

fair

DGB

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv



Ein wirksamer Schritt

Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz
in der Fleischindustrie – eine erste Bilanz

■ **Impressum**

► **V.i.S.d.P. Anja Piel**

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

► **Redaktion:** Dominique John, Fabian Wagner

Unterstützt von: Journalistenbüro work in progress

Satz und Layout: Dirk Braunheim

► Berlin, April 2022

Diese Publikation des DGB Beraternetzwerkes
Faire Mobilität wurde gefördert durch das BMAS.

Gefördert durch:



**Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**

**aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages**

Ein wirksamer Schritt

Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz
in der Fleischindustrie – eine erste Bilanz

■ Inhalt

- 3 **Der lange Weg zum Arbeitsschutzkontrollgesetz**
- 6 **Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis**
Eine erste Bilanz
- 12 Interview
»Die Fleischbetriebe sind jetzt direkt verantwortlich und nicht mehr irgendwelche Subunternehmer«
Das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Game Changer:
Drei Campaigner*innen von Faire Mobilität ziehen Bilanz
- 16 Interview
»Das zahlt sich für die Beschäftigten unmittelbar aus«
Bei Arbeitsschutz, Lohnabrechnungen und Arbeitszeiten hat das Gesetz echte Fortschritte gebracht.
Doch es gibt noch Schlupflöcher. Ein Gespräch mit einer Betriebsrätin in der Fleischindustrie
- 18 **Exemplarische Fälle aus der Beratungspraxis**
Systemische Probleme in der Fleischindustrie
- 24 **Womit das Arbeitsschutzkontrollgesetz Schluss gemacht hat:
Das System Werkverträge und seine Folgen**
Eine Übersicht

Der lange Weg zum Arbeitsschutzkontrollgesetz

Von Dominique John

► Seit über zehn Jahren beschäftigen wir uns bei Faire Mobilität mit den Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Beschäftigten in der Fleischindustrie. Sogar im Vergleich zu anderen »Problembranchen« – wie dem Baugewerbe, dem Straßentransport, der Paketzustellung oder der saisonalen Landarbeit – ist die Situation in der Fleischindustrie besonders kritisch. Praktiken wie der Einsatz von besonders ungeschützten und leicht ausbeutbaren Arbeitskräften, die Untervergabe von Kernbereichen der Produktion an Subunternehmer, um Kosten zu sparen, Tariffucht und eine damit verbundene Schwächung der Betriebsräte und Gewerkschaften, wurden in der Branche in besonderem Maße vorangetrieben.

Wesentlich für diese Entwicklung dürfte ein Ende der 1980er Jahre einsetzender massiver Konzentrationsprozess gewesen sein. Bis heute dominieren einige wenige Konzerne wie Tönnies, Vion, Westfleisch oder die PHW-Gruppe den Markt und sind in der Lage, die Bedingungen der Produktion und Vermarktung weitgehend zu diktieren. Dieser Konzentrationsprozess ging in den 1990er Jahren einher mit einer immensen Ausweitung der Produktion und der Ersetzung immer größerer Teile der Stammbeslegschaften durch Werkvertragsbeschäftigte, vor allem aus osteuropäischen Ländern. Bestehende Tarifvertragssysteme wurden geschleift, indem die Arbeitgeber ausgelaufene Tarifverträge nicht mehr verlängerten und sich weigerten, neue abzuschließen. Die betriebliche Mitbestimmung erodierte und die Verhandlungsmacht der für die Branche zuständigen Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) wurde durch den Abbau der Stammbeslegschaften immer geringer.

Die ersten Jahre der Osterweiterung der Europäischen Union ab 2004¹ waren durch eine unzureichende politische Regulierung geprägt. Eine Folge war der Einsatz vieler Tausend Beschäftigter in der Fleischindustrie, die von Unternehmen aus Ländern Osteuropas nach Deutschland entsandt wurden. Treibende Kraft waren dabei die großen Konzerne, die aus Kostengründen entschieden, wesentliche Kernbereiche ihrer Produktion, die aus Schlachtung, Zerlegung und Verpackung besteht, an Subunternehmen outzusourcen. Zwar sollte die EU-Entsenderichtlinie und ihre Umsetzung im deutschen Rechtsrahmen dafür Sorge tragen, dass entsandte Beschäftigte in Deutschland nach den Mindeststandards behandelt und entlohnt werden. Da jedoch gleichzeitig die Mindeststandards erodierten und in der Fleischindustrie aufgrund der Weigerung der Arbeitgeber nicht einmal ein Branchenmindestlohn eingeführt werden konnte, fielen die Löhne in der Branche nahezu ins Bodenlose.

Das immense Wachstum in der Fleischindustrie basierte damit auf einem Modell der Kostenführerschaft². Dabei wurden die zwischen den Konzernen bestehenden Konkurrenzmechanismen noch einmal verstärkt, indem die Subunternehmen ihrerseits in

ein Konkurrenzverhältnis gesetzt wurden. So konkurrierten auch Subunternehmer, die für denselben Auftraggeber tätig waren, untereinander. Für die in Gang gesetzte Abwärtsspirale bei Löhnen, Arbeitsbedingungen, aber auch bei der Unterbringung der Beschäftigten, gab es damit kein Halten mehr. Die durch diese Prozesse reduzierten Arbeitsplatzkosten bildeten im System der industriellen Landwirtschaft eine wesentliche Schnittstelle, um Fleisch zu einer immer billigeren Massenware werden zu lassen. Auch im internationalen Vergleich verschaffte sich die Fleischindustrie in Deutschland durch dieses Modell Kostenvorteile gegenüber der Konkurrenz im europäischen Ausland und entwickelte sich in den 2000er Jahren immer mehr zu einer Exportindustrie. Damit wurde Deutschland zum Billiglohnland der Fleischindustrie in Europa, was nicht zuletzt zu einer Beschwerde der belgischen Regierung bei der EU-Kommission führte.

In Bezug auf das Lohnniveau war die Talsohle 2014 erreicht. In der zweiten Hälfte des Jahres waren die Arbeitgeber endlich bereit, einem tarifvertraglichen Branchenmindestlohn zuzustimmen. Auf diese Weise – so ihr Kalkül – konnten sie für eine Übergangsperiode einen Lohn unterhalb des 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro bezahlen. Konsequenterweise zeigten die Arbeitgeber mit dem Auslaufen des Tarifvertrages kein Interesse an einer Fortführung.

Allerdings hatten sowohl der Branchenmindestlohn als auch der gesetzliche Mindestlohn Auswirkungen auf das Modell der Entsendung, da die entsprechenden Lohnuntergrenzen auch auf entsandte Beschäftigte anzuwenden sind. Damit war der immense Kostenvorteil durch den Einsatz von Arbeitskräften aus ärmeren Ländern wie Rumänien nicht mehr in dem Maße wie bisher gegeben. Diese Entwicklung dürfte ursächlich dafür sein, dass es ab 2015 in der Fleischindustrie zu einer schrittweisen Abkehr von der Entsendung kam. Allerdings wurde das Modell der Untervergabe an Werkvertragsunternehmen nicht angerührt. Die etablierten Subunternehmer gründeten lediglich nach und nach Dienstleistungsunternehmen in Deutschland und rekrutierten das Personal für den Einsatz in den verschiedenen Betriebseinheiten weiterhin in ihren Herkunftsländern.

Gleichzeitig nahm die Kritik durch die Öffentlichkeit, die von einem Bündnis von DGB, NGG, einigen Sozialverbänden, Kirchenvertreter*innen und Beratungsstellen an den Arbeitsverhältnissen der osteuropäischen Beschäftigten geäußert wurde, deutlich zu und erhielt eine größere Resonanz als bisher. Die Arbeitgeber reagierten darauf mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung und erklärten sich bereit, ihre Stammbeslegschaften anteilmäßig auszubauen und Aufträge nur noch an Subunternehmen zu vergeben, die ihre Beschäftigten nach deutschem Sozialversiche-

rungsrecht anstellten. Damit wurde die sich schon vollziehende Abkehr von dem Entsendemodell noch einmal politisch zum freiwilligen Programm erklärt.

Für die Beschäftigten aus Osteuropa hatte die Abkehr vom Entsendemodell den Vorteil, dass sie in das deutsche Sozialsystem einzahlen konnten und im Falle von Arbeitslosigkeit und Krankheit eine Absicherung hatten. Allerdings verbesserten sich in der Branche weder die Arbeitsbedingungen noch die Unterbringung. Die Folge war, dass die Kritik am Produktionsmodell der Branche und der damit einhergehenden Ausbeutung eine breitere Resonanz erlebte. Für diese Entwicklung ausschlaggebend dürften gewerkschaftsnahe Beratungsstellen gewesen sein, die u.a. in der Fleischindustrie eine herkunftssprachliche arbeitsrechtliche Beratung anbieten. Da sie in der Lage sind, mit den Beschäftigten vertrauensvoll zu kommunizieren, können sie deren Anliegen und Probleme unmittelbar in die öffentliche Debatte einbringen.

Dass 2017 eine parteiübergreifende Gruppe von Politiker*innen das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie (GSA) vorbereitete, mit dem u. a. die Generalunternehmerhaftung in der Fleischwirtschaft eingeführt wurde, dürfte nicht zuletzt ein Resultat der öffentlichen Debatte gewesen sein. Es war aber auch der Einsicht geschuldet, dass ein freiwilliges Umsteuern der Branche nicht zu erwarten war.

Im Frühjahr 2020 gerieten die seit Langem bekannten Missstände in der Fleischindustrie durch umfangreiche Corona-Ausbrüche erneut in den Fokus der Öffentlichkeit. »Im Dezember 2020 verabschiedeten Bundestag und Bundesrat mit großer Mehrheit das Arbeitsschutzkontrollgesetz, das erstmalig den Kern des bisherigen Geschäftsmodells berührte und damit zu einer Zäsur für die Fleischindustrie werden sollte.«³ Mit dem Gesetzespaket wurden eine Reihe bestehender Gesetze verändert und erweitert. Die wichtigste Änderung besteht hierbei in einer Ergänzung des GSA Fleisch, nach der seit dem 1. Januar 2021 in den Bereichen Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung keine Werk-

vertragsbeschäftigten mehr eingesetzt werden dürfen. Gleiches gilt seit dem 1. April 2021 für Leiharbeitsbeschäftigte, wobei für eine Übergangszeit von drei Jahren noch im begrenzten Umfang Leiharbeit möglich ist, wenn dies im Rahmen eines Tarifvertrags vereinbart wurde. Darüber hinaus enthält das Gesetz eine Reihe von Maßnahmen, die die Einhaltung bestehender Arbeitsgesetze verbessern sollen. Hierzu gehört die verpflichtende Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung, die Klarstellung, dass Rüst-, Umkleide- und Waschzeiten Teil der Arbeitszeit sind, die Einführung einer Mindestquote von fünf Prozent pro Bundesland für Kontrollen in der Fleischindustrie sowie eine Verdopplung der Geldbußen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz auf 30.000 Euro. Schließlich wurden durch eine Änderung der Arbeitsstättenverordnung auch neue Mindestanforderungen für von den Unternehmen betriebene Gemeinschaftsunterkünfte formuliert.

Es war ein langer Weg, bis der Gesetzgeber bereit war, das jahrelang praktizierte Geschäftsmodell der Fleischindustrie im Kern zu unterbinden und die Konzerne über eine gesetzliche Regulierung zu verpflichten, Verantwortung für ihre Mitarbeiter*innen zu übernehmen. Ohne massenhafte Corona-Ausbrüche wäre es wohl vorerst nicht so weit gekommen. Aber auch die in den vergangenen Jahren geleistete kontinuierliche Arbeit verschiedener Akteure dürfte eine wesentliche Grundlage für den nun eingeleiteten Veränderungsprozess gewesen sein.

Die vorliegende Broschüre beschäftigt sich mit der Frage, ob und wie das Arbeitsschutzkontrollgesetz Wirkung zeigt. Dazu haben wir verschiedene Akteure befragt und ihnen Raum gegeben, ihre Eindrücke und Erfahrungen mitzuteilen. Zudem haben wir Informationen zusammengetragen und bewertet, die uns über die jahrelange Beratungsarbeit in der Branche zugänglich sind.

Im **ersten Kapitel** bewerten wir die aktuell wahrnehmbaren Veränderungsprozesse und setzen sie in Bezug zu den Erfahrungen, die wir in den vergangenen Jahren in der Beratungsarbeit gemacht haben.

Die einzelnen Schritte



7,75 €

August 2014:
Branchen-
mindestlohn
in der Fleisch-
industrie

2014

8,50 €



Januar 2015:
Gesetzlicher
Mindestlohn

2015



2015:
Selbstverpflichtung der Branche

2016



Juli 2017: Gesetz zur Sicherung
von Arbeitnehmerrechten in
der Fleischindustrie (GSA)

2017

20

Das **zweite Kapitel** besteht aus einem Interview mit drei Campaigner*innen von Faire Mobilität, die zwischen September 2020 und Dezember 2021 an ca. 300 Aktionen vor den Toren fleischverarbeitender Betriebe beteiligt waren und dabei mehrere Tausend Gespräche mit Beschäftigten geführt haben.

Das **dritte Kapitel** bildet ein Interview mit einer Betriebsrätin in einem fleischverarbeitenden Betrieb. Sie schildert die Auswirkungen des Arbeitsschutzkontrollgesetzes auf ihrer Arbeit und geht dabei insbesondere auf Veränderungen im Umgang mit Arbeitsunfällen ein.

