

Arbeitsschutzprogramm in der Fleischwirtschaft

- Hintergrundvermerk -

I. Sachverhalt

Das Bundeskabinett hat auf Initiative des BMAS auf seiner Sitzung am 20. Mai 2020 Eckpunkte eines „Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft“ beschlossen. Die Eckpunkte beinhalten u.a.

- Mehr Überwachung durch die Länder und eine deutlich höhere Prüfquoten. (Novellierung ArbSchG).
- Das Kerngeschäft, also das Schlachten und Verarbeiten von Fleisch, darf ab dem 1. Januar 2021 nur noch von eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden darf.
- Eine Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber den Behörden. Sie müssen mitteilen, wo sie ihre ausländischen Arbeitnehmer einsetzen und unterbringen.
- Eine verpflichtende elektronische Erfassung der Arbeitszeit geben.
- Eine Ausweitung des Bußgeldrahmens im Arbeitszeitgesetz auf bis zu 30.000 Euro.
- Die Sicherstellung einer muttersprachlichen Beratung für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine Verstärkung des Projekts „Faire Mobilität“.

II. Bewertung

Die Eckpunkte sehen beim Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft explizit die Möglichkeit vor, dass für Betriebe des Fleischerhandwerks eine gesonderte Betrachtung möglich ist. Ziel ist es, dass Fleischerhandwerk bei der Verbotsregelung außen vor zu lassen. Hinsichtlich der technischen Umsetzung bietet es sich an, die bewährte Abgrenzung aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (in § 6 Absatz 10 AEntG) zu übernehmen, welche auch bereits beim GSA Fleisch eingesetzt wurde.

Der ZDH dürfte darüber hinaus darauf drängen, dass das Fleischerhandwerk auch aus der Auflistung problematischer Branchen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz herausgenommen wird. In dieser Regelung wird nicht zwischen industrieller und

handwerklicher Fleischverarbeitung unterschieden. Mit Blick auf politische Konflikte im Kontext der Mindestlohnaufzeichnungen war eine Anpassung in der letzten Legislaturperiode nicht möglich, da in diesem Fall diverse weitere politische Forderungen bezüglich der Branchenauflistung hätten eskalieren können. Das BMF hält die Ausweismitführungs-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für zwingend erforderlich, um effektive Kontrollen zu ermöglichen. Im Übrigen sind die inhaltlichen Anforderungen an die Arbeitszeitaufzeichnung gering (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, ohne Formvorgaben). Die besondere Struktur familiärer Kleinbetriebe wurde berücksichtigt. Für die im Betrieb angestellten Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers sind keine Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem MiLoG zu erstellen, von den verschärften Aufzeichnungspflichten des GSA Fleisch ist das Fleischerhandwerk explizit ausgenommen.

Darüber hinaus dürften für den ZDH insbesondere höhere Prüfquoten, die elektronische Arbeitszeiterfassung und der höhere Bußgeldrahmen im Arbeitszeitgesetz relevant sein, weil seine Mitgliedsunternehmen davon betroffen sind.

III. Sprechpunkte

- Wir setzen mit unserem Arbeitsschutzprogramm bei einer Reihe von Maßnahmen an, um Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz zu verbessern.
- Ich verstehe, dass insbesondere der Eckpunkt, dass ab dem 1. Januar 2021 das Schlachten und die Verarbeitung von Fleisch in Betrieben der Fleischwirtschaft nur noch mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebsinhabers zulässig sein soll, für viel Aufgeregtheit sorgt.
- Ich möchte das klarstellen: Wir zielen mit unseren Eckpunkten auf Geschäftsmodellen ab, die auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen. Denen müssen wir ein Ende setzen.
- Es geht vor allem um die Vermeidung von Sub-Unternehmerketten und es geht um die Missstände in der industriellen Schlachtung und Weiterverarbeitung von Fleisch.
- Der Handwerksbetrieb um die Ecke ist nicht das Ziel der von uns geplanten Regelungen.

