

- **1. Die Arbeitnehmer*innen wollen gar nicht festangestellt werden, sondern nur schnell Geld verdienen und flexibel sein.**

Diese Aussage ist gleich doppelt problematisch und falsch.

- Für die Werkvertragsunternehmen sind ihre Beschäftigten das eigentliche Kapital. Sie verdienen mit diesen Menschen Geld und wollen dieses System natürlich nicht aufgeben. Deshalb streuen sie zum Teil Gerüchte und versuchen die Beschäftigten zu beeinflussen. Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen sind in der Regel keine Saisonarbeiter*innen. Sie haben einen deutschen Arbeitsvertrag und vielfach auch ihren Lebensmittelpunkt – und den ihrer Familien - nach Deutschland verlagert. Sie möchten sich hier ein Leben aufbauen und bleiben auch nach dem Verlust eines Arbeitsplatzes auf der Suche nach einer Neueinstellung. Allerdings verhindern gerade die soziale Isolation der Beschäftigten und ihre Abschottung in Massenunterkünften und Arbeitskolonnen, wo sie nur mit eigenen Landsleuten leben und arbeiten, jegliche Integrationsmöglichkeit.
- Die Arbeitnehmer*innen sind jetzt schon festangestellt, und zwar bei den Werkvertragsunternehmen. Für sie bestehen dieselben Kündigungsfristen, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen wie für alle anderen Beschäftigten. Eine Festanstellung direkt beim Fleischkonzern würde nichts an ihrer Flexibilität ändern. Im Gegenteil: Vielleicht würde sie sich sogar erhöhen und die Arbeitsbedingungen und wahrscheinlich auch die Bezahlung sich deutlich verbessern. Denn haustarifliche Bestimmungen, die in der Regel bei den großen Konzernen der Fleischwirtschaft gelten, sind oft günstiger für die Arbeitnehmer*innen als die gesetzlichen Mindestanforderungen. Unzählige Berichte aus der Praxis belegen hingegen, wie Subunternehmen regelmäßig und rechtswidrig spontane Überstunden und Extraschichten verordnen oder Arbeitszeiten, Einsatz- und Urlaubspläne kurzfristig verändern. Es gilt: Wer nicht jederzeit zur Verfügung steht, verliert den Job. Das bedeutet alles andere als Flexibilität für die Beschäftigten.

- **2. Die Werkvertragsunternehmen werden ihre Arbeitnehmer*innen nicht an die Fleischkonzerne "ziehen lassen".**

Die Werkvertragsunternehmen sollten keinen Einfluss darauf haben. Wenn ihre Arbeitnehmer*innen "ziehen" wollen, weil sie beispielsweise ein besseres Angebot haben, gelten für sie die normalen Kündigungsfristen des deutschen Arbeitsrechtes. Etwas anderes zu behaupten zeigt nur, dass es in der Praxis andere Abhängigkeitsstrukturen gibt, wie die gleichzeitige Bereitstellung einer Wohnung usw., die es den Arbeitnehmer*innen möglicherweise erschweren, ihren Job zu kündigen. Diese Art von Abhängigkeiten müssen durchbrochen werden.

Zudem sind die Werkvertragsunternehmen in der Fleischindustrie keine eigenständigen Unternehmen, die ihre Leistungen für mehrere Auftraggeber erbringen. Sobald Fleischkonzerne sie aufgrund des neuen Gesetzes nicht mehr einsetzen dürfen, geht ihr Geschäftsmodell zugrunde und sie werden ihre Arbeitnehmer*innen gar nicht mehr gebrauchen können.

- **3. Für die „Saison“ braucht man Leiharbeiter*innen, um saisonale Schwankungen auszugleichen.**

Wenn es saisonalen Bedarf an Arbeitskräften gibt, können die Unternehmen ohne Weiteres dafür befristete Arbeitsverträge schließen. Genau für diesen vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften hat der Gesetzgeber den § 14 Abs. 1 TzBfG geschaffen: „Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, ...“

Zudem könnten die Arbeitgeber der Fleischwirtschaft, wie alle anderen Arbeitgeber auch, die Arbeitszeit vorübergehend verlängern, sprich Mehrarbeit anordnen. Nach dem Arbeitszeitgesetz ist das sogar bis auf 10 Stunden am Tag an 6 Werktagen in der Woche möglich.

Das deutsche Arbeits- und Tarifrecht ermöglicht bereits jetzt auch den innerbetrieblichen Ausgleich von Auftragsspitzen, beispielsweise durch den tariflich geregelten Austausch von Arbeitern über Standorte hinweg, die tariflich vereinbarte Einführung von Arbeitszeitkonten oder die Befristung von Arbeitsverträgen mit Sachgrund. Viele andere Branchen kommen mit diesen Instrumenten gut aus.

