

# ***Einsatz von Werkverträgen und Zeitarbeit durch Verfassung geschützt!***

## **Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMAS zum Arbeitsschutzkontrollgesetz vom 22. Juli 2020**

Juli 2020

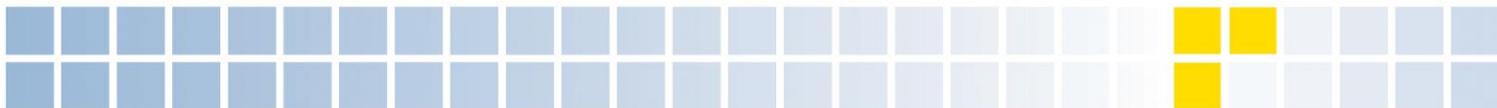
### ***Zusammenfassung***

Es ist absolut nachvollziehbar, dass in allen Wirtschaftsbereichen und Branchen auf ein hohes Arbeitsschutzniveau hingewirkt werden soll und muss. Verstöße gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen verhindert und notwendigenfalls geahndet werden. Das gilt auch für eine so sensible Branche wie die Fleischwirtschaft. Dazu stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. Der Ausschluss von Vertrags- und Beschäftigungsbedingungen als Gestaltungsinstrument gehört nicht dazu.

Werkverträge und Zeitarbeit sind bei der Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen unverzichtbare Elemente für Produktion und erfolgreiches Wirtschaften in Deutschland. Es handelt sich dabei um übliche und anerkannte Vertragsformen, die Aufgabenteilung und Spezialisierung unterstützen wie auch Betriebsabläufe sinnvoll gestalten helfen. Sie sind ein wichtiges Instrument, Beschäftigung zu sichern und Beschäftigungsbedingungen zu gestalten. Ein genereller – sei es nur branchenbezogener Ausschluss von Werkverträgen und Zeitarbeit – kommt daher nur unter engsten Voraussetzungen in Betracht. Ein Verbot von Werkverträgen und Zeitarbeit – auch beschränkt auf einzelne Branchen – bedarf umfassender Begründung. Dies setzt voraus, dass andere Mittel nicht zum selben Ziel führen. Vor diesem Hintergrund halten wir den vorliegenden Referentenentwurf für bedenklich. In vielen einzelnen Punkten stellt sich die Frage nach seiner Konformität mit Verfassungs- und Unionsrecht. Er geht über die Eckpunkte der Bundesregierung vom 20. Mai 2020 weit hinaus und greift tief und signifikant in das Wirtschaftsgeschehen ein. Dieser Eingriff lässt sich auf Basis der notwendigerweise einzuhaltenden hohen verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht rechtfertigen.

Die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen und / oder Zeitarbeit ist schon heute (zu Recht) verboten. An sie werden unterschiedliche Sanktionen geknüpft, die einen empfindlichen Charakter haben. Offenbar ist aber bisher kein Verstoß gegen entsprechende Schutz- und Sanktionsvorschriften festgestellt worden. Das ist bemerkenswert, wenn nun beide Instrumente verboten werden sollen. Schon lange wird diskutiert, ob der Einsatz von Selbständigen oder auf der Grundlage eines Werkvertrages Beschäftigten in der Fleischerzeugung auf der Grundlage eines Werkvertrages erfolgen kann. Das wird auch in der juristischen Literatur unterschiedlich gewertet. Auf der Grundlage von § 611a BGB wäre ebenso wie auf der Grundlage von §§ 1, 9 und 10 AÜG das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzbetrieb denkbar. Das dies auch nur in einem Fall eingetreten wäre, ist zumindest uns nicht bekannt.

