

Stellungnahme des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020

Im Einzelnen haben wir zu dem Referentenentwurf nach erster Prüfung folgende Anmerkungen.

ArbSchG/ArbStättV:

- Die Ergänzung in § 18 ArbSchG (Pflicht zur menschenwürdigen Unterbringung) wäre eine Doppelregelung und ist nicht notwendig, da der Arbeitgeber bereits nach Nr. 4.4 des Anhangs der ArbStättV angemessene Unterkünfte für Beschäftigte zur Verfügung zu stellen hat. Die Anforderungen an Unterkünfte sind zudem in der ASR 4.4 geregelt. Es kommt hier auf eine effektive Durchsetzung der bestehenden Norm im Vollzug an und nicht um eine zusätzliche Regelung. Überdies verweisen die Regelungen im dem für allgemeinverbindlich erklärten Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe auf die o.g. bestehenden Regelungen. Regelungen, die es bereits in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag gibt, sollten nicht zusätzlich gesetzlich geregelt werden, denn dies würde den Tarifvertrag schwächen und damit das politische Ziel der Stärkung des Tarifsystems konterkarieren.

Unklar ist zudem, was unter „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ zu verstehen ist.

- In § 22 ArbSchG soll eine Regelung eingeführt werden, die es sinngemäß bereits in der Baustellenverordnung (BaustellV) gibt. Dort wird geregelt, dass auf Baustellen, bei denen mehrere unterschiedliche Gewerke tätig sind, ein SiGePlan zu erstellen ist, der die erforderlichen Arbeitssicherheitsmaßnahmen beschreibt. Allerdings trifft diese bestehende Pflicht den Bauherren oder einen von ihm beauftragten Dritten (§ 3 Abs. 1 BaustellV) und nicht den Arbeitgeber. Dennoch ist dasselbe gemeint, nämlich, dass die Arbeitnehmer verschiedener Gewerke und damit in der Regel verschiedener Arbeitgeber arbeitsschutztechnisch koordiniert und übergreifend Arbeitsschutzmaßnahmen geplant und umgesetzt werden.

Eine Doppelregelung für die Bauwirtschaft wäre kontraproduktiv. Die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Formulierung trifft zudem nicht zu, da der übergreifende Koordinator auf Baustellen nur vom Bauherrn (oder von einem Generalunternehmer, der viele Gewerke im Auftrag des AG ausführt) eingesetzt werden kann, um seine Funktion wirksam wahrnehmen zu können. In der Gesetzesbegründung muss daher zwingend deutlich werden, dass die „verantwortliche Person“ im Geltungsbereich der BaustellV der Bauherr oder ein von ihm beauftragter Dritter gem. § 3 Abs. 1 BaustellV ist.

- Die bestehenden Regelungen in der ArbStättV i.V.m. ASR 4.4 und im Tarifvertrag im Bereich der Unterkünfte sind aus Sicht der Bauwirtschaft ausreichend. Sofern für bestimmte Wirtschaftszweige Defizite festgestellt werden, wären diese auf der Basis geltenden Rechts bereits im Vollzug zu beheben. Daher sind sämtliche Neuregelungen in der ArbStättV und im Anhang 4.4 überflüssig.

Im Einzelnen sehen wir folgende Punkte besonders kritisch:

- o Anhang 4.4, Abs. 1 S. 1: Unbestimmter Rechtsbegriff „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“.
- o Der Sinn der Regelung des Anhang 4.4, Abs. 1 S. 3 (neu) ist nachvollziehbar, die Regelung ist sprachlich missglückt und daher schwer verständlich.
- o Zu Anhang 4.4, Abs. 1, S. 5 (neu): Es ist nicht jedem Arbeitgeber zumutbar, jede Unterkunft im Vorfeld zu inspizieren. Die Angemessenheit der Unterkunft sollte unbürokratisch durch die jeweiligen Vermieter bescheinigt werden können. Denkbar wäre, dass der Vermieter auf einem Formblatt bescheinigt, dass die Vorgaben zur Ausstattung eingehalten werden. Dieses Formblatt könnte dem Anhang der Verordnung beigelegt werden. Auf dieser Grundlage kann dann eine Anmietung erfolgen.
- o Anhang 4.4 Abs. 2: Der Begriff der „Dauer“ ist im Zusammenhang dieser Vorschrift völlig unklar und könnte die bisherigen Anforderungen sogar relativieren.
- o Anhang 4.4 Abs. 4 (Dokumentationspflicht). Außerhalb einer Pandemiesituation ist diese Regelung nicht erforderlich. Daher sollte die Regelung auf den Zeitraum der Pandemie befristet werden. Nachdem Hotels/Pensionen ohnehin die Daten erheben, stellt diese Dokumentationsverpflichtung eine unnötige Doppelregelung dar und führt zu unnötiger Bürokratie, die zudem noch bußgeldbewehrt ist.

SchwarzArbG:

- § 1 Abs. 3 erhält insbesondere eine Ergänzung der Definition, wann eine illegale Beschäftigung vorliegt. Die Neuerung liest sich wie folgt:

„(3) Illegale Beschäftigung übt aus, wer

6. Unerlaubt

- a) Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen, tätig werden oder
- b) nicht im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses tätig werden lässt.

Es ist nicht erklärlich, warum hier eine Ergänzung vorgenommen wird, weil Fälle der Schwarzarbeit bereits ausreichend geahndet werden können, z. B. über das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen.

Diese Vorschrift kann zu einer immensen Einengung des Fremdpersonaleinsatzes führen und stellt damit einen massiven Eingriff in die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Unternehmen dar.

- Entsprechend dieser neuen Definition schließt sich in § 2 bei den Prüfaufgaben des Zolls eine Ergänzung an:

(1) Die Behörden der Zollverwaltung prüfen, ob

9. unerlaubt

c) Personen, ohne ein Arbeitsverhältnis zum Inhaber tätig werden oder wurden oder

d) Tätigkeiten nicht im Rahmen eines zum Inhaber bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden oder wurden.

Die Regelung erscheint in der praktischen Prüfung fehlerbehaftet und streitbar, wenn es auszulegen gilt, was noch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geleistet wird und was darüber hinaus geht.

Zudem führt die Regelung zu einer weiteren Ausweitung des Aufgabenbereichs der Behörden der Zollverwaltung, die personell nicht entsprechend ausgestattet sind.