

## **Stellungnahme des Verbandes der Ernährungswissenschaft e. V. zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020**

Der Sozialpolitische Ausschuss der Deutschen Fleischwirtschaft<sup>1</sup> ist sich bewusst, dass Gesellschaft und Politik eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft erwarten. Eine Vielzahl der Mitglieder haben daher bereits erklärt, freiwillig auf den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern ab dem 01.01.2021 zu verzichten und haben damit wesentliche Teile des vorliegenden Gesetzesentwurfs vorweggenommen. Der vorliegende Entwurf geht jedoch deutlich über das in den Eckpunkten formulierte Maßnahmenpaket hinaus, ohne dass hierdurch der Arbeitnehmerschutz verbessert würde. Stattdessen wird massiv in die Unternehmerfreiheit eingegriffen (I.). Das ausnahmslose Verbot von Leiharbeit ist zwar in den Eckpunkten vorgesehen, ist aber ebenso nicht mit Arbeitnehmerschutz begründbar (II.). Das Gesetz führt zu unverhältnismäßigen Unterschieden gegenüber anderen Branchen (III.). Folge wäre eine massive Belastung der Fleischwirtschaft, die mittelfristig eine Verlagerung der Arbeit ins europäische Ausland befördern würde, und dadurch nicht nur die Arbeitsplätze in der Fleischwirtschaft bedrohen, sondern auch den ländlichen Raum allgemein schwächen würde (IV.).

1 Der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA) ist die gemeinsame Plattform der Unternehmen der Fleischwarenindustrie, der Schlacht- und Zerlege-Industrie und der Geflügelschlachtereien, den Arbeitgeberverbänden der Ernährungsindustrie, dem Bundesverband der Deutschen Fleischwarenindustrie (BVDF), dem Verband der Fleischwirtschaft (VDF) und dem Zentralverband der Deutschen Geflügelwirtschaft (ZDG) zur Diskussion und Beschlussfassung sozialpolitischer und tarifpolitischer Angelegenheiten der Branche. Die Geschäfte des SPA Fleisch führt der Verband der Ernährungswirtschaft e.V..

### I. Die Unternehmensorganisation und die Zusammenarbeit von

Unternehmen im Konzern muss unangetastet bleiben

Der Gesetzesentwurf macht weitreichende Vorgaben zur Struktur von Unternehmen und Konzernen, die in den Eckpunkten vom 20. Mai aus guten Gründen nicht vorgesehen sind: Ein Betrieb darf nur einen Inhaber haben. Nach § 6a Abs. 1 GSA Fleisch-E sollen damit gemeinsame Betriebe in der Fleischwirtschaft verboten werden, ein Zuwiderhandeln soll nach § 7 Abs. 1 Nr. 1-3 GSA Fleisch-E als Ordnungswidrigkeit sanktioniert werden. Zudem wird der Begriff des Betriebsinhabers in § 6a Abs. 3 GSA-Fleisch-E abweichend vom

Betriebsverfassungsgesetz definiert: „Inhaber ist, wer über die Nutzung der Betriebsmittel und den Einsatz des Personals eigenverantwortlich entscheidet. Von der Eigenverantwortlichkeit ist nicht auszugehen, wenn aufgrund der räumlichen oder funktionalen Einbindung eines Betriebes in eine übergreifende Organisation die Arbeitsabläufe in dem Betrieb inhaltlich und zeitlich überwiegend vorgegeben sind. In diesem Fall ist Inhaber des Betriebes, wer die Organisation steuert.“ Auch ein Verstoß hiergegen ist mittelbar über § 7 Abs. 1 Nr. 1-3 GSA Fleisch-E als Ordnungswidrigkeit sanktioniert. Beides führt zu unannehmbaren Konsequenzen:

- Gemeinsame Betriebe kommen in vielen Branchen vor, insbesondere im Konzernverbund. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht sie in § 1 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich vor. Der Betriebsrat eines gemeinsamen Betriebs ist für alle Arbeitnehmer zuständig, egal wer von den Betriebsinhabern sie angestellt hat.<sup>2</sup> Die Arbeitsschutzvorschriften gelten einheitlich.

- Weitergehend noch als das Verbot eines gemeinsamen Betriebs ist die Vorgabe, dass

zwei Unternehmen der Fleischwirtschaft künftig nicht zusammenarbeiten können, wenn eine räumliche oder funktionale Einbindung des Betriebes des einen Unternehmens in eine übergreifende Organisation eines anderen Unternehmens vorliegt, die die Arbeitsabläufe inhaltlich und zeitlich überwiegend vorgibt. Die Erläuterungen machen deutlich, welcher weitere Maßstab hier gelten soll: „Absatz 3 Satz 2 [setzt] ein zeitliches oder inhaltliches Überwiegen der Vorgaben hinsichtlich der Arbeitsabläufe in dem jeweiligen Betrieb nicht voraus. Weitergehend noch soll es nach § 6a Abs. 4 des Entwurfs für ein Verbot der unternehmensübergreifenden Kooperation ausreichen, wenn in einem überbetrieblichen, nicht notwendig räumlich zusammenhängenden

2 Zuletzt Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 22.11.2017, 7 ABR 40/16.

Produktionsverbund verschiedener Unternehmen die Arbeitsabläufe im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung von Schlachtkörpern oder im Bereich der Fleischverarbeitung aufeinander abgestimmt sind. Solch ein Kooperationsverbot ist unbestimmt, gravierend und ungerechtfertigt. Es entfernt sich weit, weit von den Regelungen und auch den Zielen der Eckpunkte. Seine Auswirkungen wären fatal. Jede unternehmensübergreifende Produktion ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die verschiedenen, an der Produktion beteiligten Unternehmen aufeinander abstimmen. Durch ein Verbot werden keine Regelungen des Arbeitnehmerschutzes, sondern Vorgaben der Arbeitsorganisation gemacht, wie sie weitgehender nicht vorstellbar sind.