Vor allem Leiharbeitsunternehmen, die in den letzten Jahren aufgrund der guten Arbeitsmarktsituation einen Rückgang ihrer Beschäftigtenzahlen verzeichneten, sehen in der Fleischbranche riesige neue Geschäftsbereiche. Was sie unter „Saison“ verstehen, lässt aber erahnen, wo dieser Weg hinführt, wenn er einmal eröffnet wird: erst kommt Ostern, dann die Grillsaison, die Urlaubszeit, das Weihnachtsgeschäft und obendrauf kommen noch Exportaufträge (<https://bit.ly/3i3wtSA>) – der „saisonale“ Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften erstreckt sich über das ganze Jahr.

Ein Verbot von Werkverträgen bei gleichzeitiger Beibehaltung von Leiharbeit würde das Problem nicht beheben. Die Hürden für die Gründung eines Leiharbeitsunternehmens sind nicht hoch. Es ist wahrscheinlich, dass die bisherigen Werkvertragsunternehmen sich in Leiharbeitsunternehmen umfirmieren. Dann ist nichts gewonnen.

• **4. Die Industrie braucht Werkvertrags- und Leiharbeitsunternehmen, um Personal und Fachkräfte zu gewinnen.**

Auch dieses Argument ist vorgeschoben. Es muss erstmal kein neues Personal gewonnen werden. Das Personal, das bisher bei den Subunternehmen angestellt war, kann nach der gesetzlichen Änderung direkt bei den Schlachthöfen beschäftigt werden; so wie es normalerweise sein sollte und in anderen Branchen üblich ist. Sollte es dennoch notwendig sein, kann die Anwerbung weiterer Fachkräfte weiterhin durch die Betriebe selbst, durch die Bundesagentur für Arbeit oder private Arbeitsvermittler erfolgen.

Aber vor allem sollte dem sich schon seit Jahren abzeichnenden Mangel an Fachkräften in der Fleischwirtschaft durch bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie durch mehr Ausbildung entgegengewirkt werden. Die Ausbildungszahlen in der Branche haben sich seit 2008 mehr als halbiert. 2018 gab es in der ganzen Branche mit ca. 160.000 Beschäftigten lediglich 4500 sozialversicherungspflichtige Ausbildungsverhältnisse; mehr als die Hälfte davon in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Auch im Bereich der Gewinnung und der Ausbildung des Nachwuchses hat die Branche also ihre Verantwortung nicht wahrgenommen.

• **5. Die Fleischindustrie wird aus Deutschland abwandern.**

Die Gefahr, dass Schlachthöfe ins Ausland abwandern, ist gering. Die Schlachthöfe sind hoch technisiert und extrem komplex. Eine Verlagerung ins Ausland ist mit großen Risiken verbunden. So ist die Verarbeitung eng mit der Landwirtschaft verbunden. Eine Verlagerung ins Ausland scheitert schon daran, dass die langen Transportwege nicht zulässig sind. Und auch im Ausland stellt sich die Frage, woher das Personal kommen soll. Die Löhne sind so niedrig, dass auch im Ausland für dieses Lohnniveau nur schwer Personal zu bekommen sein wird. In vielen anderen Ländern sind die Werkverträge, wie sie in Deutschland bisher üblich sind, bereits verboten oder nie zugelassen gewesen. Im Übrigen haben sich andere Mitgliedstaaten der EU (z.B. Frankreich, Belgien und Dänemark) bei der Kommission über Deutschland beschwert, weil das Land im Bereich Fleischwirtschaft Lohn- und Sozialdumping zu Lasten anderer Staaten in der EU betreibt.

• **6. Es sind nur „schwarze Schafe“, die Missbrauch betreiben. Dafür muss nicht die ganze Branche bezahlen.**

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit hat im Jahr 2019 in der Fleischwirtschaft 276 strafrechtliche Ermittlungsverfahren und 138 Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet. Bei mehr als ein Drittel der kontrollierten Betriebe wurden Ermittlungen aufgrund des Verdachts auf Veruntreuung und Vorenthaltung von Arbeitsentgelt oder Mindestlohnverstößen eingeleitet.

Nach Angaben der zuständigen Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) wurden in den Jahren 2018 und 2019 durch die Aufsichtspersonen der BGN über 19.000 Mängel bei ca. 6.000 Betriebskontrollen im Fleischgewerbe festgestellt.

Auch Arbeitsschutzkontrollen durch die Bundesländer zeigen verheerende Verhältnisse auf. So wurden 2019 in NRW 30 große Schlachthöfe mit rund 17.000 Beschäftigten kontrolliert und bei 26 davon teils gravierende Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften festgestellt.

