

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 5.13

Stufenweise Angleichung des Rentensystems in Ost und West

Antragsteller: alle Länder

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fordern die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf zu erarbeiten, der die vollständige Angleichung des aktuellen Rentenwertes (Ost) an den aktuellen Rentenwert in Stufen bis zum 1. Januar 2020 zum Ziel hat. Zum 1.7.2016 soll geprüft werden, wie weit sich der Angleichungsprozess schon vollzogen hat und auf dieser Grundlage entschieden werden, ob mit Wirkung ab 2017 eine Teilangleichung notwendig ist. 30 Jahre nach Herstellung der deutschen Einheit, wenn die Lohn- und Gehaltsangleichung weiter fortgeschritten sein wird, muss in einem letzten Schritt die vollständige Angleichung der Rentenwerte erfolgen.

Begründung:

30 Jahre nach Herstellung der deutschen Einheit, wenn die Lohn- und Gehaltsangleichung weiter fortgeschritten sein wird, muss in einem letzten Schritt die vollständige Angleichung der Rentenwerte erfolgen.

Votum der ACK: 10 : 4 (BY, HE, SL, SN) : 2 (BE, HB)

Votum der ASMK: 16 : 0 : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 5.14

Anpassung der jährlichen Aufwendungen für Leistungen zur Teilhabe in der gesetzlichen Rentenversicherung

Antragsteller: A-Länder

- Grüne Liste -

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fordern die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, wonach sich der Anpassungsmechanismus des Reha-Deckels nicht ausschließlich an der Lohnentwicklung, sondern auch an der demografischen Entwicklung unter Berücksichtigung der Lebensarbeitszeit als Folge der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze orientieren soll.

Die Regelung des § 220 SGB VI zur Ermittlung der jährlich maximalen Ausgaben für Leistungen zur Teilhabe ist anhand objektiver Kriterien und entsprechend dem tatsächlichen Bedarf an Teilhabeleistungen zu ändern.

Begründung:

Die Finanzierbarkeit des sozial medizinisch notwendigen Rehabilitationsbedarfes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nach der geltenden Rechtslage nicht mehr gesichert. Die bewilligten Leistungen nahmen von 2005 auf 2011 für die medizinische sowie die berufliche Rehabilitation um jeweils 24 Prozent zu.

Die Ausgaben der Deutschen Rentenversicherung werden durch das gesetzlich festgelegte Budget begrenzt.

Das Budget wurde in der Vergangenheit eingehalten. Dabei wurde es in den Jahren 2009 bis 2011 fast vollständig ausgeschöpft. Im letzten Jahr wurde der Ausgabendeckel um 13 Millionen Euro überschritten.

Es ist absehbar, dass der Rehabilitationsbedarf in den nächsten Jahren weiter steigen wird bzw. nur durch den Verzicht auf notwendige Leistungen gehalten werden kann. Es besteht parteiübergreifend Einigkeit dahingehend, dass eine Neuregelung der Reha-Deckelung unverzüglich zu erfolgen hat.

Der Bundesrat hat in seiner 886. Sitzung am 23. September 2011 in einer Entschließung die Bundesregierung aufgefordert, Vorschläge vorzulegen, wie die Regelung des § 220 SGB VI zur Ermittlung der jährlich maximalen Ausgaben für Leistungen zur Teilhabe anhand objektiver Kriterien und entsprechend dem tatsächlichen Bedarf an Teilhabeleistungen geändert werden kann (BR-Drs. 384/11 (Beschluss)).

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat einen entsprechenden Vorschlag im Referentenentwurf des Alterssicherungsstärkungsgesetzes erarbeitet, diesen jedoch nicht in ein Gesetzgebungsverfahren eingebracht.

Diesen Vorschlag aufgreifend hat der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum BUK-NOG vom 01.02.2013 (BR-Drs. 811/12 (Beschluss)) eine entsprechende Gesetzesergänzung des § 287 b SGB VI gefordert.

Die Bundesregierung hat in ihrer Gegenäußerung (Anlage 5 der BT-Drs. 17/12297) den Vorschlag abgelehnt, weil dies Bestandteil einer Gesamtregelung sein sollte.