Die Konsequenzen sind massiv, denn die Fleischwirtschaft ist auf die eng verzahnte Zusammenarbeit verschiedener, oftmals in einem Konzern verbundener Unternehmen angewiesen: Bei der Wurstherstellung etwa ist es – international - üblich, dass das eine Unternehmen aus der Rohware die fertige Wurst herstellt, ein anderes aber die Portionierung und Verpackung und ggf. auch die weitere Logistik übernimmt. Das muss eng aufeinander abgestimmt und in räumlicher Nähe erfolgen. Es ist nicht ersichtlich, warum diese Produktionsketten zwingend in der Hand eines Unternehmens liegen müssen. Die Kompetenz eines Wurstherstellers ist eine andere als die des Kommissionierers. Die Regelung bedeutet nichts anderes, als dass eine Beteiligung verschiedener Unternehmen an der Fleischverarbeitung und Wurstherstellung ausgeschlossen ist, soweit sie „abgestimmt“ ist (§ 6 Abs. 4 des Entwurfs) – und unabgestimmt geht sie nicht. Weil räumliche Verbindung für das Verbot gar nicht erforderlich ist, würde jeder Produktionsschritt einer Wurstherstellung – vom Schlachten des Schweins bis zur Schimmelveredelung der Salami – bei einem Unternehmen liegen. Es ist nicht ersichtlich, womit das begründet werden könnte. Bereits zu den Vorschlägen der Eckpunkte mahnen erste juristische Stellungnahmen an, dass mildere Mittel vorrangig sind, um die verfassungsrechtlich und europarechtlich gebotene Verhältnismäßigkeit zu wahren (Bayreuther, NZA 2020 Seite 773). Umso mehr sind diese sehr viel weitergehenden Regelungen verfehlt. Weil ein Verstoß gegen die Neuregelungen in all ihrer Unbestimmtheit ordnungswidrig rechtliche Sanktionen nach sich ziehen würden, entstehen für Unternehmen, die eine Kooperation in der Fleischwirtschaft praktizieren, unerträgliche Strafbarkeitsrisiken.

Um es konkret zu machen: Es wird beispielsweise wie folgt jeweils eng abgestimmt aufeinander vorgegangen:

a) Schlachtung: Die Schlachtung übernimmt Schlachthof A GmbH. Diese verfügt über die entsprechenden veterinärrechtlichen Genehmigungen ebenso wie die BImSCHG-Genehmigungen und EU-Zulassung. Die Gesellschaft schlachtet und viertelt die Schlachtkörper. Bei einer behördlichen Stilllegung würden andere, am Standort tätige Gesellschaften nicht betroffen sein. Insbesondere z. B. im Falle von Tierseuchen und entsprechender Gebietssperren. Die anderen Gesellschaften würden sodann ihre Rohware ausschließlich von Schlachthöfen anderer Bundesländer beziehen. Teilweise ist die Spaltung der Betriebsteile via Interessenausgleich im Konsens mit Betriebsrat und Gewerkschaft vereinbart worden und wurde von beiden Arbeitnehmerorganisationen ausdrücklich mitgetragen als notwendige Regelung.

b) Zerlegung: Die Zerlegung der Schlacht-Viertel übernimmt die B GmbH. Diese bezieht ihre Rohware von der Schlachthof A GmbH ebenso wie von allen anderen Schlachtbetrieben der Gruppe, aber auch extern. Die zerlegte Ware wird dann an den Kunden extern wie intern weiterverkauft nachdem sie verpackt wurde. Die B GmbH verfügt über eine eigene Zulassung als Zerlegebetrieb welche abstrakt von den Genehmigungen des Schlachtbetriebs ist.

c) C GmbH: Diese Gesellschaft betreibt am Standort eine Weiterverarbeitung zerlegter Ware, welche sie von b) ebenso wie von extern bezieht, zu sog. Burger-Pattys für einen großen Betrieb der Systemgastronomie. Aufgrund des ausdrücklichen Kundenverlangens wird exklusiv aufgrund deren Spezifikation durch die Gesellschaft nur für diesen Kunden produziert und zwar in großen Mengen. Eine Produktion durch eine andere Gesellschaft, die auch im Konzern angesiedelt wäre und für andere Auftraggeber arbeitet, wäre unzulässig. Durch die Überleitung des Betriebs auf eine andere Gesellschaft würde die Gesellschaft vertragsbrüchig.

d) D GmbH: Diese Gesellschaft erbringt für a) - c) Dienstleistungen wie Facility-Management, Reinigung der Außenanlagen, Entsorgung, Betrieb der Kläranlage, Reinigung und Handling aller Lademittel. Jeweils basierend auf einzelnen Verträgen.

e) E GmbH: Diese Gesellschaft erbringt mit einer Gruppe spezialisierter Techniker für a) - d) technische Leistungen auf Basis von Werkverträgen, insbes. die laufende Wartung von Maschinen und Anlagen sowie deren Instandsetzung. Die E GmbH ist an mehreren Standorten tätig und bündelt das technische Know-how betriebsübergreifend und standortübergreifend.

f) Das Eigentum an der Betriebsstätte hält die F Grundbesitz GmbH & Co. KG welche an a) - d) Betriebsgebäude vermietet.

