

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

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



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem

Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)

Drs. 19/21978,

dem Antrag der Fraktion DIE LINKE Drs. 19/22488 vom 15.09.2020

sowie dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Drs. 19/19551 vom 27.05.2020

29.09.2020

Teil 1: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Johannes Jakob
Abteilungsleiter

johannes.jakob@dgb.de
Telefon: 030 24060-399
Telefax: 030 24060-771

Das Wichtigste in Kürze

Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischbranche unumgänglich

Abteilung Recht
Micha Klapp
Abteilungsleiterin

rec@dgb.de
Telefon: 030 24060-274
Telefax: 030 24060-761

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Vorhaben der Bundesregierung ausdrücklich, gesunde, sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Fleischindustrie zu schaffen und diese in Zukunft auch verstärkt und mit erhöhter Effizienz zu kontrollieren. Der Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen verschleiert die Verantwortung und erschwert ein einheitlich abgestimmtes Vorgehen in den Bereichen Arbeitssicherheit, dem Tierschutz, der Hygiene und vor allem den Arbeitsbedingungen. Deswegen müssen Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft verboten werden, so wie es der Gesetzentwurf vorsieht. Der DGB erwartet, dass diese Regelungen schnell Wirkung entfalten und zu einer deutlichen Verbesserung beitragen.

Abteilung Sozialpolitik
Markus Hofmann
Abteilungsleiter

sozialpolitik.bvv@dgb.de
Telefon: 030 240 60 133
Telefax: 030 240 60 226

Das Agieren der Fleischbranche lässt keine andere Konsequenz zu, das zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre: die Versprechen der Branche, über Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung Arbeitsrechte sicherzustellen, gerade mit Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, wurden nicht eingehalten. Auch der gesetzgeberische Versuch, über das GSA Fleisch (Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft) nachhaltige Verbesserungen für die Beschäftigten abzusichern, konnte die Praxis des Agierens von Subunternehmen bzw. Werkvertragsnehmern nicht nachhaltig ändern. Sämtliche Maßnahmen waren in der Vergangenheit nicht erfolgreich. Ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit und die Normierung einer Inhaberverantwortung nach dem Prinzip „ein Betriebsgelände, ein Betrieb, eine Belegschaft“ in der Fleischbranche sind daher unumgänglich und überfällig. Das Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen ist absolut nötig, um missbräuchliche und untragbare Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft zu unterbinden. Das Gesetz darf keinesfalls im parlamentarischen Verfahren aufgeweicht werden.

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischbranche zulässig

Verantwortlich:

Johannes Jakob - Abt. Arbeitsmarktpolitik, Micha Klapp - Abt. Rechtspolitik, Markus Hofmann - Abt. Sozialpolitik

Im Einklang mit mehreren vorliegenden Rechtsgutachten ist ein branchenbezogenes kumulatives Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft unions- und verfassungsrechtlich zulässig.¹ Im Hinblick auf Einschränkungen der europarechtlich garantierten Dienstleistungsfreiheit von ausländischen Verleih- und Werkunternehmen, der Niederlassungsfreiheit bzw. der Arbeitnehmerfreizügigkeit der betroffenen Arbeitskräfte und des Einsatzes von Leiharbeit nach der Leiharbeitsrichtlinie, überwiegt der Gesundheitsschutz der betroffenen Arbeitskräfte maßgeblich. Der Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit der betroffenen Unternehmen in der Fleischindustrie, der Werkvertragsunternehmen und Verleiher, aber auch der Arbeitskräfte selbst, ist durch vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls bzw. durch Allgemeininteressen, die so schwer wiegen, dass sie den Vorrang verdienen, hinreichend gerechtfertigt. Die Verbesserung der Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrechte sowie des Gesundheitsschutzes durch das Schaffen von Stammbeslegschaften und verantwortlichen Unternehmensstrukturen überwiegen derart, dass die Verbote verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sind. Der Gesetzgeber wird auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht, indem er die besonderen Missstände in der Fleischindustrie berücksichtigt.

Im Zusammenhang mit der Inhaberverantwortung muss gewährleistet sein, dass dieser Inhaber auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebsräte, Gewerkschaften und zuständige Kontrollbehörden transparent festzustellen ist. Insoweit bedarf es eines Auskunftsrechts der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer kollektiven Interessenvertretungen. Ansonsten befürchtet der DGB, dass das Gesetz an dieser Stelle ins Leere läuft.

Nachbesserungsbedarf beim Thema Unterbringung

Ausdrücklich begrüßt der DGB auch das erklärte Ziel der Bundesregierung, längst bekannte Missstände bei der Unterbringung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in allen Branchen beseitigen zu wollen. Leider sieht der Gesetzentwurf bislang aber keine Deckelung der Unterkunftskosten vor. Daneben sind dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften vier Anforderungen besonders wichtig:

1. Es darf keine zeitliche Bindung der Wohnung an das Arbeitsverhältnis geben, wonach bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Mietvertrag sofort endet.
2. Es darf keine unterschiedlichen Standards nach der Dauer der Beschäftigung geben. Alle Unterkünfte müssen auch künftig denselben Standards genügen.
3. Entsprechend müssen für Gemeinschaftsunterkünfte mindestens die technischen Standards des Anhangs 4.4. der Arbeitsstättenverordnung gelten. Dies sollte im Gesetz klargestellt werden.
4. Die allgemeine Meldepflicht von zwei Wochen muss in allen Fällen auch für Gemeinschaftsunterkünfte gelten.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Änderungen im GSA-Fleisch (Artikel 2, Artikel 3 und Artikel 11 des Gesetzes)

¹ Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages, Verfassungsrechtliche Aspekte eines Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft, 17. Juni 2020 (WD 6 – 3000 – 053/20); Deinert, Womit kann begründet werden, dass Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung nur in der Fleischindustrie verboten werden können? Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Juli 2020; Däubler, Arbeitsrechtliche Probleme der Fleischindustrie, Gutachtliche Stellungnahme für den DGB und die NGG, September 2020.