Auch ein weiterer Antrag der SPD (BT-Drs. 17/8602) wurde aufgrund einer abschlägigen Beschlussempfehlung des A+S-Ausschusses vom 12.06.2013 (BT-Drs. 17/13972) in der BT-Sitzung vom 27.06.2013 abgelehnt und das BUK-NOG wurde ohne eine entsprechende Reha-Regelung im Bundestag beschlossen.

Votum der ACK: 16 : 0 : 0

Votum der ASMK: 16 : 0 : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 5.19

**Entwurf eines Gesetzes über den Beruf des
Operationstechnischen Assistenten (OTA) /
Anästhesietechnischen Assistenten (ATA) und
zur Änderung des Krankenhausfinanzierungs-
gesetzes (KHG)**

**Antragsteller: Bayern, Berlin, Hessen,
Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen**

- Grüne Liste -

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder bitten die Bundesregierung, parallel zur im Expertengremium derzeit beratenen inhaltlichen Ausgestaltung des Berufsbildes des Operationstechnischen Assistenten (OTA) / Anästhesietechnischen Assistenten (ATA) die Einführung einer Regelung zur Finanzierung der Ausbildung im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) in Abstimmung mit den Ländern zügig zu klären.

Begründung:

Um dem Fachkräftemangel in den Gesundheitsfachberufen nachhaltig entgegen zu wirken, sind finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen, die die erforderliche Aus-, Fort- und Weiterbildung im Krankenhaussektor sichern. Nur so kann eine hochwertige Gesundheitsversorgung und Patientensicherheit gewährleistet werden. Dies gilt auch im Bereich der Ausbildung in der Operationstechnischen Assistenz/Anästhesietechnischen Assistenz und der Gesundheits- und Krankenpflege beziehungsweise Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.

Die Ausbildung zur Operationstechnischen Assistenz wird bisher auf der Grundlage der seit 1996 von der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) herausgegebenen „DKG-Empfehlung zur Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen Assistentinnen/Assistenten“ ohne staatliche Anerkennung durchgeführt. Die Finanzierung dieser Ausbildungen an Krankenhäusern ist nach Einführung des neuen Entgeltsystems (DRG) für die Krankenhausversorgung nicht mehr gesichert. Bis dahin erfolgte die Finanzierung durch die Krankenhausträger, ohne dass diese angesichts der derzeitigen allgemeinen schwierigen Finanzsituation die Möglichkeit hätten, die Kosten für die Ausbildungsfinanzierung durch die Gesetzliche Krankenversicherung erstattet zu bekommen.

Die 79. Gesundheitsministerkonferenz (GMK) hat daher bereits am 29./30. Juni 2006 das Bundesministerium für Gesundheit mit einstimmigem Beschluss gebeten, die notwendigen Schritte für eine bundeseinheitliche Regelung des Berufsbildes der Operationstechnischen Assistenz einzuleiten und eine Ausbildungsregelung als Gesundheitsberuf auf der Grundlage des Artikels 74 Absatz 1 Nummer 19 des Grundgesetzes zu erarbeiten sowie die Finanzierung nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz sicherzustellen.

Ein vom Bundesrat am 6. März 2009 beschlossener Gesetzentwurf „Entwurf eines Gesetzes über den Beruf des Operationstechnischen Assistenten und zur Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes“ (Bundesratsdrucksache 111/09) unterfiel mit Ablauf der 16. Wahlperiode des Deutschen Bundestages der sachlichen Diskontinuität. Am 12. Februar 2010 wurde dieser Gesetzentwurf erneut vom Bundesrat beschlossen. In ihrer Stellungnahme (Bundestagsdrucksache 17/1223) sah die Bundesregierung noch Prüfungsbedarf hinsichtlich des Gesetzentwurfes; sie richtete ein Expertengremium unter der Federführung und Moderation der Deutschen Krankenhausgesellschaft ein. In der Stellungnahme vertrat die Bundesregierung weiterhin die Auffassung, dass eine für die gesetzliche Krankenversicherung kostenneutrale Finanzierung der Ausbildung in der Operationstechnischen Assistenz nicht möglich sei. Vielmehr würde nach Ansicht der Bundesregierung eine kostenneutrale Finanzierung dieser Ausbildung dazu führen, dass Ausbildungskapazitäten in der Gesundheits- und Krankenpflege in entsprechendem Umfang abgebaut würden.

