

The logo for 'FAIR' is written in a red, lowercase, sans-serif font.The logo for 'DGB' is written in white, uppercase, sans-serif font on a red, parallelogram-shaped background.

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

# Hintergrund Fleischwirtschaft

## Das Auslagern von Verantwortung ist organisierte Verantwortungslosigkeit

Verstöße gegen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit Werkvertragskonstruktionen in der Fleischindustrie.

Praxisbeispiele und Problemanalysen

Stand: 27.07.2020

In allen größeren Unternehmen der Fleischwirtschaft werden Schlachtung, Zerlegung und weite Teile der Fleischfeinverarbeitung durch Subunternehmen mittels Werkverträge erledigt. So entziehen sich die Auftraggeber weitestgehend der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz eines Großteils der Beschäftigten auf ihrem Betriebsgelände.

Der Schlachthofbetreiber schafft die baulichen Voraussetzungen und hält die gesamte technische Infrastruktur auf dem Betriebsgelände vor. Das Personal wird durch Dritte gestellt: Subunternehmer, die dafür verantwortlich sind, dass Schutzkleidung, Hauben, Messer, Mund-Nasen-Schutz etc. in ausreichendem und hygienisch einwandfreiem Zustand vorgehalten werden. Die Erfahrungen zeigen, dass diese auch für den Verbraucherschutz so wichtigen Voraussetzungen kaum eingehalten werden.

Bei den Beschäftigten handelt es sich oft um Personen, die für diese gefährliche und extrem belastende Arbeit weder Erfahrung noch Ausbildung mitbringen. Dennoch werden sie bereits nach einer kurzen Anlernphase in den Unternehmen eingesetzt. Darüber hinaus finden Unterweisungen in den meisten uns bekannten Fällen nicht in der Herkunftssprache der Beschäftigten statt, sondern nur auf Deutsch, so dass die Beschäftigten den Inhalten zumeist nicht folgen können. Die deutlich erhöhte Zahl an registrierten Arbeitsunfällen bei der Berufsgenossenschaft spricht hier eine deutliche Sprache. Und dies, obwohl wir von vielen Fällen wissen, die erst gar nicht an die Berufsgenossenschaft gemeldet wurden.

Die Beschäftigten der Subunternehmen werden überwiegend in ost- und südosteuropäischen Staaten angeworben. So wird das Lohngefälle innerhalb Europas ausgenutzt, um die Löhne zu drücken.

Der DGB hat Zweifel, ob es sich – auch nach der bisherigen Rechtslage – überhaupt um legale Werkverträge handelt. Da aber – von diesen rechtlichen Fragen abgesehen – immer deutlicher wird, dass diese "ausgelagerte" Verantwortung zu nicht hinnehmbaren Zuständen führt, ist es richtig, dass das Bundeskabinett beschlossen hat, in den Unternehmen der Fleischwirtschaft ausschließlich eigenes Personal einzusetzen. Dafür gibt es gute Gründe:

- Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sind nicht in einer Hand, dies führt vermehrt zu vermeidbaren Unfällen.
- Das Subunternehmen hat keinen Einfluss auf die Arbeitsplanung in den Schlachthöfen. Dies führt oft zu unmäßigen Überstunden, Erschöpfung und damit einer erhöhten Unfall- und Gesundheitsbelastung.
- Die Subunternehmer erfassen die Arbeitszeiten oft nur manuell, um bei Kontrollen keine Belege für Fehlverhalten zu haben. Gleichzeitig werden aber auch die Ansprüche der Beschäftigten verdunkelt und die Beschäftigten werden um ihre Ansprüche betrogen.
- Teile der Produktion werden von unterschiedlichen Subunternehmen ausgeführt, die zueinander in Konkurrenz stehen. Auch hierdurch verschwimmen Verantwortlichkeiten, Konflikte werden auf

dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen.

