

People and Organisation Newsflash



COVID-19: Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft – das Arbeitsschutzkontrollgesetz

Nach Meldungen zu einer größeren Anzahl von Covid-19 Erkrankungen in Betrieben der Fleischwirtschaft hat am 20. Mai 2020 das Bundeskabinett in einem Eckpunktepapier beschlossen, dass ab dem 01. Januar 2021 das Schlachten und die Verarbeitung von Fleisch in Betrieben der Fleischwirtschaft im Sinne des § 6 Absatz 10 Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nur noch von Betriebsangehörigen (also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des eigenen Betriebes) zulässig sein soll. Am 29.07.2020 hat nun das Kabinett hierzu einen Gesetzesentwurf, das sog. Arbeitsschutzkontrollgesetz, beschlossen.

Der Gesetzesentwurf sieht unter anderem die folgenden Regelungen vor:

- In der Fleischindustrie sollen ab dem 1. Januar 2021 **Werkverträge** und ab dem 1. April 2021 auch **Leiharbeit verboten** werden. Somit dürfte die Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung in Zukunft nur noch von **eigenem Stammpersonal** des Inhabers vorgenommen werden. Für das Fleischerhandwerk soll diese Regelung nicht gelten, daher werden explizit Unternehmen des Fleischerhandwerks mit bis zu 49 tätigen Arbeitnehmern ausgenommen.
- In der Arbeitsstättenverordnung wird künftig bestimmt, wie die **Gemeinschaftsunterkünfte** zur Unterbringung von Arbeitnehmern ausgestattet sein müssen. Dies gilt auch abseits des Betriebsgeländes. Es werden dabei sog. **Mindeststandards** festgelegt.
- Um die Arbeitnehmerrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sichern, sollen die Arbeitsschutzbehörden der Länder Betriebe häufiger kontrollieren. Es werden dabei explizite **Kontrollquoten** festgelegt.

- Mit Ausnahme des Fleischerhandwerks müssen Arbeitgeber in der Fleischindustrie den Beginn und das Ende der täglichen **Arbeitszeit** ihrer Belegschaft **elektronisch aufzeichnen**. Die Geldbußen sollen bei Verstößen auf 30.000 Euro (zuvor 15.000 EUR) erhöht werden.

Die beschriebenen Neuregelungen sollen vor allem dem effektiven Schutz von Arbeitnehmerrechten (z.B. Anspruch auf Mindestlohn und Einhaltung Arbeitszeitgesetz) dienen und eine effektive Kontrolle durch die Behörden sichern.

Es stellen sich für die Zukunft folgende Fragen:

Ist ein Verbot von Werkverträgen rechtlich unbedenklich?

Bedenken könnten sich wegen eines möglichen Verstoßes gegen Art 12 GG (Unternehmerische Freiheit) und auch wegen eines Verstoßes gegen europarechtliche Vorschriften ergeben. Hierzu werden unterschiedliche juristische Meinungen vertreten. Die finale Ausgestaltung des Gesetzes bleibt hierzu abzuwarten.

Wie wird künftig die Arbeit in der Fleischindustrie organisiert?

Arbeitsrechtlich sind grundsätzlich verschiedene Optionen zum Einsatz von Arbeitnehmern im Bereich der Fleischwirtschaft denkbar z.B.:

- Einsatz von Saisonkräften z.B. als sog. Minijobber
- Befristung von Arbeitsverträgen (Zweckbefristungen)
- Unbefristete Arbeitsverträge

Was ist aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu beachten?

Sofern Saisonarbeitskräfte eingesetzt werden sind grundsätzlich die gleichen versicherungsrechtlichen Bedingungen wie für alle anderen Arbeitnehmer anzuwenden. Eine Beschäftigung als Saisonarbeiter kann wie jede andere Beschäftigung zu einer Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen führen. Auch im Bereich der Unfallversicherung gibt es keine Besonderheiten. Es gelten die gleichen Vorschriften, wie in den übrigen Zweigen. Allerdings kann ein Saisonarbeiter im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung eingestellt werden, mit der Folge, dass diese Beschäftigung versicherungs- und auch beitragsfrei zur deutschen Sozialversicherung ist.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer bei einer Fünf-Tage Arbeitswoche nicht mehr als drei Monate am Stück eingesetzt wird oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt ist. Diese Regelung wurde im Zuge des Corona-Pandemie mit Wirkung vom 1. März bis 31. Oktober 2020 gelockert, sodass Saisonarbeitskräfte eine kurzfristige Beschäftigung für bis zu 115 Tage bzw. fünf Monate sozialversicherungsfrei ausüben können.

Es ist immer noch Voraussetzung, dass die kurzfristige Beschäftigung weiterhin **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden darf.

In diesem Zusammenhang stellt sich oft die Frage, wie ausländische Saisonarbeitskräfte zu bewerten sind. Häufig werden Saisonarbeitnehmer aus

anderen EU-Staaten eingesetzt. Hier muss geprüft werden, ob die Person in ihrem Heimatland eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausübt.

Ist dies nicht der Fall, unterliegt sie den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit und ist nur im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung als besondere Form des Minijobbers beitragsfrei. Sofern eine Beschäftigung oder ähnliche selbstständig Erwerbstätigkeit im Heimatland ausgeübt wird, gelten regelmäßig die Vorschriften über die Mehrstaatenbeschäftigung. Dies hat zur Folge, dass während der Beschäftigung ausschließlich der Rechtsvorschriften des Heimatlandes gelten. In diesem Fall hat der deutsche Arbeitgeber gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge im Ausland zu entrichten.

Wie kann PwC unterstützen?

Wir unterstützen Sie gerne in Bezug auf:

- neue Informationspflichten der ausländischen Beschäftigten in ihrer **Heimatsprache** auch unter Berücksichtigung des im Arbeitsrecht geltenden Transparenzgebots.
- Fragen zu Arbeitszeiten, Arbeitszeitmodelle (Schichtarbeitsregelungen), **Arbeitszeiterfassung** und rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitgesetze.
- Informationspflichten, die sich aus der EU-Entsenderichtlinie ergeben.

Weiterführende Links:

Dank der Nutzung unserer kostenlosen Quick Check Freelancer App können Sie schnell eine Ersteinschätzung in wenigen Schritten zur Frage vom Einfluss der Gesetzesänderungen in Ihrem Unternehmen, Einsatz von Selbständigen, Scheinselbständigen vornehmen. Wir beraten Sie gerne unmittelbar persönlich und gestalten den Einsatz möglichst rechtssicher.

<https://store.pwc.de/de/quick-check-freelancer-app>

<https://www.pwclegal.de/dienstleistungen/arbeits-und-migrationsrecht/>

<https://www.pwc.de/de/strategie-organisation-prozesse-systeme/internationale-mitarbeiterentsendung.html>

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Carmen Meola

Tel.: +49 (0)711/25034-1589

carmen.meola@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 (0)211/981-4776

arne.ferbeck@pwc.com

Iris Brandes

Tel.: +49 (0)211 9812419

iris.brandes@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unsere Ansprechpartnerin aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: [SUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: [UNSUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© August 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitglieds-gesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitglieds-gesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.