Anhand des o. a. Aufbaus sieht man, dass arbeitsteiliges Handeln in unserer Industrie - wie in allen anderen Wirtschaftszweigen auch - opportun ist, insbesondere um Risiken zu minimieren, um kaufmännische Prozesse sauber abzuwickeln, um Flexibilität von Spezialisten zu ermöglichen (E GmbH-Kältetechniker kann ohne ANÜ überall arbeiten wo dessen Spezialwissen benötigt wird). Es bleibt unverständlich, warum nunmehr der Gesetzgeber so weit in die unternehmerische Freiheit eingreifen will, dass derart „modular“ aufgebaute Industriekomplexe zu einem „monolithischen Block“ zusammengefasst werden sollen.

Genauso verhält es sich bei der Wurstherstellung: Eine Wurst durchläuft die Produktionskette durch verschiedene Spezialisten. Die Herstellung von Schinkenprodukten läuft typischerweise wie folgt:

a) Anlieferung von Rohschinken an verschiedenen Standorten in der Bundesrepublik (evtl. weitere Betriebe auch im EU-Ausland). Herstellung eines geräucherten/ luftgetrockneten und ausgereiften Rohlings im zweiten Unternehmen. Dabei bestehen Einschränkungen durch regionale Zulassungsbeschränkungen (z. B. Schwarzwälder Schinken, Westfälischer Knochenschinken, Nürnberger Bratwurst, Thüringer Bratwurst).

b) Verbringung an das Slicer- und Verpackungswerk, dass diese Aufgabe in enger Abstimmung für verschiedene Lieferanten übernimmt.

c) Versenden der verpackten Ware an ein Speditionslager oder Tiefkühlager, in dem kommissioniert und kundenauftragsbezogen zusammengestellt und geliefert wird.

Dies sind somit dezentral durchgeführte Produktions-, Verpackungs- und Logistikschritte, die von verschiedenen Unternehmen in enger Abstimmung zeitlicher und produktionstechnischer Abstimmung erfolgen.

Es wird deutlich: Diese Regelung ist ohne jedes Vorbild und greift massiv in die Unternehmerfreiheit ein. Das Grundrecht schützt in diesem Zusammenhang nach der Judikatur des Betriebsverfassungsgesetzes (BVerfG) auch und insbes. die Vertrags- und Dispositionsfreiheit des Unternehmers.<sup>3</sup> Das BVerfG hat deshalb bereits in der Vergangenheit betont: Auf der Grundlage der Privatautonomie, die Strukturelement einer freiheitlichen Gesellschaftsordnung ist, gestalten die Vertragspartner ihre Rechtsbeziehungen eigenverantwortlich. Sie bestimmen selbst, wie ihre gegenläufigen Interessen angemessen auszugleichen sind, und verfügen damit zugleich über ihre grundrechtlich geschützten Positionen ohne staatlichen Zwang. Der Staat hat die im Rahmen der Privatautonomie getroffenen Regelungen grundsätzlich zu respektieren.<sup>4</sup> Diesen verfassungsrechtlich gebotenen Respekt fordert auch die Fleischwirtschaft. § 6 a Abs. 1 sowie die Abs. 3 und 4 des Entwurfs sind ersatzlos zu streichen.

II. Leiharbeit muss möglich bleiben, weil es der Branche nicht um die

Substituierung der Stammebelegschaft geht – der Arbeitnehmerschutz steht dem nicht entgegen

Der Gesetzesentwurf verbietet jegliche Form der Leiharbeit. Die Entwurfsbegründung führt als Grund aus, dass hierdurch „effektivere Kontrollen der arbeitsrecht- und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen durch die jeweils zuständigen Behörden möglich werden“. Es ist nicht ersichtlich, wieso dies der Fall sein soll. Dies als alleiniger Grund könnte überdies auf jede beliebige Branche übertragen werden – das Bundesverfassungsgericht hat aber bereits deutlich gemacht, dass ein branchenübergreifendes Verbot der Leiharbeit verfassungswidrig wäre.

<sup>3</sup> BVerfG v. 10.06.2009 – 1 BvR 706/08, NJW 2009, 2033, 2042; v. 17.02.1998 – 1 BvF 1-91, NJW 1998, 1627, 1628.

<sup>4</sup> BVerfG v. 07.02.1990 – 1 BvR 26/84, NJW 1990, 1469, 1470.

