

## Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis

Eine erste Bilanz  
aus der Perspektive  
von Faire Mobilität

---

Bereits seit Jahren werden die menschenunwürdigen Verhältnisse, unter denen Arbeitnehmer\*innen aus osteuropäischen Ländern in der deutschen Fleischindustrie beschäftigt sind, massiv kritisiert. Eine von der Bundesregierung 2015 angeregte Selbstverpflichtung der Branche brachte kaum Verbesserungen. Dies zeigte sich besonders deutlich, als es 2020 unter Beschäftigten in zahlreichen Schlachthöfen zu Corona-Ausbrüchen kam. Die Bundesregierung beschloss unter Federführung des Bundesarbeitsministeriums Ende Juli 2020 schließlich, die Verhältnisse in der Fleischwirtschaft gesetzlich zu regulieren.

**BEREITS** seit Jahren werden die menschenunwürdigen Verhältnisse, unter denen Arbeitnehmer\*innen aus osteuropäischen Ländern in der deutschen Fleischindustrie beschäftigt sind, massiv kritisiert. Eine von der Bundesregierung 2015 angeregte Selbstverpflichtung der Branche brachte kaum Verbesserungen. Nachdem es 2020 unter Beschäftigten in zahlreichen Schlachthöfen zu Corona-Ausbrüchen gekommen war, beschloss die Bundesregierung unter Federführung des Bundesarbeitsministeriums Ende Juli 2020, die Fleischwirtschaft gesetzlich zu regulieren.

Kern des am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Arbeitsschutzkontrollgesetzes ist ein Werkvertragsverbot: Der Fleischindustrie wurde es ab dem 1. Januar untersagt, Subunternehmer für das Schlachten und Zerlegen zu beauftragen. Ab dem 1. April darf sie auch keine Leiharbeiter\*innen für diese Aufgaben einsetzen, nur noch bei den Unternehmen direkt Angestellte dürfen im Kerngeschäftsbereich beschäftigt werden. Eingeführt wurden außerdem Standards für Gemeinschaftsunterkünfte, zusätzliche Arbeitsschutzkontrollen und eine elektronische Arbeitszeiterfassung. Für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten gelten Ausnahmeregelungen.

Die Arbeitgeberverbände und die großen Unternehmen der Fleischindustrie stemmten sich gegen das Gesetzesvorhaben. Die Subunternehmer, deren Geschäftsmodell von den Änderungen massiv bedroht wurde, streuten unter den Beschäftigten gezielt Falschinformationen und schürten Ängste vor einem angeblich drohenden Jobverlust. Wie die verschiedenen Akteure, Konzerne und Subunternehmer, Beschäftigte und Gewerkschaft, auf die Regulierung reagieren und welche Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen der Branche festzustellen sind, haben wir mit unseren Kolleginnen und Kollegen im Beratungsnetzwerk Faire Mobilität<sup>1</sup> des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Kooperation mit der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in den vergangenen Monaten intensiv beobachtet. Unsere Beobachtungen fassen wir hier zusammen. Vieles ist noch offen und ungewiss, aber schon jetzt können wir sagen: Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat einschneidende Veränderungen in der Fleischindustrie in Deutschland bewirkt, die potenziell zu einer Transformation der toxischen Arbeitskultur in der Branche führen könnten.