Die Ausgestaltung der Berufsbilder und die Regelung der Finanzierung sollen möglichst parallel betrieben werden, um zeitliche Verzögerungen des Prozesses zu vermeiden. Bei der derzeitigen Fachkräftesituation in den Gesundheitsfachberufen darf jedoch keine Zeit verloren gehen, um den gestiegenen Fachkräftebedarf zu decken. Daher ist die Frage der Finanzierung einer Ausbildung in der Operationstechnischen Assistenz /

Anästhesietechnischen Assistenz vordringlich und parallel zum inhaltlichen Diskussionsprozess zu klären, wozu es einer belastbaren Abschätzung der bundesweit zu erwartenden Ausbildungsplatzzahlen und der voraussichtlich entstehenden Kosten bedarf.

Votum der ACK: 16 : 0 : 0

Votum der ACK: 16 : 0 : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 7.2

Beschäftigtendatenschutz

Antragsteller: A-Länder, Bayern, Hessen

Beschluss:

1. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder stellen fest, dass der Schutz der Beschäftigtendaten weiterhin unzureichend gesetzlich geregelt ist. Die Vielzahl von Datenskandalen in den letzten Jahren, gerade auch in großen Unternehmen, hat gezeigt, dass es eines effektiven Schutzes der Beschäftigten vor dem Mitschneiden von Telefongesprächen, der Kontrolle der Internetnutzung und des Emailverkehrs sowie vor heimlichen Videoüberwachungen bedarf.

Auch auf europäischer Ebene zieht sich das Verfahren zum Erlass einer Datenschutzgrundverordnung weiter hin. Mit einer Verabschiedung der bereits Anfang 2012 vorgestellten Verordnungsentwurfes ist nach den neuesten Entwicklungen nicht vor dem Jahr 2014 zu rechnen.

2. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fordern die Bundesregierung auf,
 - umgehend den Beschäftigtendatenschutz in einem eigenständigen Gesetz einer rechtssicheren, umfassenden Regelung zuzuführen, die bestehende Regelungslücken schließt, für den Rechtsanwender transparent ist, die notwendige Rechtsklarheit schafft und die Beschäftigten effektiv schützt,
 - sich auf europäischer Ebene - unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips - verstärkt dafür einzusetzen, dass ein kohärenter, den aktuellen technischen Gegebenheiten entsprechender und durchsetzbarer Rechtsrahmen im Bereich des Datenschutzes in der Union geschaffen wird, der gerade auch im Hinblick auf die Beschäftigtendaten

nicht hinter dem geforderten deutschen Schutzniveau zurückbleibt, um das in Artikel 8 der Grundrechtecharta und Artikel 16 Absatz 1 AEUV verankerte Recht auf Schutz personenbezogener Daten unionsweit einheitlich zu gewährleisten.

Begründung:

Überwachungsszenarien von Beschäftigten sind keine Seltenheit. Deutsche Bahn, Deutsche Telekom sowie eine Vielzahl von Lebensmitteldiscountern sind nur einige der Unternehmen, die in den vergangenen Jahren in Überwachungsskandale verwickelt waren. Von der Überwachung der Telekommunikation im dienstlichen wie privaten Bereich über das Mitlesen privater Emails, der Auswertung von Telefon- und Email-Zielen bis zum Screening aller dienstlichen, privaten und gesellschaftlichen Kontakte und der gezielten Videoüberwachung reichte die Palette der von Arbeitgebern eingesetzten Kontrollmittel.