Das abschließende **vierte Kapitel** basiert auf einer Fallsammlung, die auf Grundlage der Auswertung von Hunderten von Fällen aus der Beratungsarbeit von Faire Mobilität erstellt wurde. Anhand von exemplarischen Fällen wird der Frage nachgegangen, welche Veränderungen bei den Lebens- und Arbeitsverhältnissen der Beschäftigten in der Fleischindustrie zu beobachten sind und welche davon auf das Arbeitsschutzkontrollgesetz zurückgeführt werden können. ■



Dominique John ist Leiter von Faire Mobilität

john@faire-mobilitaet.de

- 1 Die EU-Osterweiterung fand in zwei Schritten statt. 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern. 2007: Bulgarien und Rumänien.
- 2 vgl. Achim Spiller/Gesa Busch: Wie Tiere zu Fleisch werden, Transformationsherausforderungen der Fleischwirtschaft, in: APuZ, Dezember 2021, S. 29
- 3 Thorsten Schulten/Johannes Specht: Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz, Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie?, APuZ, Dezember 2021, S. 38





© Shutterstock

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis

Eine erste Bilanz aus der Perspektive von Faire Mobilität. Von Szabolcs Sepsi und Anna Szot

► 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, einen gesetzlichen Rahmen zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie.

Kern des am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Arbeitsschutzkontrollgesetzes ist ein Werkvertragsverbot: Der Fleischindustrie ist es seit dem 1. Januar 2021 untersagt, Subunternehmer für das Schlachten und Zerlegen zu beauftragen. Seit dem 1. April 2021 darf sie auch keine Leiharbeiter*innen für diese Aufgaben mehr einsetzen. Nur noch direkt bei den Unternehmen 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, mit der Regulierung umgehen und welche Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen der Branche festzustellen sind, haben wir mit unseren Kolleginnen und Kollegen im Beratungsnetzwerk Faire Mobilität 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 zu einer Transformation der toxischen Arbeitskultur in der Branche führen könnten.

Informationskampagne von Faire Mobilität

Das DGB-Beratungsnetzwerk Faire Mobilität berät 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 Dezember 2021 haben wir bundesweit mehr als 300 Informationsveranstaltungen vor Werkstoren fleischverarbeitender Betriebe durchgeführt. Wir haben die Mitarbeiter*innen mit Informationsmaterialien über ihre Arbeitsrechte versorgt und Gespräche über die aktuelle Situation geführt. Unser Ziel war es dabei, den Beschäftigten die neuen gesetzlichen Regelungen zu erklären und ihnen die Informationen zu geben, die sie benötigen, um ihre Rechte wahrzunehmen. Mehr als 45.000 Beschäftigte beinahe aller großen und vieler mittelständischer Unternehmen der Fleischindustrie konnten wir so informieren. Zusätzlich haben wir in regelmäßigen Abständen Live-Beratungsveranstaltungen über soziale Medien angeboten. Parallel zu unseren Aktivitäten mobilisierte die NGG Beschäftigte zur Unterstützung für einen Mindestentgelttarifvertrag. Wir begleiteten die NGG, informierten 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 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 zwischen 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, 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 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 übernommen 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, wie etwa höhere Löhne. Ein Teil der Mitarbeiter*innen nutzte 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 arbeiteten weiter für den gesetzlichen Mindestlohn bzw. arbeiten seit Januar 2022 für den allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn, der aktuell bei 11 Euro liegt.

Generell zogen die Übernahmen eine spürbare Verbesserung bei der Kommunikation über Probleme und bei der Durchsetzung von Rechten nach sich. In der Vergangenheit machten die Beratungsstellen regelmäßig die Erfahrung, dass Subunternehmer auch in rechtlich eindeutigen Fällen versuchten, die praktische Durchsetzung von Ansprüchen zu vereiteln. Viele Subunternehmer verweigerten grundsätzlich die Kommunikation mit Beratungsstellen, beantworteten schriftliche Zahlungsaufforderungen nicht oder setzten Arbeitnehmer*innen, die ihre Rechte geltend machten, unter Druck. Oft entstand der Eindruck, dass auch Gerichtsprozesse künstlich in die Länge gezogen wurden, augenscheinlich in der Hoffnung, dass Kläger*innen in ihr Heimatland zurückkehren und aufgeben.

Seit den Übernahmen durch die Auftraggeber ist die Kommunikation mit den Arbeitgebern deutlich sachlicher geworden. Die Personalabteilungen der Schlachtkonzerne reagieren in aller Regel auf Zahlungsaufforderungen oder Beschwerden und bearbeiten diese zeitnah. Die Betroffenen berichten, anders als früher, in den meisten Fällen nicht mehr von Maßregelungen oder informellen Strafen im Betrieb als Konsequenz ihrer Beschwerden. Es werden nach wie vor Gerichtsverfahren – beispielsweise Kündigungsschutzklagen oder Klagen zur Durchsetzung von Lohnbestandteilen – geführt. Die Arbeitgeber sind jedoch – anders als ihre früheren Dienstleister – sowohl in außergerichtlichen als auch in gerichtlichen Fällen bereit, über gütliche Einigungen zu verhandeln, um Konflikte sachlich zu lösen. Dies hat für die Praxis eine große Relevanz: Einerseits können Arbeiter*innen so leichter zu ihrem Recht kommen, andererseits sinken die Hürden für Betroffene, ihre Rechtsansprüche geltend zu machen. Dies dürfte, so unsere Hoffnung, dazu führen, dass immer mehr Arbeiter*innen ihre Rechte einfordern und sich langfristig Kommunikation und Führungskultur in den Betrieben verbessern.

Leiharbeiter*innen mit neuer Probezeit

Leiharbeiter*innen, die in der Fleischveredelung und Wurstherstellung arbeiten, berichteten in vielen Fällen, dass sie bis zur letzten Märzwoche 2021 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 etwa Quarantänezeiten generell nicht vergütet worden. Gleichzeitig plagte sie die Sorge, ob sie von dem Unternehmen übernommen würden, wenn sie ihre Rechte geltend machten. »Schwierige Leute«, so hätten Vorgesetzte gedroht, könne man künftig nicht brauchen. Schließlich kamen die Vertreter des Leiharbeitgebers und des Auftraggebers am 31. März ins Werk, bestellten die Leiharbeiter*innen einzeln ins Büro und händigten ihnen neue Arbeitsverträge aus – unter der Voraussetzung, dass sie zuvor 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 hatte Faire Mobilität gewarnt, vorgefertigte Eigenkündigungen zu unterzeichnen. Leider gaben alle Beschäftigten dem Druck nach.

Anders als im Bereich der ehemaligen Werkverträge bestehen bei der Leiharbeit vielfach nach wie vor die alten Probleme. Auch 2021 berichteten Leiharbeiter*innen in der Beratung, dass sie regelmäßig mehr Stunden leisten würden als auf ihren Lohnabrechnungen dokumentiert wird. Mehrere Personen, die ihre Rechte einforderten, berichteten anschließend von schweren Mobbing-Fällen sowie von Drohungen und Maßregelungen durch ihren betrieblichen Vorgesetzten. Leiharbeiter*innen klagten auch 2021 über unregelmäßige Arbeitszeiten, spontan angeordnete Überstunden und schlechte Behandlung.

Arbeitszeiterfassung und Arbeitsverdichtung

Sehr häufig klagten Beschäftigte der Subunternehmen darüber, dass Überstunden nicht abgerechnet und vergütet wurden, obwohl dies nach dem Mindestlohngesetz illegal ist. Staatliche Kontrollen bestätigten diese Berichte. In mehreren Fällen haben zudem ehemalige Bürobeschäftigte von Subunternehmen aufgedeckt, dass Arbeits-

stundenaufzeichnungen der Mitarbeiter*innen systematisch und auf Anweisung der Inhaber*innen nachträglich gefälscht wurden.

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 ab dem 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 nun jedoch dieselbe Anzahl Schweine in acht anstelle in zehn Stunden verarbeiten. Da das Arbeitstempo ohnehin sehr hoch war, sei die Arbeit 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 zwei bis drei Monate vor der Verkündung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes die Umstellung eingeleitet und im Spätherbst, ohne den Ausgang politischer und juristischer Auseinandersetzungen abzuwarten, entschieden vorangetrieben.

Ausschlaggebend für diese Entscheidungen könnte u. a. gewesen sein, dass die Zusammenarbeit mit den Subunternehmen vielen Konzernen zu ineffizient und möglicherweise auch zu teuer geworden war. In den letzten Jahren sind durch den Personalmangel vor allem die Löhne der Facharbeiter*innen trotz der Subunternehmerstrukturen gestiegen. Die Profite der Subunternehmer kamen als weiterer Kostenfaktor hinzu. Die externe Vergabe an Subunternehmen dürfte dadurch in den letzten Jahren vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Auftraggebenden aus wirtschaftlicher Sicht deutlich weniger attraktiv gewesen sein als noch vor zehn

oder fünfzehn Jahren. 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 Konzernpersonalabteilung kontaktierten, um Lohnabrechnungen zu beanstanden oder Urlaub zu beantragen, bekamen zwar Antworten, wurden aber anschließend ihren Berichten zufolge durch ihre »alten« Vorgesetzten verbal gemaßregelt. Diese versuchen offenbar, ihren Einfluss zu verteidigen. Beispielsweise wurden den Beschäftigten eines ehemaligen Subunternehmens neue muttersprachliche Ansprechpersonen im Konzernpersonalbüro genannt; bei Problemen sollten sie sich an diese wenden. Im selben Konzern arbeitende ehemalige Mitarbeiter*innen eines anderen Subunternehmens werden indessen nach wie vor von ihrem »alten« Vorgesetzten »verwaltet«; zur Beanstandung von Lohnabrechnungen sollen sie sich nach wie vor im Büro 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 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 gewohnter Manier auftreten.

Mitarbeiterfluktuation und Rekrutierung

Wo immer 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 noch verschärft. Da die Mitarbeiterrekrutierung meist 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 früheren 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 ungelernte 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 bisherigen 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 Tariflohnforderungen der NGG, und alte Wege, um Konflikte zu bearbeiten. Bedrohungen, Einschüchterungen oder Kündigungen 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 bei der Beantwortung dieser Frage eine entscheidende Rolle spielen. Die Mehrheit der Unternehmen in der Fleischindustrie kannte bislang keine Betriebsräte, es sei denn als Interessenvertretung von Festangestellten, die nur einen Bruchteil der Belegschaften ausmachten. Quasi über Nacht hat sich, seitdem die ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten zur Belegschaft zählen, diese Zuständigkeit vervielfacht.

In der zweiten Hälfte des Jahres 2021 fanden bereits einige wenige vorgezogene Betriebsratswahlen in Betrieben der Fleischindustrie statt, die ausländische Beschäftigte übernommen haben. In einigen Fällen haben dabei auch ehemalige Werkvertragsbeschäftigte erfolgreich kandidiert. Es gab jedoch auch Fälle, wo die Wahlbeteiligung der ausländischen Beschäftigten deutlich niedriger war, als die der alten Stammbesellschaft. Und es kam bereits ebenfalls vor, dass ehemalige Führungskräfte aus dem alten Subunternehmen sich auch als Kandidaten aufstellten und gewählt wurden.

Entscheidend nach unserer Beobachtung war eine frühzeitige und intensive Information über den Sinn und Zweck von Betriebsräten in den Herkunftssprachen der Beschäftigten. Darüber hinaus kam es wesentlich auf die bisherigen Betriebsräte an. Dort, wo Betriebsräte intensiv den Kontakt zu neuen Kolleg*innen suchten, diese über ihre Möglichkeiten aufklärten und ihnen Hilfe anboten, gelang es in der Regel, engagierte Gremien aufzustellen. Bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 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 Branchenmindestlohnvertrag. Die Forderung der NGG nach einem bundeseinheitlichen Branchenmindestlohn von 12,50 Euro 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*innen – 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, 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 über zunächst 10,80 Euro ab, der im Januar 2022 für allgemeinverbindlich erklärt wurde und gleichzeitig auf 11,00 Euro stieg. Ein weiterer Anstieg wird im Dezember 2022 auf 11,50 Euro erfolgen und im Dezember 2023 auf 12,30 Euro. 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.

Ergänzend zum tariflichen Mindestlohn finden 2022 Verhandlungen über einen allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für den Bereich Rotfleisch statt. Aufgrund der mangelnden Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber aus den Bereichen Weißfleisch und Verarbeitung wird es voraussichtlich keinen Manteltarifvertrag geben, der die gesamte Branche abdeckt. Als Auftakt der Verhandlungen führte die NGG im Dezember 2021 und Januar 2022 eine Beschäftigtenbefragung zu den Themen des Tarifvertrages – Urlaubstage, Zuschläge, Arbeitszeitregelungen, usw. – durch. Aus den ersten Fragebögen sowie aus Gesprächen vor Werkstoren wird deutlich, dass die Lohnhöhe längst nicht mehr der einzig relevante Faktor für die Arbeiter*innen ist. Viele gaben an, dass ihnen mehr Urlaubstage aufgrund regelmäßiger Auslandsreisen sehr wichtig wären. Außerdem forderten viele bessere Arbeitszeitregelungen – sowohl deutlich kürzere Arbeitszeiten als auch die Möglichkeit, Überstunden flexibler abgeten zu können. Für viele Arbeiter*innen, die mittlerweile mit ihren Kindern nach Deutschland gezogen sind, ist eine familiengerechte Arbeitszeit – anders als früher – wichtiger als die Höhe des Nettolohns. Diese Aspekte

werden die Arbeitgeber in der Zukunft verstärkt berücksichtigen müssen, um langfristig attraktiv bleiben zu können und die enorme Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren. Die Branche wird über reine Mindestlohnregelungen hinausgehen müssen und benötigt komplexe Tarifwerke, die der Lebensrealität und Vielfalt der Beschäftigten gerecht werden.