Es bleibt damit allein der Hinweis der Entwurfsbegründung auf den Arbeitnehmerschutz: „Die vorstehend dargestellten Maßnahmen dienen einem effektiven Schutz der Rechte der in der Branche eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Diese Behauptung stimmt nicht, denn das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) weist bereits umfassende Schutzvorschriften auf, die die Überlassung zugunsten der Leiharbeitnehmer streng regulieren. Nach dem Gleichstellungsgrundsatz in § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG ist der Verleiher dazu verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies betrifft insbesondere den Bezug des gleichen Gehalts, sog. Equal Pay-Grundsatz.<sup>6</sup> Trotz unterschiedlicher Arbeitgeber werden hier also die Stammebelegschaft und die Leiharbeitnehmer gleichgestellt. Wesentliche Arbeitsbedingungen sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht geltenden Bedingungen, die sich aus Gesetzen, anwendbaren Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie dem Individualarbeitsvertrag ergeben. Abgesichert ist der Anspruch durch den Auskunftsanspruch des § 13 AÜG. § 13b AÜG gewährt dem Leiharbeitnehmer zudem grundsätzlich den gleichen Zugang zu

Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten wie einem Arbeitnehmer im selben Betrieb. Das GSA Fleisch überträgt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auch auf den Entleiher. Das Bundesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass Leiharbeit „jedenfalls seit dem 01.01.2003 ein vom Gesetzgeber grundsätzlich akzeptiertes Mittel der betrieblichen Personalpolitik“ ist.<sup>7</sup> Das gilt auch für die Fleischwirtschaft.

Der Arbeitnehmerschutz steht dem Fortbestand der Leiharbeit also nicht entgegen, und daher muss Leiharbeit weiterhin möglich bleiben, zumindest wo es nicht um Substituierung von Stammebelegschaft geht, sondern um den Ausgleich saisonaler Schwankungen. Die sind in der Fleischwirtschaft erheblich:

- Die Auftragsspitzen treten in der Schlachtgeflügelwirtschaft in der Regel in den Monaten zwischen März und August auf und bilden die Grillsaison ab, die für die Geflügelwirtschaft eine der umsatzstärksten Zeiten des Jahres darstellt. In dieser Zeit liegt aktuell die Leiharbeitsquote bei 20 - 25 %, um den Anforderungen des Marktes mit der notwendigen Flexibilität Rechnung tragen zu können. Es werden veredelte Geflügelfleischerzeugnisse (marinierte Ware, Spieße etc.) hergestellt, die einen hohen Verarbeitungsgrad aufweisen und entsprechend aufwändig in der Produktion sind.

<sup>5</sup> BVerfG, Urt. v. 04.04.1967 – 1 BvR 84/65, NJW 1967, 974.

<sup>6</sup> S. hierzu jüngst BAG, Urteil v. 16.10.2019 – 4 AZR 66/18, NZA 2020, 260.

<sup>7</sup> BAG Urteil v. 09.12.2003 – 9 AZR 16/03.

- Gleiches gilt für die Rotfleischwirtschaft (Schwein und Rind). Auch hier bildet die Grillsaison, insbesondere für vorgewürzte und marinierte Ware, die umsatzstärkste Zeit des Jahres. Insbesondere in dieser Zeit ist ein hoher manueller Aufwand bei der Produktion erforderlich. Vom Eingang der Bestellung bis zum Versand der abgepackten Ware vergehen in aller Regel weniger als 24 Stunden. Wöchentliche Schwankungen von bis zu 50 % in der Spitze sind nicht unüblich. Die Volatilität bei dem Personalbedarf liegt durchschnittlich bei 25 % - 30 %. Die Rindfleischproduktion findet demgegenüber ihren Höhepunkt in der Zeit von Oktober bis zum zweiten Advent (sog. Jahresendgeschäft). Die Mehrproduktion liegt in diesem Zeitfenster bei ca. 20 % - 25 %, wobei zusätzliche Anforderungen an das Produkt, die Verpackung und die Logistik gestellt werden.

- Starke Saisoneffekte gibt es auch bei der Wurst- und Schinkenherstellung. Die Spitzenzeiten für Rohwurst und Brühwurst sind unterschiedliche, können aber aus lebensmittelrechtlichen Gründen nicht mit vertretbarem Aufwand in einem Werk geführt werden. Die Unternehmen bedienen sich der Leiharbeit bei Auftragsspitzen durch kurzfristige Sonderaktionen des Einzelhandels, kurzfristige Aufträge der Gastronomie bei Großveranstaltungen oder saisonalen Nachfrageschwankungen. Das Verbot der Leiharbeit würde bedeuten, dass sich die Hersteller nicht mehr an Ausschreibungen beteiligen könnten, die mit der Stammebelegschaft allein nicht zu bewältigen wären.

Eine Beibehaltung der Leiharbeit in diesem Rahmen dient auch dem Arbeitnehmer. Denn endet die saisonale Beschäftigung, muss sich der Arbeitnehmer eine Anschlussbeschäftigung suchen und hat in der Zeit dazwischen ggf. Zeiten der Beschäftigungslosigkeit. Beim Verleiher ist er aber auch in den entleihfreien Zeiten angestellt. Das Fehlen einer Verleihmöglichkeit ist kein Befristungsgrund.<sup>8</sup> Ein kontinuierliches Arbeitsverhältnis ist damit nur beim Zeitarbeitsunternehmen möglich. Eine Übernahme der Mitarbeiter wird daher oftmals gar nicht möglich sein.

<sup>8</sup> Meinel/Heyn/Herms/Meinel, 5. Aufl. 2015, TzBfG § 14 Rn. 102 mwN.

