

Verband der Fleischwirtschaft e. V. • Adenauerallee 118 • 53113 Bonn

An die Mitglieder des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
im Deutschen Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Adenauerallee 118
53113 Bonn
Telefon: (0228) 9 14 24-0
Telefax: (0228) 9 14 24-24
E-Mail: info@v-d-f.de
Internet: www.v-d-f.de

per E-Mail

07.12.2020

Appell zum vorgesehenen Arbeitsschutzkontrollgesetz

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales,

der Entwurf für ein Arbeitsschutzkontrollgesetz soll nach unserem Kenntnisstand noch vor Weihnachten im Bundestag verabschiedet werden und zum 01.01.2021 in Kraft treten.

Der vorliegende Entwurf, einschließlich der Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD von Ende November, enthält weiterhin unbestimmte Begrifflichkeiten und Formulierungen, die es den Rechtsunterworfenen nicht ermöglichen, sich rechtssicher zu verhalten. Mit dem genannten Änderungsantrag werden vor allem hinsichtlich der Inhaberregelung / dem Kooperationsverbot keine Auslegungsschwierigkeiten beseitigt, sondern es wird lediglich eine unbestimmte Formulierung durch eine andere unbestimmte Formulierung ersetzt.

Wir appellieren an Sie als Abgeordnete des Deutschen Bundestages, das vorgesehene Arbeitsschutzkontrollgesetz mit präzisen Formulierungen zu verabschieden, die den Unternehmen sowie den Kontrollbehörden Rechtssicherheit geben. Ferner liegt es in Ihrer Verantwortung, den Zeitpunkt des Inkrafttretens so zu wählen, dass den Unternehmen ein angemessener Zeitraum verbleibt, um die neuen Regelungen umsetzen zu können.

Im Einzelnen:

1. Die Formulierung des **Kooperationsverbots** (Artikel 2) gibt nach wie vor keine Klarheit darüber, welche Unternehmenskooperationen erlaubt sein werden und welche nicht. Nach dem vorgesehenen Wortlaut würden Lohnschlachtungen und Markenfleischprogramme unter den Inhaberbegriff fallen und wären

nicht mehr zulässig. Andererseits ist zu hören, dass solche sinnvollen Kooperationen nicht unter das Kooperationsverbot fallen sollen.

Wer entscheidet, was eine sinnvolle Kooperation ist und was nicht? Dies muss klar aus dem Wortlaut des Gesetzes hervorgehen.

Wie sollen sich Unternehmen auf eine Regelung einstellen, ohne zu wissen, was sie in ihrem Unternehmensaufbau und ihren Geschäftsbeziehungen wie ändern müssen?

Um den Fremdpersonaleinsatz in den Kernbereichen der Fleischwirtschaft zu verbieten, ist es nicht erforderlich, in gesellschaftsrechtliche Unternehmensstrukturen einzugreifen.

2. Beim Einsatz von Leiharbeit soll zwischen den Tätigkeitsbereichen Schlachtung / Zerlegung und Verarbeitung unterschieden werden. Eine **Definition der Fleischverarbeitung**, die eine zweifelsfreie Abgrenzung zwischen Fleischbearbeitung und Fleischverarbeitung erlaubt, gibt es jedoch nicht. Hierdurch werden Graubereiche geschaffen.
3. Der Geltungsbereich des Gesetzes nimmt Unternehmen mit **bis zu 49 Beschäftigten** aus. Bei der Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten sollen diejenigen in „Nachunternehmen“ mitgezählt werden und diejenigen, die mit dem **Verkauf** und damit zusammenhängenden Tätigkeiten befasst sind, unberücksichtigt bleiben.

Sind dann Beschäftigte im Bereich Einkauf, Großhandel, Logistik, Kommissionierung, Technik und Verwaltung mitzuzählen?

