

ArbeitnehmerGRUPPE a k t u e l l

IV - 2020

Informationen aus der Arbeitnehmergruppe

Bundestag bleibt jederzeit Herr des Verfahrens

Uwe Schummer



Uwe Schummer
Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,**

der Blick über den Tellerrand zeigt, dass die deutsche Politik nicht nur gesellschaftlich und wirtschaftlich für ihre Erfolge anerkannt ist; sie wird auch bei der Kontrolle der Pandemie weltweit geachtet. Allerdings hatte das alte Infektionsschutzgesetz demokratische Defizite, weil es nicht auf eine längerfristige Pandemie hin ausgestaltet war.

Mit dem Bevölkerungsschutzgesetz werden nun die Rechte der Parlamente ausgebaut. Der Deutsche Bundestag muss die epidemische Lage beschließen und kann jederzeit ein

Ende der Schutzmaßnahmen anordnen. Ähnlich sind auch die Rechte der Landesparlamente. Der Verlauf der Pandemie in weniger entschlossenen Ländern mit vielen Toten und schweren Verläufen zeigt, dass die Dynamik der Neuinfektionen eingedämmt werden muss, um Menschenleben zu schützen. Ein großer Erfolg auf dem Weg zur Rückkehr in die Normalität ist die schnelle Entwicklung von Impfstoffen, die wahrscheinlich im nächsten Jahr eingesetzt werden können.

Im Zusammenhang mit den Aktionen um das und sogar im Parlament hat es mich erschreckt, wie ohne inhaltliche Substanz Ängste verbreitet werden, um Menschen gegen unsere Demokratie aufzubringen, wie mit dem Kampfbegriff „Ermächtigungsgesetz ‘33“ die Nazi-Barbarei relativiert wird, wie in einem Hochrisikogebiet der Pandemie tausende Menschen ohne Abstand und ohne Maske das Infektionsrisiko bewusst antreiben.

Unser gemeinsames Ziel ist, Demokratie und Menschenleben zu schützen. Dazu bedarf es mehrerer Bausteine. Klar ist aber auch, alle diese Maßnahmen sind befristet. So sollen im Fall einer epidemischen Lage, die vom Deutschen Bundestag festgestellt wird, Regelungen zum Reiseverkehr angepasst werden können. Ferner wurde eine Rechtsgrundlage geschaffen, die beispielhaft Standardmaßnahmen enthält, welche

die Länder ergreifen können, sofern der Deutsche Bundestag die epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat. Ein Stufensystem orientiert sich an den jeweiligen Neuinfektionen pro 100 000 Einwohner innerhalb von sieben Tagen. Im Gesetz werden Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in dieser Ausnahmesituation konkretisiert und zusätzliche Grenzen für besonders grundrechtsensible Verbote festgeschrieben.

Seit dem März 2020 haben wir mehr als 70mal über Covid-19 im Deutschen Bundestag diskutiert. Der Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages hat zum Gesetz mehrere Änderungsanträge beschlossen, die eingearbeitet wurden. Dies belegt eine aktive parlamentarische Arbeit im Gesetzgebungsprozess. Der Bundestag kann auch jederzeit Rechtsbefugnisse für Verordnungen zurückholen, die für ein schnelles Handeln notwendig sind. Damit bleibt die parlamentarische Kontrolle stets gewahrt.

Ihr/ Euer

Uwe Schummer
Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

**Aktuell auf Seite 7/8: Einigung
beim Arbeitsschutzkontrollgesetz**

Inhalt

Uwe Schummer - Bundestag bleibt jederzeit Herr des Verfahrens	1
Uwe Schummer - Corona-Vorsprung nicht verspielen! Mit Abstand und Lüften durch die Wintermonate	2
Tobias Zech - Mit der digitalen Rentenübersicht für das Alter vorsorgen	3
Pandemie und „Arbeitswelt im Wandel“ - Ergebnisse des Fachgesprächs der Arbeitnehmergruppe	4/5
Silvia Pantel - Wohneigentum für Familien ermöglichen - Baukindergeld wird bis Ende März 2021 verlängert	6
Uwe Schummer - Wir setzen Missständen in den Schlachthöfen ein Ende	7
Peter Weiß - Corona-Kurzarbeitergeld auch in 2021	8

Liebe Leserin, lieber Leser,

um sich für diesen Newsletter an- oder abzumelden, geben Sie uns bitte Ihre Einwilligung per E-Mail an

**maximiliane.chrobok@
cducusu.de**

Impressum

Herausgeber
Michael Grosse-Brömer MdB
Stefan Müller MdB
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
Platz der Republik 1
11011 Berlin

V.i.S.d.P.: Uwe Schummer MdB
Redaktion: Stefan Klinger (verantw.)
Mitarbeit: Robert Schwoppe, Maximiliane Chrobok
E-Mail: arbeitnehmergruppe@cducusu.de
Foto Titel: Jan Kopetzky

Diese Veröffentlichung der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag dient ausschließlich der Information. Sie darf während eines Wahlkampfes nicht zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden.

Corona-Vorsprung nicht verspielen! Mit Abstand und Lüften durch die Wintermonate

Uwe Schummer

Seit März dieses Jahres begleitet uns die globale Corona-Pandemie im Alltag. Deutschland hat – im Vergleich zu anderen Staaten – bisher die Krise gut gemeistert – wirtschaftlich wie sozial. Dennoch sollten wir uns nicht in falscher Sicherheit wiegen. Die Corona-Regeln müssen weiter konsequent eingehalten werden. Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang auch dem infektiionsgerechten Lüften zu.

