

## Stellungnahme gem. § 27a BVerfGG in dem Verfahren über den Antrag auf einstweilige Anordnung (1 BvQ 152/20 bis 1 BvQ 157/20)

### Stellungnahme des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)

#### Einschränkungen der Zeitarbeit im Arbeitsschutzkontrollgesetz verfassungswidrig

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) als Arbeitgebervereinigung der Zeitarbeitsbranche mit bundesweit mehr als 3.600 Mitgliedsunternehmen hat sich satzungsmäßig einem Ethikkodex verpflichtet und Flächentarifverträge mit allen DGB-Einzelgewerkschaften abgeschlossen.

Im Rahmen unserer Zuständigkeit nehmen wir nachfolgend nur zu den gesetzlichen Einschränkungen in Bezug auf die Zeitarbeit Stellung, wie sie im Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (im Folgenden: Arbeitsschutzkontrollgesetz) vorgesehen sind.

Die gesetzlichen Beschränkungen der Zeitarbeit stellen einen verfassungswidrigen Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit der Zeitarbeitsunternehmen dar. Der Gesetzgeber konnte im gesamten Verfahren nicht valide belegen, warum die im Arbeitsschutzkontrollgesetz vorgesehenen Beschränkungen des Einsatzes von Zeitarbeit bis zum sektoralen (Teil-) Verbot in der Fleischwirtschaft geeignet sind, die gesetzlichen Ziele zu erfüllen. Demgemäß hat er seinen Prognose- und Ermessensspielraum überschritten. Bezeichnenderweise ging es bis zur Vorlage des BMAS-Referentenentwurfes in allen öffentlichen Verlautbarungen bzw. Negativschlagzeilen von Gewerkschaften, in den politischen Statements, den wissenschaftlichen Expertisen und den kritischen Medienberichten rund um die als problematisch beurteilten Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie stets nur um die dort verbreiteten „Onsite“-Werkverträge, aber nie um die in diesem Wirtschaftsbereich lediglich als Flexibilitätspuffer beanstandungsfrei bzw. AÜG-konform eingesetzte Zeitarbeit.

Der iGZ hatte bereits in der Stellungnahme an das BMAS vom 23.08.2020 (vgl. Anlage 1) zum Referentenentwurf auf die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen, wonach in Berufen der Fleischverarbeitung (2923 KldB 2010) zum Stichtag 30.06.2019 lediglich 926 Personen als Zeitarbeitnehmer/innen tätig waren, was einem Anteil von nur 1,36 Prozent entspricht. Der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA) gibt in seinem Bericht aus dem Jahr 2019 den Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen mit 6 Prozent an. Diese Zahl ist aber kaum repräsentativ, weil hier lediglich 18 Fleischunternehmen über Selbstauskünfte erfasst sind. Die Zahlen belegen: der Einsatz von Zeitarbeitskräften erfolgt nur im Randbereich, substituiert keine Stammarbeitsplätze, sondern ergänzt sie dort, wo punktuell Zusatz-Personal aufgrund besonderer (Spitzen-)Bedarfe benötigt wird.

Der Gesetzgeber hat durch die Änderungen im Arbeitsschutzgesetz selbst die mildereren Mittel aufgezeigt, die zur Verbesserung des Arbeitsschutzes eher geeignet und angemessen sind, ohne dass dadurch Personaldienstleister in ihrer Existenz gefährdet werden. Der Gesetzgeber überschreitet damit auch das Übermaßverbot. Er differenziert nicht in der rechtlich gebotenen Weise zwischen

Zeitarbeit und Werkvertragskonstruktionen und hat in seine Erwägungen den Schutz der Arbeitsbedingungen, wie sie umfassend durch das AÜG sichergestellt werden, weitgehend ignoriert.

Zweifel an der Verfassungskonformität der Regelungen sind inzwischen von vielen Seiten geäußert worden. Bemerkenswert ist insbesondere der Gemeinschaftsaufsatz von renommierten AÜG-Experten in der NZA 2020, 1160-1166 zum Thema: „Das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Fleischwirtschaft, Arbeitsschutzkontrollgesetz: Der falsche Weg zum richtigen Ziel“.

