

15. September 2020

Werkverträge und Zeitarbeit wichtig für den Neustart!

Hintergrund

- Outsourcing von Tätigkeiten durch den Abschluss von Werkverträgen ist in nahezu allen Wirtschaftsbereichen seit jeher üblich. Die Mitarbeiter von Werkvertragsunternehmen unterfallen dabei – wie alle anderen Arbeitnehmer auch – dem Arbeits- und Sozialrecht sowie den für ihre Branche abgeschlossenen Tarifverträgen. Das gilt auch für die Zeitarbeit, die zuletzt im Jahr 2017 strenger reguliert wurde.

Aktuelle Lage

- Am 10. September 2020 hat der Bundestag den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) erstmalig beraten. Der Entwurf sieht insbesondere ein Verbot für Werkverträge ab dem 1. Januar 2021 sowie der Zeitarbeit ab dem 1. April 2021 für das Schlachten einschließlich der Zerlegung sowie der Fleischverarbeitung vor. Hinzu kommt eine digitale Arbeitszeiterfassung.
- Der Abschluss des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens wird bereits im Oktober erwartet.
- Auch der Handel wäre von einem Verbot direkt betroffen, da die Handelskonzerne im Lebensmittelbereich über eigene Fleischwerke verfügen. Dort genießt Gesundheitsschutz höchste Priorität.

Position

- Werkverträge und Zeitarbeit haben sich als Vertragsformen bewährt. Mit dem geplanten sektoralen Verbot geht die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf unter dem Eindruck der medialen Berichterstattung zur Infektionslage in einzelnen Produktionsstätten („Hotspots“) über das erforderliche Maß hinaus.
- Auf drei Punkte ist im weiteren Gesetzgebungsverfahren nun besonders zu achten:
 1. Ein generelles Verbot des Fremdpersonaleinsatzes in der Fleischwirtschaft ist abzulehnen. Abseits des Kerngeschäfts, bspw. in der Reinigung oder Instandhaltung, müssen Werkverträge möglich bleiben. Mit Blick auf die erheblichen verfassungs- sowie europarechtlichen Bedenken dürfte es verhältnismäßig und damit für die Zukunft (rechts-)sicherer sein, den Einsatzbetrieben zunächst mehr Verantwortung im Verhältnis zum Fremdpersonal zu übertragen. Sub-Subkonstruktionen könnten zudem stärker reglementiert werden. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz weist bereits umfassende Schutzvorschriften auf, die die Überlassung zugunsten des Zeitarbeitnehmers streng regulieren.
 2. Die Zeitarbeit ist als Flexibilisierungsinstrument wegen der typischen saisonalen Schwankungen (z. B. Ostern, Grillsaison, Weihnachten etc.) für die Fleischwirtschaft von ganz zentraler Bedeutung. Ein generelles Verbot ist nicht zu rechtfertigen. Insbesondere der Begriff der „Fleischverarbeitung“ im Entwurf ist zu weit. Es muss klargestellt werden, dass dieser Begriff nicht die Fleischveredelung sowie die Portionierung und Verpackung umfasst. Hinzu kommt die nach wie vor viel zu kurze und noch dazu missverständlich geregelte Umsetzungsfrist für das Verbot der Zeitarbeit ab dem 1. April 2021, die die Unternehmen wegen erheblicher Rekrutierungsprobleme in der Branche überfordert. Arbeitsmarktpolitisch ist das Verbot ohnehin verfehlt, da es Anreize für ein Abwandern der Fleischproduktion ins Ausland setzt.
 3. Es ist unklar, wozu die Einführung einer digitalen Arbeitszeiterfassung in der Branche nutzen soll. In der Fleischwirtschaft muss bereits heute die Arbeitszeit aufgrund der GSA Fleisch aufgezeichnet werden.
- **Grundrechtsschonender als durch ein Verbot kann die Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitschutzbedingungen durch effektivere Kontrollen und Ahndung der Verstöße erreicht werden. Richtiger Anknüpfungspunkt ist somit die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz.**
- Weitergehende politische Forderungen nach einem pauschalen Verbot für alle Wirtschaftsbereiche – wie sie im Mai 2020 etwa vom Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion geäußert wurden – sind mit Rechtsverletzungen einzelner Betriebe nicht begründet und gefährden unnötig den erfolgreichen Neustart nach der Krise.