die nicht intendiert sind, auszuschließen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der Fraktion der CDU/CSU angelangt und kommen jetzt zur Fragerunde der Fraktion der SPD. Da hat sich als erstes Frau Tack gemeldet, die nach vorne kommt, weil sie sich aus



coronatechnischen Gründen nach hinten gesetzt hat. Frau Tack, Sie haben das Wort.

Abgeordnete Tack (SPD): Meine Frage geht an Herrn Prof. Dr. Deinert. Ich möchte von Ihnen gerne wissen, ob es aus Ihrer Sicht mit höherrangigem Recht zu vereinbaren ist, wenn im Bereich der Schlachtung, der Zerlegung und auch der Verarbeitung nur eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebsinhabers tätig werden dürfen? Und ob es aus Ihrer Sicht sowohl mit Unionsrecht als auch mit Verfassungsrecht zu vereinbaren ist?

Sachverständiger Prof. Dr. Deinert: Dieses Direkt-einstellungsgebot stellt immer einen Eingriff in die Berufsfreiheit der betroffenen Unternehmen dar. Das sind einerseits die Fleischindustrieunternehmen, die das nachfragen. Das sind andererseits aber auch die Unternehmen, die diese Leistung anbieten. Bei beiden muss man sich die Frage stellen, ob ein solcher Eingriff gerechtfertigt ist. Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass der Gesetzgeber einen breiten Einschätzungsspielraum hat – sowohl bei der Einschätzung von Gefahren, als auch bei der Frage: Wie gehe ich eigentlich mit diesen Gefahren um? Wenn der Gesetzgeber sagt: „Ich beobachte Missstände in der Fleischindustrie, da geht es jetzt nicht um Kleinigkeiten, sondern da geht es um Leben und Gesundheit. Ich schreite da jetzt ein!“ Das ist dann ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut, das es rechtfertigt, Eingriffe in Artikel 12 des Grundgesetzes vorzunehmen. Das betrifft dann aber auch den Abnehmer. Die Abnehmer sind an sich auch für den Arbeitsschutz, jedenfalls partiell zuständig. § 8 des Arbeitsschutzgesetzes sagt ausdrücklich, dass ein Absprachegebot existiert, und wenn der Gesetzgeber feststellt, das funktioniert nicht, kann er da einschreiten. Unionsrechtlich stellt sich die Frage eigentlich ganz ähnlich. Da geht es um die Frage: Ist das ein Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit oder möglicherweise die Dienstleistungsrichtlinie? Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes verlangt ein zwingendes Allgemeininteresse um einzuschreiten, und das sind Arbeitnehmerschutzrechte auf jeden Fall, gerade auch, wenn sie diese Qualität erreicht haben. Bei der Frage der Arbeitnehmerüberlassung, ob man die einschränken kann, kommt der naheliegende Einwand: Naja, der Entleiher ist eigentlich zuständig für die Arbeitssicherheit auch der entliehenen Person. Hier ist schon der Aspekt der Umgehung angesprochen worden, ob der Gesetzgeber einschreiten kann, weil er befürchten muss, dass die Leiharbeit genutzt wird, um Werkvertragsverbote zu umgehen. Das ist ein wichtiger Aspekt. Und es ist auch so, dass zwar gesetzliche Verpflichtungen existieren – die gelten auch für Werkverträge -, aber wenn der Gesetzgeber davon ausgeht, die werden nicht eingehalten, dann ist das für ihn auch ein Anlass einzuschreiten.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den DGB. Ich möchte wissen, ob aus Ihrer Sicht die Anforderungen, die der Gesetzentwurf an die Aufzeichnung der Arbeitszeit stellt, ausreichen? Welche Folgen hat es, wenn die Arbeitnehmerüberlassung weiterhin erlaubt werden würde?

Sachverständiger Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich beginne und gebe dann gerne ab. Vielen Dank für die wichtige Frage der Arbeitszeiterfassung. Aus unserer Sicht ist das nicht genügend, was hier geregelt werden soll. Abzulehnen ist vor allem, dass mit der geplanten Regelung das Fleischerhandwerk von der elektronischen Zeiterfassung ausgenommen werden soll. Eine solche Differenzierung ist spätestens nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019 nicht mehr zulässig. Alle Arbeitgeber – unabhängig von der Betriebsgröße oder der Art des Betriebes – sind verpflichtet, ein verlässliches, objektives und zugängliches Zeiterfassungssystem einzurichten, mit dem eine jede Arbeitszeitstunde aller Beschäftigten erfasst werden soll. Ein zweiter wichtiger Punkt ist, dass es für die Einhaltung des Arbeitsschutzes sowie die Sicherstellung einer korrekten Entgeltabrechnung unabdingbar ist, dass es eine Arbeitszeiterfassung gibt. Das heißt also, allein hier vorzusehen, dass die künftige elektronische Aufzeichnung stattfindet - man sieht ja in der Begründung, dass hier auf die Möglichkeit einer manuell ausgefüllten Excel-Tabelle verwiesen wird - öffnet Tür und Tor für Manipulation. Im Gesetz selbst müsste deshalb klargestellt werden, dass die elektronische Arbeitszeiterfassung verlässlich, zugänglich, objektiv und manipulations-sicher sein muss. Darüber hinaus – und das ist vor allem aus Perspektive der Beschäftigten und auch der Rechtsdurchsetzung maßgeblich – ist die Aushängung einer Kopie der Zeiterfassung, also des Ausdrucks der Zeiterfassung. Gleichzeitig daneben auch die Klarstellung aus Perspektive der betrieblichen Interessenvertretung, nämlich dass diese Ausdrücke auch für Betriebsräte zugänglich sein müssen. Diese Klarstellung im Betriebsverfassungsgesetz ist aufzunehmen, sodass auch aus der Perspektive der betrieblichen Interessenvertretung hier besser kollektive Rechte wahrgenommen werden können.

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Da gehe ich gerne noch mal drauf ein. Das Ziel des Gesetzes ist, dass eine Verantwortung aus einer Hand geschaffen wird. Und es ist gerade schon ausgeführt worden, dass die Leiharbeit eine mögliche Umgehungstrategie sein kann, vor allem vor dem Hintergrund, dass wir hier mit Personen zu tun haben, die zu 70 Prozent weniger als ein Jahr in dem Unternehmen tätig sind. Das heißt, wir können maximal 18 Monate Leiharbeit zulassen mit Personen, die weniger als ein Jahr da sind, damit könnte das Werkvertrags-system komplett durch Leiharbeit ersetzt werden.



Die Leiharbeit hat keine großen Hürden. Wir haben zwar ein Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, aber die Voraussetzung, die Lizenz zu bekommen, ist relativ gering. Wir haben 10.000 Unternehmen, die eine Zulassung haben. Es müssen nicht alle weiße Schafe sein, die das sind. Die Verbindung zum kriminellen Milieu ist relativ eng. Wenn man das nicht mitbekommen hat, welche Missstände in den letzten Jahren in der Fleischwirtschaft aufgetreten sind, dann muss man auf einer fernen Insel gelebt haben. Es ist jede Woche ein Bericht in der Presse über verschiedene Missstände. Ich glaube, darüber ist ausreichend berichtet und auch von unseren Beratungsstellen sind Dokumente vorgelegt worden, so dass der Handlungsdruck wirklich groß ist.

Abgeordneter Gerd (SPD): Wir bleiben beim NGG und der Arbeitszeit. Könnten Sie uns vielleicht beschreiben, inwieweit die Praxis, das Empfangen, Abgeben und das Aufrüsten von Arbeitsmitteln sowie das Anlegen und Ablegen von Schutzkleidung und persönlicher Schutzausrüstung innerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfindet? Halten Sie eine Klarstellung der bestehenden rechtlichen Lage für notwendig?