1. Das Leiharbeitsverbot in der Fleischwirtschaft ist notwendig und darf nicht erst am 1. April 2021 in Kraft treten (Art. 2, § 6a Abs. 2 GSA-Fleisch, Art. 3 und Art. 11)

Die geplanten Regelungen in § 6a Abs. 2 GSA-Fleisch-E, wonach Werkverträge und Leiharbeit für Unternehmen in der Fleischindustrie verboten werden sollen, verstoßen weder gegen das Grundgesetz noch gegen das Unionsrecht. Das Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal in Form von Leiharbeit und Werkverträgen ist geeignet, erforderlich und verhältnismäßig, um das mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz beabsichtigte Ziel eines verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Dabei ist es wichtig, dass das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit gleichzeitig umgesetzt wird. Der Hauptzweck ist gerade der Umgehungsschutz: würde man die Leiharbeit nicht in das Verbot einbeziehen, wäre in vielen Fällen eine Umwandlung von Werkverträgen zu Leiharbeit zu erwarten.

Das generelle Verbot der Leiharbeit in der Fleischwirtschaft soll im Rahmen einer wenig transparenten Verkettung von Regelungen zeitlich verzögert eingeführt werden. Zunächst soll die Leiharbeit generell zulässig sein (vgl. § 6a Abs. 2 GSA-Fleisch), anschließend zum 1.4.2021 verboten werden (s. Art. 3 iVm Art. 11 Satz 2 des Gesetzentwurfs). Die Bundesregierung begründet die zeitliche Verschiebung des Inkrafttretens des Verbots von Leiharbeit in der Fleischwirtschaft vom 1.1.2021 auf den 1.4.2021 damit, dass für Unternehmen die Anpassung der Betriebsorganisation und der Vertragsverhältnisse erleichtert werden soll. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Umwandlung von Leiharbeitsverhältnissen in Festanstellungen mehr Zeit in Anspruch nehmen soll, als die Abwicklung von Werkverträgen, zumal der Großteil der Beschäftigung bisher im Rahmen von Werkverträgen und nicht über Leiharbeit stattfand.

Notwendig ist, dass der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern ohne Ausnahmen verboten bleibt und der vorliegende Gesetzentwurf nicht verwässert wird. Leiharbeitsunternehmen sind nicht generell die seriöseren Unternehmen:

- Viele der Subunternehmen, die in der Fleischbranche Werkverträge ausführen und deren Agieren zu Recht zu einem Werkvertragsverbot führt, verfügen auch über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Sie könnten in neuem Gewand ihre alte Praxis fortsetzen. Die Arbeits- und Unterkunftsbedingungen würden sich so nicht verbessern.
- Zwar sind an die Erteilung einer Leiharbeitererlaubnis im AÜG Kriterien betreffend die „Zuverlässigkeit“ der Arbeitgeber geknüpft und gemäß § 5 AÜG kann die Erlaubnis auch widerrufen werden. Allerdings zeigt die Praxis, dass die Instrumente, um solch einen Widerruf für die Zukunft einzuleiten, offensichtlich mit so hohen Hürden versehen sind, dass sie kaum Anwendung finden. Gleichzeitig haben die Werkvertrags- und Leiharbeitsunternehmen fluide Strukturen und können nach Neugründungen eine möglicherweise widerrufen Erlaubnis erneut beantragen.

Es gibt keine saisonalen Schwankungen, die in der Fleischbranche nicht über andere Instrumente abgefangen werden könnten:

In der Fleischwirtschaft gibt es im Vergleich zu vielen anderen Unternehmen der Lebensmittelindustrie keine Saisonspitzen. Es gibt – wie woanders auch – eine unterschiedliche Auslastung der einzelnen Unternehmen. Diese können aber mit den bekannten personalwirtschaftlichen Mitteln ohne weiteres ausgeglichen werden, wie es in anderen Unternehmen auch geschieht. Leiharbeit ist deswegen nicht notwendig, zumal der DGB bezweifelt, dass über Leiharbeit kurzfristige Bedarfe überhaupt abzudecken sind.

In den Betrieben, die schlachten und zerlegen, wird zumeist sechs Tage die Woche gearbeitet, das ganze Jahr hindurch. Diese permanent hohe Auslastung der Betriebe wird dadurch erreicht, dass die Anlieferung von Schlachtvieh detailliert geplant und gesteuert wird. Züchter können bestätigen, dass der Schlachthof die Prozesse (Zeitpunkt, Ankauf, Nachfrage, auch Preis) steuert und nicht eine Saison oder ähnliches.

Im Hinblick auf die Fleischweiterverarbeitung gibt es jahreszeitlich bedingte Vorlieben auf Verbraucherseite, die entsprechend vom Handel abgefordert werden. Aber auch hier lassen sich in der Regel keine Spitzen erkennen, die nur durch kurzfristig zusätzlich eingesetztes Personal abgearbeitet werden könnten.

Sollten dennoch kurzfristige Personalbedarfe entstehen, erlaubt das deutsche Arbeits- und Tarifrecht im reglementierten Rahmen vielfältige Möglichkeiten, diese innerbetrieblich zu decken, auch ohne den Einsatz von Leiharbeit, bspw. über tarifliche Arbeitszeitkonten oder kurzzeitige Erhöhungen der täglichen Arbeitszeit.

Leiharbeit ist nicht nötig zur Personalgewinnung

Leiharbeit ist auch nicht notwendig, um Personal zu gewinnen. Dass die hohe Personalfluktuationsrate ein Problem darstellt, ist größtenteils hausgemacht. 57 Prozent der im Jahr 2018 abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse in der Schlachtung und Fleischverarbeitung dauerten weniger als ein Jahr. Bei den ausländischen Beschäftigten liegt der Anteil bei 70 Prozent. Diese Zahlen werden auch durch Erkenntnisse der Gewerkschaft NGG und der Beratungsstellen von Faire Mobilität bestätigt: Viele Mitarbeiter kündigen selber nach kurzer Zeit und berichten, die Arbeitsbedingungen seien viel schlechter als das, was ihnen versprochen wurde. Die Branche bildet auch nicht ausreichend Nachwuchskräfte aus. Die Ausbildungszahlen in der Fleischwirtschaft haben sich seit 2008 mehr als halbiert.

Die Situation der Beschäftigten in der Fleischindustrie wird sich nur verbessern, wenn der Grundgedanke und das Ziel des Gesetzes erhalten bleiben: Es muss eine einzige verantwortliche Stelle für die Einhaltung allgemein arbeitsrechtlicher und speziell arbeitsschutzrechtlicher Regelungen geben.