- Die Fluktuation ist extrem hoch. Das liegt einmal an der Schwere der Arbeit und der im Vergleich dazu geringen Bezahlung, aber auch daran, dass die Menschen nur für die Arbeitsleistung nach Deutschland geholt werden. Eine Integration wird weder gefördert noch ist sie vorgesehen. Die Fluktuation ist Bestandteil des Geschäftsprinzips.
- Auch die Subunternehmen wechseln oft. Zudem ist es durchaus üblich, dass von Eigentümern mehrere Unternehmen vorgehalten werden. Die Beschäftigten werden – auch aus Gründen der Verschleierung – zwischen den Unternehmen des "Konzerns" hin und her geschoben. Hierdurch werden die Beschäftigten zusätzlich entrechtet, eine wirksame Interessenvertretung und kollektive Regelungen zum Beschäftigtenschutz, Arbeitnehmerrechten und Hygiene sind nicht möglich.

Die folgenden **Beispiele aus der Beratungspraxis** von "Faire Mobilität" zeigen, dass nur die Zusammenführung der Verantwortung für Produktion und Personal die Voraussetzungen schaffen kann, um die Situation zu bessern. Das Personal muss beim Betreiber selbst angestellt sein. Das schließt auch ein, dass keine konzerneigenen Subunternehmen oder Leiharbeitsgesellschaften zugelassen werden dürfen.

## **1. Arbeits- und Gesundheitsschutz: Durch unklare Verantwortlichkeit und Haftung entstehen zusätzliche Gefahren für Beschäftigte**

**Problem:** Geräte, Arbeitsmittel und Fließbänder gehören dem Auftraggeber, für den Arbeitsschutz sind allerdings die Subunternehmen zuständig. In einer Halle arbeiten mehrere Firmen nebeneinander bzw. in Konkurrenz zueinander. Niemand ist für eine gesamte Abteilung oder gar einen Raum zuständig, jeder nur für seinen begrenzten Bereich. Die Verantwortlichkeiten bzw. Haftungsfragen sind schwer zu klären. Die Unfallgefahr wird verstärkt.

**Aus der Praxis:** In mehreren uns aus der Beratungspraxis bekannten Fällen haben sich Beschäftigte, die bei Subunternehmen in der Fleischindustrie beschäftigt waren, mit Knochensägen Finger abgeschnitten. Bevor eine Überprüfung der Maschine durch die zuständigen Behörden stattfinden konnte, wurden Schutzvorrichtungen an die Maschine installiert, die es vorher nie gab.

In mehreren Beratungsfällen und auch bei Kontrollen wurde deutlich, dass häufig Schutzvorrichtungen z.B. bei Knochensägen oder anderen Maschinen fehlen und Fluchtwege versperrt sind, weil Gegenstände, Kisten, Maschinen im Weg stehen.

**Aus der Praxis:** Ein Beschäftigter berichtete in der Beratung, einen Stoßunfall erlitten zu haben. Zuvor hatten sich die Belegschaften zweier verschiedener benachbarter Fließbänder (die bei unterschiedlichen

Subunternehmen angestellt waren) um die Frage gestritten, wer die Zerlegung einer "zusätzlichen" Kiste Schweineschultern übernehmen soll. Zunächst wurde die Kiste im Weg stehen gelassen und ignoriert. Ein Staplerfahrer versuchte, mit seinem beladenen Fahrzeug an der im Weg liegenden Kiste vorbei zu manövrieren. Dabei wurde der andere Kollege verletzt.

In der Beratung wurde uns unzählige Male berichtet, dass im Betrieb jeder versuche, Probleme – sei es eine lose, zusätzliche Kiste Fleisch, vergammeltes oder dreckiges Fleisch, eine kaputte Maschine oder Gerät – bei anderen "abzuladen" und schnell loszuwerden. Daraus entstehen regelmäßig Streitigkeiten.

## **2. Mangelhafte und fragwürdige Arbeitszeiterfassung führt zu massiven unbezahlten Überstunden und Arbeitszeitbetrug**

**Problem:** Arbeitszeiten von 10 Stunden und mehr, bei hohem, durch das Fließband vorgegebenem Druck, führen zu Übermüdung und erhöhen das Unfallrisiko. Die Werkvertragskonstruktion wird genutzt, um die Ermittlung der realen Arbeitszeiten zu verhindern. Die langen Arbeitszeiten werden durch die Möglichkeiten des Arbeitszeitbetrugs (unbezahlte Überstunden) begünstigt und erhöhen die Gewinnmarge für die in starker Konkurrenz arbeitenden Subunternehmen.