## INFORMATIONSKAMPAGNE VON FAIRE MOBILITÄT

Das DGB-Beratungsnetzwerk Faire Mobilität berät schon seit vielen Jahren Werkvertragsbeschäftigte in der Fleischindustrie, die überwiegend aus Polen, Rumänien und Bulgarien stammen. Nach dem Entwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes haben wir diese Aktivitäten erheblich verstärkt: Von September 2020 bis April 2021 haben wir bundesweit mehr als 200 Informationsveranstaltungen vor den Werkstoren durchgeführt. Wir haben die Mitarbeiter\*innen mit Informationsmaterialien über ihre Arbeitsrechte versorgt und Kurzgespräche über die aktuelle Situation geführt. Unser Ziel dabei ist es, den Beschäftigten die neuen gesetzlichen Regelungen zu erklären und ihnen die Informationen zu geben, die sie benötigen, um ihre Rechte wahrzunehmen. Mehr als 20.000 Beschäftigte beinahe aller großen und vieler mittelständischen Unternehmen der Fleischindustrie konnten wir bislang auf diesem Weg informieren. Zusätzlich haben wir in regelmäßigen Abständen Live-Beratungsveranstaltungen über soziale Medien angeboten. Parallel zu unseren Aktivitäten mobilisiert die NGG Beschäftigte zur Unterstützung für einen Mindestentgelttarifvertrag. Wir begleiten die NGG, informieren die ausländischen Beschäftigten in ihren Muttersprachen über die Auseinandersetzung und ihre Rechte auf Beteiligung an Protestaktionen. Durch die zahlreichen Gespräche vor Werkstoren und durch die arbeitsrechtliche Beratung, die wir an-

bieten, haben wir viel über die Prozesse, die durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie angestoßen wurden, erfahren. Es handelt sich jedoch um ein vorläufiges und nicht vollständiges Lagebild. Hinzu kommt: Der Umgang der Unternehmen mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz ist unterschiedlich und kann selbst innerhalb eines Konzerns an einzelnen Niederlassungen variieren. Die Situation in den Betrieben hängt außerdem von vielfältigen Entwicklungen ab, wie der wirtschaftlichen Lage auf dem Fleischmarkt, der Auseinandersetzung um den Branchentarifvertrag, der Beschäftigtenfluktuation und der Organisation der Rekrutierung, der öffentlichen Debatte und der juristischen Auseinandersetzung um die Gesetzesnovelle. Eine tiefergehende Untersuchung der Auswirkungen des Gesetzes, die wir nicht leisten können, aber für wichtig hielten, müsste auch diese Faktoren einbeziehen.

## VERBOT DER WERKVERTRÄGE UMGESETZT

Die Unternehmen haben das Verbot von Werkverträgen im Kerngeschäftsbereich zum 1. Januar 2021 umgesetzt und den Mitarbeiter\*innen der Subunternehmen Anstellungsverhältnisse direkt bei den Konzernen angeboten. Die Schlachtkonzerne hatten diesen Prozess bereits im Herbst 2020 eingeleitet. Im Wesentlichen sind die Unternehmen bei der Übernahme der ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten korrekt vorgegangen. Nur vereinzelt sind uns Fälle bekannt geworden, bei denen Mitarbeiter\*innen

nommen würden. In allen Fällen, in denen wir intervenieren konnten, reagierten die Konzernpersonalleitungen, indem sie von administrativen Fehlern sprachen, die sie umgehend korrigieren würden.

Eine Übernahme nach dem §613a BGB bedeutet auch, dass die Arbeitsbedingungen bei dem neuen Arbeitgeber nicht schlechter sein dürfen als bei dem vorherigen. Da die Arbeitsverträge bei den Subunternehmen in aller Regel zu den gesetzlichen Mindestbedingungen geschlossen worden waren, spielte diese Regelung in der Praxis keine große Rolle. Die Übernahmen brachten keine automatischen Verbesserungen, höhere Löhne etwa. Ein Teil der Mitarbeiter\*innen nutze zwar die Gelegenheit, um die Stundenlöhne individuell neu zu verhandeln, teilweise auch mit Erfolg. Die meisten hatten aber nicht den Mut, eine Lohnerhöhung zu fordern. Sie arbeiten nach wie vor für den gesetzlichen Mindestlohn.