Reaktiv:

- Ausweismitführungs- und Aufzeichnungspflichten sind notwendig, um effektive Kontrollen durch den Zoll zu ermöglichen.
- Für das Fleischerhandwerk und Familienbetriebe generell existieren in den verschiedenen Gesetzen und Verordnungen ausreichend Ausnahmen und Erleichterungen.

Gespräch S2 mit ZDH

am 11. Juni 2020

Hier: Arbeitszeit - COVID-19-Arbeitszeitverordnung

Referat III a 3; Bearbeitet von: [REDACTED]

COVID-19-ArbeitszeitverordnungAusgangslage

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 7. April 2020 im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit die „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV)“ erlassen.

Die COVID-19-ArbZV beruht auf einer Ermächtigung, die durch den am 28. März 2020 in Kraft getretenen § 14 Absatz 4 ins Arbeitszeitgesetz eingefügt worden ist, um in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen bundeseinheitliche Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften erlassen zu können. Die Ermächtigung ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Mit der COVID-19-ArbZV wurden bis zum 30. Juni 2020 für bestimmte in der Verordnung festgelegte Tätigkeiten Ausnahmen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zugelassen, um aufgrund des Infektionsgeschehens durch das neuartige Coronavirus zum ordnungsgemäßen Funktionieren des Gemeinwesens beizutragen. Es sind Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten, den Mindestruhezeiten sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen geregelt.

Die Ausnahmen müssen wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein. Voraussetzung für die Verlängerung der Arbeitszeit ist auch, dass diese nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann.

Insgesamt ist die Verordnung bis zum 31. Juli 2020 befristet. Hierdurch wird sichergestellt, dass die besonderen Regelungen zum Ausgleich bei verkürzter Ruhezeit sowie bei Sonntagsarbeit innerhalb der Laufzeit der Verordnung angewendet werden.

Haltung ZDH

Der ZDH setzt sich für eine Verlängerung der Verordnung um wenigstens drei Monate, besser noch bis zum Jahresende ein.

Außerdem fordert er zur Vermeidung von Abgrenzungsschwierigkeiten und zur Erleichterung der schrittweisen Rückkehr zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Normalität eine Ausdehnung der Ausnahmen von den bisherigen Arbeitszeitregelungen auf alle Branchen.

Weiteres Vorgehen

Die mit der COVID-19-ArbZV ermöglichten Ausnahmen sollten dazu beitragen, in der akuten Situation der COVID-19-Epidemie die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge sowie der Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern sicherzustellen.

Im Juni 2020 ist zu entscheiden, ob die COVID-19-ArbZV zum 31. Juli 2020 auslaufen oder verlängert werden soll. Für eine Verlängerung wäre eine Änderungsverordnung erforderlich, die erneut der Zustimmung des BMG bedürfte.

Im Rahmen der Ressortabstimmung hatte BMEL eine verlängerte Laufzeit der COVID-19-ArbZV bis zum 30. November 2020 gefordert. Auf St-Ebene wurde zwischen BMAS und BMEL besprochen, sich im Juni gemeinsam mit den Sozialpartnern DGB und BDA zusammzusetzen, „um die dann aktuelle Situation im Hinblick auf die Auswirkungen der COVID-19-Epidemie neu zu bewerten und ggf. nötige Rückschlüsse auf die o.a. Verordnung zu beraten“.

Inzwischen ist ein deutlicher Rückgang bei den aktiv Infizierten zu verzeichnen. Ein Engpass bei der Lebensmittelversorgung oder auch bei Desinfektionsmitteln besteht nicht. Bei den Kontaktbeschränkungen gibt es deutliche Lockerungen. Statt bundeseinheitlicher Regelungen werden zunehmend regionale Lösungen bevorzugt. Dies entspricht auch der Beschlusslage von Bundeskanzlerin und Ministerpräsidenten, die vor dem Hintergrund landesspezifischer Besonderheiten die Verantwortung zunehmend wieder auf die Länder übertragen (so auch BM Jens Spahn: „Die unterschiedlichen Lagen erlauben dann natürlich auch eine unterschiedliche Herangehensweise“ - Augsburgener Allgemeine, 27.05.2020).

