

fair DGB

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

Werkverträge – Subunternehmer – Arbeitsbedingungen

Zur Situation in der deutschen Fleischindustrie

Standpunkte und Fallbeispiele

© RGtimeline / Shutterstock

Inhalt

1 Annelie Buntenbach
Die Verhältnisse sind in Bewegung geraten

2 **»Es wird noch ein langer Weg«**
Dokumentation der Fachtagung »Entsendung – Werkverträge – Arbeitsbedingungen« zur Lage in der deutschen Fleischindustrie, 8. September 2016 in Berlin

3 Dr. Oliver Schmolke
»Stammbelegschaften müssen wieder eine erkennbare Mehrheit bilden«

4 Torsten Isernhagen
»Wir brauchen eine verbindliche Lösung für alle«

5 Jörn Böttcher
»Zustände in keinster Weise akzeptabel«

6 Michael Andritzky
»Ein Umdenken in der Branche war nötig«

7 Bernd Maiweg
»Wir importieren billige Arbeitskräfte und exportieren billiges Fleisch«

8 **Fallbeispiele aus der Beratungspraxis**

16 **»Wir brauchen verbindliche Regeln, keine Absichtserklärungen«**
Ein Gespräch mit Szabolcs Sepsi

Impressum

V. i. S. d. P. Annelie Buntenbach
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Redaktion: Dominique John, Jochen Empen, Charlotte Pscheidl
Unterstützt von: Journalistenbüro work in progress
Satz und Layout: Dirk Braunheim
Druck: hinkelsteindruck – sozialistische GmbH

Berlin, Januar 2017

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Die Verhältnisse sind in Bewegung geraten



© Simone M. Neumann

Annelie Buntenbach

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Arbeitsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie sind nach wie vor nicht zu akzeptieren. Auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen – viele von ihnen kommen aus Polen, Rumänien, Bulgarien oder Ungarn – wird in diesem Industriezweig ein gnadenloser Konkurrenzkampf ausgetragen. Gleichzeitig ist das System der Werkverträge, das in den letzten Jahren auch in anderen Branchen und Industriezweigen ausgeweitet wurde, in der Fleischbranche auf eine unrühmliche Spitze getrieben worden. Wir Gewerkschaften haben nichts gegen Werkverträge, dort wo sie in einer arbeitsteiligen Wirtschaft sinnvoll sind. Wir wenden uns aber gegen Werkverträge, wenn sie dazu missbraucht werden, Kernbestandteile der Produktion auszulagern, wenn mit ihnen Tarife und Arbeitsbedingungen unterlaufen und die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten ausgehebelt werden und es den Unternehmen vor allem darum geht, die Verantwortung für ihre Beschäftigten abzugeben.

Dazu kommt, dass in der Fleischindustrie viele der aus dem Ausland kommenden Arbeitskräfte als entsandte Beschäftigte eingesetzt werden und es sich dabei offensichtlich vielfach um Scheinentsendungen handelt. Wir wissen, nicht zuletzt aus der Beratungsarbeit von »Faire Mobilität«, dass einige dieser »Entsandten« schon jahrelang in Deutschland für Subunternehmen arbeiten. Die Konsequenz: Sie haben nie in das deutsche Sozialversicherungssystem eingezahlt und bis zur Einführung des Branchenmindestlohnes für den Mindestlohn des Entsendelandes geschuftet. Inzwischen haben wir einen Branchenmindestlohn, der dies verbietet und die Abwärtsspirale auszubremsen scheint. Außerdem geht die Anzahl der Entsendungen zurück, da eine Entsendung einfach nicht mehr so lukrativ ist wie vor der Einführung des Mindestlohnes. Und: Inzwischen existiert eine Selbstverpflichtungserklärung der größten fleischverarbeitenden Betriebe, die Verpflichtungen beinhaltet, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzielen.

Diese ersten Schritte hin zu einer wirklichen Verbesserung der Situation der Beschäftigten wären nicht möglich gewesen ohne den jahrelangen, beharrlichen Druck einer kritischen Öffentlichkeit. Dass diese Öffentlichkeit überhaupt einen Einblick in die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Werkvertragsbeschäftigten in der deutschen Fleischindustrie gewinnen konnte, ist nicht zuletzt der Arbeit unserer Beratungsstellen zu verdanken. Hier wird unter anderem Werkvertragsbeschäftigten eine arbeits- und sozialrechtliche Beratung in ihrer Landessprache angeboten.

Solche Beratungsstellen sind in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen mit Hilfe von Landesmitteln eingerichtet worden. Außerdem konnten wir seit Beginn des Jahres 2016 beim DGB-Projekt »Faire Mobilität« unsere Beratungstätigkeit im Bereich der Fleischindustrie mit zusätzlichen Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie intensivieren und ausbauen.

Die vorliegende Broschüre soll einen Eindruck von der Arbeit unserer Beratungsstellen und der Verhältnisse in der Branche vermitteln. Sie zeigt: Es ist noch viel zu tun – aber die Verhältnisse scheinen in Bewegung geraten zu sein.

