

Antrag

der Abg. Jonas Weber u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Arbeitsbedingungen und Hygienestandards für die Beschäftigten in der fleischverarbeitenden Wirtschaft und in der Landwirtschaft

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Ausland als eigene oder als Beschäftigte von Subunternehmen oder als Saisonkräfte in der landwirtschaftlichen und der Lebensmittel verarbeitenden Wirtschaft schätzungsweise im Land beschäftigt werden;
2. wie viele dieser Beschäftigten jährlich in Sammelunterkünften untergebracht sind;
3. wie das Infektionsgeschehen mit COVID-19 und seine Ursachen in einem fleischverarbeitenden Betrieb in Birkenfeld von der Landesregierung bewertet werden;
4. wie der gesundheitliche Zustand der Beschäftigten dort jetzt gegeben ist, wie viele Beschäftigte erkrankt waren und bei wie vielen die Krankheit gegebenenfalls einen schweren Verlauf hatte;
5. inwieweit Fälle von COVID-19 in anderen fleischverarbeitenden Betrieben mit Beschäftigten auf Basis von Subunternehmen und Werksverträgen im Land bekannt sind und inwieweit auch Fälle in anderen (auch landwirtschaftlichen) Betrieben mit Saisonkräften bekannt geworden sind;
6. ob und welche Standards und Vorschriften es in Baden-Württemberg für die Unterbringung von Saisonarbeitskräften und Werksvertragsbeschäftigten (auch von Subunternehmen) gibt, insbesondere was die Quadratmeterzahl an Wohnfläche pro Person und sanitäre Anlagen und Ausstattung betrifft (in Niedersachsen sollen es u. a. acht Quadratmeter Mindestnutzfläche pro Bewohner sein);

7. ob und inwieweit die betroffenen Beschäftigten während ihrer Erkrankung, Quarantäne und Arbeitsunfähigkeit entlohnt werden.

11. 05. 2020

Gall, Weber, Nelius, Rivoir, Rolland, Born SPD

Begründung

In einem Fleisch verarbeitenden Betrieb in Birkenfeld bei Pforzheim sind rund 300 Beschäftigte an COVID-19 erkrankt. Der größte Teil von ihnen sind Beschäftigte von Subunternehmen mit Werksverträgen und sie sind in verschiedenen Unterkünften untergebracht. Presse- und andere Medienberichte schildern, dass die Unterbringung beengt ist und einer Infektionswelle mit COVID-19 Vorschub leistete. Deshalb stellen sich über die Kleine Anfrage des Abgeordneten Daniel Born MdL hinaus die oben angeführten Fragen nach den tatsächlichen Verhältnissen der Unterbringung, den Hygienestandards im Betrieb und der Kontrollen sowie nach den dafür geltenden Vorschriften. In anderen Ländern, wie laut Medienberichten in Niedersachsen, gibt es vorgeschriebene Mindeststandards für die Unterbringung von Beschäftigten. Zudem stellen sich auch Fragen nach den Rechten der Beschäftigten, wie z. B. der Lohnfortzahlung während ihrer Quarantäne und Erkrankung. Auch die vor einiger Zeit bereits bekannt gewordene Erkrankung eines rumänischen Beschäftigten an COVID-19 (mit Todesfolge) zeigt, dass es nicht nur wichtig ist, Saisonarbeitskräfte und ausländische Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der deutschen Wirtschaft, insbesondere in der Landwirtschaft und im Lebensmittel verarbeitenden Gewerbe, einzusetzen, sondern auch ihre Rechte, ihre Gesundheit und die Hygieneauflagen aufgrund der Corona-Pandemie im Blick zu haben.