Für die Beschäftigten bedeutet ein Betriebsübergang außerdem, dass ihre Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden muss und eine neue Probezeit oder eine erneute Befristung nicht erlaubt sind. Diese Regelung könnte erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen haben: Wenn die Beschäftigten, mit sicheren Verträgen ausgestattet, bei den anstehenden Betriebsratswahlen und Tarifausschließungen ihre Rechte angstfrei einfordern, könnte dies einen Prozess kultureller Veränderung in der Branche, die bislang kaum Betriebsräte und Tarifverträge kennt, befördern.

**WENN DIE BESCHÄFTIGTEN, MIT SICHEREN VERTRÄGEN AUSGESTATTET, BEI DEN ANSTEHENDEN BETRIEBSRATSWAHLEN UND TARIFAUSEINANDERSETZUNGEN IHRE RECHTE ANGSTFREI EINFORDERN, KÖNNTE DIES EINEN PROZESS KULTURELLER VERÄNDERUNG IN DER BRANCHE, DIE BISLANG KAUM BETRIEBSRÄTE UND TARIFVERTRÄGE KENNT, BEFÖRDERN.**

Verträge mit neuer Befristung und neuer Probezeit ausgehändigt wurden.

Die in der Schlachtung und Zerlegung tätigen Unternehmen haben die Übernahmen mehrheitlich im Sinne eines Betriebsübergangs nach §613a BGB gestaltet. Dadurch wurden alle Beschäftigten, auch arbeitsunfähig erkrankte, übernommen. In einigen Fällen erhielten längerfristig Erkrankte oder Schwangere keine schriftliche Mitteilung über den Betriebsübergang. Stattdessen teilten ihnen ihre alten Vorgesetzten aus den Subunternehmen mündlich mit, dass sie nicht oder erst nach ihrer Genesung über-

## LEIHARBEITER\*INNEN MIT NEUER PROBEZEIT

Leiharbeiter\*innen, die in der Fleischveredelung und Wurstherstellung arbeiten, berichteten in vielen Fällen, dass sie bis zur letzten Märzwoche keine Information von ihren Arbeitgebern bekamen, wie es nach dem Inkrafttreten des Zeitarbeitsverbots am 1. April 2021 weitergehen würde. Das löste bei sehr vielen Beschäftigten Ängste vor einem Jobverlust aus. Einige Wursthersteller spekulierten wahrscheinlich bis zuletzt auf einen Tarifvertrag mit der NGG,

der die Leiharbeit weiter ermöglichen würde. In vielen Fällen hatten wir jedoch den Eindruck, dass Unternehmen gezielt Informationen zurückhielten, um Beschäftigte in einer prekären Lage zu halten, in der sie auf Lohnforderungen verzichten würden.

Exemplarisch dafür ist der Verlauf bei einem Wursthersteller aus dem Kreis Gütersloh: Die Leiharbeiter\*innen, die etwa die Hälfte der Belegschaft stellten, klagten seit Anfang 2021 über Unregelmäßigkeiten, so seien ihnen Quarantänezeiten generell nicht vergütet worden. Gleichzeitig plagte sie die Sorge, ob sie von dem Unternehmen übernommen würden, wenn sie ihre Rechte geltend machten. Denn: „Schwierige Leute“, so hätten Vorgesetzte gedroht, könne man zukünftig nicht brauchen. Schließlich kamen die Vertreter des Leiharbeitgebers und des Auftraggebers am 31. März ins Werk, bestellten die Leiharbeiter\*innen einzeln ins Büro und kündigten ihnen neue Arbeitsverträge aus – unter der Voraussetzung, dass sie davor eine einvernehmliche Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses unterzeichnen. Die neuen Verträge sahen eine neue, sechsmonatige Probezeit ab dem 1. April sowie Befristungen vor, obwohl die Beschäftigten in aller Regel seit mehreren Jahren bei dem Wursthersteller im Einsatz waren. Bei mehreren Informationstagen vor dem Betrieb hatten wir davor gewarnt, vorgefertigten Eigenkündigungen zu unterzeichnen. Leider gaben alle Beschäftigten dem Druck nach.

