

## **Information für den Ausschuss**

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 5. Oktober 2020 zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

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

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

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

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

d) Antrag der AfD-Fraktion

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

**siehe Anlage**

## **Stellungnahme zum Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz“ (Arbeitsschutzkontrollgesetz)**

(Stand: 14. September 2020)

Positionspapier des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)

### **A. Zeitarbeit wird in der Fleischindustrie in geringem Umfang genutzt, um Auftragsschwankungen aufzufangen**

Laut Bundesagentur für Arbeit waren in Berufen der Fleischverarbeitung (2923 KldB 2010) zum Stichtag 30.06.2019 926 Personen als Zeitarbeitnehmer\* tätig. Dies entspricht einem Anteil von 1,36 Prozent. Der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA) gibt in seinem jüngsten Bericht aus dem Jahr 2019 den Anteil von Zeitarbeitnehmern mit sechs Prozent an. Diese Zahl ist nicht repräsentativ, da hier lediglich 18 Unternehmen erfasst sind. Der geschätzte hohe Anteil von Werkverträgen (laut SPA 47 Prozent) steht mithin in keinem Verhältnis zu der äußerst geringen Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung.

Überdies wird aus dem Gesetzentwurf deutlich, dass die Begründung auf punktuellen Aussagen verschiedener Stellen aufbaut, die jeglicher empirischer Validität und Repräsentativität entbehren. Die Bundesregierung selbst hat eingeräumt, dass ihr keine Informationen darüber vorliegen, wie viele Zeitarbeitnehmer von Betrieben der Fleischindustrie entliehen wurden (vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 1.7.2019, S. 6, Drucksache 19/10537)

### **B. Die Zeitarbeit ist umfassend reguliert und tarifiert, die Zeitarbeitsverhältnisse sind reguläre Arbeitsplätze**

Der Zeitarbeit in Deutschland liegt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zugrunde, das über die EU-Richtlinie zur Leiharbeit (EU-RL 2008/104 EG) in einen EU-Rechtsrahmen eingebunden ist. Hierdurch kommt das allgemeine deutsche Arbeitsrecht vollumfänglich zur Anwendung. Zusätzlich gelten spezifische Vorschriften. Ein Zeitarbeitsunternehmen benötigt eine Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), um seine Tätigkeit auszuüben (§ 1 AÜG). Diese Erlaubnis kann entzogen werden, was ausdrücklich als Sanktion droht, wenn gegen gesetzliche oder tarifliche Lohnvorschriften oder gegen Arbeitsschutzvorschriften verstoßen wird (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG). Die betriebliche Mitbestimmung erstreckt sich auf die Zeitarbeitnehmer (§ 14 Abs. 3 AÜG). Betriebsräte müssen dem Einsatz von Zeitarbeit zustimmen und überwachen die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften. Zeitarbeitnehmer können sich aktiv an den Betriebsrat wenden. Die Entlohnung der Zeitarbeitskräfte erfolgt nahezu flächendeckend gemäß Tarifvertrag. Andernfalls ist die Zeitarbeitskraft nach dem Equal Treatment-Grundsatz ebenso zu entlohnen wie ein vergleichbarer Stammangestellter. Bezüglich der Arbeitszeit gilt die Regelung des Einsatzbetriebes verbindlich – eine Schlechterstellung ist nicht möglich. Zeitarbeitnehmer sind regulär bei ihren Zeitarbeitsunternehmen angestellt, das Ende eines Einsatzes ermöglicht nach BAG-Rechtsprechung keine Kündigung (AZ 2 AZR 412 – 05).

Prekäre Bedingungen bezüglich Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und sozialer Absicherung sind daher in einem regulären Zeitarbeitsverhältnis ausgeschlossen.

---

\*Die in diesem Text verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechterunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

### **C. Die Zeitarbeit wird umfassender kontrolliert als jede andere Branche. Die Verantwortlichkeiten sind eindeutig**

Die oben beschriebenen Arbeitsbedingungen in Zeitarbeitsverhältnissen sind nicht nur festgeschrieben, sie werden bei Zeitarbeitnehmern gleich doppelt kontrolliert – durch die Kontrollen und Dokumentationspflichten des Zeitarbeitsunternehmens und des Einsatzunternehmens. Für die Einhaltung des Arbeitsschutzes sind beide Seiten zuständig (§ 11 Abs. 6 AÜG). Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hat zum Arbeitsschutz gemeinsam mit den Zeitarbeitsverbänden Checklisten erstellt, Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt es bei den Zeitarbeitsunternehmen und den Einsatzunternehmen. Arbeitszeit und Entlohnung werden durch die BA und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit geprüft. 2019 wurden in diesem Zusammenhang branchenübergreifend 146.000 Ermittlungsverfahren eingeleitet. Davon entfielen 97 Verfahren auf die Zeitarbeitsbranche wegen Nichtgewährung der Lohnuntergrenze nach dem AÜG. Das entspricht gerade mal einem Anteil von 0,07 Prozent. Die Befürchtung des Gesetzgebers, Verantwortliche nicht bestimmen zu können, ist bei der Zeitarbeit ausgeschlossen. Zwischen der eingesetzten Zeitarbeitskraft und dem Zeitarbeitsunternehmen muss ein Arbeitsvertrag bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG). Subunternehmerketten sind daher nicht möglich.

Kontrolllücken und/oder eine unklare Verantwortung sind in einem regulären Zeitarbeitsverhältnis ausgeschlossen.