Eine solche Totalüberwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz darf es genauso wenig geben wie die Durchleuchtung und Selektion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die bestehende Gesetzeslage wird den sich durch die Schnelllebigkeit im IT-Bereich ständig neu ergebenden Kontrollpotentialen nicht mehr gerecht. Zudem sind die bestehenden Regelungen über mehrere Gesetze verstreut und damit für den Rechtsanwender unübersichtlich. Teilweise muss mangels gesetzlicher Regelung auf gerichtliche Entscheidungen zurückgegriffen werden. Insgesamt weist die bisherige Regelungslage im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes erhebliche Regelungslücken beispielsweise im Hinblick auf die Möglichkeit heimlicher Überwachung, Mitarbeiterscreening oder der Nutzung von Telekommunikationsdiensten und sozialer Netzwerke auf. Das Grundrecht der informellen Selbstbestimmung als Ausfluss des Persönlichkeitsrechts bedarf eines besonderen Schutzes. Dieser kann nur dann gewährleistet werden, wenn durch lückenlose gesetzliche Regelungen zum einen nur die Daten erhoben werden, die für das Beschäftigungsverhältnis zwingend erforderlich sind und zum anderen eine Abwägung mit dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten unter besonderer Würdigung der Grundrechtsrelevanz erfolgt.

Der von der Bundesregierung in der 17. Legislaturperiode vorgelegte Gesetzesentwurf war auch unter Berücksichtigung der durch den Änderungsantrag der CDU/CSU und der FDP erfolgten Nachbesserungen unzureichend und lückenhaft. Die bis zuletzt sehr weitgehenden Regelungen des Mitarbeiterscreenings und der Datenerhebung ohne Kenntnis des Betroffenen trugen den berechtigten Schutzinteressen der Beschäftigten keinesfalls Rechnung. Sichergestellt werden muss, dass das hohe Schutzniveau bereits vor Eingehung

des Beschäftigungsverhältnisses, während dessen Verlauf und nach seiner Beendigung greift.

Nicht nur in Deutschland, auch im europäischen Ausland sind Spähaktionen gegen Mitarbeiter keine Seltenheit mehr. Erinnert sei an das Möbelhaus Ikea in Frankreich, das sich illegal personenbezogene Daten von Angestellten und Bewerbern verschafft hatte. Erst kürzlich wurde darüber hinaus bekannt, dass Euro Disney zwischen 1997 und 2004 mit zwei ehemaligen Polizisten zusammengearbeitet hat, die dem Unternehmen tausende Informationen aus vertraulichen Datenbanken von Polizei, Justiz und Einwanderungsbehörden beschafften. Auch länderübergreifend ist durch die Internationalisierung der Märkte und des hiermit verbundenen Auseinanderfallens von Unternehmenssitz und Tätigkeitsbereich der Schutz der Beschäftigtendaten gefährdet. Die bislang auf europäischer Ebene die Grenzen der Datenerhebung, -nutzung und -verarbeitung regelnde Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr stammt noch aus dem Jahr 1995, mithin aus einer Zeit, in der Internet und Email nur wenig verbreitet und neue technische Kommunikationswege wie Social Networks, Internettelefonie und Instant Messenger noch gar nicht bekannt waren. Sie erfasst damit nicht die datenschutzbezogenen Problematiken, die mit den technischen Neuerungen der letzten 15 Jahre verbunden sind. Daher ist es auf europäischer Ebene dringend notwendig, einen den aktuellen technischen Gegebenheiten entsprechenden und durchsetzbaren Rechtsrahmen im Bereich des Datenschutzes zu schaffen, um deutschen Datenschutzstandard – gerade auch im Hinblick auf den Beschäftigtendatenschutz – für ganz Europa zu etablieren.

Votum der ACK: 13 : 2 (HE, SN) : 1 (BY)

Votum der ASMK: 15 : 0 : 1 (SN)

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 7.18

Neue Geschäftsordnung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

Antragsteller: Schleswig-Holstein

- Grüne Liste -

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder stimmen der in der Anlage befindlichen neuen Geschäftsordnung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) zu.