## ARBEITSZEITERFASSUNG UND ARBEITSVERDICHTUNG

Sehr häufig klagten Beschäftigte der Subunternehmen darüber, dass Überstunden nicht abgerechnet und auch nicht vergütet würden, obwohl dies nach dem Mindestlohngesetz illegal ist. Staatliche Kontrollen bestätigten diese Berichte. In mehreren Fäl-

len haben zudem ehemalige Bürobeschäftigte von Subunternehmen zutage gefördert, dass dort die Arbeitsstundenaufzeichnungen der Mitarbeiter\*innen systematisch und auf Anweisung der Inhaber\*innen nachträglich gefälscht worden seien.

Wie die neuen Arbeitgeber mit dieser Frage umgehen werden, kann noch nicht beurteilt werden. Bislang gaben Beschäftigte in der Beratung fast immer an, dass ihre Arbeitszeiten im ersten Quartal 2021 richtig abgerechnet und vergütet worden seien. Nach den bisherigen Erkenntnissen scheinen die elektronische Zeiterfassung und die angekündigten Kontrollen Wirkung zu zeigen.

Allerdings hat die neue Aufzeichnungspflicht auch nicht beabsichtigte, negative Auswirkungen: Viele Arbeitnehmer\*innen in der Schlachtung und Zerlegung berichten von einer Arbeitsverdichtung. Die gesetzlich erlaubten Arbeitszeiten würden zwar eingehalten, die Arbeitsmenge sei jedoch gleich hoch geblieben. So erzählten Schlachter aus einem Großbetrieb im Ruhrgebiet, dass sie vor ihrer Übernahme zehn Stunden täglich gearbeitet hätten. Mit der Übernahme wurde die Arbeitszeit auf acht Stunden reduziert. Dieselbe Belegschaft müsse jedoch dieselbe Anzahl Schweine in acht statt zehn Stunden verarbeiten. Da das Arbeitstempo ohnehin sehr hoch war, sei die Arbeit nun kaum mehr zu schaffen, so die Schlachter; die Verdichtung sei für sie belastender als die überlangen Arbeitstage zuvor.

## „ON-SITE-MANAGEMENT“ UND FÜHRUNGSKULTUR

Die Übernahme der Beschäftigten von den Subunternehmen ist nach unseren Beobachtungen weitgehend konfliktfrei erfolgt. Das steht im scharfen Kontrast zu den Erfahrungen von Unternehmen, die sich in der Vergangenheit von Subunternehmen trennten: Sie hatten mit erbittertem Widerstand zu rechnen, Subunternehmer versuchten regelmäßig, die Übernahme „ihrer“ Mitarbeiter\*innen zu vereiteln, etwa indem sie drohten, Unterkünfte nicht mehr zur Verfügung zu stellen. Die flächendeckende Abschaffung der Werkverträge und der Leiharbeit hat die Verhandlungsposition der Subunternehmen gegenüber den Konzernen deutlich geschwächt.

Entscheidend für den zügigen Umbruch war jedoch aus unserer Sicht die Tatsache, dass die führenden Unternehmen das Gesetz akzeptierten anstatt es zu bekämpfen. Viele Schlachtkonzerne hatten bereits

**BRICHT EIN NEUES ZEITALTER IN DER FLEISCHINDUSTRIE AN? DIE FLÄCHENDECKENDE ABSCHAFFUNG DER WERKVERTRÄGE UND DER LEIHARBEIT HAT DIE VERHANDLUNGSPOSITION DER SUBUNTERNEHMEN GEGENÜBER DEN KONZERNEN DEUTLICH GESCHWÄCHT. OB DAS AUCH DIE UNTERNEHMENSKULTUR VERÄNDERN WIRD, BLEIBT OFFEN. DENN DIE VORARBEITER\*INNEN DER SUBUNTERNEHMEN WURDEN VIELFACH ÜBERNOMMEN, UND MIT IHNEN DIE ALTE FÜHRUNGSKULTUR.**

zwei-drei Monate vor der Verkündung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes die Umstellung eingeleitet und diese im Spätherbst, ohne den Ausgang politischer und juristischer Auseinandersetzungen abzuwarten, entschieden vorangetrieben.

