

## **Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020**

Als zentrales Element sieht der Gesetzentwurf vor, dass ab dem 1. Januar 2021 das Schlachten, Zerlegen und Verarbeiten in Betrieben der Fleischwirtschaft nur noch von Beschäftigten des eigenen Betriebes zulässig sein soll (§ 6a Abs. 2 GSA Fleisch n. F.). Damit werden Werkverträge sowie Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich in der Fleischwirtschaft umfassend verboten. Eine Ausweitung der Verbote auf andere Branchen wurde bereits seitens der SPD-Fraktionsführung deutlich angekündigt.

Die geplante Regelung ist aus Sicht von Gesamtmetall zur Beseitigung der in der Kritik stehenden Sachverhalte nicht geeignet. Sie begegnet zudem auch im Allgemeinen erheblichen verfassungs- und unionsrechtlichen Bedenken und darf auf keinen Fall als Blaupause für weitere Regelungen dienen. Zusammenfassend gilt:

- Ein Verbot von Werkverträgen sowie der Zeitarbeit steht ohne Zusammenhang zu dem eigentlichen Ziel des Entwurfs, durch Verbesserungen des Arbeitsschutzes in der Fleischwirtschaft die festgestellten Missstände zu beheben.
- Bereits das Ziel des Entwurfs, ein erhöhtes Schutzniveau an den Vertragstyp der Arbeitsleistung knüpfen zu wollen, ist im Kern nicht nachvollziehbar.
- Es gibt im deutschen Recht keine guten und schlechten Werkverträge. Die im Entwurf angeprangerten Zustände sind Folge von Kontroll- und Umsetzungsdefiziten bestehenden Rechts in einzelnen Branchen.
- Die M+E-Arbeitgeber lehnen einen Missbrauch von Werkverträgen entschieden ab. Die Besonderheiten einzelner Branchen dürfen nicht zu potentiell verallgemeinerungsfähigen Fehlregulierungen führen.
- Verbote von Werkverträgen und Zeitarbeit sind im Allgemeinen verfassungswidrig und müssen daher insgesamt unterbleiben. Zudem ist es grundfalsch, Zeitarbeit und Werkverträge pauschal gleichzusetzen.
- Umfassende Verbote von anerkannten Vertragsinstrumenten können zudem langfristig den Standort Deutschland gefährden. Dies gilt insbesondere dann, wenn sektorale Regelungen künftig unbesehen auf andere Branchen übertragen werden.
- Die sehr emotional geführte Debatte um Werkverträge muss daher dringend versachlicht und auf ihren Kern zurückgeführt werden. Mittel der Wahl ist eine verstärkte staatliche Kontrolle von Werkverträgen auf Basis des bestehenden Rechts. Der bestehende Rechtsrahmen muss in etwaigen Problembranchen konsequent umgesetzt werden.

Im Einzelnen

### **1. Dringend notwendige Versachlichung der Debatte**

- Pauschale Verbote von anerkannten Vertragsinstrumenten können langfristig den Standort Deutschland gefährden. Dies gilt insbesondere dann, wenn sektorale Regelungen künftig unbesehen auf andere Branchen übertragen werden.  
Rechtlich zweifelhafte Weichenstellungen in Bezug auf einzelne Branchen können bei falscher Anwendung und pauschaler Übertragung dem Industriestandort Deutschland insgesamt erheblich schaden. Die besonderen und jahrelang bekannten Umstände in einer einzelnen Branche rechtfertigen keine allgemeinen Eingriffe in die unternehmerische

Freiheit. Besonders die eindeutigen Aussagen von SPD-Fraktionschef Rolf Mützenich am 24. Mai 2020 gegenüber dem Redaktionsnetzwerk Deutschland verdeutlichen das eigentliche Ziel der Regelung, für die die Fleischwirtschaft offenbar nur einen ersten Anlass bietet:

Wir kümmern uns jetzt um die Fleischindustrie. Aber das Ziel ist klar: Ich will, dass der Missbrauch von Leih- und Werkverträgen in allen Bereichen der Wirtschaft verboten wird. Die SPD wird weiter Druck machen, und ich hoffe, dass auch der Druck der Öffentlichkeit hoch bleibt. Für die Ausbeutung von Arbeitskräften darf es in unserer Gesellschaft keine Toleranz geben

So sehr hier vermeintlicher Handlungsdruck gesehen wird, so sehr besteht angesichts solcher offen zur Schau gestellten Tendenzen die Notwendigkeit – abseits von Sonderdebatten zu einzelnen Branchen – den Wert der Werkverträge für den Industriestandort Deutschland insgesamt anzuerkennen. Die Werkverträge sind auch für die M+E-Industrie das Herz ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Jeder künftige gesetzliche Einschnitt hier kann enorme Auswirkungen haben. Kollateralschäden wären dann nicht mehr zu vermeiden.