Sachverständiger Zeitler (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Dann fühle ich mich mal angesprochen. Wir haben im letzten Jahr - ich will das nochmal deutlich machen - eine Menge an Kontrollen gehabt. Eine davon will ich herausgreifen aus dem letzten Jahr - und das hat auch jeder mitbekommen in Nordrhein-Westfalen. Dort hat eine große Schwerpunktkontrolle stattgefunden. 30 Betriebe wurden untersucht. 17.000 Arbeitsplätze wurden kontrolliert und dabei gab es 8.800 Verstöße. An jedem zweiten Arbeitsplatz gab es einen Verstoß, 6.000 davon tangierten das Thema Arbeitszeit. Ganz oft - und das ist auch die Praxis, die wir in unseren Regionsbüros in den Beratungsgesprächen erleben, aber auch über die faire Mobilität - findet insbesondere bei den Themen Umkleizeiten und Ausrüstzeiten, also wenn es darum geht, Schutzkleidung zu empfangen und anzulegen, oftmals keine Aufzeichnung oder keine Dokumentation statt. Somit wird im Grunde genommen die Arbeitszeit oder die vergütungspflichtige Zeit nicht bezahlt. Das führt dann oftmals in der Folge dazu, dass der gesetzliche Mindestlohn unterlaufen wird. Das ist eine gängige Praxis, die nicht erst neu in dieser Branche besteht. Deswegen ist auch die Klarstellung, die vom Bundesrat vorgeschlagen wird, richtig und aus unserer Sicht zu unterstützen.

Abgeordneter Kapschack (SPD). Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund – Stichwort Verbandsklagerecht. Würde Ihrer Einschätzung nach die Einführung eines Verbandsklagerechts für die im Betrieb vertretene Gewerk-

schaft mit Blick auf Verstöße im Anwendungsbereich des § 6a Arbeitsschutzkontrollgesetz bei der Rechtsdurchsetzung helfen?

Sachverständige Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund): Grundsätzlich ist natürlich die Einführung einer Verbandsklage zu begrüßen. Dadurch erhalten die Gewerkschaften die Klagemöglichkeit in den Bereichen, in denen über individuelle Betroffenheit hinaus ein gewerkschaftliches Interesse an der Rechtsdurchsetzung besteht. Hier gibt es immer Bereiche, die genannt werden, wo das besonders in Frage kommt: das Arbeitnehmerentsenderecht, der Beschäftigtendatenschutz oder im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns. Natürlich bietet sich auch das Arbeitsschutzkontrollgesetz beziehungsweise die Regelung des GSA-Fleisch hier an. Die Frage ist aber, ob mit Blick auf geplante Ausnahmen es ausreicht, dass man hier den Fokus auf den § 6 a legt. Deutlich wird nämlich, auch gerade von Seiten des DGB-Projekts Faire Mobilität, also der Beratungsperspektive, dass Beispiele auch immer wieder in der Fleischindustrie zeigen, dass es auftauchende Probleme gibt, zum Beispiel was das „Wegegeld“ angeht, die Abzüge für die Schutzkleidung, notwendige Arbeitsmittel und so weiter und sofort. Man muss natürlich schauen, mit welcher Beschäftigtengruppe man es zu tun hat und trifft dort auch auf Sprachbarrieren. Wir alle wissen, dass hier eine besondere Form von Wissensmangel herrscht und die Beratungsperspektive einmal abgedeckt ist. Aber die Frage, wie ist es mit der Klagemöglichkeit, der Klageerhebung und der Geltendmachung? Hier führt natürlich die Verbandsklage dazu, auch über den § 6 a hinaus, dass man dort helfen kann, um den rechtlichen Weg zu ebnen, und die Rechtsdurchsetzung besser zu gewährleisten.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an die NGG, und zwar wollte ich wissen, welche Erfahrungen Sie damit gemacht haben, dass in der Fleischwirtschaft Arbeitgeber und Auftraggeber nicht dieselbe Person sind? Wie schätzen Sie den Regelungsansatz ein, dass künftig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebsinhabers tätig werden dürfen?

Sachverständiger Heilmann (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht. Vor allem haben die dort Beschäftigten ausgesprochen schlechte Erfahrungen gemacht. Im Übrigen ist Tönnies auch ein Familienunternehmen, das hat genau zwei Inhaber, wenn man den Presseberichten glauben darf - das nur nochmal nebenbei. Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht, weil es zu einer Verschiebung der Verantwortung führt. Sie haben in einem einheitlichen Arbeitsgang, Schlachten, Zerlegung und zum Teil auch in der Fleischverarbeitung, fünf, sechs und sieben Werkverträge. Wenn dann Missstände auftreten, dann sind nach unserer Erfahrung diese Unternehmen zum Teil nicht greifbar.



Wenn man eine GmbH macht, kann man die schnell in die Insolvenz schicken, die Leute sind nicht greifbar und machen an der nächsten Ecke das nächste Unternehmen auf. Von daher ist der Ansatz - und darauf bezieht sich Ihre Frage - weggehen von irgendwelchen Rechtsträgerschaften, hin zu den tatsächlichen Entscheidern und an dem tatsächlichen Geschehen anzuknüpfen, aus unserer Sicht der einzig sinnvolle. Wenn man weiterhin an Rechtsträger wie Unternehmen und ähnlichem anknüpfen würde, da würde ich einfach die Unternehmen vervielfältigen. Dann habe ich da mit einem Mal zehn Unternehmen, die alle irgendwie arbeitsteilig zusammenarbeiten und komme auch nicht weiter. Im Übrigen haben wir auch in der Fleischverarbeitung Problem mit Werkverträgen. Auch da muss man überlegen, wie dem beizukommen ist. Da haben wir auch bei den großen Herstellern, die selbst Fleischverarbeitung haben, wie Rewe, wie Edeka, in deren eigenen Fleischfabriken Probleme, zum Teil nicht geringere, was die Werkverträge in der Vergangenheit angeht, als woanders.

Abgeordneter Gerdes (SPD): Meine Frage geht diesmal an Herrn Professor Deinert. Ich möchte mal gerne von Ihnen wissen, wie der vorliegende Gesetzesentwurf, der das Direktanstellungsgebot im Kernbereich der Fleischindustrie vorsieht, zu betrachten ist. Halten Sie dieses Gebot für geeignet und angemessen, um Missstände in der Fleischindustrie hinsichtlich des Arbeitsschutzes zu beheben? Ich will nochmal erläutern: Regelungen zur Vermeidung von Umgehung sollen abgesichert werden, in dem diese Verpflichtung nicht an formaljuristische Konstruktionen anknüpft, sondern an die betriebsorganisierte Leitung des Arbeitsplatzbeteiligungsprozesses angebunden wird. Vielleicht können Sie das noch einmal erläutern, weil da fehlt mir so ein bisschen - jetzt für mich persönlich - die Aufklärung.

Sachverständiger Prof. Dr. Deinert: Ich hatte das vorhin schon mal angedeutet. Es geht letztlich um die Rechtsgüter, mit denen man die Eingriffe in die Berufsfreiheit und in die Dienstleistungsfreiheit rechtfertigen kann, und da namentlich um Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz. Ich glaube, Herr Heilmann hat das eben sehr treffend dargestellt. Das Problem stellt sich, wenn ich ein Direktanstellungsgebot für ein Unternehmen festschreibe und der Unternehmer sagt jetzt „Okay, dann mach ich eben mehrere Gesellschaften, rechtlich selbständige Unternehmen. Jedes macht die einzelnen Arbeitsschritte, die ich vorher per Werkvertrag ausgegeben hab. Dann hab ich im Prinzip denselben Effekt, bloß das das nicht mehr über die Konstruktion des Werkvertrages funktioniert. Aber das DirektEinstellungsverbot, das greift eben gerade nicht ein. Und der Gesetzesentwurf, den lese ich so, dass es darum geht, an die tatsächlichen Entscheidungsstrukturen anzuknüpfen, dass also diese Umgehungsmöglichkeit auf diese Weise

ausgeschlossen wird. Natürlich ist das vollkommen richtig. Mit dem Begriff des Inhabers haben wir alle als Juristen unsere Schwierigkeiten am Anfang. Das ist ein neues Phänomen, das ist eine juristisch neue Fragestellung, der man sich aber auch nähern kann. Das Anknüpfen an Betrieb und Unternehmen, das würde gerade eben nicht zu dem Ergebnis führen, das da eigentlich gewünscht ist, den Umgehungsschutz zu erreichen.

Abgeordneter Gerdes (SPD): Ich versuche mal ganz schnell die NGG zu fragen: Von welcher Erfahrung in Bezug auf die Corona-Pandemie können Sie uns vielleicht berichten, was die Einhaltung von Quarantänemaßnahmen, Krankschreibungen, Unterbringung und Lohnfortzahlung angeht und welche Rolle spielen dabei insbesondere die Werkverträge und die Leiharbeit?