2. Die Ausnahmen für sog. Handwerksbetriebe (Artikel 2, § 2 Abs.: 2 GSA-Fleisch)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Absicht des Gesetzgebers, den Einsatz von Fremdpersonal in Betrieben der Fleischindustrie einzuschränken. Dabei soll allerdings eine Vielzahl von kleineren Unternehmen, die „handwerksmäßig betrieben“ werden mit bis zu 49 Beschäftigten ausgenommen werden.

Der DGB kann nachvollziehen, dass für das Fleischerhandwerk die geplanten Regelungen eines Verbots des Einsatzes von Fremdpersonal grundsätzlich nicht notwendig sind. Kleinere Unternehmen machen davon in der Regel ohnehin keinen Gebrauch. Jedoch sind Ausnahmebestimmungen oft auch ein Einfallstor für Missbrauch.

Die derzeit geplante Regelung des § 2 Abs. 2 GSA-Fleisch schafft nicht nur Ausnahmeregelungen für das traditionelle Handwerk, sondern auch für sogenannte „handwerksähnliche Gewerbe“ wie Zerleger und Kutteler. Will man traditionelle Handwerksbetriebe schützen, sollte die Ausnahmeregelung nur für Meisterbetriebe gelten und um eine funktionelle Komponente ergänzt werden, die auf die faktischen Arbeitsabläufe und das Verhältnis zum Endverbraucher – die eigentlichen Unterscheidungskriterien zwischen dem traditionellen Handwerk von der industriellen Fleischverarbeitung - abstellt. Hier ist zwingend auf das bisher

tradierte Handwerksverständnis des § 6 Abs. 9 letzter Satz AEntG zurückzugreifen. Eine weitere Öffnung der Ausnahmeregelung über von Meistern und Meisterinnen betriebene „Handwerksbetrieben“ hinaus ist nicht zielführend.

Zudem ist der Schwellenwert von 49 Beschäftigten ungerechtfertigt hoch. Näher an der Intention des Gesetzgebers, das Handwerk von den Neuregelungen auszunehmen, wäre es, den Schwellenwert auf bis zu 10 Personen zu senken, in Orientierung an den Schwellenwert des Kündigungsschutzgesetzes.

Entscheidend ist auch, dass diese Betriebe von einem Inhaber geführt werden. Die im Gesetz vorgeschlagene Regelung, dass der gesamte Betrieb einheitlich (von einem Inhaber) geführt werden soll, darf deswegen nicht aufgeweicht werden. Ansonsten könnten auch über die Ausnahme bei der Definition des Handwerks zusätzliche Missbrauchsmöglichkeiten eröffnet werden. Hier besteht ein enger Zusammenhang.

Ausnahmen von der Zeiterfassung nicht gerechtfertigt und nicht zulässig

Abzulehnen ist schließlich, dass mit der geplanten Regelung das weit gefasste Fleischerhandwerk von der elektronischen Zeiterfassungspflicht (§ 6 GSA-Fleisch-Entwurf) ausgenommen werden soll. Eine solche Differenzierung ist spätestens seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) am 14. Mai 2019 (Rs. C-55/19, CCOO) nicht mehr zulässig. Alle Arbeitgeber (unabhängig von der Unternehmensgröße oder Art des Betriebes) sind verpflichtet, ein verlässliches, objektives und zugängliches Zeiterfassungssystem einzurichten, mit dem eine jede Arbeitszeitstunde aller Beschäftigten erfasst werden kann (bestätigt durch: ArbG Emden v. 20.02.2020, 2 Ca 94/19). Führt der Gesetzgeber neue Regelungen zur Arbeitszeiterfassung ein – so auch mit der Neufassung des § 6 GSA-Fleisch – so sind dabei die Vorgaben des Unionsrechts zu beachten. Die Regelung des § 17 MiLoG, die bei Nichtanwendung von § 6 GSA-Fleisch, auf dessen Grundlage die Erfassung der Arbeitszeiten in den Fleischbetrieben bis 49 Beschäftigten zu erfolgen hat, genügt den Anforderungen des EuGH nicht – die Erfassung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit im sieben-Tage-Rhythmus ist keine verlässliche, objektive und zugängliche Zeiterfassung. Notwendig ist vielmehr eine tägliche Erfassung, die zudem dem Beschäftigten zugänglich gemacht werden soll.

Während die Ausnahme des Fleischerhandwerks (unserem Vorschlag nach: bis zu 10 tätige Personen, „in der Regel“ im herkömmlichen Sinne) aus dem Anwendungsbereich des Verbots des § 6a und der darauf aufbauenden Kontrollbefugnisse des Zolls nach § 6b eine gewisse Berechtigung haben mag, ist diese Ausnahme aus einer Verpflichtung zur täglichen Zeiterfassung nach § 6 GSA Fleisch nicht gerechtfertigt und vor dem Hintergrund des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung auch nicht zulässig. Die Ausnahme für § 6 ist daher zu streichen. Um sicherzustellen, dass die erfassten und die abgerechneten Arbeitszeiten übereinstimmen, ist es erforderlich, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Ausdruck der elektronischen Arbeitszeiterfassung für den Abrechnungszeitraum zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Vergütung auszuhändigen. Entsprechend ist die Vorgabe des § 6 GSA-Fleisch zu ergänzen.

Schließlich ist im Gesetz klarzustellen, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen auch für Betriebsräte zugänglich sein müssen. Dies ist notwendig, damit Betriebsräte ihrer Überwachungsaufgabe zwecks Einhaltung „von zugunsten von Arbeitnehmern“ geltenden Gesetzen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) wahrnehmen können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen folgende Formulierung vor, den § 2 Abs. 2 GSA-Fleisch wie folgt anzupassen:

Die §§ 6a bis 6b finden auf das Fleischerhandwerk keine Anwendung. Zum Fleischerhandwerk im Sinne dieses Gesetzes gehören Unternehmer der Fleischwirtschaft, die in der Regel nicht mehr als ~~49~~-**zehn** Personen tätig werden lassen und

1. ihre Tätigkeiten nach § 1 Absatz 2 der Handwerksordnung handwerksmäßig betreiben und in die Handwerksrolle des zulassungspflichtigen Handwerks **gem. §§ 7 ff. HwO** ~~oder in das Verzeichnis des zulassungsfreien Handwerks oder handwerksähnlichen Gewerbes~~ eingetragen sind **und** ~~oder~~ **bei denen die Verarbeitung, wenn die Behandlung, die Portionierung oder die Verpackung beim Schlachten gewonnener Fleischprodukte direkt auf Anforderung des Endverbrauchers erfolgt oder**
2. juristische Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften sind, deren Mitglieder oder Gesellschafter ausschließlich Unternehmer im Sinne des Satzes 2 Nummer 1 sind.“