- Die sehr emotional geführte Debatte um Werkverträge muss aus Sicht der M+E-Arbeitgeber dringend versachlicht und auf ihren Kern zurückgeführt werden.

Auch Unternehmen in der M+E-Industrie müssen sich jeden Tag im Wettbewerb behaupten und dazu Produkte, Produktionsprozesse und Personaleinsatz kontinuierlich optimieren. Sie erobern sich Zukunftsmärkte, dringen vor auf neue Geschäftsfelder und entwickeln innovative Produktideen oder Fertigungsmaterialien. Standardisierte Massenprodukte mit weniger aufwendigen Fertigungsprozessen sowie Aufgaben, die besonderes Know-how erfordern, vergeben sie an spezialisierte und damit effizientere Zulieferer. Diese Arbeitsteilung ist unerlässlich: Produktionsstrukturen können nicht konserviert werden. Ein Unternehmen, das nicht kosteneffizient produziert, den technologischen Wandel oder die Expansion in aufstrebende Märkte verschläft, wird nicht lange überleben.

Nahezu täglich muss geprüft werden, welche Aufgaben besser im eigenen Unternehmen erledigt und welche besser von externen Anbietern zugekauft werden ("make or buy"). Die Beauftragung erfolgt häufig über das Instrument der Werk- und Dienstverträge. Werk- und Dienstverträge sind ein konstitutives und zugleich existenzielles Element einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Dabei gibt es jeweils legitime Gründe, die Leistungen auf dem Betriebsgelände („in house“), in Industrieparks oder außerhalb des Betriebsgeländes durchführen zu lassen. Der Ort der Leistung ist für die Rechtmäßigkeit nicht entscheidend.

Die Wettbewerbsfähigkeit einer jeden Branche muss international betrachtet werden. Sie ist keine Leerformel, sondern elementar. Davon lebt der Industriestandort Deutschland. Wettbewerbsfähigkeit erfordert neben den international begehrten deutschen Produktinnovationen zwingend auch eine Kostenkontrolle. Es reicht nicht, dass die Produkte der heimischen Industrie besser sind als die ihrer Konkurrenten; sie müssen auch zu wettbewerbsfähigen Preisen angeboten werden. Allein „Made in Germany“ ist für die Käufer auf den internationalen Märkten nicht ausschlaggebend.

- Es gibt keinen rechtsfreien Raum bei Werkverträgen und Zeitarbeit.

Die Zeitarbeit ist in besonderem Maße normale sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit den gleichen Regeln zum Kündigungsschutz, Urlaub oder Krankheitsfall wie bei allen übrigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen. Sie ist eine wertvolle Brücke in den Arbeitsmarkt für Arbeitslose, Geringqualifizierte, ausländische Arbeitnehmer und geflüchtete Menschen. Nahezu 100 Prozent der Zeitarbeitnehmer werden in Deutschland nach Tarifverträgen bezahlt. Zusätzlich ergänzen Branchenzuschlagstarifverträge mit einzelnen Fachgewerkschaften den Flächentarif. Die Zeitarbeit war und ist zudem insbesondere nicht erst seit der Reform im Jahr 2017 eine der am strengsten regulierten Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Auch Beschäftigte der Werk- und Dienstleistungsunternehmen haben den vollen arbeitsrechtlichen Schutz: Sie sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und haben dieselben Rechte und genießen den gleichen Schutz wie andere Arbeitnehmer auch. Sie können Betriebsräte wählen, Gewerkschaften beitreten und Tarifverträge abschließen. Wo dieses Recht missbraucht oder umgangen wird, kann und muss der Staat mit den bisherigen Kontroll- und Rechtsrahmen hart durchgreifen.

- Die M+E-Arbeitgeber lehnen einen Missbrauch von Werkverträgen entschieden ab.