Mit Abstand, Hygiene und Alltagsmasken sind wir im Vergleich zu fast allen anderen Staaten gut durch die Pandemie gekommen. Die Infektionsgefahr ist außen geringer als in geschlossenen Räumen. Deshalb ist im Winter das Lüften geschlossener Räume so wichtig. Zu der bisherigen A.H.A-Regel kommt das ‚L‘ hinzu.

Und es gibt weitere Gefahren. So ist in der Fleischindustrie aufgrund der heruntergekühlten Temperaturen, geschlossener Räume, körperlich harter Arbeit und zu geringer Frischluftzufuhr in der Klimatechnik das Infektionsrisiko viermal höher als im uns bekannten Alltag, in dem die 1,5 Meter-Abstandsregel gilt. Laut einer Studie kann ein Infizierter das Virus in diesem Umfeld über acht Meter hinweg weiterverbreiten.

Von daher gibt die vor kurzem veröffentlichte „Empfehlung der Bundesregierung zum infektiionsgerechten Lüften“ Orientierung für die kommenden kälteren Wochen. Diese wurde von einem Expertenkreis der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie dem Robert Koch-Institut – in Zusammenarbeit mit dem Bundesarbeits- und dem Bundesgesundheitsministerium – erstellt. Ihr liegt die Erkenntnis zugrunde, dass die Hauptrisikofaktoren in der Pandemie Tröpfchenübertragung

gen und Aerosole darstellen.

Empfohlen wird:

- Regelmäßiges Lüften über Fenster und Türen;
- die Anpassung raumlufttechnischer Anlagen. Weniger Umluft, mehr Frischluft. Regelmäßiger Austausch von Filtern, Optimierung, mobile Klimatechnik, evtl. UVC-Bestrahlung zur Desinfektion. 43 Prozent der 750 000 Anlagen, die in wirtschaftlich genutzten Räumen sind, werden als Umluft- oder Mischluft betrieben. Je kleiner die Frischluftmenge, desto höher die luftgetragene Virenlast;
- dass die Unfallversicherungsträger die Einhaltung des Rechts prüfen und beraten und Verstöße geahndet werden sollen.

Rechtliche Grundlage der technischen Empfehlung ist das Arbeitsschutzgesetz. Dieses verpflichtet den Arbeitgeber, am Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, aus der sich alle erforderlichen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz ableiten. Er muss die Maßnahmen auf seine Wirksamkeit hin prüfen und sie an neue Entwicklungen und Erkenntnisse anpassen.

Gut ist ebenso, dass das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) ein Förderprogramm auflegt, mit dem sie mit einem Zuschuss von bis zu 40 Prozent Raumlufttechnik-Anlagen fördert, die in öffentlichen Gebäuden und Versammlungsräumen zum Infektionsschutz installiert oder optimiert werden.

Die nächste Zeit wird entscheidend sein für die Bekämpfung der Pandemie. Wir sollten unseren hart erkämpften Vorsprung der vergangenen Monate bei der Eindämmung von Corona nicht verspielen.

Mit der digitalen Rentenübersicht für das Alter vorsorgen

Tobias Zech



Tobias Zech

Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales

Bild: Simon Martinelli

Altersvorsorge ist ein Thema, das für viele Menschen weit weg erscheint. Um nicht beim Renteneintritt überrascht zu werden und in Altersarmut zu verfallen, ist es wichtig, früh und ausgewogen für das Leben im Ruhestand vorzusorgen.

Die Variationen der Altersvorsorgeprodukte sind quasi grenzenlos: Neben der Deutschen Rentenversicherung, Versorgungswerken und Beamtenpensionen existieren diverse betriebliche und private Vorsorgemöglichkeiten. Somit geht dem einen oder anderen schnell der Überblick über den tatsächlichen Stand der eigenen Altersvorsorgeleistungen insgesamt verloren. Die Versorgungseinrichtungen geben auch nur teilweise unabhängig voneinander jährliche Standmitteilungen heraus.

Deshalb hat der Bundestag jetzt ein Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung beschlossen. Um Klarheit zu schaffen, und damit der bunte Strauß an Vorsorgeleistungen überschaubar wird, der sich im Laufe eines Arbeitslebens anhäufen kann, führen wir die digitale Rentenübersicht ein. Ziel ist es, diesen zu bündeln und übersichtlich, vergleichbar und digital darzustellen. So soll Fehl-

einschätzungen über die eigene Vorsorge vorgebeugt werden. Denn nur wer gut informiert ist, kann gezielt vorsorgen.

Elemente der digitalen Rentenübersicht

Die digitale Rentenübersicht besteht organisatorisch aus drei Elementen: Im Zentrum ist die „Zentralen Stelle für die Digitale Rentenübersicht“ (ZfDR), welche die inhaltliche und technische Durchführung des Verfahrens übernimmt. Sie wird unter dem Dach der Deutschen Rentenversicherung Bund angesiedelt, da diese die nötige Expertise besitzt.

Der ZfDR stehen zur Unterstützung und um die notwendigen Vorgaben zu machen ein Steuerungsgremium und Fachbeiräte zur Seite.