»Es wird noch ein langer Weg«

Wie sind die Arbeitsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie? Gibt es eine Verbesserung? Und welche Rolle hat dabei die Selbstverpflichtungserklärung der sechs großen Unternehmen gespielt? Über diese Fragen diskutierten am 8. September 2016 in der Berliner Landesvertretung von Schleswig-Holstein auf Einladung von »Faire Mobilität« und dem DGB-Bundesvorstand rund 50 Vertreterinnen und Vertreter aus Bundesverwaltung, Politik, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden.

Fünf Experten nahmen aus sehr verschiedenen Perspektiven Stellung zu den aufgeworfenen Fragen: Dr. Oliver Schmolke vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Jörn Böttcher vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Michael Andritzky, Geschäftsführer des Verbandes der Ernährungswirtschaft Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt, Torsten Isernhagen, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der VION Food North GmbH und Bernd Maiweg von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

Die anschließende Diskussion war erwartungsgemäß kontrovers. Eine Beraterin von »Faire Mobilität« sagte am Ende: »Es hat sich was getan in der Fleischindustrie. Aber wir dürfen nicht vergessen: Wir kommen da von ganz unten und es wird noch ein langer Weg, bis wir von vernünftigen Arbeitsverhältnissen sprechen werden.«

Die Fachveranstaltung wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft geförderten Zusatzprojektes »Fleischindustrie« durchgeführt und diente dem Dialog zwischen den verschiedenen Akteuren. Wir dokumentieren im Folgenden Zusammenfassungen der Expertenstatements. Eine weitere Veranstaltung zu diesem Themenkomplex ist für das Jahr 2017 geplant.

Fleischindustrie: Fakten und Zahlen

Die Deutschen essen gern und vor allem viel Fleisch. Knapp 60 Kilogramm pro Jahr und Kopf verzehren die Einwohner der Bundesrepublik durchschnittlich. 1,9 Millionen Tiere werden dafür jeden Tag in deutschen Schlachthöfen geschlachtet.

Die Branche boomt. 20 Milliarden Euro jährlich setzten die zehn größten Unternehmen zuletzt um. Ein Grund für den Erfolg sind geringe Herstellungskosten: 1,50 Euro kostet die Schlachtung eines Schweins, wenn dafür Subunternehmen mit Werkverträgen engagiert werden. Wie viele Werkvertragsbeschäftigte in der Fleischbranche arbeiten, ist nicht genau bekannt. Bei den vier größten Schlachtkonzernen stellen sie nach Einschätzung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) zwei Drittel der Belegschaften.

Seit August 2014 gilt in der deutschen Fleischwirtschaft ein allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn. Von zunächst 7,75 Euro wurde er in mehreren Schritten angehoben und liegt seit 1. Dezember 2016 bei 8,75 Euro die Stunde.

»Stammbelegschaften müssen wieder eine erkennbare Mehrheit bilden«



© Fabian Schellhorn

Dr. Oliver Schmolke

Abteilungsleiter Leitung und Planung im
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Wir sind als Bundeswirtschaftsministerium nicht zufrieden mit einer Situation, in der große Teile der Belegschaften über Leiharbeit und Werkverträge beschäftigt werden. Das hat Minister Sigmar Gabriel mehrfach deutlich gemacht. Es gab einen Moment um die Jahreswende 2014/15, wo die Berichterstattung noch mal konkrete Missstände sehr deutlich präsentiert hat. Wir haben das zum Anlass genommen, die Region zu bereisen und Gespräche zu führen. Es gab Gespräche mit den vier größten Unternehmen der Branche, aber es gab auch Gespräche ohne Presse mit den betroffenen Arbeitnehmern. Wir waren in den Unterkünften und haben dort die Beschäftigten getroffen, um nicht nur ein abstraktes, zahlenbasiertes Bild zu haben, sondern möglichst konkret zu sehen, wie sich das vor Ort gestaltet. Kurzum: Die Lage ist nicht gut. Deshalb haben wir überlegt, was wir tun können.

Ausgehend von den Gesprächen mit den vier großen Unternehmen, haben wir einen Prozess vorbereitet, der in die Selbstverpflichtung gemündet ist. Die Selbstverpflichtung soll aus unserer Sicht die Gesetzgebung nicht ersetzen, sondern begleiten. Es geht darum, die Eigeninitiative in den Unternehmen zu nutzen, um die Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern.

Mitte 2015 stand der Verpflichtungstext im Wesentlichen. Der Punkt, an dem wir entschieden haben: »Ja, das geht, das lohnt sich und verdient die Unterstützung des Bundeswirtschaftsministers«, war der Vorschlag, über die Stammbelegschaften hinaus die Beschäftigungsverhältnisse in deutsches Sozial- und Arbeitsrecht zu überführen. Das war aus unserer Sicht ein substanzielles Angebot, das einen realen Fortschritt ermöglichte.

Um hier einen weiteren positiven Impuls zu setzen, haben wir im Jahr 2016 das Projekt »Faire Mobilität« zusätzlich mit Mitteln ausgestattet, damit die Beratungsarbeit für Werkvertragsbeschäftigte in der Fleischindustrie intensiviert werden kann. Dieses Engagement werden wir vorläufig beibehalten.

