

## Beginnen wir ausnahmsweise mit einem ersten Fazit:

Es gibt kein Regelungsdefizit, sondern wenn überhaupt nur ein Umsetzungsdefizit. Die aktuelle Gesetzeslage ist eindeutig und gibt das nötige Handwerkszeug, um (auch) in der Fleischindustrie „durchzugreifen“, die Einhaltung von Regelungen und Vorschriften zu sichern und bei Verstößen zu reagieren.

## BEWEISFÜHRUNG

### Behauptung 1

Auftraggeber würden Werkverträge vergeben, um sich der Verantwortung zu entledigen. Man spricht von „organisierter Verantwortungslosigkeit“.

### Behauptung 2

Werkarbeitnehmer würden wie Sklaven behandelt. Sie seien rechtslos. Sie würden in Bruchbuden zwangseingewiesen und sie müssten unter katastrophalen Lebensbedingungen hausen.

### Behauptung 3

Auftraggeber würden sich nicht um Werkarbeitnehmer kümmern, insbesondere bezüglich Arbeitszeit, Unterbringung, Überstunden, Entlohnung usw. Die Werkarbeitnehmer müssten stärker in die Auftraggeberbetriebe integriert werden, damit die Betriebsräte einen Zugang haben und die Einhaltung der Arbeitsbedingungen überwachen können.

### Behauptung 4

Daten der Werkarbeitnehmer würden nicht an die Behörden herausgegeben, um COVID-19-Fälle nachzuverfolgen.

Gewerkschafter und Politiker sprechen im Zusammenhang mit Werkverträgen in der Fleischwirtschaft von „organisierter Verantwortungslosigkeit“. Durch Werkverträge können Unternehmen bestimmte Arbeiten komplett durch anderen Firmen ausführen lassen. Hierdurch können allerdings auch „Ketten“ entstehen, bei denen die Kontrolle erschwert und organisiert Verantwortung abgewälzt würde, sodass niemand mehr verantwortlich gemacht werden könne.

**Doch ist das wirklich so?**

## Die aktuelle Gesetzeslage zur betreffenden Auftraggeberhaftung

### Mindestlohn

Besonders die Einhaltung des **Mindestlohns** steht in der Kritik. Sollte ein Werkarbeitnehmer diesen nicht erhalten, ist die Haftung allerdings ganz klar geregelt. Gemäß § 13 MiLOG und § 14 AEntG haftet der Auftraggeber. Und zwar auch für die Verpflichtungen der von ihm beauftragten Unternehmen sowie dessen Nachunternehmen (sog. Kettenhaftung). Der Auftraggeber haftet folglich nicht nur für solche Arbeitnehmer, die mit dem Auftragnehmer in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern auch für alle von diesem eingesetzte Subunternehmen und deren Arbeitnehmer wie ein Bürge. Dies betrifft also Werkarbeitnehmer und Zeitarbeiter gleichermaßen, die irgendwo in der Kette eingesetzt werden. Die Arbeitnehmer können sich direkt an den Auftraggeber wenden, wenn ihnen der Mindestlohn nicht gezahlt wurde und müssen sich nicht einmal zunächst an ihren eigenen Arbeitgeber halten.

### Sozialabgaben

Auch die Haftung bei fehlenden **Sozialversicherungsbeiträgen** ist ganz klar in § 3 GSA Fleisch geregelt. Den Gesamtsozialversicherungsbetrag hat zwar grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen (§ 28e Abs. 1 SGB IV). Für die Erfüllung dieser Zahlungspflicht haftet allerdings im Falle eines Werkvertrages zusätzlich der Auftraggeber wie ein Bürge. Diese Haftung gilt zwar zunächst für das direkte Werkunternehmen und nicht für eine Subunternehmerkette. Allerdings hat auch hier der Gesetzgeber vorgebeugt und regelt in § 28e Abs. 3e SGB IV, dass bei Umgehungen mittels einer Kette die Haftung bestehen bleibt. Über § 3 GSA Fleisch gilt dies ebenfalls für die Fleischwirtschaft.

### Arbeitsschutz

Weiterhin werden bezüglich des **Arbeitsschutzes** immer wieder Bedenken geäußert, der Auftraggeber stehe sich aus der Verantwortung. Aber auch diese Bedenken sind aus rechtlicher Sicht unbegründet. § 8 ArbSchG besagt, dass die Unternehmer bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten müssen. Soweit erforderlich, haben sie sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu unterrichten sowie Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.