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. Im Laufe des Jahres 2021 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 überbelegt. Preise von 150 bis 200 Euro 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. ■



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

sepsi@faire-mobilitaet.de



Anna Szot ist bei Faire Mobilität Branchenkoordinatorin Fleischindustrie

szot@faire-mobilitaet.de



© Thomas Range

Infoaktion vor Tönnies in Rheda-Wiedenbrück im März 2021

»Die Fleischbetriebe sind jetzt direkt verantwortlich und nicht mehr irgendwelche Subunternehmer«

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Game Changer: Drei Campaigner*innen von Faire Mobilität ziehen Bilanz. Ein Gespräch mit Anna-Maria Babet-Täuber, Mihai Suciú und Katarzyna Witoszek

► Zwischen September 2020 und Dezember 2021 hat Faire Mobilität ein Campaigner-Projekt für die Fleischindustrie durchgeführt. Sieben Campaigner*innen informierten in den Sprachen Polnisch, Rumänisch und Ungarisch Beschäftigte in der Fleischindustrie und bei Subunternehmen über die neue Gesetzeslage und die für sie damit verbundenen Änderungen. Bei mehr als 300 Informationsveranstaltungen vor Werkstoren, in Kantinen oder bei Online-Veranstaltungen konnten mehr als 45.000 Beschäftigte erreicht werden. In diesem Interview berichten Anna-Maria Babet-Täuber und Mihai Suciú aus Nordrhein-Westfalen sowie Katarzyna Witoszek aus Niedersachsen über ihre Erfahrungen.

Sie haben im Laufe des Jahres zahlreiche Gespräche mit Beschäftigten in der Fleischindustrie geführt, von denen viele davor bei Werkvertrags-Subunternehmen gearbeitet

haben. Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes Anfang 2021 sind Werkverträge in der Fleischindustrie verboten worden. Wie haben die Beschäftigten das wahrgenommen? Hat sich die Situation aus Ihrer Sicht verbessert?

Katarzyna Witoszek: Am Anfang, also besonders in den ersten Monaten, gab es große Hoffnungen. Später hat sich die Stimmung bei vielen wieder verschlechtert, weil die Menschen erfahren haben, dass sich in manchen Betrieben die ehemaligen Werkvertragsunternehmen in Leiharbeitsfirmen umgewandelt hatten. Und ihre alten Chefs waren plötzlich, unter den neuen rechtlichen Bedingungen, wieder ihre neuen Chefs. Das war für viele frustrierend.

Dass nicht alle Missstände von heute auf morgen verschwinden, war klar. Aber inzwischen ist das Gesetz ein Jahr in Kraft. Was sind die wichtigsten Veränderungen, die Leute, Ihrer Meinung nach unmittelbar in ihrem Alltag wahrnehmen?

Mihai Suciuc: Die Arbeitszeiten sind jetzt geregelt, ganz anders als früher. Bis 2020 haben die Leute 12, 14, 16 Stunden am Tag gearbeitet. Das gibt es kaum noch. Der Arbeitgeber kann jetzt die Verantwortung nicht mehr einfach auf die Subunternehmer abwälzen, sondern er muss sich an die Regeln halten. Es gibt natürlich immer noch Verstöße, aber generell, in der großen Breite, ist das ein Pluspunkt.

Katarzyna Witoszek: Eine andere Sache – das ist vielleicht nur eine Kleinigkeit: Viele haben jetzt zum ersten Mal Betriebsausweise bekommen. Für die Leute hat das eine hohe Symbolkraft, denn damit haben sie jeden Tag etwas in der Hand, das ihnen bescheinigt, dass sie nicht zum externen Dienstleister XY gehören, sondern tatsächlich Betriebsangehörige sind. Das hat ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Sie fühlen sich jetzt als Teil der Stammelegschaft. Menschen, die vorher bei Subunternehmern tätig waren, können sich jetzt an die Betriebsräte wenden. Das war vorher nicht möglich, weil Betriebsräte nicht für die zuständig waren oder die Hemmschwelle extrem hoch war. Vorher galt für sie: Wir haben keinen direkten Ansprechpartner im Betrieb. Das ist jetzt anders.

Haben sich die Fragen, mit denen die Leute an Sie herantreten sind, im Laufe der Zeit verändert?

Katarzyna Witoszek: Früher wurden wir oft gefragt: Was kann ich tun, wenn ich meinen vollständigen Lohn nicht bekommen habe? Bei vielen Lohnabrechnungen fehlte irgendetwas. Das ist nach Inkrafttreten des Gesetzes seltener geworden. Jetzt kommen eher Fragen zu differenzierten Problemen: Bin ich korrekt eingruppiert? Dass das überhaupt ein Thema wird, zeigt, dass hier eine Verbesserung der Situation stattgefunden hat. Und es wird häufiger gefragt, was man selber tun kann, um die Situation zu verbessern.

Kann man heute mehr tun als früher?

Katarzyna Witoszek: Früher musste man zu seinem Chef gehen und individuell verhandeln. Und was am Ende herauskam, basierte meist nicht auf den Fähigkeiten und Leistung eines Beschäftigten, sondern oft auf der Laune der Chefs. Jetzt stellen die Leute Fragen nach Tarifverträgen und der Rolle von Gewerkschaften. Vorher wussten viele Menschen überhaupt nicht, was Gewerkschaften sind, wie sie funktionieren. Jetzt aber verstehen sie, dass man auch auf der kollektiven Ebene etwas erreichen kann. Vorher war es: Ich und mein Chef. Jetzt ist es eher: Wir, die Gewerkschaft und das Unternehmen.

Anna-Maria Babet-Täuber: Wir waren neulich bei einer Aktion in Bad Bramstedt. Da hat sich jemand beschwert, dass er falsch eingruppiert worden war, obwohl er schon einige Jahre im Unternehmen tätig war. Er war zum Jahreswechsel von dem

Betrieb übernommen worden. Zuvor hatte er bei einem Subunternehmer gearbeitet. Aber er war falsch eingruppiert worden und wollte jetzt wissen, was er dagegen tun könnte. Wir haben die Sache an die NGG weitergegeben und die klärt das jetzt. Es ist tatsächlich so, dass die Leute mittlerweile deutlich besser über ihre Rechte Bescheid wissen und diese selbstbewusster einfordern.

Welche Rolle spielen heute die ehemaligen Vorarbeiter und Vorgesetzten, die über Jahre diese Subunternehmen geleitet haben?

Anna-Maria Babet-Täuber: Viele der ehemaligen Vorarbeiter von Subunternehmern haben immer noch eine wichtige Rolle. Sie werben Arbeitskräfte an, organisieren deren Anreise oder fungieren noch als Ansprechpersonen für die Beschäftigten, von denen viele die deutsche Sprache nicht beherrschen. Teilweise kümmern sie sich auch um die Anmeldungen und um die Sozialversicherung.

Katarzyna Witoszek: Dort, wo Subunternehmen durch einen Betriebsübergang nach §613a BGB durch die Auftraggeber übernommen wurden, wurden in der Regel auch die ehemaligen Vorarbeiter mit übernommen. Diese haben offensichtlich Schwierigkeiten, ihren bislang gewohnten Umgangston mit den ihnen unterstellten Beschäftigten abzulegen. Ich kann viele solcher schlechter Beispiele nennen. Aber es gibt auch positives zu berichten: In einem großen Schlachtbetrieb in Niedersachsen wurde ein externes Integrationsteam beauftragt, an das sich die neuen Beschäftigten bei Problemen in ihrer Muttersprache wenden können. Und tatsächlich haben sich mehrere Beschäftigte dort wegen Einschüchterungen durch einen Vorarbeiter beschwert, bei dem es sich um einen früheren Chef handelte. Die Vorwürfe wurden untersucht, und der Mann wurde entlassen. Solche Fälle gibt es und das lässt hoffen, dass sich der Umgang in den Betrieben langsam verändert.

»Vorher war es: Ich und mein Chef. Jetzt ist es eher: Wir, die Gewerkschaft und das Unternehmen.«

Die Wohnsituation vieler Beschäftigter war früher ein großes Problem. Im vergangenen Jahr sind Gemeinschaftsunterkünfte erstmals im Zuge der Corona-Verordnungen durch die Behörden in großem Maßstab kontrolliert worden. Das Gesetz sollte auch an dieser Situation etwas ändern. Es wurden häufigere Kontrollen vereinbart und einige Mindeststandards definiert. Hat sich die Wohnsituation im Verlauf des Jahres aufgrund des Gesetzes verbessert?



© Faire Mobilität

Infokampagne #FaireArbeitinderFleischindustrie vor Westfleisch in Hamm im November 2020

Mihai Suciuc: Das kann ich klar mit ja beantworten. Ich selbst war ca. fünf Jahre in der Fleischindustrie beschäftigt und habe in dieser Zeit in solchen Unterkünften gelebt. Früher war es »normal«, dass zehn Leute in einer 70-Quadratmeter-Wohnung untergebracht wurden – so etwas haben wir heutzutage kaum noch. Zwar hatten wir in den vergangenen Monaten immer wieder Fälle, wo wir Beschäftigte in ihren Wohnungen besucht haben und die Situation nach wie vor katastrophal war. Aber das war v. a. zu Anfang des Jahres und nach unseren Beschwerden wurden die Menschen dann in andere Wohnungen unter deutlich besseren Konditionen untergebracht. Generell hören wir nicht mehr so oft, dass die Wohnsituation schlecht sei. Es gibt auf diesem Gebiet Verbesserungen, die zwar immer noch weit entfernt sind von dem, was wir uns wünschen, aber es bewegt sich was.

Anna-Maria Babet-Täuber: Schwieriger ist es bei privaten Vermietern, die nicht oder zumindest nicht offiziell mit dem Arbeitgeber in Verbindung stehen. Oft wissen die Beschäftigten nicht, wer ihr Vermieter ist. Nur anhand der Mietverträge können wir herausfinden, ob es der Arbeitgeber ist oder ein privater Vermieter. Es ist so, dass einige Arbeitgeber nebenbei auch noch Immobilienfirmen führen und dann selbst Vermieter sind.

Wenn Beschäftigte jetzt nicht mehr bei Subunternehmern angestellt sind, sondern direkt bei den großen Fleischunternehmen – ist dadurch der Anteil derer, die dauerhaft hier leben und in den Betrieben tätig sind, gewachsen?

Mihai Suciuc: Die Fluktuation ist weiterhin groß. Wenn die Leute in Rumänien rekrutiert werden, wird ihnen häufig gesagt, dass sie in Deutschland auf dem Bau oder in der Forstwirtschaft arbeiten können und tatsächlich landen sie in der Fleischindustrie. Viele von ihnen versuchen dann, schnell die Stelle zu wechseln, wenn sie die Möglichkeit haben.

Katarzyna Witoszek: Es gibt aber Beispiele, die Hoffnung machen. Im Sommer 2021 fand eine Betriebsratswahl in einem Betrieb mit rund 200 Beschäftigten statt, der zu einem großen Konzern gehört. Zwei Arbeiter, die früher bei einem Subunternehmen beschäftigt waren, kandidierten. Sie bekamen genügend Stimmen und gehören jetzt zum Betriebsrat. Die Kolleginnen und Kollegen dort haben verstanden, dass ein gut funktionierender Betriebsrat enorm wichtig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist. 80 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich an der Betriebsratswahl.

Nehmen Sie also wahr, dass sich mehr Beschäftigte für Gewerkschaften und Betriebsräte interessieren?

Anna-Maria Babet-Täuber: Ja, deutlich ist, dass die Leute jetzt mehr über Gewerkschaftsarbeit wissen wollen, vermehrt in die Gewerkschaft eintreten und auch die Hilfe der Gewerkschaft in Anspruch nehmen.

Mihai Suciuc: Bevor das Gesetz kam, haben die meisten Beschäftigten die Möglichkeit, über die Gewerkschaft etwas zu

erreichen, als aussichtslos eingeschätzt. Viele haben sich erst gar nicht die Mühe gemacht, sich zu informieren. Das hat sich verändert. Es gibt heute deutlich mehr Leute, die in die Gewerkschaft eintreten, um mit ihrer Hilfe Probleme zu lösen.

Durch die Übernahme der früheren Werkvertragsbeschäftigten in die Stammebelegschaften gibt es plötzlich viel mehr Leute, die bei der nächsten Betriebsratswahl mitwählen und kandidieren dürfen. Wie gehen die Betriebsräte mit dieser neuen Situation um?

Katarzyna Witoszek: Das ist natürlich eine große Herausforderung. Da war ein Betriebsrat bisher zuständig für vielleicht 400 Leute und jetzt geht es um mehrere Tausend, mit denen man zum großen Teil nicht so einfach reden kann, weil sie kaum Deutsch verstehen. Dazu kommt die hohe Mitarbeiterfluktuation. Uns sagten Betriebsräte: »Ich habe hier Leute, die bleiben eine Woche, manche gehen nach einem Tag, manche bleiben zwei Monate. Ich sollte jetzt mit denen über Betriebsratswahlen sprechen. Aber in drei Monaten ist die Hälfte nicht mehr da. Wenn dann gewählt wird, sind wieder andere Leute gekommen, die gar nicht wissen, was da passiert und was das alles soll.« Das ist für die Betriebsräte keine einfache Situation und schafft auch Unsicherheit. So gibt es Befürchtungen, dass alte Vorarbeiter die Betriebsratswahlen für sich instrumentalisieren könnten.

Gibt es Beispiele, wie Betriebsräte diese Herausforderungen gut bewältigt haben?

Katarzyna Witoszek: Ja, mir fällt da ein Großbetrieb mit über 1.500 Beschäftigten und einer sehr engagierten Betriebsratsvorsitzenden ein. Sie hat sich schon vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Beschäftigten der Subunternehmer eingesetzt, hat immer wieder Kontakt mit ihnen aufgenommen und hat mit uns an Aktionen teilgenommen. Obwohl die Kolleginnen und Kollegen aus Osteuropa sie nicht oder kaum verstehen konnten, wissen sie, wofür die Betriebsratsvorsitzende steht.