Gesamtmetall wendet sich entschieden gegen Scheinwerkverträge, Scheindienstleistungsverträge und sonstige Umgehungen geltenden Rechts. Das Ausgliedern bestimmter Tätigkeiten auf fremde Dienstleister ist dagegen kein Rechtsmissbrauch. Wäre es so, dann wäre der Missbrauch – pointiert formuliert – erst beseitigt, wenn z. B. alle zugekauften Dienstleistungen in Stammbeschäftigung überführt wären. Niemand wird ernsthaft behaupten können, dass mit solchen Lösungen die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gesichert werden könnte.

Echte Werkverträge als konstitutives und zugleich existenzielles Element einer arbeitsteiligen Wirtschaft dürfen nicht durch einzelne schwarze Schafe in Misskredit gebracht werden. Was Missbrauch ist, bestimmt der Gesetzgeber bereits heute im ausreichenden Maße. Gegen Rechtsmissbrauch in einzelnen Branchen muss daher die Umsetzung bestehender Sanktions- und Schutzmöglichkeiten dort überprüft werden, wo sie bisher offensichtlich versagt hat. Pauschale Vertragsformverbote versperren hingegen den Fokus auf die tatsächlichen Ursachen und bergen die Gefahr, dass diese weiterhin fortbestehen.

- Bereits das Ziel des Entwurfs, ein erhöhtes Schutzniveau an den Vertragstyp der Arbeitsleistung knüpfen zu können, ist nicht nachvollziehbar. Es gibt im deutschen Recht keine guten und schlechten Werkverträge.

Werk- und Dienstverträge sind ein elementarer Bestandteil unseres Wirtschaftslebens. Jede Privatperson nimmt selbstverständlich für sich in Anspruch, gewisse Arbeiten an Spezialisten zu vergeben, die sie eigentlich auch selbst ausführen könnte: das Streichen des Wohnzimmers, die Reparatur des Fahrrads, das Montieren des Waschbeckens. Man führt diese Arbeiten nicht selbst aus, weil der spezialisierte Handwerker es besser, schneller und dadurch am Ende auch kostengünstiger macht. Das gleiche Recht muss daher grundsätzlich auch den Unternehmen vorbehalten bleiben, sofern die Grenzen des geltenden Rechts

beachtet werden. Was außerhalb des Betriebsgeländes richtig ist, kann nicht innerhalb des Geländes falsch sein.

Anders als die öffentliche Diskussion vermuten lässt, gibt es im deutschen Recht keine schlechten und guten Werk- bzw. Dienstverträge, sondern nur Werkverträge bzw. Dienstverträge auf der einen Seite und Scheinvertrags- oder sonstige Umgehungsstrukturen auf der anderen Seite. Diese Unterscheidung hat sich im deutschen Recht bewährt. Mit rechtlichen Pauschallösungen dürfen sinnvolle unternehmerische Gestaltungen nicht diskreditiert und zerstört werden. Es kann derzeit kein Rechtssetzungsdefizit angenommen werden, sondern allenfalls ein Durchsetzungsdefizit. Dieses zu beseitigen, ist die Aufgabe der staatlichen Kontrollbehörden.

Auch bisher haben sich Versuche, Werkverträge gesetzlich zu kategorisieren, als untauglich erwiesen. Die durch die SPD-Fraktionsführung bereits angekündigte rechtliche Sippenhaft für die gesamte deutsche Wirtschaft aus Anlass weniger „schwarze Schafe“ wäre daher völlig unangemessen. Ein Vorhaben, abstrakt-generelle-Vorschriften aus Vorfällen in einzelnen Branchen abzuleiten, ignoriert die langjährige Debatte. Insbesondere der 1999 eingeführte und kurz danach schon heftig diskutierte Vermutungskatalog für sog. Scheinselbständigkeit ist politisch gescheitert. Bereits 2003 wurde er wieder abgeschafft. Nur eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls führt zu zutreffenden Ergebnissen. Pauschale Kriterien führen zu völlig neuen Auslegungsspielräumen oder -zwängen für die Gerichte und zu einer Rechtsunsicherheit, die für das so wichtige Instrument Werkvertrag nicht abschätzbare Folgen haben kann. Dies gilt insbesondere im Fall einer unbesehenen Übertragung von Verboten auf andere Branchen.

- Die Besonderheiten einzelner Branchen dürfen nicht zu potentiell verallgemeinerungsfähigen Fehlregulierungen führen.

