Stellungnahme zum Arbeitsschutzkontrollgesetz

Marketinggesellschaft der Agrar- und Ernährungswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Präambel

Wir machen es anders!

Die Fleischwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern mit seinen ca. 3.400 Beschäftigten hat in den letzten Wochen mit einer gemeinsamen freiwilligen Selbstverpflichtung unter Federführung der Marketinggesellschaft der Agrar- und Ernährungswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. (AMV) viele Maßnahmen unternommen, um die Lieferketten und die Produktion am Laufen zu halten. Neben den freiwilligen Tests der Mitarbeiter haben die Betriebe auch ihre Werkverträge, Leiharbeiter und die Wohnsituation überprüft bzw. durch amtliche Kontrollen prüfen lassen.

Letztlich ist die Fleischwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern nicht vergleichbar mit Betrieben mit mehreren Tausend Arbeitnehmern in Werkverträgen und deren Wohnsituation. Weiterhin wurden bei keiner einzigen Kontrolle unkorrekte Bezahlungen und Abweichungen von der Selbstverpflichtung festgestellt.

Alle Unternehmen zeigen sich transparent und haben dies bei sämtlichen Kontrollen unter Beweis gestellt. Damit ist der Beweis angetreten worden, dass die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit der Politik vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten.

Obwohl die Betriebe in MV aus den hier beschriebenen Gründen nicht zu den Unternehmen gehören, die mit Verfehlungen aufgefallen sind, unterstützen auch sie den Bundesarbeitsminister in seinem Ansinnen, Werkverträge und deren Sub-Sub Unternehmer mit all den Schattenseiten, wie der Möglichkeit der schlechteren Bezahlung und mangelhafter Unterkünfte, abzuschaffen.

Der nun vorliegende Gesetzentwurf geht jedoch weit über das Ziel hinaus, Arbeitnehmer zu schützen und faire Arbeitspraktiken in allen Betrieben herzustellen. Mit diesem Gesetz wird aufgrund der Verfehlungen einzelner massiv in die unternehmerischen Freiheiten der Betriebe eingegriffen. Es ist zu befürchten, dass Betriebe die exportabhängig arbeiten, durch diese Eingriffe auf dem Weltmarkt benachteiligt werden. Für Betriebe mit Produktion für den inländischen Markt wird es fast unmöglich auf saisonale Spitzen angemessen zu reagieren. Ein Wachstum der Betriebe wird nachhaltig behindert.

Entgegen den Äußerungen des Herrn Minister Heil wird es zu spürbaren Preissteigerungen für Fleisch und Fleischprodukte kommen.

Die Betriebe in MV sehen die Sinnhaftigkeit des Gesetzes in seiner jetzigen Fassung für MV in Frage gestellt. Sie fühlen sich nicht angesprochen und mitgenommen, denn ausnahmslos alle hier tätigen Dienstleister sind in Deutschland ansässige Firmen, in denen die Vorgaben zum Mindestlohn effektiv greifen. Hinsichtlich der Mitarbeiter besteht kein rotierendes System. Alle Arbeitnehmer haben Arbeitsverträge nach deutschem Recht, überall greifen das deutsche Versicherungsgesetz und die Berufsgenossenschaft.

Es sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass nach derzeitigem Gesetzesstand die Betriebe in MV für alle Verpflichtungen ihrer Werkunternehmer nach § 613 a BGB einzustehen haben. Das bedeutet: Der übernehmende Betrieb müsste auch alle offenen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitsnehmern übernehmen. Somit muss er unter Umständen Zahlungen leisten, für die er nicht verantwortlich ist. Die konkrete Prüfung jedes Arbeitnehmers ist von enormer Wichtigkeit und erfordert einen respektablen Zeitaufwand.