Die vorgesehene Regelung wäre daher klar verfassungs- und europarechtswidrig: Denn die gemäß AÜG überlassenen Zeitarbeiter sind beim Zeitarbeitsunternehmen fest angestellt, unterliegen ohne Abstriche dem deutschen Arbeitsrecht, werden nach Tarif entlohnt und sind in den Entleihbetrieben vollumfänglich in die Betriebsstruktur eingebunden, inklusive der Mitbestimmung des jeweiligen Betriebsrats. Ein den Eingriff in die Unternehmerfreiheit nach Art. 12 GG rechtfertigender Grund liegt ebenso wenig vor wie ein sachlicher Grund nach Art. 4 der Leiharbeitsrichtlinie. Zeitarbeit muss weiterhin möglich sein, weil sie zum Ausgleich von Auftragsspitzen erforderlich ist.

### III. Die Regelungen führen zu abstrusen Ungleichbehandlungen gegenüber anderen Branchen

Wie verfehlt und weitreichend die Regelungen sind, zeigt sich zudem an einem Vergleich zu anderen Branchen, bei denen die von der Politik kritisierten Arbeitsbedingungen in noch größerem Ausmaß zu finden sind. Im Hinblick auf die Bauindustrie etwa existiert zwar ein höherer Mindestlohn durch tarifliche Regelung.<sup>9</sup> Der aber wird ja gerade nicht durch das Verbot von Werkverträgen beeinflusst. Vielmehr drängt sich hier die Parallelität der Subunternehmen und Gemeinschaftsunterkünften auf, die zu gleicher Kritik wie in der Fleischbranche geführt haben.

S. etwa die Studie Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Qualitative Betriebsfallstudien vom November 2017 im Auftrag des BMAS: „In den Branchen Transport/Logistik, Bau- sowie ... in der Landwirtschaft bei der Ernte - wird teils dezidiert über Billigkonkurrenz, Unterbietungswettbewerb und Wettbewerbsverzerrungen vor allem aus osteuropäischen Ländern berichtet. Mindest- und Tariflohnregelungen und Arbeitsschutzbedingungen würden gezielt verletzt.“

Exemplarisch zum Verstoß gegen Arbeitsrecht in der Bauwirtschaft den Bericht „Bayerische Schlupflochsuche – Lohnbetrug trotz Generalunternehmerhaftung“ der in den Eckpunkten ja geförderten Gewerkschaftsinitiative faire-mobilitaet.de<sup>10</sup>

<sup>9</sup> So beträgt die Lohnuntergrenze für Hilfsarbeiten auf dem Bau seit dem 01.04.2020 bundesweit 12,55 Euro pro Stunde. Für Facharbeiter wurde die Untergrenze in Westdeutschland auf 15,40 Euro pro Stunde angehoben, in Berlin auf 15,25 Euro, s. hierzu [https://www.soka-bau.de/fileadmin/user\\_upload/Dateien/Arbeitgeber/tv-mindestlohn.pdf](https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Arbeitgeber/tv-mindestlohn.pdf), letzter Abruf v. 06.06.2020.

<sup>10</sup> S. Faire Mobilität München, Bayerische Schlupflochsuche – Lohnbetrug trotz Generalunternehmerhaftung, Faire Mobilität v. 28.02.2020, abrufbar unter <https://www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++7a8625b8-7404-11e8-a1e9-52540088cada>, letzter Abruf v. 16.07.2020.

Neben regelmäßigen Überschreitungen der Arbeitszeit wird auch im Blick auf Covid-19-Fälle von nicht vollständig eingehaltenen Quarantänemaßnahmen und fehlenden Desinfektionsmitteln in Sammelunterkünften berichtet.<sup>11</sup> Im Baubetrieb im Zusammenhang mit dem Projekt Stuttgart 21 kam es zu 19 Infizierungen mit dem Coronavirus.<sup>12</sup>

Auch gegenüber der Logistikbranche ist nicht ersichtlich, warum es hier keine Regulierung geben sollte, wäre sie in der Fleischwirtschaft zulässig. Denn die Kritik ist hier die gleiche.

Anschaulich der Sachverständige Schulz von der Generalzolldirektion in einer Anhörung am 21.10.2019 im Ausschuss Arbeit und Soziales zum Paketboten-Schutz-Gesetz: „Subunternehmerketten bis in alle Unendlichkeit, wie wir sie manchmal im Baugewerbe antreffen, haben wir bei den Speditionen so nicht. Aber es gibt natürlich durchaus eine Versubung bis ins zweite und dritte Glied. Spätestens da kann es nicht mehr rentabel sein zu arbeiten, wenn man nach weiterem Subunternehmer noch einen zweiten und dritten anschließt. Das ist so im Wesentlichen die Erkenntnis, die wir haben. Es gibt einen großen Einsatz von ausländischen Arbeitnehmern, dass wir dort immer wieder Ausländerverstöße haben, vom kompletten illegalen Aufenthalt bzw. illegalen Aufenthalt durch Arbeitsaufnahme, dann die Mindestlohnverstöße.“

13 Zu Rechtsverstößen exemplarisch den Bericht des Handelsblatts Bundesweite Razzia – Jede dritte Zustellfirma verstößt gegen Arbeitsrecht vom 19.02.2019: „Die Ergebnisse, die 2.923 Zöllner in ihrer „Schwerpunktprüfung“ zusammentrug, zeichnen ein Horrorbild. Deutschlands Paketbranche, so lässt die Zwischenbilanz erahnen, ähnelt danach einem Hort der Gesetzlosen“. 14 COVID-19-Fälle konnten damals noch nicht kritisiert werden, sind aber in der Presse vielfach berichtet: So hat beispielsweise der Paketdienst DPD den Betrieb im Paketdepot Hückelhoven (Kreis Heinsberg) im Einvernehmen mit dem zuständigen Gesundheitsamt jüngst vorübergehend ausgesetzt, nachdem zuvor 82 Arbeitskräfte positiv auf eine Infektion mit COVID-19 getestet worden waren.