Auch vor dem Hintergrund der erheblichen und unvermeidbaren Zahl von Erkrankungen mit dem Corona-Virus in einzelnen Betrieben des Schlachtens und Zerlegens kann daher nicht dem



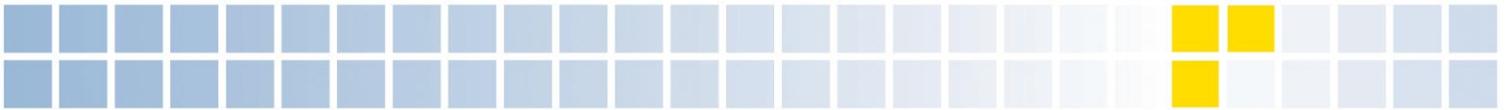
Werkvertrag oder der Zeitarbeit als solche die Verantwortung für hygienische oder gesundheitliche Mängel angelastet werden. Auf der Grundlage der bekannten Tatsachen muss vielmehr davon ausgegangen werden, dass die konkreten Arbeits- und teilweise Unterbringungsbedingungen verantwortlich sind und die Erkrankungen hervorgerufen haben. Entsprechende Mängel können mit einem breiten „Instrumentenkoffer“ abgestellt werden. Sollte sich erweisen, dass die schon vorhandenen Instrumente zur Beseitigung entsprechender Mängel nicht ausreichen, kann im Arbeitsschutzrecht und der Arbeitsstättenverordnung verhältnismäßig nachgesteuert werden. Ein generelles Verbot von Vertragstypen lässt sich jedenfalls dadurch nicht begründen.

Die vorgesehenen Maßnahmen gehen darüber hinaus auch weit über das hinaus, was die Regierung in ihren Eckpunkten beschlossen hat und das Verbot von Werkverträgen und Zeitarbeit als Gestaltungsinstrumente ausmacht. Das gilt vor allem für die in § 6a des Entwurfes vorgesehene Regelung zu Inhabern eines Betriebs und sog. „Produktionsverbänden“. Gewollt ist ganz offenbar die Verhinderung zum Beispiel der Bildung von Gemeinschaftsbetrieben oder die Möglichkeit, durch Ausgliederungen betriebsorganisatorische Maßnahmen umzusetzen. Das ist eine erhebliche Beschränkung der Gestaltung der Struktur des Unternehmens als solchem bzw. des Betriebs. Die von der Gesetzesbegründung angeführte Erleichterung von Kontrollen ist keine Rechtfertigung für einen so massiven Eingriff in Eigentumsrechte. Dafür gibt es auch auf Grund der ganz offenbar bisher fehlenden Erfahrung mit Verstößen gegen das Gesellschaftsrecht keine Legitimation. Allein schon diese Neuregelung unterstreicht, dass der Gesetzentwurf mit heißer Nadel gestrickt worden ist und minimalste Anforderungen an seine verfassungsrechtliche Begründetheit trotz umfassender Versuche, die Regelungen zu rechtfertigen, außer Acht lässt.

Noch weniger vom Verfassungsrecht gedeckt, wäre das im Referentenentwurf vorgesehene Ausgreifen auf Unternehmen und Betriebe in örtlich getrennten Betriebsstätten. Was dies mit Arbeitnehmerschutz zu tun haben soll, bleibt das Geheimnis des Arbeitsministeriums. Hierbei muss noch nicht einmal ein Betrieb in einer Produktionskette Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigen. Es wird allein darauf – und auch noch bußgeldbewehrt – abgestellt, dass Unternehmen oder Betriebe aufeinander abgestimmt arbeiten. Damit demaskieren sich die Entwurfsverfasser selbst, aufgabenteiliges Arbeiten soll verhindert und „bestraft“ werden. Sinnfälliger kann ein Verfassungsverstoß nicht manifestiert werden.

Ebenso wenig nachvollziehbar ist das vorgesehene Verbot der Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft. Die Zeitarbeit wird besonders in der Fleischwirtschaft zur Abdeckung von Auftragsspitzen verwendet, zum Beispiel in der sogenannten Grillsaison in den Sommermonaten. Nach unserem Kenntnisstand war in keinem der in Rede stehenden Fälle der Einsatz von Zeitarbeitskräften betroffen. Warum nun auch Arbeitnehmerüberlassung in einer ganzen Branche verboten werden soll, ist daher nicht nur nicht nachzuvollziehen, es bedarf auch vor dem Hintergrund des Unionsrechts einer besonderen Begründung. Dies unterstreicht Art. 4 der sogenannten Leiharbeitsrichtlinie. Eine solche besondere Begründung vermögen wir in der konkreten Situation und in der Darstellung der Begründung des Referentenentwurfs nicht zu erkennen.

