

Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020

Sehr kritisch möchten wir vom CGB die äußerst knappe Anhörungsfrist von 25 Stunden bemängeln. Eine solch knappe Frist macht es unmöglich, den Referentenentwurf eingehend zu prüfen und eine qualifizierte, in unserem Bundesvorstand abgestimmte Stellungnahme abzugeben. Einen Grund, die eine solch knappe Frist rechtfertigen könnte – z.B. eine Situation mit Gefahr im Verzug – vermögen wir nicht zu erkennen, zumal ein Herzstück des Gesetzesvorhabens – das Verbot des Weinsatzes von Werkvertragsunternehmern und von Leiharbeiter/innen in der Fleischwirtschaft – erst zum 01.01.2021 in Kraft treten soll. Wir bitten daher das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bei künftigen Gesetzgebungsverfahren eine angemessene Anhörungsfrist festzulegen, die dem Sinne des Anhörungsverfahrens, die verschiedenen Argumente der anzuhörenden Verbände in das Gesetzgebungsverfahren einfließen zu lassen, Rechnung trägt!

Trotz dieser grundsätzlichen Kritik möchten wir zu einigen Punkten des Gesetzesentwurfs wie folgt Stellung nehmen:

1. Mindestbesichtigungsquote von jährlich 5 % der Betriebe ab 2026 (§ 21 Abs. 1a Arbeitsschutzgesetz)

Der CGB begrüßt diesen Punkt. Es stellt sich allerdings die Frage, ob der Zeitraumbeginn nicht weiter nach vorn gelegt werden kann. Bei einem Beginn z.B. ab 2024 haben die Länder über 3 Jahre Zeit, um das für die Intensivierung der Kontrollen fehlende Personal einzustellen und zu schulen. So könnten Eine Möglichkeit wäre z.B. eine verstärkte Einstellung von Auszubildenden, die im Rahmen ihrer 2 bis 3-jährigen Ausbildung gezielt auf den Einsatz im Betriebsprüfungsbereich vorbereitet werden.

2. Bereitstellung von geeignetem Wohnraum (§ 18 Abs. 3 a und Änderungen der Arbeitsstättenverordnung)

Der CGB begrüßt ausdrücklich diesen Aspekt des Gesetzesvorhabens.

3. Einschränkungen des Einsatzes von Fremdpersonal im Bereich der Fleischverarbeitung (§ 6 a GSA Fleisch)

Der CGB begrüßt ausdrücklich das geplante Verbot von Werkverträgen und des Einsatzes von Leiharbeitnehmern/innen. Allerdings ist der mögliche Einwand durchaus zu bedenken, dass ein nur für eine bestimmte Branche vorgesehenes Verbot verfassungsrechtlich problematisch sein könnte. Auch in anderen Branchen gibt es ähnliche Problemlagen, nämlich, dass Tätigkeiten zu Lasten von Stammebelegschaften durch Werkvertragsunternehmen und oder durch Leiharbeiter/innen verrichtet werden. Diese Praxis wird aber in den anderen Branchen auch über den 01.01.2021 hinaus zulässig sein.

Der CGB regt an, die geplante Einschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal über den Bereich der Fleischverarbeitung hinaus auf Bereiche auszuweiten, wo Stammebelegschaften durch Werkverträge und/oder durch Leiharbeiter/innen ersetzt werden.

4. Bußgeldvorschriften bei Verstößen gegen die GSA Fleisch (§ 7 GSA Fleisch)

Der CGB hält den in § 7 GSA Fleisch vorgesehenen Ordnungsgeldrahmen für angemessen und begrüßt ihn daher.

5. Änderung § 25 Arbeitsschutzgesetz

Die vorgesehene Änderung des § 25 Arbeitsschutzgesetz kritisiert der CGB als vollkommen unzureichend. Die vorgesehene Anhebung des Bußgeldes nur von 25.000 € auf 30.000 € bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine vollziehbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde ist noch nicht einmal ein Tropfen auf dem heißen Stein. Dass der Bußgeldrahmen für eine Zuwiderhandlung des Arbeitgebers gegen eine Verordnung nach § 18 Arbeitsschutzgesetz weiterhin bei 5.000 € verbleibt, ist nicht hinnehmbar.

Die Gesundheitsgefahren, die in der Fleischverarbeitungsindustrie gerade in Coronazeiten für die Beschäftigten bestehen, liegen in erster Linie nicht darin, dass sie als Werkvertragsunternehmensbeschäftigte oder als Leiharbeiter/innen arbeiten, sondern dass sie in unzumutbaren Behausungen untergebracht werden und/oder an einem Arbeitsplatz arbeiten, der den Arbeitsschutzstandards nicht gerecht wird. Ein Verbot von Leiharbeiter/innen und Werkvertragsbeschäftigten hält schwarze Schafe in der Branche nicht davon ab, solche Verbote durch kreative Regelungen zu umgehen, wenn die Bußgeldvorschriften bei Verstößen gegen die Arbeitsstättenverordnung so niedrig wie bisher bleiben. Was passiert, wenn ein Unternehmen eine Arbeitskraft für 6 Monate einstellt und diese in eine nicht den Standards der Arbeitsstättenverordnung entsprechende Unterkunft steckt? Oder wenn das Unternehmen für die Beschäftigung bestimmter Arbeitskräfte ein Tochterunternehmen gründet und diese Beschäftigten unzumutbar unterbringt? 5.000 € drohen, wenn der Verstoß auffliegt, 30.000 €, wenn der Arbeitgeber gegen eine vollziehbare Anordnung verstößt. Was passiert dagegen, wenn ein Unternehmen einen Leiharbeiter beschäftigt, diesen aber in einer ordnungsgemäßen Unterkunft beherbergt und auch ansonsten am Arbeitsplatz alles richtig gemäß der Arbeitsstättenverordnung gestaltet? Dann droht ihm ein Bußgeld von bis zu 500.000 €. Da ist nach Auffassung des CGB das Verhältnis zwischen den Strafrahmen nicht angemessen!

Nach Auffassung des CGB sind Verstöße gegen die Arbeitsstättenverordnung schwerwiegender als Verstöße gegen die geplante Einschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal gemäß GSA Fleisch. Wenn nach der GSA Fleisch der Ordnungsgeldrahmen bei maximal 30.000 €, 50.000 € und 500.000 € pro Verstoß liegt, dann sollte der Ordnungsgeldrahmen des § 25 Arbeitsschutzgesetz höher liegen. Eine Orientierung sollte der Ordnungsgeldrahmen bei Verstößen gegen den Datenschutz (max. 4 % eines Unternehmensjahresumsatzes) geben.

Der CGB schlägt eine Änderung des § 25 Arbeitsschutzgesetzes wie folgt vor:

- Bis zu 500.000 €, maximal 2 % des Jahresumsatzes eines Unternehmens, bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine Verordnung nach § 18 Arbeitsschutzgesetz. Bei Verstößen des Arbeitnehmers kann der bisherige Rahmen (5.000 €) bleiben.
- Bis zu 4 % eines Jahresumsatzes des Unternehmens bei Verstößen des Arbeitgebers gegen eine vollziehbare Anordnung der zuständigen Behörde.

Bei einer solch drastischen Heraufsetzung des Ordnungsgeldrahmens werden es sich die schwarzen Schafe sicherlich zweimal überlegen, ob sie im Interesse der Gewinnmaximierung Arbeitsschutzstandards vernachlässigen.