Die digitale Rentenübersicht ist für alle Bürger freiwillig und ausschließlich online abrufbar. Zunächst ist nicht geplant, die jährlichen Auszüge über die Höhe der Rente (Standmitteilungen) abzuschaffen, die bisher per Post mitgeteilt werden. Zum Abrufen der Daten müssen sich die Nutzer mit ihrer Steuer-ID und dem Personalausweis identifizieren. Die bestehenden Rentenansprüche (Anwartschaften) werden dann in Echtzeit bei den verschiedenen Versorgungseinrichtungen abgefragt und nur auf ausdrücklichen Wunsch bei der ZfDR gespeichert. Dabei werden lediglich die Werte aus den bereits bestehenden Standmitteilungen der Vorsorgeeinrichtungen abgerufen. Die in der digitalen Rentenübersicht erstellte Übersicht ist also nicht tagesaktuell, sondern spiegelt nur die letzte Standmitteilung wieder. Schließlich kann der Nutzer die abgerufenen Daten auf ein mobiles Endgerät laden, um sie abzulegen oder gegebenenfalls externe Beratung einzuholen.

Das Gesetz regelt die Ausgestaltung der Rentenübersicht zunächst nur schemenhaft. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMS) wird ermächtigt, die detaillierten Punkte

durch Verordnungen im Nachhinein zu regeln. Dadurch kann das BAMS individueller agieren.

Die digitale Rentenübersicht muss weiterentwickelt werden

Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft. Die folgende Entwicklungsphase ist sehr ambitioniert, da bereits zum 1. Oktober 2023 der Regelbetrieb aufgenommen werden soll. Nach Erlass des Gesetzes befindet sich die digitale Rentenübersicht an einem Scheideweg. Es liegt am BAMS und dem Steuerungsgremium, aus ihr ein Erfolgsmodell zu machen. Dazu ist es unverzichtbar, die digitale Rentenübersicht nach einer Anlaufphase möglichst schnell weiter zu entwickeln und auszubauen. Die mitgeteilten Daten müssen vergleichbar sein und möglichst viele Versorgungseinrichtungen wie die Beamtenversorgung und Versorgungswerke angebunden werden. Nur so kann den Nutzern ein komplettes und realistisches Bild über seine Vorsorgeleistungen gegeben werden. Da die Altersvorsorge bei vielen Menschen nicht mehr allein aus der klassischen Rente besteht, müssen langfristig weitere individuelle Altersvorsorgeprodukte wie Fondsparpläne oder vermietete Immobilien eingebunden werden. Auch ist es erforderlich, dass sich die Länder mit der Beamtenversorgung anbinden.

Das Gesetz ist erst ein Anfang. Nur wenn den Nutzern ein umfassender Überblick gegeben werden kann und die Daten schnell und einfach weiterverarbeitet werden können, wird die digitale Rentenübersicht ein Erfolg.

Im Gesetz werden auch Vorschriften für die Sozialwahlen und die Selbstverwaltung der Sozialversicherung modernisiert. So soll der Anteil der Frauen in den Gremien durch Vorgaben für die Listenaufstellung erhöht werden. Auch schafft das Gesetz mehr Transparenz bei der Vergabe von Rehabilitationsleistungen, und die Zulassung und Inanspruchnahme von Rehabilitationseinrichtungen wird europarechtskonform neu geregelt.

Pandemie und „Arbeitswelt im Wandel“ -

Ergebnisse des Fachgesprächs der Arbeitnehmergruppe

Corona hat eine ohnehin schon in einem rasanten Wandel befindliche Arbeitswelt noch einmal deutlich und spürbar verändert. Über die Frage, was sich tatsächlich seit März 2020 verändert hat und welche Herausforderungen das an Politik stellt, hat die Arbeitnehmergruppe mit hochrangigen Expertinnen und Experten diskutiert. Die wichtigsten Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst.

In einer Hauruck-Aktion hätten viele Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nach Hause verlagert, um die Folgen der Pandemie für ihre Firmen abzufedern. Jetzt komme es darauf an, die Auswirkungen dieses Wandels genauer in den Blick zu nehmen, so der Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe Uwe Schummer. Mit veränderten Arbeitsumfeldern und neuen Gefährdungen müssten die Beschäftigten nun umgehen lernen. Dies gelte zum einen für die Beschäftigten im Homeoffice und zum anderen auch für die Arbeit deren, die Präsenz erfordert, so beispielsweise Pfleger, Polizisten oder Busfahrer. Einige seien eher technischen und psychischen, andere aufgrund ihrer häufigen Kontakte zu anderen Menschen, mehr infektiologischen Risiken ausgesetzt.

Doch eines wurde in der Expertenrunde auch herausgestellt: Insgesamt betrachtet ist der Arbeitsplatz, nicht unbedingt erwartungsgemäß, mit Blick auf COVID-19 einer der sichersten Orte, im Vergleich zu manch anderen Lebenswelten sehr sicher. Durchschnittlich sechs Prozent der Corona-Infektionen haben mit der Arbeitswelt zu tun, wie Prof. Dr. Sascha Stowasser vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), dem Forschungsinstitut der Metall- und Elektroindustrie, in der vom Arbeitsschutzexperten Peter Krauss-Hoffmann moderierten Veranstaltung befundreich darstellte. Deutlich sind in den Verlaufskurven freilich auch Ausschläge zu erkennen, sie bilden z.B. die Masseninfektionen in den Schlachthöfen ab. Generell aber ist