Sachverständiger Zeitler (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Ganz schnell, ich fange im Betrieb an: Mittlerweile immer noch werden Hygienebestimmungen in Betrieben nicht eingehalten. Wir haben jetzt erst wieder einen aktuellen großen Ausbruch, der dem geschuldet ist, dass Abstände nicht eingehalten werden. Quarantänemaßnahmen in Massenunterkünften sind ein zusätzliches Problem gewesen. Wir haben erlebt, dass Entgeltfortzahlungen nicht nachvollziehbar für die Beschäftigten geleistet wurden - teilweise mit dem Instrument Kurzarbeit verknüpft, teilweise gab es Kündigungen. Also, da ist der Strauß bunt - nur ungeregelt in der Regel.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Zeitler. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der Fraktion der SPD angekommen und kommen zur Fragerunde der Fraktion der AfD. Da hat sich Herr Witt gemeldet. Sie haben das Wort.

Abgeordneter Witt (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sehr geehrte Damen und Herren, herzlich willkommen hier im Deutschen Bundestag auch von mir. Meine erste Frage geht an Herrn Wolf, Herrn Brossardt und Herrn Houdek. Wir haben in unserem Antrag eine Obergrenze für Leih- und Werkverträge von 15 Prozent vorgesehen. Würde dieser Vorschlag von uns eher Ihren betrieblichen Erfordernissen entsprechen? Und wenn ja, warum?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank für die Frage, Herr Abgeordneter. Wir stehen Quoten und Obergrenzen durchaus skeptisch gegenüber, weil solche Quoten und Obergrenzen ebenso wie die Gesetzesbegründung des vorliegenden Gesetzesentwurfes, und das ist nun einmal einer Quote inhärent, sehr schnell Beine bekommt. Deswegen halten wir die Einführung von Quoten als Regulierung, um an der anderen Stelle Zeitarbeit doch zuzulassen, für ein sehr problematisches Instrument.



Sachverständiger Houdek (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie): Vielen Dank für die Frage. Zu der Zeitarbeit: Quoten sind für uns eigentlich schwer vorstellbar. Es wäre sozusagen die Ultima ratio, weil wir natürlich gar nicht so selbstbestimmt sind, wie Sie das hier anlegen. Die Bestimmung über unser Dispositions-/Bestellwesen ist eindeutig über den Lebensmitteleinzelhandel gegeben. Das heißt, wir können das nicht planen. Insofern teile ich die Meinung von Herrn Wolf. Ich finde aber, und das würde ich gerne noch anmerken, die Zeitarbeit ist ein mitbestimmtes Mittel. Es gibt eine Tarifautonomie und die Umgehung ist hier über Kontrolldichte und über – wenn es denn sein muss – auch Tarifverträge abbildbar aus meiner Sicht.

Abgeordneter Witt (AfD): Die nächste Frage geht an die drei Professoren Greiner, Kohte und Däubler: Es geht darum, dass im Gesetzentwurf der Bundesregierung Maßnahmen vorgesehen sind, mit dem Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal und dem Kooperationsverbot. Inwieweit sind Sie der Meinung, dass das verfassungsrechtlich bedenklich ist?

Sachverständiger Prof. Dr. Greiner: Nun, ich würde zunächst auf der Tatbestandsseite ansetzen, dass hier natürlich die schon angeklungenen verfassungs- und unionsrechtlichen Bedenken bestehen. Es wird letztlich vielfach ja suggeriert, dass es im Grunde ein Problem insbesondere des Infektions- und Gesundheitsschutzes ist dieses Gesetzesvorhaben. Natürlich ist Corona der Anlass für diese Gesetzgebung. Aber ich glaube, das Problem oder der Ansatz ist ja viel umfassender und tiefgreifender. Letztlich geht es hier ja um nicht weniger als eine grundlegende Frage im System der sozialen Marktwirtschaft, also wie intensiv darf im Grunde der Staat/der Gesetzgeber auf die Kernfragen der unternehmerischen Berufsfreiheit – also sozusagen die Fragen: Was ist Kerngeschäft? Was ist eigentlich das Geschäft, das ein Unternehmen betreiben möchte in Eigenregie? Wo liegen im Grunde die Rechtsmissbrauchsgrenzen legitimer Arbeitsteilung? Das sind eigentlich die Fragen um die es im Kern geht. Und das ist ja keines Weges auf die Fleischwirtschaft dauerhaft zu beschränken. Irgendwann ist Corona hoffentlich auch vorbei. Dann kann natürlich dieser Anlass, der durchaus verständlich ist, dieses Infektionsgeschehen in der Fleischwirtschaft, natürlich nicht mehr dauerhaft im Grunde ein Gesetz legitimieren, dass diese Eingriffsqualität hat. Und das strahlt dann wiederum in problematischer Weise natürlich auf das Sanktionssystem aus. Andererseits, wenn man im Grunde auf Tatbestandsseite zielgenau Lücken und Missstände regulieren würde, dann kann ich mir durchaus auch vorstellen, dass man mit schärferen Sanktionen als bisher, höheren Bußgeldern et cetera – wie sie im Entwurf ja auch vorkommen – operiert. Ich glaube, das Problem liegt eher auf der

Tatbestands- als auf der Rechtsfolgen- und Sanktionsseite.

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Für die verfassungsrechtliche Diskussion haben wir das Vorbild der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1988 zum Verbot der Leiharbeiter in der Bauwirtschaft. Es geht von mehreren festen Punkten aus. Ich will jetzt nur den ersten Punkt nennen, nämlich Schaffung klarer Verantwortlichkeiten. Das war damals ein zentraler Punkt und der betrifft das heutige Gesetz genauso. Herr Heilmann hat ja schon beschrieben, welche vielfältigen Aufteilungen wir haben, die eine Kontrolle außerordentlich schwierig machen. Deswegen ist eine klare Verantwortung erforderlich. Und hier muss man sich an den faktischen Zusammenhängen orientieren. Wenn hier gesagt wird, wir kennen den Begriff des Inhabers nicht, ist das nicht ganz richtig. Wir sind den Begriff im Vertragsrecht nicht so gewohnt. Das ist richtig. Es geht hier nicht um Arbeitsvertragsrecht, es geht um Arbeitsschutzrecht. Für das Arbeitsschutzrecht sind die tatsächlichen Gefährdungen der Gesundheit maßgeblich, nicht vertraglich eingeräumte Gefährdungen der Gesundheit. Wir haben die Parallele – die ist ganz leise bei Herrn Houdek angeklungen – zum Lebensmittelsicherheitsrecht. Dort verlangen wir auch in den EU-Verordnungen einen zugelassenen Lebensmittelunternehmer. Nur einen. Er muss für alle Risiken einstehen. In der Leiharbeit ist das ebenso, der Verleiher ist nach dem deutschen und europäischen Recht erst einmal für den Arbeitsschutz verantwortlich, nicht der Entleiher. Seine Pflichten sind ausschließlich zusätzliche Pflichten nach § 11 Nummer 6 AÜG. Das ist für eine Kontrolle nicht ausreichend. Da landen wir ganz schnell im Schwarzer-Peter oder hier vielleicht Hackepeter-Spiel. Daher hat das Bundesverfassungsgericht hervorgehoben und gesagt, die Kontrollfähigkeit eines Systems ist bei solchen Interessen ein wesentlicher Faktor und der ist mit den in § 6 a genannten Kategorien gegeben.

Sachverständiger Prof. Dr. Däubler: Vielen Dank für die Frage. Ich bin nicht der Auffassung, dass es hier um eine wirtschaftsverfassungsrechtliche Grundsatzfrage geht. Es geht um eine einzige Branche, und zwar um eine, die sich durch außerordentlich negative Arbeitsbedingungen ausgezeichnet hat. Das schließt nicht aus, dass es auch Betriebe gibt, wo die Arbeitsbedingungen völlig in Ordnung sind, aber der negative Eindruck dominiert bei weitem, insbesondere in Bezug auf Großunternehmen. Dass man da nun eingreift und schärfere Mittel verwendet, als es sonst üblich ist, stellt keine Grundsatzfrage dar, sondern ist eine Reaktion des Gesetzgebers auf ungewöhnliche Missstände in einem ganz bestimmten Bereich. Weiter sollte man nach meiner Meinung mehr als bisher daran denken, dass es hier der Sache nach nur um Rechtsdurchsetzung geht. Es geht also nur darum, dass man das Recht, das sowieso gilt und



inhaltlich nicht in Frage gestellt wird, dass man dieses Recht wirksamer durchsetzt, als es bisher der Fall war. Zu diesem Zweck werden bestimmte Vorkehrungen getroffen. Dazu gehört etwa die erhöhte Kontrollfrequenz, die ja auch im Gesetz steht, und die Verhinderung vertraglicher Konstruktionen, die die Kontrolle außerordentlich stark erschweren. Schon deshalb aus meiner Sicht keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Abgeordneter Witt (AfD): Meine letzte Frage richtet sich an Herrn Dohrmann. Inwieweit ergeben sich durch das Kooperationsverbots des Gesetzentwurfs Probleme für die handwerklich geführten Betriebe? Was sind die Auswirkungen auf die regionale Herstellung?