Ausschlaggebend für diese Entscheidungen könnte gewesen sein, dass die Zusammenarbeit mit den Subunternehmen vielen Konzernen zu ineffizient und möglicherweise auch zu teuer geworden war –

Konzernpersonalabteilung kontaktierten, um etwa Lohnabrechnungen zu beanstanden oder Urlaub zu beantragen, bekamen zwar Antworten, wurden aber anschließend ihren Berichten zufolge durch ihre „alten“ Vorgesetzten verbal gemäßregelt. Diese versuchen offenbar, ihren Einfluss zu verteidigen. Beispielsweise wurden den Beschäftigten eines ehemaligen Subunternehmens A neue muttersprachliche Ansprechpersonen im Konzernpersonalbüro genannt; bei Problemen sollten sie sich



Infoaktion Faire Mobilität, Rheda-Wiedenbrück © Thomas Range

die Facharbeiterlöhne sind deutlich gestiegen, der zweite Kostenfaktor sind die Profite, die Subunternehmen für ihre Vermittlungsleistungen verlangen. Gleichzeitig bestand eine Abhängigkeit der Konzerne von ihren Subunternehmern, insbesondere wegen deren Erfahrungen und Zugänge für die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte. Die Verantwortlichen wagten es offenbar erst durch den Anstoß des Gesetzgebers, sich von diesem etablierten System zu lösen.

Ob die Ablösung von der Subunternehmerstruktur auch einen Wandel der Unternehmenskultur bringen wird, bleibt aktuell noch offen. Denn trotz der Übernahmen scheint es in vielen Unternehmen eine ungeklärte Kompetenzverteilung zwischen den Personalabteilungen und den alten, informellen Vorgesetztenstrukturen zu geben.

Sehr häufig berichten Ratsuchende, dass ihre ehemaligen Vorgesetzten aus den Subunternehmen mündlich erklären würden, sie seien weiter für die Beschäftigten zuständig. Mitarbeiter\*innen, die beispielsweise mit unserer Unterstützung die

an diese wenden. Im selben Konzern arbeitende ehemalige Mitarbeiter\*innen des Subunternehmens B werden indessen nach wie vor von ihrem „alten“ Vorgesetzten „verwaltet“; zur Beanstandung von Lohnabrechnungen sollen sie sich nach wie vor im Verwaltungsbüro des ehemaligen Subunternehmens melden, das in einer anderen Stadt liegt.

Offiziell sind viele ehemalige Subunternehmer in die Arbeitskräftevermittlung gewechselt. Sie bieten den Konzernen ihre Dienste an, um den durch die Mitarbeiterfluktuation permanent hohen Arbeitskräftebedarf zu decken. Die Leistung scheint ein „On-Site-Management“ einzuschließen: Die Arbeitskräftevermittler\*innen bleiben vor Ort für die von ihnen vermittelten Arbeitskräfte zuständig, organisieren deren Ankunft, unterstützen sie bei der Beschaffung von Unterlagen, Bankkonten, Krankenversicherung, usw. Ebenfalls sind die Vermittler\*innen in den Betrieben augenscheinlich befugt, betrieblichen Vorarbeiter\*innen Anweisungen zu erteilen, mitunter sind sie Berichten zufolge sogar für die betriebliche Einarbeitung zuständig.