der erforderliche Arbeitsschutz in den Arbeitsstätten schnell und konsequent umgesetzt worden und hat sich bewährt, wie die Expertenrunde anerkennend feststellten. Das deutet auf einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz hin und erfolgreiche Schutzkonzepte. Die gute Organisation der Betriebsstätten und die guten Bedingungen am Arbeitsplatz sind ein herausstellungsmerkmal, wie es der nordrhein-westfälische Arbeitsminister und CDA-Bundesvorsitzende Karl-Josef Laumann formulierte. (Aber auch ein wichtiger Faktor für die Geschäftsfähigkeit der Unternehmen, so Stowasser). Ein guter Arbeitsschutz, der besondere Risiken im Blick hat und damit auch Branchen, in den viele Risiken zusammenkommen, sei auch das Ziel in Nordrhein-Westfalen, dem Taten folgen: Mit 100 neuen Stellen im Arbeitsschutz wird das Land Nordrhein-Westfalen seinen Beitrag für einen leistungsfähigen Arbeitsschutz in schwierigen Zeiten leisten, kündigte Minister Laumann an.

Für viele, deren Arbeit nicht an eine Arbeitsstätte gebunden ist, stellt das Homeoffice oder das mobile Arbeiten die größte Veränderung im täglichen Arbeiten seit Beginn der Pandemie dar: 57 Prozent der Befragten in der vom Vorstandsvorsitzenden der DAK-Gesundheit, Andreas Storm, vorgestellten Studie gaben an, dass ihre Arbeitgeber digitale Möglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice sprunghaft ausgeweitet haben. Der Anteil der Arbeitnehmer, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, hat sich von 18 Prozent auf 39 Prozent mehr als verdoppelt. Storm regte an, dies auch bei der Präventionsarbeit zu berücksichtigen. Hier ginge es nicht zuletzt um die Stärkung individueller Gesundheitskompetenz, z.B. zu den Themen Ernährung oder Bewegungsförderung. Das Homeoffice sei aber auch eine Herausforderung für Unternehmen, insbesondere für Mittelständler, so Kristian Schalter (BDA), die Umsetzung sehr teuer. Dies gilt umso mehr, da der Anteil der Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher im Homeoffice-Tätigkeit mit der Pandemie im April 2020 verdreifacht hat, wie Prof. Dr. Lutz Bellmann vom In-

stitut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) ausführte. Seit Juli 2020 sei der Anteil dann wieder auf 28 Prozent gesunken. Die Zahlen zeigen aber auch: Homeoffice ist nicht nur Neuland und wurde ad hoc ohne klare Regularien eingeführt, denn 17 Prozent der Betriebe haben während der Krise bereits bestehende Telearbeit ausgeweitet, während 23 Prozent Telearbeit neu eingeführt haben.

Corona wirkte damit als Beschleuniger der digitalen Transformation: In 92 Prozent der von der Bertelsmann-Stiftung befragten Firmen war dies der Fall. Die verantwortliche Projektleiterin Dr. Alexandra Schmied will aber nicht von einem Digitalisierungsschub durch Corona reden. Vielmehr habe die Pandemie zu allererst Versäumnisse in der bereits möglichen Digitalisierung der Arbeitswelt offengelegt.

Offenbar will niemand in die weniger „mobile“ alte Arbeitswelt vor Corona zurückkehren. Für die Zukunft des Homeoffice wurden sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen ins Gespräch gebracht. Elke Hannack (DGB) forderte „klare Regelungen zu Homeoffice und mobiler Arbeit“. Dr. Volker Kregel (Landesamt für Arbeitsschutz Hamburg) nannte als Beispiele für solche Rahmenbedingungen einen angemessenen Arbeitsplatz, die Begrenzung von Arbeitszeit/ Verfügbarkeit und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Prof. Dr. Dirk Windemuth vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) formulierte als zentrale Herausforderung, die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Arbeitnehmer zu erhalten und dazu das Thema der – auch pandemiebedingten – psychischen Belastungen verstärkt in den Blick zu nehmen. Außerdem hob er – unabhängig von der Pandemie – die Notwendigkeit der Etablierung einer „Kultur der Prävention“ in den Köpfen der Akteure hervor.

Für den Zweiten dbb-Bundesvorsitzenden Friedhelm Schäfer sind folgen-

de Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice entscheidend: Arbeitsplatz und die Tätigkeit müssen diese Form der Arbeit ermöglichen, es gilt das Prinzip der Freiwilligkeit sowie der Einbindung in den Arbeitsablauf, die technische Ausstattung, also die Arbeitsmittel, müssen stimmen und selbstverständlich gilt es in der Tradition unserer Sozialpartnerschaft, das alle mitbestimmungsrelevanten Regelungen berücksichtigt werden. Gerade auch die erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Betrieben in einer Krise wie der Corona-Pandemie zeigt für Schäfer, wie wichtig es ist, die bewährten Strukturen des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz auch beim mobilen Arbeiten zu Hause nutzbar zu machen. Die Verwaltung soll nach Vorstellung des dbb mit dem „Schwung der Krise“ digitalisiert und krisenresilient aufgestellt werden. Der DAK-Vorstandsvorsitzende Andreas Storm forderte, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auch die im Homeoffice Arbeitenden im Blick halten muss und dazu neue – auch digitale Formate entwickelt oder verstärkt genutzt werden sollen.