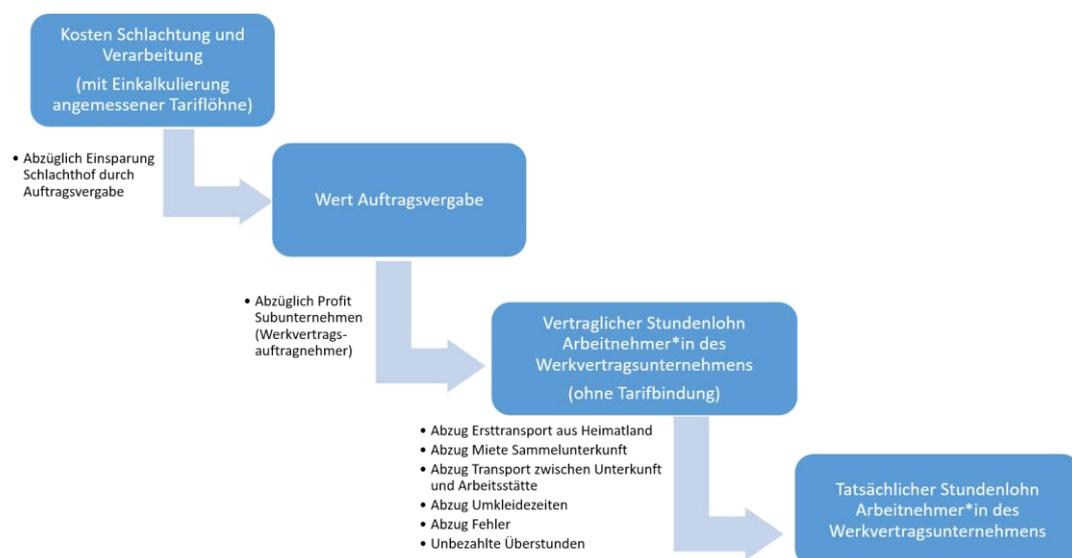
Es handelt sich dabei nicht um „schwarze Schafe“. Diese Behauptung wird seit Jahren von der Branche vorgeschoben, um klare gesetzliche Regulierungen zu vermeiden. Wie die Ergebnisse der Kontrollen auch zeigen, handelt es sich bei der Ausbeutung von Beschäftigten um ein System. Der Schlachthofbetreiber schafft die baulichen Voraussetzungen für die Produktion und hält die gesamte technische Infrastruktur auf dem Betriebsgelände vor. Bis zu 90 Prozent der Schlachtung und Fleischverarbeitung in Fleischbetrieben werden aber im Rahmen von Werkverträgen an Subunternehmen ausgelagert. Diese sind zwar zuständig für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten, haben aber keinen Einfluss auf die Arbeitsplanung in den Schlachthöfen. Dies führt oft zu unmäßigen Überstunden und Erschöpfung und damit zu einer erhöhten Unfall- und Gesundheitsbelastung.

Die Werkvertragsunternehmen stehen in starker Konkurrenz zueinander und arbeiten - durch die niedrigen Volumina der ursprünglichen Auftragsvergabe - ständig am Limit ihrer Profitmarge. Sie nutzen also jede – auch rechtswidrige – Möglichkeit, um die Löhne der Beschäftigten zu drücken, da sie sonst nichts daran verdienen.

7. Durch das Verbot von Werkverträgen wird das Fleisch teurer.

Die Debatte um den Fleischpreis ist eine Scheindebatte, um von den Missständen in der Branche abzulenken. Mehrere Argumente sprechen dagegen:

- Wenn der billige Fleischpreis, den wir heute in Deutschland haben, nur möglich ist, weil er auf Ausbeutung basiert, dann können die Preise nicht bleiben, wie sie sind. Im Übrigen: Höhere Kosten für bessere Arbeitsverhältnisse müssen nicht zwangsläufig zu Lasten der Verbraucher*innen gehen. Sie können auch dazu führen, dass Tönnies und Co. weniger Gewinn für sich haben.
- Die Arbeitskosten machen zehn Prozent an der Gesamtschlachtkosten bei Schweinen und Rindern und 15 Prozent bei Geflügel aus. Der Anteil der Schlacht- und Zerlegekosten am Endpreis des Fleisches ist extrem gering. Auch eine deutliche Verbesserung der Löhne würde sich, wenn überhaupt, nur minimal auf den Endpreis auswirken. (Dr. Josef Efken, Thünen Institut <https://bit.ly/3k7HUuk>)
- Bei der Zwischenschaltung von Sub- und Leiharbeitsunternehmen verdienen auch diese an dem Modell. Dies passiert heute durch die Aushebelung von Tarifverträgen, das rechtswidrige Drücken von Löhnen, überzogene Mieten, die aus dem Lohn abgezogen werden, Transportkosten usw. Entfallen diese Unternehmen als Glieder der Kette, können die Personalkosten steigen, ohne dass sich der Endpreis wesentlich verändert.



• 8. Der Verbraucher hat Schuld, weil er billiges Fleisch kaufen will.