Wenn Sie das auf den Punkt bringen müssten: Was ist die wichtigste Veränderung, die sich durch das Gesetz ergeben hat?

Mihai Suci: Ich würde sagen, dieses Gesetz hat die Tür aufgemacht für bessere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie. Es ist ein guter Start, aber es ist noch viel zu tun, damit sich die allgemeine Situation in der Fleischindustrie verbessert.

Anna-Maria Babet-Täuber: Die Verantwortlichkeit hat sich jetzt verlagert und das ist gut für die Leute. Die Fleischbetriebe sind jetzt direkt verantwortlich und nicht mehr irgendwelche Subunternehmer.

Mihai Suci: Wenn ich auf das Jahr zurückblicke, würde ich sagen, dass diese Lethargie und Frustration, die früher normal war, so nicht mehr vorherrscht. Die Beschäftigten haben die Erfahrung gemacht, dass sie etwas bewegen können und das kann man ihnen nicht mehr nehmen. ■

»Dieses Gesetz hat die Tür aufgemacht für bessere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie. Es ist ein guter Start, aber es ist noch viel zu tun.«



Anna-Maria Babet-Täuber war von September 2020 bis Dezember 2021 Campaignerin bei Faire Mobilität.

Anna-Maria.Babet@ngg.net



Mihai Suci war von September 2020 bis Dezember 2021 Campaigner bei Faire Mobilität.

Mihai.Suci@ngg.net



Katarzyna Witoszek war von September 2020 bis Dezember 2021 Campaignerin bei Faire Mobilität. Seit Januar Beraterin bei Faire Mobilität in Grünheide

witoszek@faire-mobilitaet.de



© Shutterstock

»Das zahlt sich für die Beschäftigten unmittelbar aus«

Bei Arbeitsschutz, Lohnabrechnungen und Arbeitszeiten hat das Gesetz echte Fortschritte gebracht. Doch es gibt noch Schlupflöcher. Ein Gespräch mit Marion Rabbe, Betriebsrätin in der Fleischindustrie

► Hat das Arbeitsschutzkontrollgesetz die Arbeit des Betriebsrats verändert?

Auf jeden Fall. Durch das Gesetz haben wir jetzt endlich die Möglichkeit, uns tatsächlich um alle Beschäftigten zu kümmern, die im Unternehmen tätig sind. Früher war das sehr schwierig. Da wurde das Ganze wirklich wie eine Zwei-Klassengesellschaft gehandhabt: »Nee, nee, das sind ja nur die Werkvertragsnehmer und deswegen habt ihr darauf keinen Zugriff.« Jetzt kommen immer mehr Kolleginnen und Kollegen mit ihren Anliegen: ob ihre Arbeits- und Pausenzeiten richtig berechnet wurden, ob sie einfach von einem Band zum anderen geschickt werden dürfen, ob die Lohnabrechnungen korrekt sind. Die Kolleginnen und Kollegen haben viele Fragen. Und die dürfen wir jetzt endlich auch beantworten.

Und wie klappt es mit der Kommunikation? Viele der neuen Stammbeschäftigten haben ja nur mangelhafte Deutschkenntnisse.

Am Anfang haben wir uns recht schwer getan, das muss man schon sagen. Zuerst haben sich viele Kolleginnen und Kollegen noch gar nicht getraut, uns anzusprechen, weil ihnen noch nicht klar war, ob wir jetzt die Guten oder die Bösen sind, und was

wir überhaupt machen. Das hat sich inzwischen geändert. Das Sprachproblem besteht natürlich weiter, aber wir haben ein kleines Übersetzungsgerät angeschafft und damit funktioniert die Kommunikation ganz gut.

Betriebsräte haben auch eine wichtige Rolle bei der Arbeitssicherheit und bei der Vorbeugung von Arbeitsunfällen. Gab es Verbesserungen in diesem Bereich?

Früher war die Kommunikation nicht sehr transparent. Wenn jemand nach einem Arbeitsunfall länger als drei Tage arbeitsunfähig ist, muss das der Berufsgenossenschaft gemeldet werden. Das wurde uns dann zwar vom Unternehmen mitgeteilt, aber nicht so detailliert wie es heute der Fall ist. Manche Werkvertragsunternehmen sind eher locker damit umgegangen. Die Kolleginnen und Kollegen wurden schlecht betreut. Ob die Werkvertragsunternehmen eine Personalabteilung hatten, war für uns oft kaum zu überblicken. Oft hatte irgendein Mitarbeiter des Unternehmens die Personalverwaltung von wo aus auch immer gemacht. Dieses war für uns oft schwer nachzuvollziehen. Die kannten sich in vielen Dingen einfach gar nicht aus, und das war immer zum Nachteil für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Heute erfassen wir wirklich jeden Arbeitsunfall und sei er noch so klein. Und wir gehen den Ursachen nach. Wenn die Berufsgenossenschaft kommt, dann sind wir als Betriebsrat mit im Boot. Wir werden grundsätzlich zu allen Arbeitssicherheits-sitzungen eingeladen. Da sprechen wir die Arbeitsunfälle durch und überlegen gemeinsam, was wir für Maßnahmen ergreifen können, damit so etwas nicht wieder passiert. Auf diese Weise haben wir die Arbeitssicherheit im Betrieb deutlich verbessert und unsere Unfallstatistik weit nach unten gebracht.

Gab es vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz eine Strategie zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen oder eine gemeinsame Risikoanalyse für den ganzen Produktionsstandort?

Ja, gab es bestimmt, diese waren uns aber nicht bekannt. Wir wurden informiert, dass da ein Arbeitsunfall passiert ist, aber bei der Risikoanalyse und -bewertung waren wir in der Regel außen vor. Und die Werkvertragsunternehmen haben das oft nur sehr halbherzig umgesetzt, außer wenn die Berufsgenossenschaft bei schweren Arbeitsunfällen »Stress machte«. Vielfach waren die Werkvertragsunternehmen damit heillos überfordert, weil ihnen schlicht die Fachkompetenz fehlte. Und insgesamt hat die Zersplitterung der Belegschaft auf verschiedene Subunternehmen eine gemeinsame Vorbeugungsstrategie unmöglich gemacht. All das funktioniert jetzt viel besser.

Was müsste jetzt aus Ihrer Sicht noch verbessert werden?

Der Ansatz, alle Beschäftigten zu integrieren, ist richtig und gut. Aber in der Realität suchen Unternehmen immer wieder nach Schlupflöchern. Und wenn man meint, dass man bestimmte Bereiche auslagern kann, werden sie weiterhin ausgelagert. Dann heißt es etwa: »Die Kistenwäsche können wir doch auslagern, das gehört nicht zum Schlachten und Zerlegen.« Nein: Die Kisten werden in der Produktion und für die Produktion gebraucht, um das Fleisch zerlegen zu können. Deshalb gehören die Kolleginnen und Kollegen mit in unsere Mannschaft, ohne sie sind wir nicht komplett.

In der Reinigung, bei Rangiertätigkeiten und auch Pfortner- und Sicherheitsdiensten passiert genau das Gleiche. Ohne Reinigung dürfen wir am Folgetag nicht produzieren. Wir brauchen die Reinigung. Ohne Rangiertätigkeiten werden die LKWs nicht geladen. Ohne Pfortnerdienste kommen keine LKWs auf den Hof bzw. können nicht wieder runter fahren, da sie die kompletten Wiegendienste übernehmen. Diese Aufgaben haben nichts mit Sicherheitsaufgaben zu tun. Warum lässt man sie außen vor? Aber in diese Strukturen können wir leider nicht reinsehen. Und dort gehen die Machenschaften weiter wie gehabt: Die Leute werden betrogen.

Unterm Strich: Sind wir insgesamt mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz auf einem guten Weg?

Ja, das muss man schon sagen. Besonders bei der Arbeitszeit. Früher haben die Kolleginnen und Kollegen zwölf, vierzehn Stunden gearbeitet und abgerechnet wurden nur acht. Das ist jetzt mit dem ASKG richtig gut geregelt, es wird ordnungsgemäß abgestempelt und elektronisch sicher erfasst. Das zahlt sich für die Beschäftigten unmittelbar aus. Hier hat der Gesetzgeber gute Arbeit geleistet.

Frau Rabbe, wir danken Ihnen für das Gespräch!



Marion Rabbe ist Betriebsratsvorsitzende bei der Vion Food Group am Standort Emstek und stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende



© Shutterstock

Exemplarische Fälle* aus der Beratungspraxis

Systemische Probleme in der Fleischindustrie

► Anfragen von Ratsuchenden aus der Fleischindustrie haben bei Faire Mobilität in den vergangenen Jahren immer einen der Spitzenplätze bei den jährlichen Auswertungen der Beratungsanfragen eingenommen. Alleine in den vergangenen drei Jahren haben Berater*innen von Faire Mobilität über 2.400 Beratungsfälle aus der Fleischindustrie bearbeitet. Die Strukturen in der Fleischindustrie haben systematischen Arbeitszeitbetrug begünstigt, die Vertuschung von Arbeitsunfällen ermöglicht und ein Arbeitsumfeld geschaffen, das die Gesundheit der Mitarbeiter*innen gefährdet und sie in einem hohen Maße gesundheitlichen Risiken aussetzt. Unsere Einschätzungen, auf Grundlage unserer Einblicke in die Branche, werden durch Berichte von landesfinanzierten Beratungsstellen und anderen Einrichtungen, die ebenfalls mit Beschäftigten aus der Fleischindustrie in Kontakt sind, bestätigt.

Im Folgenden wollen wir einige grundlegende Problemstellungen durch exemplarische Fälle darstellen.

1. Unklare Verantwortlichkeiten verhindern die Durchsetzung der Rechte von Beschäftigten

► **Problem:** Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über Werkverträge oder Leiharbeit in einem Schlachthof eingesetzt werden, gelten die selben Grundrechte und arbeitsrechtlichen Mindeststandards, wie auch für festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – jedenfalls in der Theorie. Zahlreiche Fälle zeigen jedoch, dass Outsourcing an sehr viele kleine Subunternehmen innerhalb eines Großbetriebes Strukturen erzeugt, die die Durchsetzung der elementaren Arbeitsrechte in der Praxis massiv erschwert. Die Fallbeispiele zeigen, dass Subunternehmerstrukturen systematischen Arbeitszeitbetrug begünstigen und dazu genutzt werden, Beschäftigte um ihren Lohn zu prellen – selbst wenn die Betroffenen ihre Ansprüche genau dokumentieren und rechtliche Schritte einleiten. Faktoren wie eine doppelte Abhängigkeit, die dadurch entsteht, dass oft auch der Wohnraum vom Arbeitgeber vermietet wird, sowie

* Die hier wiedergegebenen Fälle stammen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität und wurden für diesen Bericht anonymisiert. Jeder Fall ist mit einem Aktenzeichen versehen und bei Faire Mobilität in einer Fallsammlung hinterlegt.

die Tatsache, dass es sich um ausländische Beschäftigte handelt, die nur über ein eingeschränktes soziales Netzwerk verfügen und der deutschen Sprache nicht oder nur unzureichend mächtig sind, begünstigen den Missbrauch zusätzlich. Die Erfahrungen zeigen, dass viele Subunternehmer augenscheinlich bewusst damit kalkuliert haben, dass die Betroffenen sich in aller Regel nicht wehren.

► **Fallbeispiel:** Im Zeitraum 2017 bis 2018 meldeten sich wiederholt Menschen, die über Werkverträge in einem großen Schlachthof in Niedersachsen angestellt waren. Sie klagten über die Vorenthaltung von Löhnen und Lohnbestandteilen. Bei einem der Ratsuchenden wurde die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Wert von insgesamt 1.400 Euro brutto nicht geleistet. Nachdem Versuche einer Kontaktaufnahme und außergerichtlichen Einigung fehlgeschlagen waren, hatte der DGB-Rechtsschutz Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht. Zum ersten Gerichtstermin erschien kein Vertreter des Arbeitgebers. Zur mündlichen Verhandlung war das persönliche Erscheinen des Klägers angeordnet – dazu musste der ehemalige Schlachthofarbeiter über tausend Kilometer aus Polen anreisen. Die Verhandlungstermine ließ der Anwalt der Arbeitgeberseite mehrfach, auch kurzfristig verlegen. Der Arbeitnehmer gewann in erster Instanz, dieses Urteil wurde aber vom Arbeitgeber angefochten. Beim ersten Verhandlungstermin vor dem Landesarbeitsgericht Hannover, über ein Jahr nach dem ersten Urteil, erklärte sich der Arbeitgeber plötzlich zu einer gütlichen Einigung bereit. Die vereinbarte Zahlung wurde jedoch nicht geleistet. Ein Gerichtsvollzieher musste beauftragt werden. Der Arbeitgeber verweigerte die Zusammenarbeit und änderte in der Zwischenzeit seine Bankkonten. Zudem meldete die GmbH des Arbeitgebers Insolvenz an. Der Inhaber der alten GmbH hatte inzwischen über eine neue GmbH einen neuen Werkvertrag im selben Schlachthof und übernahm dort weiterhin seine alten Aufträge mit denselben Mitarbeitern. Schlussendlich ging der Mitarbeiter*innen leer aus, obwohl er sein Anliegen insgesamt vier Jahre lang mit juristischer Unterstützung konsequent verfolgt hatte und dabei alleine seine Reisekosten den eigentlichen Streitwert überschritten. Der Fall steht exemplarisch für eine Reihe von Fällen, die von Faire Mobilität beraten wurden. Der Arbeitgeber wechselte in dem Zeitraum mehrmals seine GmbH, nahm aber unverändert dieselbe Aufgabe im selben Schlachthof wahr. (B_002)

► **Fallbeispiel:** Ein großes Leiharbeitsunternehmen, das unter anderem in einem Großschlachthof in Nordrhein-Westfalen tätig war, erfasste und vergütete grundsätzlich keine Umkleide- und Wegezeiten. Ratsuchende forderten ihren Arbeitgeber zur Zahlung auf und bemühten sich zunächst, eine Einigung zu finden. Da dies scheiterte, erhob der DGB-Rechtsschutz Klagen beim Arbeitsgericht.