1. Leiharbeit

Leiharbeit muss auch in Zukunft ein unverzichtbares Instrument in der Fleischwirtschaft bleiben, um sowohl Wachstum als auch Nachfragespitzen zu Weihnachten, Ostern, Pfingsten und in der Grillsaison abzudecken und durch den kurzfristigen Einsatz von zusätzlichem Personal lieferfähig zu bleiben.

In Mecklenburg-Vorpommern, einem überproportional vom Tourismus abhängigen Bundesland, ist das Reagieren auf Arbeitsvolumenschwankungen existentiell. Ein probates Mittel ist die Arbeitnehmerüberlassung, in der heute schon im Tarifvertrag der Zeitwirtschaft alles geregelt ist.

Fleisch und Fleischprodukte sind in der Regel frische Produkte, die notwendigerweise in kürzester Zeit be- und verarbeitet werden müssen. Frische Lebensmittel sind im deutschen Handel starken saisonalen Nachfrageschwankungen unterworfen und erfordern Flexibilität, auch beim Verpacken und der pünktlichen Auslieferung.

Mehrarbeit entsteht bei Maschinenausfällen/Havarien, denn dann muss die ausgefallene Produktion schnellstmöglich wieder aufgeholt werden. Aber auch zur Abdeckung von Urlaubs- und Krankheitstagen ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung für die gesamte Lebensmittelproduktion, z.B. auch im Obst und Gemüseanbau und der Ernte, von absoluter Wichtigkeit.
Urlaubspläne sind dann so zu gestalten, dass die Beschäftigten nur zu einem begrenzten Teil in der Saison Urlaub nehmen können, damit die Saisonspitzen abgedeckt werden können. Ansonsten kann der Versorgungsauftrag von der Fleischwirtschaft nicht erfüllt werden.

Unter den gegenwärtigen Bedingungen mit der Gefahr einer zweiten Welle der Corona-Pandemie kann die Warenversorgung ohne Arbeitnehmerüberlassung nicht ausreichend sichergestellt werden.

Lieferverträge mit garantierten Lieferquoten, wie vom Handel international vorgegeben, sind ohne Leiharbeit ebenfalls nicht mehr vertretbar. Das betrifft übrigens auch zahlreiche andere Industriebranchen.
Kurzfristiges Wachstum und eine unternehmerische nachhaltige Weiterentwicklung der Betriebe in MV werden verhindert.

Nicht zuletzt ist die Fleischwirtschaft in MV ein verlässlicher Kunde und damit wichtiger Bestandteil der Geschäftsmodelle regionaler Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittler in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Fleischwirtschaft in MV ist bereit für eine Diskussion über modifizierte Einschränkungen der Leiharbeit, die komplette Abschaffung bedroht aber die Existenz der mittelständischen

Betriebe. Gleichermaßen ist es in diesem Zusammenhang notwendig, über geänderte Arbeitszeitmodelle die Situation zu erleichtern.

Der deutsche Arbeitsmarkt bietet schon heute kein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial, die Abschaffung der Arbeitnehmerüberlassung würde die Situation weiter verschärfen. Im Übrigen hat sich die Arbeitnehmerüberlassung zu einem guten Instrument entwickelt, Arbeitnehmer kennenzulernen, um sie später auch einzustellen.

Offen bleibt im Gesetzentwurf die folgende Frage:
Inwieweit kann bei Abschaffung des bestehenden Systems der dann überflüssige Subunternehmer Ansprüche gegen die Unternehmen der Fleischwirtschaft bei Übernahme der Mitarbeiter oder aufgrund des Wegfalls seiner wirtschaftlichen Basis geltend machen?

2. Vorgabe der Inhaberschaft – ein massiver Eingriff in die unternehmerischen Freiheiten

Die Beendigung der Werkverträge in den Kernbereichen der Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung wird in MV durchgesetzt und die Beschäftigten in diesem Bereich werden zum 01.01.2021 übernommen.

Damit ist für alle Produktionsstufen in den Kernbereichen Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung und alle hier tätigen Unternehmen klar geregelt, dass Werkverträge hier nicht genutzt werden dürfen.