Sachverständiger Dohrmann (Deutscher Fleischer-Verband e.V.): Das kann ich relativ schnell beantworten. Die Probleme stellen sich im Handwerk nicht, weil das Handwerk traditionell in der Region verwurzelt ist. Vielleicht mit ganz wenigen Ausnahmen stellt sich bei dem allergrößten Teil unserer Betriebe die Frage nach der Leiharbeit überhaupt gar nicht. Das sind bei uns fest angestellte Mitarbeiter, die in aller Regel in der Nachbarschaft wohnen, so wie man sich das traditionelle Handwerk vorstellt.

Abgeordneter Witt (AfD): Wenn ich nachher nochmal kurz auf die Liste komme, dann verzichte ich jetzt.

Vorsitzender Dr. Bartke: Dann sind wir jetzt am Ende der Befragungsrunde der AfD-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der FDP-Fraktion. Herr Cronenberg hat das Wort.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine erste Frage geht an Herrn Professor Dr. Thüsing. Ich knüpfe an die Diskussion von vorhin über das Verbot von Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft an. In Ihrer Stellungnahme kommen Sie vielleicht zu anderen Schlüssen als die Kollegen, die vorhin Stellung dazu genommen haben. Sie sehen durchaus verfassungs- und europarechtswidrige Elemente. Bitte erläutern Sie diese einmal.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Ich komme nicht mit jedem Kollegen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Kollege Greiner und ich denken dazu eins zu eins identisch und haben das auch in einem Beitrag deutlich gemacht, den nicht nur wir beide geschrieben haben, sondern noch neun andere Kollegen, allesamt Autoren und Kommentatoren von AÜG-Kommentaren. Sie wissen, drei Juristen und vier Meinungen. Wenn dort elf Juristen hingehen und sich auf einmal auf einen gemeinsamen Text einigen und sagen: „Es geht nun mal nicht, das ist verfassungs- oder europarechtswidrig.“ Das ist schon was. Wenn wir da die ersten Stellungnahmen im Schrifttum sehen - Kollege Stoffels hat darauf Bezug genommen und gesagt,

das ist richtig und wichtig und sollte im Gesetzgebungsprozess berücksichtigt werden - dann ist das schon ein bemerkenswerter Vorgang. Da mag ich nur einfach das zitieren, was Kollege Stoffels gesagt hat: „Die Stellungnahme ist deshalb interessant, weil sehr plausible und alternative Regelungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die zielgenauer wirken würden, summa summarum ein wichtiger Beitrag, der im Gesetzgebungsverfahren unbedingt berücksichtigt werden sollte“. Schöner könnte ich das auch nicht sagen. Insofern haben Sie ein hörendes Herz. Die Leiharbeit ist ein Problem, und die einfach so weg zu regulieren geht nicht. Peter Hanau hatte schon vor zwanzig Jahren zum Leiharbeitsverbot bei gewerblichen Tätigkeiten im Bau gesagt, das ist absurd und dies in einer sehr plastischen Sprache zum Ausdruck gebracht. Die Leiharbeit aus der Angst heraus zu verbieten, die Werksverträge könnten in die Leiharbeit umgewandelt werden, das ist ein Schritt zu weit.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Die Missstände in der Schlacht- und Zerlegeindustrie sind seit langem bekannt. Freiwillige Verpflichtungserklärung der Industrie haben keine oder keine ausreichenden Verbesserungen der Zustände in der Industrie gebracht. Jetzt kommt das Verbot von Werkverträgen und der Arbeitnehmerüberlassung. Wäre aus Ihrer Sicht ein Tarifvertrag als Regelungsinstrument einer freiwilligen Selbstverpflichtung gleichzusetzen? Inwiefern wäre ein Tarifvertrag einem Gesetz vorzuziehen?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Sie fragen einen Fan des Tarifvertrages und einen begeisterten Anhänger der Sozialpartnerschaft. Den Sozialpartnern ist mit Artikel 9 Absatz 3 eine privilegierte Stellung zugewiesen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in angemessener Weise zu regeln. Das ist Privileg und Auftrag zugleich. Das, was wir hier als Gesetz diskutieren, ist vielleicht nur deshalb in das Gesetzgebungsverfahren gekommen, weil wir einen Tarifvertrag nicht hatten. Nun ist ein Tarifvertrag etwas ganz anderes als eine freiwillige Selbstverpflichtung, weil es ist eine zwingende Regelung, die eingeklagt werden kann, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, die normativ berechtigt. Insofern wäre der Tarifvertrag hier das weitaus bessere Instrument, weil das natürlich flexibler, betriebsnah und detailreicher diese Fragen regeln kann. Wir haben das Problem - das hatte hier heute schon die Diskussion deutlich gemacht -, dass wir eine sehr unterschiedliche Branche haben. Auf einmal wird ein Gesetz im Sinne von „one size fits all“ über alle möglichen Betriebe und Betriebsformen übergestülpt. Das kann gegebenenfalls zu großen Problemen führen. Deswegen finde ich es besonders bedauerlich, dass die Tarifvertragsparteien hier nicht mutig einen Schritt vorangegangen sind. Was wir eben gehört haben, dass scheint mir dennoch missverständlich zu sein. Ich zitiere hier eine Pressemitteilung der NGG vom September 2020, die ich im



Internet gefunden habe: Da stand drin, dass die Arbeitgeber durchaus Tarifvertragsverhandlungen und dass die Arbeitgeber sogar angeboten haben, das direkt mit einem Moderator zu tun, damit diese Verhandlungen bei aller Gegensätzlichkeit der Ziele nicht sofort platzen. Die NGG hat aber bereits anberaumte Termine platzen lassen und der Arbeitgeberseite vorgeworfen, sie tun das nur, um das Gesetz zu verhindern. Wissen Sie, da hätte ich mir ein bisschen mehr Mut und Vertrauen als eigenes Regelungsinstrument gewünscht, dass es hier zu einem Flächentarifvertrag kommt. Was am Ende rauskommt mit so einem Moderator, das wissen wir alle nicht, aber es wäre auf jeden Fall eine Chance zu einer weitergehenden und noch besseren Regulierung der Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Die dritte Frage geht auch an Herrn Professor Thüsing. Wie bewerten Sie die Abgrenzungskriterien beziehungsweise den Geltungsbereich des Gesetzes, einerseits im Hinblick darauf, dass es nicht nur um Schlachtung und Zerlegung geht, sondern eben auch um Verarbeitung, Veredelung, Konfektionierung, Portionierung und Verpackung von Fleisch - vielleicht auch Fleischersatz, das weiß ich noch gar nicht - und zum anderen im Hinblick auf die Betriebsgröße, diese scharfe Grenze einer Mitarbeiterzahl von 49?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Das Gesetz spannt einen sehr weiten Bogen: vom Hereintreiben des Schweines in die Schlachtung bis zur Verpackung soll alles erfasst sein. Wenn man verfassungsrechtliche Zweifel hegt, dann werden sie gerade hinten bei den Endbereichen der Produktionskette umso massiver, denn sie müssen begründen, warum es ein anderes Arbeitsrecht für die Verpackung von Käse geben soll als für die Verpackung von Wurst. Wenn das die gleichen Maschinen sind, die gleichen Kartons und die gleichen Handgriffe, die man da ausführt, dann muss das begründet sein im Sinne eines hinreichenden sachlichen Differenzierungsgrundes, sonst hat man auch Schwierigkeiten mit Artikel 3 GG. Das heißt, wenn man dieses Grundgesetz sicherer machen will, auch gegenüber möglichen verfassungsrechtlichen Zweifeln, dann sollte man es beschränken auf die Bereiche, wo offensichtlich andere Arbeitsbedingungen bestehen, nämlich zum Beispiel die Schlachtung. Und bei den 49 Mitarbeitern, das ist keine Zahl, die aus irgendeiner Rationalität herausbegründet ist. Die 49 kann man nur begründen, wenn man nachts aufwacht und auf einmal merkt, dass die Dunkelheit dem Licht weicht und dann eine väterliche Stimme von oben kommt und sagt: 49. Dann hat man da eine hinreichende Begründung. Ansonsten ist das bloß ein gegriffener Wert.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Die vierte Frage geht auch an Herrn Professor Thüsing und zusätzlich an Herrn Professor Greiner. Wir haben schon