Es gibt einen zweiten Punkt, den wir als Wirtschaftsministerium gern verbindlicher geklärt hätten: Die Erhöhung des Anteils der Stammbelegschaften. Es gab in der Vorbereitung der Selbstverpflichtung Debatten über Zielquoten, die wir erreichen wollen – aber das war nicht konsensfähig. Momentan haben wir bei rund 33 000 Beschäftigten in der Branche etwa eine 50 / 50-Situation – je zur Hälfte Stammbelegschaften und Leiharbeitnehmer bzw. Werkverträge. Wir würden als nächsten Schritt gern eine Situation erreichen, wo die Stammbelegschaft wieder eine erkennbare Mehrheit bildet.

Wir gehen davon aus, dass es ein Eigeninteresse der Branche an nachhaltigen, stabilen und guten Arbeitsbeziehungen und am Betriebsfrieden gibt. Und wir glauben auch, dass das Ansehen der Branche am Standort Deutschland eine relevante Größe für die Unternehmen ist. Auf dieser Basis werden wir weiter arbeiten.

»Wir brauchen eine verbindliche Lösung für alle«



© Fabian Schellhorn

Torsten Isernhagen

Vorsitzender des Konzernbetriebsrates
bei der VION Food North GmbH

Grundsätzlich muss man den Willen einer Branche, sich zu verpflichten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sicherlich loben. Man darf dabei allerdings auch nicht vergessen, dass sich die Branche in diese Situation selbst hinein manövriert hat. Von daher fällt uns Betriebsräten diese Geschichte mit der Selbstverpflichtung ein bisschen schwer. Hinzu kommt, dass sie auch keinen bindenden Charakter hat. Der eine macht mit, der andere nicht. Solange wir keine Branchenlösung haben, werden wir die Probleme auch nicht zur Zufriedenheit lösen. Das ist ganz einfach so. Werkverträge üben nun mal einen immensen Druck auf die noch verbliebenen Stammbelegschaften aus. Wir sehen das an unseren Tarifabschlüssen, die sich in überschaubaren Grenzen halten. Der Druck ist da, etwa zur Arbeitszeitverlängerung. Deshalb fällt es uns schwer zu glauben, dass in einer gesamten Branche, die sich noch vor anderthalb oder zwei Jahren dieser Mittel bedient hat – und auch missbräuchlich bedient hat –, plötzlich alles »Friede, Freude, Eierkuchen« sein soll, nur weil sich die Unternehmen jetzt GmbH nennen. Die Akteure sind ja nach wie vor dieselben. Sicher ist es löblich, dass die Werkvertragsbeschäftigten dort jetzt ein Teil der Sozialversicherungssysteme werden. Aber grundsätzlich löst das das Problem nicht. Wir sagen, die Selbstverpflichtung hat eher einen folkloristischen Wert: Man sagt, wir machen uns die Welt ein bisschen schön, um als Branche aus dieser schmuddeligen Ecke rauszukommen. Es gibt sicher Unternehmen, dazu zähle ich natürlich auch meins, die energischer als andere versuchen, die richtigen Schritte zu gehen. Aber solange dort nicht alle Akteure beteiligt sind, ist der Wert einer solchen Selbstverpflichtung überschaubar.

Die Frage ist doch: Wofür brauchen wir einen Werkvertrag? Da wird gern das Lied von der Flexibilität gesungen. Das erschließt sich mir aber nicht. Wenn man sich den Konzentrationsprozess der letzten Jahre in der Branche ansieht, dann gibt es diese exorbitanten Schwankungen nicht mehr. Und Schwankungen gleichen wir durch Leiharbeit aus, denn dazu ist Leiharbeit ja eigentlich gedacht. Das Problem ist wohl eher, dass Unternehmen andere Modelle favorisieren, weil man sich mittlerweile in der Leiharbeit überreguliert fühlt und deshalb doch wieder auf den Werkvertrag springt. Wenn man Schwankungen ausgleichen will, macht man als Unternehmer mit seinem Betriebsrat eine Vereinbarung über Arbeitszeitkonten. Damit kann man das ganze Jahr über perfekt Schwankungen ausgleichen. Also, dieses Argument, wir brauchen unbedingt die Werkverträge, weil wir nur damit flexibel arbeiten können – das trägt einfach nicht.

»Zustände in keinster Weise akzeptabel«



© Fabian Schellhorn

Jörn Böttcher

Unterabteilungsleiter im Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Der Handlungsdruck in Sachen Fleischindustrie hat die Politik schon vor vielen Jahren erreicht. Die Zustände dort waren in keinster Weise akzeptabel und sie bleiben auch heute noch weiterhin bisweilen problematisch. Bereits im Jahr 2005 wurde im Bundestag darüber diskutiert, die Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen. Unter Bundeskanzler Gerhard Schröder und Bundesarbeits- und Wirtschaftsminister Wolfgang Clement hat man sich mit dem Phänomen des Missbrauchs der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit befasst: Man hat die Kolonnenarbeiter in den Schlachthöfen als exemplarisch dafür gesehen. Im Nachhinein muss man sagen, diese Bemühungen haben nicht zum Ziel geführt. Nun ist in der letzten Legislaturperiode ein Diskussionsprozess in Gang gekommen, ausgelöst durch die alarmierte Öffentlichkeit. Dieser Prozess ist glücklicherweise eingemündet in den Branchenmindestlohn, den es seit 2014 in der Fleischindustrie gibt. Den haben die Branchenvertreter selber entwickelt, mit dem Ziel, ihn über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle zu erstrecken. Das war kein einfacher Prozess, aber die Sozialpartner haben das geschafft und sie haben dann auch im Bundesarbeitsministerium und im Bundestag breite Unterstützung gefunden. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.

