

## Antrag

**der Abgeordneten René Springer, Marc Bernhard, Petr Bystron, Siegbert Droese, Dietmar Friedhoff, Mariana Iris Harder-Kühnel, Jens Kestner, Jörn König, Andreas Mrosek, Christoph Neumann, Uwe Schulz und der Fraktion der AfD**

### **Mehr Redlichkeit in der Fleischwirtschaft und faire Löhne für Leiharbeiter**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Fleischwirtschaft mit ihren etwa 15.000 Betrieben und etwa 300.000 Beschäftigten stellt die Lebensmittelversorgung sicher und ist ein wichtiger Zweig der deutschen Wirtschaft mit einem starken Exportgeschäft. Die Corona-Pandemie hat durch Vorfälle wie bei der Unternehmensgruppe Tönnies in Rheda-Wiedenbrück die Aufmerksamkeit auf die Zustände in der Fleischwirtschaft gelenkt, die weit über die aktuellen Probleme mit dem Infektions- und Gesundheitsschutz hinausgehen. Seit Jahren werden gerade bei den großen Schlachtbetrieben für das Kerngeschäft des Schlachtens und Zerlegens massenhaft ausländische Werkvertragsarbeitnehmer eingesetzt und es bestehen prekäre Arbeitsbedingungen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der
  - a) den Einsatz von Fremdpersonal in der Fleischwirtschaft etwa durch Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung auf 15 Prozent der im jeweiligen Betrieb Beschäftigten begrenzt;
  - b) die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) in der Fleischwirtschaft so ausgestaltet, dass den Leiharbeitern bereits ab dem ersten Tag „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wie für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers gezahlt wird und dazu § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes entsprechend abändert;
  - c) die zu 1a und 1b genannten Regelungen für die Fleischwirtschaft bereits zum 01.01.2021 in Kraft treten lässt;
2. in Zusammenarbeit mit den Bundesländern den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern durch eine hohe Kontrolldichte zum Arbeitsschutz, Arbeitsentgelt und sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine effektive Zusammenarbeit der zuständigen Behörden (z. B. Arbeitsschutzbehörden, Finanzkontrolle Schwarzar-

beit, Berufsgenossenschaften, Sozialversicherungsträger, Gesundheitsämter) sowie die Möglichkeit einer Bündelung der Kontrollen bei einer einheitlichen Arbeitsinspektion zu prüfen;

3. die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) beim Personalaufbau zu stärken, indem u. a. die Personalgewinnung über eine neue eigenständige zentrale Organisationseinheit organisiert und die Ausbildung der FKS-Mitarbeiter neu geordnet wird.

Berlin, den 28. September 2020

**Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion**

## **Begründung**

Zu II.1.a) Begrenzung des Fremdpersonals auf 15 Prozent

Die praktischen Erfahrungen in der Fleischwirtschaft zeigen das Werkvertrags-Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer zumeist nicht eingesetzt werden um Belastungsspitzen abzufedern, sondern um das Kerngeschäft mit vornehmlich ausländischen Billigarbeitskräften zu betreiben. In großem Umfang werden Schlachttiere aus Hochlohnländern wie den Niederlanden und Dänemark nach Deutschland importiert, in Deutschland mit vornehmlich ausländischen Arbeitskräften geschlachtet, zerlegt und verarbeitet und danach ein großer Teil exportiert. Im Gesamtbild stellt sich Deutschland für die Fleischwirtschaft gegenüber Nachbarländern wie Niederlande und Dänemark als Billigstandort dar, der gerade erst durch massenhaften Einsatz von billigen ausländischen Arbeitskräften möglich wird.

Unter dem massenhaften Einsatz von ausländischen Werkvertrags-Arbeitnehmern und Sub-Unternehmerstrukturen, haben sich in der Fleischwirtschaft Strukturen mit prekären Arbeitslöhnen, prekären Arbeitsbedingungen und prekärer Unterbringungssituation gebildet. Es haben sich besondere Gefährdungen mit Blick auf den Arbeits- und Infektionsschutz ergeben, die insbesondere mit dem Transport und der Unterbringung sowie dem Arbeitsschutz ausländischer Arbeitnehmergruppen zusammenhängen. Die damit einhergehenden gravierenden Mängel im Gesundheitsschutz sind in der Corona-Pandemie – wie der Corona-Ausbruch bei der Unternehmensgruppe Tönnies in Rheda-Wiedenbrück zeigt – nicht nur zu einer Gefahr für die Arbeitnehmer selbst, sondern auch für die Bevölkerung geworden. Die staatlicherseits erfolgende Überwachung und Kontrolle zu den Arbeits-, Infektions- und Gesundheitsschutz hat sich als nicht effektiv erwiesen.