**Aus der Praxis:** Ein Mitarbeiter gab in der Beratung an, täglich zehn Stunden zu arbeiten. Vergütet wurden jedoch nur täglich 8 Stunden. Der Betroffene hat seine Arbeitszeiten selbst dokumentiert. Er klagte auf Vergütung seiner Überstunden, der Arbeitgeber legte jedoch falsche Stundenerfassungen vor. Die Möglichkeit, auf die elektronische Anwesenheitserfassung des Auftraggebers zuzugreifen, bestand nicht, weil kein Vertragsverhältnis des Arbeitnehmers zum Auftraggeber bestand. Somit war es schlicht unmöglich, die Überstunden zu belegen.

Auf diese Problematik stoßen die Beratungsstellen täglich, in mehreren Hundert Fällen pro Jahr. Außerdem kommt es immer mal wieder zu "Doppelschichten". Arbeiter werden nach Schichtende einfach gezwungen, zu bleiben und in die nächste Schicht zu kommen. Das führt zu Anwesenheit von 12 Stunden und mehr im Betrieb. Dazu kommen häufig lange Wegezeiten, oft im Dreischichtsystem.

**Aus der Praxis:** Reinigungszeiten fallen nach der regulären Schicht an und werden i.d.R. nicht abgerechnet und nicht vergütet. Häufig muss nicht die gesamte Schicht an den Reinigungsarbeiten teilnehmen. Diese werden auch als Strafe angeordnet, beispielsweise wenn Mitarbeiter ihre Rechte eingefordert haben.

## **3. Hohe Mitarbeiterfluktuation schafft zusätzliche Risiken am Arbeitsplatz**

**Problem:** Schlechte Arbeitsbedingungen und Werkvertragskonstruktionen begünstigen eine hohe

Mitarbeiterfluktuation. Diese führt häufig dazu, dass unzureichend eingewiesene Mitarbeiter spontan Aufgaben übernehmen müssen, die eigentlich eine Einweisung und Übung erfordern. Unerfahrene, schlecht eingewiesene Mitarbeiter erhöhen die Unfallgefahr für sich selbst und ihre Kollegen. Außerdem arbeiten diese langsamer und ihr Team muss die Minderleistung kompensieren. Das erhöht den Druck und führt wiederum zu einer steigenden Unfallgefahr.

**Aus der Praxis:** Sehr häufig kommen Menschen in die Beratung, die erst seit kurzer Zeit in der Branche arbeiten oder nach wenigen Wochen oder einigen Monaten wieder gekündigt haben, weil die Arbeitsbedingungen viel schlechter waren als erwartet.

Bei aufsuchenden Beratungsaktionen, die wir häufig mehrmals im Jahr an denselben Standorten durchführen, treffen wir regelmäßig auf Häuser, die jedes Mal neue Bewohner haben. Auch Anwohner\*innen, Gemeindebürgermeister\*innen oder Gesundheitsämter bestätigen die sehr hohe Mitarbeiterfluktuation in den betroffenen Landkreisen – z.B. werden in solchen Landkreisen sehr viele Gesundheitszeugnisse beantragt, die neue Mitarbeiter in der Lebensmittelindustrie benötigen.

#### **4. Fehlende Einweisung erhöht Unfallrisiken. Durch Verdunkelung von Unternehmensstrukturen stehlen sich Arbeitgeber aus der Verantwortung und Haftung.**

**Problem 1:** In der Beratung wird oft deutlich, dass unerfahrene Mitarbeiter\*innen ohne Einweisung gefährliche Arbeiten übernehmen müssen. Der enorme Druck, der bei den Subunternehmen herrscht, führt in vielen Fällen dazu, dass Mitarbeiter unerlaubte Griffe vornehmen und sich (teils sehr schwer) verletzen. Beratungsstellen können von Hunderten solcher Fälle berichten.

**Problem 2:** Einige der Subunternehmer verfügen über zehn bis fünfzehn GmbHs gleichzeitig – manche sind auf den Namen ihrer Mitarbeiter oder Familienmitglieder angemeldet. Solche "Zweitfirmen" dienen dazu, Unfallstatistiken zu manipulieren und Verantwortlichkeiten zu verschleiern.

