

**Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit im Gesetzentwurf zum
„Arbeitsschutzkontrollgesetz“**

- Fragen und Antworten zur möglichen Umgehung -

1. Sollen die Einschränkungen des Fremdpersonaleinsatzes auch in Konzernen gelten oder lassen sie sich durch die Gründung von Tochtergesellschaften umgehen?

Ein Unternehmer der Fleischindustrie darf nur noch mit eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schlachten und Fleisch zerlegen und verarbeiten. Ein Tätigwerdenlassen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Dritter in diesem Unternehmen wird künftig im Bereich des Schlachtens, Zerlegens und der Weiterverarbeitung von Fleisch grundsätzlich nicht mehr möglich sein. Dritte in diesem Sinne sind auch Tochterunternehmen. In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass die Einschränkungen des Fremdpersonaleinsatzes auch innerhalb von Konzernen oder Unternehmensgruppen in der Fleischindustrie gelten.

Die Bereichsausnahme für das Fleischerhandwerk setzt wiederum voraus, dass der Unternehmer einen Betrieb selbst handwerksmäßig betreibt, in die Handwerksrolle eingetragen ist und in der Regel maximal 49 Personen (einschließlich Fremdpersonal) tätig werden lässt. Nur dann gelten für ihn und ggf. ein Tochterunternehmen (ebenfalls mit bis zu 49 in der Regel tätigen Personen) die Einschränkungen des Fremdpersonaleinsatzes nicht.

2. Kann eine durch die Auslagerung in Tochterunternehmen beabsichtigte Umgehung des Werkvertragsverbots per Gesetz verhindert werden?

Der Gesetzentwurf für das „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ stellt sicher, dass die Einschränkungen des Fremdpersonaleinsatzes auch innerhalb von Konzernen und Unternehmensgruppen in der Fleischindustrie gelten.

3. Besteht die Möglichkeit zur Umgehung über Kooperationen?

Der Gesetzentwurf verbietet Kooperationen zweier oder mehrerer Unternehmer der Fleischwirtschaft, soweit dies zur Vermeidung von Umgehungsstrategien erforderlich ist.

So können etwa Handwerksunternehmer im Sinne des Gesetzentwurfs beispielsweise weiter Fremdpersonal einsetzen.

Auch Unternehmern der Fleischindustrie werden Kooperationen nicht generell verboten. Soweit die Unternehmer ihre Betriebe unabhängig voneinander führen, sind - auch in den Bereichen der Schlachtung und Fleischverarbeitung - Kooperationen erlaubt. Beispielsweise kann bei einem pandemiebedingtem Lock-Down eines Unternehmens A ein anderer Unternehmer B, der in eigenen Betrieben mit eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern produziert, mit der Schlachtung und Fleischverarbeitung beauftragt werden.

Wenn aber die konkreten Arbeitsabläufe in Produktionsverbänden für zwei oder mehrere Betriebe zentral gesteuert werden, muss der Inhaber des Verbunds auch Inhaber der Betriebe, in denen er die Arbeitsabläufe „von außen“ steuert, sein (§ 6a Absatz 1). Dadurch soll verhindert werden, dass Produktionsstätten in beliebig viele Betriebe untergliedert und die Betriebe von verschiedenen Subunternehmern als Betriebsinhabern mit jeweils eigenem Personal geführt werden. Unternehmer A kann also beispielsweise nicht ohne Weiteres einzelne Produktionsbereiche innerhalb seiner Betriebsstätte von seinen bisherigen Subunternehmern mit deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreiben lassen, selbst wenn die Subunternehmer dadurch zu Betriebsinhabern würden. § 6a Absatz 1 dient somit der Verhinderung einer Umgehung der grundsätzlich betriebsbezogenen Einschränkungen des Fremdpersonaleinsatzes.