Vor dem o. g. Hintergrund ist die radikale Beschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal eine geeignete Maßnahme. Zugleich ist aber zu sehen, dass die Betriebe um wettbewerbsfähig zu bleiben auch flexibel auf Nachfragespitzen reagieren können müssen. Eine Abfederung über befristete Arbeitsverhältnisse ist nur eingeschränkt möglich. Ein auf maximal 15 Prozent der Beschäftigten begrenzter Einsatz von Werkvertrags- und Leiharbeitnehmern in der Fleischwirtschaft erscheint eine sachgerechte Lösung. Mit einer 15 Prozent Lösung für alle Betriebe – egal ob die Betriebe handwerksmäßig ausgeübt werden oder nicht – werden gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Beteiligten geschaffen und eine Benachteiligung der mittelständischen Unternehmen, die zwischen Handwerk und Großindustrie anzusiedeln sind, vermieden. Zugleich wird damit Gestaltungen zur Umgehung eines Schwellenwertes an Beschäftigten durch eine horizontale Diversifikation vorgebeugt (Gründung von neuen Tochterunternehmen mit max. 49 Mitarbeitern).

Die 15 Prozent-Lösung vermeidet auch Rechtsunsicherheit, die bei einem strengen Totalverbot des Einsatzes von Fremdpersonal für Betriebe mit mehr als 49 Beschäftigten besteht, denn in diesen Fällen drohen verfassungsrechtliche und europarechtliche Auseinandersetzungen.

### Zu II.1.b) Gleicher Lohn für Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag

Zwischen regulär Beschäftigten und Leiharbeitnehmern mit jeweils deutscher Staatsangehörigkeit bestand im Jahr 2018 ein Entgeltunterschied von 1.303 Euro bzw. 61,3 Prozent; das Lohnniveau ausländischer Leiharbeitnehmer liegt sogar nur bei etwa der Hälfte des Verdienstes regulär Beschäftigter mit deutscher Staatsangehörigkeit<sup>1</sup>.

Die Tätigkeit von Leiharbeitnehmern lässt sich zwar unmittelbar nur mit den Tätigkeiten vergleichbarer Arbeitnehmer beim konkreten Entleiher vergleichen. Außerdem bestehen bei den Leiharbeitnehmern besondere Strukturen, die teilweise eine geringere Bezahlung plausibilisieren. Allerdings lassen die sehr hohen Entgeltdifferenzen von mehr als 60 Prozent bzw. 100 Prozent den zwingenden Schluss zu, dass die Leiharbeitnehmer nicht nur deutlich weniger als regulär Beschäftigte in vergleichbarer Tätigkeit verdienen, sondern gerade die ausländischen Leiharbeitnehmer auch zum Lohndumping eingesetzt werden.

Nach § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) haben die Leiharbeitnehmer bislang zwar grundsätzlich einen Anspruch darauf, wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers gestellt zu werden<sup>2,3</sup>. Allerdings läuft der Gleichstellungsgrundsatz praktisch weitgehend leer, weil tarifvertragliche Abweichungen zulässig sind, vgl. § 8 Abs. 2 AÜG<sup>4</sup> und davon dann auch umfassend Gebrauch gemacht wird. Die tarifvertragliche Öffnungsklausel wird zwar in dreifacher Hinsicht begrenzt: Lohnuntergrenze, Drehtürklausel und Begrenzung auf neun Monate<sup>5</sup>. In der Praxis wird aber gerade nicht der Grundsatz der Gleichstellung (Equal Pay) gelebt, sondern das Gegenteil ist der Fall, siehe oben. Für die Fleischwirtschaft laufen aktuell Verhandlungen für einen neuen flächendeckenden Tarifvertrag, bei dem Fragen wie Mindestlohn, Wohnunterbringung der Arbeiter und der Einsatz von Leiharbeitern geklärt werden sollen.<sup>6,7</sup>

Die Equal Pay – Regelung ist notwendig um ein drohendes Lohndumping zu Lasten der regulär Beschäftigten und Mitwettbewerber durch den Einsatz ausländischer Leiharbeitnehmer zu unterbinden. Bei einer starken Beschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal werden die Unternehmen vermehrt regulär Beschäftigte einstellen. Um genügend Arbeitskräfte vor Ort anwerben zu können, werden ggf. auch deutlich höhere Löhne als bislang gezahlt werden müssen. Ohne eine Equal Pay – Regelung für die Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag droht eine starke Lohnspreizung bzw. ein Lohndumping durch den Einsatz von ausländischen Leiharbeitnehmern. Zur Umsetzung des Equal-Pay-Prinzips sind die gesetzlichen Regelungen – insbesondere § 8 AÜG – entsprechend anzupassen.