I. den § 6 GSA-Fleisch wie folgt anzupassen:

Die Pflichten zum Erstellen von Dokumenten nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes, § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17c Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes werden dahingehend abgewandelt, dass Arbeitgeber und Entleiher verpflichtet sind, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung **elektronisch** aufzuzeichnen, **und diese Aufzeichnung elektronisch aufzubewahren. Ein Ausdruck der elektronischen Arbeitszeiterfassung ist dem Arbeitnehmer mit der Fälligkeit der Vergütung für den Zeitraum herauszugeben, für den das Entgelt abgerechnet werden soll.** Satz 1 gilt nicht für Arbeitszeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die von ihrem Arbeitgeber oder im Fall der Arbeitnehmerüberlassung durch ihren Entleiher in einem Betrieb des Fleischerhandwerks beschäftigt werden.

3. Der Rechtsbegriff des sog. „alleinigen Inhabers“ einer „übergreifenden Organisation“ (Artikel 2 des Gesetzes, § 6a GSA-Fleisch)

Der im Gesetzentwurf in § 6a Abs. 1 GSA-Fleisch gewählte Begriff des „alleinigen Inhabers“ ist neu. Laut § 6a GSA-Fleisch soll alleiniger Inhaber sein, wer über die Nutzung der Betriebsmittel und den Einsatz des Personals entscheidet. Dabei soll laut Gesetzesbegründung allein die Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts gegenüber bestimmten Beschäftigten nicht auf die Entscheidungsbefugnis bezüglich des Einsatzes des Personals schließen lassen. Erforderlich sei, dass der Inhaber über die Personaleinsatzplanung einschließlich der betrieblichen Arbeitszeit aufgrund der Steuerung der Arbeitsabläufe insgesamt entscheidet. Er müsse – so die Begründung – zu diesem Zweck auch den Zugang des Personals zum Betriebsgelände steuern können.

Der Gesetzgeber hat diese Begriffe zu Recht gewählt, um die Verantwortung für die Beschäftigten auf den, der über die Nutzung der Betriebsmittel und den Einsatz des Personals tatsächlich auch entscheidet, zu verankern. Dieser sowie der Begriff der „übergreifenden Organisation“ sind neu und juristisch noch nicht praxisgeprüft. Eine „übergreifende Organisation“ besteht nach § 6a Abs. 4 in einem „überbetrieblichen, nicht notwendig räumlich zusammenhängenden Produktionsverbund, in dem die Arbeitsabläufe im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung von Schlachtkörpern oder im Bereich der Fleischverarbeitung auf einander abgestimmt sind“. Die gewählten Begriffe stehen im Einklang mit

der Zielsetzung und Begründung des Gesetzes, nämlich damit denjenigen zu erfassen, der tatsächlich die Prozesse steuert und nicht nur allein den, der formell ein arbeitgeberseitiges Weisungsrecht besitzt. Dadurch sollen auch Umgehungen durch willkürliche Untergliederungen von Betriebsstätten in Zukunft ausgeschlossen werden. Diese Begriffe stellen erst einmal eine gute Grundlage dar, die nun in der Umsetzung und in der Praxis erprobt werden müssen. Ob die im Gesetzentwurf gewählte Konstruktion einer Inhaberverantwortung sowie die Definition einer „übergreifenden Organisation“ zu neuen Umgehungsversuchen in der Rechtspraxis führen werden, bleibt abzuwarten.

Notwendig ist aber die Einführung einer Auskunftspflicht gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Betriebsratsgremien und Gewerkschaften. Die Inhaber der Unternehmen müssen diesem Kreis mitteilen, dass sie Inhaber gem. § 6 a GSA-Fleisch oder Teil einer Organisation nach § 6 a GSA-Fleisch sind. Fehlt eine solche Auskunftspflicht, ist es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebsräte, insbesondere Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie die Gewerkschaften schwer festzustellen, wer Inhaber ist bzw. wann von einer übergeordneten Organisation oder einem gemeinsam geführten Betrieb auszugehen ist.

4. Neue Regelungen im Bereich Unterkünfte und Einführung von „Gemeinschaftsunterkünften dürfen keine Verschlechterung der Standards bedeuten (Artikel 4 und Artikel 5 des Gesetzesentwurfs, ArbStättV und BundesmeldeG)

Erklärtes Ziel der Änderungen im Hinblick auf die Unterbringung ist die in Einleitung und Gesetzesbegründung formulierte Intention des Gesetzgebers, die aus mehreren Branchen bekannten Missstände bei der Unterbringung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beseitigen zu wollen. Deshalb gelten die Neunormierungen im Bereich „Unterkünfte“ nicht nur für die Fleischwirtschaft, sondern grundsätzlich für alle Branchen.

Die aktuellen Probleme für die Beschäftigten sind vielfältig: Überbelegung der ohnehin schon zu niedrigen Quadratmetervorgaben im Arbeitsstättenrecht/ASR 4.4 (Mindestnutzfläche pro Person 8 qm, davon 6 qm Schlafbereich), häufig schlechter baulicher Zustand der Unterkünfte, hohe Bettpreise (i.d.R. € 300 – € 400) für die es derzeit keinen Kostendeckel gibt und häufig faktische (dennoch derzeit gem. BGB rechtswidrige) zeitliche Verknüpfung von Arbeitsvertrag und „Mietvertrag/Wohnrecht“. Aber auch die (Kontroll-) Behörden sehen sich derzeit in ihren Möglichkeiten eingeschränkt. Durch die Mietvertragskonstruktionen werden Unterkünfte dem Zugriff der Kontrolle durch die Arbeitsschutzbehörden entzogen. Darüber hinaus haben sie keine Kenntnisse über die Standorte der Unterkünfte.