über das Kooperationsverbot gesprochen. Da möchte ich einfach nochmal genauer wissen, was das ist, wie Sie das rechtlich beurteilen und inwiefern das vielleicht sogar ein staatlicher Eingriff in unternehmerisches Handeln darstellt.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Die Regelung zur Inhaberschaft in einer übergreifenden Organisation, die sich aktuell in § 6a findet, ist sehr weitgehend und handwerklich leider missglückt. Herr Wolf hat auch schon darauf hingewiesen, dass sie zu einem sehr späten Zeitpunkt im Referentenentwurf noch eingearbeitet wurde. Da muss man einfach sagen, das ist handwerklich schiefgegangen. Es ist als Vorfeldschutz gedacht und als solches kann man es nur rechtfertigen, dass man sagt, wir wollen das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit wirksam werden lassen und nun ist es dem Gesetzgeber unbenommen, Vorfeldschutz zu schaffen, wenn das, was er schützen will, seinerseits legitim ist. Aber es muss eben verhältnismäßig sein und muss sich darauf reduzieren. Was verhindert werden soll ist der Missbrauch, das kann man auch so reinschreiben, dass nur die missbräuchliche Kooperation verboten sein soll sowie die missbräuchliche Aufspaltung. Das steht aber nicht drin, und das macht es regelungstechnisch übergriffig. Wie übergriffig das ist, zeigen auch die verschiedenen Versuche, dies überhaupt angemessen zu deuten. Es gibt jetzt ein Infopapier des BMAS, wo man sehr klar darlegt, was man damit eigentlich meint. Mein Petition ist, dass ein Infopapier ein sehr hilfreiches Instrument gewesen ist, um deutlich zu machen, dass man vielleicht mit dem Wortlaut etwas zu weit gegriffen hat. Das Ding sollte in das Gesetz hineinkommen und es sollte deutlich gemacht werden, was man eigentlich damit meint. Insofern muss der Gesetztext geändert werden und die entsprechenden Erwägungen, die sich jetzt nur in einem informellen Infopapier finden, müssen in die Gesetzgebungsmaterialien rein, damit sie dem Betroffenen Rechtsicherheit geben kann. Und das ist dann kein Einknicken vor der Fleischlobby, das ist kein Kniefall vor dem Kotelett-Kaiser, das ist einfach der Mut, aus einem guten Willen dann am Ende auch ein gutes Gesetz zu machen und den - hoffe ich - haben alle Abgeordneten hier.

Sachverständiger Prof. Dr. Greiner: Ja, vielleicht ganz kurz ergänzend. Unternehmenskooperationen sind im Ausgangspunkt ja das Grundmodell unserer arbeitsteiligen Wirtschaft. Seit unendlicher Zeit letztlich, also seit es Wirtschaft gibt, gibt es Arbeitsteilung. Deswegen sollte - glaube ich - Zielsetzung eines Gesetzes sein, die Grenzen legitimer Arbeitsteilung auszuleuchten und im Grunde nicht pauschal letztlich Arbeitsteilung, Unternehmenskooperation unter so einen Rechtsmissbrauchsverdacht zu stellen. Ich glaube, das Regel-Ausnahme-Verhältnis, das in diesem Entwurf zum Ausdruck kommt, stimmt nicht und sollte überdacht werden.



Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Professor Greiner. Damit sind wir auch am Ende der Frageunde der Fraktion der FDP angekommen, und wir sind bei der Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Da hat sich als erstes Frau Krellmann gemeldet.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Professor Dr. Kohte. Sie kritisieren in Ihrem Gutachten weniger die späte Zielvorgabe einer Mindestbesichtigungsquote für Arbeitsschutzbehörden von fünf Prozent ab 2026 und deren geringe Höhe. Vielmehr verdeutlichen Sie eindrücklich insbesondere die personelle Unterausstattung der staatlichen Arbeitsschutzbehörden. Die Einführungen von Mindestbesichtigungsquoten von fünf Prozent ohne klare Regelungen für den Personalausbau sowie eine Gültigkeit ab 2026 ohne Regulierung des Übergangs halten Sie für problematisch. Würden Sie das bitte noch einmal ausführen und auch darauf eingehen, welches weitere Vorgehen jetzt passieren müsste, um auch da eine vernünftige Arbeitsschutzaufsicht zu gewährleisten?

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Vielen Dank. Schön, dass wir jetzt einmal einen anderen Teil des Gesetzes diskutieren. Der Ausgangspunkt ist inzwischen – wie man so sagt – unstrittig. Die Arbeitsschutzbehörden sind nicht hinreichend personell ausgestattet. Die Kontrollressourcen entsprechen weder den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta, noch den Anforderungen der ILO. Wir haben einen dritten beteiligten Sachverständigen, nämlich den – in der administrativ orientierten deutschen Sprache – Ausschuss höherer Aufsichtsbeamter der Europäischen Gemeinschaft, Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). Das ist für diesen Ausschuss deswegen interessant, wir hatten einen ersten Bericht dieses Ausschusses 2006, der zum ersten Mal zeigte, dass der deutsche Arbeitsschutz seine früher sehr starke Vorrangstellung verloren hatte und der Ausschuss hat daraus die Konsequenz gezogen. Er hat 2008 das Arbeitsschutzgesetz und das SGB VII deutlich umgestaltet. Deswegen ist es so wichtig, dass wir jetzt den weiteren Bericht 2017 haben und wiederum eine Umgestaltung benötigen. Sie ist auch aufgenommen worden, aber zu zögerlich. Erster Punkt: Überwachung muss nach den heutigen modernen Kriterien in einem beachtlichen Umfang proaktiv sein. Man darf nicht erst warten, bis irgendetwas passiert, sondern muss im Vorfeld überwachen. Selbst Herr Professor Thüsing ist ja auf einmal ein Freund der Vorfeldüberwachung. Also, diese Aufgabe wird in § 21 angesprochen, aber in einer sehr schwachen Formulierung, die sogar hinter der Arbeits- und Sozialministerkonferenz zurückbleibt. Diese hat beschlossen: Wir brauchen eine Überwachungsquote – jetzt nicht die fünf Prozent, auf die komme ich gleich – sondern von 25 Prozent der Besichtigungen, die proaktiv sind und die Konferenz konstatiert, dass die Mehrzahl der Bundes-

länder dies nicht erreicht. Das hat die Bundesregierung in Absatz 1 Satz 3 aufgegriffen, aber in zu schwachen Worten. Das sollte entsprechend verstärkt werden, zumindest im Bericht des Ausschusses. Der zweite Punkt: Nicht nur die Qualität, die Quantitäten reichen vorne und hinten nicht aus. Ich habe ein schönes Zitat der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 herausgegriffen, in dem sie formulierte, bei einigen Ländern reicht es noch knapp, andere bleiben darunter. Das heißt, da reicht es nicht mehr, ganz einfach. Die Anforderungen sind aber bindendes Recht. Der Bund ratifiziert ILO Nr. 81 und ESC Artikel 3 und schaut dann zu, dass die Länder das nicht einhalten. Das kann nicht gehen. Deswegen mein Vorschlag: Wir verlangen im ArbSchG eine angemessene Personalausstattung parallel zu dem, was in § 18 SGB VII für die Berufsgenossenschaften steht und was dort ja auch eingehalten wird. Das wird einer Reihe von Arbeitsministern in dem harten Verteilungskampf mit den Finanzministern in den nächsten fünf Jahren eine wichtige Stütze sein. Das ist der Punkt zwei, den ich hier meine. Der Punkt drei ist: Der Bund will jetzt wiederum auf Betreiben des SLIC, - er fragt: was ist denn eigentlich die Rolle des Bundes? Er unterschreibt und schaut dann zu, dass das nicht läuft - eine Bundesfachstelle einrichten. Das finde ich gut. § 23 des neuen Arbeitsschutzgesetzes. Aber diese Stelle muss jetzt auch jedes Jahr bis 2026 Berichte machen und veröffentlichen. Jetzt der letzte Punkt: Das ist jetzt einfach ein schlichter, politischer Vorschlag von mir, der allerdings auch in der Arbeits- und Sozialministerkonferenz diskutiert worden ist. Wir haben eine ganz ähnliche Situation wie bei den öffentlichen Gesundheitsämtern: zu wenig Beschäftigte, zu wenige Junge eingestellt, digital weit zurückgeblieben. Dort haben wir seit September 2020 einen Pakt für öffentliche Gesundheit, hier brauchen wir das genauso; denn die Arbeitsschutzbehörden sind die Gesundheitsämter der Betriebe. Das wären einfach vier Punkte, wie jetzt bis zum Jahre 2026 etwas real passiert und man nicht nur ein tolles Ziel macht und dann in den fünf Jahren nichts passiert.