Demgegenüber warnte Kristian Schalter (BDA), würden die Standards für Telearbeitsplätze übernommen, so schreckten die Unternehmen vor Homeoffice zurück. Der Zuspruch für mehr Homeoffice bei den Arbeitnehmern ist allerdings groß. Über 75 Prozent der Beschäftigten, die erst in der Corona-Krise regelmäßig im Homeoffice gearbeitet haben, möchten diese Arbeitsform – zumindest teilweise – fortführen. Der dbb verwies auf eine Studie, der zufolge zudem 26 Prozent der Befragten zwei Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten wollen. Diesem Ansatz folgte auch Prof. Dr. Beate Beermann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sie betonte: Studien zeigen, dass die mit Abstand am wenigsten zufriedenen Beschäftigten diejenigen sind, deren Wunsch vom Betrieb nicht erfüllt wird, im Homeoffice zumindest gelegentlich arbeiten zu können.

Generell wird, wie die Arbeitsschützerin erläuterte, von mehr als der Hälfte der Vollzeitbeschäftigten eine kürzere Wochenarbeitszeit gewünscht, zugleich steigen im betrieblichen Kontext

die Wünsche der Beschäftigten nach individuellen Arbeitszeitmöglichkeiten. Inwieweit sich das mit der BDA-Forderung nach Ermöglichung längerer täglicher Arbeitszeiten und kürzeren Ruhezeiten in Einklang bringen lässt, wird zu klären sein. Bemerkenswert auch der Unterschied zwischen Beschäftigten- und Betriebsbefragungen: So zeige z.B. eine aktuelle Ifo-Befragung von Unternehmen, das nur in sechs Prozent der Fälle im Homeoffice die Produktivität gestiegen sei, währenddessen Arbeitnehmerbefragungen zu viel höheren Werten kämen. Hier sieht die BDA noch Erkenntnisbedarf.

Neben den positiven Aspekten räumten die Sachverständigen auch den als negativ empfundenen Seiten des Homeoffice ausreichend breiten Raum ein und zeigten gleichzeitig auch Lösungsansätze auf, um besondere Risiken in den Griff zu bekommen: Prof. Dr. Stowasser sieht eine herausfordernde Situation der „Führung auf Distanz“ und eine ausbaufähige Unterweisung der Beschäftigten in Arbeits- und Gesundheitsschutz und Ergonomie. Nachholbedarf gebe es in diesem Zusammenhang auch bei der Kompetenz „Eigenverantwortung“ auf Seiten der Beschäftigten. Prof. Dr. Windemuth sprach in diesem Zusammenhang von Gesundheitskompetenz der Beschäftigten als Gegengewicht zur Gefahr der Selbstgefährdung. Dies darf nach Meinung einiger Experten aber nicht zur Verantwortungsverlagerung führen, denn beispielsweise 33 Prozent der Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren haben, so Windemuth, Probleme mit der Work-Life-Balance. Elke Hannack vom DGB verwies in diesem Zusammenhang auf das Risiko eines Rückfalls in alte Rollenmuster. Wichtige Themen waren für verschiedene Sachverständige auch die große Bedeutung psychischer Anforderungen bzw. das Fehlen sozialer Kontakte und der Arbeit in Teams. Hier bietet die von Andreas Storm vorgestellte DAK-Studie wichtige Erkenntnisse: Danach sind die am Häufigsten genannte Nachteile von „Homeoffice“ der fehlende Kontakt zu Kolleg/inn/en (75 Prozent) und das Fehlen einer klaren Trennung von Beruf und Privatleben (ca. 50 Prozent).

Einen innovativen Ansatz, wie der Vereinzelung begegnet und auch Ar-

beit jenseits des Betriebs als Gemeinschaftserlebnis wahrgenommen werden kann, brachte Dr. Alexandra Schmied ein. Sie schlug Coworking-Spaces vor, in denen Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber insbesondere im ländlichen Raum wohnortnah an regionalen Anlaufpunkten zum mobilen Arbeiten zusammenkommen.

Die Vorzüge sozialpartnerschaftlicher Lösungen bei der Umsetzung und Begleitung der nicht nur pandemiebedingten erforderlichen Stärkung von Digitalisierungsprozessen hob Prof. Dr. Stowasser hervor. Die Sozialpartner könnten begleitende Betreuung, Unterstützung und Konfliktbewältigung in schwieriger Lage leisten und an Arbeitsschutzstandards in Unternehmen mitwirken. Das Beispiel der COVID-19-Arbeitsschutzstandards und der branchenspezifischen Regelungen und Hilfen für die Betriebe habe dies eindrucksvoll gezeigt. Sozialpartnerschaftliche Ansätze und Anstrengungen für eine höhere Tarifbindung forderte auch Elke Hannack für den DGB.

Volker Ullrich, CSU-Abgeordneter und Vorsitzender des CSU-Sozialflügels, mahnte abschließend im Resümee der Veranstaltung an, dass bei allen betrieblichen Erfordernissen klar die Würde der Arbeit erhalten bleiben müsse. In der Krise müsse auch darauf geachtet werden, dass die Arbeit nicht „entgrenzt“ wird. Gerade auch die Bezieher von kleineren oder mittleren Einkommen hätten Anspruch auf klare Vorgaben für den Arbeitsalltag. Daher auch steht für Ullrich fest: „Wir müssen die Tarifbindung stärken.“

Ein Satz von Prof. Dr. Bellmann fasst das gemeinsame Grundverständnis der Diskutanten sehr gut zusammen: „Im Zusammenhang mit neuen Formen der Arbeit muss sich die präsenzorientierte Kultur zu einer Kultur des Vertrauens, der Wertorientierung und des Dialogs weiterentwickeln.“ Hier gilt es für weitere Diskussionen anzuknüpfen.