Die zeitliche Verknüpfung von Arbeitsvertrag und „Wohnrecht“ darf nicht legitimiert werden

In der ArbStättV wird eine neue Kategorie von Unterkünften, sog. „Gemeinschaftsunterkünfte“ eingeführt. Dazu zählen Unterkünfte außerhalb des Betriebsgeländes mit vier und mehr Personen. Für diese Gemeinschaftsunterkünfte wird die von uns (s.o.) lange und heftig kritisierte und bis heute rechtswidrige Praxis der zeitlichen Verknüpfung von Arbeitsvertrag und „Wohnrecht“ ausdrücklich legitimiert (Gemeinschaftsunterkünfte werden „zeitlich befristet für die Dauer der Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt“). Der Verlust des Arbeitsplatzes führt so zwangsläufig zum zeitgleichen Verlust des Daches über dem Kopf und der Druck auf die Beschäftigten, in keiner Weise aufzumucken, um ihre Rechte nicht geltend zu machen, wächst weiter.

Das heißt konkret: Art. 4, Nr. 2, Ziff. a, Pkt. 3. muss ersatzlos gestrichen werden; er fällt hinter die derzeitige Gesetzeslage zurück und ist für die Definition nicht notwendig.

Es sollte klargestellt werden, dass für diese Unterkünfte auch die nach dem BGB gültigen Kündigungsfristen für Werkwohnungen gelten.

Für Gemeinschaftsunterkünfte müssen mindestens die Qualitätsstandards für „Unterkünfte“ gelten (wie bspw. die ASR 4.4)

Mit den Gemeinschaftsunterkünften wird eine neue Kategorie von Unterkünften eingeführt, für die noch keine technischen Regeln gelten. Nach der Gesetzesbegründung sollen diese Regeln erst in Zukunft weiter konkretisiert werden.

„Es ist angedacht, die Anforderungen an Gemeinschaftsunterkünfte in der Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR 4.4. „Unterkünfte“ weiter zu konkretisieren“ (Seite 52).

Das heißt konkret: Der Gesetzgeber muss zweifelsfrei im Gesetz klarstellen, dass die Qualitätsstandards insb. der ASR 4.4 betreffend Unterkünfte uneingeschränkt auch für Gemeinschaftsunterkünfte gelten.

Daneben sollte der Deutsche Bundestag in einer Entschließung den Willen zum Ausdruck bringen, die Standards durch eine Überarbeitung der ASR 4.4. zu verbessern. Dafür sollten konkrete Ziele benannt werden. Für die Überarbeitung ist der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) zuständig. Der Deutsche Bundestag würde damit klare Erwartungen an den Ausschuss formulieren.

Gemeinschaftsunterkünfte sind keine Beherbergungsstätten

Gemeinschaftsunterkünfte als Beherbergungsstätten zu definieren, hätte weitreichende Folgen:

- Bei Beherbergungsstätten tritt erst nach dreimonatigem (oder sechsmonatigem) Aufenthalt eine Anmeldepflicht ein. Behörden bekommen also erst deutlich später Auskunft über Person und Zuzug wegen Beschäftigung. Dies würde Schlepperei und Menschenhandel zu Ausbeutungszwecken erleichtern und Hilfeangebote erschweren (kommunale Hilfe- und Unterstützungsangebote sind in Kommunen häufig mit der Anmeldung verknüpft).
- Weder Arbeitsschutz- noch Wohnungsaufsichtsbehörden haben in Beherbergungsstätten einen expliziten Kontrollauftrag.
- Für Beherbergungsstätten kann und wird es niemals einen Kostendeckel geben (können).

Das heißt konkret: Aus der Begründung zur Änderung des Bundesmeldegesetzes - Artikel 5 – muss der Passus „Gemeinschaftsunterkünfte für Beschäftigte nach der ArbStättV sind in der Regel Beherbergungsstätten im Sinne des § 29 Absatz 1 BMG“ gestrichen werden.

Standards für Unterkünfte dürfen nicht „nach der Dauer“ der Beschäftigung differenziert werden

Im Hinblick auf „Unterkünfte“ sehen wir die neu in die Formulierung aufgenommene Möglichkeit der Differenzierung von bisher zu Recht einheitlich gesetzten Qualitätsstandards „nach der Dauer“ der Unterbringung mit Sorge (Ergänzung in Anhang 4.4, Absatz 2). Hier eröffnet der Gesetzgeber u.U. eine zu Lasten von Beschäftigten gehende Neunormierung von noch niedrigeren Standards, als sie derzeit in der ASR 4.4 niedergelegt sind.

Das heißt konkret: In Art. 4, Nr. 5, Ziff. b, müssen in Absatz 2 die Worte „und der Dauer der Unterbringung“ gestrichen werden.

Es braucht einen Kostendeckel für Unterkünfte nach Arbeitsstättenrecht:

Unterkünfte nach Arbeitsstättenverordnung sollten i.d.R. kostenfrei sein. Werden dennoch Kosten von Seiten der Arbeitgeber oder Dritten geltend gemacht, dürfen diese die Höhe der in der Sozialversicherungsentgeltverordnung fixierten Beträge nicht überschreiten. Das bedeutet: entweder wird eine Unterkunft kostenfrei zur Verfügung gestellt und muss entsprechend der Sozialversicherungsentgeltverordnung von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern versteuert werden oder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen maximal in der Höhe der fixierten Beträge zur „Miet“-Zahlung aufgefordert werden.

Die Einführung von Mindestbesichtigungsquoten für Arbeitsschutzbehörden der Länder (Artikel 1) kommt spät und das Ziel ist nicht ambitioniert genug

Schon seit Jahren kritisieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die zu geringe Kontrolldichte und den Personalabbau in den Arbeitsschutzbehörden. Leidtragende sind dabei am Ende die Beschäftigten, die sich rechtswidrigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sehen, die zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen führen. Es muss ein neuer Kontrolldruck spürbar sein, der die Arbeitgeber dazu veranlasst, gesetzliche Bestimmungen in höherem Maße als bisher einzuhalten.

Der DGB begrüßt daher eine verbindliche Regelung von Mindestbesichtigungsquoten. Sowohl im Hinblick auf die Quote von 5% als auch auf den Zeithorizont für die Zielerreichung (das Jahr 2026) hätte sich der DGB jedoch ambitioniertere Vorgaben gewünscht.

Durch die geplante Mindestbesichtigungsquote besteht auch eine noch dringlichere Notwendigkeit des systematischen und umfassenderen Datenaustauschs zwischen den Aufsichtsbehörden der Länder und den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger über die Betriebsbesichtigungen und insbesondere deren Ergebnisse. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, hierzu eine gesetzliche Regelung vorzulegen, bevor die Mindestbesichtigungsquote im Jahr 2026 greift.