Dort haben Professor Dr. Burkhard Boemke, Professor Dr. Franz Josef Düwell, Professor Dr. Stefan Greiner, Professor Dr. Wolfgang Hamann, Professor Dr. Heinz-Jürgen Kalb, Dr. Martin Kock, Professorin Dr. Anja Mengel, Dr. Guido Motz, Professor Dr. Peter Schüren, Professor Dr. Gregor Thüsing und Professor Dr. Rolf Wank ausführlich dargelegt, dass in dem Gesetz hinreichende Rechtfertigungsgründe im Sinne des Schutzes überragend wichtiger Gemeinschaftsgüter, die den intensiven Zeitarbeits-Eingriff rechtfertigen könnten, fehlen. Mithin sei ein sektorales Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Fleischindustrie als Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG zu werten. In der Fleischindustrie gehe es vor allem um die Gesetzesziele Gesundheits- und Arbeitsschutz. Das Verbot von Zeitarbeit wäre also nur dann geeignet, wenn es sich insoweit positiv auswirken würde. Die vertragliche Dreiecks-Konstruktion beeinflusse aber nicht den Arbeitsschutz, der entscheidend für eine Ausbreitung des Virus am Arbeitsplatz ist. Damit fehle es nach Meinung der Rechtswissenschaftler für dieses Schutzziel eindeutig an der Eignung.

Zutreffend haben auch eine Reihe von Abgeordneten der CDU/CSU-Fraktion im Bundestag im Rahmen einer Erklärung gem. § 31 der Geschäftsordnung des Bundestages ihre Zweifel an der Verfassungskonformität der Regelungen in Bezug auf die Zeitarbeit geäußert (vgl. [BT-Plenarprotokoll 19/201 vom 16.12.2020 S. 25250C - 25250D](#)).

Beispielhaft hierzu die Stellungnahme von Dr. André Berghegger (CDU/CSU):

„Allerdings halte ich die Regelung, die wir heute im Bereich der Leiharbeit auf den Weg bringen werden, für sachlich und rechtlich angreifbar. Es wurden keine Missbräuche im Bereich Zeitarbeit nachgewiesen. Der Anteil in der Fleischindustrie ist klein. Aber die Branche ist auf diese angewiesen. Die Betriebe brauchen Flexibilität. Die Leiharbeit ermöglicht passgenaue Lösungen – bei Sicherstellung des vollen Arbeitnehmerschutzes. Denn Leiharbeiterinnen und -arbeiter sind nach der letzten Reform des AÜG umfassend geschützt. Nach der Novellierung des AÜG sind die Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit strengstens reguliert. Leiharbeiterinnen und -arbeiter haben ein Recht auf Equal Pay, sofern sie nicht nach tarifvertraglichen Regelungen bezahlt werden. Für sie gilt der gleiche Gesundheitsschutz. Der Betriebsrat ist auch für den Entleiherbetrieb mit zuständig ... Es gibt keine sachlichen Gründe dafür, Leiharbeit künftig nur noch durch einen Tarifvertrag zu ermöglichen. Und das jetzt geänderte Gesetz sieht zudem noch zwingend Equal Pay ab dem ersten Tag vor. Es ist nicht begründbar, wofür es dann noch der tarifvertraglichen Zulassung bedarf. Unge rechtfertigt ist auch die Grenze von 100 Vollzeitäquivalenten bei der Leiharbeit. Diese Grenze wirkt einseitig belastend und damit diskriminierend für größere Unternehmen. Es ist rechtlich nicht haltbar, dass Betriebe, die nichts miteinander zu tun haben mit Ausnahme der Tatsache, dass sie zu einem Unternehmen gehören, zukünftig weniger Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einsetzen dürfen als andere. Dies erhöht das Risiko der Verfassungs- und Europarechtswidrigkeit noch einmal deutlich. Ich sehe es als meine Pflicht, auf dieses Risiko noch einmal hinzuweisen, wie es bereits andere getan haben wie zum Beispiel die Bundesrechtsanwaltskammer, ich zitiere: „Mit Blick auf das geplante Verbot des Einsatzes von Selbstständigen, Arbeitnehmern von Werkunternehmern und Leiharbeitnehmern hat die BRAK aber verfassungsrechtliche und europarechtliche Bedenken. Das Verbot scheint bereits nicht geeignet, die gesetzgeberischen Ziele zu erreichen.“

Selbst der Fachbereich Arbeit und Soziales des Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages hatte in einer Ausarbeitung vom 17. Juni 2020 (WD 6 - 3000 - 053/20) die Zweifel an der Verfassungs- und Europarechtskonformität eines sektoralen Verbots der Zeitarbeit eingeräumt.

