



fair

DGB

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv



© Shutterstock

Für faire Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie!

► 90.000 Beschäftigte arbeiten in der deutschen Fleischindustrie. Diese Zahl hat sich seit den 90ern kaum verändert. Die Menge der geschlachteten Tiere ist jedoch enorm angestiegen, der Umsatz der Branche hat sich seit der Jahrtausendwende verdoppelt. Sechs große Unternehmen beherrschen den deutschen Markt. Deutschland ist nach China und den USA der weltweit größte Schweinefleischproduzent.

Um billiges Fleisch exportieren zu können, importiert Deutschland billige Arbeitskraft: Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten sind bei Subunternehmern angestellt, die über Werkverträge

als Dienstleister für die großen Fleischkonzerne tätig sind. Meist handelt es sich um mobile Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa, die hier unter menschenunwürdigen Bedingungen ausgenutzt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kämpfen seit Jahren gegen diese Zustände an. Doch erst als sich im Zuge der Corona-Pandemie 2020 Tausende Beschäftigte mit dem SARS-Cov2-Virus infizierten, rückte ihre Situation in den Fokus von Politik und Öffentlichkeit. Wir sagen: Jetzt ist die Zeit, dieses unerträgliche System ein für alle mal zu beenden! ■

► www.dgb.de



© Shutterstock

Das System der organisierten Verantwortungslosigkeit

► Das Werkvertragssystem der deutschen Fleischindustrie ist ein Horrorfilm. Jetzt ist die Zeit, ihn zu beenden.

»Kaum hatte ich das eine Schwein zerteilt, da war schon das nächste an der Reihe«, berichtete der Beschäftigte eines Zerlegebetriebes. »Damit ich die Säge schneller aus dem Tier lösen konnte, habe ich sie kurz von unten angefasst, um sie hochzuheben.« Dabei durchtrennte die Säge seinen Schutzhandschuh und das letzte Glied des kleinen Fingers fast vollständig. Die eigentliche Horrorgeschichte begann aber erst danach.

Nachdem seine Wunde notdürftig verbunden war, verließ er die Fabrik und versuchte, einen Arzt zu finden. Mit seinen mangelhaften Deutschkenntnissen an einem Freitagnachmittag war dies ein aussichtsloses Unterfangen. Übers Wochenende bekam er starke Schmerzen. Erst am Montag schaffte er es ins Krankenhaus, mithilfe einer Kundin in einer Apotheke, wo er sich hilfeschend gemeldet hatte. Es folgten die sofortige Operation und eine zweitägige stationäre Behandlung. Als er mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus der Klinik entlassen wurde, war sein Bett in der Arbeiterunterkunft bereits durch einen neuen Beschäftigten belegt. Der Mann wurde angewiesen, das Zimmer sofort zu räumen und musste sich zwei Nächte in der

Unterkunft seiner Frau verstecken, um nicht auf der Straße schlafen zu müssen.

Zwei Tage später wandte er sich telefonisch an eine der DGB-Beratungsstellen von »Faire Mobilität«. Bekomme ich meinen ausstehenden Lohn? Bin ich überhaupt krankenversichert? Wo kann ich wohnen? Fragen, die sich stellen, wenn ein Werkvertrags-Beschäftigter in der deutschen Fleischindustrie Opfer eines Arbeitsunfalls wird.

Fälle wie dieser sind keine Seltenheit. Die skandalösen Zustände, die das Werkvertrags- und Subunternehmerwesen hervorbringt, mit dem die Konzerne ihre Profite maximieren, sind seit Jahrzehnten bekannt. Doch erst mit der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 gerieten sie in den Blick einer breiteren Öffentlichkeit. Die Politik stand unter Handlungsdruck wie nie zuvor. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will nun ein Verbot der Werkverträge und der Leiharbeit in Schlachthöfen.