Nach der Rechtsprechung gilt der Grundsatz, dass Umkleidezeiten und durch das Umkleiden verursachte innerbetriebliche Wegezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Der verklagte Personaldienstleister

berief sich darauf, dass er keinen faktischen oder rechtlichen Einfluss auf die Art und Weise der Zeiterfassung bei seinem Kunden, dem Schlachthof, habe. Das Gericht beauftragte einen Sachverständigen zur Ermittlung der Umkleide- und Wegezeiten. Der Einsatzbetrieb verweigerte dem Gutachter das Zutrittsrecht mit der Begründung, dass er nicht Beteiligter des Verfahrens sei. Unter anderem wurde damit argumentiert, dass die Eigentümerin des Grundstücks (eine andere Konzerntochter des Schlachtkonzerns als die Auftraggeberin des Leiharbeitgebers) keinerlei Vertragsbeziehungen zu den Parteien des Prozesses habe.

Über die Frage des Zugangs für den Gutachter musste gesondert entschieden werden. Das zuständige Gericht befand per Zwischenurteil: Der Schlachthof ist nicht verpflichtet, den vom Gericht bestellten Gutachter zum Zwecke der Erstellung eines Sachverständigenutachtens Zugang zum Grundstück und den Betriebsgebäuden zu gewähren. Die knappe Entscheidung wurde mit dem verfassungsrechtlichen Schutz der Betriebsräume begründet.

Der Leiharbeiter versuchte gleichzeitig, den Rechtsstreit zu erledigen, indem er den Klägern die Umkleide- und Wegezeiten für die eingeklagten Monate überwies und erklärte, damit sei eine Fortführung des Prozesses zwecklos. Die Betroffenen sahen dies freilich anders. Ihnen ging es ausdrücklich nicht um die nachträgliche Zahlung von Umkleide- und Wegezeiten für wenige Monate, sondern um eine Regelung für die Zukunft. Der Beklagte wollte entgegen früheren Bekundungen von einer Regelung für die Zukunft nichts mehr wissen und versuchte, sich mit der Zahlung aus der Affäre zu ziehen. In den Monaten nach dem Prozess beklagten die Betroffenen, erneut keine Zahlung der Umkleide- und Wegezeiten zu erhalten und gaben schließlich auf. Der Leiharbeiter beschäftigte in dem Großschlachthof eine höhere dreistellige Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Alle waren von der Vorenthaltung der Vergütung der Umkleide- und Wegezeiten gleichermaßen betroffen. Lediglich eine Handvoll Personen, die monatlich ihre Zeiten dokumentierten und die Zahlungen monatlich einforderten, erhielten nachträgliche Korrekturen. Das Problem der willkürlichen Vorenthaltung der Zahlungen wurde letztlich erst durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz behoben. (E_006)

► **Fallbeispiel:** Ein Leiharbeiter, der 2020 über einen großen Personaldienstleister bei einem namhaften Schlachthof in Niedersachsen eingesetzt wurde, kündigte ordentlich zum 31. Mai 2020. Er suchte die Beratungsstelle auf, da er für Mai 2020 kein Gehalt erhalten hatte. Mit Unterstützung der Beratungsstelle setzte der Betroffene eine schriftliche Zahlungsaufforderung auf, die unbeantwortet blieb. Erst nach einer Klage beim zuständigen Arbeitsgericht meldete sich der Arbeitgeber, erklärte sich zur Zahlung bereit und stellte eine Lohnabrechnung aus. Es fehlte jedoch immer noch die zustehende Abgeltung für den nicht genommenen Urlaub. Erst nach der Ankündigung, die Klage fortsetzen zu wollen, war der Arbeitgeber bereit, auch die Urlaubsabgeltung zu leisten. Der Beratungsstelle ist eine hohe Anzahl von Betroffenen bekannt, die sich über nicht gezahlte Löhne beschwerten, jedoch – da sie



© Thomas Range

Infoaktion vor Tönnies in Rheda-Wiedenbrück im März 2021

nach der Kündigung auch ihre Unterkünfte abgeben mussten, ins Ausland reisten und über keine Rechtsschutzversicherung verfügten – auf eine Klage verzichteten und somit ihre Ansprüche nicht realisieren konnten. (B_010)

► **Fallbeispiel:** Ein Beschäftigter, der für ein Werkvertragsunternehmen bei einem Schlachthof in Schleswig Holstein arbeitete, berichtete 2019 folgenden Vorgang: Er hatte seinem Vorarbeiter mitgeteilt, dass er einen Arzt konsultieren wollte. Darauf legte ihm der Vorarbeiter ein Schriftstück vor, dass er unterschreiben sollte – dies sei für den Arztbesuch notwendig. Nachdem er unterschrieben hatte, sagte ihm der Vorarbeiter, dass er den Schlachthof verlassen müsse und sein Arbeitsverhältnis beendet sei. Ein Duplikat des Schriftstücks hatte er nicht erhalten. Der Arbeitnehmer konnte weder ausreichend lesen noch schreiben – er konnte also auch nicht verstehen, was ihm in der Umkleidekabine zur Unterschrift vorgelegt worden war. Kurze Zeit später wurde ihm mitgeteilt, dass er innerhalb von fünf Tagen die Unterkunft räumen müsse. Als die Beratungsstelle Kontakt mit dem Arbeitgeber aufnahm, stellte dieser den Vorfall anders dar. Der Vorarbeiter behauptete, der Ratsuchende hätte erklärt, er wolle nicht mehr im Schlachthof arbeiten, sondern kündigen, weil er aufgrund familiärer Probleme nach Rumänien zurück wollte.

Dieser Fall ist exemplarisch für eine Vielzahl von Beratungsfällen, die deutlich machen, wie Unternehmen die sprachlichen Schwierigkeiten ausnutzen, um Beschäftigte zur Unterschrift von Dokumenten, wie etwa einem Aufhebungsvertrag oder einer Eigenkündigung zu nötigen. (A_005)

2. Mangelhafter Arbeits- und Gesundheitsschutz durch Subunternehmensstrukturen

► **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 Krankheiten ignorieren und weiterarbeiten, was u. a. chronische Krankheiten verschärfen kann. Diese Strukturen und Verhaltensweisen haben in Corona-Zeiten besonders gravierende Konsequenzen. Dies ist nur ein Aspekt der zeigt, dass Subunternehmensstrukturen die Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Sie führen dazu, dass Verantwortlichkeiten nicht klar geregelt und insbesondere Haftungsfragen schwer zu klären sind.

Die Werkvertragskonstruktionen wurden nicht zuletzt genutzt, um die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu erschweren oder gar zu verhindern. Dies begünstigte die Möglichkeit Überstunden nicht zu bezahlen und sich somit Extraprofiten zu sichern. Überlange Arbeitstage, bei hohem durch das Fließband vorgegebenen Druck, erhöhen das Unfallrisiko. Die schlechten Arbeitsbedingungen führen wiederum zu einer hohen Mitarbeiterfluktuation. Eine Konsequenz: Unzureichend eingewiesene Mitarbeiter*innen müssen spontan Aufgaben übernehmen, die einer Einweisung und Übung erfordern. Gleichzeitig erhöhen die wiederum die Unfallgefahr für sich und ihre Kolleg*innen. Außerdem arbeiten neue Kolleg*innen langsamer und ihr Team muss die Minderleistung kompensieren, was ebenfalls zu einem steigenden

Unfallrisiko führt. Einige der Subunternehmer verfügten gleichzeitig über zehn bis fünfzehn GmbHs. Solche »Zweitfirmen« dienten wesentlich dazu, Unfallstatistiken zu manipulieren und Verantwortlichkeiten zu verschleiern.

► **Fallbeispiel:** Ein Ratsuchender berichtete von einem Unfall, den er erlitten hatte. Zuvor hatten sich die Belegschaften zweier benachbarter Fließbänder (die bei unterschiedlichen Subunternehmern 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.

Ein strukturelles Problem in der Fleischindustrie war bis zum Inkrafttreten des ASKG, dass Arbeitergruppen von unterschiedlichen Subunternehmen in den Werken eingesetzt wurden. Dies führte zu Konkurrenzsituationen und nicht klar zugeordneten Aufgaben, die oft zur Gefährdung von Beschäftigten führten. (E_001)

► **Fallbeispiel:** Der Mitarbeiter eines Subunternehmers gab 2019 an, täglich zehn Stunden zu arbeiten. Vergütet wurden ihm jedoch lediglich acht Stunden pro Tag. Er hatte seine Arbeitszeiten dokumentiert und versuchte die Überstunden einzuklagen. Sein Arbeitgeber legte jedoch andere Stundenerfassungen vor. Die Möglichkeit, auf die elektronische Erfassung der Anwesenheit durch den Auftraggeber zuzugreifen, bestand nicht, weil kein Vertragsverhältnis zwischen dem Ratsuchenden und dem Auftraggeber bestand.

Der Mitarbeiter berichtete, dass, nach seinem Versuch die Vergütung der Überstunden geltend zu machen, er zur »Strafe« regelmäßig nach Beendigung seiner Schicht zu Aufräumarbeiten und Reinigung der Arbeitsgeräte aufgefordert wurde. Diese zusätzlichen Arbeitszeiten seien ebenfalls weder dokumentiert noch vergütet worden. Die Vorarbeiter hätten ihm mehrfach zu verstehen gegeben, dass er diese Arbeiten als Konsequenz seiner »rebellischen Haltung« übernehmen müsse.

Auf die Problematik von unbezahlten Überstunden stießen Beratungsstellen in der Vergangenheit in mehreren hundert Fällen pro Jahr. Außerdem berichteten sehr viele der Ratsuchenden von häufig auftretenden »Doppelschichten«. Arbeiter wurden nach Schichtende gezwungen, zu bleiben und in der anschließenden Schicht mitzuarbeiten. (E_007)

► **Fallbeispiel:** Im Juni 2016 kontaktierte ein Ratsuchender die Beratungsstelle von Faire Mobilität. Der Mann hatte in einem Schweinezerlegebetrieb in Nordrhein-Westfalen gearbeitet und bereits am dritten Arbeitstag einen Arbeitsunfall erlitten. Er kannte lediglich den Namen des Auftraggebers. Der Name des Subunternehmers, der ihn beschäftigte, war ihm unbekannt. Zwar hatte er einen Arbeitsvertrag (den er nicht lesen konnte) unterschrieben, doch eine Kopie war ihm nie ausgehändigt worden.

Zu seinen Aufgaben gehörte das Zertrennen von Schweineköpfen mit einer Kettensäge. Besondere Sicherheitsanweisungen hatte er nicht erhalten. Aufgrund des vorgegebenen Arbeitstempos kam es zu einem Arbeitsunfall mit der Kettensäge. Dabei durchtrennte die Säge seinen Schutzhandschuh und das letzte Glied des kleinen Fingers fast vollständig. Anstatt den Krankenwagen zu rufen, wurde die Wunde nur notdürftig verbunden. Einen Arzt musste er selbstständig suchen. Erst Tage später kam er in ein Krankenhaus, er musste sofort operiert und zwei Tage stationär behandelt werden. Hilfe von seinem Arbeitgeber gab es keine – im Gegenteil. Der Arbeitgeber hatte das Bett des Verunfallten in der Arbeiterunterkunft bereits an einen neuen Beschäftigten vergeben.

Berater*innen von Faire Mobilität fuhren zu der ehemaligen Unterkunft des Mannes. Die Kollegen dort bestätigten ausnahmslos, dass sie den Unfall gesehen hatten. Auf Nachfrage der Beratungsstelle bestritt der Geschäftsführer des Subunternehmens zunächst den Arbeitsunfall. Dann teilte er lapidar mit, der Mann sei nur »zur Probe« beschäftigt gewesen – die Firma sehe sich daher nicht in der Pflicht.