Für die Einhaltung ist der Zoll mit seinen Kontrollen ein wichtiger Garant. Kontrollen in Schlachthöfen, das musste ich durch vielerlei Besichtigungen lernen, sind sehr schwierig. In Zerlegebetrieben ist es ähnlich kompliziert – auch aus hygienischen Gründen kann man da nicht so einfach hinein marschieren. Das macht aber die Kontrollen schwierig, zudem sind die Strukturen nicht immer so, dass sie einer Kontrolle zugänglich sind. Und das ist in dieser Branche sicher sehr, sehr viel spezieller als in anderen.

Dennoch: Der tarifliche Branchenmindestlohn kann naturgemäß nicht die Fragen von Unterbringung regeln, er kann auch nicht bestimmte, fast schon »mafiöse« Strukturen, in denen sich Beschäftigte mitunter wiederfinden, aufbrechen. Hier bedarf es eines viel größeren Ansatzes. Es kann nur funktionieren durch eine gelebte Sozialpartnerschaft auf der betrieblichen Ebene, durch den Einsatz von Geschäftsführungen und Betriebsräten, aber auch durch das Wirken der Tarifvertragsparteien.

»Ein Umdenken in der Branche war nötig«



© Fabian Schellhorn

Michael Andritzky

Geschäftsführer des Verbandes Ernährungswirtschaft Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt

In den 80er Jahren war es Ziel der jeweiligen Bundesregierungen, osteuropäischen Ländern die Möglichkeit zu verschaffen, ihre Arbeitnehmer nach Westeuropa zu bringen. Es wurden sogenannte Kontingentverträge vereinbart, die auch in der Fleischwirtschaft bei der Schlachtung und Zerlegung genutzt wurden.

Zur gleichen Zeit bekamen viele hiesige Schlachtbetriebe Probleme, in ausreichendem Umfang Arbeitskräfte zu finden. Deshalb haben sie gern auf diese Kontingente zurückgegriffen. Die Möglichkeit der festen Einstellung gab es für die osteuropäischen Arbeitnehmer damals nicht, es gab ja keine Freizügigkeit. Insofern war das nur in Form des Werkvertrages und der Entsendung möglich. Diese System hat sich dann fortgesetzt, auch in den 2000er Jahren.

Damals hat der Zoll angefangen zu überprüfen, ob es sich um ordnungsgemäße Werkverträge handelt. Den Unternehmen wurden sehr schnell die Grenzen aufgezeigt. Sie haben daraus die Lehre gezogen, dass sie sich tunlichst nicht in die Organisation dieser Werkverträge einmischen.

Die Arbeitsbedingungen bei den Dienstleistern entsprachen im Wesentlichen denen der Herkunftsländer, aus denen die Arbeitnehmer kamen. Klar kam es dabei zu Missständen, das will ich nicht bemänteln. Man muss aber trotzdem sehen, dass diese Arbeitnehmer freiwillig hierher gekommen sind und für ihre Verhältnisse gutes Geld verdient haben.

In den 2000er Jahren kam dieses System jedoch immer stärker in die Kritik. Wir haben dann wiederholte und intensive Diskussionen geführt, die uns 2013 gemeinsam zu dem Ergebnis brachten, dass wir als Branche bereit sind, einen tariflichen Mindestlohn einzuführen. Das ist nicht einfach gewesen, denn in großen Teilen der Schlacht- und Zerlegebetriebe gab es keine Tarifverträge. Für die war das absolutes Neuland. Das kann man nicht mit der verarbeitenden Industrie vergleichen. Insofern war ein Umdenken in der Branche nötig, um sich der Verantwortung auch hier zu stellen.

Dieser tarifliche Mindestlohn ist die Untergrenze. Die wird eingehalten, sie wird aber auch in vielen Betrieben ganz deutlich überschritten.

Ein weiterer Baustein war der Verhaltenskodex, der insbesondere die Wohnbedingungen der osteuropäischen Arbeitnehmer deutlich und nachhaltig verbessert hat. Dies wird auch von den Beratungsstellen anerkannt.

Der letzte Baustein war die Selbstverpflichtung, die 2015 von den sechs führenden Unternehmen der Branche unterzeichnet wurde. Mit der darin vereinbarten Umstellung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht wurde die Entsendung in diesen Betrieben faktisch abgeschafft. Es sind insgesamt 88 Betriebe aus dem Schlacht- und Zerlegebereich und dem Geflügelbereich. Hier hat sich bis Ende 2015 die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 7 000 erhöht. 2016 ist diese Zahl weiter angestiegen.

Fazit ist: Die Branche hat seit 2013 sehr konsequent die Bedingungen für Arbeit, Bezahlung und Unterbringung verbessert. Fast alle ausländischen Arbeitnehmer arbeiten gern in diesen Betrieben. Sie verdienen hier gutes Geld und viele wehren sich gegen eine Stigmatisierung als Billigarbeiter oder sogar als Arbeitssklaven, die von Teilen der Öffentlichkeit vorgenommen wird. Das haben sie nicht verdient und das wollen sie auch ganz klar nicht.