Eine Handvoll Unternehmen beherrscht den Markt. Die wichtigsten heißen Tönnies, Vion, Westfleisch, Danish Crown, Müller. In ihren Schlachthöfen, Zerlege- und Fleischverarbeitungsbetrieben arbeiten oft mehrere hundert oder tausend Menschen. Aber nur eine Minderheit der Arbeitenden sind dort direkt angestellt – der größte Teil hat Arbeitsverträge bei Fremdfirmen, die über Werkverträge eingebunden sind und ihre

Arbeitskräfte überwiegend aus Osteuropa rekrutieren. Stammbeschäftigte sind in vielen großen Fleisch- und Wurstfabriken in der Minderheit.

Seit den 1990er Jahren gingen in einem rasanten Konzentrationsprozess massiv Arbeitsplätze verloren. Zugleich wurden Tausende neuer Arbeitskräfte in Mittel- und Osteuropa angeworben. Mit der EU-Osterweiterung, der Dienstleistungsfreiheit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde das immer einfacher.

Im September 2015 unterzeichneten die sechs größten Konzerne der Fleischindustrie eine Selbstverpflichtungserklärung »für attraktivere Arbeitsbedingungen«. Danach wurden Tausende – oft zuvor bei ausländischen Briefkastenfirmen angestellte – Beschäftigte in deutsche sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernommen. Ein Ende der Missstände bedeutete das aber nicht. Subunternehmen unterlaufen weiter den Mindestlohn: Es werden weniger Stunden bezahlt, als tatsächlich gearbeitet wird, Kosten für Werkzeug und Schutzkleidung illegal vom Lohn abgezogen oder Umkleide- und Wegezeiten innerhalb der Betriebe nicht vergütet. Wer selbst kündigt, wartet oft vergeblich auf seinen letzten Lohn, ebenso wie auf Austrittspapiere und Arbeitszeugnisse. Und weil der Großteil der Beschäftigten weiter in zweifelhaften Werk-

verträgen bei Subunternehmern angestellt ist, bleiben ihnen elementare demokratische Rechte über Interessenvertretungen im Betrieb verwehrt.

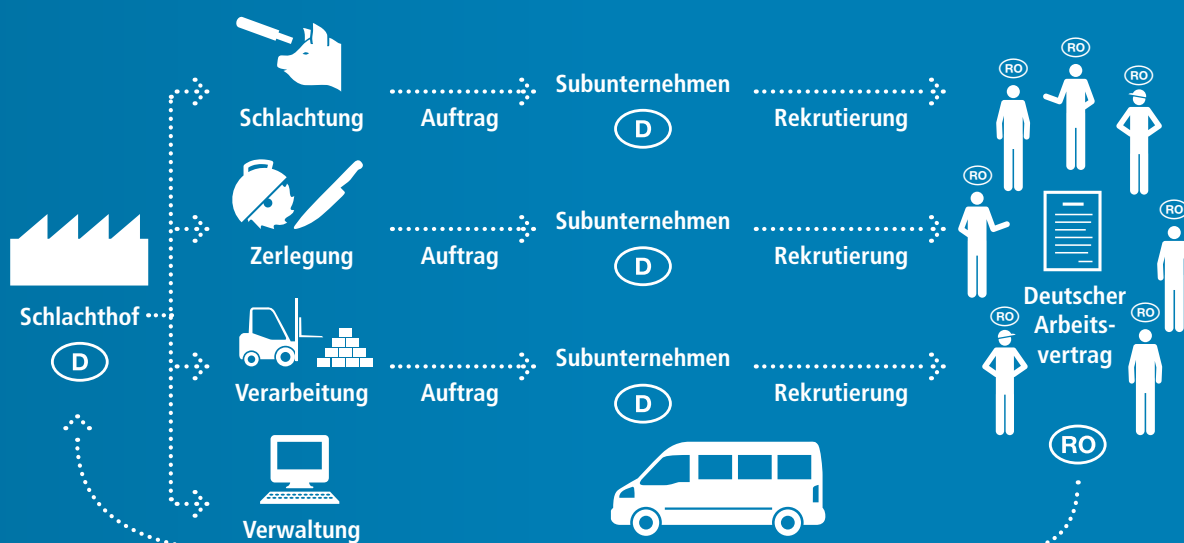
2020 ist klar: Tönnies und die anderen Schlachtereien hatten ihre Chance – und haben sie verspielt. Selbstverpflichtungen und Selbstkontrolle sind kein geeignetes Mittel,

die skandalösen Zustände in der deutschen Fleischindustrie zu beenden. Dies wird nur mit klaren, unmissverständlichen Gesetzen und scharfen Sanktionen möglich sein. ■