Auf Nachfrage erklärte sich der Subunternehmer bereit, einen Arbeitsvertrag auszustellen, stellte aber ebenfalls klar, dass er sofort kündigen würde. Bei der Prüfung des ausgehändigten Arbeitsvertrages fiel auf, dass der Vertrag zwei Firmenadressen – eine in Deutschland und eine in Polen – aufführte. Dabei war unklar, in welchem Land der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung gemeldet werden sollte. Auf Anfrage verweigerte der Geschäftsführer eine klare Antwort. Stattdessen erklärte er, in beiden Ländern Firmen zu führen und daher frei entscheiden zu können, wo er seine Angestellten anmelde. Auch andere Fälle machen deutlich, dass undurchsichtige Subunternehmensstrukturen genutzt wurden, um Arbeitsunfälle zu verschleiern. (E_005)

► **Fallbeispiel:** 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 ein, weil spontan eine zusätzliche Arbeit angefallen war. Diese erledigten die Mitarbeiter*innen 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. (E_002)

► **Fallbeispiel:** Ein Leiharbeitgeber ließ Menschen aus Polen anwerben, um sie einem großen Geflügelverarbeiter zu überlassen. Zu dem Zeitpunkt bestand eine Quarantänepflicht für aus dem Ausland kommende Arbeitskräfte. Neue Beschäftigte mussten zunächst zehn Tage in häuslicher Absonderung verbringen – ihre Arbeitsverträge



Verteilung von Flyern vor Unterkünften von Schlachthofbeschäftigten bei Erfurt im Oktober 2021

© Faire Mobilität

wurden erst nach diesen zehn Tagen ausgestellt, und diese erste Quarantäne wurde nicht bezahlt. Danach bestand die Möglichkeit, nach einem negativen Test die Arbeit aufzunehmen. In Fällen, in denen Beschäftigte erneut positiv getestet wurden, wurde die Quarantäne unbezahlt verlängert. In einem Fall war ein Beschäftigter einen Monat in Quarantäne, bekam dafür keinen Lohn und musste am Ende für die Unterkunft bezahlen. Mit dieser Methode wälzte der Arbeitgeber das gesamte unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmer*innen ab. (B_004)

► **Fallbeispiel:** Ein lettischer Staatsangehöriger arbeitete bei einem Subunternehmen zweiten Glieds und wurde bei einem geflügelverarbeitenden Betrieb in Niedersachsen eingesetzt. Er meldete sich in einer Beratungsstelle, weil ihm eine Quarantänephase nicht bezahlt wurde. Dabei stellte sich heraus, dass in diesem Fall auch das Mindestlohngesetz nicht eingehalten worden war und der Mann lediglich 6,30 Euro pro Stunde verdient hatte. Da der Arbeiter über eine lettische Firma entsandt worden war, musste zunächst die Firma in Lettland zur Lohn- und Quarantänezahlung aufgefordert werden. Die lettische Firma reagierte jedoch nicht. Da sich der Ratsuchende sowie ein weiterer betroffener Arbeitskollege zum Zeitpunkt der Anfrage nicht mehr in Deutschland aufhielten und finanziell sowie sprachlich nicht in der Lage waren, ihre Ansprüche gerichtlich durchzusetzen, konnten keine weiteren Schritte eingeleitet werden, um den Männern zu ihrem Recht zu verhelfen. (B_005)

► **Fallbeispiel:** Eine Ratsuchende, die als Leiharbeiterin in einer mittelständischen Wurstfabrik in Nordrhein-Westfalen

arbeitete, berichtete im Frühjahr 2020, dass der Mann einer Kollegin, der über dieselbe Firma in einem anderen Schlachthof arbeitete, drei Tage zuvor positiv auf Corona getestet wurde. Trotz eines gemeinsamen Haushalts war seine Frau weiterhin zur Arbeit gegangen, da sie sonst Lohneinbußen befürchtete. Der Fall steht exemplarisch für viele Fälle der Beratungsstellen, vor allem am Anfang der Corona-Krise. Obwohl Auftraggeber bereits damals klare Anweisungen erteilten, Personen bei einem Corona-Verdacht oder positiv getestete Personen nicht zur Arbeit zu schicken, ignorierten viele Subunternehmen diese Anweisungen, da sie durch ihre Auftraggeber gleichzeitig verpflichtet waren, stets ausreichend Mitarbeiter*innen zur Verfügung zu stellen. Ein weiterer Grund dürften die etablierten Formen der Kommunikation und Willkür von Vorarbeitern gewesen sein, die es aus der Vergangenheit gewohnt waren, Beschwerden von Mitarbeiter*innen nicht ernst zu nehmen und Erkrankte in aller Regel arbeiten zu lassen. (E_004)

► **Fallbeispiel:** Sehr oft trat in der Beratung das Problem auf, dass in den Massenunterkünften Korrespondenzen einbehalten wurden bzw. ihre Adressaten nicht erreichten. Beispielsweise gab es große Häuser, in denen nur ein Vorarbeiter die Schlüssel zu den Briefkästen hatte und die Korrespondenz im Haus selbst verteilte. In einem Fall berichteten mehrere Personen, dass ein Vorarbeiter ihre Krankenversicherungskarte einbehalten hatte. Er verlangte, dass die Mitarbeiter*innen um seine »Genehmigung« bitten, bevor sie einen Arzt aufsuchten. Beschäftigte berichteten, sie seien aus Angst vor Auseinandersetzungen mit dem Vorarbeiter bei leichten Krankheiten nicht zum Arzt gegangen. (E_003)

► **Fallbeispiel:** Ein Leiharbeiter, der in einer Fischveredlungsfabrik eingesetzt war, meldete sich nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit in der Beratungsstelle, weil seine Krankenkassenkarte bei einem Arztbesuch nicht funktioniert hatte. Während seiner Arbeitsunfähigkeit war sein Arbeitsverhältnis beendet worden. Nun zeigte sich, dass sein Verleiher ihn bei einer anderen, als der von ihm gewünschten Krankenkasse gemeldet hatte. Bei seiner vorhergehenden Versicherung war somit eine Lücke entstanden. Der Fall zog sich aufgrund der schwierigen Kommunikation mit der Personalabteilung des Verleihers und unterschiedlichen Zuständigkeiten bei den Krankenkassen über einen längeren Zeitraum hin. Aufgrund seiner Sprachbarrieren wäre der Ratsuchende nicht in der Lage gewesen, die Angelegenheit selbstständig zu klären. (A_003)

3. Die Leiharbeit in der Fleischwirtschaft ist ähnlich strukturiert wie das System der Werkverträge

► **Problem:** In den vergangenen Jahren hat Leiharbeit in der Fleischindustrie eine eher untergeordnete Rolle gespielt. Dies könnte sich mit dem Verbot von Werkverträgen nun ändern, wenn Leiharbeit in der Branche nicht ebenfalls gesetzlich eingeschränkt wird.

Beschäftigte, die in der Fleischindustrie im Rahmen von Leiharbeit eingesetzt werden, sind mit Problemstellungen konfrontiert, die mit denen von Werkvertragsbeschäftigten vergleichbar sind. Beratungsstellen sind eine Reihe von Subunternehmen bekannt, die häufig für denselben Auftraggeber am selben Standort sowohl Leiharbeit wie auch Werkverträge anbieten. Die in der Folge beschriebenen Probleme hängen häufig mit den für die Fleischbranche spezifischen Strukturen zusammen und sind nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass viele Subunternehmen gleichzeitig und in Konkurrenz zueinander zum Einsatz kommen. Auch die Tatsache, dass Leiharbeit in einigen Bereichen strenger reguliert ist als der Einsatz von Werkverträgen, dürfte vor dem Hintergrund der tradierten Strukturen und des immensen Konkurrenzdrucks nicht dazu führen, dass sich Beschäftigte effektiver vor Missbrauch schützen können. Insbesondere das häufig auftauchende Problem, dass den Beschäftigten zustehende Gehälter für den letzten Einsatzmonat nicht bezahlt werden, die Verweigerung der Kommunikation durch die Leiharbeitsunternehmen sowie die mangelnde Bereitschaft im Konfliktfall außergerichtliche Lösungen zu suchen, deuten aus Sicht der Beratungsstellen darauf hin, dass viele Leiharbeitgeber bewusst damit kalkulieren, dass Beschäftigte aufgrund ihrer ausländischen Herkunft, der Abhängigkeit von den gestellten Unterkünften, fehlenden Rechtsschutzes und geringer finanzieller Ressourcen, nicht in der Lage sind, Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Leiharbeiter*innen in den Teilbereichen, in denen das Arbeitsschutzkontrollgesetz keine Anwendung findet, beklagen nach wie vor die alten Probleme mit den Arbeitgebern: Dazu gehören Eingruppierung in die niedrigste Entgeltstufe, mangelhafte Arbeitszeiterfassung, unbezahlte Überstunden, Missbrauch des Arbeitszeitkontos, Ver-

wendung von Urlaubstagen bei nicht ausreichender Auftragslage, mündliche Kündigungen, fristlose Kündigungen, Kündigung bei Krankheit, Einbehaltung der letzten Lohnauszahlung, Einbehaltung der Urlaubsabgeltung oder die Umgehung der Equal-Pay-Regelung durch ein »Leiharbeits-Karussell«.

► **Fallbeispiel:** Ein Leiharbeiter wurde bis Ende 2019 über einen großen Personaldienstleister in einem Schlachthof in Niedersachsen eingesetzt. Im Dezember 2019 hatte er eine Auseinandersetzung mit seinem Vorarbeiter, nachdem dieser ihm mitgeteilt hatte, er müsse spontan zwei Stunden länger bleiben, um nach der Schicht bei der Reinigung der Geräte zu helfen. Er verweigerte dies aufgrund familiärer Verpflichtungen. Am nächsten Tag stellte er fest, dass seine elektronische Chipkarte gesperrt worden war. Er erhielt die Mitteilung von seinem Arbeitgeber, dass er ab der kommenden Woche zu einem 200 Kilometer entfernten anderen Kunden versetzt wird. Er hielt diese Strecke für nicht zumutbar. Sein Arbeitgeber war nicht bereit, ihn wieder in dem Schlachthof einzusetzen und drängte ihn dazu, entweder die tägliche Fahrt in Kauf zu nehmen oder die Stelle selbst zu kündigen. In dieser Situation entschied er sich für eine Kündigung. Er wandte sich an die Beratungsstelle, nachdem der Leiharbeitgeber ihm weder den Lohn für die letzten eineinhalb Monate noch seine ausstehende Urlaubsabgeltung für 14 Tage gezahlt hatte. Da der Leiharbeitgeber die Kommunikation mit der Beratungsstelle – wie in anderen Fällen auch – verweigerte und keine Absicht zeigte, die rechtlich unstrittigen Forderungen zu begleichen, musste eine Klage eingereicht werden. In einem etwa einjährigen Prozess vor dem Arbeitsgericht konnte der Betroffene schließlich seine Ansprüche erstreiten. Die Tatsache, dass er unter Druck seine eigene Kündigung unterzeichnet hatte, führte zudem zu einer Sperrzeit der Agentur für Arbeit. Die Sperrzeit in Kombination mit dem nicht gezahlten Gehalt brachte die Familie zeitweise in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten. (B_011)

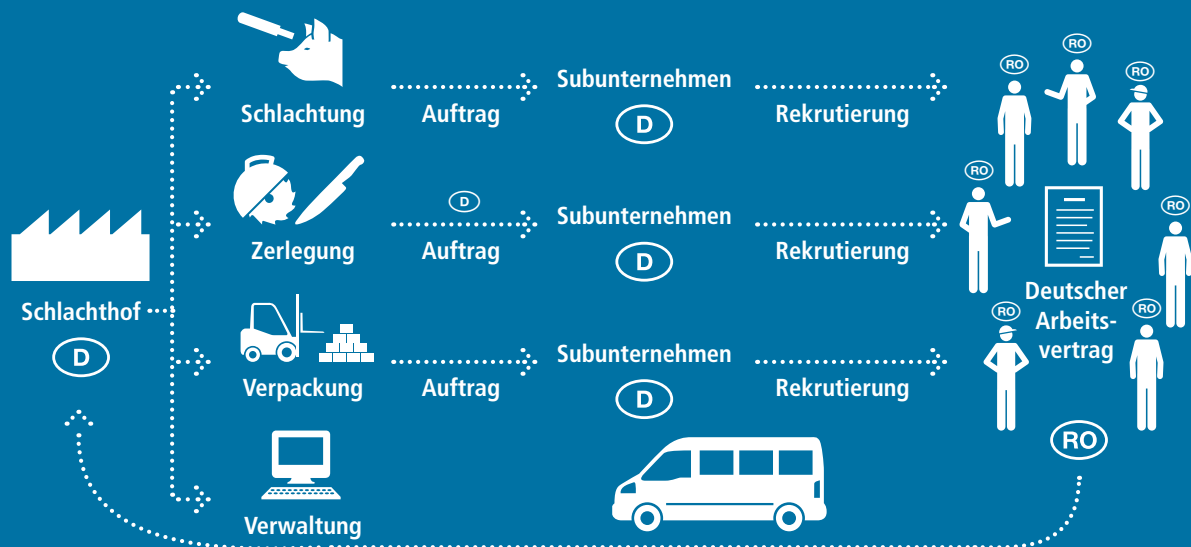
► **Fallbeispiel:** Ein Beschäftigter eines Leiharbeitsunternehmens wurde für jeweils kürzere Zeiträume in unterschiedlichen Betrieben der Fleischindustrie eingesetzt. Im November 2020 kündigte er, nachdem die Leiharbeitsfirma sein Gehalt für Oktober 2020 versehentlich an einen Kollegen überwiesen hatte. Er hatte versucht, das Problem mit dem Arbeitgeber zu klären, dieser war jedoch der Ansicht, dass er sich selbst das Geld von dem Kollegen »holen« solle. Dieser war inzwischen nach Rumänien abgereist und nicht mehr erreichbar. Zudem beklagte der Ratsuchende, dass ihm eine Quarantänephase im November 2020 nicht bezahlt worden sei. Im Beratungsgespräch stellte die Beraterin fest, dass der Arbeiter, der seit sieben Monaten bei dem Personaldienstleister beschäftigt war, nie eine Lohnabrechnung erhalten hatte und nicht wusste, wie hoch seine Bruttolöhne waren. Nachdem telefonische Kontaktaufnahmen und eine schriftliche Zahlungsaufforderung erfolglos blieben, entschied sich der Arbeiter, die Sache nicht weiter zu verfolgen und den Schaden in Kauf zu nehmen, da er mangels Unterkunft und finanzieller Ressourcen nach Rumänien zurückkehren musste. (B_013)

Womit das ASKG Schluss gemacht hat: Das System W

► Schlachtung und Fleischverarbeitung wurden bis Ende 2020 im Rahmen von »Werkverträgen« an Subunternehmen ausgelagert. Diese erledigten dann ihr »Werk« – also fast die komplette Schlachthofproduktion – auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers, mit dessen Maschinen und Infrastruktur,

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

Arbeitnehmerfreizügigkeit



Ausmaß

► In fast allen großen deutschen Schlachtbetrieben lag noch 2020 der Anteil eigener Beschäftigter unter 50 Prozent, es gab »Stammbelegschaften«, die gerade mal zehn Prozent ausmachten.