## I. Sachverhalt

### 1. Der besondere Schutz der Arbeitnehmer durch das AÜG

Die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeitnehmerüberlassung sind im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt (AÜG). Das AÜG enthält sowohl gewerberechtliche Vorschriften zum Erlaubnisverfahren als auch Regelungen über die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit. Die Arbeitnehmer werden dadurch auf eine Weise geschützt, wie dies in kaum einer anderen Branche der Fall sein dürfte.

So sieht das AÜG seit 2012 eine Lohnuntergrenze vor (§ 3a AÜG). Diese beinhaltet einen Stundenlohn, der spürbar oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt und der selbst bei Anwendung des gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatzes (Equal Treatment) nicht unterschritten werden darf (§ 8 Absatz 5 AÜG). Derzeit gilt die 4. Lohnuntergrenzenverordnung, die zum 01. April 2021, wenn nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz die Zeitarbeit erheblich eingeschränkt werden soll, einen bundeseinheitlichen Branchenmindestlohn von 10,45 Euro vorsieht. Dieser gilt auch für ausländische Dienstleister, die Mitarbeiter nach Deutschland zur Überlassung entsenden. Die Lohnuntergrenze ist mit erheblichen Dokumentations- und Nachweispflichten auf Seiten des Zeitarbeitsunternehmens und des Einsatzunternehmens verbunden (§§ 17 ff. AÜG, unter anderem die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit der Zeitarbeitskräfte aufzuzeichnen, § 17c Absatz 1 AÜG). Es drohen gemäß § 17c Absatz 1 Nr. 17 u. 18 AÜG empfindliche Bußgelder bis 30.000 Euro.

Nach § 8 Absatz 3 AÜG gilt außerdem eine so genannte „Drehtürklausel“, wonach Mitarbeiter, die innerhalb der letzten sechs Monate beim Entleiher oder einem Unternehmen, mit der Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet, beschäftigt war, mindestens die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne der EU-Zeitarbeitsrichtlinie gewährt werden müssen (Equal Treatment).

Die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit sind durch Tarifverträge geprägt, die der iGZ mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abschließt. Verstöße gegen tarifvertragliche Arbeitsbedingungen können mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 Euro geahndet werden (§§ 16 Absatz 1 Nr. 7a, Absatz 2 AÜG).

Durch die AÜG-Novelle wurden die tariflichen Abweichungsmöglichkeiten vom Gleichstellungsgrundsatz eingeschränkt. Länger als neun Monate darf von der gleichen Vergütung (Equal Pay) nur abgewichen werden, wenn es sich um Tarifverträge gem. § 8 Absatz 4 AÜG handelt, die Branchenzuschläge und spätestens ab dem 16. Einsatzmonat ein tarifliches Equal Pay vorsehen. Andernfalls gilt, wie derzeit für etwa die Hälfte der Überlassungen, das gesetzliche Equal Pay ab dem 10. Einsatzmonat.

Unterstellt, dass das Arbeitsschutzkontrollgesetz eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Fleischindustrie bezweckt, so würde ein sektorales Verbot der Zeitarbeit dieses gesetzgeberische Ziel sogar konterkarieren: tarifvertragliche Arbeitsbedingungen, wie auch die entsenderechtlichen Mindestvorgaben in der Zeitarbeit, liegen selbst im einfachen Helferbereich deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn, der bislang vielfach nur den Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie gezahlt wurde.

Daneben gelten noch weitere Schutzregelungen gem. § 11 AÜG (Erweiterungen zum Nachweisgesetz, Informationspflichten, Arbeitskampf). Sofern moniert wird, Arbeitnehmern aus dem Ausland würden nicht hinreichend über ihre Arbeitnehmerrechte informiert werden, so ist § 11 Absatz 2 AÜG entgegenzuhalten. Arbeitgeber in der Zeitarbeit sind unter Bußgeldandrohung verpflichtet, Mitarbeiter bei Arbeitsvertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen – auf Wunsch in dessen Muttersprache.

Die Verpflichtungen der Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzunternehmen unterliegen dem Kontrollrecht der Bundesagentur für Arbeit und des Zolls und sind unter einen umfangreichen Bußgeldkatalog gestellt (§ 16 AÜG).

Es ergibt sich demnach aus dem AÜG ein komplexes, engmaschiges gesetzliches und tarifliches Schutzkonzept. Dieses gewichtet der Gesetzgeber ausweislich seiner Begründung in keiner Weise. Er legt auch keine konkreten Zahlen oder wissenschaftlichen Erkenntnisse vor, aus denen sich eine Gefährdung der Arbeitnehmer ergibt, die in die Fleischwirtschaft überlassen werden.