Das System der Werkverträge

► Schlachtung und Fleischverarbeitung werden im Rahmen von »Werkverträgen« an Subunternehmen ausgelagert. Diese erledigen dann ihr »Werk« – also fast die komplette Schlachthofproduktion – auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers, mit dessen Maschinen und Infrastruktur, aber mit eigenen

Beschäftigten. Mehrheitlich sind das in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigte osteuropäische Kolleg*innen, die mit Versprechungen eines »Rundum-Pakets« von Beschäftigung, Transport und Unterbringung nach Deutschland angeworben werden.



Ausmaß

► In fast allen großen deutschen Schlachtbetrieben liegt der Anteil eigener Beschäftigter unter 50 Prozent, es gibt »Stammebelegschaften«, die gerade mal zehn Prozent ausmachen.

Die meist in Mittel- und Osteuropa angeworbenen

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 zur Durchsetzung von verletzten Arbeits- und Sozialrechten stark eingeschränkt.

Zweck des Modells

► Die Reduzierung von Arbeitsplätzen bei der Stammebelegschaft auf ein Minimum drückt Lohnkosten und Sozialbeiträge. Auftraggeber entziehen sich so ihrer Personalver-

antwortung, können das Personal mit äußerster Flexibilität einsetzen und entledigen sich ihrer Fürsorgepflicht. Belegschaften werden gespalten, Solidarisierung wird verhindert.

Schein-Werkverträge

► Die »Werkverträge« sind in der Fleischindustrie in der Regel vorgetäuscht. Die Subunternehmer erbringen kein eigenständiges Werk, sondern agieren wie Personaldienstleister. Ihre Beschäftigten werden dem Auftraggeber zur Verfügung gestellt, in dessen Betrieb eingegliedert und verrichten ihre

Arbeit nach dessen Weisungen und in dessen Interesse. Sie arbeiten mit den Maschinen des Auftraggebers, sind in dessen zeitliche Taktung eingebunden und üben von ihm vordefinierte Tätigkeiten aus. Damit sind in vielen Fällen wesentliche Merkmale eines Werkvertrages nicht erfüllt. ■



© Shutterstock

»Dieses Ausbeutungssystem muss durchbrochen werden«



© NGG

Elwis Capece
Geschäftsführer der Gewerkschaft NGG Mannheim-Heidelberg und Mittelbaden-Nordschwarzwald

► **Prekäre Arbeit, prekärer Gesundheitsschutz: Die Corona-Ausbrüche**

unter Schlachthof-Beschäftigten sind eine Folge des Geschäftsmodells der Fleischindustrie. Ein Gespräch mit Elwis Capece, NGG Mannheim-Heidelberg und Mittelbaden-Nordschwarzwald

Im Frühsommer 2020 sind Tausende Corona-Infektionen unter Beschäftigten von Fleischbetrieben bekannt geworden.

Was stimmt mit der Branche nicht?

Das kommt nicht überraschend. Diese Corona-Ausbrüche sind eine Folge des Werkvertragssystems in der Fleischindustrie. Die großen Fleischkonzerne in Deutschland arbeiten zum großen Teil mit Subunternehmern, die Arbeiter aus Mittel- und Osteuropa anwerben und hier zu prekären Bedingungen beschäftigen. Die Leute werden auf viel zu engem Raum in Mehrbettzimmern mit Stockbetten untergebracht. Es ist klar, dass solche Wohnverhältnisse die Ausbreitung von Infektionskrankheiten begünstigen. Zunehmend rückt aber auch die Situation an den Arbeitsplätzen in den Fokus der Betrachtung.

Die Unternehmen sagen, sie seien für die Wohnsituation nicht verantwortlich. Ist das glaubhaft?