»Wir importieren billige Arbeitskräfte und exportieren billiges Fleisch«



© Fabian Schellhorn

Bernd Maiweg

Referatsleiter Fleischbranche und Zuckerindustrie
bei der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Wir schlachten in einem Jahr 60 Millionen Schweine in Deutschland, vier Millionen Rinder, eine Million Ziegen, Pferde, was weiß ich auch immer, und um die 900 Millionen Vögel. Faszinierend ist für mich immer, dass wir dabei 120 Prozent des Eigenbedarfes herstellen. Das heißt, dass wir exportieren. Wir importieren billige Arbeitskräfte aus Mittelosteuropa und exportieren dafür billiges Fleisch in alle Welt. Neuerdings mit Vorliebe nach China, weil die Chinesen Dinge essen, die wir nicht mehr haben wollen. Beispielsweise Schweinepfoten, Schweineohren und Ähnliches.

Ich war beteiligt an der Entstehung des Fleischmindestlohnes. Es hat im Ministerium wirklich hohe Bereitschaft gegeben, das zu regeln. Ich will durchaus auch die Arbeitgeber loben, die gesagt haben, ja, wir müssen da gemeinsam etwas tun. Aber: Mit 8,60 Euro sind wir da noch an einer verdammt niedrigen Kante.

Was nützt es uns, wenn heute die Arbeitsverhältnisse in deutsche GmbHs übertragen wurden, aber sie nichtsdestotrotz in Werkverträgen fortgeführt werden? Und warum stellen die Arbeitgeber diese Menschen nicht direkt selber ein? Warum muss da ein Subunternehmer zwischengeschaltet werden, der dieses Geschäft für den Schlachthofbetreiber übernimmt? Wir brauchen keine Werkverträge in der Schlachtindustrie. Die ursächliche Tätigkeit eines Schlachtkonzerns, das Töten und Weiterverarbeiten von Tieren, muss nicht von dritten Gesellschaften übernommen werden.

Das Werkvertragswesen bedeutet auch: Ich übertrage als Schlachthofbetreiber die Verantwortung, die ich auch für die Menschen, die in meinem Betrieb arbeiten, übernehmen muss, auf einen Dritten. Ich brauche mich nicht darum kümmern, was mit denen passiert, wenn sie alt und gebrechlich werden. Die werden dann ausgetauscht. Dann hole ich mir aus Rumänien halt neue.

Was mich schon fast fasziniert, ist die Frage: Wie ist es eigentlich möglich, dass die deutschen Schlachthofbetreiber so schnell erreichen konnten, dass aus rumänischen, polnischen Gesellschaften deutsche GmbHs wurden, wo man uns über Jahre erzählt hat, man habe keinen Einfluss auf die Subunternehmer?

Die Selbstverpflichtung ist vielleicht ein winzig kleiner Schritt. Aber wir brauchen klare gesetzliche Regelungen, um das Problem weiter einzugrenzen. Wir brauchen ordentliche Arbeitsverhältnisse, und wir brauchen letztendlich auch die Verantwortung der großen Schlachtkonzerne für die Menschen, die in ihren Betrieben arbeiten.

Arbeitsunfall eines bulgarischen Beschäftigten

Arbeitsunfälle kommen in der Fleischindustrie häufig vor. Beschäftigte, die in Deutschland gemeldet sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung, Kranken- oder Verletztengeld. In der Praxis versuchen die Subunternehmer jedoch häufig, diese Rechte außer Kraft zu setzen. Betroffene, die den Weg zu den Beratungsstellen von »Faire Mobilität« finden, haben gute Chancen, trotzdem ihre Ansprüche durchzusetzen.

Im Juni 2016 kontaktierte ein bulgarischer Ratsuchender telefonisch und später persönlich die Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Dortmund. Der Mann hatte in einem Schweinezerlegebetrieb im Kreis Gütersloh gearbeitet und bereits am dritten Arbeitstag einen Arbeitsunfall erlitten. Er kannte lediglich den Namen des Auftraggebers: Ein mittelständisches Unternehmen, das nach eigenen Angaben wöchentlich 5 000 Sauen zerlegt und verarbeitet. Der Namen des Subunternehmers, der ihn beschäftigte, war ihm unbekannt. Zwar hatte er einen Arbeitsvertrag (den er nicht lesen konnte) unterschrieben. Eine Kopie war ihm aber nie ausgehändigt worden.

Der Mann hatte viele Jahre in Griechenland gearbeitet, doch im Zuge des Zusammenbruchs der Wirtschaft das Land verlassen. In Deutschland arbeitete er für polnische Subunternehmen in der Fleischindustrie. Er lernte in der Unterkunft fließend Polnisch, aber kein Deutsch. Er zog nach Nordrhein-Westfalen, um nah bei seiner Frau zu sein, die im selben Dorf für eine andere Firma arbeitete. Zusammen wohnen konnte das Paar nicht, da ausschließlich Unterkünfte mit Mehrbettzimmern zur Verfügung standen, getrennt für Frauen und Männer.