Eine weitere Ursache für die unklare Kompetenzverteilung ist die Tatsache, dass Vorarbeiter\*innen und Führungskräfte aus der Produktion, die meistens bei den Subunternehmen angestellt waren und diesen nach wie vor eng verbunden sind, mit übernommen wurden. Mit ihnen ist in vielen Fällen auch die alte Führungskultur übernommen worden. So berichten uns Beschäftigte, dass sie am Arbeitsplatz angeschrien werden. Einige Unternehmen scheinen hier gegensteuern zu wollen; sie haben beispielsweise sogenannte „Integrationsteams“ geschaffen, die den Mitarbeiter\*innen auch bei Problemen helfen sollen. So berichtete eine langjährige Schlachthofbeschäftigte, dass ihr Vorarbeiter sie angeschrien und mit Kündigung gedroht habe, nachdem sie es abgelehnt hätte, zwei Stunden früher als üblich zur Arbeit zu kommen. Nachdem sie sich beim Integrationsteam des Betriebes über den Umgang beschwert hatte, hätte sich der Vorarbeiter entschuldigt und später klargestellt, dass er nicht mehr befugt sei, Kündigungen zu veranlassen.

Ob solche positiven Beispiele als Zeichen für die Etablierung einer neuen Führungskultur gedeutet werden können oder Ausnahmen bleiben, ist bisher nicht abzusehen. Uns erreichen zurzeit noch viele Beschwerden darüber, dass die „alten“ Vorgesetzten und Vorarbeiter weiter in alter Manier auftreten.

## MITARBEITERFLUKTUATION UND REKRUTIERUNG

Immer, wenn Unternehmen der Fleischindustrie auf Subunternehmen setzten, war die Mitarbeiterfluktuation enorm hoch. Die Corona-Ausbrüche haben diese Entwicklung nach unseren Beobachtungen in der zweiten Hälfte des Jahres 2020 verschärft. Da die Mitarbeiterrekrutierung über informelle Netzwerke funktioniert und die Konzerne selbst nicht über das notwendige Know-how verfügen, um ihren permanent hohen Arbeitskräftebedarf zu decken, greifen sie auf die Dienste der „alten“ Subunternehmen zurück, die ihnen nun Arbeitskräfte vermitteln.

Aus vielen Gesprächen ist uns bekannt, dass es für die Unternehmen schwieriger wird, zu den schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen Fachkräfte zu finden. Schlachter und Zerleger scheinen von dieser Entwicklung profitieren zu können. Oft haben sie die Kontaktdaten aller relevanten Arbeitsvermittler\*innen, kontaktieren diese regelmäßig, vergleichen die Löhne und wechseln entweder den Arbeitgeber oder verhandeln einen höheren

Lohn. So schien Anfang 2021 ein gewisser Überbietungswettbewerb zu entstehen, weil viele der Recruiter unter dem Druck standen, schnell Personal zu finden. Die Löhne vieler Fachkräfte stiegen spürbar, während ungelernete Beschäftigte nach wie vor für den gesetzlichen Mindestlohn arbeiten mussten.

Die Vermittler\*innen bemühen sich zurzeit, ihre Aktivitäten auf Drittstaaten der Europäischen Union auszuweiten. So berichteten beispielsweise rumänische Beschäftigte, dass ihnen ihre Vorgesetzten während der aktuellen Tarifaueinandersetzungen damit gedroht hätten, sie durch Arbeiter\*innen aus Georgien, Serbien oder der Ukraine zu ersetzen, falls sie sich an Streikmaßnahmen beteiligen würden. Es bleibt aber fraglich, ob sich die hohe Mitarbeiterfluktuation und die spontane Rekrutierungspolitik der Fleischwirtschaft mit dem höheren administrativen und logistischen Aufwand, den eine Rekrutierung aus Drittstaaten mit sich brächte, vereinbaren ließe.

## BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG UND VERHANDLUNGEN UM EINEN BRANCHENTARIFVERTRAG

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat rechtliche Rahmenbedingungen verändert und damit das Gefüge von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen in den Betrieben aus dem Gleichgewicht gebracht. Alle Akteure – Arbeitgeber, Betriebsräte, die Gewerkschaft NGG, die alten Subunternehmer, die Führungskräfte in der Produktion und die einfachen Mitarbeiter\*innen – versuchen, sich in der dynamischen Situation zu orientieren. Es gibt neue Auseinandersetzungen, etwa durch die Tariflohnforderung der NGG, und alte Wege, um Konflikte zu bearbeiten, die Bedrohung, Einschüchterung oder Kündigung von „Störern“, stoßen zunehmend auf Widerstand.

Stehen wir am Beginn eines neuen Zeitalters in der Fleischindustrie? Wie viele und wie starke Betriebsräte es künftig geben wird, wird eine entscheidende Rolle spielen. Die Mehrheit der Unternehmen in der Fleischindustrie kennt bislang keine Betriebsräte, es sei denn als Interessenvertretung von Festangestellten, die nur einen Bruchteil der Belegschaften ausmachen. Quasi über Nacht hat sich, seitdem die ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten zur Belegschaft zählen, diese Zuständigkeit vervielfacht. Bei den Betriebsratswahlen im Frühling 2022 wird sich zeigen, ob es gelingt, alle Beschäftigtengruppen

der großen Betriebe angemessen in Betriebsräten zu vertreten, und vor allem, ob die ausländischen Beschäftigten sich aktiv und passiv an den Wahlen beteiligen und die Chancen der betrieblichen Mitbestimmung für sich erkennen werden.

Bisher war die Branche, mit Ausnahme weniger Tarifverträge auf Betriebsebene, weitgehend tariflos. Im Frühjahr startete die Gewerkschaft NGG Verhandlungen um einen Branchenmindestlohtarifvertrag. Die Forderung der NGG nach einem bundeseinheitlichen Branchenmindestlohn von 12,50 € hatte bei den Beschäftigten eine sehr positive Resonanz. Das Interesse an den Ergebnissen der Verhandlungsrunden war auch in unserer Beratungshotline und Sprechstunden außerordentlich groß. Die ausländischen Mitarbeiter\*innen hatten gehört, dass die Gesetzesnovelle ihre Arbeitsbedingungen verbessern sollte. Für viele bedeutet dies in erster Linie eine Erhöhung der niedrigen Löhne.

Dementsprechend groß war die Beteiligung der ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten an den Protestaktionen und Warnstreiks der NGG. Schon in den Wochen und Monaten davor, war es insbesondere in der Schlacht- und Zerlegeindustrie zu spontanen Arbeitsniederlegungen gekommen. Die Beteiligten, in aller Regel waren es Schlachter und Zerleger, sowohl Angelernte als auch Facharbeiter, versuchten so, Lohnerhöhungen durchzusetzen, und hatten damit teilweise Erfolg. Viele machten dabei zum ersten Mal die Erfahrung, dass sie in eine Konfrontation mit ihrem Arbeitgeber gehen können, ohne sofort ihren Job zu verlieren.

Viele Arbeitgeber schienen von der regen Beteiligung an den von der NGG organisierten Protestaktionen und Warnstreiks dennoch überrascht. Vielerorts berichteten Streikende, dass Vorgesetzte massiven Druck ausgeübt hätten, um sie von den Aktionen fernzuhalten. Nach Warnstreiks erhielten wir viele Berichte darüber, dass Streikende und gewerkschaftliche Vertrauenspersonen versetzt, bei der Einsatz- oder Urlaubsplanung benachteiligt, gemobbt, beschimpft, in Einzelfällen auch geschlagen worden seien – eine deutliche Demonstration, dass die alten Konfliktregelungsmechanismen, die überwunden werden müssen, die Haltung gegenüber den Beschäftigten in der Fleischindustrie immer noch prägen.