Es ist nicht hinnehmbar, wenn niedrige Produktpreise, wie im Bereich von Fleisch, Obst oder Gemüse, durch schlechte Entlohnung und Unterbringung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zustande kommen.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 23. Juni 2020 Nr. 27-5500.9 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales und Integration und dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz zu dem Antrag wie folgt Stellung:

- 1. wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Ausland als eigene oder als Beschäftigte von Subunternehmen oder als Saisonkräfte in der landwirtschaftlichen und der Lebensmittel verarbeitenden Wirtschaft schätzungsweise im Land beschäftigt werden;*

Zu 1.:

Nach den repräsentativen Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung im Jahr 2016 gab es in der baden-württembergischen Landwirtschaft insgesamt 53.500 Saisonarbeitskräfte, einschließlich inländischer Arbeitskräfte. Auf das Jahr 2020 bezogene Daten liegen nicht vor. Am Flughafen Karlsruhe/Baden-Baden, dem einzigen Anknüpfungspunkt für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte in Baden-Württemberg, sind in der Zeit vom 9. April 2020 bis 31. Mai 2020 ca. 12.300 Arbeitskräfte, fast ausschließlich aus Rumänien, angekommen. Ein Teil davon könnte allerdings in ein anderes Bundesland weitergereist sein. Diese zählen zu einem Kontingent von insgesamt 80.000 Saisonarbeitskräften, dem aufgrund eines Konzepts des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat sowie des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft in der Zeit vom 9. April bis Mitte Juni 2020 die Einreise ausschließlich auf dem Luftweg erlaubt ist.

Zur lebensmittelverarbeitenden Wirtschaft liegen keine belastbaren oder bezifferbaren Daten vor.

2. wie viele dieser Beschäftigten jährlich in Sammelunterkünften untergebracht sind;

Zu 2.:

Hierzu liegen der Landesregierung keine Daten vor.

3. wie das Infektionsgeschehen mit COVID-19 und seine Ursachen in einem fleischverarbeitenden Betrieb in Birkenfeld von der Landesregierung bewertet werden;

Zu 3.:

Primäre Ursache ist die hohe Infektiosität des durch Tröpfchen und Aerosole übertragenen Erregers SARS-Cov-2. Beengtes Wohnen und die gemeinsame Nutzung von Sanitärräumen in Sammelunterkünften haben eine Übertragung der hochansteckenden Coronaviren SARS-CoV-2 begünstigt. Gemeinsames Arbeiten mit weiteren Beschäftigten in dem fleischverarbeitenden Betrieb hat so letztendlich zu der hohen Zahl an Infizierten geführt.

Nachdem Anfang April ein erster Infizierter aus einer Sammelunterkunft in einem Krankenhaus positiv getestet wurde, hat das Gesundheitsamt des Enzkreises unverzüglich eine Begehung der Unterkunft des „Patienten 0“ veranlasst. Die Mitbewohner des Patienten wurden unter Quarantäne gestellt und getestet. Sukzessive wurde die Testung seitdem auf die gesamte Belegschaft des betroffenen Betriebes ausgeweitet. Die Tests bestätigten Infektionen nicht nur der Beschäftigten, die über Subunternehmen angestellt sind, sondern auch der im betroffenen Betrieb direkt angestellten Mitarbeiter. Auch unter Mitarbeitern des Verbraucherschutz- und Veterinäramts des Enzkreises, die von Amts wegen vor Ort tätig sind, gab es bestätigte Fälle. Auf Basis der Infektionszahlen verschiedener Berufsgruppen/Arbeitsbereiche wurden Gefährdungsbeurteilungen erstellt, auf deren Grundlage weitere abgestimmte Maßnahmen ergriffen wurden.

In einer Allgemeinverfügung wurde für sämtliche Beschäftigte des Betriebs eine sogenannte „Arbeitsquarantäne“ angeordnet, d. h., dass die Wohnunterkunft nur zur Arbeit verlassen werden darf. Außerdem wurde dem Unternehmen unter anderem auferlegt, die Abstandsregeln von 1,5 m konsequent einzuhalten, allen Mitarbeitern einen Mund-Nasenschutz zur Verfügung zu stellen und die Schichten sowie Pausen zu entzerren, um Menschenansammlungen zu vermeiden. Auch wurden die gemeinsamen Transporte zur Arbeit in voll besetzten Kleinbussen verboten.