Offiziell sagen die Fleischunternehmer, sie haben damit nichts zu tun, weil die Beschäftigten sich selbst um ihre Unterkunft kümmern – wohnen sei schließlich Privatsache. Das ist zynisch, denn natürlich gibt es langjährige Geschäftsbeziehungen zwischen Auftraggebern, Subunternehmen und den Vermietern der Unterkünfte. Was fehlt, sind rechtlich verbindliche Mindeststandards für die

Unterbringung der Beschäftigten. Wir prangern das als Gewerkschaft seit vielen Jahren an. Trotzdem hat sich bislang die Politik nur wenig dafür interessiert.

Wie sieht es mit den Hygienestandards an den Arbeitsplätzen aus?

Diese Standards betreffen den Umgang mit dem Fleisch. Ob Arbeits- und Gesundheitsschutz auf dem aktuellen Stand sind und so eingehalten werden, wie es unter Pandemiebedingungen erforderlich wäre – das halten wir für fragwürdig. Kontrollen fanden bisher eher oberflächlich statt. Mit dem Verweis auf Hygienevorschriften wurde Behörden wiederholt der Zugang zu Betrieben erschwert. Und die vorhandenen Hygienezertifikate sagen über die realen Arbeitsbedingungen und Belastungen der Menschen nicht viel aus. Jetzt wird es Zeit, der kompletten Fleischindustrie einen Totalcheck zu verordnen – aber nicht in Form von Selbstkontrolle!

Gibt es eine Chance, dass sich jetzt grundsätzlich etwas ändert?

Intensiver öffentlicher Druck kann etwas bewirken. Das war in der Vergangenheit noch anders. Vor sieben Jahren hatten wir in Birkenfeld eine Protestaktion. Eine Gruppe ungarischer Beschäftigter hatte, nachdem man ihnen die Mietkosten vom Lohn abgezogen hatte, nicht mehr genug Geld, um nach Ungarn zurück zu fahren. Daraufhin haben sie vor dem Fleischwerk kampiert. Müllerfleisch hat dann fix das Portemonnaie aufgemacht, damit die Arbeiter schnell das Land verlassen. Kurz darauf war das politische Interesse an den Missständen in der Branche dann wieder verschwunden.

Aufgrund des »Tönnies-Skandals« ist jetzt viel mehr öffentlicher Druck entstanden. Der ist auch weiterhin nötig. Die Fleischindustrie muss in die Verantwortung genommen werden – auch was den Umgang mit den Tieren angeht. Wir brauchen klare gesetzliche Mindeststandards für Unterkünfte und Arbeitsbedingungen. Hier darf es keine Sonderregelungen und Ausweichmöglichkeiten mehr geben. Die Gesetze und Verordnungen müssen aber auch wirksam kontrolliert und mit Sanktionen belegt werden. Nur so kann dieses Ausbeutungssystem durchbrochen werden. ■

Auch mobile Beschäftigte haben ein Recht auf Gute Arbeit!

© DGB



Anja Piel

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes

► Mit der Corona-Pandemie ist uns allen auf schmerzliche Weise vor Augen geführt

worden, dass es besonders verwundbare Berufsgruppen in unserer Gesellschaft gibt, von deren Tätigkeit unser alltägliches Wirtschaftsleben und Konsumverhalten in starkem Maße geprägt ist. Neben Berufsgruppen wie Pfleger*innen und Saisonarbeitskräften sind auch Beschäftigte in der Fleischindustrie verstärkt in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit geraten. Deutlich wurde, dass viele von Ihnen massiv von der aktuellen Krise bedroht sind. Das gilt nicht nur für die akute Gesundheitsgefährdung durch eine schnelle Verbreitung der Infektion, der sich viele Beschäftigte in Fleischerei- und Schlachtbetrieben ausgesetzt sehen, weil sie beispielsweise in überbelegten Sammelunterkünften unter unannehmbaren hygienischen Zuständen wohnen müssen. Diese Missstände werden oftmals noch verschärft durch prekäre Arbeitsverhältnisse auf Werkvertragsbasis und schlechte Arbeitsbedingungen, unter denen viele der dort Beschäftigten ihrer Tätigkeit nachgehen.