Die meist in Osteuropa angeworbenen Werkvertragsbe-

schäftigten beherrschten oft nicht die deutsche Sprache, waren selten gewerkschaftlich organisiert und standen in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Arbeitgebern. Faktisch waren ihre Möglichkeiten zur Durchsetzung von verletzten Arbeits- und Sozialrechten stark eingeschränkt.

Zweck des Modells

► Die Reduzierung von Arbeitsplätzen bei der Stammbelegschaft auf ein Minimum drückte die Ausgaben für Lohnkosten und Sozialversicherungsbeiträgen. Auftraggeber

entzogen sich so ihrer Personalverantwortung und Fürsorgepflicht. Belegschaften wurden gespalten, Solidarisierung wurde verhindert.

Schein-Werkverträge

► Die »Werkverträge« waren in der Fleischindustrie aber in der Regel nur vorgetäuscht. Die Subunternehmer erbrachten kein eigenständiges Werk, sondern agierten wie Personaldienstleister. Ihre Beschäftigten wurden dem Auftraggeber zur Verfügung gestellt, in dessen Betrieb eingegliedert und verrichteten ihre Arbeit nach dessen Weisungen und in dessen Interesse. Sie arbeiteten mit den Maschinen des Auftragge-

bers, waren in dessen zeitliche Taktung eingebunden und übten von ihm vordefinierte Tätigkeiten aus. Damit waren in vielen Fällen wesentliche Merkmale eines Werkvertrages nicht erfüllt. ■

Werkverträge und seine Folgen

Schlechte Unterkunftsstandards und Mietwucher

► Mindeststandards für Unterkünfte von Arbeitnehmer*innen sind in der Arbeitsstättenverordnung geregelt. Bis Ende 2020 wurden sie oft systematisch umgangen, indem mit den einzelnen Beschäftigten Wohnraummietverträge – oft unter Einschaltung Dritter – abgeschlossen wurden. So entgingen sie einer Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden.



Beschäftigte zahlten in der Regel überhöhte Mieten für einen Schlafplatz. Aufgrund ihrer prekären Abhängigkeitssituation war es für sie nahezu aussichtslos, auf anderem Weg eine Wohnung zu finden. Durch dieses Modell wurden die Beschäftigten zweifach ausgebeutet.

Gefälschte Arbeitszeiterfassung

► Arbeitnehmer*innen von Werkvertragsunternehmen unterschrieben oft die vom Vorarbeiter manuell erfassten Arbeitszeiten, selbst wenn sie wussten, dass dadurch Arbeitsstunden unterschlagen wurden. Andernfalls drohte ihnen eine Kündigung. Eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung, die dieser Praxis einen Riegel vorgeschoben hätte, gab es bis 2021 in Deutschland trotz Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes nicht.



Zahlreiche Fälle zeigten aber, dass sogar bei einer bestehenden elektronischen Arbeitszeiterfassung die Werkvertragskonstruktion genutzt wurde, um eine effektive Kontrolle der Arbeitszeiten zu umgehen. Die Subunternehmen verwiesen darauf, dass sie keinen Zugriff auf die elektronische Zeiterfassung des auftraggebenden Betriebes hatten. Auftraggeber verwiesen wiederum darauf, dass die Arbeitszeiterfassung ausschließlich den Subunternehmern oblag.

Aushebelung der betrieblichen Mitbestimmung

► In den Subunternehmen, die ausschließlich mit ausländischen und von gewerkschaftlichem Einfluss abgeschotteten Beschäftigten arbeiteten, gab es in der Regel keine Mitbestimmung. Durch den über Jahrzehnte forcierten Abbau von Stammbeslegschaften wurden auch Betriebsräte in den Auftraggeberbetrieben geschwächt. Sie konnten 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 schwächte die Verhandlungsposition der Betriebsräte gegenüber ihrem Arbeitgeber.

Arbeitsschutz zweiter Klasse

► Obwohl das Arbeitsschutzrecht ein gleichwertiges Schutzniveau für alle Beschäftigten vorschreibt und Auftraggeber und Werkvertragsunternehmen verpflichtet, gemeinsam für die Umsetzung zu sorgen, waren Arbeitnehmer*innen von Werkvertragsnehmern oftmals nicht in das Arbeitsschutzsystem des auftrag-



gebenden Betriebes eingebunden. Sie arbeiteten zu schlechteren Bedingungen. Die Verantwortung für diese Beschäftigten lag überwiegend bei ihren Arbeitgebern. Doch als Subunternehmer waren sie in der Praxis nicht in der Lage, ihre Fürsorgepflicht auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers nachzukommen.

Niedriglöhne

► Auch wo für Stammbeschäftigte Tarifverträge gelten, war für Werkvertragsbeschäftigte der gesetzliche Mindestlohn die einzige Lohnuntergrenze. Sogar dieser wurde gedrückt: durch betrügerische Arbeitszeiterfassungen, Abzüge für vermeintliche Fehler bei der Arbeit, Arbeitsmittel sowie Abtretungsvereinbarungen über unangemessen hohe Mieten und Fahrtkosten.



Auf Kosten der Beschäftigten setzten die großen Fleischkonzerne massive Wettbewerbsvorteile für sich durch. Deutschland steht bei der Schweinefleischproduktion in Europa auf Platz 1, bei Rindfleisch auf Platz 2, bei Geflügel auf Platz 5. ■

► **Fallbeispiel:** Eine Leiharbeiterin wurde bis Ende November 2020 über einen großen Personaldienstleister in einem Schlachthof eingesetzt. Im Oktober 2020 brach sie bei der Arbeit zusammen und musste ins Krankenhaus eingeliefert werden. Die Arbeiterin blieb bis zu ihrer Kündigung Ende November 2020 krankgeschrieben. Sie wandte sich an die Beratungsstelle, da sie für die letzten zwei Beschäftigungsmonate keinen Lohn bzw. keine Lohnfortzahlung und keine Urlaubsabgeltung erhalten hatte. Der Arbeitgeber reagierte nicht auf Kontaktaufnahmen. Erst als die Betroffene Klage einreichte, wurden die ausstehenden Summen überwiesen. Eine Vielzahl von Beratungsfällen zeigt, dass Leiharbeitsfirmen bewusst Gelder einbehalten, in der Hoffnung, dass sich die Beschäftigten nicht zur Wehr setzen. (B_014)

► **Fallbeispiel:** Eine rumänische Leiharbeiterin, die in einem Großschlachthof in Niedersachsen arbeitete, wandte sich an die Beratungsstelle, weil im Mai mehrere Tage von ihrem Urlaub abgerechnet wurden, obwohl sie an diesen Tagen vom Arbeitgeber aufgrund der niedrigen Auftragslage freigestellt worden war. Nach einer schriftlichen Zahlungsaufforderung zeigte sich der Arbeitgeber einsichtig und schrieb der Arbeitnehmerin die Urlaubstage gut.

Regelmäßig kontaktieren Leiharbeiter*innen die Beratungsstellen, die berichten, dass der Arbeitgeber versucht, das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen. Weit verbreitet ist die Praxis, dass bei schlechter Auftragslage Beschäftigte für einzelne Tage nicht eingesetzt werden und ihnen für diese Tage nachträglich Erholungsurlaub eingetragen wird. (B_019)

► **Fallbeispiel:** Eine Arbeiterin, die über ein Leiharbeitsunternehmen bei einem Wurstspezialisten in der Verpackung eingesetzt war und dort ein Jahr gearbeitet hatte, wurde ohne für sie ersichtlichen Grund, von einem Tag auf den anderen mündlich gekündigt. Da sie über keine Ersparnisse verfügte, hatte sie Schwierigkeiten zurück nach Rumänien zu fahren. Sie wandte sich an die Beratungsstelle, als sie im Folgemonat feststellte, dass ihr das letzte Monatsgehalt nicht gezahlt worden war. Der Verleiher verweigerte jede Kommunikation. Erst als die Arbeiterin mit Hilfe der Beratungsstelle eine Geltendmachung formulierte, wurde ein Teil des fehlenden Gehalts überwiesen. Auch ein Kündigungsschreiben kam erst zu einem späteren Zeitpunkt, nach einer Aufforderung durch die Beratungsstelle. (D_002)

► **Fallbeispiel:** Zwei Beschäftigte einer Leiharbeitsfirma, die in einem fleischverarbeitenden Betrieb in der Verpackung arbeitenden, wurden am 6. Mai 2019 von ihrem Schichtleiter aufgefordert das Betriebsgelände zu verlassen. Sie weigerten sich zunächst, folgten jedoch schlussendlich den Anweisungen. Nach ihren Aufzeichnungen hätten sie noch 428,82 Euro erhalten sollen. Stattdessen bekamen sie lediglich jeweils 30,16 Euro ausbezahlt. Zudem wurden ihnen weder eine Entgeltabrechnung noch eine Meldung zur Sozialversicherung ausgehändigt. Nach Intervention durch eine

Beratungsstelle wurde den Beschäftigten erklärt, dass man ihre Forderungen ablehne, da die von ihnen aufgezeichneten Arbeitszeiten und sonstigen Angaben nicht mit denen des Vorarbeiters übereinstimmten. Zudem teilte der Arbeitgeber mit, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 15. Mai hätte dauern sollen, die Beschäftigten aber ab dem 7. Mai unentschuldigt gefehlt hätten. Zusätzlich wurden die beiden Männer mit der Androhung eines Schadensersatzanspruches eingeschüchert, woraufhin sie auf eine Weiterverfolgung ihrer Ansprüche verzichteten. Nach dem Eindruck der zuständigen Beraterin schüchterte der Schichtleiter die beiden Männer massiv ein und übte so eine starke Kontrolle über sie aus. Vor allem aufgrund vorhandener Sprachbarrieren und den mangelnden Möglichkeiten, sich in Deutschland selbstständig zu orientieren, führte dies zum Verzicht auf ihre Ansprüche. (D_004)

► **Fallbeispiel:** Etwa zehn Beschäftigte einer großen, bundesweit tätigen Leiharbeitsfirma kamen 2021 regelmäßig in eine Beratungsstelle von Faire Mobilität. Die Männer und Frauen waren seit mehreren Jahren in der Reinigung in einem Großschlachthof in Nordrhein-Westfalen eingesetzt. Ihre Kolleginnen und Kollegen in der Fleischverarbeitung waren Ende 2020 vom Schlachthof übernommen worden. Die Ratsuchenden aber nicht: Als Beschäftigte in der Reinigung, können sie auch nach dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes im Rahmen von Leiharbeit beschäftigt werden.

Sie berichteten, dass ihnen regelmäßig weniger Arbeitsstunden vergütet wurden, als sie tatsächlich leisteten. Da das Problem seit mehreren Jahren bestand, waren viele der Betroffenen dazu übergegangen, ihre Arbeitszeiten täglich aufzuschreiben. Diese Aufzeichnungen ergaben, dass ihnen regelmäßig monatlich 10 bis 15 Arbeitsstunden zu wenig abgerechnet wurden.

Vor dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes waren Manipulationen der Arbeitszeiten bei sämtlichen Subunternehmen des Schlachthofes weit verbreitet. In der Vergangenheit ignorierte der Arbeitgeber Zahlungsaufforderungen der Betroffenen und war zu außergerichtlichen Einigungen nicht bereit. Viele Betroffene blieben jedoch hartnäckig und forderten auch kleine monatliche Abweichungen mit juristischer Unterstützung der Gewerkschaft NGG gerichtlich ein.

Im Jahr 2021 kam ein weiteres Problem hinzu. Die Leiharbeitsfirma weigerte sich, die Lohnfortzahlung für behördlich angeordnete Quarantänezeiten zu leisten. Da jedoch der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, bei einer behördlich angeordneten Quarantäne in den meisten Fällen eine Lohnfortzahlung zu leisten, machen viele Betroffene ihre Rechte mit Unterstützung der Gewerkschaft NGG geltend und setzen diese gerichtlich durch. Leiharbeiter*innen berichteten später, dass sie wegen der Geltendmachung ihrer Rechte von ihrem Abteilungsleiter gemobbt wurden.

Einige Frauen wurden einzeln ins Büro des Abteilungsleiters gerufen, dort angeschrien und beschimpft. Andere hatten von Kolleginnen gehört, dass der Abteilungsleiter in ihrer Abwesenheit schlecht über sie geredet und gedroht hatte, er würde sie

»fertigmachen«. Der Abteilungsleiter hatte mehrmals selbst klargestellt, dass er »wütend« auf die Mitarbeiter*innen sei, weil diese ihre Rechte geltend gemacht hatten. Er würde sie erst »in Ruhe lassen«, wenn sie vor seinen Augen eine Austrittserklärung aus der Gewerkschaft unterzeichneten.