Die strukturellen Besonderheiten einer Branche dürfen weder Anlass noch zur Blaupause für Verbote von Werk- und Zeitarbeitsverträge sein. Umso dringender ist es, jede Regulierung strikt branchenbezogen zu begründen und so spezifisch zu gestalten, dass eine wie auch immer geartete Übertragung auf andere Branchen möglichst wirksam unterbleibt.

Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages hat in seinem Gutachten zu den verfassungsrechtlichen Aspekten eines Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft vom 17. Juni 2020 die Besonderheiten der Fleischindustrie herausgestellt. Als Folge zunehmenden Wohlstands und steigender Fleischnachfrage entstanden neben dem Fleischerhandwerk bereits seit den 60er-Jahren immer mehr spezialisierte Schlacht- und Zerlegungsbetriebe. Sie beschäftigten im Jahr 2017 inzwischen trotz des weiterhin sehr hohen Anteils von handwerklichen Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mehr als 85 Prozent der Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft. Der vor allem seit der Jahrtausendwende beschleunigte Strukturwandel in der europäischen Fleischwirtschaft und zunehmender Preis- und Kostendruck hat auch in Deutschland zu einer starken Konzentration in der Branche geführt. Folge war ein Rückgang der Zahl eigener Beschäftigter und der verstärkte Einsatz von Werkverträgen mit Arbeitnehmern von überwiegend ausländischen Subunternehmern. Hingegen kommt der Arbeitnehmerüberlassung nach den Erkenntnissen des Wissenschaftlichen Dienstes in der Fleischwirtschaft eine nur untergeordnete Bedeutung zu.

Die Fleischwirtschaft steht aufgrund dieser Entwicklungen seit geraumer Zeit in der Kritik. Meist werden in diesem Zusammenhang niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitskräfte sowie deren unzureichende Unterbringung genannt.

Derartige Entwicklungen sind in der M+E-Industrie nicht im Ansatz zu finden. Im Gegenteil: Viele – auch der tarifgebundenen – M+E-Unternehmen sind zudem selbst Werkvertragsanbieter. Werkverträge in der M+E-Industrie sind kein Instrument zum „Lohndumping“, sondern sichern die arbeitsteilige, effiziente Produktion in den Wertschöpfungsketten der M+E-Industrie, erhöhen die Qualität der Güter und Dienstleistungen durch den Einsatz von Spezialisten und ermöglichen niedrigere Preise auch für Endverbraucher durch Größenvorteile.

## 2. Einzelbewertung der vorgeschlagenen Regelungen

Die dargestellten Besonderheiten in der Schlachtung und Zerlegung sind der Politik seit Jahren hinlänglich bekannt. Sie haben allerdings wenig bis nichts mit dem rechtlich fest verankerten Instrument des Werkvertrags und der Zeitarbeit zu tun. Zu vorschnell wurden Fälle von Häufungen von COVID-19-Infektionen in Betrieben der Fleischindustrie auf die dortigen Vertragsformen zurückgeführt. Im Einzelnen:

### a. Verbot der Zeitarbeit (§ 6a Abs. 2 Satz 3 GSA Fleisch n. F.)

· Beim geplanten Verbot der Zeitarbeit in den Betrieben der Fleischwirtschaft ist es bereits grundfalsch, Zeitarbeit und Werkverträge pauschal gleichzusetzen.

Ein branchenbezogenes gesetzliches Verbot der Arbeitnehmerüberlassung kennt unsere Rechtsordnung bislang ausschließlich für das Baugewerbe nach § 1b Satz 1 AÜG. Trotz der ursprünglichen verfassungsgerichtlichen Bestätigung des sektoralen Arbeitnehmerüberlassungsverbots wird die Regelung des § 1b AÜG aktuell weit überwiegend als nunmehr verfassungswidrig bewertet. Bereits der 63. Deutsche Juristentag 2000 hielt es für eine „Absurdität“, dass die Regelung, um illegale Leiharbeit zu unterbinden, legale Arbeitnehmerüberlassung verbiete, und empfahl daher deren Abschaffung. Auch das Verbot der Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft verkennt in eklatanter Weise, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung erheblich verändert haben. Die Zeitarbeitsbranche wurde in den letzten Jahrzehnten immer wieder einer weitreichenden Regulierung unterworfen, die es so für das übrige Arbeitsrecht nicht einmal im Ansatz gibt. Ein Bedarf, legale Zeitarbeit zu verbieten, ergibt sich daher in keiner Branche.