Das Argument ist nur bedingt richtig. Konsumenten orientieren sich am Preis und entscheiden sich oft für das billigste Produkt. Aber sie legen nicht die Preise fest. Der Konsument hat in Wirklichkeit keinen Einfluss auf die Preisgestaltung. Der Druck auf die Erzeuger und Verarbeitungsunternehmen kommt nicht vom Konsumenten, sondern vom Handel. Dort herrscht ein harter Preiskampf untereinander, billige Preise sind Lockmittel für die Konsumenten. In der Praxis schwanken die Preise ohnehin sehr stark. Richtig ist, dass in Deutschland Fleisch viel zu billig ist. Aber Preiserhöhungen allein sind keine Garantie, dass die Arbeitsbedingungen automatisch besser werden. Das Problem muss andersrum angegangen werden – mit der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. Dann werden wir es auch mit dem realistischen Preis zu tun haben, und der Verbraucher wird diesen - geringfügig höheren - Preis auch zahlen.

• 9. Ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit wäre verfassungs- und europarechtswidrig.

Ein branchenbezogenes Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft würde grundsätzlich weder das Grundrecht auf Eigentum aus Art. 14 Abs. 1 GG verletzen noch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung gegenüber Unternehmen anderer Wirtschaftszweige den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Dazu hat der wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages ein Gutachten erstellt (<https://bit.ly/2XoZY9k>). Ein weiteres Kurzgutachten von Prof. Deinert im Auftrag des Arbeitsministeriums des Landes NRW kommt zu dem gleichen Ergebnis (<https://bit.ly/3gpLRYO>).

Auch gelegentlich geäußerte unionsrechtliche Bedenken stehen einem Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit grundsätzlich nicht entgegen. Die Dienstleistungsfreiheit gilt nicht uneingeschränkt. Auch tätigkeitsbezogene Regelungen können die Dienstleistungsfreiheit beschränken. Zu den hierfür erforderlichen Gründen des Allgemeinwohls kann gerade auch der Arbeitnehmerschutz gehören.

• **10. Das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit ändert nichts an den Arbeitsbedingungen.**

Die Konstruktion der Werkverträge wurde auch geschaffen, um die Rechte der (oft ausländischen) Beschäftigten zu schwächen. Ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit hat zur Folge, dass die Beschäftigten direkt bei den Fleischkonzernen angestellt werden müssen. Eine Festanstellung schafft die Voraussetzungen für bessere Gestaltungsmöglichkeiten für gute Arbeitsbedingungen:

- Die Zuständigkeit für die Produktions- und Personalplanung und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind endlich klar und einheitlich. So kann auch die Einhaltung von Maßnahmen zur Unfall- und Krankheitsprävention für alle umgesetzt werden und kontrolliert werden. Vermeidbare Unfälle würden nicht mehr passieren.
- Die Beschäftigten würden unter dem Geltungsbereich von existierenden Haustarifverträgen fallen. Auch Branchentarifverträge werden leichter möglich.
- Ihre Interessen könnten durch eine gestärkte betriebliche Mitbestimmung vertreten werden. Betriebsräte überwachen die Arbeitssicherheit, wirken an Schichtplänen mit und müssen bei Überstunden beteiligt werden.
- Durch geordnete Arbeitsbedingungen wird es reale Chancen für eine gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten geben.
- Die Voraussetzungen für Kontrollen von Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Arbeitsschutzbehörden und Berufsgenossenschaften werden verbessert, so dass endlich effektive Kontrollen möglich werden.

Diese Verbesserungen sind aber kein Automatismus. Es muss sichergestellt werden, dass Unternehmen keine Schlupflöcher finden, wie sie weiterhin Verantwortlichkeiten verschleiern können. Kontrollbehörden müssen mit ausreichenden personellen und technischen Ressourcen ausgestattet werden. Tarifpartnerschaft und betriebliche Mitbestimmung müssen in den Konzernen gelebt und nicht weiterhin um jeden Preis verhindert werden.

31.07.2020

Arbeitsmarkt: Zahl des Monats

Fleischindustrie: Ein krankes System

Über 70 Prozent der Arbeitsverhältnisse von ausländischen Beschäftigten sind kürzer als ein Jahr

In den letzten 20 Jahren hat in der Fleischindustrie in Deutschland ein massiver Konzentrationsprozess stattgefunden. 2018 kamen die zehn größten Schweineschlachtunternehmen zusammen auf einen Marktanteil von knapp 80 Prozent - und sie bauen ihn stetig weiter aus. In Megafabriken wie Tönnies in Rheda-Wiedenbrück werden jeden Tag Tausende Tiere geschlachtet. Arbeitsverhältnisse dauern oft nur kurz.
Arbeiter im Schlachthof zerlegen Fleisch

Mehr als die Hälfte der Branchenumsätze in der Fleischindustrie entfällt auf die 15 größten Betriebe. Im März 2020 erzielte die deutsche Fleischwirtschaft sogar einen Umsatzrekord von 3,9 Milliarden Euro. Im April 2020 – in der Hochphase der Corona-Pandemie – sind die Umsätze etwas gesunken, blieben aber auf dem Niveau des Vorjahres. Wie ist das möglich?