Schließlich muss die Weite der Regelungen in Frage gestellt werden. Betroffen wäre die gesamte Fleischwirtschaft, mit der Ausnahme von Betrieben des Fleischerhandwerks, bestehend aus Schlachtung, Zerlegung sowie Fleischverarbeitung. Der Begriff der Fleischverarbeitung, der auch die Fleischveredelung erfasst, ist aber deutlich zu weit. Wenn überhaupt darf ein Verbot allenfalls in den Bereichen greifen, in denen bisher offenbar zwar keine vertragstypisch bezogenen, wohl aber hygienische Missstände bestanden haben sollen. Das ist der Bereich der Schlachtung (also Tötung und zum Beispiel Entfernung der Innereien), wie der Bereich der Zerlegung. Die Veredelung und andere Schritte der Fleischverarbeitung wie Portionierung, dürfen nicht miterfasst sein. Dies schließt der vorliegende Referentenentwurf nicht hinreichend aus.



In Bezug auf die Anpassungen im Arbeitsschutz und der Arbeitsstättenverordnung muss festgehalten werden, dass die höheren Dokumentationspflichten für Arbeitsschutz und Gemeinschaftsunterkünften eine weitere Belastung hinsichtlich der Bürokratie darstellen. Die Unternehmen, Betriebe und Organisationen sind durch den bestehenden Gesetzesrahmen und neu hinzukommende Gesetze und Regelungen (bspw. Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder die Arbeitsschutzregel) hier bereits stark belastet und engagieren sich branchenübergreifend massiv, um den Arbeits- und Infektionsschutz ihrer Beschäftigten zu gewährleisten.

Für den Wirtschaftsstandort und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit ist ein Weniger an bürokratischer Belastung – gerade in dieser außergewöhnlichen Belastungssituation für alle Wirtschaftszweige - zielführend. Die Möglichkeit zur Ermächtigung des BMAS braucht einen Mechanismus bzw. eine Begrenzung damit Widersprüche zu den Regeln und Kompetenzen der Bundesländer, wie in der Hochphase von Corona erlebt, vermieden werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Der Referentenentwurf greift tief in von der Verfassung geschützte Rechte ein und ist mit Maßgaben des Unionsrechts nicht zu rechtfertigen. Die in der Begründung enthaltene „Rechtfertigung“ für diese Eingriffe ist allenfalls formelhaft und daher für eine nachhaltige Rechtfertigung ungeeignet. Der Entwurf geht an den wirklichen Problemen vorbei. Er sollte dringend zurückgezogen und umfassend überarbeitet werden.

### **Im Einzelnen:**

Dass mit dem Entwurf nicht der Schutz von Arbeitnehmern, sondern tatsächlich der „Schutz“ vielfältiger anderer Interessen betrieben wird, macht die Begründung an einer großen Zahl von Stellen deutlich. So wird auf Seite 26 der Begründung über Größen und Ressourcen von Betriebsräten fabuliert und das Ganze in einen völlig unverständlichen Kontext zu dem Pseudobegriff einer „prekären Demokratie“ gesetzt.

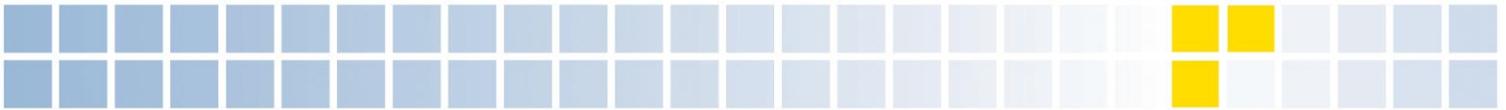
## **I. Zu Artikel 1**

### **1. zu § 18 Abs. 2 Nr. 3a ArbSchG-E**

„Angemessene Unterkünfte bereitzustellen sind“: Dies kann nur gelten, soweit Unterkünfte überhaupt durch das Unternehmen bereitgestellt werden. Mit der vorliegenden Regelung würde der Gesetzgeber aber Unternehmen indirekt verpflichten, für jeweils festzulegende Beschäftigte Unterkünfte zu stellen. Die Entscheidung, ob Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, muss beim Unternehmen verbleiben. Deshalb ist eine einschränkende Formulierung erforderlich.