Zu seinen Aufgaben gehörte das Zertrennen von Schweineköpfen mit einer Kettensäge. Besondere Sicherheitsanweisungen hatte er nicht erhalten. An einem Freitag passierte das Unglück. »Kaum hatte ich das eine Schwein zerteilt, da war schon das nächste an der Reihe. Damit ich die Säge schneller aus dem Tier lösen konnte, habe ich sie kurz von unten angefasst, um sie hochzuheben.« Dabei durchtrennte die Säge seinen Schutzhandschuh und das letzte Glied des kleinen Fingers fast vollständig.

Anstatt den Krankenwagen zu rufen, wurde die Wunde nur notdürftig verbunden. Einen Arzt musste er selber suchen. Dass ihm dieses an einem Freitagnachmittag und mit mangelhaften Deutschkenntnissen nicht gelang, verwundert kaum. Erst am Montag schaffte er es ins Krankenhaus, wo er direkt operiert und zwei Tage stationär behandelt wurde.

Hilfe von seinem Arbeitgeber gab es keine. Im Gegenteil. Der hatte sein Bett in der Arbeiterunterkunft bereits an einen neuen Beschäftigten vergeben. Zwei Tage versteckte er sich in der Unterkunft seiner Frau, dann wandte er sich an die Beratungsstelle.

Drei Berater/innen von »Faire Mobilität« fuhren zu der ehemaligen Unterkunft des Mannes. Die Kollegen dort bestätigten ausnahmslos, dass sie den Unfall gesehen hatten. Allerdings wollte sich keiner bereit erklären, im Falle eines Gerichtsverfahrens als Zeuge auszusagen.

Auf Nachfrage der Beratungsstelle »Faire Mobilität« 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.



© the goatman /Shutterstock

Nach intensiven Diskussionen erklärte er sich schließlich bereit, einen Arbeitsvertrag auszustellen, stellte aber ebenfalls klar, dass er gleichzeitig 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.

An der Wand des Büros des Subunternehmers fiel eine Urkunde der Berufsgenossenschaft auf. Darauf wurde seiner in Deutschland gemeldeten Firma eine besonders geringe Unfallquote bescheinigt. Dies legt den Verdacht nahe, dass Unfälle in der Regel über die ausländische Firma gemeldet werden. Möglicherweise soll auf diese Weise die inländische Statistik sauber gehalten werden, um Beiträge an die Berufsgenossenschaft zu sparen und eventuelle Kontrollen zu vermeiden.

Nachdem Beraterinnen und Berater vor den Werkstoren des Auftraggebers mit weiteren Zeugen gesprochen hatten, räumte der Subunternehmer letztlich den Arbeitsunfall ein und erklärte sich bereit, diesen ordnungsgemäß bei der Berufsgenossenschaft zu melden. Es folgte die rückwirkende wohnamtliche Anmeldung des Arbeitnehmers. Schließlich konnte der Mann den Antrag auf Verletztengeld mit allen notwendigen Unterlagen einreichen, das er nach vielen Mühen auch erhielt.

Aufhebungsvertrag während der Schwangerschaft

Schwangere genießen in Deutschland einen besonderen Kündigungsschutz. Doch zumutbare Schonarbeitsplätze sind in Schlachthöfen rar. Lange Zeit war die Rechtslage schwierig: Der besondere Kündigungsschutz für schwangere Frauen war in Deutschland praktisch nicht durchsetzbar, wenn die Frauen bei ausländischen Firmen angestellt waren. Das hat sich mit der Umstellung der Subunternehmen auf inländische sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zumindest etwas verändert: Meist verfügen die Ärzte ein Beschäftigungsverbot. Die Frauen haben, bevor sie Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse beziehen können – oder bis der befristete Arbeitsvertrag ausläuft – damit Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Trotzdem berichten Beschäftigte immer wieder, dass Arbeitgeber versuchen, den besonderen Kündigungsschutz zu umgehen. Dies zeigt auch der Fall eines großen deutschen Leiharbeits- und Dienstleistungsunternehmens.

Eine polnische Arbeitnehmerin arbeitete seit zwei Monaten über eine Frankfurter Leiharbeitsfirma bei der zum Konzern Danish Crown gehörenden Tulip Food Company GmbH in Dinklage, Landkreis Vechta, als ihr einige Male während der Arbeitszeit schlecht wurde. Anfang April 2016 wurde sie von einer Vorgesetzten aufgefordert, zum Arzt zu gehen. Zuvor zitierte man sie aber ins Büro des Arbeitgebers. Dort legte man ihr einen Zettel zur Unterschrift vor. Da sie der deutschen Sprache nicht mächtig war, konnte sie das Schriftstück nicht lesen. Sie unterschrieb dennoch, weil sie davon ausging, es handele sich um Unterlagen, die für den Arztbesuch nötig seien.

Der Arzt stellte eine Schwangerschaft fest und bescheinigte die Arbeitsunfähigkeit. Am nächsten Tag wurde einem Bekannten der Frau, der Deutsch sprach, telefonisch mitgeteilt, sie brauche nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen. Die überraschte Frau reichte zwei Tage später die ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft ein und versuchte zunächst, die Situation selbst zu klären. Da aber nach ihrer Darstellung niemand bereit war, mit ihr zu sprechen, kontaktierte sie die Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Oldenburg.