**Aus der Praxis:** Ein bulgarischer Ratsuchender berichtet, dass er ohne jegliche Einweisung eine Kettensäge zum Zertrennen von Schweineköpfen bedienen musste. Außerdem wurde er unter Druck gesetzt, schneller zu arbeiten und am Arbeitsplatz angeschrien und beschimpft. Als die Kettensäge, die er bediente, im Schweinekopf kurz hängen blieb, griff der Arbeitnehmer mit der Hand in den Schweinekopf und versuchte, die Säge zu lösen. Solche Griffe sind aus Arbeitsschutzgründen nicht erlaubt. Die Säge löste sich und schnitt ihm einen Finger ab. Mit dem Fall konfrontiert, leugnet der Arbeitgeber, ein Subunternehmer, dass es überhaupt einen Arbeitsunfall gegeben hatte, dann bestritt er, der Arbeitgeber zu sein und gab an, den Arbeitnehmer nicht zu kennen. Am Ende des Monats erhielt der Beschäftigte eine Lohnabrechnung von einer anderen, bis dahin völlig unbekanntem Firma. Diese zweite Firma hatte dieselbe Adresse und denselben Geschäftsführer wie der ursprüngliche Arbeitgeber.

## 5. Hohe Dunkelziffer bei Arbeitsunfällen

**Problem:** Häufig werden Arbeitsunfälle gar nicht gemeldet, vor allem leichtere. Zahlen der Berufsgenossenschaft zeigen, dass ausländische Versicherte häufiger schwere und tödliche Arbeitsunfälle erleiden als deutsche. Je leichter die Unfälle, desto seltener betreffen diese ausländische Versicherte. Wenn die Beratungsstellen intervenieren, können Unfälle nachträglich gemeldet werden. Die meisten Fälle erreichen die Beratungsstellen aber gar nicht. Deshalb gehen wir von einer hohen Dunkelziffer aus.

**Aus der Praxis:** Ein Ratsuchender aus Bulgarien arbeitete in der Zerlegung. Zum Ende der Nachtschicht wurden alle Metallhandschuhe für die Reinigung eingesammelt. Danach kam der Vorarbeiter in Eile und schaltete die Produktionslinie noch einmal, weil spontan eine zusätzliche Arbeit angefallen war. Diese erledigten die Mitarbeiter dann ohne Handschuhe. Der Ratsuchende fügte sich dabei eine Schnittwunde zu. Einen Monat später schnitt sich derselbe Mitarbeiter bei einer ähnlichen Situation einen Finger fast komplett ab. Daraufhin ließ der Arbeitgeber seine elektronische Chipkarte abschalten und sagte ihm, er müsse zurück nach Bulgarien, um sich zu erholen. Er könne wiederkommen, wenn er wieder einsetzbar sei. Aus Angst, auf die Straße gesetzt zu werden, willigte der Beschäftigte ein. Er erhielt keine Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit.

## 6. Falsche Anreize beim Corona-Infektionsschutz

**Problem:** Das Verhalten der Subunternehmen steht im Widerspruch zu den Bemühungen der auftraggebenden Unternehmen, die Risiken einer Infizierung zu minimieren. Die meisten Auftraggeber haben Pandemiepläne implementiert und ihre Subunternehmen aufgefordert, bei Verdachtsmomenten Mitarbeiter zu isolieren und diese auf keinen Fall weiter einzusetzen. Diese Aufforderungen laufen jedoch ins Leere aufgrund des Werkvertragssystems: Subunternehmer sind vertraglich verpflichtet, stets genügend Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Auch werden sie nach Leistung bezahlt und müssen die Kosten selbst tragen, wenn sie Mitarbeiter bei Verdachtsmomenten isolieren und auf Einsätze verzichten.

**Aus der Praxis:** Ein Subunternehmer, der für mehrere Schlachthöfe in NRW und Niedersachsen tätig ist, hat, nachdem bei einem seiner Auftraggeber viele seiner Beschäftigten wegen Corona Infektionen nicht mehr zur Verfügung standen, Mitarbeiter von einem anderen Standort in den von Infektionen betroffene Betrieb versetzt, damit er seine Aufträge dort erfüllen konnte. Kurz bevor dieses Unternehmen behördlich geschlossen wurde, schickte er die Betroffenen an ihr Regelarbeitsplatz zurück, um zu vermeiden, dass sie in Quarantäne kommen. Einige Personen hatten sich infiziert. Später musste der andere Schlachthof auch schließen.