## 2. Der Arbeitsschutz für die Zeitarbeitskräfte

Die Einsatzunternehmen werden im Hinblick auf den Arbeitsschutz wie Arbeitgeber behandelt. Dies ergibt sich aus § 11 Absatz 6 AÜG, sowie §§ 8 Absätze 2, 12 Arbeitsschutzgesetz. Damit besteht bereits auch ohne Einschränkungen der Zeitarbeit der vom Gesetzgeber beabsichtigte Gleichlauf von Verantwortung für die Betriebsabläufe und Verantwortung für den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer (BT-Drucksache 19/21978, S. 25). In § 17 Absatz 2 Satz 2 AÜG ist bereits nach derzeitiger Rechtslage auf Verlangen der Prüfbehörde die Unterlagen zur Einhaltung der Lohnuntergrenze auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. Damit geht auch das Argument ins Leere, Unternehmen im Ausland seien nur schwer erreichbar. Die Kontrollbehörden können die Einhaltung für die Stamm- arbeitskräfte und die Zeitarbeitskräfte gleichermaßen vor Ort prüfen.

Hinsichtlich der Kontrollmöglichkeiten der Aufsichtsbehörden besteht gemäß § 28a Absatz 4 Satz 1 Nr. 9 SGB IV eine besondere Meldepflicht für die Aufnahme, Beendigung und Veränderung von Beschäftigungsverhältnissen. Hierunter fallen auch bereits derzeit LeiharbeitnehmerInnen, § 3 Satz 1 Nr. 4 DEÜV. Zudem ist die Fleischwirtschaft eine der Branchen, bei der die Zeitarbeitskräfte verpflichtet sind, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen, § 2a Absatz 1 Nr. 9 SchwarzArbG. Der auch zukünftig erlaubte Einsatz von Zeitarbeitskräften würde die **Effektivität der staatlichen Kontrollen nicht erschweren**.

Außerdem hat die VBG als für die Zeitarbeit zuständige Berufsgenossenschaft auf iGZ-Anfrage mitgeteilt, dass es keine signifikant höheren Arbeitsunfälle oder auffällige Sicherheitsgefährdungen bei Einsätzen in der Fleischwirtschaft bislang gegeben hat (vgl. Anlage 2).

## II. Stellungnahme zu den Anträgen

### 1. Zulässigkeit

Für einstweilige Anordnungen gelten zu Recht besondere Anforderungen, die in § 32 BVerfGG geregelt sind. Diese sind hier als erfüllt anzusehen. Auch für die Zeitarbeitsunternehmen, die ihr Personal schwerpunktmäßig in der Fleischwirtschaft überlassen, ergeben sich kurzfristig wirtschaftliche Existenzbedrohungen. Deshalb ist es ihnen nicht zumutbar, eine Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten. Für die Zeitarbeit greift ebenso wie für Werkverträge ein vollständiges Überlassungsverbot in der Fleischindustrie bereits ab dem 01. Januar 2021 im Bereich Schlachten und Zerlegen.

Aber auch die vom Gesetzgeber vorgesehenen weiteren Schritte im vorgesehenen Zeitablauf können zu erheblichen und nicht wieder rückgängig zu machenden Nachteilen führen. Einerseits bedeutet die Kumulierung von Einschränkungen, unter denen ab dem 01. April 2021 Zeitarbeit in der Fleischverarbeitung nur noch möglich sein soll, bereits eine kaum noch wirtschaftlich sinnvolle Überlassung. Dies würde Zeitarbeitsunternehmen, die gerade auf die Abfederung saisonaler Auftragspitzen im Bereich der Fleischverarbeitung spezialisiert sind, empfindlich treffen. Dies gilt umso mehr, da unklar ist, ob es überhaupt einen Tarifabschluss in der Einsatzbranche geben wird, ohne den es bereits ab dem 01. April 2021 zu einem vollständigen Verbot der Zeitarbeit im Kernbereich der Fleischwirtschaft kommt. Auf den Abschluss eines solchen Tarifvertrages hat die Zeitarbeitsbranche aber keinen Einfluss. Die betriebswirtschaftliche Last etwaiger Verzögerungen bei Tarifverhandlungen der Sozialpartner in der Fleischindustrie über die grundsätzliche Gestattung von Arbeitnehmerüberlassung trägt ab dem 01. Januar 2021 daher vor allem die Zeitarbeit.