Abgeordnete Ferschl (DIE LINKE.): Ich wollte eigentlich auch Herrn Professor Kohte fragen. Aber nachdem Professor Thüsing über Tarifverhandlungen gesprochen hatte, deren Informationen er aus der Zeitung gezogen hat, würde ich gern die Stellungnahme der tarifvertragsschließenden Partei dazu hören. Deswegen stelle ich die Frage an die NGG, um es noch zu vervollständigen.

Sachverständiger Zeitler (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Vielen Dank für die Frage. Verknappung birgt ja immer das Risiko der Unvollständigkeit. Ich hatte ja eingangs etwas zur Tarifsituation dargestellt. Wenn wir mit dem VDEW ein Ping-Pong-Spiel über das Themenfeld einer möglichen Tarifverhandlung führen und sich der Erwartungshorizont des Arbeitgeberverbandes



ausschließlich auf Themen wie Regelung zur Leiharbeit, zur Unterkunft, zur Pauschalisierung von Umkleidezeit und Wegezeiten und einem gesetzlichen Mindestlohn beschränken, dann wird es halt schwierig. Was sollen wir dann regeln? Sollen wir das Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen tarifvertraglich mit denen regeln? Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass dieses Verbot zentrales Element des Gesetzgebungsverfahrens ist; denn wir merken, dass in dieser Branche getrickst wird, manipuliert wird, betrogen wird. Deswegen ist es folgerichtig, dass der Gesetzgeber hier handelt und endlich an diesem zentralen Element eingreift und reguliert; denn ohne diese Regulierung wird dieses Tricksen weitergehen. Das können wir gern tarifvertraglich regeln. Das wird die Gegenseite nur nicht mit uns machen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Nochmals an Herrn Professor Kohte. Es geht um entsandte Beschäftigte, die nicht so eine große Rolle in der Fleischindustrie spielen. Wie stellt sich für entsandte Beschäftigte der Arbeitsschutz dar und was müsste da passieren?

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Da muss ich ja mal bisschen ins Tempo gehen. Es ist eine Nebelkerze, wenn wir glauben, wir könnten das alles tariflich regeln. Der Gesetzentwurf enthält öffentlich rechtliche Verbote. Da gibt es für die Tarifvertragsparteien keine Zuständigkeit, natürlich können Tarifvertragsparteien ergänzend Gesundheitschutzregeln bringen. In unserem schönen Kommentar zum Arbeitsschutzrecht haben wir eine Reihe von Vorschlägen gemacht, die bisher nicht aufgegriffen worden sind. Aber hier geht es um etwas anderes. Das Bundesverfassungsgericht hat das in der Entscheidung zur Bauwirtschaft gesagt. Es hat einen gestörten Teilarbeitsmarkt konstatiert. Und das gilt hier auch. Die bayerische Ernährungswirtschaft – so wichtig sie auch ist – ist nicht der Typ der prägenden Fleischunternehmen. Ich beziehe mich auf Karl Laumann, den Minister in NRW. Er hat festgestellt, dass die zehn größten Unternehmen der Fleischwirtschaft 80 Prozent der Tiere schlachten. Das sind aber auch die Unternehmen, zu denen die Ergebnisse vorliegen, dass zu über 50 Prozent die Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden. Das liegt aber daran, dass wir hier eine ganz andere Personalwirtschaft haben. Wir haben hier nicht die Suche nach Fachkräften, sondern die Einschleusung von ungelerten Personen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir jetzt am Ende der Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. angelangt und kommen zur Befragungsrunde von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Da hatte sich Frau Müller-Gemmeke gemeldet.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Fragen gehen an Herrn Professor

Dr. Däubler, den ich hier auch nochmal ganz herzlich begrüßen möchte: Schön, dass Sie dabei sind und schade, dass wir Dich nicht sehen können. Erste Frage: Sie sprechen sich dafür aus, dass es neben den Werkverträgen explizit auch die Leiharbeit in der Fleischindustrie nicht mehr geben soll, obwohl die Leiharbeit einen relativ geringen Anteil hat. Warum ist die Maßnahme geeignet, erforderlich und verhältnismäßig? Warum ist es so wichtig, dass die Leiharbeit im Arbeitsschutzkontrollgesetz wie Werkverträge behandelt wird?

Sachverständiger Professor Dr. Däubler: Leiharbeit als Ausnahme zuzulassen, würde das ganze Gesetzesvorhaben zu Fall bringen. Zwar sind heute nur fünf bis zehn Prozent der Beschäftigten in der Fleischindustrie als Leiharbeitnehmer tätig, doch wäre es für die Werkvertragsunternehmer ein Leichtes, in Zukunft als Verleiher aufzutreten. Dem Vernehmen nach haben sie bereits entsprechende Erlaubnisse beantragt. Die Gesetzesumgebung würde leicht gemacht. Alles ginge so weiter wie bisher. An den Missständen würde sich nichts ändern, wenn man einfach „umschichten“ könnte in die Leiharbeit. Nun wird eingewandt, dass der Entleiher, also das Fleischunternehmen, für den Arbeitsschutz sorgen und daher auch Kontrollen dulden muss. In der Tat gibt es die Vorschrift des § 11 Absatz 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Aber neben dem Entleiher bleibt der Verleiher in erster Linie verantwortlich, denn er ist der Arbeitgeber. Beide müssen sich nach § 8 Arbeitsschutzgesetz absprechen. Solange sie das nicht schriftlich niederlegen, weiß die kontrollierende Behörde nicht, wer der richtige Adressat für ihre Maßnahmen ist. Trotz § 11 Absatz 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz haben sich die bekannten Missstände ergeben. Niemand hat bisher behauptet, dass die fünf bis zehn Prozent Leiharbeitnehmer wegen § 11 Absatz 6 besser dran wären als die Werkvertragsarbeitnehmer. Die Leiharbeit ist deshalb keine Alternative. Das Verbot der Leiharbeit erweckt auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Das Bundesverfassungsgericht hat das Verbot der Leiharbeit im Bausektor gebilligt, und zwar aus ganz ähnlichen Gründen, wie sie hier zur Debatte stehen. Es hatte sich die Gefahr ergeben, dass sich illegale Leiharbeit immer mehr verbreiten könnte und eine wirksame Kontrolle nicht mehr möglich wäre. Das Gericht kam in der Sache zu dem Ergebnis, dass es kein unzulässiger Eingriff in die Berufsfreiheit der Fleischunternehmer oder der Verleiher ist, wenn im Interesse der Durchsetzung des geltenden Rechts bestehende Beschäftigungsformen verboten würden. Ein milderer Mittel ist nicht in Sicht. Seit Jahren werden Versuche unternommen, etwas zu ändern, die Folgen sind minimal.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass die Regelung im Gesetzentwurf zum alleini-



gen und zur übergreifenden Organisation - ich zitiere - „nur auf den ersten Blick überraschend“ seien. Könnten Sie vielleicht noch einmal die Bedeutung dieser Regelung erläutern? Hier wurde teilweise diese Regelung kritisiert. Professor Dr. Thüsing sagte, dass es handwerklich missglückt sei. Vielleicht einfach noch einmal darauf reagieren.