Fakt ist aber: Diese Missstände sind nicht neu. Sie sind Kennzeichen eines Systems, das seit Jahren darauf ausgerichtet ist, geltende arbeits- und sozialrechtliche Standards systematisch zu unterlaufen und auf den Schultern einer besonders verwundbaren Beschäftigtengruppe Rendite zu generieren. Häufig stammen diese Arbeitskräfte aus mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und werden auf Grundlage undurchsichtiger Werkverträge und mit Aussicht auf ein halbwegs geregeltes Einkommen gelockt. Was jedoch oftmals folgt, sind Bezahlungen weit unterhalb der Branchenstandards, missbräuchliches Einbehalten von Teilen des Lohns in Form von Wuchermieten für Gemeinschaftsunterkünfte, massive Arbeitszeitüberschreitungen, mangelnder Arbeits- und Gesundheitsschutz und eine De-facto-Entrechtung durch fehlende betriebliche Mitbestimmung. Unter dieser Ausbeutung leiden nicht nur die unmittelbar Betroffenen. Auch die

Stammebelegschaften geraten durch den preislichen Unterbietungswettbewerb immer stärker unter Druck.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben diesen inakzeptablen Verhältnissen schon lange den Kampf angesagt. Wir unterstützen gemeinsam mit »Faire Mobilität« die Kolleginnen und Kollegen vor Ort und setzen uns für auskömmliche Tariflöhne und bessere Arbeitsbedingungen ein. Dazu gehört auch, dass wir für sichere arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen eintreten und den massenhaften Einsatz von offenen und verdeckten Werkverträgen, das Subunternehmerunwesen und sonstige systematische Umgehungsstrategien beenden wollen. Die Ankündigung der Bundesregierung, mit diesen Missständen endlich aufräumen zu wollen und Schlupflöcher zu schließen, von denen Subunternehmen und Lieferketten jahrelang profitierten, begrüßen wir. Insbesondere das strikte Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der gesamten Fleischbranche, also Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung, ist ein unverzichtbares Element, um die notwendigen Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durchzusetzen und Ausbeutung als Geschäftsmodell einen Riegel vorzuschieben. Dazu muss auch das Verbot konzerner eigener Werkvertragsunternehmen bzw. Leiharbeitsunternehmen gehören, damit bestehende missbräuchliche Praktiken nicht einfach in neuen Strukturen ihre heimliche Fortsetzung finden.

Allerdings können die Maßnahmen nur ein Anfang sein: Damit der Verdrängungswettbewerb in der Branche nicht länger auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird, fordern wir allgemeinverbindliche Tarifverträge für alle Unternehmen der Branche. Zudem benötigen wir zwingende Standards und eine Mietobergrenze für Unterkünfte sowie ungehinderten Zugang von Gewerkschaften und Beratungsstellen zu den Beschäftigten.

Als Gewerkschaften wissen wir zugleich, dass Ausbeutung nicht vor Landesgrenzen halt macht. Deshalb brauchen wir verbindliche, europäische Regelungen für die Branche und ein klares europäisches Bekenntnis dazu, dass mobile Beschäftigte in den Mitgliedsstaaten der EU auf faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen vertrauen können. ■

► www.faire-mobilitaet.de

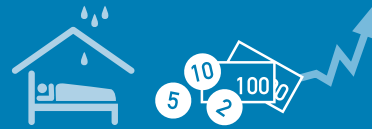
■ Impressum

► **V.i.S.d.P.:** Anja Piel
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

► **Redaktion:** Ruxandra Empen, Livia Hentschel, Micha Klapp, Robert Spiller, Dominique John und Szabolcs Sepsi
Unterstützung von: Journalistenbüro work in progress,
Satz und Layout: Dirk Braunheim
► Berlin, Juli 2020

Die Folgen des »Systems Werkverträge«

Schlechte Unterkunftsstandards und Mietwucher



► Mindeststandards für Unterkünfte von Arbeitnehmer*innen sind in der Arbeitsstättenverordnung geregelt. Diese werden umgangen, indem mit den einzelnen Beschäftigten Wohnraummietverträge – oft unter Einschaltung Dritter – abgeschlossen werden. So entgehen sie einer Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden.