Stefan Klinger

Die schriftlichen Beiträge der Expertinnen und Experten werden auf der Seite der Arbeitnehmergruppe auf der CDA-Homepage (www.cda-bund.de/aktuelles/aus-dem-bundestag/) eingestellt.

Wohneigentum für Familien ermöglichen - Das Baukindergeld wird bis Ende März 2021 verlängert

Sylvia Pantel



Sylvia Pantel

Arbeitsgruppe Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Zu Beginn der Corona-Krise wurde der Alltag der Deutschen durch zahlreiche Maßnahmen beschränkt: da die Ausbreitungswege und Ansteckungsrisiken des COVID19-Virus weitestgehend unbekannt waren, mussten Begegnungen im öffentlichen Raum möglichst minimiert werden. Vielen blieb zunächst nur der Rückzug in die eigenen vier Wände. Auch vor diesem Hintergrund haben wohl einige erfahren, wie viel mehr Lebensqualität ein privates Eigentum stiftet, ein privater Raum, vielleicht ein kleiner Garten. Junge Familien mit Kindern konnten sich in solchen Verhältnissen wahrscheinlich besser organisieren. Ausreichend Wohnraum, Gelegenheiten sich auszuweichen, ein ruhigeres und ungestörtes Umfeld: all dies sind Faktoren, die erwiesenermaßen ein zufriedenes und gesundes Leben unterstützen.

Ich hatte mich sehr dafür eingesetzt, dass sich mehr Menschen und insbesondere junge Familien einen solchen Wohnraum, der ausreichend, hochwertig und bezahlbar ist, leisten können. Auf meine Initiative hin, unterstützt durch die CDA und später auch durch

die CDU/CSU-Bundestagsfraktion, wurde daher am 18. September 2018 rückwirkend zum 1. Januar 2018 das Baukindergeld eingeführt. Der Kauf oder Bau eines Eigenheims wird mit 1.200 Euro pro Kind und Jahr für 10 Jahre bezuschusst. Solange das Haushaltseinkommen den Grenzwert von 90.000 Euro (der Grenzwert erhöht sich mit jedem weiteren Kind um 15.000 Euro) nicht überschreitet, kann man den vollkommen kostenlosen Zuschuss nutzen. Bei drei Kindern und einem maximalen Haushaltseinkommen von 120.000 Euro im Jahr ergeben das 36.000 Euro an staatlicher Unterstützung. Vor allem in der Ansparphase bei einem Bausparvertrag oder um günstigere Konditionen bei einem Kredit zu erreichen, macht sich das Baukindergeld im Budget junger Familien sehr bemerkbar.

Das Baukindergeld wird genutzt. Die Förderbank KfW, die für die Auszahlung des Baukindergeldes zuständig ist, berichtet von 128.782 bewilligten Förderungen im Jahr 2019 mit einem Gesamtvolumen von 2,692 Mrd. Euro. Dabei wurde das Baukindergeld überproportional häufig in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig Holstein angefragt: allesamt Flächenstaaten mit schwächer ausgeprägter Infrastruktur oder Länder, die unter dem Strukturwandel besonders leiden. Genauere Betrachtungen ergeben, dass das Baukindergeld dort vor allem in Landkreisen angefragt wurde. Es kann dadurch auch als ein Faktor betrachtet werden, der den Bevölkerungsdruck auf Großstädte abschwächt.

Der Einsatz für die Baukindergeld-Verlängerung bis Ende März 2021 war erfolgreich, und ich danke auch der Arbeitnehmergruppe und ihrem Vorsitzenden Uwe Schummer für die Unterstützung, auf die ich auch bei der angestrebten Fortsetzung des Baukin-

dergeldes über März 2021 hinaus setze.

Eigentum erfüllt über die höhere Lebensqualität hinaus noch weitere wichtige Aspekte: Wohneigentum ist eines der wirksamsten Instrumente der Altersvorsorge. In der Regel machen Mietzahlungen den größten Ausgabenpunkt im Budget eines Ruheständlers aus. Wer sich diesen Anteil durch Eigentum größtenteils sparen kann, hat folglich deutlich mehr von der Rente übrig. In diesem Punkt hinken wir Deutschen den meisten Europäern nach: unsere Wohneigentumsquote liegt mit 52 Prozent nur über der Schweiz aber hinter allen anderen Ländern in der OECD und auch unter dem EU-Durchschnitt – in Italien, Belgien oder Griechenland liegt die Quote bei über 70 Prozent.

Für den Mangel an bezahlbarem und hochwertigem Wohnraum gibt es vor allem für den städtischen Raum aber noch weitere Ansätze. Dazu gehören unter anderem die Förderung des sozialen Wohnungsbaus und von Wohngenossenschaften, da diese vor allem für Mieter mit niedrigen Einkommen bezahlbare Optionen schaffen. Den in Berlin geltenden Mietdeckel lehne ich allerdings ab. Zum einen ist er an sich nicht rechtskonform, da er den Bundesgesetzen zum Mietrecht widerspricht. In Fragen des Mietrechts hat der Bund Vorrang vor den Ländern. Außerdem senkt die Mietpreisbremse aber auch Anreize für Investitionen in mehr Wohnraum und Sanierungen. Dadurch wird die Hauptursache für hohe Mietpreise in Großstadtlagen, nämlich ein niedriges Wohnungsangebot, nicht bekämpft. Langfristig verschlechtert sich außerdem die Qualität des Wohnraums, mangelnde Investitionen in energetische Sanierungen oder Modernisierungen decken sich zudem auch nicht mit unseren Klimaschutzzielen.