Einen Hinweis darauf geben die über Tausend mit Corona infizierten Arbeitnehmer*innen der Branche: Unter dem Deckmantel der „Systemrelevanz“ lief an vielen Standorten der Betrieb einfach unverändert weiter, ohne dass die geltenden Arbeits-, Gesundheits- und Infektionsschutzstandards umgesetzt wurden. Reportagen und Videos aus den Produktionsstätten zeigen, dass weder beim Arbeiten noch in den Pausen ausreichend Abstand eingehalten wurde und nicht genug Masken vorhanden waren. Die Sammeltransporte zum Arbeitsplatz sowie die Überbelegung und oftmals menschenunwürdigen hygienischen Standards der Unterkünfte haben wahrscheinlich auch maßgeblich zur rapiden Entwicklung der Infektionszahlen beigetragen.
Systematische Ausbeutung für immer billigeres Fleisch

Mit Ausnahme von Westfleisch beschäftigen die großen deutschen Schlachtbetriebe nach wie vor nur noch einen Anteil von 10 bis maximal 50 Prozent eigener Arbeitnehmer*innen. Die anderen Beschäftigten arbeiten für Subunternehmen oder Leiharbeitsfirmen. Mit dem Ziel, immer billigeres Fleisch zu produzieren, setzte die Fleischindustrie seit Jahren auf unterschiedliche prekäre Vertragskonstruktionen: entsandte Beschäftigte aus anderen Ländern der EU, Leiharbeiter*innen und geringfügig Beschäftigte. Diese Modelle sind auch heute noch vorhanden, seit der Einführung des Mindestlohnes in Deutschland findet die Personalkostenminimierung aber hauptsächlich mithilfe von Werkverträgen statt.

Das Modell sieht so aus: Schlachtung und Fleischverarbeitung werden im Rahmen eines Werkvertrages parallel an mehrere Subunternehmen ausgelagert. Diese erledigen dann ihr „Werk“ (also fast die komplette Schlachthofproduktion) auf dem Betriebsgelände des auftraggebenden Schlachthofes, aber mit eigenen Arbeitnehmer*innen. Die Belegschaften dieser Subunternehmen bestehen mehrheitlich aus in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten osteuropäischen Kolleg*innen, die mit Versprechungen eines „Rundum-Pakets“ von Beschäftigung, Transport und Unterbringung nach Deutschland angeworben werden. Die Kolleg*innen beherrschen oft nicht die deutsche Sprache, sind selten gewerkschaftlich organisiert und stehen in einem besonderen

Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Arbeitgebern. Faktisch sind ihre Möglichkeiten der Durchsetzung von verletzten Arbeits- und Sozialrechten stark eingeschränkt.

Werkverträge werden von Auftraggebern der Fleischbranche eingesetzt, um die Arbeits- und Sozialstandards einer Festanstellung zu unterlaufen. Es handelt sich dabei weder um eine sinnvolle Aufteilung zwischen gleichberechtigten Unternehmen, noch um eine Strategie zur Deckung von temporär erhöhtem Personalbedarf. Es ist eine prekäre Dreiecks-Beschäftigungsbeziehung wodurch sich Auftraggeber ihrer Verantwortung als de facto Arbeitgeber entziehen.

Prekäre Beschäftigungsformen in der Fleischwirtschaft

Leiharbeit

Der Schlachthof schließt ein Überlassungsvertrag mit einem Personaldienstleister über 100 Arbeitskräfte. Die 100 Beschäftigten bleiben Arbeitnehmer*innen des Personaldienstleisters, werden aber für eine gewisse Einsatzzeit dem Schlachthof verliehen. Dieser darf über sie verfügen, wie über eigene Arbeitnehmer*innen.

Arbeitnehmer*innen eines Werkunternehmens

Der Schlachthof schließt ein Werkvertrag mit einem Subunternehmen über die Schlachtung von 1 Mio. Schweine. Das Subunternehmen erledigt das „Werk“ in eigener Regie und mit eigenen Beschäftigten. Der Schlachthof verfügt nicht über die Arbeitnehmer*innen des Subunternehmens.