11 S. Beitrag des MDR, Baustelle Stuttgart-21: Infizierte Arbeiter und Lohndumping, MDR.DE v. 19.05.2020, abrufbar unter [https://www.mdr.de/investigativ/video-411156\\_zc-f80c8d3a\\_zs-Ofdb427d.html](https://www.mdr.de/investigativ/video-411156_zc-f80c8d3a_zs-Ofdb427d.html), letzter Abruf v. 16.07.2020.

12 S. Nauke, Corona im Container, Stuttgarter Zeitung (online) v. 21.05.2020, abrufbar unter <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.infektionsfaelle-auf-der-stuttgart-21-baustelle-corona-im-container.192cd2ba-09b6-4cd0-96c4-3af8ae7cc738.html?reduced=true>, letzter Abruf v. 16.07.2020.

13 S. Wortprotokoll des Deutschen Bundestags der 60. Sitzung, S. 10, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/661350/0f97868e4c519c1acd8c840720448ea4/Wortprotokoll-data.pdf>, letzter Abruf v. 16.07.2020.

14 S. Schlautmann, Bundesweite Razzia – Jede dritte Zustellfirma verstößt gegen Arbeitsrecht, Handelsblatt (online) v. 17.02.2019, abrufbar unter <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/paketbranche-bundesweite-razzia-jede-dritte-zustellfirma-verstoest-gegen-arbeitsrecht/23992134.html?ticket=ST-637251-VL6y>, letzter Abruf v. 16.07.2020.

15 Auch in einem DHL-Verteilerzentrum kam es zu einem COVID-19-Ausbruch mit 37 Infizierten.16 72 COVID-19-Fälle meldet die Region Hannover aus einem UPS-Verteilerzentrum in Langenhagen.17 Im Zeitraum von Mitte März bis Ende April kam es auch zur Feststellung von 53 Infektionen in einem Logistikzentrum des Online-Händlers Amazon in Niedersachsen.18 Teilweise werden Hygienekonzepte dabei unter Beeinträchtigungen der Arbeitsbedingungen, wie etwa verkürzten Pausenzeiten, umgesetzt.19 Deutlich wird also: Die gesteigerte Gefahr eines COVID-19-Ausbruchs, die aus den Arbeitsbedingungen resultiert, besteht in gleicher Weise wie in der Fleischindustrie.

Die Parallelität zu den Erntehelfern im Hinblick auf die Unterkünfte und Arbeitsbedingungen sind ebenfalls so klar, dass Unterschiede nicht ersichtlich sind.

Exemplarisch zu Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften gegenüber Saisonarbeitskräften der Bericht „Betrogen bei der Ernte“ der in den Eckpunkten geförderten Gewerkschaftsinitiative fairemobilitaet.de 20 sowie in jüngster Zeit den Bericht der Deutschen Welle „Erntehelfer in der Corona-Krise: Ausgebeutete Retter“21 Berichtet wird auch von Situationen, in denen zahlreiche Erntehelfer gleichzeitig – teilweise über 40 Personen – per Anhänger zu ihrem Arbeitsplatz gefahren und dabei nicht mit ausreichender Schutzkleidung, wie einem Mund-Nasenschutz, ausgestattet werden.22

15 S. Presseinformation von dpd v. 16.05.2020, DPD setzt Betrieb in Hückelhoven aufgrund von Corona-Infektionen vorübergehend aus, abrufbar unter <https://www.dpd.com/de/de/2020/05/16/dpd-setzt-betrieb-in-hckelhoven-aufgrund-von-corona-infektionen-vor-bergehend-aus/>, letzter Abruf v. 06.06.2020; s. auch Aachener Zeitung, 82 Beschäftigte infiziert, Aachener Zeitung (online) v. 18.05.2020, abrufbar unter [https://www.aachener-zeitung.de/lokales/heinsberg/corona-82-beschaefigte-im-dpd-paketzentrum-hueckelhoven-infiziert\\_aid-51215591](https://www.aachener-zeitung.de/lokales/heinsberg/corona-82-beschaefigte-im-dpd-paketzentrum-hueckelhoven-infiziert_aid-51215591), letzter Abruf v. 16.07.2020.

16 S. Arndt, 37 Infektions-Fälle in DHL-Verteilerzentrum, Weser Kurier (online), abrufbar unter [https://www.weser-kurier.de/bremen/bremen-stadt\\_artikel,-37-infektionsfaelle-in-dhlverteilerzentrum-\\_arid,1914087.html](https://www.weser-kurier.de/bremen/bremen-stadt_artikel,-37-infektionsfaelle-in-dhlverteilerzentrum-_arid,1914087.html), letzter Abruf v. 16.07.2020.

