



**Stellungnahme**  
**des**  
**Kommissariats der deutschen Bischöfe – Katholisches Büro in Berlin**  
**zum**  
**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz**  
**(Arbeitsschutzkontrollgesetz)**

Wir danken für die Übersendung des oben genannten Entwurfs und die Gelegenheit zur Stellungnahme. Aufgrund der sehr kurz bemessenen Frist beschränken wir uns zum jetzigen Zeitpunkt auf die nachfolgenden Ausführungen.

Wir begrüßen den Referentenentwurf ausdrücklich, der für sichere und menschenwürdig gestaltete Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Fleischindustrie eintritt und die dafür offenbar notwendigen schärferen Regelungen schafft.

Die Corona-Ausbrüche in Fleischfabriken haben die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie erneut zu Tage treten lassen. Die Branche war in der Vergangenheit wegen dieser Arbeitsbedingungen immer wieder in die Kritik geraten. Die Entwurfsverfasser weisen zu Recht darauf hin, dass trotz Selbstverpflichtung der Branche und Verschärfungen des Regelwerks in der Vergangenheit sowie zunehmender Kontrollen offenbar keine nennenswerte Verbesserung der Arbeitsbedingungen feststellbar sind.

Es ist daher folgerichtig und dringlich, dass der Gesetzgeber mit dem vorliegenden Entwurf nun stärker regulatorische Maßnahmen zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse sowie des Arbeitsschutzes in der Fleischindustrie ergreift.

So ist ausdrücklich zu begrüßen, dass die Leistungsfähigkeit des staatlichen Aufsichtshandelns im Arbeitsschutz mit dem Entwurf wieder gestärkt und mit der Einführung einer Mindestbesichtigungsquote im Arbeitsschutzgesetz eine Mindestzahl und Dichte an Betriebsbesichtigungen gewährleistet werden soll. Dabei bleibt den Ländern allerdings bis 2026 eine recht lange Übergangszeit zur Umsetzung dieser neuen Mindestbesichtigungsquote. Hier wäre eine kürzere Übergangszeit angebracht.



Zudem ist nachdrücklich zu unterstützen, dass nach dem Entwurf nunmehr auch an die Unterbringung von Beschäftigten in Form von Gemeinschaftsunterkünften auch außerhalb des Geländes eines Betriebs branchenübergreifend Mindestanforderungen gestellt werden. Ferner ist die vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten in bestimmten Fällen (Anwerbung oder Entsendung) angemessene Gemeinschaftsunterkünfte bereitzustellen, angesichts der vielen Migrantinnen und Migranten aus Osteuropa, die in der Fleischindustrie arbeiten, klar zu unterstützen.

Um den erheblichen Verstößen im Bereich des Arbeitszeitrechts wirksamer entgegenzuwirken, ist ferner auch die künftig vorgesehene elektronische Aufzeichnung der Arbeitszeit und die deutliche Erhöhung des Bußgeldrahmens bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz sowie das Arbeitsschutz- und Jugendarbeitsschutzgesetzes folgerichtig.

Insbesondere ist auch das nun vorgesehene Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal im Kerngeschäft der Fleischindustriebetriebe (Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung) – bei Herausnahme der Handwerksbetriebe – als eine der zentralen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche nachdrücklich zu unterstützen. Der Einsatz von Beschäftigten im Rahmen von rechtsmissbräuchlichen Werkverträgen im Kerngeschäft hat trotz aller in der Vergangenheit zu ihrer Eindämmung ergriffenen Maßnahmen ein erhebliches Ausmaß angenommen, wie in der Begründung eingehend ausgeführt wird. Mit diesem Fremdpersonal werden danach keine Belastungsspitzen abgefedert oder Spezialwissen genutzt, sondern der Betriebszweck verfolgt, den des Schlachtens, Zerlegens und/oder Fleischverarbeitung. Stammpersonal wird auf diese Weise umfassend dauerhaft ersetzt und Verantwortlichkeiten verschoben. Es ist richtig und nach alledem notwendig, dass der Gesetzgeber hier nun einen Riegel schiebt, um endlich zu besseren und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen in der Branche zu gelangen.

Auch der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter liegt nach den Ausführungen in der Entwurfsbegründung in der Branche konstant über dem Durchschnitt der Gesamtbeschäftigung, so dass auch hier deutlich in Zweifel steht, dass die Arbeitnehmerüberlassung entsprechend ihrer zentralen Funktion, nämlich zur Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen eingesetzt wird. Die Entwurfsverfasser führen aus, die Erfahrung habe gezeigt, dass Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge in der Praxis trotz aller rechtlicher Unterschiede ähnlich eingesetzt werden. Es wird eine erhebliche Steigerung des Anteils der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erwartet, wenn in der Fleischindustrie ausschließlich keine Werkvertragsarbeiterinnen und –arbeiter mehr eingesetzt werden. Der Entwurf sieht daher auch ein Verbot jeglicher Arbeitnehmerüberlassung im Kerngeschäft der Fleischindustrie vor. Damit ist künftig auch vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung als ein an sich legales Instrument des Personaleinsatzes im Kerngeschäft der Fleischindustrie unzulässig. Die Entwurfsverfasser sehen angesichts des jahrelangen rechtsmissbräuchlichen Verhaltens



der Branche trotz verschärfter Regelungen auch bei der Arbeitnehmerüberlassung und der erheblichen Schwierigkeit effizienter Kontrollen offenbar kein milderes Mittel als ein umfassendes Verbot. Wenn dem so ist, mag auch dieses einer verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Prüfung standhalten können.

Gute Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie zu gewährleisten, ist eine dringliche Aufgabe, die der Entwurf mit den stärker regulatorischen Maßnahmen nachkommen will. Uns als Konsumenten muss zudem bewusst sein, dass unser Konsumverhalten Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Löhne hat. Wirtschaftsformen, die den Menschen letztlich zum Gebrauchsgegenstand degradieren, hat Papst Franziskus in den vergangenen Jahren immer wieder mit deutlichen Worten als unchristlich gebrandmarkt. Gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, ist ein wesentliches Anliegen der katholischen Soziallehre. Wir sind alle aufgerufen, dafür Sorge zu tragen, dass Ausbeutung in unserer Gesellschaft nicht Platz greift.

Berlin, 23.07.2020