### **2. zu § 18 Abs. 3 ArbSchG-E**

Es ist unklar, wann ein außergewöhnlicher Notfall neben einer epidemischen Lage vorliegen soll. Der Halbsatz sollte gestrichen werden und ausschließlich Bezug auf das Infektionsschutzgesetz erfolgen, da hier eine klare Definition und Gefährdungsgrundlage vorliegen. Inwieweit das BMAS ohne Zustimmung des Bundesrates agieren kann und die Formulierung dem BMAS nicht einen zu weitreichenden Beurteilungsspielraum für das Vorliegen eines außergewöhnlichen Notfalls einräumt, ist durch Verfassungsrechtler zu beurteilen.



### **3. zu § 21 Abs. 1a ArbSchG-E**

Der Begriff „Betrieb“ muss definiert werden. Das Gesetz definiert in § 1 Abs. 5 ArbSchG diesen Begriff bislang nur für den öffentlichen Dienst. Da eine Mindestzahl an „Betrieben“ jährlich beabsichtigt werden soll, ist eine Definition an dieser Stelle sehr relevant. Offensichtlich wird hier auf eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit Bezug genommen. Ggf. muss die dortige Definition dann übernommen werden oder der Begriff neu definiert werden.

### **4. zu § 22 Abs. 1 und Abs. 2 S. 5 ArbSchG-E**

Der Begriff „verantwortliche Person“ sollte in den Begriffsbestimmungen in § 2 definiert werden, u.a. auch, da ihr ein Bußgeld nach § 25 auferlegt werden kann. Es ist auch unklar, was „an einem Arbeitsplatz“ bedeutet. Der „eine Arbeitsplatz“ müsste genauer definiert werden, um auszuschließen, dass z.B. bei der Anmietung einer Büroetage eine Abstimmung zwischen allen Büroetagen von der Behörde verlangt werden kann. Ein solcher Aufwand ist unverhältnismäßig.

In der derzeit gültigen Fassung des § 22 Abs. 2 S. 5 ArbSchG ist das Treffen von Maßnahmen außerhalb der Betriebs- und Arbeitszeiten vom Einverständnis des Arbeitgebers abhängig. Nunmehr soll stattdessen die Einwilligung der Bewohner bzw. Nutzungsberechtigten erforderlich sein. Insoweit ist unklar, ob der Begriff des Nutzungsberechtigten den Begriff des Arbeitgebers ersetzt oder auf den Bewohner bezogen weitere Nutzungsberechtigte beschreibt; in letzterem Fall ergäbe die Regelung in Bezug auf Arbeitsstätten außerhalb einer Wohnung keinen Sinn. Die Änderung sollte überdacht und konkretisiert werden.

## **II. Zu Artikel 2**

Kern der arbeitsrechtlichen Vorgaben sind die in Artikel 2 des Entwurfs vorgesehenen Änderungen der GSA Fleisch, die zumindest in ihrer Gesamtheit höchst gravierende Einschnitte und unverständlich unbestimmte Regelungselemente enthalten.

### **1. zu § 2 GSA Fleisch-E (Fleischerhandwerk)**

Die Ausnahme für das Fleischerhandwerk in § 2 Abs. 2 GSA Fleisch-E ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Zahl von 30 Personensollte aber zumindest auf 75 Personen erhöht werden, um auch größere Betriebe des Handwerks zu erfassen. Eine handwerksmäßige Tätigkeit kann und sollte nicht primär über die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer erfolgen.

### **2. zu § 6 GSA Fleisch-E (Arbeitszeiterfassung)**

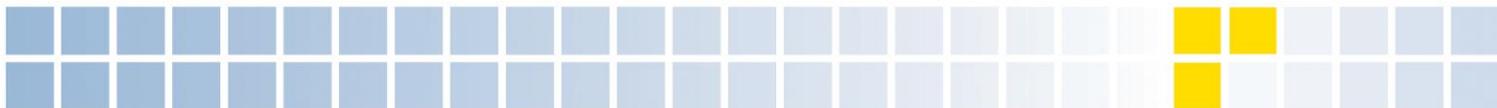
Die Arbeitszeiten werden in der Fleischwirtschaft bereits heute erfasst. Die Art der Aufzeichnung sollte der Gesetzgeber weiterhin den Unternehmen überlassen.