## 7. Systematischer Betrug bei der Lohnfortzahlung führt zu neuen Infektionsrisiken

**Problem:** Bei Entleihfirmen in der Fleischindustrie ist es üblich, dass Krankheitszeiten nicht korrekt vergütet werden. Im Zuge der Corona-Pandemie kann das eine Weiterverbreitung des Virus begünstigen.

**Aus der Praxis:** Eine Ratsuchende, die als Leiharbeiterin in einer mittelständischen Wurstfabrik im Kreis Gütersloh arbeitet, berichtete, dass der Mann einer Kollegin, der über dieselbe Firma in einem anderen Schlachthof arbeitete, drei Tage zuvor positiv auf Corona getestet wurde. Trotz gemeinsamen Haushalts war seine Frau weiterhin zur Arbeit gekommen, da sie sonst Lohneinbußen befürchtete.

## 8. Krankenversicherungskarten von Beschäftigten werden durch Vorarbeiter einbehalten, der Zugang zu medizinischer Versorgung wird eingeschränkt.

**Problem:** Subunternehmen schotten ihre Beschäftigten weit über den Arbeitsalltag hinaus ab und üben eine nahezu umfassende Kontrolle aus. Oftmals fungieren sie auch als Vermieter oder arbeiten mit lediglich formell unabhängigen Vermietungsgesellschaften zusammen. Mitunter führen diese Strukturen dazu, dass Menschen ihre Krankheiten ignorieren und weiterarbeiten, was u. a. chronische Krankheiten verschärfen kann. Diese Strukturen und Verhaltensweisen haben in Corona-Zeiten besonders gravierende Konsequenzen.

**Aus der Praxis:** Sehr oft tritt in der Beratung das Problem auf, dass in den Massenunterkünften Korrespondenzen einbehalten werden. Beispielsweise gibt es große Häuser in Verl (Kreis Gütersloh), wo nur ein Vorarbeiter die Schlüssel zu den Briefkästen hat und die Korrespondenz im Haus selbst verteilt. Mehrere Personen berichten uns, dass dieser Vorarbeiter ihre Krankenversicherungskarte einbehalten hat. Er verlangt, dass die Mitarbeiter um seine "Genehmigung" bitten, bevor sie einen Arzt aufsuchen. Mehrere Personen haben berichtet, sie seien aus Angst vor Auseinandersetzungen mit dem Vorarbeiter bei leichteren Krankheiten erst gar nicht zum Arzt gegangen.

**Aus der Praxis:** Subunternehmen drücken den Krankenstand bzw. umgehen die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, indem sie eine tägliche Zusatzmiete für jeden Krankheitstag (i.d.R. 10 Euro extra/Tag) erheben.

## 9. Beschäftigte werden durch den Arbeitgeber oder durch mit diesen verbundenen Personen in schlechten und überteuerten Unterkünften untergebracht.

**Problem:** Durch das geschlossene System werden die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit kontrolliert und befinden sich in einem System der Abhängigkeit, dass sie davon abhält, elementare Rechte wahrzunehmen. Die Unterkünfte sind oft überteuert und von inakzeptablem Standard. Mietzahlungen werden direkt vom Lohn abgezogen, ein transparenter Nachweis existiert oft nicht. Strafzahlungen im Krankheitsfall sind weit verbreitet.

**Aus der Praxis:** Ein Mitarbeiter eines Subunternehmens eines großen Schweine-Schlachthofes unterschrieb eine Zusatzvereinbarung zu seinem Arbeitsvertrag über einen direkten Lohnabzug von 100 Euro /Monat für Miete in einer mehrfach belegten Unterkunft, ohne Angabe von Quadratmetern. Dieser Mietzins galt nur während des Arbeitsverhältnisses, der Urlaubszeiten und während einer ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer zwei Tage nicht überschreiten durfte. Sollte die Arbeitsunfähigkeit länger dauern, oder der Arbeitnehmer unentschuldig der Arbeit fernbleiben, sollte der Beschäftigte eine zusätzliche Mietzahlung von 10 Euro am Tag zahlen. Diese sollte auch bei Freistellung von der Arbeit im Falle einer Kündigung bzw. ab dem ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kraft treten.