Die Betroffenen gingen unterschiedlich mit der Situation um. Einige baten darum, das Problem beim Auftraggeber der Leiharbeitsfirma anzusprechen. Auf eine Beschwerde der Gewerkschaft NGG hin bestritt der Abteilungsleiter die Vorwürfe, stellte jedoch vorübergehend sein aggressives Verhalten ein. Dennoch blieb die Situation für die Betroffenen extrem belastend. Mehrere Beschäftigte erklärten deshalb, sich andere Jobs suchen zu wollen, einige verzichteten nach den Vorfällen auf die Geltendmachung ihrer nicht abgerechneten Überstunden. (E_006)

► **Fallbeispiel:** Ein rumänischer Leiharbeiter war seit 2019 über einen großen Verleiher bei einem Großschlachthof eingesetzt und durfte nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes weiterhin eingesetzt werden, da er in der Reinigung tätig war. Er kontaktierte die Beratungsstelle, weil er Juli 2021 erkrankt war, aber keine Lohnfortzahlung erhalten hatte. Der Arbeitgeber begründete dies nicht und reagierte zunächst nicht auf außergerichtliche Zahlungsaufforderungen. Erst nachdem der Betroffene Klage einreichte, leistete der Arbeitgeber die ausstehende Lohnfortzahlung. (B_022)

► **Fallbeispiel:** Ein polnischer Ratsuchender arbeitete in der Kuttelerie eines Großschlachthofes im Landkreis Oldenburg und konnte nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes weiterhin über Subunternehmen eingesetzt werden. Er erlitt eine Lungenentzündung und wurde für eine Woche krankgeschrieben. Am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit drohte ihm sein Vorgesetzter mit der Kündigung, falls er am nächsten Tag nicht zur Arbeit käme. Gleichzeitig wurde ihm mit der Ausweisung aus der Unterkunft gedroht, da sein Arbeitgeber auch sein Vermieter war. (B_006)

► **Fallbeispiel:** Ein Leiharbeiter der in einem großen Schlachthof in Nordrhein-Westfalen eingesetzt war, wurde aufgefordert wegen einer »betrieblichen Umstrukturierung« ein Schriftstück zu unterschreiben. Da das Schreiben auf Deutsch abgefasst war, konnte der Mann es nicht lesen. Erst im Nachhinein wurde ihm klar, dass es sich um ein Kündigungsschreiben gehandelt hatte. Da die Beratungsstelle erst nach Ablauf der dreiwöchigen Widerspruchsfrist einbezogen wurde, konnte gegen die Kündigung nicht mehr vorgegangen werden. (C_009)

► **Fallbeispiel:** Ein Ehepaar aus Rumänien wurde über eine Personalserviceagentur an einen anderen Personaldienstleister vermittelt, um von diesem an einen Metzger für den Bereich Fleischverarbeitung verliehen zu werden. Das Paar verfügte über einen Arbeitsvertrag mit der Personalserviceagentur, nicht mit dem Vermittler. Nach Rücksprache mit dem Vermittler, kündigte das Ehepaar kurzfristig und kehrte nach Rumänien zurück. Der Vermittler hatte auf Nachfrage zu den Modalitäten einer kurzfristigen

Kündigung lediglich darauf hingewiesen, dass sie ihre Arbeitsausrüstung abzugeben hätten und danach ohne Probleme die Reise antreten könnten. Zurück in Rumänien fragte das Ehepaar nach dem ausstehenden Gehalt. Ihnen wurde von ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie kein Geld zu erwarten hätten, da sie ihren Arbeitsvertrag durch eine nicht fristgerechte Kündigung verletzt hätten. Das Paar sah sich nicht in der Lage, die ausstehenden Gehälter einzuklagen. (D_003)

► **Fallbeispiel:** Ein polnischer Beschäftigter arbeitete als Leiharbeiter in einem Großschlachthof. Zuvor hatte er für ein anderes Leiharbeitsunternehmen im selben Betrieb gearbeitet. Nach ca. einem Jahr, wurde ihm ohne weitere Gründe zu nennen, mitgeteilt, dass er nicht mehr gebraucht werde. Von seinem Vorgesetzten wurde ihm ein Dokument in deutscher Sprache vorgelegt, welches er nicht verstehen konnte. Er weigerte sich zu unterschreiben und kontaktierte eine Beratungsstelle. Hier stellte sich heraus, dass es sich bei dem Dokument um eine Eigenkündigung handelte, die in seinem Namen verfasst worden war. Nachdem er keine Unterschrift leisten wollte, erhielt er eine fristlose Kündigung. Der Ratsuchende bestätigte, dass Leiharbeiter*innen in dem Schlachthof häufig von einem Tag auf den anderen und scheinbar willkürlich gekündigt werden. Er sah keinen Sinn darin, sich gegen die Kündigung zu wehren und suchte sich einen anderen Arbeitgeber. Diese Form der »flexiblen Kündigung« von Leiharbeiter*innen tritt in der Branche – sowohl im Kontext von Leiharbeit als auch bei Werkverträgen – regelmäßig auf. (B_001)

4. Wirksame Verbesserungen durch das ASKG

In der Fleischindustrie sind durch die Veränderungen, die durch das Arbeitsschutzkontrollgesetzes ausgelöst wurden, erste positive Entwicklungen feststellbar. Viele ehemalige Werkvertragsbeschäftigte wurden von den Schlachthöfen und fleischverarbeitenden Betrieben übernommen und gehören jetzt zur Belegschaft der Betriebe. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten wurden dadurch neu geregelt und sind für die Beschäftigten deutlich transparenter geworden. Wir möchten an dieser Stelle besonders hervorheben, dass seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes kein Fall aufgetreten ist, wo der Verdacht nahe gelegen wäre, dass ein Arbeitsunfall nicht korrekt erfasst und gemeldet worden sei. Derartige Konstellationen waren vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz häufig aufgetreten. Auch Betriebsräte und Vertrauensleute bestätigen diese Wahrnehmung. Die positiven Veränderungen, die wir hier beschreiben, spiegeln sich in der Beratungsarbeit wider und werden von anderen Beratungseinrichtungen, die in der Fleischindustrie aktiv sind, bestätigt. Im Folgenden schildern wir einige exemplarische Beispiele. Diese gliedern sich in die Bereiche Arbeitsrecht, Mitbestimmung, Unterkünfte sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.



© Faire Mobilität

Infokampagne #FaireArbeitinderFleischindustrie vor Westfleisch in Hamm im April 2021

4a. Arbeitsrechte – Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat die Einhaltung der Rechte gestärkt

- **Fallbeispiel:** Eine schwangere Arbeitnehmerin aus einem Schlachtkonzern in NRW erhielt eine Kündigung. Sie wandte sich an eine Beratungsstelle, die sie zunächst bei der fristgerechten Einreichung einer Kündigungsschutzklage unterstützte. Zusätzlich kontaktierte die Beratungsstelle die Konzernpersonalabteilung. Diese sprach von einem Fehler, nahm die Kündigung umgehend zurück und stellte der Arbeitnehmerin ein Beschäftigungsverbot aus. Die Arbeitnehmerin erhielt fortan ihren korrekt berechneten Lohn bis zum Mutterschutz. (C_006)
- **Fallbeispiel:** Ein langfristig erkrankter Arbeitnehmer, der seit etwa zehn Jahren in einem Großschlachthof arbeitete und 2020 unter Anerkennung seiner Betriebszugehörigkeit übernommen worden war, erhielt eine personenbedingte Kündigung. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass der Betroffene gesundheitlich nicht mehr in der Lage sei, die harte körperliche Arbeit zu leisten. Der Arbeiter reichte Kündigungsschutzklage ein. Der Arbeitgeber zeigte sich bereit, den Fall über eine Einigung zu lösen, zahlte eine Abfindung und einigte sich mit dem Arbeiter darauf, dass dieser die Unterkunft weiterhin gegen Miete nutzen kann. (C_007)
- **Fallbeispiel:** Eine rumänische Arbeiterin aus einem Schlachthof in NRW erhielt regelmäßig zu wenig Lohnfortzahlung bei Urlaub und Krankheit. Ihre arbeitsvertragliche Arbeitszeit betrug 35 Wochenstunden, sie arbeitete real jedoch immer 40 Wo-

chenstunden. Bei Urlaub oder Krankheit leistete der Arbeitgeber nur Lohnfortzahlung für 35 Stunden, obwohl dies nicht zulässig ist. Nachdem die Arbeiterin ihre Ansprüche mehrmals über die Gewerkschaft geltend gemacht und Nachzahlungen erhalten hatte, schlug der Arbeitgeber vor, die arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden zu erhöhen, um die Verwaltung zu vereinfachen. Die Arbeitnehmerin willigte ein. Danach wurde die Lohnfortzahlung in korrekter Höhe geleistet. (C_008)

- **Fallbeispiel:** Ein Arbeitnehmer eines Schlachthofes aus Schleswig-Holstein berichtete, dass sich seit dem Übergang vom Werkvertrag zum direkten Arbeitsverhältnis im Schlachthof die Arbeitszeiten auf einem Niveau unter zehn Stunden eingependelt haben, dass in der Regel um 19 Uhr Feierabend sei und dass man bei einer Fünf-Tage-Woche laut Vertrag auch zwei Tage pro Woche frei hätte. Als weiteren großen Fortschritt nahmen die Beschäftigten die Tatsache wahr, dass nun auch mehrere Arbeitnehmer*innen gleichzeitig Urlaub nehmen können. (A_004)

4b. Mitbestimmung – Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat für die gesamte Belegschaft den Zugang zu Mitbestimmungsstrukturen geöffnet

- **Fallbeispiel:** Die Beschäftigten eines Schlachtbetriebes kontaktierten in den Jahren vor der Einführung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes regelmäßig die Beratungsstellen. Sie berichteten über Manipulationen der geleisteten Stunden, Probleme bei der Ausstellung

von Unterlagen (Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Arbeitszeugnis, Arbeitgeberbescheinigung etc.), sofortige Zwangsräumungen aus den Unterkünften nach Kündigungen, verspätete Lohnzahlungen sowie Mobbing und hoher Druck bei der Arbeit. Durch Informationsveranstaltungen konnten die Beschäftigten frühzeitig über die bevorstehende Übernahme in die Stammebelegschaft informiert werden. An den Infoaktionen nahm auch die Betriebsratsvorsitzende des Schlachtbetriebs teil. So entwickelte sich ein stabiler Gesprächskontakt zwischen den ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten und dem Betriebsrat. Kurz nach der Übernahme gab es aufgrund von EDV-Problemen Unregelmäßigkeiten bei der Lohnzahlung, was zu einer spontanen Arbeitsniederlegung führte. Nachdem die Betriebsräte das Gespräch mit den Streikenden gesucht und das Problem erläutert hatten, kam der Betriebsleiter persönlich und versprach, sich um das Problem zu kümmern. Die Mitarbeiter*innen nahmen die Arbeit wieder auf und die fehlenden Lohnbestandteile wurden in kurzer Zeit nachgezahlt. Seit der Festanstellung berichten Mitarbeiter*innen in der Beratung, dass es viele Probleme, die beim Subunternehmen zum Alltag gehörten, nicht mehr gebe und dass insbesondere auch dank der engagierten Betriebsräte die Kommunikation im Betrieb sehr viel besser funktioniere. (B_007)

► **Fallbeispiel:** Der Großteil der Produktionsmitarbeiter*innen an einem mittelgroßen Standort eines großen Schlachtkonzerns arbeitete vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz bei Subunternehmen. Nach ihrer Übernahme durch den Konzern erwirkte der Konzernbetriebsrat eine vorzeitige Betriebsratswahl am Standort. Dadurch sollte insbesondere die Einbindung der neuen Beschäftigten in den Betriebsrat sowie insgesamt im Betrieb gestärkt werden. Die Wahlbeteiligung der neu eingestellten Beschäftigten war hoch. Zwei polnischsprachige Kollegen wurden in den Betriebsrat gewählt. Sie arbeiten nun zusammen mit den erfahrenen Betriebsräten und bieten anderen Kolleg*innen Unterstützung an. Viele Beschäftigte berichten in der Beratung, dass sie es als äußerst positiv empfinden, direkt im Betrieb muttersprachliche und vertraute Ansprechpersonen zu haben. Das Arbeitsklima habe sich dadurch erheblich verbessert. (B_009)

4c. Unterkünfte – Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat den Umgang mit Werkswohnungen transparenter gemacht

► **Fallbeispiel:** Ein in Sachsen-Anhalt bei einem Geflügelspezialisten arbeitender Arbeitnehmer beschwerte sich darüber, dass der vereinbarte Lohn nicht bezahlt und die Arbeitsbedingungen nicht denen entsprechen würden, die ihm bei seiner Anwerbung im Herkunftsland versprochen worden seien. Als Reaktion auf die Beschwerde wurde der Mann unmittelbar gekündigt, zudem wurde ihm mitgeteilt, dass er die Unterkunft am selben Tag zu verlassen habe. Der Mann wandte sich hilfesuchend an eine Beratungsstelle, die sich sofort mit einem der Verantwortlichen bei dem Geflügelspezialisten in Verbindung setzte. Zwar konnte nicht erreicht werden, dass die gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten wurde. Allerdings

wurde dem Mann die Möglichkeit eingeräumt, in der Unterkunft zu bleiben, bis er eine neue Bleibe gefunden hatte. Die Berater gehen aus Erfahrung davon aus, dass vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz keine einvernehmliche Lösung in dieser Form gefunden worden wäre. (A_001)

► **Fallbeispiel:** Arbeitnehmer*innen eines Schlachthofes in Schleswig-Holstein berichteten in der Vergangenheit häufig über Probleme in ihren Unterkünften. So wurden zum Beispiel notwendige Reparaturen lange aufgeschoben und Beschwerden nicht bearbeitet. Seit dem Übergang von Werkverträgen zu direkten Arbeitsverhältnissen beim Schlachthof hat sich dies geändert. Heute werde zeitnah auf Beschwerden reagiert und Probleme in den Unterkünften direkt gelöst werden. (A_004) ■

■ **»Faire Mobilität«**

► www.faire-mobilitaet.de

► **Leitung**

Dominique John

Telefon: (+ 49) 30 / 2 19 65 37 15

E-Mail: john@faire-mobilitaet.de

► **Branchenkoordinatorin
Fleischindustrie**

Anna Szot

Telefon: (+ 49) 151 / 15 65 30 87

E-Mail: szot@faire-mobilitaet.de

■ **»Faire Mobilität« unterhält
Beratungsstellen in Berlin, Dortmund,
Erfurt, Frankfurt (Main), Grünheide,
Kiel, Mannheim, München, Nürnberg,
Oldenburg, Rheda-Wiedenbrück,
Stuttgart.**

Beratungen finden auf folgenden
Sprachen statt: Polnisch, Bulgarisch,
Rumänisch, Ungarisch, Tschechisch,
Kroatisch, Englisch, Bosnisch und
Serbisch.