Sachverständiger Prof. Dr. Däubler: Ja der Gesetzentwurf hat einen im Arbeitsrecht neuen Weg eingeschlagen: er knüpft, wie schon gesagt wurde, an den tatsächlichen Entscheidungsstrukturen an. Das ist innovativ; im Grunde erstaunlich, weil es von einem Ministerium kommt. Ausgangspunkt ist: Jeder Fleischbetrieb darf nur einen Inhaber besitzen, der Arbeitgeber der dort tätigen Beschäftigten ist. Nun besteht die Gefahr, dass die einzelnen Schritte des Arbeitsprozesses jeweils einer separaten Gesellschaft anvertraut werden. Würde man das hinnehmen, hätte man im Prinzip den heutigen Zustand beibehalten. Deshalb muss auch eine sogenannte „Übergreifende Organisation“ einen Leiter haben, der für die Arbeitsprozesse verantwortlich ist. „Übergreifende Organisation“ meint die reale Koordinierung der einzelnen Schritte des Produktionsprozesses. Das ist in der Regel die Aufgabe der großen Fleischunternehmen, die damit auch für die Einhaltung des Arbeitsschutzes verantwortlich sind. Nach meiner Auffassung, kommt das im Gesetz deutlich genug zum Ausdruck. Notfalls haben wir die Gerichte, die im Streitfall entscheiden würden. Nicht ausdrücklich angesprochen ist im Gesetzentwurf eine Frage - nämlich die, was mit den Arbeitsverhältnissen geschieht, die zu einzelnen Unternehmen bestehen, die in die „Übergreifende Organisation“ eingebunden sind. Sie müssen meines Erachtens erhalten bleiben. Auf diese Weise vermeidet man Eingriffe in die Berufsfreiheit der Beteiligten. Die Existenz von zwei oder gar mehr Arbeitgebern mag im ersten Augenblick überraschend sein, ist jedoch seit Langem in der Rechtsprechung anerkannt. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitsleistung nur einmal erbringen; auf der anderen Seite sind beide Arbeitgeber in vollem Umfang verpflichtet für die Einhaltung des Arbeitsschutzrechts zu sorgen. Beide haften auch gesamtschuldnerisch für das Entgelt, insbesondere den Mindestlohn. Die Kontrollbehörden werden sich in erster Linie an die Leitung der „Übergreifende Organisation“ wenden. Sie muss dafür sorgen, dass die in Deutschland üblichen Normalstandards in Zukunft eingehalten werden. Das ist der entscheidende Punkt, und deshalb ist diese Konstruktion, wie sie im Gesetzentwurf vorgeschlagen wurde, eine richtige und vernünftige.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Letzte kurze Frage: In Ihrer Stellungnahme kommen Sie oft zu dem Schluss, dass der Gesundheitsschutz andere Interessen überwiegt. Ich finde, das ist ein ganz wichtiger Aspekt, der

jetzt noch gar nicht richtig angesprochen wurde. Vielleicht erläutern Sie das bitte nochmals.

Sachverständiger Prof. Dr. Däubler: Ein fundamentales Problem in einer Minute und acht Sekunden abzuhandeln, ist ein anspruchsvolles Vorhaben. Leben und Gesundheit sind vorrangig gegenüber anderen Rechtsgütern. Wann immer der Gesetzgeber die Möglichkeit hat, Leben und Gesundheit zu schützen, sollte er das tun. Wir haben einzelne Landesverfassungen, wie zum Beispiel die in Nordrhein-Westfalen oder in Bremen, wo ausdrücklich drinsteht, dass der Schutz des Lebens und der Gesundheit vorrangig ist gegenüber materiellen Interessen. Als Prinzip ist das allgemein anerkannt. Man muss es sich nur immer wieder in Erinnerung rufen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Frau Müller-Gemmeke Sie sind dran, denn wir sind in der freien Runde, in der Sie die erste Frage haben.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Okay, dann mache ich gleich weiter. Auch wieder eine Frage an Prof. Dr. Wolfgang Däubler. Es wird gut sein, dass es jetzt im Kernbereich der Fleischindustrie künftig nur direkte Einstellungen gibt, aber auch bei regulärer Beschäftigung kann es zu Lohndumping, zu Verstößen beim Arbeitsschutz, Arbeitszeit, etc. kommen. Und von daher nun meine Frage: Würden Sie es begrüßen, wenn zur Rechtsdurchsetzung ein Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften noch aufgenommen werden würde?

Sachverständiger Prof. Dr. Däubler: Ja. Wir haben sehr häufig das Problem, dass wir ordentliche Arbeitsrechtsnormen haben, aber die Realität weit hinter ihnen zurück bleibt. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass es Sache des Einzelnen ist, seine Rechte durchzusetzen. Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat der Einzelne typischerweise Angst, das Verhältnis zum Arbeitgeber aufs Spiel zu setzen, wenn er zu Gericht geht und den Arbeitgeber dadurch verärgert. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die gerichtliche Auseinandersetzung deshalb nicht der richtige Weg, um einen Konflikt zu lösen. Es wäre sehr viel besser, wenn man eine Verbandsklage hätte, wie sie beispielsweise erfolgreich praktiziert wird im Umweltschutzrecht, seit fast 45 Jahren aber auch im Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie heute darüber hinaus im Verbraucherschutz allgemein. Nur das Arbeitsrecht stellt bisher eine bedauerliche Ausnahme dar. In diesem Zusammenhang sollte man vielleicht auch ein wenig darüber nachdenken, dass die viel genannte Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Erfassung der Arbeitszeit darauf zurückging, dass eine spanische Gewerkschaft von dem dort bestehenden Verbandsklagerecht Gebrauch gemacht hat. Das spanische Gericht hat dann den Rechtsstreit dem Euro-



päischen Gerichtshof vorgelegt, der dann so entschieden hat, wie uns das allen geläufig ist. Mit einer Verbandsklage lässt sich in der Tat Vernünftiges realisieren, was sonst unrealisiert bleibt.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Welche Rolle spielen in dem Zusammenhang, über den wir hier reden, sogenannte Komplettpakete – nämlich die Anwerbung, der Transport, die Unterkunft von oder für Arbeitskräfte aus einer Hand?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Man muss zunächst sehen, dass die deutsche Fleischindustrie, also besonders die Großunternehmen so konstruiert sind, dass sie heute zwingend auf ausländische Beschäftigte angewiesen sind. Wenn ich zum Beispiel in Sögel einen Schlachthof hinstelle, der 2.000 Beschäftigte benötigt, ist völlig klar, dass ich die in der Region nicht finde – auch wenn ich bessere Löhne zahlen würde. So dass also eine Anwerbung im Ausland immer notwendig ist. Und da die das in der Regel nicht selber machen, werden dritte Unternehmen einbezogen, zum Beispiel Dienstleister, die die Anwerbung vornehmen, Dienstleister, die beschäftigen oder auch Dienstleister, die die Wohnung stellen. Aber oft sind diese Unternehmen eng verwoben miteinander, sodass also jeder auch sein kleines Geschäftchen dabei macht. Insbesondere auch die Kombination von Arbeit und Wohnen ist hier problematisch, weil oft die Wohnung an den Arbeitsplatz gebunden ist. Das heißt also, es entsteht ein Druck auf den Beschäftigten, sich zu fügen. Er will nicht gekündigt werden, weil dann automatisch auch seine Wohnung gekündigt wird. Insofern ist diese Konglomerat äußerst problematisch.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich auch an den DGB. Sie haben selbst in einer Stellungnahme beschrieben, dass es in der Regel weder Betriebsräte noch Tarifverträge gibt in den Bereichen, wo Werkvertragsbeschäftigte auch beschäftigt sind. Welche Probleme bringt das System des Outsourcings von Arbeitsplätzen auf Werks- und Leiharbeit für die betriebliche Mitbestimmung und welche Verbesserungen sind mit dem Selbstbeschäftigungsgebot in der Fleischindustrie diesbezüglich zu erwarten?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst einmal muss man sehen, wir haben in Deutschland im sozialen Rechtsstaat eigentlich ein System der ausgeglichenen Interessen. Dem Arbeitgeber gegenüber steht in der Regel ein Betriebsrat und eine Gewerkschaft, die zum Beispiel einen Tarifvertrag macht. Und dieses System hat auch relativ gut funktioniert, wenn man nicht die grundlegenden Strukturen dahinter zerschlägt. Und genau das geschieht mit den Werkverträgen. Es werden zusätzliche Unternehmen

dazwischen geschaltet, die im Grunde dieses System komplett aushebeln. Wenn ich also einen Betrieb aufteile in zehn Untergruppen, in zehn kleinere Unternehmen, die jederzeit auswechselbar sind, dann habe ich automatisch den Betriebsrat zerschlagen, ich habe den Tarifvertrag zerschlagen. Insofern ist dieses System der Werkverträge hervorragend geeignet, die Arbeitnehmerinteressen zu zerstören, zu unterlaufen. Ich habe die Befürchtung, dass das oft sogar der Sinn dieser Konstruktion ist. Insofern müssen wir das sehr genau im Auge behalten, was da geschieht. Wenn der Gesetzgeber sagt, wir wollen eine ausgeglichene Interessenvertretung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dann muss er letztendlich auch Strukturen schaffen, die das ermöglichen und nicht zulassen, dass auf kaltem Wege das System ausgehebelt wird.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Greiner. Ich möchte noch einmal auf das Thema der Zeitarbeit zu sprechen kommen. Es klang jetzt im Rahmen der Anhörung schon häufiger das Thema an, parallel zum Verbot der Werkverträge auch die Arbeitnehmerüberlassung komplett zu untersagen, gerade auch mit der Sorge, dass aus den Werkverträgen dann Zeitarbeitsverhältnisse entstehen. Teilen Sie dies und inwieweit sehen Sie da auch in Bezug auf § 8, § 11 zitiertes AÜG Schwierigkeiten oder bestehen diese vielleicht gar nicht?