Begründung:

Die 89. ASMK hatte ein Konzept zur Weiterentwicklung des LASI beschlossen sowie den LASI beauftragt, seine Geschäftsordnung diesem Konzept anzupassen und der 90. ASMK zur Beschlussfassung vorzulegen. Die neue Geschäftsordnung sieht dementsprechend vor, dass

- der LASI auf der Ebene der Abteilungsleiterinnen / Abteilungsleiter tagt
- der LASI in seinen Sitzungen Aufträge der ASMK, strategische Fragen (z.B. im Zusammenhang mit der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie - GDA) sowie Grundsatzfragen des Vollzuges erörtern und koordinieren sowie diesbezügliche Beschlusslagen der Länder herbeiführen oder vorbereiten soll
- der LASI zur Koordination des Vollzuges im Arbeitsschutz – drei mandatierte länderoffene Arbeitsgruppen einrichtet, die notwendige Absprachen zu Detailfragen eines einheitlichen Vollzuges abschließend regeln und dem LASI Bericht erstatten
- der Arbeitsausschuss Marktüberwachung (AAMÜ) unverändert bleibt und die vierte Arbeitsgruppe bildet

- der Vorsitz des LASI im Rhythmus von drei Jahren wechselt, um die Parallelität zur Amtszeit der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz zu gewährleisten
- die LASI-Geschäftsstelle jeweils beim LASI-Vorsitzland angesiedelt wird

Votum der ACK: 16 : 0 : 0

Votum der ASMK: 16 : 0 : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 7.19

Einheitliche Überwachung des Arbeitsschutzes

Antragsteller: Schleswig-Holstein

- Grüne Liste -

Beschluss:

1. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder nehmen den Zwischenbericht der Projektgruppe "Risikoorientierte Überwachung" des LASI (Anlage) zur Kenntnis.
2. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder stimmen zu, dass das vom LASI erarbeitete Bewertungskonzept in der Diskussion über die Kernaufgaben der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder berücksichtigt und in ein gemeinsames Überwachungskonzept der Länder eingebunden wird. Sie bitten den LASI, dieses Konzept bis zur 91. ASMK vorzulegen.

Begründung:

Die Einhaltung des Schutzes der Gesundheit der Beschäftigten in Betrieben mit einem hohen gesundheitlichen Risiko bedarf einer konsequenten Überwachung durch die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder. Auf der Grundlage eines risikoorientierten Überwachungskonzepts können die begrenzten Überwachungskapazitäten der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht effektiv und effizient eingesetzt und die aus eigener Initiative durchgeführten Überwachungsaktivitäten zielgerichtet auf die Branchen gelenkt werden, in denen die Gesundheitsgefährdungen der Beschäftigten am größten sind.

Deswegen wurde der LASI von der 88. ASMK in Leipzig beauftragt, ein einheitliches Arbeitsschutzüberwachungskonzept zu erarbeiten, das sich am Unfall- und Gesundheitsrisiko der Beschäftigten orientiert.

Auf der 89. ASMK in Hannover wurde vom LASI ein erstes Konzept mit Grundlagen einer risikoorientierten Überwachung vorgelegt und von der ASMK zur Kenntnis genommen. Um dieses Konzept in der Fläche anwenden zu können wurde eine Risikobewertung der Branchen vorgenommen. Das Bewertungskonzept soll nun in die Diskussion der Länder über die *Kernaufgaben* im Arbeits- und Gesundheitsschutz eingebunden werden.

Votum der ACK: 16 : 0 : 0

Votum der ASMK: 16 : 0 : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 7.20

Einheitliche Genehmigungspraxis bei der Sonn- und Feiertagsarbeit

Antragsteller: Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein

Beschluss:

1. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder nehmen den in der Anlage befindlichen Bericht des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) zur Erarbeitung der Grundsätze für eine einheitliche Genehmigungspraxis der Länder bei Anträgen auf Sonn- und Feiertagsbeschäftigung zur Kenntnis.
2. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder sind der Auffassung, dass es zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen, zur Verhinderung der Aushöhlung des verfassungsrechtlich verankerten Sonn- und Feiertagsschutzes und aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten einer bundesweit einheitlichen Genehmigungspraxis bei der Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit bedarf.
3. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder sehen in der Anwendung der vom LASI erarbeiteten „Grundsätze für eine einheitliche Genehmigungspraxis der Länder bei Anträgen auf Sonn- und Feiertagsbeschäftigung“ eine geeignete Maßnahme, um den verfassungsrechtlichen Sonn- und Feiertagsschutz und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Begründung:

Sonn- und Feiertage haben nicht nur für den Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, sondern auch für Familien und für das gesamte soziale und gesellschaftliche

Zusammenleben eine hervorgehobene Bedeutung. Diese Bedeutung muss bei der Auslegung des Arbeitszeitgesetzes, bei der Beurteilung der zulässigen Beschäftigungsmöglichkeiten sowie bei der Genehmigung von Sonn- bzw. Feiertagsbeschäftigung Berücksichtigung finden. Im Zusammenhang mit der zulässigen Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist daher darauf zu achten, dass diese Tage in ihrem Wesensgehalt als Tage der Arbeitsruhe und seelischen Erholung erhalten bleiben. Gerade bei gleichzeitiger Ausweitung von Nacht- und Schichtarbeit und Einbeziehung des Sonntags in das normale Erwerbgeschehen, ist zudem zu beachten, dass es vermehrt zu psychosozialen Beeinträchtigungen der Beschäftigten kommt (siehe auch BVerfG, 1 BvR 2857/07 vom 1.12.2009, Absatz-Nr. 169f.).

Die 89. ASMK hat festgestellt, dass durch die wirtschaftliche Entwicklung zwar sehr hohe Flexibilisierungsanforderungen an die Arbeitszeit gestellt werden, gleichzeitig aber dem verfassungsrechtlich verankerten Sonn- und Feiertagsschutz in der Arbeitswelt Rechnung getragen werden muss. Die ASMK hat sich daher dafür ausgesprochen, den Sonn- und Feiertagsschutz auch im Interesse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zu festigen.

Gleichzeitig hat die 89. ASMK den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik beauftragt, Grundsätze für eine abgestimmte Genehmigungspraxis, die den verfassungsrechtlichen Sonn- und Feiertagsschutz gewährleisten, zu erarbeiten und diese zur 90. ASMK vorzulegen.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik legt in Anlage 1 die erarbeiteten Grundsätze für eine einheitliche Genehmigungspraxis der Länder bei Anträgen auf Sonn- und Feiertagsbeschäftigung vor.

Die Grundsätze berücksichtigen insbesondere folgende Aspekte:

- Der Sonn- und Feiertagsschutz soll im Interesse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten gefestigt werden (Ziffer 2 des Beschlusses der 89. ASMK).
- Hohe Flexibilisierungsanforderungen an die Arbeitszeit durch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung stellen für die Genehmigungsbehörden besondere Anforderungen an differenzierte und abgewogene Entscheidungen zur Sonn- und Feiertagsbeschäftigung.
- Trotz Unterschieden in den strukturellen, kulturellen und ökonomischen Bedingungen der Länder ist eine einheitliche Genehmigungspraxis anzustreben im Interesse einer Gleichbehandlung der Unternehmen und Beschäftigten, der Vermeidung der Verschaffung von Wettbewerbsvorteilen, der Verlässlichkeit für bundesweit agierende

Unternehmen und der Verhinderung einer Aushöhlung des grundgesetzlich verankerten Schutzes der Sonn- und Feiertage.

- Die verfassungsrechtlichen Vorgaben für das Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot sind bei der Genehmigungspraxis im Rahmen von Ermessensentscheidungen und Güterabwägungen zu beachten.
- Es ist notwendig, die Genehmigungspraxis in den Ländern so aufeinander abzustimmen, dass sie den verfassungsrechtlichen Schutz der Sonn- und Feiertage besonders würdigt und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet.
- Auch bei der Überprüfung und Auslegung der gesetzlichen Ausnahmen durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder besteht die Notwendigkeit, den verfassungsrechtlichen Schutz der Sonn- und Feiertage besonders zu würdigen und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Votum der ACK: 15 : 1 (SN) : 0

Votum der ASMK: 15 : 1 (SN) : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 7.21

Reihenfolge des LASI-Vorsitzes ab 2019

Antragsteller: Schleswig-Holstein

- Grüne Liste -

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder beschließen, dass der Vorsitz des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) ab 01.01.2019 unter den Ländern im dreijährigen Rhythmus in folgender Länderreihung wechselt:

- Hessen
- Baden-Württemberg
- Sachsen
- Niedersachsen
- Bayern
- Thüringen
- Rheinland-Pfalz
- Berlin
- Sachsen-Anhalt
- Saarland
- Nordrhein-Westfalen
- Brandenburg
- Bremen
- Schleswig-Holstein

- Mecklenburg-Vorpommern
- Hamburg

Begründung:

Die ASMK hat in ihrer 89. Sitzung eine Neustrukturierung des LASI beschlossen. Das Konzept sieht vor, dass der Vorsitz des LASI im Rhythmus von drei Jahren wechseln soll, um Parallelität zur Amtszeit in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz zu gewährleisten. Hierzu steht ein förmlicher Beschluss der ASMK zur Reihenfolge des Vorsitzwechsels noch aus. Der LASI hatte sich bereits in seiner 34. Sitzung (September 1999) auf eine Reihenfolge der Vorsitzführung verständigt, die jedoch aufgrund eines Büroversehens der damaligen ASMK-Geschäftsstelle nicht der ASMK zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Dies ist jetzt nachzuholen.

Die ASMK hatte sich informell auf ihrer 89. Sitzung darauf verständigt, dass sich Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern die LASI-Vorsitz-Periode 01.01.2013 bis 31.12.2015 teilen und Hamburg den LASI-Vorsitz ab 01.01.2016 bis 31.12.2018 übernimmt. Dadurch schaffte Hamburg die Voraussetzungen, um ab 01.01.2019 den gewohnten dreijährigen Rhythmus des LASI-Vorsitz-Wechsels fortsetzen zu können.

Votum der ACK: 16 : 0 : 0

Votum der ASMK: 16 : 0 : 0

90. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2013

am 27./28. November 2013 in Magdeburg

TOP 7.22

Erleichterte Wiedererhöhung der Arbeitszeit insbesondere nach einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung

Antragsteller: Bayern, Hessen, A-Länder

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder unterstreichen die Notwendigkeit, teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern die Wiedererhöhung ihrer Arbeitszeit insbesondere nach einer familienbedingten Teilzeitphase zu erleichtern. Die ASMK begrüßt vor diesem Hintergrund die Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit zu erleichtern. Die ASMK fordert daher die Bundesregierung auf, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mit dem Ziel der Erleichterung der Rückkehr auf Vollzeit beziehungsweise zur ursprünglichen Arbeitszeit mit insbesondere folgenden Ansatzpunkten unter angemessener Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber zu novellieren:

1. Einführung eines Anspruchs auf zeitliche Begrenzung der Arbeitszeitreduzierung. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums soll ein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit bzw. zur ursprünglichen Arbeitszeit bestehen. Bei unvorhersehbarem, früherem Wegfall des Betreuungs- bzw. Pflegebedarfs soll ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr in Vollzeit bzw. die ursprüngliche Arbeitszeit nach Ablauf einer angemessenen Frist, eingeführt werden.
2. Umkehr der Darlegungs- und Beweislast in § 9 TzBfG beim Berücksichtigungsgebot im Hinblick auf die fachliche Eignung für den zu besetzenden freien Arbeitsplatz.
3. Ferner bittet die ASMK die Bundesregierung um Prüfung, inwieweit die Rückkehr in Vollzeit bzw. die ursprüngliche Arbeitszeit auch für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit bereits reduziert haben, erleichtert werden kann – z. B. entsprechend Ziffer 1 Satz 2.

Begründung

Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist in den letzten Jahren gestiegen. Dennoch arbeitet auch heute noch fast jede zweite Frau in Teilzeit. 2012 waren 68 % der 15- bis 64-Jährigen Frauen erwerbstätig (Quelle: Eurostat). Von ihnen arbeiteten rd. 55 % in Vollzeit und 45 % in Teilzeit (Quelle: Eurostat).

Studien belegen, dass fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten würden (IAB-Kurzbericht 09/2011). Hochgerechnet entspräche dies einem Arbeitsvolumen von ca. 1 Mio. Vollzeitstellen(äquivalenten). Bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Verkürzungswünsche ergäben sich immer noch ca. 850.000 Vollzeitstellen(äquivalente).