### **3. zu § 6a GSA Fleisch-E**

Der neue § 6a GSA Fleisch-E schränkt den Einsatz von Werkverträgen und Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft mit einer (Teil)Ausnahme für das Fleischerhandwerk ein.

#### **a) § 6a Abs. 1 GSA Fleisch-E (Inhaberschaft)**

Mit seinem Abs. 1 greift der Referentenentwurf tief in die Gestaltungsfreiheit der Unternehmen über die Art und Weise ein, wie das Unternehmen geführt und geleitet werden soll. Der Entwurf begründet dies fadenscheinig mit dem Hinweis, damit würden Strukturen offengelegt, die zur Zergliederung von Aufträgen führen. Das Aufträge sinnvoll von einem Unternehmen aufgeteilt



und nacheinander abgearbeitet werden, widerspricht aber weder höherrangigem Recht noch greift dies in die Rechte der Arbeitnehmer ein. Vielmehr ist die Klärung der Frage, wie Arbeitsschritte im Einzelnen durchgeführt werden sollen, ureigenste Aufgabe des Unternehmens bzw. Arbeitgebers.

Bemerkenswert ist insbesondere, dass der durch die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes erst 2001 auch durch den Gesetzgeber anerkannte Gemeinschaftsbetrieb damit wieder in Frage gestellt wird. Warum soll ein Gemeinschaftsbetrieb im Bereich des Schlachtens, Zerlegens und Bearbeitens – das mehrere Schritte umfasst – nicht möglich sein? Darauf bleibt der Gesetzentwurf jede sinnvolle Antwort schuldig. Dieser Eingriff in die Organisationshoheit ist schließlich auch nicht vom zu Grunde liegenden Kabinettsentwurf vom 20. Mai gedeckt.

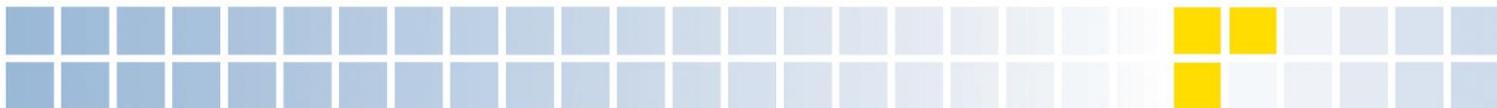
#### **b) § 6a Abs. 2 GSA Fleisch-E (Ausschluss von „Fremdpersonal“)**

In § 6a Abs. 2 GSA Fleisch-E wird geregelt, dass der Inhaber eines Betriebes oder einer Organisation nach § 6a Abs. 1 GSA Fleisch-E im Bereich der Schlachtung einschließlich Zerlegung und Fleischverarbeitung nur durch eigene Arbeitnehmer ausgeführt werden darf. Der Einsatz von Werkverträgen und Zeitarbeit mit einer (Teil)Ausnahme für das Fleischerhandwerk wird dadurch gesetzlich verboten.

Ob und in welchem Umfang Erkrankung und Betriebsstillegungen im Bereich der Fleischwirtschaft insbesondere im Westen der Bundesrepublik Deutschland auf den Einsatz von Werkverträgen zurückzuführen sind, ist offen. Jedenfalls sind ganz offenbar spezifisch aus dem Einsatz von Werkverträgen und Zeitarbeit abzuleitende arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Verstöße bisher nicht aktenkundig geworden. Mit der vom Arbeitsministerium vorgegebenen Begründung lassen sich Werkverträge in allen Bereichen der Wirtschaft untersagen. Dort heißt es zum Beispiel, dass Unternehmen mit dem Einsatz von Fremdpersonal ihren Betriebszweck verfolgen. Die Gesetzesbegründung bleibt jedenfalls einer belastbaren und nachvollziehbaren Erklärung schuldig, warum die Verfolgung von Betriebszwecken durch den Einsatz von Werkverträgen unzulässig sein soll. Auch bleibt es unerfindlich oder nur in den Vorstellungen des Arbeitsministeriums nachvollziehbar, warum der Einsatz von Produktionsmitteln des Auftraggebers einen Werkvertrag entgegenstehen soll. Diese Begründung weist in eine ganz andere Richtung. Sie ist unter keinen Umständen geeignet, den Einsatz von Werkverträgen zu verbieten.