Welche Schwierigkeiten in der Praxis durch die unklare Regelung bestehen, zeigt das anliegende Beispiel eines tatsächlich existierenden Genossenschaftsverbundes, der kein Einzelfall ist. Handelt es sich hierbei um einen **Unternehmensverbund** oder um **Nachunternehmen** oder sind die Unternehmen hinsichtlich der Mitarbeitergrenze einzeln zu betrachten – anhand welcher Kriterien ist dies zu entscheiden? Und welche Beschäftigten aus welchen Tätigkeitsbereichen sind zu berücksichtigen?

Die Bestimmung des für die Beschäftigtengrenze zu berücksichtigenden Personals wäre eindeutiger, wenn sich die Erfassung der Anzahl auf jene Beschäftigten beziehen würde, die in der Produktion von Fleisch und Fleischwaren tätig sind. Damit wären dann jene nicht zu erfassen, die im kaufmännischen und administrativen Bereich des Unternehmens tätig sind. Rechtlich selbstständige Unternehmen sollten dabei einzeln beurteilt werden.

4. Ein **manipulationssicheres** elektronisches Erfassungssystem ist eine objektive Unmöglichkeit. Manipulationsschutz kann eingerichtet werden, eine Sicherheitsgarantie kann jedoch niemand übernehmen.

Dies ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung selbst (vgl. Formulierungshilfe der Regierungsparteien, S. 11). Die in der Begründung gemachten Ausführungen sollten jedoch im Gesetzestext selbst Eingang finden. Wir schlagen daher vor, dass Wort „manipulationssicher“ durch „manipulationsgeschützt“ zu ersetzen.

5. Die neu eingeführte **Definition der Gemeinschaftsunterkunft** in Art. 4 (§ 2 Abs. 8 Nr. 2 (neu) Arbeitsstättenverordnung) erfordert eine Klarstellung hinsichtlich der Arbeitgeberidentität der Bewohner sowie der familiären Beziehung der Bewohner untereinander. Erfolgt dies nicht, wäre unter Umständen bereits eine von Eheleuten mit zwei Kindern (Kernfamilie) bewohnte Wohnung eine Gemeinschaftsunterkunft, für die sowohl der Arbeitgeber des Ehemannes als auch ggf. der Arbeitgeber der Ehefrau Verantwortung tragen müssten.

Zum unbestimmten Rechtsbegriff „**auf Veranlassung**“ sollte ebenfalls eine Klarstellung im Gesetz erfolgen. Andernfalls könnte in der zuvor beschriebenen Konstellation bereits eine Gemeinschaftsunterkunft angenommen werden, wenn die Wohnung von einem Dritten vermietet würde und dieses Mietverhältnis über die Einschaltung eines vom Arbeitgeber beauftragten Maklers zu stande gekommen wäre.

Auch ist das Problem der Untervermietung (von welcher der Arbeitgeber nicht einmal Kenntnis haben muss) nicht bedacht. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber müsste für Gemeinschaftsunterkünfte einstehen, von denen er – mangels Kenntnis der Untervermietung – nicht einmal weiß.

Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung betrifft nicht nur die Unternehmen der Fleischwirtschaft, sondern sämtliche Arbeitgeber. Die Änderung soll unmittelbar nach der Gesetzesverkündung greifen.

6. Insbesondere die mit der Inhaberregelung / dem Kooperationsverbot ggf. einhergehenden gesellschaftsrechtlichen Umstellungserfordernisse werden in wenigen verbleibenden Werktagen bis zum 01.01.2021 nicht erfolgen können. Es werden möglicherweise Gesellschaften, Betriebe und Mitarbeiter übernommen werden müssen. Allein die erforderliche notarielle Beurkundung dieser Vorgänge erfordert mehrere Wochen.

Die genannten Klarstellungen im Gesetzestext sind mindestens erforderlich, um eine einigermaßen rechtssichere Umsetzung des Gesetzes zu ermöglichen. Es liegt in Ihrer Verantwortung, ob Sie der Vielzahl der kleinen und mittleren Fleischunternehmen diese Rechtssicherheit geben wollen oder ob Sie die Unternehmen in eine unsichere Rechtslage befördern möchten. Und das bereits in wenigen Tagen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Heiner Manten
Vorsitzender

Anlage