Auf Nachfrage des Beraters teilte die Leiharbeitsfirma mit, dass das Arbeitsverhältnis bereits beendet sei. Der Grund: Die Frau habe aus eigenem Wunsch eine Auflösungsvereinbarung unterschrieben. Dies bestritt die Betroffene jedoch vehement. Sie sei in Bezug auf den Inhalt des Dokuments getäuscht worden. Darüber hinaus sei ihr der Aufhebungsvertrag nicht ausgehändigt worden.

Doch die Frau war Mitglied der Gewerkschaft NGG. Als sie den immer noch nicht ausgehändigten Aufhebungsvertrag mit Unterstützung der DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Arbeitsgericht anfocht, meldete sich die Verleihfirma. Demnach habe es sich um Missverständnis gehandelt, das auf die fehlenden Sprachkenntnisse der Arbeitnehmerin zurückzuführen sei. Der Aufhebungsvertrag wurde zurückgenommen. Die Arbeitnehmerin wurde für die restlichen drei Monate ihres befristeten Arbeitsverhältnisses unter Freistellung und Lohnfortzahlung wieder eingestellt. Der Fall zeigt einerseits, dass sich die rechtliche Situation von Schwangeren durch die Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse auf deutsches Arbeitsrecht deutlich verbessert hat. Er zeigt aber auch, wie wichtig es ist, diese Rechte zu kennen und bereit zu sein, sie notfalls auch vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen.



© Anton Mislawsky / Shutterstock

Ungerechtfertigte Abzüge, mobbende Vorarbeiter

Auch Werkvertragsbeschäftigte haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub. Manche Subunternehmer erfinden aber Methoden, um diese Rechte zu umgehen. Auch wird der Mindestlohn häufig durch die nicht korrekte Abrechnung der Arbeitszeiten oder ungerechtfertigte Abzüge unterlaufen. Beschäftigte, die ihre Rechte mit Unterstützung von »Faire Mobilität« geltend machen, beklagen nicht selten Mobbing und erhöhten Druck am Arbeitsplatz.

Im November 2015 suchten mehrere rumänische Mitarbeiter eines großen Subunternehmer der Fleischbranche die Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Dortmund auf. Sie berichteten über sehr hohen Arbeitsdruck und schlechte Behandlung durch die Vorarbeiter. Ein Beteiligter war nach eigenen Angaben am Fließband zusammengebrochen, nachdem er schwere Kisten in hohem Tempo getragen hatte. Ein anderer hatte sich mit einer Säge, mit der er Rinderknochen schnitt, den Daumen seiner linken Hand verletzt. Nach seiner Schilderung hatte sein Arbeitgeber ihn zwei Tage vor dem Unfall angewiesen, nicht nur, wie bislang, die Enden der Beinscheiben abzutrennen, sondern diese auch zu zerschneiden. So habe er in der gleichen Zeit, die er davor für zwei Schnitte gehabt hatte, fünf bis sieben Schnitte erledigen müssen. Als er seinen Vorarbeiter darauf hinwies, dass er die Aufgabe nicht schaffen könne, habe dieser mit Lohnabzügen und Kündigung gedroht.

Einem anderen Arbeiter war für elf Krankheitstage im Oktober 2015 eine zu seiner üblichen Miete zusätzlich zu zahlende »Nutzungspauschale Wohnung« berechnet worden, in Höhe von täglich zehn Euro netto. Durch eine Sondervereinbarung, die Mitarbeiter dieses Subunternehmers vor der Arbeitsaufnahme unterzeichnen müssen, räumt sich die Firma, die Arbeitgeber und Vermieter gleichzeitig ist, das Recht ein, die Miete der Arbeiterunterkunft um täglich zehn Euro zu erhöhen, falls Arbeitnehmer bei der Arbeit »unentschuldigt fehlen«. Darüber hinaus fehlten dem Arbeiter Nachtzuschläge und es gab einen weiteren nicht nachvollziehbaren Lohnabzug. Auf Basis des Mindestlohns gerechnet, waren ihm knapp 500 Euro zu wenig gezahlt worden.

Die fehlenden Summen forderte der Mann mit Unterstützung der Beratungsstelle ein. Auf die Zahlungsaufforderung reagierte die Firma nicht. Der Arbeiter berichtete dagegen, dass er nach Zugang der Zahlungsaufforderung eine andere, körperlich schwerere Tätigkeit zugewiesen bekommen habe und die Vorarbeiter ihn schlechter behandeln würden als davor. Da nach mehreren Wochen keine offizielle Reaktion der Firma kam, meldete der Berater den Fall beim Auftraggeberbetrieb des Arbeitgebers, der Firma Tönnies Lebensmittel GmbH. Einige Wochen danach meldete sich der betroffene Arbeiter wieder und erzählte, dass er an einem Abend von dem Arbeitsvermittler aufgesucht worden war, der ihm ursprünglich die Anstellung gegen Honorar beschafft hatte. Dieser sei mit einem anderen Mann zur Unterkunft des Arbeitnehmers gekommen und habe versucht, ihn zu überreden, seine Forderungen zurückzuziehen. Der Arbeiter empfand die Atmosphäre des Gesprächs als einschüchternd. Nachdem er jedoch nicht bereit war, seine Forderungen fallenzulassen, beglich sie der Arbeitsvermittler vor Ort in bar und gegen Quittung.