\* Urteil aus der Praxis, nächste Seite

### Unterkünfte

Grundsätzlich gibt es hier keine Regelungen. Allerdings können gemäß § 5 Nr. 4 AEntG mittels eines Tarifvertrages die Anforderungen an die Unterkünfte der Werkarbeitnehmer festgelegt werden, wenn sie vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Verstöße stellen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 € gegenüber dem Auftraggeber geahndet werden können (§ 23 Abs. 2 und 3 AEntG). Die Tarifparteien haben es somit selbst in der Hand, dass die Regelungen zu Unterkünften geschaffen werden. Bestehen derartige Regelungen, können sie auch vom Zoll auf deren Einhaltung überprüft werden. Als problematisch könnte in diesem Zusammenhang angesehen werden, dass Tarifverträge bundesweit anwendbar sein müssen. Allerdings existiert hierfür bereits ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 21.02.2020 (BR Drucksache 84/20, § 13b), der diese Problematik künftig regeln soll. Demnach sollen die am Beschäftigungsort in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschriebenen Regelungen – mit wenigen Ausnahmen – auch auf solche Arbeitnehmer anwendbar sein, die mehr als zwölf Monate bei einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind. Dabei werden, um Umgehungen zu vermeiden, Vorbeschäftigungszeiten anderer Arbeitnehmer angerechnet. Somit kann dies künftig auch durch regionale Tarifverträge umgesetzt werden. Diese können dann auch die Unterkünfte betreffen.

## Urteil aus der Praxis

\* In der Praxis kommt diese Haftung ebenfalls zum Tragen. So hatte beispielsweise das OLG Koblenz in seinem Urteil vom 13.12.2018 – 1 U 296/18 einen Fall zu beurteilen, in dem ein Fremdfirmenarbeiter sich auf einem Betriebsgelände des Auftraggebers schwer verletzt hatte. Zum besagten § 8 ArbSchG führt das OLG aus:

*„Für die Anwendbarkeit des § 8 ArbSchG ist es ohne Belang, wie die Arbeitgeber untereinander rechtlich verbunden sind. Die Zusammenarbeit kann auch – wie im vorliegenden Fall – auf einem Dienst- oder Werkvertrag beruhen und in dem Betrieb eines der beteiligten Arbeitgeber stattfinden.“*

Praktisch durchgesetzt wird dies unserer Erfahrung nach durch die Berufsgenossenschaften. Die DGUV Vorschrift 1 der Berufsgenossenschaften besagt hierzu in § 6, dass grundsätzlich sog. Arbeitsschutzkoordinatoren zu bestimmen sind, welche die Arbeiten abstimmen und zur Abwehr besonderer Gefahren mit einer entsprechender Weisungsbefugnis ausgestattet sind. Nach § 26 DGUV Vorschrift 1 müssen zudem ausreichend Ersthelfer von den Unternehmen gestellt und ausgebildet werden. In der Praxis erkennen wir diese Ersthelfer regelmäßig an grünen Emblemen auf der Brust. Diese werden nach unseren Erfahrungen sowohl vom Werkunternehmen, als auch vom Auftraggeber gestellt. Werden diese Vorschriften vom Auftraggeber und/oder dem Werkunternehmen nicht eingehalten, gibt es Auflagen seitens der zuständigen Berufsgenossenschaft und es droht die Haftung bei Arbeitsunfällen nach § 8 ArbSchG.

## Ein letztes Fazit:

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass bereits umfassende gesetzliche Regelungen für eine Haftung der Auftraggeber bestehen. Um ihren Lohn geprellte Werkarbeitnehmer können ihre Mindestlohnansprüche beim Auftraggeber geltend machen. Auch die Sozialkassen können sich bei Ausfällen an die Auftraggeber halten. Ebenso ist der Auftraggeber im Bereich des Arbeitsschutzes für die Sicherheit und Gesundheit der auf seinem Gelände tätigen Arbeitnehmer verantwortlich, egal ob es sich um eigene Arbeitskräfte, Werkarbeitnehmer oder Zeitarbeiter handelt.

Lediglich bei den Unterkünften gibt es faktisch noch keine Auftraggeberhaftung.

Der Gesetzgeber lässt dies jedoch zu, wenn die Tarifparteien Regelungen für Unterkünfte aufstellen.

Dieser Faktencheck wurde freundlicherweise von der Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit erstellt.