Aufgrund dieser aktuellen Entwicklung der COVID-19-Epidemie ist die bundesweite Ermöglichung von Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften nicht mehr erforderlich. Falls regional oder für einzelne Betriebe eine Notwendigkeit bestehen sollte, können die Arbeitsschutzbehörden der Länder nach § 15 Absatz 2 ArbZG im öffentlichen Interesse entsprechende Ausnahmen bewilligen.

Die Forderungen des ZDH erfolgen auch aus wirtschaftlichen Motiven. Eine Verlängerung und Ausweitung der Verordnung aus rein wirtschaftlichen Überlegungen ist aber durch die Verordnungsermächtigung nicht gedeckt.

Eine Verlängerung oder Ausweitung der Verordnung würde bei den Gewerkschaften auf erheblichen Widerstand stoßen. Sie stehen der Verordnung eher kritisch oder ablehnend gegenüber.

Kernbotschaft:

Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung ist eine zeitlich begrenzte Reaktion auf einen außergewöhnlichen Notfall und darf von den Arbeitgebern nicht missbraucht werden. Es geht nur um Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten und nicht um eine Liberalisierung des Arbeitszeitgesetzes.

Die Frage einer eventuellen Verlängerung des befristeten Anwendungszeitraums wird in diesem Monat im Lichte der Entwicklung der COVID-19-Epidemie entschieden.

Kernsätze (aktiv/reaktiv):

- **Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung ist eine zeitlich begrenzte Reaktion auf einen außergewöhnlichen Notfall mit bundesweiten Auswirkungen.**
- **Mit der Rechtsverordnung wird der Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung in der aktuellen Notsituation für bestimmte Tätigkeiten erweitert.**
- **Es geht dabei ausschließlich um einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder die Versorgung der Bevölkerung mit existenziell notwendigen Gütern. Es geht hier nicht um eine Liberalisierung des Arbeitszeitgesetzes.**
- **Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Diese Zielsetzung des Gesetzes gerät bei vielen Forderungen viel zu oft aus dem Blick.**
- **Die Frage einer eventuellen Verlängerung des befristeten Anwendungszeitraums wird in diesem Monat im Lichte der Entwicklung der COVID-19-Epidemie entschieden.**

Hintergrundvermerk zur Umsetzung des SARS-CoV-2 AS-Standards im Handwerk

Die insgesamt etwa 1 Mio. deutschen Handwerksbetriebe sind typischerweise inhabergeführte Klein- und Kleinstbetriebe mit durchschnittlich vier Beschäftigten, die in sehr heterogenen Geschäftsfeldern arbeiten. Diese lassen sich grob in folgende Cluster einteilen:

- 1.a Bau- und Ausbau*
- 1.b Holzgewerbe*
- 1.c Elektro- und Metallgewerbe*
- 2. Gesundheits-/Körperpflege, Chemisches Reinigungsgewerbe*
- 3. Lebensmittelgewerbe*
- 4. a Bekleidungs-Textil- und Ledergewerbe*
- 4.b Glas/Papier/Keramik und sonstige Gewerbe*

Die pandemie-bedingten Kontaktsperrungen haben sich entsprechend sehr unterschiedlich auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe ausgewirkt. Der Cluster 1 ist z.B. kaum betroffen, starke betroffen dagegen Cluster 2. Die zuständigen Unfallversicherungsträger haben sehr schnell Bedarfe zur branchenspezifischen Konkretisierung des SARS-CoV-2 AS-Standards aufgegriffen, z.B. die BG für Wohlfahrtspflege mit einer Konkretisierung für das Friseurgewerbe, das in allen Bundesländern weitgehend einheitlich umgesetzt wird.

Die Handwerksbetriebe haben darüber hinaus eine überproportionale Bedeutung bei der gewerblichen Berufsausbildung, Handwerkskammern betreiben daher eine große Anzahl überbetrieblicher Ausbildungszentren zur Vermittlung handwerklicher Grundfertigkeiten. Auch für diesen Bereich gibt es entsprechende Konkretisierungen der hier zuständigen Verwaltungs-BG

Weiterhin zeichnet sich das Handwerk durch besondere Beratungs- und Unterstützungsangebote seitens der Handwerkskammern und Innungen aus, die auch die Bereiche Arbeitsgestaltung sowie Sicherheit, Gesundheit bei der Arbeit betreffen.