Nachdem in einer zweiten Reihentestung aller bisher negativ getesteten Mitarbeiter des Unternehmens festgestellt werden konnte, dass das Infektionsgeschehen zwar deutlich reduziert, aber nicht gestoppt war, wurden weitergehende Maßnahmen angeordnet, so z. B. ein Verbot der Aufnahme neuer Beschäftigter in den Betrieb sowie erweiterte Berichts- und Dokumentationspflichten. Außerdem musste das Unternehmen nach Vorgaben des Landratsamts seinen Pandemieplan grundlegend überarbeiten. Da sich gezeigt hatte, dass die Sammelunterkünfte grundsätzlich nicht geeignet sind, Quarantänemaßnahmen durchzuführen, wurden auf Initiative des Gesundheitsamtes in Zusammenarbeit mit der Stadt Pforzheim und in Absprache mit dem Landkreis Calw insgesamt drei Quarantänestationen eingerichtet. Diese dienen zum einen der kompletten Isolierung positiv getesteter Mitarbeiter, zum anderen dem Zugang dieser Menschen zur medizinischen Versorgung.

Die Erfahrungen aus dem Infektionsgeschehen sind im Austausch mit anderen Bundesländern zu bewerten.

4. wie der gesundheitliche Zustand der Beschäftigten dort jetzt gegeben ist, wie viele Beschäftigte erkrankt waren und bei wie vielen die Krankheit gegebenenfalls einen schweren Verlauf hatte;

Zu 4.:

Im Rahmen des Ausbruchs in einem Fleisch verarbeitenden Betrieb in Birkenfeld bei Pforzheim sind insgesamt 1.173 Personen erfasst. Unter ihnen wurden 416 Fälle positiv auf SARS-Cov-2 getestet. 395 Personen gelten als wieder genesen, 21 als noch erkrankt. Die Mehrzahl der Betroffenen waren symptomfrei oder hatten nur wenige und schwach ausgeprägte Symptome. 16 der positiv getesteten Personen waren im Krankenhaus. Der Landesregierung liegen keine vollständigen Zahlen zu Beatmungen vor; von zwei Personen ist bekannt, dass sie beatmet waren, inzwischen aber wieder extubiert sind.

5. inwieweit Fälle von COVID-19 in anderen fleischverarbeitenden Betrieben mit Beschäftigten auf Basis von Subunternehmen und Werksverträgen im Land bekannt sind und inwieweit auch Fälle in anderen (auch landwirtschaftlichen) Betrieben mit Saisonkräften bekannt geworden sind;

Zu 5.:

In Baden-Württemberg sind der Landesregierung keine weiteren Fälle bekannt geworden.

6. ob und welche Standards und Vorschriften es in Baden-Württemberg für die Unterbringung von Saisonarbeitskräften und Werksvertragsbeschäftigten (auch von Subunternehmen) gibt, insbesondere was die Quadratmeterzahl an Wohnfläche pro Person und sanitäre Anlagen und Ausstattung betrifft (in Niedersachsen sollen es u. a. acht Quadratmeter Mindestnutzfläche pro Bewohner sein);

Zu 6.:

Nach Nr. 4.4 „Unterkünfte“ des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hat der Arbeitgeber Unterkünfte für Beschäftigte zur Verfügung zu stellen, ggf. auch außerhalb der Arbeitsstätte, wenn es aus Gründen der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit erforderlich ist. Dies kann beispielsweise bei Lärm, Staub, Vibrationen auf der Arbeitsstätte „Baustelle“ der Fall sein. Die Bereitstellung von Unterkünften kann insbesondere wegen der Abgelegenheit der Arbeitsstätte (z. B. Baustelle, landwirtschaftlicher Betrieb), der Art der auszuübenden Tätigkeit (z. B. Saisonarbeit im Handel, Industrie, Gastronomie Land- und Forstwirtschaft, Weinbau) oder der Anzahl der Beschäftigten (beispielsweise während einer Kampagne) der Fall sein.