Der deutsche Arbeitsmarkt darf sich eine Verschwendung dieser Ressourcen nicht länger erlauben.

Es hat sich gezeigt, dass viele Frauen nach dem zunächst gelungenen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach der Elternzeit in Teilzeit ihren Wunsch, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken, nicht realisieren können. So wird Teilzeit oft zu einer Sackgasse für das ganze Berufsleben. Diese Tatsache ist ein Spiegel der nach wie vor traditionellen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit sowie dem Umstand geschuldet, dass modulare Lebensentwürfe noch immer „abgestraft“ werden. Die Unternehmen müssen erkennen, dass lebensphasenorientierte Personalpolitik ein echter Standortfaktor ist und Teilzeitarbeit keine Karrierebremse sein darf. Im Gegenteil: Familienarbeit ist eine Empfehlung und eine Visitenkarte für den beruflichen Aufstieg.

Die ASMK begrüßt daher die bereits bestehenden Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, erleichterte Wege aus der Teilzeit zu eröffnen. Die ASMK fordert die Bundesregierung auf, diese Überlegungen unter angemessener Berücksichtigung der Beschäftigten- und Arbeitgeberinteressen mit Nachdruck weiter zu verfolgen und daraus konkrete Handlungsansätze zu entwickeln und umzusetzen. Sie sieht insbesondere folgende Ansatzpunkte:

Mit der von der ASMK unter Ziffer 1 des Beschlussvorschlages geforderten Fortentwicklung des Teilzeitrechts kann insbesondere den Wünschen teilzeitbeschäftigter Frauen nach einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit – bspw. nach einer Phase der Familienarbeit – entgegen gekommen werden.

Eine zeitliche Begrenzung der Teilzeitbeschäftigung beruht zumeist auf einem Betreuungs- oder Pflegebedarf im familiären Umfeld. Die Dauer der Pflege eines Familienangehörigen ist nur schwer prognostizierbar. In den Fällen, in denen ein Betreuungs- oder Pflegebedarf unerwartet entfällt, sollen die betroffenen Beschäftigten nach Ablauf einer angemessenen

Ankündigungsfrist, deren Dauer die betrieblichen Belange des Arbeitgebers berücksichtigt, aus der Teilzeitbeschäftigung vorzeitig zurückkehren können.

Beim Anspruch auf eine zeitliche Begrenzung der Teilzeit müssen jedoch auch die Arbeitgeberbelange hinreichend berücksichtigt werden. Es sollen deshalb grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie bisher bei einer zeitlich unbegrenzten Teilzeit gelten; d.h. z.B. der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen ablehnen. Eine befristete Teilzeitbeschäftigung bietet den Arbeitgebern nicht nur Planungssicherheit, sondern bindet auch das Potential von Fachkräften in den Unternehmen.

Außerdem könnte unter Aufgreifen der entsprechenden Forderung im 8. Familienbericht in den Fällen, in denen Beschäftigte eine Arbeitszeitverlängerung anstreben und den entsprechenden Arbeitsplatz bereits in der Vergangenheit innehatten, die Darlegungs- und Beweislast in § 9 TzBfG bzgl. der fachlichen Eignung der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers umgekehrt werden. Ein Arbeitszeitverlangen nach dem geltenden

§ 9 TzBfG setzt neben einer entsprechenden freien Stelle im Unternehmen voraus, dass die bzw. der Beschäftigte über die für die freie Stelle erforderliche fachliche Qualifikation und Eignung verfügt. Diesbezüglich liegt die Darlegungs- und Beweislast bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es ist jedoch kein Grund ersichtlich, warum die betroffenen Beschäftigten mit der Darlegungs- und Beweislast beschwert werden sollen, obwohl sie ihre Eignung und fachliche Qualifikation bereits unter Beweis gestellt haben. Hier sollten die Arbeitgeber, die den Wunsch nach einer Arbeitszeitverlängerung mit dem Hinweis auf die fehlende Eignung ablehnen wollen, den entsprechenden Nachweis erbringen müssen.

Votum der ACK: 15 : 0 : 1 (SN)

Votum der ASMK: 16 : 0 : 0