Mit der angedachten Regelung der Inhaberschaft wird grundlos massiv in die unternehmerische Freiheit eingegriffen und aufgrund parteipolitischer Interessen übers Ziel hinausgeschossen.

Um auch zukünftig am Markt bestehen zu können, sind die Betriebe der Fleischwirtschaft in MV auf ausländische Mitarbeiter angewiesen, da der deutsche Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stellen kann. Um diese dann alle zukünftig zu rekrutieren, einzustellen, zu integrieren und zu schulen, werden hier Dienstleister benötigt, die teilweise in Form von Werkverträgen für die Betriebe der Fleischwirtschaft tätig sind. Dies sind vor allem folgende Bereiche:

- Rekruting von Mitarbeitern
- Abwicklung aller formellen Anforderungen zur Schließung von Arbeitsverträgen
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Wohnraumbeschaffung sowie
- Integration und den damit verbundenen alltäglichen Dingen (Übersetzungen bei Behörden und Arztbesuchen, Sprachunterricht, Einkaufsmöglichkeiten, Freizeitgestaltung, Schaffung von Möglichkeiten der Mobilität)

Wenn sich die Betriebe nicht solcher Werk- bzw. Dienstleistungsverträge bedienen können, besteht die Gefahr einer Verletzung des Gleichheitsprinzips (gleiches Angebot für deutsche und ausländische Arbeitnehmer). Die Betriebe der Fleischwirtschaft in MV werden nur Leistungspakete zur Verfügung stellen, die alle Mitarbeiter, egal in welcher Position und woher sie kommen, in Anspruch nehmen können.

Die Vernetzung von Betrieben in der Fleischwirtschaft ist auch in Mecklenburg-Vorpommern unabdingbar. In allen Bereichen der Wirtschaft gibt es auch im Sinne von Kostentransparenz arbeitsteilige Spezialisierungen.

Ein Kooperationsverbot bei nicht gleicher Inhaberschaft, wie es der Gesetzentwurf vorsieht, ist nicht umsetzbar und geht an den Regelungen und Zielen der Eckpunkte des Gesetzentwurfs vorbei. In diesem Punkt wird übers Ziel hinaus in die unternehmerische Freiheit benachteiligend eingegriffen. Denn bereits mit dem Verbot der Werkverträge in den Kernbereichen „Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung" ist allen Unternehmen, egal auf welcher Stufe der Wertschöpfung oder der Unternehmensstruktur, der Einsatz dieser untersagt.

Es erschließt sich daher nicht, warum sämtliche Arbeitsteilung und Diversifizierung des Produktionsprozesses ausgeschlossen werden soll. Jeder Betrieb, der Fleisch verarbeitet, ist logistisch auf die Lieferanten und die korrekte Planung der Belieferung angewiesen. Nur so kann ein Frischeprodukt schnell und sicher verarbeitet werden.

Die Inhaberschaft kann sich immer nur auf den Kernbereich in den einzelnen Betriebsteilen beziehen. Es muss zwingend weiterhin möglich sein, an anderen Stellen im selben Betrieb, aber auch in anderen zum Unternehmen/ Konzern gehörenden Betriebsteilen mit anderer Inhaberschaft im Sinne der Arbeitsteilung und Diversifikation produzieren zu können.

Der Kernbereich der Leistungserbringung ist alles, was im Zusammenhang mit der Vermarktung von Fleisch- und Wurstprodukten steht: die logistischen Prozesse von der Beschaffung bis zur Anlieferung an die einzelnen Supermärkte, Qualitätssicherung, Bündlerfunktion, Sortimentsarbeit etc., aber auch die Markenführung von Industrie- und Handelsmarken bis zu Eigenmarken aus Eigenproduktion oder Lieferung durch Dritte. Deshalb ist es unerlässlich, den im Gesetz genannten „Kernbereich" genau zu definieren.