Sachverständiger Prof. Dr. Greiner: In der Vergangenheit war ja eher eine umgekehrte Tendenz zu verzeichnen, dass im Grunde über die Jahre hinweg mit fortschreitender, gesetzlicher Regulierung der Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in den Unternehmen eine gewisse Flucht in den Werkvertrag zu verzeichnen war. Zuletzt seit der AÜG-Novelle von 2017 lässt sich statistisch möglicherweise eine gewisse Tendenz zurück zur Arbeitnehmerüberlassung feststellen. Und der Hintergrund sind wohl die erheblichen Rechtsrisiken und Sanktionen, die bestehen, wenn ein Rechtsverhältnis, das auf der Grenze zwischen echtem Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung liegt, nicht explizit als Arbeitnehmerüberlassung eingeordnet und so durchgeführt wird. Es gibt also dazu eine gesetzliche Anreizlage, das wesentlich stärker regulierte, aber eben ohne diese rechtlichen Unsicherheiten durchführbare Instrumente der Arbeitnehmerüberlassung zu wählen. Das ist aber, wenn man so will, gesetzgeberisch durch die AÜG-Reform von 2017 ja gerade gewollt und bereitet eigentlich auch wenig Probleme. Es ist im Grunde ja ein geradezu optimiert rechtstreues Verhalten der Unternehmen. Und man muss auch sehen, dass insofern Regelungsdefizite die im Bereich der Werkverträge vorhanden sein mögen, im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung jedenfalls seit 2017 so nicht mehr zu verzeichnen sind. Wir haben hier ja ein intensives Regelungs-niveau – auch verglichen mit der Entscheidung



des Bundesverfassungsgerichts von 1987, die zitiert wurde. Seitdem haben wir ja zahlreiche Evolutionsschritte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung gesehen. Heute haben wir einen Equal Pay-, Equal-Treatment-Grundsatz, wir haben die Erlaubnispflicht, wir haben umfangreiche behördliche Kontrollmöglichkeiten, Meldepflichten, wir haben spezifische Lohnuntergrenzen et cetera. Eigentlich ist dieses seit 2017 erreichte Schutzniveau ja sogar eine große Errungenschaft dieser großen Koalition, auf das man eigentlich stolz sein könnte. Arbeitnehmerüberlassung ist so gesehen seit 2017 eigentlich nicht mehr prekär. Der vorliegende Entwurf suggeriert aber gerade das und da liegt – glaube ich – ein Problem drin.

Abgeordneter Witt (AfD): Meine abschließende Frage geht an die BDA, Frau Dr. Verworn. Sie lehnen in Ihrer Stellungnahme den Gesetzentwurf der Bundesregierung komplett ab. Welche konkreten Maßnahmen sieht denn die BDA, um geeignet, verhältnismäßig und zugleich auch effektiv Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz zu gewährleisten und extrem prekäre Arbeitsbedingungen zu verhindern?

Sachverständige Dr. habil. Verworn (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben bereits ein sehr umfangreiches Arbeitsschutzregelwerk, das auch die Defizite, die vorhin genannt wurden, schon nicht zulassen würde. Und natürlich müssen Defizite verhindert werden und, falls sie auftreten, auch geahndet werden. Wie gesagt, dafür haben wir ein umfassendes Regelwerk und wir würden anregen, dieses Umsetzungs- und Kontrolldefizit anzugehen und dabei auch den Beratungsaspekt nicht zu vernachlässigen, denn die Behörden haben nicht nur die Aufgabe, die Betriebe zu überwachen, sondern auch zu beraten und gerade in der jetzigen Zeit, in der Corona-Pandemie, ist auch diese Beratungsrolle

sehr wichtig und darf nicht vernachlässigt werden.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine Frage richtet sich an die NGG, an Herrn Heilmann oder Herrn Zeitler. Vielfach angesprochen worden sind die massiven Missstände bei Arbeitsschutzunterbringung und -entlohnung in der schlachtenden und zerlegenden Fleischindustrie, eventuell auch in Betrieben konzernzugehöriger Fleischverarbeiter – den Lebensmitteleinzelhandel hatten Sie mal erwähnt. Inwieweit ist Ihnen aus Kontrollen, die stattgefunden haben, bekannt, dass auch in mittelständischen Betrieben Missstände festgestellt wurden, die nicht schlachten und zerlegen, sondern eben nur verarbeiten, veredeln, konfektionieren, portionieren oder verpacken betreffen?

Sachverständiger Heilmann (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Wir beziehen uns da ja zum Teil auf die Zahlen der Berufsgenossenschaft, die festgestellt hat, dass die Arbeitsunfälle da, wo Werkverträge eingesetzt werden, exorbitant höher sind. Ich müsste die konkreten Zahlen jetzt nachgucken, können wir gerne nachliefern. Und das ist – wenn ich die Zahlen richtig im Kopf habe – nicht unterschieden sozusagen nach den Bereichen, wo das eingesetzt worden ist, sondern wir haben – ich glaube - 40 Prozent mehr Arbeitsunfälle in den Bereichen, wo Werkverträge stattfinden.

Vorsitzender Dr. Bartke: Damit sind wir am Ende der Befragung angekommen. Ich möchte mich ganz herzlich bei Ihnen für die luziden Auskünfte bedanken, die wir erhalten haben. Ich wünsche Ihnen einen guten Heimweg und einen schönen Arbeitstag.

Ende der Sitzung: 15.10 Uhr



Personenregister

- Bartke, Dr. Matthias (SPD) 1, 3, 5, 10, 13, 15, 17, 18, 19, 21
- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 2, 3, 5
- Brossardt, Bertram (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie) 4, 5, 7, 8, 9, 13
- Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 3, 15, 16, 21
- Däubler, Prof. Dr. Wolfgang 4, 5, 14, 18, 19
- Deinert, Prof. Dr. Olaf 4, 5, 11, 13
- Dohrmann, Herbert (Deutscher-Fleischer-Verband e.V.) 4, 5, 6, 15
- Ferschl, Susanne (DIE LINKE.) 2, 3, 5, 17
- Gerdes, Michael (SPD) 3, 12, 13
- Greiner, Prof. Dr. Stefan 4, 5, 10, 14, 15, 16, 17, 20
- Heilmann, Micha (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) 4, 5, 12, 13, 14, 21
- Houdek, Robert (Interessengemeinschaft der bayerischen, familiengeführten Ernährungsindustrie) 4, 5, 7, 8, 9, 13, 14
- Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 4, 5, 11, 20
- Kapschack, Ralf (SPD) 3, 12, 20
- Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) 4, 5, 11, 12
- Kohte, Prof. Dr. Wolfhard 4, 5, 14, 17, 18
- Kramme, PStSin Anette (BMAS) 4, 5
- Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 2, 3, 5, 17, 18, 20
- Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2, 3, 5, 18, 19
- Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 3, 10, 20
- Rützel, Bernd (SPD) 3, 11, 12
- Schimke, Jana (CDU/CSU) 3, 9
- Schummer, Uwe (CDU/CSU) 3, 6
- Stracke, Stephan (CDU/CSU) 3, 7, 8
- Straubinger, Max (CDU/CSU) 3
- Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 3
- Tack, Kerstin (SPD) 3, 10, 11
- Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 3
- Thüsing, Prof. Dr. Gregor 4, 5, 15, 16, 17, 19
- Verworn, Dr. habil. Birgit (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 4, 5, 21
- Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 3, 6
- Witt, Uwe (AfD) 3, 13, 14, 15, 21
- Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 4, 5, 9, 10, 13, 14, 16
- Zeitler, Guido (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) 4, 5, 6, 12, 13, 17, 21