### Zu II. 1.c) In Kraft treten zum 01.01.2021

Für die Fleischwirtschafts-Branche ist aufgrund der besonderen Umstände eine zeitlich unmittelbare Umsetzung der Begrenzung des Einsatzes von Fremdpersonal und des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ erforderlich.

### Zu II.2. Effektive Kontrollen

Die bisherigen Vorerfahrungen in der Fleischbranche – insbesondere im quasi großindustriellen Bereich wie bei der Unternehmensgruppe Tönnies – zeigen, dass nur strenge gesetzliche Vorgaben in Verbindung mit einer hohen Kontrolldichte wirksam sind. Dabei ist eine effektive Zusammenarbeit aller mit Kontrolltätigkeiten befassten Behörden erforderlich; zu prüfen ist ob der Einsatz einheitlicher Arbeitsinspektionen die sämtliche Kontrollaspekte abdeckt möglich und praktikabel ist.

### Zu II.3. Stärkung Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) ist eine dem Zoll, und somit auch dem BMF, untergeordnete Behörde, die u. a. für die Kontrolle von Verstößen im Bereich der Schwarzarbeit, des Mindestlohnes, Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zuständig ist.

Die Personalstärke der FKS beträgt ca. 7.000 Mitarbeiter und soll bis 2026 auf etwa 10.000 Mitarbeiter anwachsen; Finanzminister Scholz hat darüber hinaus noch weitere 3.500 Mitarbeiter angekündigt.

<sup>1</sup> vgl. BT-Drs. 19/18199, Antwort zu Frage 15, Tabelle 8

<sup>2</sup> [www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/\\_8.html](http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/_8.html)

<sup>3</sup> vgl. BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Kreiebohm/Udsching zu § 8 AÜG [https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/LorKoAUEG\\_4/AUEG/cont/LorKoAUEG.AUEG.p8%2Ehtm](https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/LorKoAUEG_4/AUEG/cont/LorKoAUEG.AUEG.p8%2Ehtm).

<sup>4</sup> [www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/\\_8.html](http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/_8.html)

<sup>5</sup> vgl. BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Kreiebohm/Udsching zu § 8 AÜG

<sup>6</sup> [www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Werkvertragsverbot-Fleischwirtschaft-strebt-Tarifvertrag-an-42741](http://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Werkvertragsverbot-Fleischwirtschaft-strebt-Tarifvertrag-an-42741)

<sup>7</sup> [www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Fleischwirtschaft-Toennies-fordert-Tarifvertrag-42938](http://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Fleischwirtschaft-Toennies-fordert-Tarifvertrag-42938)

BM Heil hat im Rahmen der Fleischskandal-Debatte eine große „Überwachungsoffensive“ angekündigt und das Ziel von 5 Prozent aller in der fleischverarbeitenden Branche tätigen Unternehmen jährlich kontrollieren zu wollen. Angesichts der aktuellen Personalstärke der FKS und den bisherigen Erfolgen bei der Personalgewinnung und starken Fluktuation ist davon auszugehen, dass dieses Ziel nicht realistisch ist, zumal die FKS auch noch für alle anderen Branchen zuständig ist.

Aktuell wird das Personal für die FKS im Wege der „normalen“ Personalgewinnung für den Zoll akquiriert und dann entsprechend umgeschichtet. Eine klassische jahrelange Zöllner-Laufbahnausbildung erscheint aber für die reinen Kontrolltätigkeiten vor Ort wie sie durch die FKS erfolgen in vielen Fällen nicht zwingend erforderlich.

Insofern ist es sinnvoll die Personalgewinnung der FKS in eine zentrale Institution zu überführen und dafür eine eigenständige Organisationseinheit zu schaffen die sich ausschließlich um das Recruiting für die FKS kümmert; daneben ist die Ausbildung der FKS-Mitarbeiter neu zu ordnen und den tatsächlichen Bedürfnissen der FKS anzupassen.