Die Verarbeitungsschiene insgesamt umfasst die Erfassung des Lebendviehs, das Schlachten und Zerlegen, das Verpacken von Fleisch, das Verarbeiten von Fleisch zu Halb- bzw. Fertigprodukten sowie das Einfrieren und Exportieren von Fleisch und Fertigprodukten, aber auch sämtliche Lagerhaltungs-, Kommissionier-, Etikettier-, Versand- und Verladetätigkeiten.

Für MV gilt zusätzlich folgende Besonderheit: Regionale Schlachtkapazitäten sind im Bundesland kaum vorhanden. Das Thema „Lohnschlachtung" ist hier deshalb eine Dienstleistung für die ansässigen Landwirte und Bio-Vermarkter. Die Fleischwirtschaft in MV spricht sich einstimmig dafür aus, dass diese Dienstleistung erhalten bleibt.

Die Betriebe in MV sehen in der **Definition der Kernbereiche Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung** die Basis für das weitere Vorgehen.
Die Betriebe schlagen folgende Definition vor:

<u>Schlachtung:</u>
Der Kernbereich Schlachtung beginnt mit dem Eintreten der Tiere in die Tötung und endet mit der Einsortierung der Tierkörper in die Kühlhäuser.

Zerlegung:
Der Kernbereich Zerlegung beginnt mit Auflage der halben Tiere oder Teilstücke auf die Zerlegebänder und endet mit der Verräumung der zerlegten Ware in die Kühlhäuser.

Verarbeitung:
Der Kernbereich Verarbeitung beginnt mit dem ersten Schritt der Veredelung bzw. Verarbeitung und endet dort, wo die Ware in den Kühlhäusern oder Lagerräumen vor dem Verpackungsprozess eingestellt wird.

In allen Kernbereichen, egal wie die genaue Definition am Ende lauten wird, muss es zwingend erlaubt sein, mit Dienstleistern für z.B. Reinigung, Schädlingsbekämpfung oder ähnlichen Leistungen zu arbeiten. Diese müssen explizit ausgenommen werden, da diese Leistungen alle auf dem rechtlichen Konstrukt eines Werkvertrages beruhen.

3. Wohnproblem / Schaffung von Rechtssicherheit

Die Anmietung von Wohnraum ist für ausländische Mitarbeiter, gleich welcher Herkunft, aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, fehlender Bonität und unzureichender finanzieller Mittel sehr schwierig.

Die Wohnraumfrage stellt eine große Herausforderung dar, für deren Lösung aktuell keine ausreichenden Regelungen existieren. Hier gilt zuerst, bei bestehenden Mietverträgen entweder als Bürge aufzutreten und im weiteren Verlauf die Mietverträge auf die bestehenden Mieter zu überführen oder kurzfristig zu übernehmen und dann auf die ehemaligen Arbeitnehmer des Werksunternehmers (WU) zu übertragen. Auch ist nicht klar, ob die heutigen Personaldienstleister den Betrieben der Fleischwirtschaft die Wohnungen überlassen oder selbst Vermieter bleiben.

Außerdem müssen Unterkünfte für Neuankömmlinge verfügbar sein.

Bezahlbarer Wohnraum steht nicht oder nur sehr eingeschränkt zur Verfügung. Der Schaffung von Wohnraum durch die Betriebe der Fleischwirtschaft MV selbst stehen behördliche Grenzen wie beispielsweise die Bebauungspläne der Kommunen entgegen.

Überlegungen, Mieträume für diejenigen zu stellen, die von vornherein nur für einen bestimmten Zeitraum in die Betriebe kommen, sind ebenfalls ein aktuelles Thema. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass die Betriebe in solchen Fällen im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung auch für die hygienischen Verhältnisse verantwortlich sind.

Es gibt keine rechtliche Grundlage dafür, dass die Betriebe den Wohnraum der ausländischen Mitarbeiter im Rahmen des Arbeitsschutzes besichtigen dürfen. Die Ausführungen birgen die Gefahr der Zweiklassengesellschaft innerhalb der Arbeitnehmerschaft in sich.