Beschäftigte zahlen in der Regel überhöhte Mieten für einen Schlafplatz. Aufgrund ihrer prekären Abhängigkeits-situation ist es für sie nahezu aussichtslos, auf anderem Weg eine Wohnung zu finden. Durch dieses Modell werden die Beschäftigten zweifach ausgebeutet.

Gefälschte Arbeitszeiterfassung



► Arbeitnehmer*innen von Werkvertragsunternehmen unterschreiben oft die vom Vorarbeiter manuell erfassten Arbeitszeiten, selbst wenn sie wissen, dass dadurch Arbeitsstunden unterschlagen werden. Andernfalls droht ihnen eine Kündigung. Eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung, die dieser Praxis einen Riegel vorschieben würde, gibt es in Deutschland trotz Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes nicht.

Zahlreiche Fälle zeigen aber, dass sogar bei einer bestehenden elektronischen Arbeitszeiterfassung die Werkvertrags-konstruktion genutzt wird, um eine effektive Kontrolle der Arbeitszeiten zu umgehen. Die Subunternehmen verweisen darauf, dass sie keinen Zugriff auf die elektronische Zeiterfassung des auftraggebenden Betriebes haben. Auftraggeber verweisen wiederum darauf, dass die Arbeitszeiterfassung ausschließlich den Subunternehmern obliege.

Aushebelung der betrieblichen Mitbestimmung



► Nur wenige der Betriebe in der Fleischbranche haben einen Betriebsrat. In den Subunternehmen, die ausschließlich mit ausländischen und stark von gewerkschaftlichem Einfluss abgeschotteten Beschäftigten arbeiten, gibt es in der Regel keine Mitbestimmung. Durch den immer stärkeren Abbau von Stammebelegschaften werden auch Betriebsräte in den

Auftraggeberbetrieben geschwächt. Sie können nicht über den Einsatz von Fremdfirmen mitbestimmen und nur eingeschränkt für Arbeitnehmer*innen von Werkvertragsunternehmen tätig werden. Der durch Werkverträge erzeugte Druck auf Lohn und Arbeitsbedingungen schwächt die Verhandlungsposition der Betriebsräte gegenüber ihrem Arbeitgeber.

Arbeitsschutz zweiter Klasse



► Obwohl das Arbeitsschutzrecht ein gleichwertiges Arbeitsschutzniveau für alle Beschäftigten und eine Zusammenarbeit von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmen in dieser Hinsicht vorschreibt, sind Arbeitnehmer*innen von Werkvertragsnehmern oftmals nicht in das Arbeitsschutzsystem

des auftraggebenden Betriebes eingebunden. Sie arbeiten zu schlechteren Bedingungen. Die Verantwortung für diese Beschäftigten liegt überwiegend bei ihren Arbeitgebern. Doch die sind in der Praxis nicht in der Lage, dies auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers zu gewährleisten.

Niedriglöhne



► Tarifbeschäftigte in der Fleischindustrie in Italien verdienen 23 Euro, in Dänemark 25 bis 27 Euro pro Stunde. In Deutschland sind die Arbeitgeber nur selten bereit, Tarifverträge abzuschließen. Auch wenn für Stammbeschäftigte Tarifverträge gelten, ist für Werkvertragsbeschäftigte der gesetzliche Mindestlohn die einzige Lohnuntergrenze. Sogar dieser wird gedrückt: durch betrügerische Arbeitszeiterfassungen, Abzüge

für vermeintliche Fehler bei der Arbeit, Arbeitsmittel sowie Abtretungsvereinbarungen über unangemessen hohe Mieten und Fahrtkosten.

Durch niedrige Löhne werden massive Wettbewerbsvorteile erreicht. Deutschland steht bei der Schweinefleischproduktion in Europa auf Platz 1, bei Rindfleisch auf Platz 2, bei Geflügel auf Platz 5. Die Kosten dafür tragen die Beschäftigten. ■