Sprechpunkte

- **Mit dem SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard des BMAS und den darauf basierenden branchenspezifischen Konkretisierungen und der weiterhin**

in Vorbereitung befindlichen Technischen Regel SARS-CoV-2 liegt ein schlüssiges Gesamtkonzept vor, das ein bundesweit und branchenübergreifend einheitlich hohes Schutzniveau beim betrieblichen Infektionsschutz sicherstellt.

- **Weiterhin haben die verschiedenen Unfallversicherungsträger branchenspezifische Konkretisierungen zum AS-Standard erarbeitet, die das umfangreiche Aufgabenspektrum des Handwerks und auch die überbetriebliche Ausbildung im Handwerk abdecken.**

Ausbildungsstellensituation, insbesondere im Handwerk

- Hintergrundvermerk -

I. Ausbildungssituation 2019 und aktuell in 2020

- Insgesamt ist die Situation in der betrieblichen Ausbildung der vergangenen Jahre von mehreren Herausforderungen geprägt: Rückgang der Schulabsolventenzahlen mit rückläufigem Bewerberpotenzial, fortgesetzter Run auf die Hochschulen, wachsende Attraktivität und steigende Zahl fachschulischer Ausbildungen in Gesundheits- und Sozialberufen; regionale und berufsbezogene Passungsprobleme (Angebot und Nachfrage), relativ niedrige Ausbildungsbetriebsquote (rd. 20%) und hohe Vertragslösungsquoten (26,5% in 2018). Davon sind insbesondere auch Ausbildungsberufe im Handwerk mit überdurchschnittlichen Lösungsquoten betroffen (Frauen 40%, Männer 34%).
- Das Gesamt-Angebot an Ausbildungsstellen hat sich im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Steigerungen in den Vorjahren verringert. So sank die Zahl der Ausbildungsstellen insgesamt um 10.900 (-1,8%) auf 578.200. Aufgrund der demografischen Entwicklung sank 2019 auch die Anzahl neu abgeschlossener betrieblicher Ausbildungsverträge um 6.300 auf 525.100 Verträge.
- Nach Industrie und Handel (304.000 Ausbildungsverträge in 2019; Minus 1,7% im Vergleich zu 2018) ist das Handwerk mit rd. 143.000 Ausbildungsverträgen in 2019 der größte Ausbilder (ebenfalls Minus 1,7% im Vergleich zu 2018). Besetzungsprobleme bei Ausbildungsstellen gibt es vor allem in den Bereichen Lebensmittelhandwerk, Gastronomie und Reinigungsgewerbe, aber auch in Bauberufen. Mit rund 20% ist der Anteil von Frauen in den Ausbildungsberufen des Handwerks gering.
- In 2020 ist die Zahl der bisher gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen deutlich zurückgegangen. Im Vergleich zum Vorjahr wurden der BA von Oktober 2019 bis Mai 2020 46.000 weniger betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet. Dies bedeutet einen Rückgang um 9,1%. Bis März 2020 (statistischer Zähltag vor den wirtschaftlichen Einschränkungen) war jedoch bereits ein Rückgang um 27.000 (5,7%) festzustellen, der auf konjunkturelle Schwäche oder nicht gemeldete Ausbildungsplätze infolge mangelnder Besetzung in den Vorjahren zurückzuführen ist.

- Im Vergleich der Entwicklung März bis Mai 2020 mit den Vorjahren ist als Folge der Corona-Pandemie eine Zurückhaltung der Betriebe zu erkennen. Die Ursachen können in der vorsichtigen Haltung der Betriebe aufgrund der Unklarheit über die wirtschaftliche Zukunft oder in Betriebsschließungen liegen.
- Auffällig zurückgegangen sind vor allem gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Friseurhandwerk, im Maschinenbau, der Betriebstechnik, der Elektrotechnik, in kaufmännischen Berufen, Informatikberufen, im Lebensmittelverkauf und im Berufskraftverkehr.