Auch als Vermieter wären/sind die Betriebe auf der jetzigen Gesetzesgrundlage nicht befugt, die Wohnungen der ausländischen Mitarbeiter ohne deren Einverständnis zu betreten.

Folgende Fragen bedürfen einer konkreten Beantwortung:

- Aktuell gibt es keine definierten Wohnraumstandards und Kontrollmechanismen. Wofür haften die Betriebe der Fleischwirtschaft? Bis wohin sind die Betriebe haftbar? Bis zur dokumentierten Übergabe der Wohnung?
- Wie sieht es aus, wenn die Betriebe den Mitarbeitern bei der Wohnungssuche helfen? Bis wohin sind sie in diesem Fall verantwortlich?
- Welche rechtliche Grundlage wird geschaffen, damit die Betriebe der Fleischwirtschaft die Wohnungen allein der ausländischen Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsschutzes besichtigen dürfen?
- Wie sind im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Antidiskriminierungsgesetz) die deutschen und ausländischen Arbeitnehmer einzustufen?

Schlussbemerkungen

Der Gesetzentwurf fußt auf Erfahrungen aus Nordrhein-Westfalen. Wird hier nicht voreilig sehr pauschalisiert bewertet und die gesamte Branche in Misskredit gebracht, wenn es heißt: Quoten von bis zu 100% Werkverträge, Tausende von Verstößen bei den Arbeitszeiten und im Arbeitsschutz, unhaltbare Wohnsituationen?

Der Fleischwirtschaft in MV sind nicht ansatzweise solche Missstände in Mecklenburg-Vorpommern bekannt.

Der Gesetzentwurf beinhaltet einen Diskriminierungsansatz. Zur Durchführung nimmt man Bezug auf das Grundgesetz und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und der Bevölkerung. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass alle, die in der Fleischwirtschaft mit einem Werkvertrag oder Leiharbeitsvertrag arbeiten, eine Gefahr darstellen? Oder sogar, dass alle, die in der Fleischwirtschaft arbeiten, für die Bevölkerung eine Gefahr sind?
Im Übrigen: Was ist aktuell mit den Erntehelfern und mit anderen Branchen in der Industrie? Soll ausschließlich eine Regelung für die Fleischwirtschaft herbeigeführt werden oder bildet diese die Grundlage für weiterreichende Regelungen in der gesamten Industrie Deutschlands?

Die Fleischwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern ist sich einig darin, dass etwas geändert werden muss. Der Versuch einer Überregulierung auf der Basis des vorliegenden Gesetzentwurfes wird geschlossen abgelehnt. Im Übrigen ist darin nicht ausreichend das Prinzip der Eigenverantwortlichkeit der handelnden Personen berücksichtigt.

Mit der angekündigten Übergangsfrist ist eine sehr ambitiöse Zeitschiene angekündigt worden, die aus Sicht der Fleischwirtschaft in MV nicht rechtssicher eingehalten werden kann. Die vorgezeichnete Zeitachse führt zu wirtschaftlichen Unwägbarkeiten. Die Fleischwirtschaft MV fordert eine Verlängerung der Übergangsfrist bis mindestens 31.12.2021.

12.08.2020

Die Unterzeichner:

Die Rostocker Fleisch- und Wurstspezialitäten GmbH

Blömer Fleisch GmbH

Danish Crown Teterow GmbH

LFW Ludwigsluster Fleisch- und Wurstspezialitäten GmbH & Co. KG

Mecklenburger Landpute GmbH

NORDfrische Center Fleischwerk EDEKA Nord GmbH

Plukon Brenz GmbH

Berschneider GmbH

Greifen-Fleisch GmbH

Günter Puttkammer Fleischwaren-Spezialitäten GmbH

Schlachtbetrieb Möllin