Nach mehreren Verhandlungsrunden schloss die NGG mit den Arbeitgebern einen Tarifvertrag ab, der – sobald er für allgemeinverbindlich erklärt wird – einen bundesweit geltenden Branchenmindestlohn von 10,80 € vorsieht. Dieser soll zum 1. Januar 2022 auf 11,00 €, zum 1. Dezember 2022 auf 11,50 € und zum 1. Dezember 2023 auf 12,30 € steigen. Der Tarifvertrag endet am 30. November 2024. Die Bedeutung einer allgemeinen Tarifbindung in der Branche ist kaum zu unterschätzen. Der Tarifvertrag schafft eine Lohnuntergrenze und somit mehr Transparenz, zudem wird die Abhängigkeit von informellen Strukturen vermindert. Eine Verbesserung des Lohnniveaus in der Branche dürfte auch dazu beitragen, die Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren und der bisherigen Tendenz entgegenwirken, dass mobile Beschäftigte die Branche primär als „Sprungbrett“ in den deutschen Arbeitsmarkt und weniger als Berufsperspektive sehen.

Infoaktion Faire Mobilität, Rheda-Wiedenbrück © Thomas Range



## UNTERBRINGUNG UND INTEGRATION

Die menschenunwürdige Unterbringung von Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie ist medial und politisch intensiv thematisiert worden. Nun sind viele große Unternehmen, die noch in der Corona-Krise bequem die Verantwortung für die haltlosen Zustände an die Subunternehmer weitergeben konnten, selbst für die Unterbringung von Teilen ihrer Belegschaft zuständig. Mehrere große Unternehmen haben angekündigt, die Wohnsituation verbessern zu wollen. Seit Anfang des Jahres fanden vielerorts Sanierungen statt, teilweise wurden extrem schlechte Wohneinheiten geräumt, auch wurde die Überbelegung in vielen Wohneinheiten reduziert. Nach wie vor treffen wir jedoch auf Unterkünfte, die stark überbelegt sind oder erhebliche Mängel bei der Ausstattung, den Hygienebedingungen oder bei der Strom- und Wasserversorgung und beim Brandschutz aufweisen.

Zudem sind die Schlafplätze häufig überteuert. Preise wie 150-200 € pro Bett im Zweibettzimmer sind nach wie vor üblich. In vielen Fällen ist es zudem unklar, ob es sich um Mietverhältnisse handelt, die den Regelungen des Mietrechts unterliegen, um

Werkmietwohnungen im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder um andere Unterbringungsformen. Diese Unschärfe ist vor allem bei Kündigungen ein großes Problem, da es bei vielen Unternehmen nach wie vor üblich zu sein scheint, dass Beschäftigte nach einer Kündigung mit gleicher Frist auch die Wohnung verlassen müssen – obwohl weder das Mietrecht noch die Regelung für Werkmietwohnungen solche fristlosen Kündigungen erlauben.

Trotz der Feststellungen ist bisher kaum eine Strategie der Unternehmen erkennbar, um die Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren und stabile Belegschaften zu schaffen, die sozial in den Kommunen integriert sind. Die Lebens- und Arbeitssituation erschwert nach wie vor die Teilnahme an Sprachkursen sowie am kulturellen Leben. Um die Integration zu verbessern, wären ambitionierte Integrationsmaßnahmen notwendig, in erster Linie Deutschunterricht, der entweder am Arbeitsplatz oder in der Nähe der Wohnungen angeboten werden und auf die Arbeitszeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sein müsste. Die gesellschaftliche Integration der ehemals mobilen Beschäftigten bleibt somit eine der größten Herausforderungen für die nähere Zukunft.

FAIR

---

**Szabolcs Sepsi** ist bei Faire Mobilität Regionalleiter für Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen.

**Anna Szot** ist bei Faire Mobilität Branchenkoordinatorin Fleischindustrie.

### IMPRESSUM

Faire Mobilität  
Dominique John  
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin  
E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

[www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

V.i.S.d.P.: Anja Piel, DGB,  
Henriette-Herz-Platz 1-2, 10178 Berlin

---

**1** Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und unterhält bundesweit 11 Standorte. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des DGB finanziert.