Zudem liegt ein Verstoß gegen die Leiharbeitsrichtlinie vor. Das Verbot des § 1b muss mit Art. 4 Abs. 1 RL vereinbar sein, wonach Verbote und Einschränkungen nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sind. Dies ist nach nunmehr herrschender Meinung nicht der Fall. Aus den gleichen Gründen wäre auch ein Verbot der Zeitarbeit in der Fleischindustrie oder in anderen Branchen, wie etwa der Pflege, unzulässig.

Auch der immer wieder getätigte Verweis auf „Hungerlöhne“ geht fehl. Es macht im deutschen Recht keinen Unterschied, ob ein Arbeitnehmer fest angestellt ist und den Mindestlohn erhält oder diesen beim Verleiher bekommt. In der Zeitarbeit bekommt ein Leiharbeitnehmer beim Verleiher sogar mehr als den Mindestlohn, den ein angestellter Arbeitnehmer erhält. Es erscheint schließlich im höchsten Maße sachfremd, die Zeitarbeit generell zu verbieten, weil Sammelunterkünfte von Fremdpersonal nicht entsprechende hygienische Standards aufweisen. Verstöße gegen Hygiene-, Abstands- und Arbeitsschutzbestimmungen oder Verstöße gegen das Mindestlohn- oder

Arbeitszeitgesetz sind alleine durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder und den Zoll zu sanktionieren und abzustellen. Versäumnisse der zuständigen Behörden bei der Überwachung und dem Abstellen der seit Jahren bekannten Missstände können daher kein generelles Verbot der Zeitarbeit rechtfertigen.

#### b. Verbot von Werkverträgen (§ 6a Abs. 2 Satz 3 GSA Fleisch n. F.)

· Verbote von Werkverträge und Zeitarbeit sind im Allgemeinen verfassungswidrig und sollten daher insgesamt unterbleiben.

Ein Verbot des Abschlusses von Werkverträgen bzw. das spiegelbildliche Gebot, für bestimmte Arbeitsschritte nur noch eigene Arbeitnehmer einzusetzen, greift massiv in die Grundrechte der nachfragenden Unternehmen und – erst Recht – der potenziellen Werkvertragsanbieter ein. Jeder Unternehmer hat das Recht, selbst zu entscheiden, ob er mit eigenen Arbeitskräften oder mit Fremdpersonal am Markt tätig wird. Dies gehört zur elementaren unternehmerischen Freiheit, die durch Art. 12 GG und Art. 14 GG verfassungsrechtlich abgesichert ist.

Die verfassungsrechtliche Problematik zeigte bereits die Diskussion im Rahmen der AÜG-Reform 2017. Damals wurden Vorschläge unterbreitet, die Werkvertragsgestaltungen erheblich beschränken wollten, insbesondere durch eine erhebliche Ausweitung der Mitbestimmung bis hin zu einem Veto-Recht. Diese Pläne wurden seitens des Gesetzgebers unter Verweis auf die erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken im Ergebnis verworfen. Dies muss besonders für ein vollständiges Verbot gelten.

Ein Verbot des Abschlusses von Werkverträgen greift zudem zielgerichtet in die Dienstleistungsfreiheit ein. Wie stark fragliche Unternehmen durch entsprechende Beschränkungen getroffen werden könnten, zeigte zuletzt die pandemiebedingte Schließung der Grenzen. Beachtet werden muss zudem, dass bislang nach Deutschland entsandte Arbeitskräfte keineswegs immer zum Abschluss von dauerhaften Arbeitsverträgen mit inländischen Auftraggebern bereit sind. Auch der EuGH hat bereits im Jahr 2000 für das Vergaberecht ausdrücklich klargestellt, dass ein Unternehmen nicht allein deshalb vom Verfahren zur Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags ausgeschlossen werden kann, weil es zur Ausführung des Auftrags Mittel einzusetzen beabsichtigt, die es nicht selbst besitzt (EuGH v. 02.12.1999 – C-176/98, Rn. 26).

### 3. Fehlende Zielgerichtetheit und Alternativen

Die Lohnsituation der entsandten Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft wurde zuletzt durch die Aufnahme der Fleischindustrie in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und den Abschluss eines entsprechenden Mindestlohnarbeitsvertrages verbessert. Ein weiterer Schritt zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes bei werkvertraglichen Gestaltungen in der Fleischindustrie erfolgte durch das 2017 eingeführte Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch). Ebenfalls von Bedeutung ist die im Jahr 2019 im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz verabschiedete Leitlinie zum Arbeitsschutz bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen.

