

Verlässlicher Arbeitsschutz – auch in der Fleischwirtschaft: das Arbeitsschutzkontrollgesetz

Kernbotschaften

- **Arbeit darf nicht krank machen. Darum sorgen wir für verlässlichen Gesundheitsschutz bei der Arbeit – mit häufigeren Kontrollen und einer Mindest-Kontrolldichte.**
- **Auch in der Fleischwirtschaft dürfen sich Arbeitgeber der Verantwortung für ihre Beschäftigten nicht entziehen. Deshalb sorgen wir auch dort jetzt für Recht und Ordnung und stoppen Werkverträge und Leiharbeit.**
- **Wir machen Schluss mit Arbeitszeitbetrug und Gammel-Unterkünften.**

Arbeit prägt unser Leben – aber sie darf nicht die Gesundheit kosten. Alle müssen sich auf den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und die Eindämmung von Risiken verlassen können – unabhängig von Region und Branche. Arbeitsschutz ist allerdings nur wirksam, wenn auch kontrolliert wird, ob sich alle an die Arbeitsschutzregeln halten. Die Kontrollen durch die Arbeitsschutzaufsicht in den Ländern sind seit 2007 aber immer weiter gesunken.

Die eklatanten Mängel und Versäumnisse in der Fleischbranche wurden von massenhaften Corona-Ausbrüchen in Schlachthöfen offengelegt. Beim Schutz der Gesundheit besteht dringender Handlungsbedarf – es geht hier um elementare Arbeitnehmerrechte. Wir wollen mit einheitlichen Kontrollstandards und höheren Bußgeldern für verlässlichen Arbeitsschutz sorgen. Außerdem müssen wir in außergewöhnlichen Notlagen handlungsfähiger sein. In der Fleischindustrie machen wir die elektronische und manipulationssichere Aufzeichnung der Arbeitszeit zur Pflicht und verbieten den Einsatz von Fremdpersonal beim Schlachten und Zerlegen. Nicht zuletzt wird die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften verbessert.

Arbeitsschutzaufsicht

Die staatliche Arbeitsschutzaufsicht der Länder soll die Einhaltung des Arbeitsschutzes durch Betriebsbesichtigungen sicherstellen – allerdings geschieht dies aktuell nach Anzahl und Prüfgründlichkeit sehr unterschiedlich. Wir setzen nun für alle Branchen **bundesweit einheitliche Maßstäbe** für die Prüfungen fest: Die Anzahl der zu besichtigenden Betriebe soll schrittweise deutlich erhöht werden, sie muss Jahr für Jahr gesteigert werden, bis eine **Mindestquote für Kontrollbesichtigungen in den Betrieben** erreicht ist. In Betrieben mit besonderem Gefährdungspotenzial müssen Kontrollschwerpunkte gesetzt werden. Ist die

vorgegebene Prüfquote flächendeckend erreicht, soll unmittelbar geprüft werden, ob sie noch weiter angehoben und wie die staatliche Arbeitsschutzaufsicht noch weiter verbessert werden kann.

Die Bundesregierung wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eine **Bundesfachstelle „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“** einrichten, die sich um eine verbesserte Datenlage und mehr Transparenz in Sachen Arbeitsschutzkontrollen kümmert. Und auch die Beschäftigten können sich darauf verlassen: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind keine Glückssache. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann darum künftig in **außergewöhnlichen Notlagen** wie der aktuellen Pandemie zeitlich befristet **besondere Arbeitsschutzanforderungen** festlegen.

Kein Arbeitszeitbetrug in der Fleischindustrie

Die Arbeitgeber müssen für den Schutz der Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit sorgen. Arbeitsschutz nicht ernst zu nehmen, ist kein Kavaliersdelikt. Wer als Arbeitgeber gegen Arbeitszeitregelungen verstößt, hat derzeit mit Bußgeldern von bis zu 15.000 Euro zu rechnen. Dieser Höchstbetrag wurde seit 1994 nicht verändert. Aber Bußgelder müssen vorbeugend und leitend wirken. Darum wird der **Bußgeldrahmen** aktualisiert und der Höchstbetrag **auf 30.000 Euro verdoppelt**. Das Überschreiten etwa von Höchstarbeitszeiten ist keine Lappalie, es kann die Gesundheit gefährden. Gerade in der Fleischindustrie ist das aber leider keine Seltenheit. Auch Mindestlohnvorschriften werden in der Fleischindustrie häufig unterlaufen. Darum werden die Arbeitgeber dort zur **manipulationssicheren elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeit** verpflichtet. So kann die Einhaltung von Vorschriften effektiver kontrolliert werden und so stärken wir Arbeitnehmer*innenrechte. Diese Aufzeichnungen und weitere für eine Kontrolle des Arbeitszeitgesetzes nutzbaren Unterlagen sollen auch von den Arbeitsschutzbehörden der Länder eingesehen werden können.

Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen

Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz setzen wir das Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft um, das die Bundesregierung am 20. Mai 2020 verabredet hat. Auch Arbeitgeber in der Fleischwirtschaft haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten. Undurchsichtige Strukturen führen jedoch bisher häufig dazu, dass Verantwortlichkeiten verwischt werden: So wurden etwa bei einem großen industriellen Betrieb die Kontrollen erheblich dadurch erschwert, dass die Arbeiter bei bis zu 30 unterschiedlichen Werkvertragsunternehmen angestellt waren. Solche Konstruktionen werden künftig nicht mehr möglich sein. Beim „Kerngeschäft“ – dem Schlachten und der Zerlegung von Fleisch – dürfen künftig **nur noch Arbeitnehmer*innen des eigenen**

Unternehmens eingesetzt werden. Werkverträge sind ab dem 1. Januar 2021 nicht mehr möglich und Leiharbeit ist ab dem 1. April 2021 in der Fleischwirtschaft verboten. Nur Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten sind davon ausgenommen. Eine auf 3 Jahre befristete Ausnahmeregelung macht es auf Grundlage eines Tarifvertrags möglich, Auftragsspitzen ausschließlich in der Fleisch-Verarbeitung (nicht beim Schlachten und Zerlegen) durch Leiharbeiter*innen aufzufangen – allerdings nur unter strengen Auflagen und Kontrolle:

- Das entleihende Unternehmen muss tarifgebunden sein.
- Für die Leiharbeitskräfte gelten vom ersten Tag an die gleichen Arbeitsbedingungen einschließlich Lohn wie für die Stammebelegschaft, die Arbeitszeit muss ebenso elektronisch und manipulationssicher dokumentiert werden. Zur Arbeitszeit zählen demnach auch dienstlich erforderliche Rüst-, Umkleide- sowie Waschzeiten.
- Die Höchstüberlassungsdauer der Leiharbeitskraft ist auf 4 Monate begrenzt, vorangegangene Einsätze beim entleihenden Unternehmen werden mitgezählt, wenn sie weniger als 6 Monate zurückliegen. Auch durch einen Tarifvertrag kann von dieser Regelung nicht abgewichen werden.

Dabei darf der Einsatz der Leiharbeitskräfte höchstens 8 Prozent des Arbeitszeitvolumens der Stammebelegschaft in der Verarbeitung ausmachen.

So wollen wir gefährliche und menschenunwürdige Zustände beenden, Tarifpartnerschaft in der Fleischverarbeitung wiederbeleben und dadurch weiteren Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen den Weg ebnen. Zur besseren Kontrollierbarkeit müssen die Unternehmen die Behörden der Zollverwaltung über Beginn und Ende des Einsatzes von Leiharbeitskräften informieren.

Damit sich ausländische Arbeitnehmer*innen in ihrer Sprache über ihre Rechte und geltende Arbeitsschutzbedingungen informieren können, haben wir **die Beratung „Faire Mobilität“** bereits im Rahmen der Umsetzung der geänderten EU-Entsenderichtlinie im Arbeitnehmer-Entsendegesetz verstetigt.

Verbesserungen bei der Unterbringung

Nicht nur in der Fleischindustrie bestehen Missstände bei der Unterbringung von ausländischen Arbeitskräften. Beschämende Berichte zeigten zuletzt Behelfs-Container-Unterkünfte oder Zimmer, in denen ausländische Arbeitnehmer*innen zusammengepfercht auf wenigen Quadratmetern zusammenleben müssen – und dafür unverhältnismäßig viel bezahlen.

Deshalb werden zur Verbesserung der Wohnsituation dieser Beschäftigten die bestehenden Bestimmungen für die Unterbringung durch den Arbeitgeber überarbeitet und in die

Arbeitsstättenverordnung neue **branchenübergreifende Mindestanforderungen für Gemeinschaftsunterkünfte** aufgenommen, die auch dann gelten, wenn die Unterkünfte außerhalb des Betriebsgeländes liegen. Außerdem werden die in vielen Branchen üblichen Koppelungen arbeitsvertraglicher Regelungen mit Vereinbarungen zur Unterbringung oder Vermittlung von Wohnungen durch den Arbeitgeber erfasst.

Hierzu wird der Arbeitgeber verpflichtet, eine **Dokumentation** zu den von ihm oder in seinem Auftrag bereitgestellten Gemeinschaftsunterkünften zu erstellen, in denen Angaben zur Lage, den untergebrachten Beschäftigten sowie der jeweiligen Dauer der Unterbringung anzugeben sind. Auch mit einer flankierenden Änderung des **Bundesmeldesgesetzes** werden die Kontroll- und Vollzugsmöglichkeiten der zuständigen Landesbehörden in diesem Bereich verbessert.