### **D. Zeitarbeit-Verbot ohne stichhaltige Begründung: Unabhängige Experten sehen Verstoß gegen Verfassungs- und Europarecht**

Vor dem Hintergrund der geschilderten Bedingungen erscheint das geplante Verbot der Zeitarbeit in der Fleischindustrie ohne ansatzweise stichhaltige Begründung, weshalb führende unabhängige Stimmen einen Verstoß gegen Verfassungs- und Europarecht sehen. Der ehemalige Bundesarbeitsrichter Franz-Josef Düwell hat dies gemeinsam mit dem Bonner Professor für Arbeitsrecht, Gregor Thüsing, in der Süddeutschen Zeitung deutlich dargelegt („Leiharbeit ist nötig“, SZ vom 2. August 2020). Verstärkt wurde diese juristische Einschätzung durch einen Fachaufsatz des Bundesarbeitsrichters a.D. Franz-Josef Düwell gemeinsam mit neun führenden Arbeitsrechtlern, in dem die Autoren zu dem Ergebnis kommen, „dass der derzeitige Entwurf weder mit dem Verfassungs- noch Europarecht vereinbar ist“.<sup>1</sup> Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages kommt in einer europarechtlichen Untersuchung ebenfalls zu einem äußerst kritischen Urteil (WD PE 6 – 3000 058/20).

Insgesamt ist festzuhalten, dass ein Verbot der Zeitarbeit in der Fleischindustrie angesichts einer fehlenden, belastbaren Begründung willkürlich erscheint und mithin verfassungs- und europarechtlich nicht zu rechtfertigen ist.

### **E. Das willkürliche Verbot von Zeitarbeit in der Fleischindustrie zerstört über Jahrzehnte aufgebaute, sozial abgesicherte Flexibilität am Arbeitsmarkt**

Der iGZ steht für gute Zeitarbeit: sozialversicherungspflichtig, tarifiert, verbandlich und gewerkschaftlich organisiert. Prekäre Arbeitsbedingungen oder gar gesundheitsgefährdende Bedingungen sind nicht hinzunehmen. Ein Verbot der hiermit nicht im Zusammenhang stehenden Zeitarbeit würde jedoch die über Jahrzehnte von Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern gemeinsam aufgebaute Form der sozial abgesicherten Flexibilität am Arbeitsmarkt gefährden, die eigentlich als Positivbeispiel dienen könnte. Der

---

<sup>1</sup> Boemke/Düwell/Greiner/Hamann/Kalb/Kock/Mengel/Schüren/Thüsing/Wank: Das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Fleischwirtschaft. Arbeitsschutzkontrollgesetz: Der falsche Weg zum richtigen Ziel, NZA, 10. September 2020, S. 1160-1166

Gesetzgeber gefährdet hierdurch seine eigene Intention, die unter anderem auch durch die AÜG-Reform 2017 zum Ausdruck kommt.

#### **F. Vorschläge für eine Regelung von Zeitarbeit in der Fleischindustrie: Tariföffnung**

Der iGZ setzt sich für gute tarifliche Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit ein. Wir stehen zu der seit 16 Jahren bestehenden Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit. Auf dieser Grundlage wurde erst im Dezember 2019 ein neuer Tarifvertrag mit deutlich verbesserten Arbeitsbedingungen und einer Ost-West-Angleichung der Löhne vereinbart. Neben dem Grundlagentarifvertrag bestehen darüber hinaus bereits 11 sog. Branchenzuschlagstarifverträge für 12 Einsatzbereiche zum stufenweisen Ausgleich etwaiger Lohnunterschiede.

Das „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ sollte nach unserer Auffassung eine ergänzende Öffnungs-Klausel vorsehen, dass ein Einsatz von Zeitarbeitskräften in der Fleischindustrie immer und nur dann zulässig ist, wenn bestimmte im Gesetz definierte Arbeitsbedingungen tariflich abgesichert sind. Insoweit könnte das vergleichbare Tariföffnungs-System im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bzgl. der dort vorgesehenen Tariföffnung im Equal Treatment-Bereich bzw. bei der Höchstüberlassungsdauer auch hier als Blaupause dienen und zur Stärkung der Tarifautonomie in diesem Wirtschaftssektor beitragen.

Eine tarifliche Weiterentwicklung der Zeitarbeit auch in der Fleischindustrie könnte etwa über einen Branchenzuschlagstarifvertrag erfolgen, indem beispielsweise auch Regelungen zur Unterbringung getroffen werden könnten. Wir unterstützen ebenso die Überlegungen aus der Fleischindustrie, selbst auch einen Mindestlohtarifvertrag abzuschließen. Dieser wäre dann bei Erstreckung über eine Rechtsverordnung gem. § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch für die Zeitarbeit als gesetzliche Vorgabe bindend.

Ist ein Pauschal-Verbot der Zeitarbeit aus den genannten Gründen ohnehin schon ein falscher Weg und rechtlich zweifelhaft, besteht bei Überlassungen auf der Grundlage solcher tariflich geregelten Arbeitsbedingungen erst recht kein haltbarer Grund, Zeitarbeit in der Fleischbranche generell zu verbieten. Die von uns vorgeschlagenen tariflichen Rahmenbedingungen entsprechen dem Leitbild unserer sozialen Marktwirtschaft, in der die Tarifpartner bzw. Betriebsräte mit den Unternehmensleitungen eine primäre Handlungsbefugnis für die konkrete Arbeitswelt erhalten sollten und der Gesetzgeber den Flankenschutz übernimmt.

Münster im September 2020

**Christian Baumann** (iGZ-Bundesvorsitzender)   **RA Werner Stolz** (iGZ-Hauptgeschäftsführer)