Entsendung

Der Schlachthof schließt ein Werkvertrag mit einem Subunternehmen mit Sitz in einem anderen Staat der EU über die Schlachtung von 1 Mio. Schweine. Das Subunternehmen erledigt das „Werk“ in eigener Regie und mit eigenen Beschäftigten, die vorübergehend diese Dienstleistung im Aufnahmestaat erbringen. Der Schlachthof verfügt nicht über die Arbeitnehmer*innen des Subunternehmens. Diese haben einen ausländischen Arbeitsvertrag und für sie gilt das Arbeitsrecht ihres Herkunftsstaates, bis auf gewisse zwingende Mindeststandards, die im Arbeitnehmerentsendegesetz geregelt sind. Dieses Modell ist nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wirtschaftlich unattraktiv geworden und wird nur noch selten praktiziert.

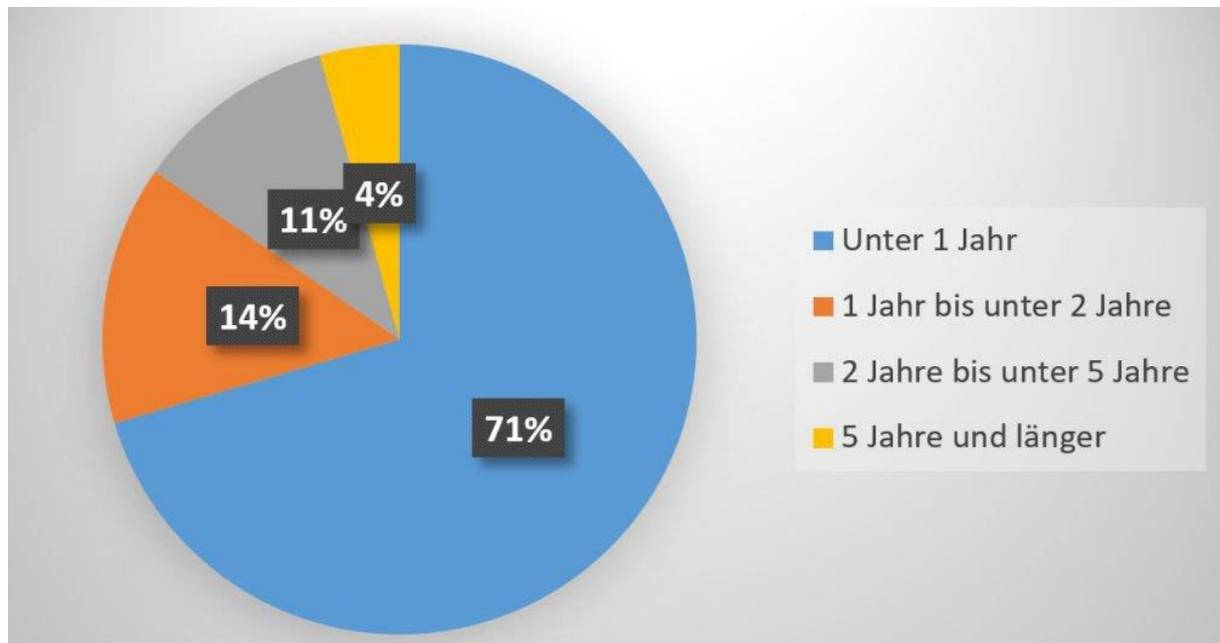
In der Praxis kommen auch Kombinationen dieser Vertragsmodelle vor, beispielsweise die grenzüberschreitende Leiharbeit mit entsandten Beschäftigten.

Hohe Fluktuation der Beschäftigten

57 Prozent der im Jahr 2018 abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse in der Schlachtung und Fleischverarbeitung dauerten weniger als ein Jahr. Wenn man dabei nur die ausländischen Beschäftigten betrachtet, haben über 70 Prozent von ihnen ihren Job innerhalb eines Jahres verloren. Diese Zahlen werden auch durch Erkenntnisse aus der Beratung bestätigt: Viele Mitarbeiter kündigen selber nach kurzer Zeit und berichten, die Arbeitsbedingungen seien viel schlechter als das, was ihnen versprochen wurde.

Andererseits sind viele von ihnen auch willkürlichen und maßregelnden Kündigungen ausgesetzt: wenn sie nicht schnell genug sind, länger krank werden oder einen Arbeitsunfall haben, wenn sie sich

gegen willkürliche Lohnabzüge wehren, über schlechte Standards und überhöhte Mieten in ihren Unterkünften klagen oder auch nur weil sie Gewerkschaften oder Beratungsstellen aufsuchen.
Grafik Tortendiagramm: Dauer abgeschlossener Beschäftigungsverhältnisse in der Schlachtung und Fleischverarbeitung (Beschäftigte ohne deutschen Pass)



Dauer abgeschlossener Beschäftigungsverhältnisse in der Schlachtung und Fleischverarbeitung (Beschäftigte ohne deutschen Pass) Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018), Sonderauswertung für den DGB

Fehlende Integrationsmöglichkeiten

Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen sind in der Regel keine Saisonarbeiter*innen. Sie haben einen deutschen Arbeitsvertrag und auch ihren Lebensmittelpunkt – und den ihrer Familien - nach Deutschland verlagert. Sie möchten sich hier ein Leben aufbauen und bleiben auch nach dem Verlust eines Arbeitsplatzes auf der Suche nach einer Neueinstellung. Allerdings verhindern die soziale Isolation der Beschäftigten und ihre Abschottung in Massenunterkünften und Arbeitskolonnen, wo sie mit eigenen Landsleuten leben und arbeiten, jegliches Erlernen der deutschen Sprache.