Teil 2: Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den Antrag der Fraktion DIE LINKE zum Arbeitsschutzkontrollgesetz. Dieser zielt darauf ab, punktuelle Klarstellungen, Korrekturen und Erweiterungen des Gesetzentwurfs eines Arbeitsschutzkontrollgesetzes zu erreichen und so die Situation der Beschäftigten in der Fleischbranche und darüber hinaus zu verbessern. Diese Änderungen sind weitestgehend sinnvoll und notwendig und decken sich größtenteils mit langjährigen Forderungen der Gewerkschaften.

Betreffend das Arbeitsschutzgesetz (Punkt 1 a bis e)

Eine höhere Mindestbesichtigungsquote ist wünschens- und begrüßenswert. Der DGB strebt ebenfalls eine höhere Quote an. Jedoch macht der DGB darauf aufmerksam, dass beim Personalaufbau stets auch die Qualität der Ausbildung mit zu beachten ist, so dass es dabei nicht nur um Schnelligkeit geht.

Im Zusammenhang mit der geforderten Definition von Gefährdungspotentialen, weist der DGB darauf hin, dass die vorgeschlagene Risikogeneignetheit aufgrund der geringen Personalressourcen sowohl bei der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht als auch bei den Berufsgenossenschaften bereits betrieben wird.

Die Forderung nach einer Anpassung des Bußgeldrahmens gemäß §25 Abs. 2 ArbSchG ist grundsätzlich unterstützenswert. Eine effektive Rechtsdurchsetzung lässt sich allerdings nicht nur durch Abschreckung erreichen. Hier kommt es auf die konkrete Ausgestaltung des Bußgeldrahmens und seiner Überarbeitung an. Entsprechend kann darüber erst abschließend befunden werden, wenn eine konkrete Ausgestaltung eines neuen Bußgeldrahmens vorgelegt wird.

Bezüglich der Forderung nach Möglichkeiten der Stilllegung von Betrieben bei eklatanten Verstößen, macht der DGB darauf aufmerksam, dass bereits jetzt schon Anordnungsbefugnisse bestehen, bestimmte Arbeiten oder Arbeitsmittel zu untersagen, auch ohne eine solche Verankerung auf Arbeitsschutzgesetzesebene. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wird in den Arbeitsschutzverordnungen stets gewahrt. In einzelnen Verordnungen sind weitergehende Anordnungsbefugnisse enthalten, so z.B. in §19 Abs. 3, Satz 3 GefahrstoffVO. Demnach kann die Behörde die Arbeit einstellen lassen, bei der die Beschäftigten gefährdet sind. Dies geht bis zur Stilllegung der betroffenen Arbeitsbereiche in §19 Abs. 5 der GefahrstoffVO. Eine abschließende Beurteilung zur Sinnhaftigkeit einer übergeordneten Anordnungsbefugnis kann daher nicht getroffen werden.

Betreffend das GSA Fleisch-E (Punkt 1 f bis i)

Zentral für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist, dass Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft verboten werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum das Verbot von Leiharbeit zeitlich verzögert in Kraft treten soll. Das Verbot von Leiharbeit in der Fleischindustrie ist ebenso notwendig wie das der Werkverträge und sollte ohne Ausnahmen und weiteren Verzögerungen zum 1.1.2021 umgesetzt werden.

Der DGB teilt die Ansicht der Fraktion DIE LINKE, dass die im §2 Abs. 2 GSA Fleisch-E geschaffene Ausnahme für das Fleischerhandwerk zu weitgehend ist – das betrifft sowohl den erhöhten Schwellenwert von 49 Beschäftigten als auch die Aufzählungen der zum Handwerk dazugehörenden Betriebsformen. Diese weitgehende Ausnahme birgt Missbrauchspotential und sollte eingeschränkt werden. Zusätzlich zu den im Antrag vorgeschlagenen Änderungen, die der DGB auch in seiner Stellungnahme vertritt, ist die Ausnahmeregelung zwingend auch um das bisher tradierte Handwerksverständnis des § 6 Abs. 9 letzter Satz AEntG zu ergänzen.

Spätestens seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) am 14. Mai 2019 (Rs. C-55/19, CCOO) sind alle Arbeitgeber (unabhängig von der Unternehmensgröße oder Art des Betriebes) verpflichtet, ein verlässliches, objektives und zugängliches Zeiterfassungssystem einzurichten. Der DGB lehnt also die geplante Ausnahme des Fleischerhandwerks von dieser Regelung dezidiert ab. Auch die von der Fraktion DIE LINKE geforderte Einführung der verpflichtenden Arbeitszeiterfassung zumindest in den Branchen des §2a SchwarzArbG ist wenig zielführend. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften finden die Vorgaben aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs schon jetzt unmittelbar Anwendung. Eine Anpassung der gesetzlichen Arbeitszeiterfassungsregeln an diese Rechtslage ist aus Gründen der Transparenz für alle Branchen geboten.

Der DGB hält eine Evaluierung der § 6a bis 6b GSA Fleisch-E nur vor dem Hintergrund des Gesetzesziels und gerade des gesamten Arbeitsschutzkontrollprogrammes grundsätzlich für sinnvoll. Es sollten zunächst jedoch sämtliche Kontrollmechanismen greifen, was auch für die Prüfquote gilt, die erst 2026 voll zur Anwendung kommen wird. Ob und inwieweit die intendierten Wirkungen (insbesondere Verbesserungen bei der Einhaltung von Arbeitnehmer- und Arbeitsschutzrechten, Schutz der öffentlichen Gesundheit) tatsächlich erreicht werden, kann daher erst umfassend und frühestens 2027 evaluiert werden.

Betreffend die Arbeitsstättenverordnung (Punkt 1 j bis m)

Der DGB schließt sich den Forderungen 1j bis 1m des Antrages an und führt diese selber in seiner eingereichten Stellungnahme aus. Lediglich bezüglich einer zwingend einzuführenden Meldepflicht von Unterküften nach ArbStättV an die für Arbeitsschutz zuständigen Behörden schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, dass diese zusätzlich und nicht anstelle der bereits im Gesetzentwurf enthaltenen Dokumentationspflicht eingeführt werden sollte.