## 2. Begründetheit

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist von einem Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit (Artikel 12 GG) betroffener Zeitarbeitsunternehmen auszugehen.

Durch das in § 6a Absatz 2 Satz 3 GSA Fleisch n.F. normierte Verbot wird in die Berufsausübungsfreiheit eingegriffen (vgl. die Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestags „Verfassungsrechtliche Aspekte eines Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft“ vom 17.06.2020). Ein sektorales Verbot der Zeitarbeit ist gemäß Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Oktober 1987 – 1 BvR 1086/82, 1 BvR 1468/82, 1 BvR 1623/82 nur unter engen Vorgaben möglich. Aufgrund seiner gravierenden Auswirkungen kommt ein sektorales Verbot einem Eingriff in die Berufswahl nahe, deshalb kann es nicht mit jeder vernünftigen Erwägung des Gemeinwohls gerechtfertigt werden, sondern nur durch besonders schwerwiegende Allgemeininteressen.

Es ist nicht ersichtlich, welche Allgemeininteressen dieses sind, die nicht ohnehin schon durch Gesetz verfolgt oder durch mildere Mittel erreicht werden könnten.

Der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** gestaltet sich wie aufgezeigt für die Zeitarbeitskräfte genauso wie für die Stammarbeitskräfte. Er erfährt eher noch eine Erweiterung dadurch, dass mit dem Zeitarbeitsunternehmen ein zusätzlich Verantwortlicher existiert (§ 11 Absatz 6 AÜG). Ein Auseinanderfallen der Verantwortung für den Einsatzbetrieb und den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer besteht nicht. Die Abwälzung und Verschleierung von Verantwortung durch Subunternehmerkonstruktionen ist wegen des Verbots des Kettenverleihs (§ 1 Absatz 1 Satz 3 AÜG) ausgeschlossen. Dies gilt auch bei Auslandsbezug, da jedenfalls der Entleiher stets erreichbar sein wird.

Es ist auch nicht ersichtlich und vom Gesetzgeber selbst in Bezug auf die Zeitarbeit nicht vorgetragen, inwiefern die Zeitarbeit den **Teilarbeitsmarkt Fleischindustrie** stört oder künftig zu stören in der Lage ist. Das AÜG enthält vielmehr ein umfassendes und im Vergleich zu vielen anderen Branchen weitergehendes Schutzkonzept für die Arbeitnehmerschaft. Die Dokumentation der gearbeiteten Stunden, die dem Gesetzgeber ersichtlich besonders wichtig ist, sieht das AÜG im Falle einer bestehenden Lohnuntergrenze bereits derzeit vor.

Der Arbeitsschutz wird engmaschig kontrolliert, der Arbeitgeber unterliegt regelmäßigen Kontrollen durch die Aufsichtsbehörden. Weil auch der Entleiher für die Einhaltung des Arbeitsschutzes verantwortlich ist, würde eine Zunahme an Arbeitnehmerüberlassung den gesetzgeberischen Zweck sogar stärker befördern. Ausweichbewegungen ehemaliger Werkvertragsfirmen hin zur Zeitarbeit bieten keinen betriebswirtschaftlichen Anreiz für Betriebe der Fleischwirtschaft. Dies gilt sowohl bei Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes als auch bei Anwendung eines Tarifvertrags der Zeitarbeitsbranche.

Insofern sind die in Bezug auf die Zeitarbeit vorgesehenen Einschränkungen und Verbote schon nicht geeignet, die gesetzlichen Ziele zu fördern.

Die Erforderlichkeit ist nicht gegeben, da mildere Mittel gleicher Eignung gegeben sind.

Das mildere Mittel besteht in der Verstärkung der Kontrolltätigkeit und dem Ausbau gesetzlicher Grundlagen, so wie dieses durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz auch geschieht. Der Gesetzgeber zeigt damit die milderen Mittel selbst auf, überdreht dann aber in seinem Artikelgesetz mit drastischen Einschränkungs- und Verbotsmaßnahmen gegenüber der Zeitarbeit. Er hätte hier zunächst die neuen Regelungen im Arbeitsschutz auf ihre Wirkung hin überprüfen müssen, als im gleichen Vollzugsschritt die Zeitarbeit zu beschränken und perspektivisch ganz zu verbieten.