Selbst diejenigen, die sich bemühen, einen Sprachkurs zu besuchen, können dort aufgrund der extrem langen Arbeitszeiten und der langen Wegezeiten nicht nachhaltig teilnehmen.

Schulleiter*innen aus betroffenen Kommunen berichten, dass sie große Schwierigkeiten haben, mit Werkvertragsbeschäftigten Elterngespräche zu führen, weil Subunternehmen regelmäßig spontane Überstunden und Extraschichten verordnen oder Arbeitszeiten und Einsatzpläne kurzfristig verändern. Es gilt: Wer nicht jederzeit zur Verfügung steht, verliert den Job.

Geringe Ausbildungszahlen und fehlender Arbeitsschutz

Die Arbeit in den großen Fleischbetrieben verläuft – anders als in den Handwerksbetrieben - am Fließband und in stark standardisierten Arbeitsschritten. Der Anteil an Fachkräften an der Gesamtbeschäftigung sinkt, während der der Beschäftigten in Einfach Tätigkeiten steigt. Besonders deutlich ist dies bei der Schlachtung von Geflügel, wo der Anteil von Fachkräften seit 2013 um mehr als 13 Prozent abgenommen hat. Mittlerweile übt jede*r vierte sozialversicherungspflichtige*r Arbeitnehmer*innen eine Helfer-Tätigkeit aus. Branchenübergreifend liegt dieser Anteil lediglich bei 15,5 Prozent. Die Ausbildungszahlen in der Branche haben sich seit 2008 mehr als halbiert.

Erkenntnisse der Gewerkschaften und Beratungsstellen bestätigen: Vor allem bei den Beschäftigten von Werkvertragsunternehmen handelt es sich meist um Personen, die für diese Tätigkeit weder Erfahrung noch Ausbildung mitbringen. Dennoch müssen diese bereits nach einer kurzen Anlernphase – oder manchmal auch komplett ohne Einweisung – gefährliche Arbeiten übernehmen. Der enorme Druck, der bei den Subunternehmen herrscht, führt in vielen Fällen dazu, dass Mitarbeiter unerlaubte Griffe vornehmen und sich (teils sehr schwer) verletzen.

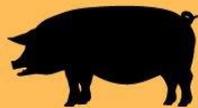
Text: Zahl des Monats - Über 70 Prozent der Arbeitsverhältnisse von ausländischen Beschäftigten in der Fleischindustrie sind kürzer als ein Jahr.

ZAHL DES MONATS

Über

70%

der Arbeitsverhältnisse von
ausländischen Beschäftigten
in der Fleischindustrie
sind kürzer als ein Jahr.



Was will der DGB?

Nachdem sich in der deutschen Fleischindustrie bisher schon über tausend Beschäftigte mit dem Corona-Virus infiziert haben, hat die Bundesregierung ein Gesetzesentwurf für ein „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ vorgelegt. Ein Kernpunkt der Vorschläge der Bundesregierung ist, dass die Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft verboten werden sollen.

Der DGB begrüßt diese Einschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal in den Betrieben der Fleischwirtschaft grundsätzlich und teilt die Rechtsauffassung der Bundesregierung und mehrerer Rechtsgutachten, dass diese mit den unions- und verfassungsrechtlichen Bestimmungen vereinbar ist. Von diesem Verbot sollen allerdings Handwerksbetriebe mit unter 30 Beschäftigten ausgenommen werden. Dabei sieht der DGB noch zwei notwendige Nachbesserungsbedarfe: Erstens ist die Definition des Handwerks, wofür die Ausnahme gelten soll, in dem Gesetzesentwurf viel zu

weit gefasst. Zweitens sollen bei der Ermittlung des Schwellenwertes von 30 solche Beschäftigte nicht dazu gezählt werden, die „nur kurzzeitig tätig sind“ – mit anderen Worten: Saisonbeschäftigte, Kurzzeit-Befristete oder kurzzeitig eingesetzte Solo-Selbstständige, Leiharbeiter*innen oder Mitarbeiter*innen von Werkvertragsfirmen. Diese Regelung setzt falsche Anreize gegen langfristige Beschäftigungsverhältnisse und öffnet Tür und Tor für Umgehungsstrategien.