Einem Wohnraummangel kann nur durch die Schaffung von mehr Wohnraum mit attraktiven Finanzierungsmodellen entgegengewirkt werden.

Wir setzen Missständen in den Schlachthöfen ein Ende

Uwe Schummer



Uwe Schummer

Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

Foto: Robert Schlesinger

Als Konsequenz auf schlimme Zustände in den Schlachthöfen haben wir uns in der Koalition in großem Einvernehmen auf wirkungsvolle Maßnahmen verständigt. In intensiven Verhandlungen konnten nun auch die letzten Details geklärt werden, so dass das Gesetz planmäßig zum 1. Januar 2021 in Kraft treten kann. Die skandalträchtigen Zustände in den Schlachthöfen werden so ein für alle Male ein Ende finden. Wir konnten noch erreichen, dass Betriebe des Metzgerhandwerkes, der „Metzger um die Ecke“ gewissermaßen, weitestgehend aus den Restriktionen ausgenommen sind, und der Fortbestand zweckmäßiger wie unproblematischer Unternehmenskooperationen gesichert ist. Auch wird in der Fleischverarbeitung - also nicht in den Schlachthöfen - begrenzt Flexibilität bei Auftragsspitzen durch Zeitarbeit möglich bleiben.

Nachdem im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie eklatante Missstände in Werkvertragsverhältnissen in großen Schlachtbetrieben aufgedeckt werden konnten, bei denen die Häufung auch darauf schließen ließ, dass dahinter System steckte, haben die Ko-

alitionspartner im Frühjahr weitreichende Reaktionen vereinbart. Diese beinhalten im Kern neben konkreten Kontrollvorgaben insbesondere ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit im Kernbereich des Schlachtens und Zerlegens. Die Leiharbeit war von den massiven Missständen nicht berührt. Sie sollte aber mit einbezogen werden, um eine Ausweichreaktion der teilweise kriminellen Strukturen zu verhindern, die für die schlimmen Zustände konkret in großen Schlachtbetrieben verantwortlich sind.

Das alles stand nicht in Frage, ebensowenig das Werkvertragsverbot in der Fleischverarbeitung. Spätestens jetzt wird auch deutlich, dass es haltlose Brüsterei war, wenn einzelne Lobbyisten der Fleischwirtschaft behauptet haben, die zahlreichen Gespräche mit Bundes- und Landtagsabgeordneten hätten „Wirkung gezeigt“, und weiter, dass es „zunehmend unwahrscheinlich“ sei, dass das Gesetz zum Januar 2021 in Kraft tritt.

Bereits sehr früh im Verfahren wurde von Seite der Union aber darauf hingewiesen, dass wir eine Regelung zur Gewährleistung der Flexibilität bei Auftragsspitzen für erforderlich halten. Das ist auch im Zuleitungsschreiben des Bundesarbeitsministers für den Gesetzentwurf zur Kabinettsbefassung dokumentiert und hat sachliche Gründe. Diese Spitzen treten in der Fleischverarbeitung im Gegensatz zum Schlachten und Zerlegen, wo die Skandale stattgefunden haben, in hohem Maße auf. So werden, nur um ein Beispiel zu nennen, in der Saison in großem Umfang sog. Grillfackeln aus eingefrorenen Schweinenacken hergestellt.

Leiharbeit bleibt nach der Einigung über die bisher vorgesehene Übergangsfrist bis zum 31. März 2021 hinaus mit einer Quote von acht Prozent der Beschäftigten im Jahresschnitt und höchstens 100 Personen für die kommenden drei Jahre möglich. Voraussetzung ist ein Tarifvertrag. In die-

sem können z.B. auch Vereinbarungen über die Verteilung der Arbeit über das Jahr hinweg getroffen werden. Damit stünde für tarifgebundene Arbeitgeber sogar noch ein weiteres Instrument zur Gewährleistung von Flexibilität bei Auftragsspitzen zur Verfügung. Für die Beschäftigten gelten die gleichen Arbeitsschutzvorschriften wie für Stammbeschäftigte, und für sie gibt es mindestens den gleichen Lohn. Für die häufig vertretenen unteren Lohngruppen sieht es in der Praxis sogar noch besser aus. Der Mindestlohn im Tarifvertrag für die Zeitarbeit liegt Anfang 2021 um rund 80 Cent über dem für die Fleischindustrie maßgeblichen allgemeinen Mindestlohn (Allgemeiner Mindestlohn: 9,35 Euro/ Mindestlohn Zeitarbeit West: 10,15 Euro/ Ost 10,10 Euro).