17 S. Hallo Niedersachsen, Corona bei UPS: 72 Menschen infiziert, NDR (online) v. 29.05.2020, abrufbar unter [https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/hannover\\_weser-leinegebiet/Corona-bei-UPS-72-Menschen-infiziert,ups128.html](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/hannover_weser-leinegebiet/Corona-bei-UPS-72-Menschen-infiziert,ups128.html), letzter Abruf v. 16.07.2020.

18 S. NDR 1 Niedersachsen, 53 Corona-Infektionen bei Amazon in Winsen, NDR (online) v. 20.05.2020, abrufbar

unter [\[Amazon-in-Winsen,corona3158.html\]\(https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/lueneburg\_heide\_unterelbe/53-Corona-Infektionen-bei-Ama-zon-in-Winsen,corona3158.html\), letzter Abruf v. 16.7.2020.](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/lueneburg_heide_unterelbe/53-Corona-Infektionen-bei-</a></p></div><div data-bbox=)

19 S. Klimpel, Angesteckt bei Amazon, Tageschau (online) v. 25.05.2020, abrufbar unter <https://www.tagesschau.de/investigativ/amazon-corona-101.html>, letzter Abruf v. 06.06.2020.

20 S. Faire Mobilität, Betrogen bei der Ernte, Faire Mobilität Ausgabe 8/2019, abrufbar unter: [//www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++242a1146-ce00-11e9-8d8b-52540088cada](https://www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++242a1146-ce00-11e9-8d8b-52540088cada), letzter Abruf v. 16.07.2020.

21 S. Kühnel, Erntehelfer in der Corona-Krise: Ausgebeutete Retter, Deutsche Welle (online) v. 11.05.2020, abrufbar unter <https://www.dw.com/de/covid-19-erntehelfer-in-der-corona-krise-helden-oder-verbrecher/a-53395194>, letzter Abruf v. 16.07.2020.

22 S. Panorama im Ersten, Lücken bei Corona-Schutz, Tagesschau (online) v. 23.04.2020, abrufbar unter <https://www.tagesschau.de/investigativ/panorama/corona-erntehelfer-103.html>, letzter Abruf v. 06.06.2020.

Zu COVID-19-Fällen s. nur die intensiven, aber eben deutlich weniger weitgehenden Präventionsbemühungen im "Konzeptpapier" vom Landwirtschaftsministerium (BMEL) und vom Innenministerium (BMI).23

Der Entwurf sieht demgegenüber vor, dass Werkverträge und Leiharbeit auch in der Portionierung und Verpackung von Fleisch und Fleischprodukten verboten werden soll („Zutrieb, Tötung, Schlachtung einschließlich Ausweiden, Kuttellei, Grobzerlegung, Feinzerlegung, Convenience und Verpackung“). Dies sind jedoch Logistikleistungen, die in jeder Produktion und nicht anders als in anderen Wirtschaftsbereichen stattfinden. Es ist nicht erklärbar, warum bei der Portionierung und Verpackung von Käse ein anderes Arbeitsrecht gelten soll als bei der Portionierung und Verpackung von Wurst. Das beim weitgehend technisierten Slicen von Wurst andere Arbeitsregelungen gelten sollen als bei der Sortierung von Champignons ist nicht begründbar. Das Verbot braucht eine spezifische, von anderen Branchen abgrenzbare Gefährdungslage des Gesundheitsschutzes und der Beeinträchtigung von Arbeitnehmerrechten. Diese wurden nicht dargelegt und können nicht dargelegt werden. Die vorgesehen Pauschalregelungen sind unverhältnismäßig und verstoßen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 GG. Zumindest die Portionierung und Verpackung sind als Logistikleistungen sind aus dem Verbot, Werkverträge einzusetzen, auszunehmen, will man die Logistik nicht allgemein regeln.



IV. Die Fleischwirtschaft braucht Flexibilität in der Unternehmensstruktur und im Personaleinsatz – ansonsten wird durch die Verlagerung von Arbeit ins Ausland nicht nur die Branche selbst, sondern der gesamte ländliche Raum geschwächt

All das zeigt deutlich: Das Gesetz geht zu weit. Die Fleischwirtschaft beschäftigt in der industriellen Fertigung aktuell ca. 144.000 Arbeitnehmer. Die Werkvertragsarbeitnehmer, die im Fokus der Gesetzesvorhaben stehen, machen davon mit ca. 33 % nur einen untergeordneten Teil aus. Schon heute sind Polen, Italien (Geflügel) und Spanien (Schweine) die großen europäischen Wettbewerber. Wenn in Deutschland die Kapazitäten durch das Verbot eingeschränkt werden, kommt das Fleisch weiterhin preisgünstig aus diesen Ländern. Die Folge ist dann, dass nicht nur Schlachtung und Verarbeitung dahin allmählich abwandern werden, sondern auch die Urproduktion, also die landwirtschaftliche Erzeugung. Das Ergebnis wird sein, weniger Arbeit in Deutschland und mehr Abhängigkeit bei einem wichtigen Lebensmittel vom Weltmarkt.

23 S. Konzeptpapier des BMI und BMEL v. 02.04.2020, abrufbar unter [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/konzeptpapier-saisonarbeiter.pdf;jsessionid=0E5286BB4F20529F1D7C8F65F5721130.2\\_cid364?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/konzeptpapier-saisonarbeiter.pdf;jsessionid=0E5286BB4F20529F1D7C8F65F5721130.2_cid364?__blob=publicationFile&v=7) letzter Abruf v. 16.07.2020.