Ebenfalls kritisch zu bewerten ist, dass für die genannten Handwerksbetriebe auch eine Ausnahme von der nun einzuführenden, verpflichtenden, elektronischen Arbeitszeiterfassung erfolgen soll. Diese Ausnahme ist nicht nachvollziehbar; spätestens nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019, aus der eine Pflicht aller Arbeitgeber (unabhängig von der Unternehmensgröße!) resultiert, ein verlässliches, objektives und zugängliches Zeiterfassungssystem einzurichten, mit dem jede Arbeitsstunde aller Beschäftigten erfasst werden kann.

In allen diesen Punkten erwartet der DGB eine Verbesserung des Gesetzesentwurfs durch die Debatte in Bundestag und Bundesrat.

.....

29.07.2020

Fleischindustrie

"Die Arbeitsbedingungen sind unterirdisch"

Was sich in der Fleischindustrie ändern muss

Seit Jahren sind die Missstände in der Fleischindustrie bekannt. Der DGB hat mit Hilfe seiner Mitgliedsgewerkschaften und der Beratungsstellen von "Faire Mobilität" und "Arbeit und Leben" Beispiele zusammengestellt, an denen deutlich wird, was in der Fleischwirtschaft falsch läuft. Arbeiter mit Schutzhelm vor Lagerraum mit geschlachteten Tieren

Es zeigt sich: Die Arbeitsbedingungen sind unterirdisch. Die Bedingungen erinnern an frühkapitalistische Zustände des vorletzten Jahrhunderts. Mit einer sozialen Marktwirtschaft hat dies nichts zu tun. Es ist deswegen richtig, dass der Gesetzgeber hier endlich hart durchgreifen will und diesen Zuständen ein Ende macht. Freiwillige Selbstvereinbarungen haben sich in der Vergangenheit als Luftnummer erwiesen.

Der Kern des Vorhabens sieht vor, dass Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft verboten werden. Die Werkverträge führen zu einer gespaltenen Verantwortung. Bei dem Schlacht- und Verarbeitungsvorgang handelt es sich um einen einheitlichen Prozess, jeder Arbeitsschritt ist in enger Taktung aufeinander abgestimmt. Doch die Verantwortung für einzelne Schritte ist durch die Werkverträge an verschiedene Unternehmen delegiert, die „theoretisch“ eigenständig arbeiten. Jedes dieser Unternehmen ist für die Arbeitssicherheit verantwortlich, muss die Hygienevorschriften kontrollieren und den Arbeitsschutz der Beschäftigten beachten. Das ist in der Praxis nicht umsetzbar. Das Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen speziell in dieser Branche ist deshalb gut begründbar.

Klare rechtliche Vorgaben nötig

Bisher hat der Gesetzgeber vor allem auf freiwillige Regelungen durch Selbstverpflichtungen der Fleischwirtschaft gesetzt. Dieser Weg ist gescheitert. Deswegen ist es richtig und wichtig, dass klare rechtliche Verantwortlichkeiten hergestellt werden und nur eigenes Personal zukünftig die Arbeiten durchführen darf.

Die strengen Anforderungen an Tierwohl, Hygiene und Arbeitsschutz sind in der Fleischwirtschaft nur unter einer einheitlichen Gesamtverantwortung umsetzbar.

In den Unternehmen bedarf es einheitlicher Strukturen, z. B. Verantwortliche für Arbeitssicherheit. Die Taktungen müssen so gestaltet werden, dass sie bis zum Ende der Kette von den Beschäftigten bewältigt werden können. Dazu bedarf es einer engen Abstimmung der Produktionsplanung und der Personalplanung. Das geht nicht, wenn verschiedene Unternehmen auf dem Gelände tätig sind.

Die Fluktuation bei den Beschäftigten ist hoch. Allein dadurch entstehen Unfallgefahren, weil immer wieder neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingearbeitet werden müssen, die die Gefahrenstellen nicht ausreichend kennen. Die Zusammenarbeit untereinander muss immer wieder neu abgestimmt werden.

Es gibt bei den Werkvertragsunternehmen in der Regel keine Betriebsräte und keine Tarifverträge. Diese Struktur wurde auch geschaffen, um sich Tarifverträgen zu entziehen. Eine gewerkschaftliche Vertretung ist unter diesen Bedingungen fast ausgeschlossen. Es gibt lediglich eine punktuelle Beratung - auch muttersprachlich – die aber eine Mitbestimmungsstruktur nicht ersetzen kann.

Die Gewerkschaften haben viele Rückmeldungen bekommen, dass die Arbeitszeiten manipuliert wurden, um so längere Arbeitszeiten - als gesetzlich zulässig - zu ermöglichen. Die Beschäftigten wurden unter Druck gesetzt, dies zu akzeptieren. Die Arbeitszeiterfassung muss nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 (C-15/18) ohnehin umgesetzt werden.