Sofern in der Gesetzesbegründung davon die Rede ist, Veränderungen in der Kontrolltätigkeit hätten keinen Erfolg gezeigt, so handelt sich dabei um Vollzugsprobleme in der Durchsetzung gesetzlicher Vorschriften, die nicht auf dem Rücken der Unternehmer ausgetragen werden dürfen (vgl. auch die Ausarbeitung des wissenschaftlichen Dienstes, Fachbereich Europa des Deutschen Bundestages, S. 10, PE 6 – 3000 – 058/20). Dass der Gesetzgeber alle Möglichkeiten in Bezug auf die Zeitarbeit ausgeschöpft hätte, behauptet er selbst nicht, zumal es mangels Auftretens relevanter Probleme im Kernbereich der Fleischwirtschaft auch nichts gab, gegen die er Maßnahmen hätte ergreifen müssen.

Er hätte auch die Fleischverarbeitung deutlicher von der Schlachtung und Zerlegung unterscheiden müssen. Die Arbeitsbedingungen in der Fleischverarbeitung unterscheiden sich von den der Schlachtung und Zerlegung deutlich.

Der Gesetzgeber begründet mangels konkreter Arbeitsschutzprobleme mit der Zeitarbeit die Einschränkungen und das spätere Verbot der Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft deshalb auch ergänzend damit, dass er Ausweichbewegungen von Werkverträgen in die Zeitarbeit befürchtet.

Wie dargelegt sind die Zeitarbeitskräfte im Hinblick auf den Arbeitsschutz jedoch genauso geschützt wie die Stammarbeitskräfte. Die Arbeitnehmer erfahren den engmaschigen gesetzlich und tariflichen Schutz des AÜG. Insofern kommen die Mitarbeiter nicht, unterstellt, die Vorwürfe gegen Werkverträge treffen zu, vom „Regen in die Traufe“. Sofern angenommen wird, dass die vorherigen Werkvertragsunternehmen ihr Geschäftsmodell einfach ändern und künftig Zeitarbeit anbieten, wäre es den Kontrollbehörden möglich, ihre Prüfungen intensiver bzw. engmaschiger zu organisieren.

In Bezug auf die Fleischverarbeitung ist ebenso wie im Schlacht-/Zerlegungsbereich fraglich, ob die Befürchtung von Ausweichbewegungen realistisch ist. Die in diesem Teilsektor der Fleischwirtschaft vorgesehene Tariföffnungsklausel mit weiteren gesetzlichen Einsatzvorgaben ist nur auf drei Jahre begrenzt. Danach soll auch hier die Zeitarbeit unverständlicherweise ganz verboten sein.

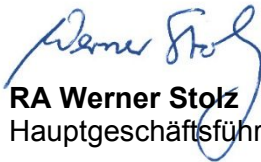
### III. Zusammenfassung

Wir halten die Verfahren über die Anträge, im Wege der einstweiligen Anordnung zumindest das Inkrafttreten der Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeitskräften bis zur Entscheidung über die Verfassungsbeschwerden auszusetzen, für rechtlich geboten.

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz enthält mit seinen Änderungen im GSA Fleisch unverhältnismäßige und damit verfassungswidrige Eingriffe in die Berufsausübungsfreiheit der Zeitarbeitsunternehmen. Wenn wie hier die Hauptsache offensichtlich begründet ist, sollte das Bundesverfassungsgericht auch eine Anordnung gemäß § 32 BVerfGG erlassen.

Aufgrund der irreversiblen Nachteile, die mit der Umsetzung des Gesetzes für alle Beteiligten im Dreiecksverhältnis entstehen, halten wir im Übrigen auch die einstweilige Anordnung für angemessen.

Münster/Berlin, den 28. Dezember 2020



**RA Werner Stolz**  
Hauptgeschäftsführer



**Dr. Martin Dreyer**  
Geschäftsführer

#### **Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.**

##### **Bundesgeschäftsstelle**

PortAL 10  
Albersloher Weg 10  
48155 Münster

Tel.: 0251 32262-121  
Mobil: 0171 3141714  
Fax: 0251 32262-421

[stolz@ig-zeitarbeit.de](mailto:stolz@ig-zeitarbeit.de)  
[www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)

##### **Hauptstadtbüro Berlin**

Schumannstr. 17  
10117 Berlin

##### **Anlagen:**

- iGZ-Stellungnahme an das BMAS zum Arbeitsschutzkontrollgesetz
- VBG-Stellungnahme zum Arbeitsschutz in der Fleischwirtschaft