Für die maßvolle Flexibilität, die wir in der Fleischverarbeitung aufrechterhalten wollen, gibt es gute Gründe. Dort hat sich, anders als beim Schlachten und Zerlegen, noch eine namhafte Zahl von mittelständischen Betrieben z.B. gegen Tochterunternehmen derjenigen behaupten können, deren Namen für die Skandale beim Schlachten stehen. Blicke dort nicht ein Flexibilitätskorridor in Form eines möglichen Anteils an Zeitarbeit bestehen, so würden insbesondere im mittelständischen Bereich Aufträge nicht abgearbeitet werden können, mit dem Ergebnis des Verlustes von Arbeitsplätzen gerade auch in strukturschwachen Regionen und verbunden mit dem Verlust von Kaufkraft und Steuereinnahmen. Auch machen wir das Gesetz rechtssicher. Für die Zeitarbeitsbranche wäre es ohne die jetzt vereinbarte Öffnung immerhin um ein Betätigungsverbot gegangen. Das erfordert neben einer nachvollziehbaren Begründung auch die Beachtung des Gebots der Verhältnismäßigkeit.

In der Fleischverarbeitung gibt es bereits - weitestgehend unauffällige - Zeitarbeit, und es ist naheliegend, dass

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

die Unternehmen auch künftig auf die bewährten Kooperationspartner zurückgreifen, statt sich, wie etwa von den Gewerkschaften befürchtet, der teilweise kriminellen Strukturen bedienen, die bisher noch das Geschäft mit den Werkverträgen organisieren. Es ist jedenfalls total abwegig, hier von einer „Verwässerung“ des Gesetzes zu reden, wie dieses kampagnenartig verbreitet wurde.

Insbesondere aufgrund der Vermarktungsform über die großen bundesweit handelnden Supermarktketten (Prospektwerbung!) werden Auftragspitzen erreicht, die es unrealistisch erscheinen lassen, dass diese allein über Arbeitszeitkonten der in der Branche Beschäftigten aufgefangen werden können. Produktion auf Vorrat wie beim Schoko-Nikolaus ist nicht möglich. Und wir können auch keine extremen Arbeitsspitzen wollen für die häufig körperlich sehr hart arbeitenden Beschäftigten, das dann auch überwiegend in der Sommerzeit. Ich finde vielmehr, dass diese Vermarktungspraxis geändert werden muss, wie auch die „Massenproduktion“. Aber das geht am besten mit den landwirtschaftlichen Betrieben und den Beschäftigten zusammen unter Einbeziehung der Lebensmittelkonzerne und nicht von heute auf Morgen. Vor diesem Hintergrund ist es auch für alle Beteiligten akzeptabel, wenn die Frage der Zulässigkeit von Leiharbeit in der Fleischverarbeitung in drei Jahren neu bewertet wird.

Besonders wichtig war für uns, dass wir zu weitgehenden Ausnahmen für das Fleischerhandwerk kommen. Dieses hatte mit den Missständen in den Schlachthöfen nichts zu tun. Betriebe mit nicht mehr als 49 Beschäftigten fallen deshalb nicht unter die Regelungen des Gesetzes. Wir haben zuletzt noch erreichen können, dass Verkaufspersonal in den Metzgereien nicht in diese Zahl eingerechnet werden. Damit ist sichergestellt, dass auch Betriebe weitestgehend ausgenommen sind, die mehrere Filialen mit den entsprechenden Verkaufskräften betreiben und mit diesen oft auch die Versorgung in ländlichen Regionen sicherstellen.

Corona-Kurzarbeitergeld auch in 2021



Peter Weiß

Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales

Bild: Claudia Thoma

Die besonderen Regelungen für den erleichterten Bezug von Kurzarbeitergeld haben sich in der Corona-Krise bewährt. Die Betriebe in Deutschland nutzen die Kurzarbeit, weil sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten wollen und an den Aufschwung nach der Krise glauben. Das ist eine gute Botschaft. Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz werden wir diese bis Ende 2021 fortführen.

Verlängert wird auch das erhöhte Kurzarbeitergeld für alle kurzarbeitenden Arbeitnehmer bis Ende 2021. Voraussetzung ist, dass der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

Am Ende kommt es aber nicht nur darauf an die Krise zu überstehen, sondern sich auch - für die mit dem Wandel der Arbeitswelt verbundenen Herausforderungen - fit zu machen und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern. Dazu trägt betriebliche Fort- und Weiterbildung entscheidend bei. Die vollständige Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit wird daher ab dem 1.7.2021 bis längstens 31.12.2021 nur noch dann möglich, wenn Betriebe die Kurzarbeit nutzen, um ihre Beschäftigten fort- oder weiterzubilden. Damit haben wir eine neue attraktive Weiterbildungsförderung mit praxisnahen Rahmenbedingungen ins Gesetz geschrieben.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurden, bleiben bis 31. Dezember 2021 anrechnungsfrei.

Um Transparenz über die vielfältigen Angebote und Akteure im Bereich der Weiterbildung zu gewährleisten, soll die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen einer Projektdefinitionsphase einen etwaigen Aufbau und Betrieb eines Weiterbildungsportals prüfen.

Arbeitnehmer, die aus einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung mit abgesenkter Arbeitszeit heraus arbeitslos werden, werden bei eintretendem Arbeitslosengeld-Anspruch bis Ende 2022 so behandelt, als wären sie weiter im früheren Umfang tätig gewesen.

Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleiben bei der Ermittlung des Elterngeldes bis Ende 2021 weiter unberücksichtigt.

Die Möglichkeit für Betriebsräte, Sitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen, wird über das Jahresende hinaus bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

Wir sorgen mit dem Gesetz für Planungssicherheit und stärken unsere Wirtschaft. Wir bauen Brücken zur Überwindung dieser Krise und bereiten den Boden für ein künftiges Wachstum und Wohlstand in Deutschland.