Nach Nr. 4.4 „Unterkünfte“ des Anhangs der ArbStättV müssen je nach Ausstattungsvariante auf den Schlafbereich bzw. den Schlafbereich und Vorflur bei Unterbringung bis sechs Bewohnern mindestens 6 m² pro Bewohner entfallen. Bei Unterbringung von mehr als sechs bis maximal acht Bewohner müssen auf den Schlafbereich mindestens 6,75 m² pro Bewohner bei einer anteiligen Nutzfläche von mindestens 8,75 m² pro Bewohner entfallen. Unterkünfte müssen entsprechend der Belegungszahl mit Sanitäreinrichtungen ausgestattet sein. Dafür sind die Regelungen der ASR A4.1 „Sanitärräume“ anzuwenden, in der die Anforderungen für das Einrichten und Betreiben von Sanitärräumen und Waschgelegenheiten für Arbeitsstätten ausführlich geregelt sind.

In den Schlachthöfen sind keine Saisonarbeitsplätze, sondern dauerhafte Arbeitsplätze eingerichtet. Auch wenn dort ein Beschäftigter nicht dauerhaft oder auch über einen sehr langen Zeitraum tätig ist, handelt es sich nicht um Saisonarbeitsplätze, die den Bestimmungen der ArbStättV unterfallen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau hat mit Erlass vom 29. Mai 2020 auf der Grundlage des Bauordnungsrechts Anforderungen an Unterkünfte für Beschäftigte vorgegeben, die nicht der ArbStättV unterliegen. Diese sind dann Sonderbauten, wenn es sich um Gemeinschaftsunterkünfte mit mehr als 12 Betten handelt (§ 38 Abs. 2 Nr. 13 LBO). So sollen bei der Umnutzung oder

Herstellung von Räumen und Gebäuden gesunde Wohnverhältnisse sichergestellt werden. Hierbei gilt in Anlehnung an die ArbStättV:

- In einem Schlafräum dürfen maximal acht Bewohner untergebracht sein.
- Für die Unterbringung von bis zu sechs Bewohnern in einem Schlafbereich müssen für jeden Bewohner mindestens 8 m² Nutzfläche, ab sieben Bewohnern mindestens 8,75 m² Nutzfläche in der Unterkunft vorhanden sein.
- Unterkünfte mit mehr als 50 Personen müssen zusätzlich über einen separaten Raum für erkrankte Beschäftigte verfügen. Die Größe ist so zu bemessen, dass mindestens zwei Betten ausreichend sicher aufgestellt werden können.
- Für die Bewohner ist mindestens ein Aufenthaltsraum oder entsprechender Aufenthaltsbereich (Wohnbereich) zur Verfügung zu stellen. Dabei ist für jeden Beschäftigten eine freie Bewegungsfläche von mindestens 1 m² vorzusehen.
- Für die Bewohner ist ein Bereich vorzusehen, in dem die Wäsche gewaschen, getrocknet und gebügelt werden kann.
- In einem gesonderten Raum mit Trinkwasserzapfstelle sind ausreichend Zubereitungs-, Aufbewahrungs-, Kühl-, und Spülgelegenheiten zu schaffen.
- Unterkünfte sind mit Feuerlöscheinrichtungen und, soweit notwendig, mit Brandmeldern auszustatten.
- Verkehrswege zwischen den Schlafbereichen und Sanitäreinrichtungen müssen, sofern sie nicht innen liegend ausgeführt sind, vor Witterungseinflüssen geschützt begangen werden können. Dies kann in Abhängigkeit von jahreszeitlichen Einflüssen, z. B. durch Einhausung oder Überdachung der Verkehrswege, erreicht werden.
- Unterkünfte müssen entsprechend der Belegungszahl mit Sanitäreinrichtungen ausgestattet sein. Die Anzahl der Toiletten richtet sich grundsätzlich nach Tabelle 2 und die Anzahl der Wasch- und Duschplätze nach Tabelle 5.1 der Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A4.1 „Sanitärräume“ in der jeweils gültigen Fassung.