II. Bewertung

- Die Bundesregierung verfolgt zusammen mit Wirtschaft und Gewerkschaften (insbesondere in der Allianz für Aus- und Weiterbildung) das Ziel, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu verbessern. Hierzu wurden bereits vielfältige Maßnahmen verabschiedet (siehe u.a. jüngste Reform des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung mit Einführung einer Mindestausbildungsvergütung, Meister-BAföG; zahlreiche jüngst mit AvMG fortentwickelte Unterstützungsangebote der BA im Bereich der Ausbildungsförderung, insbesondere benachteiligter Jugendlicher).
- Die Allianz und der Koalitionsausschuss haben die aktuelle Entwicklung im Ausbildungsbereich aufgegriffen: Die Vereinbarung des Koalitionsausschusses für ein Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket vom 3. Juni 2020 sieht Prämienzahlungen für KMU vor, die ihr Ausbildungsengagement halten oder erhöhen (2000€ je neuen Ausbildungsvertrag; 3000€ für zusätzliche Ausbildungsverträge). Betriebliche Verbund- bzw. Auftragsausbildungen sollen gefördert werden können, wenn KMU Ausbildungen nicht fortsetzen können. Förderungen sollen auch KMU erhalten, die ihre Ausbildungsaktivität trotz Corona fortsetzen und Ausbilder/Auszubildende nicht in Kurzarbeit bringen. Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung¹ haben am 26. Mai 2020 in einer Gemeinsamen Erklärung Maßnahmen vereinbart, um die Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Ausbildung abzufedern. Die beschlossenen Maßnahmen (z.B. eine Übernahmeprämie für Auszubildende aus insolventen Betrieben) sollen dazu beitragen, dass auch in diesen Zeiten junge Menschen eine Ausbildung beginnen und erfolgreich beenden können. Die Allianzpartner werden die mittel- und langfristigen Auswirkungen der Pandemie weiterverfolgen und ggf. weitere Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsmarktes ergreifen.

¹ Vertreter der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit, der Länder, der Wirtschaftsverbände BDA, BFB, DIHK und ZDH und der Gewerkschaften unter Vorsitz des Bundeswirtschaftsministers Altmaier

**Ihr Gespräch mit dem ZDH
in Berlin am 11.06.2020**

Referat IIIb3; Bearbeitet von [REDACTED], Stand 16. Februar 2021

(Thema 1) Änderung der Gefahrstoffverordnung

Mit dem letzten Dialogforum am 28. Mai 2020 endete der „nationale Asbestdialog“ (ausführlicher Vermerk zum Jour Fixe am 08.06.2020). Als Ergebnis wurden dort von Seiten des BMAS die Eckpunkte zur Änderung der GefStoffV in einer Präsentation vorgestellt. Diese Eckpunkte gilt es jetzt im Einklang mit den Vorgaben der EU-Asbestrichtlinie in eine Änderungsverordnung zu überführen. Daneben wird in dieser Änderungsverordnung auch noch das Risikokonzept für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Stoffen verankert.

Das Fachreferat geht davon aus, dass bis Ende des Jahres ein Arbeitsentwurf vorliegt. Genauere Angaben können zurzeit nicht gemacht werden.

Gesprächsziel:

in Kenntnis setzen

Kernbotschaft:

Der Asbestdialog wurde nunmehr erfolgreich abgeschlossen. Im BMAS wird nun eine entsprechende Änderungsverordnung vorbereitet. Ein Entwurf wird voraussichtlich bis Ende des Jahres vorliegen. Zu diesem wird wie üblich eine Anhörung erfolgen, bei der sich der ZDH beteiligen kann.

Kernsätze (aktiv/reaktiv):

- **Wir danken dem ZDH für die konstruktive Mitarbeit im nationalen Asbestdialog**
- **BMAS erstellt voraussichtlich bis Ende des Jahres einen Entwurf zur Änderung der GefStoffV, bei dem insbesondere auch europarechtliche Vorgaben berücksichtigt werden müssen**
- **Der ZDH kann sich bei der dann erfolgenden Anhörung beteiligen**