Betreffend zusätzliche Ergänzungen (Punkt 2)

Eine zentrale Forderung, die der DGB in den Gesetzgebungsprozess, hinsichtlich der besseren Regulierung von Unterküften nach ArbStättV, eingebracht hat war die Deckelung der Kosten für die Bereitstellung von Wohnraum. Diese Forderung wurde von der Bundesregierung nicht berücksichtigt, ist aber zwingend notwendig um dem vorherrschenden Drücken von Mindest- und Tariflöhnen über Wuchermieten ein Ende zu setzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen diesbezüglich den vorliegenden Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Der DGB unterstützt ebenfalls die Forderung unter Punkt 2 b), die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern sowie gewählte Betriebsräte besser vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern zu schützen. Diesbezüglich haben CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend zu machen und für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren zu ermöglichen². Das muss zwingend umgesetzt werden. Allerdings wäre vor dem Hintergrund, dass zunehmend auch Betriebe mit über 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (mittlere und größere Betriebe) mit Wahlbehinderungen zu kämpfen haben, zu überlegen, dass das vereinfachte Wahlverfahren unabhängig von der Betriebsgröße als Regelwahlverfahren für die Wahl in allen Betrieben Anwendung finden soll.³

² Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 07.02.2018, Ziff. 2332 ff., S. 51.

³ Vgl. weitgehende Stellungnahme des DGB vom 20.06.2018 zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drucksache 19/860) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 19/1710).

Ebenso hält es der DGB für zwingend erforderlich, dass sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene eine Regulierung privater Arbeitsvermittlungsagenturen vorgenommen wird, auf Basis des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler (1997). Bis auf wenige Mindestvoraussetzungen, ist dies ein weitestgehend unregelter Bereich. Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Beratungsstellen sind aber zahlreiche Missbrauchsfälle im Rahmen dieser privaten Arbeitsvermittlung bekannt. Beschäftigten werden bspw. riesige Summen für reale oder erfundene Vermittlungsleistungen in Rechnung gestellt, sie werden nicht über reale Arbeitsbedingungen informiert und begeben sich dadurch oftmals in starke Abhängigkeitssituationen.

Die Forderung nach effektiveren Strukturen und Kontrollstrategien sowie einer effektiveren Zusammenarbeit von sämtlichen Kontrollbehörden ist zu unterstützen. Einige Bundesländer haben bereits enge Kooperationen zwischen den betroffenen Institutionen gestartet und bauen diese aus. Unterstützenswert dabei ist ein Erfahrungsaustausch in den zuständigen Gremien, wie dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Im Sinne einer effektiveren Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten sollte mittelfristig der Aufbau einer wirksamen unabhängigen öffentlichen Arbeitsinspektion in Erwägung gezogen werden, in der die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Überwachung der Arbeitsbedingungen gebündelt werden. Zahlreiche andere EU-Länder bieten Positivbeispiele dafür. Die Kompetenzen und Zuständigkeiten der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger müssen dabei gesondert betrachtet werden. In die Autonomie der selbstverwalteten Körperschaften darf dadurch nicht eingegriffen werden.

Zusätzlich zur Stärkung von Arbeitsschutzkontrollen müssen auch bessere Bedingungen geschaffen werden, damit Beschäftigte ihre Rechte auch vor Gericht durchsetzen können. Den Forderungen nach einem Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, der Verpflichtung von Arbeitgebern, Arbeitsunterlagen zweitsprachig auszuhändigen sowie nach kostenlosen Gerichtsdolmetschern schließt sich der DGB in Gänze an.

Teil 3: Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Der Antrag beschreibt zutreffend die Situation in der Fleischwirtschaft. Von einer klein- und mittelständischen Struktur kommend haben sich große Konzerne durchgesetzt, die den Markt bestimmen. Diese Struktur kann nur dann bestehen, wenn es gelingt, in großem Stil ausländische Beschäftigte zumeist aus Staaten Ost- und Südeuropas anzuwerben. Das ist im Rahmen der EU Freizügigkeit auch kein Problem. Es ist aber wohl ein Problem, wenn diese Beschäftigten – nur weil sie aus einem Land mit einem niedrigeren Lohnniveau kommen - behandelt werden wie „Arbeitnehmer 2. Klasse“. Diese Probleme greift der Antrag auf.

Der Antrag zielt im ersten Teil darauf ab, die Beschäftigten vor Ansteckungen zu schützen, geht aber auch auf grundsätzliche Probleme ein. Die Vorschläge zu Verbesserung des Schutzes vor Ansteckungen mit dem Corona-Virus werden vom DGB unterstützt. Gerade die besondere Arbeitsumgebung fordert ein Schutz-Niveau auf höchstem Standard. Dabei müssen stets die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse einfließen.

Die im Antrag unter II Ziffer 2 a) genannte Forderung nach einer Generalunternehmerhaftung für den Arbeitsschutz kann sich in der Fleischwirtschaft allerdings nur auf die Tätigkeit von Beschäftigten beziehen, die auf dem Werksgelände arbeiten, aber nicht in den Bereichen der Schlachtung, einschließlich Zerlegung von Schlachtkörpern oder Fleischverarbeitung tätig sind. Für letztere sieht der bereits von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf die Gesamtverantwortung eines alleinigen Inhabers vor. Gleiches gilt für die

Forderungen nach Ausweitung der Mitbestimmung unter b.), die zumindest für die Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit fallen - also die Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf erledigt sind.

Die in § 2 Abs. 2 GSA Fleisch-E für die §§ 6 bis 6b des Gesetzesentwurfs vorgesehenen Ausnahmen für das Fleischerhandwerk haben weiter zur Folge, dass dort Werkverträge und Leiharbeit weiterhin zur Anwendung kommen und damit die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung mangels entsprechender Mitbestimmungsrechte weitgehend ausgeschlossen ist. Betriebsräte haben zwar eine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch in Bezug auf die Einhaltung gesetzlicher u.ä. Bestimmungen für Werkvertragsbeschäftigte. Die reicht aber bei weitem nicht aus, um den für diese Personengruppe notwendigen Schutz durch die betriebliche Interessenvertretung zu gewährleisten. Betriebsräte im Auftraggeberbetrieb (Einsatzbetrieb der im Rahmen eines Werkvertrags Beschäftigten) sollten daher, analog zu den Regelungen des § 14 Abs. 3 AÜG vor der Übernahme eines im Rahmen eines Werkvertrags Beschäftigten zur Arbeitsleistung nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt werden. Die betriebliche Interessenvertretung im Einsatzbetrieb muss – über § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hinaus - das Recht erhalten, den geplanten Einsatz von Personen im Betrieb, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, insbesondere den von im Rahmen eines Werkvertrags Beschäftigten, zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft (Stammbeschäftigten) unmittelbar berührt sind (analog § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Besorgnis besteht, dass infolge des geplanten Einsatzes ein Arbeitsplatzabbau oder Kündigungen drohen, Lohnstandards unterlaufen werden oder die Stammbeschäftigten sonstige Nachteile erleiden. Zudem sind durch eine Änderung des § 5 BetrVG auch sämtliche arbeitnehmerähnlichen Personen in die Betriebsverfassung insgesamt einzubeziehen, damit Betriebsräte umfassend auch hinsichtlich ihres Einsatzes mitbestimmen können.