7. ob und inwieweit die betroffenen Beschäftigten während ihrer Erkrankung, Quarantäne und Arbeitsunfähigkeit entlohnt werden.

Zu 7.:

Bei der Beschäftigung eines Unionsbürgers bei einem inländischen Arbeitgeber gelten grundsätzlich die Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts, u. a. die Vorschriften zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz, § 3 EntgeltFG). Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet dabei nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmern.

Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer unterliegen regelmäßig dem Recht des Herkunftsstaates des Arbeitgebers, sodass sich auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach diesem Recht richtet. Der Arbeitgeber ist jedoch an die Vorgaben des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) gebunden. Die Vorschrift des § 2 AEntG legt in Übereinstimmung mit Artikel 3 Abs. 1 der Entsenderichtlinie fest, welche Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern zwingend Anwendung finden. § 2 AEntG benennt die Regelungen des § 3 EntgeltFG nicht als sog. Eingriffsnorm. Ein Arbeitgeber kann demnach nach § 8 Abs. 1, § 7 Abs. 1 AEntG zur Zahlung eines Mindestentgelts für Arbeitszeiten, die infolge von Krankheit nicht erbracht werden, jedenfalls dann nicht verpflichtet werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt.

In der Fleischindustrie haben verschiedene Unternehmen im Oktober 2015 eine Selbstverpflichtung unterschrieben, künftig nur mit solchen Werkunternehmen Werkverträge abzuschließen, die sich ihrerseits vollkommen nach deutschem Arbeitsrecht und deutschem Sozialversicherungsrecht richten. In diesen Konstellationen besteht ein Anspruch der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer auf das

Mindestentgelt als Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. In Beantwortung einer kleinen Anfrage (BT-Drs. 19/6323) hat die Bundesregierung ausgeführt, die Selbstverpflichtung der Fleischwirtschaft habe dazu beigetragen, den Anteil in Deutschland versicherungspflichtig Beschäftigter in der Fleischwirtschaft zu erhöhen. Bezüglich der Übernahme von Werk- oder Leiharbeitnehmern in die Stammbesellschaft der Unternehmen sei nach dem Umsetzungsberichten zur Selbstverpflichtung eine positive Entwicklung erkennbar, die weiterverfolgt werden sollte.

Der Verband der Fleischwirtschaft (VDF) hat aus Anlass der aktuell bekannt gewordenen Fälle vorgeschlagen, die seit 2014 geltenden Maßnahmen aus Selbstverpflichtungen der Branche verbindlich einzuführen. Dazu gehören u. a. der sofortige Stopp der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer auf Basis der A1-Regelung des AEntG in der gesamten Fleischwirtschaft sowie die Anstellung aller Beschäftigten nur auf Basis deutschen Sozialversicherungsrechts.

Nach einem Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 20. Mai 2020 soll das Schlachten und die Verarbeitung in größeren Betrieben der Fleischwirtschaft ab 1. Januar 2021 nur noch mit Arbeitnehmern des eigenen Betriebes zulässig sein. Damit würden die Arbeitnehmer grundsätzlich dem deutschen Arbeitsrecht unterfallen, d. h. sie wären sozialversichert und hätten auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung.

Arbeitnehmer und auch Selbstständige, die nicht erkrankt sind, aber von einer behördlich angeordneten Quarantäne oder einem Tätigkeitsverbot betroffen sind, haben Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Die Auszahlung der Entschädigung an die Arbeitnehmer erfolgt durch den Arbeitgeber, der einen Erstattungsanspruch hat. Nicht anspruchsberechtigt sind Unternehmen und deren Beschäftigte, die aufgrund der Corona-Verordnung ihren Betrieb schließen mussten. Hierfür kann der Unternehmer ggf. Kurzarbeitergeld beantragen.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Wohnungsbau