- Ein Verbot von Werkverträgen sowie der Zeitarbeit steht ohne Zusammenhang zu dem eigentlichen Ziel durch Verbesserung des Arbeitsschutzes in der Fleischwirtschaft die festgestellten Missstände zu beheben.

Erklärtes Ziel der Maßnahmen ist, in der Fleischwirtschaft die besonderen Gefährdungen im Hinblick auf den Arbeits- und Infektionsschutz zu beenden, die vor allem mit dem Transport und der Unterbringung sowie dem Arbeitsschutz großer aus dem Ausland einreisender Arbeitnehmergruppen einhergehen. Dabei wird allerdings offenbar bewusst übersehen, dass von virologischer Seite überwiegend vertreten wird, dass die besonders hohe Zahl von Ansteckungen in diesen Betrieben

gerade auch auf die dort vorherrschenden Raumtemperaturen zurückzuführen ist. Dieses Phänomen ist daher weltweit zu verzeichnen und betraf im großen Umfang auch Betriebe, die mit festangestellten Beschäftigten Fleisch schlachten, zerlegen und verarbeiten.

Der offenbar nur vorgeschobene Zusammenhang zwischen Vertragsform und Ansteckungsgefahr wird evident in dem Umstand, dass die Regelung dann erst zum Januar 2021 in Kraft treten soll. Ginge es tatsächlich um Arbeits- und Infektionsschutz, wäre es angesichts der aktuellen pandemischen Lage vielmehr erforderlich, dass das Verbot unverzüglich in Kraft tritt bzw. bei Normalisierung der Infektionszahlen wieder außer Kraft tritt. Der gewählte pauschale Verbotsansatz vermag nicht darzulegen, dass sich die Arbeitsbedingungen der Betroffenen wirklich dadurch verbessern lassen, indem man Unternehmen auferlegt, für als kritisch eingestufte Tätigkeiten nur noch eigene Arbeitnehmer einzusetzen.

Erst Recht gilt das im Fleischereihandwerk, dessen Betriebe vergleichsweise wenige Arbeitnehmer beschäftigen und im Allgemeinen nicht mit den kritisierten Subunternehmerkonstellationen arbeiten und auch beim Infektionsgeschehen keine Besonderheiten aufwiesen.

- Mittel der Wahl ist eine verstärkte staatliche Kontrolle von Werkverträgen auf Basis des bestehenden Rechts. Der bestehende Rechtsrahmen muss in etwaigen Problembranchen konsequent umgesetzt werden.

Wer Werk- oder Dienstverträge missbraucht, muss schon jetzt mit empfindlichen Strafen rechnen. Dies gilt im besonderen Maße auch für die Zeitarbeit, deren Missbrauch mit umfassenden Sanktionstatbeständen äußerst effektiv geahndet werden kann. Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben und die vorgesehenen Sanktionen müssen in der Praxis allerdings auch durchgesetzt werden.

Bevor man Werkverträge verbietet, muss als milderes Mittel eine Kontrolle derjenigen Regelungen erfolgen, die besonders häufig missachtet werden. Nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie offenbar gewordenen Lücken bei Kontrollen dürfen nicht durch weitere Regulierung kaschiert werden, sondern durch eine Personalausstattung in den zuständigen Behörden, die eine effektive Kontrolle auch ermöglicht.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob sich die Werkverträge in vielen Fällen bei näherer Prüfung durch die Zollbehörden nicht als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung (Scheinwerkverträge) herausstellen. Ist das der Fall, kommt es nach der im Jahr 2017 verschärften Rechtslage zu einer Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Einsatzunternehmen. Auch hier sieht das geltende Recht ausreichende Sanktionsmöglichkeiten vor.

Gesamtmetall fordert die Bundesregierung daher auf, die aktuellen Entwicklungen in der Corona-Pandemie nicht zum Anlass für verfassungs- und unionsrechtswidrige Regelungen zu nehmen, die nicht durch valide Daten und Fakten begründet, sondern nur durch stark emotionalisierte Beispiele aus einer einzelnen Branche und subjektive Wertungen gestützt werden.