Diese Entwicklung zeigt sich bereits jetzt und würde sich durch die fehlende Möglichkeit zum flexiblen Personaleinsatz deutlich beschleunigen: Im Jahr 2014 etwa lag der deutsche Schweinebestand letztmalig über Spanien. Seitdem nehmen der Bestand in Deutschland ab sowie der spanische Schweinebestand zu. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich im Selbstversorgungsgrad, während die Versorgung mit Schweinefleisch in Deutschland seit 2017 stagniert, erhöht sich der Selbstversorgungsgrad in Spanien zunehmend (in 2019 + 10 % ggü. Vorjahr). Das gleiche gilt für die Geflügelwirtschaft: Der Anteil ausländischen Fleisches auf dem deutschen Markt steigt bereits heute kontinuierlich; zu Arbeitsbedingungen produziert, die sicherlich nicht besser sind als in Deutschland. Bei Wurst nimmt der Importanteil ebenfalls kontinuierlich zu. Erste Waren werden in Polen oder Slowakei hergestellt und in Deutschland verpackt. Der zweite Schritt würde folgen – auch Verpackung im Ausland. Es besteht insoweit die große Gefahr, dass die in Deutschland nicht mehr praktizierten Werkverträge schlicht ins Ausland verlagert werden, auch zum Schaden der Arbeitnehmer. Bei Umsetzung des Gesetzesentwurfes sind signifikante Kostensteigerungen pro Kilogramm des Endprodukts zu kalkulieren, wenn die erforderliche Flexibilität bei Personaleinsatz unterbleibt. Unter Berücksichtigung der darauf bezogenen höheren Gestehungskosten sind entsprechend auch die Marge und der Anteil der Mehrwertsteuer erhöht. Der Verbraucherpreis dürfte demzufolge um 10 % - 20 % je Kilo und Produkt ansteigen. Will die Branche dies vermeiden, so bleibt nur eine Verlagerung ins Ausland. Dort sind die Personalkosten schon heute deutlich geringer: In Polen wird das Geflügelfleisch aktuell um 1,00 - 1,20 Euro pro kg günstiger produziert als in Deutschland. Ein Beschäftigter der Fleischwirtschaft erhält in Polen einen Mindestlohn von 523,09 Euro pro Monat, in Rumänien i. H. v. 446,02 Euro und in der Slowakei ein i. H. v. 520,00 Euro pro Monat. In Spanien liegt der Mindestlohn bei 1.050,00 Euro brutto pro Monat. Der durchschnittliche Arbeitslohn der Fleischwirtschaft liegt in Polen bei ca. 850,00 Euro brutto incl. Arbeitgeberanteil bei den Sozialkosten. In Deutschland liegt dieser bei ca. 2.400,00 Euro bis 3.000,00 Euro brutto.

V. Das Angebot des Sozialpolitischen Ausschusses der deutschen Fleischwirtschaft steht:

Ein flächendeckender Tarifvertrag zur Allgemeinverbindlichkeit

Sinnvoll wäre der Abschluss eines Tarifvertrags, der deutlich macht, dass die Branche handlungsfähig ist, dass sie die Probleme selbst ernst und in die Hand nimmt. Würde ein Tarifvertrag etwa die Unterbringung von Drittfirmenarbeitern regeln, dann könnte dieser das viel besser und detailreicher als jedes Gesetz. Ein Tarifvertrag kann eigenständige Kontrollregelungen formulieren, die effektiver sind als die staatliche Kontrolle. Ein Tarifvertrag würde die Sozialpartnerschaft stärken und so eine solide Grundlage dafür geben, dass es auch künftig nicht zu Fehlentwicklungen kommt. Künftige Ergänzungen des GSA Fleisch wären überflüssig. Zu einem solchen Tarifvertrag haben Teile der Branche bereits ihre Bereitschaft signalisiert (s. Handelsblatt v. 01.07.2020 „Geflügelwirtschaft will Tarifvertrag für Fleischindustrie-Arbeiter“), einzelne Unternehmen haben bereits Tarifverträge etwa zum bisherigen System der Werkverträge abgeschlossen. Diese Tarifpartnerschaft muss weiterentwickelt werden.

Ein solcher Tarifvertrag wäre das effektive Mittel, um Schlupflöcher für schwarze Schafe zu schließen. Tarifvertragsparteien können ihre Regelwerke immer wieder anpassen und sehen, was nötig ist. Der vorliegende Gesetzesentwurf zeigt, wie kleinteilig, gesetzgebungstechnisch sperrig und momentbezogen eine gesetzliche Regelung wäre. Ein Verbot des Einsatzes von entsandten Arbeitnehmern etwa, die keinen Anspruch auf deutsche Sozialversicherung haben, findet sich nicht, schon weil ein solches Gesetz mit der europäischen Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit kollidieren würde. Ein Tarifvertrag könnte dies aber ausschließen, wie schon die aktuelle Selbstverpflichtung, die nur ein Teil der Branche unterschrieben hat, dies ausschließt. Das kann und muss verbindlich werden durch einen Branchentarifvertrag, der allgemeinverbindlich erklärt wird.