Ebenso wird in unzureichender Weise zwischen einzelnen Betrieben der Fleischwirtschaft unterschieden. Sämtliche in der Presse publik gewordenen Fälle spielen im unmittelbaren Umfeld der Tötung und Grobzerlegung von Tieren. Warum auch die Fleischveredelung erfasst sein soll, wird nicht begründet. Da die Begründung die massive Beschränkung des Einsatzes von Werkverträgen nicht trägt, sollte das Verbot nochmals überdacht werden.

In jedem Fall muss der Einsatz von Zeitarbeit auch in der Fleischwirtschaft künftig möglich bleiben. Nur so lassen sich Auftragsspitzen abfangen. Zeitarbeitnehmer sind bei ihrem Personaldienstleister fest angestellt, unterliegen dem deutschen Arbeitsrecht und werden ausschließlich nach Tarif entlohnt. Zudem sind die Zeitarbeitnehmer in die Betriebsstruktur des Entleihers eingebunden und unterliegen der dortigen Mitbestimmung. Im Begründungsteil des Referentenentwurfs wird die Sorge des Gesetzgebers geäußert, dass ein alleiniges Verbot von Werkverträgen zu einem erheblichen Anstieg der Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft führen könnte. Diese Sorge des Gesetzgebers rechtfertigt in keinem Fall ein komplettes Verbot der Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft. Die Zeitarbeitsbranche ist bereits heute eine der reguliertesten Branchen in Deutschland, weshalb man den dort tätigen Beschäftigten und Unternehmen nicht fortlaufend weitere Steine in den Weg legen sollte. Es liegt kein sachlicher Grund vor, die Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft zu beschränken oder zu verbieten.



Die Zeitarbeit muss daher in § 6a GSA Fleisch-E ausgenommen werden, damit diese auch zukünftig möglich ist. Der Gesetzgeber hat die im Rahmen der Privatautonomie getroffenen Regelungen zu respektieren. Dies ist bereits verfassungsrechtlich geboten und gilt auch für die Fleischwirtschaft.

#### **c) § 6a Abs. 3 GSA Fleisch-E (Organisationsführung)**

In § 6a Abs. 3 GSA Fleisch-E wird abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz der Inhaber definiert. Die Anknüpfung am Begriff des Inhabers ist dem deutschen Arbeitsrecht bislang fremd und diese Regelung kann in der Praxis zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen. Zudem ist das damit umfasste Kooperationsverbot mit anderen Unternehmen unbestimmt und durch keinen sachlichen Grund gerechtfertigt.

§ 6a GSA Fleisch-E stellt einen Eingriff in den Schutzbereich der Berufsausübungsfreiheit gemäß Art. 12 Abs. 1 GG dar. Das Verbot von Werkverträgen und Zeitarbeit kann wegen der Intensität des Grundrechtseingriffs nur durch besonders schwerwiegende Allgemeininteressen gerechtfertigt werden. Eine solche Rechtfertigung dieses schwerwiegenden Eingriffs ist im Referentenentwurf nicht zu entnehmen. Die Regelung ist im GSA Fleisch – also einem Arbeitsschutzgesetz – aufgehängt und es ist schon kein kausaler Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Fremdpersonal und dem Einsatz der Stammebelegschaft zu erkennen, die zu einer verstärkten Ansteckung mit Corona geführt haben.

Des Weiteren verstößt § 6a GSA Fleisch-E gegen Europarecht. Das Verbot beschränkt die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Dienstleistungsfreiheit und die Niederlassungsfreiheit. Anstatt im europäischen Binnenmarkt mit den europäischen Nachbarn vor Ort in Deutschland zusammenzuarbeiten, werden die Unternehmen faktisch gezwungen, zukünftig die Schlachtung kurz hinter der deutschen Grenze vorzunehmen, da dort solche Sanktionen nicht bestehen. Dies ist auch nicht im Sinne des Tierwohls.