Zu 2 Ziffer 3 des Antrags: Sollte der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN so zu verstehen sein, dass lediglich gefordert wird „Werkverträge im Kernbereich der unternehmerischen Tätigkeit, d.h. für das Schlachten und Zerlegen in Schlachtunternehmen zu verbieten“, greift dies nach Auffassung des DGB zu kurz. Es ist nicht ausreichend, nur einen „Kernbereich“ der unternehmerischen Tätigkeit zu regulieren. Die Missstände in der gesamten Fleischwirtschaft müssen dringend beseitigt werden. Andernfalls wäre der Einsatz von Menschen mittels Werkverträgen und Leiharbeit weiterhin im gesamten Bereich der Verarbeitung weiterhin ohne jede Einschränkung möglich. Klar muss auch sein, dass neben dem Einsatz von Fremdpersonal in Form von Werkverträgen auch die Leiharbeit verboten werden muss.

Werkverträge und Leiharbeit sind nach Kenntnis des DGB weniger relevant im Bereich der landwirtschaftlichen Saisonarbeit. Hier werden Beschäftigte i.d.R. über die ebenfalls äußerst prekäre sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung tätig (Minijobs). Dadurch haben die Beschäftigten bei Erkrankungen oftmals keinen ausreichenden Sozialversicherungsschutz. Ebenfalls fehlt ihnen die Möglichkeit, Rentenansprüche zu sammeln, auch wenn sie über Jahre hinweg immer wieder dieselbe Tätigkeit ausüben. Der DGB hat sich schon in seiner Stellungnahme vom 15.11.2018 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung für eine Begrenzung dieser Regelung auf Schüler*innen und Student*innen ausgesprochen. In allen anderen Fällen ist von einer berufsmäßigen, sozialversicherungspflichtigen Beschäfti-

gung auszugehen. Die durch das Sozialschutzpaket der Bundesregierung eingeführte Ausdehnung der Regelung von 70 auf 115 Tagen sieht der DGB vor diesem Hintergrund sehr kritisch. Diese sollte beendet werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Forderung unter 2 Ziffer c des Antrags nach Verbesserung der Wohnsituation der Beschäftigten. Beim vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht der DGB aber noch Nachbesserungsbedarf.

3. Es darf keine zeitliche Bindung der Wohnung an das Arbeitsverhältnis geben, so dass bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Mietvertrag sofort endet.
4. Es darf keine unterschiedlichen Standards nach der Dauer der Beschäftigung geben. Alle Unterkünfte müssen auch künftig denselben Standards genügen.
5. Entsprechend müssen für Gemeinschaftsunterkünfte mindestens die technischen Standards des Anhangs 4.4. der Arbeitsstättenverordnung gelten. Dies sollte im Gesetz klargestellt werden.
6. Die allgemeine Meldepflicht von zwei Wochen muss in allen Fällen auch für Gemeinschaftsunterkünfte gelten.

Ausdrücklich unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften das, unter 2 Ziffer d geäußerte, Anliegen der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN nach einer Kostendeckelung für Unterkünfte von Beschäftigten. Da die Arbeitgeber oft auch die Wohnung vermitteln oder gar stellen, kommt es oft vor, dass durch überhöhte Mietpreise Lohnstandards unterlaufen werden. Durch die hohen Mieten wird praktisch ein Teil des Lohnes wieder an den Arbeitgeber zurückgeführt. Der DGB ist der Ansicht, dass Unterkünfte nach Arbeitsstättenverordnung i.d.R. kostenfrei sein sollten. Werden dennoch Kosten von Seiten der Arbeitgeber oder Dritten geltend gemacht, dürfen diese die Höhe der in der Sozialversicherungsentgeltverordnung fixierten Beträge nicht überschreiten. Das bedeutet: entweder wird eine Unterkunft kostenfrei zur Verfügung gestellt (Anrechnung auf den Lohn) und muss entsprechend der Sozialversicherungsentgeltverordnung von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern versteuert werden oder die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf maximal in der Höhe der fixierten Beträge zur „Miet“-Zahlung aufgefordert werden (Aufrechnung gegenseitiger Forderungen).

Der DGB unterstützt auch die Forderung nach Schaffung einer einheitlichen Arbeitsinspektion. Derzeit ist die Kontrolle der Arbeits- und Arbeitsschutzbedingungen auf zahlreiche Behörden aufgeteilt. Dies ist nicht nur ineffizient, sondern auch teuer. Es sollte deswegen ernsthaft geprüft werden, ob mittelfristig diese Prozesse nicht einheitlich einer unabhängigen, öffentlichen Arbeitsinspektion zugeordnet werden können, wie dies auch in zahlreichen europäischen Ländern der Fall ist. Die Kompetenzen und Zuständigkeiten der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger müssen dabei gesondert betrachtet werden. In die Autonomie der selbstverwalteten Körperschaften darf dadurch nicht eingegriffen werden.

In den übrigen Punkten unterstützt der Antrag weitgehend das Anliegen des Gesetzentwurfes der Bundesregierung. Es muss jetzt darauf hingearbeitet werden, dass dieser Gesetzentwurf in seinen Kernpunkten nicht mehr verwässert wird.

Schließlich begrüßt der DGB die unter II Ziffer 5 geforderte Einführung eines Verbandsklagerechts. Dadurch erhalten die Gewerkschaften Klagemöglichkeiten in den Bereichen, in denen über die individuelle Betroffenheit hinaus ein gewerkschaftliches Interesse an der Rechtsdurchsetzung besteht, (wie z.B. im Arbeitnehmerentendegesetz, im Beschäftigten-datenschutz, im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns oder dem vorliegenden Arbeitsschutzkontrollgesetz).