4. Welche Voraussetzungen bestehen für den Eintrag in die Handwerksrolle?

Nach § 1 Absatz 2 Handwerksordnung setzt die Eintragungspflicht voraus, dass der Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks, wie z.B. des Fleischerhandwerks, handwerksmäßig betrieben wird. Zur Abgrenzung zwischen einem handwerksmäßigen und einem industriellen Betrieb ist nach der Rechtsprechung eine Einzelfallbetrachtung

vorzunehmen, bei der insbesondere folgende Kriterien relevant sein können: fachliche Qualifikation der Mitarbeiter; Grad der Arbeitsteilung; ggf. persönliche Mitarbeit des Betriebsinhabers; Bearbeitung von Einzelaufträgen oder anonyme Massenfertigung. In größeren Betrieben der Fleischwirtschaft dürften daher weder die Betriebsinhaber noch deren bisherige Subunternehmer in der Regel handwerksmäßig arbeiten.

5. Ist es, und wenn ja unter welchen Voraussetzungen, möglich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Tochterunternehmen in andere Unternehmen innerhalb desselben Konzerns entliehen werden?

Ab dem 1. April 2021 soll in der Fleischindustrie in den Bereichen der Schlachtung sowie Zerlegung und Verarbeitung von Fleisch auch die Arbeitnehmerüberlassung verboten sein. Eine Ausnahme für die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung ist nicht vorgesehen, so dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter insoweit auch nicht aus anderen Konzerngesellschaften entliehen werden können.

6. Bezieht sich die Zahl 49 in der Ausnahme für das Handwerk auf Beschäftigte oder „Köpfe“? Werden also Werkvertrags- und Leiharbeiternehmerinnen und -arbeitnehmer einberechnet?

Unternehmer im Fleischerhandwerk fallen unter die Ausnahme insbesondere vom Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit, wenn sie in der Regel nicht mehr als 49 Personen tätig werden lassen. Auch Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer (also bei Nachunternehmen tätige Arbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer), Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sowie Selbständige sind in dieser Zahl eingeschlossen.

7. Besteht die Möglichkeit, über die Einstellung von „Auszubildenden“ oder „Praktikanten“ die Höchstgrenze von 49 tätigen Personen im Handwerk zu umgehen?

Nein. § 2 Absatz 2 stellt für die Berechnung des Schwellenwertes nicht nur auf eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auf alle in der Regel tätigen Personen ab.

8. Was bedeutet es, wenn „in der Regel“ bis zu 49 Personen in den ausgenommenen Handwerksbetrieben tätig sein können?

Die Formulierung bedeutet, dass unter den üblichen Verhältnissen nur bis zu 49 Personen tätig werden. Die Zahl der in der Regel tätigen Personen hängt dabei von den konkreten Umständen ab. Wenn, ausgehend von den üblichen Verhältnissen, Personen nur kurzzeitig tätig werden, kann die Obergrenze überschritten werden. Wenn beispielsweise nur während vorweihnachtlicher Auftragsspitzen ein Mehrbedarf an Personal besteht, kann die maximale Personenzahl von 49 in dieser Zeit auch überschritten werden.

9. Wie wird sichergestellt, dass ein Unternehmen wegen sich ständig abwechselnder saisonaler Aufträge nicht doch die meiste Zeit im Jahr mehr als 49 Personen tätig werden lässt?

Wenn regelmäßig oder sogar ständig Saisongeschäft anfällt, handelt es sich nicht um Auftragsspitzen. Auch das auf das Saisongeschäft entfallende Auftragsvolumen entspricht dann den üblichen Verhältnissen.

10. Selbst wenn keine Umgehung des Werkvertragsverbots durch die Gründung von Tochterunternehmen möglich ist, entsteht dann nicht trotzdem ein unübersichtliches Geflecht von Unternehmen, das genauso schwer zu kontrollieren ist wie Sub-Unternehmer-Konstellationen?

Nein. Die Tochtergesellschaften dürfen im Bereich des Kerngeschäfts kein eigenes Personal in fremden Betrieben tätig werden lassen. Der Betriebsinhaber ist dann für alle in seinem Betrieb im Bereich des Kerngeschäfts tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verantwortlich.