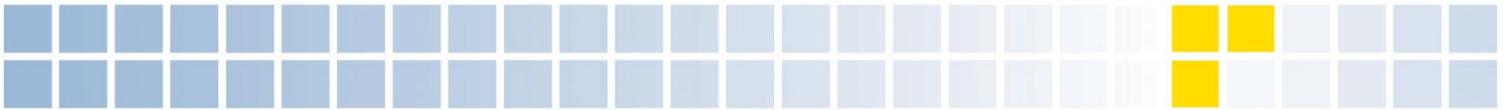
#### **d) § 6a Abs. 4 GSA Fleisch-E (räumlich getrennte Betriebsstätten)**

Mit dem Begriff des räumlich zusammenhängenden Produktionsverbundes soll ein rechtlich nicht fassbarer, sondern rein wirtschaftlicher Begriff in das Gesetz eingeführt werden, der aufgrund seiner rechtlichen und faktischen Unbestimmtheit verfassungswidrig sein dürfte.

Ein strafbewehrtes Verbot muss aus Gründen des Rechtsstaatsprinzips klar regeln, was und unter welchen Umständen nicht zulässig sein soll. Hierzu sehen wir aufgrund der Weite des Anwendungsbereichs im entsprechenden Absatz keine Grundlage. Vielmehr könnte auch dann eine Haftung eintreten, wenn eines der im „Produktionsverbund“ tätigen Unternehmen oder eines der die diesem „Produktionsverbund“ Betriebe gar keine Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt.

Dieses Verbot zielt also nicht in Richtung des Arbeitnehmerschutzes. Noch eindeutiger als in den Absätzen 1 und 3 wird damit die Unternehmensentscheidung selbst sanktioniert. Es ist bezeichnend, dass in der Begründung jede verfassungsrechtliche Würdigung dieser und der Einschränkung in Absatz 1 und 3 genannten Voraussetzungen fehlt. Vielmehr fabulieren die Verfasser im luftleeren Raum über allgemeine Grundsätze des Verbots von Werkverträgen und Zeitarbeit. Das ist für einen Rechtsstaat schwer erträglich.

Aufgrund der verfassungs- und europarechtlichen Bedenken sollte nach alldem zumindest über eine zeitliche Befristung z. B. bis zum 31.12.2021 nachgedacht werden.



#### **4. zu § 6b GSA Fleisch-E (Prüfung Zollverwaltung)**

Gegen eine Prüfung der Zollverwaltung ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Kontrollen sind ein effektives Mittel, um Missstände aufzudecken und zu sanktionieren. Dies ist im Ergebnis auch sinnvoll, anstatt ein unverhältnismäßiges Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal auszusprechen.

#### **5. zu § 7 GSA Fleisch-E (Bußgeldkatalog)**

Jedes Maß und jede Grenze vermissen lässt schließlich der vorgesehene Bußgeldrahmen von bis zu einer halben Million Euro. Diese Bußgeldrahmen ist grob unverhältnismäßig und zeugt von erschreckender Unkenntnis über den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und seiner Bedeutung im Verfassungsrecht.

### **III. Zu Art. 3 Arbeitsstättenverordnung**

Die Änderungen der ArbStättV in Bezug auf Gemeinschaftsunterkünfte erzeugen Anforderungen, die viele Gemeinschaftsunterkünfte vermutlich nicht erfüllen werden. Das BMAS selbst geht hier unter E.2 von nicht quantifizierbaren Kosten auf Grund der heterogenen Unterbringungsbedingungen aus.

Insbesondere die Änderungen des Anhangs 4.4 der ArbStättV schaffen Rechtsunsicherheit beim Anwender, was die Frage der Erforderlichkeit der Bereitstellung von Gemeinschaftsunterkünften angeht (völlig unbestimmte Tatbestandsmerkmale: Schutz der Gesundheit, menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen). Ab welcher Beschäftigtenzahl im Unternehmen müssten dann Gemeinschaftsunterkünfte zur Verfügung gestellt werden? Wir sehen hier unkalkulierbare Risiken an Kosten und Aufwand für unsere Mitgliedsunternehmen.

#### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033 1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

#### **Soziale Sicherung**

T +49 30 2033 1600

[Soziale.sicherung@arbeitgeber.de](mailto:Soziale.sicherung@arbeitgeber.de)