Der Arbeitnehmer meldete sich nach einigen Wochen wieder in der Beratungsstelle und gab an, dass er weiterhin Aufgaben bekäme, die von Umfang und Tempo her nicht zu schaffen seien. Vorarbeiter würden ihn während der Arbeit anschreien und beleidigen. Deshalb habe er vor, seine Stelle selbst zu kündigen und eine andere Beschäftigung zu suchen.



© 29september/Shutterstock

Andere Beschäftigte derselben Firma berichteten in der Sprechstunde der Beratungsstelle, dass ihnen keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – auch nicht nach mündlicher und schriftlicher Aufforderung – geleistet wurde. Ein Mann kam in die Beratung, nachdem er drei Monate nach seiner Krankheit immer noch keine Entgeltfortzahlung erhalten hatte, obwohl er seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen rechtzeitig eingereicht hatte. Er selbst forderte daraufhin das Unternehmen schriftlich auf, Stellung zu nehmen – ohne Erfolg. Erst nachdem eine Beraterin dem Mann half, eine formelle Zahlungsaufforderung zu formulieren, berichtete er ihr nur wenige Tage später, dass er zusammen mit dem Arbeitgeber eine Lösung gefunden habe.

Ein anderer Arbeiter schilderte, dass er während seines Urlaubs in Polen krank wurde und seine Krankmeldung per Post geschickt habe. Diese habe aber die Firma nicht angenommen, der Umschlag sei mit dem Hinweis »Annahme verweigert« zurückgekommen. Im Folgemonat erhielt er eine Kündigung. Als sein Lohn für den Monat der Krankheit überwiesen wurde, stellte er fest, dass der Betrag nach seiner Berechnung um etwa 700 Euro brutto geringer ausfiel, als ihm zugestanden hätte.

Unabhängig von der rechtlichen Beurteilung jedes Einzelfalls machen die Berichte deutlich: Auch wenn viele in der Fleischindustrie tätige Dienstleister in den letzten Jahren ihren Sitz nach Deutschland verlegt haben, heißt das noch lange nicht, dass die Normen des deutschen Arbeitsrechts schon überall eingahalten werden.

Umkleide- und Wegezeiten

Häufig werden Zeiten, die für das Umkleiden oder für Wege innerhalb des Betriebs notwendig sind, von der Arbeitszeit abgezogen oder erst gar nicht als Arbeitszeit erfasst. Diese Praxis ist illegal, denn es handelt sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Dies ist in der Fleischindustrie der Fall. Trotz klarer Rechtslage können Beschäftigte ihre Ansprüche mitunter nicht durchsetzen – und scheitern an dubiosen Werkvertragskonstruktionen.

Die Geschichte klingt unglaublich und eines Rechtsstaates unwürdig. Eine Gruppe mazedonischer und rumänischer Arbeitnehmer, beschäftigt bei einem sogenannten Allround-Dienstleister für die Lebensmittelindustrie, kämpft seit Jahren vergeblich für die Bezahlung ihrer Wege- und Umkleidezeiten. Eingesetzt sind sie als Produktionshelfer bei der Tönnies Lebensmittel GmbH und Co. KG in Rheda-Wiedenbrück, einem der größten Schlachtbetriebe Europas. Um ihre Arbeitsplätze zu erreichen, müssen sie zunächst das Drehkreuz am Personaleingang passieren und die Umkleideräume aufsuchen. Dort nehmen sie die von Tönnies vorgeschriebene Arbeitskleidung in Empfang und ziehen sich um: Die komplette Oberbekleidung und die Schuhe müssen abgelegt und durch Arbeits- und Schutzkleidung ersetzt werden. Danach geht es zu Fuß quer durchs Werk zum Arbeitsplatz – in der Regel zu einem Fließband im Inneren des Schlachthofs, wo sie Fleischprodukte zerlegen, schneiden oder verpacken.

Ihre Arbeitszeit wird erst am Fließband erfasst. Weder die Umkleide- und Wegezeiten noch die Zeiten für die Schärfung der Messer werden dokumentiert und vergütet. Die Beschäftigten waren damit nicht einverstanden. Unterstützt von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten bemühten sich zunächst um eine außergerichtliche Einigung. Da dies scheiterte, erhoben sie Klagen vor dem Arbeitsgericht Bielefeld. Dort zieht sich das Verfahren nun schon mehr als zwei Jahre hin.

Der verklagte Personaldienstleister beruft sich darauf, dass er keinen faktischen oder rechtlichen Einfluss auf die Art und Weise der Zeiterfassung bei seinem Kunden, der Firma Tönnies, habe. Die Vorgabe, eine bestimmte Arbeitskleidung zu tragen, komme im Übrigen nicht von ihm, sondern dem Kunden, also Tönnies.

Eine merkwürdige Argumentation, denn ohne die vorgeschriebene Schutzkleidung hätten die Beschäftigten gar keinen Zutritt zu ihrem Arbeitsplatz.

Das sah auch das Arbeitsgericht Bielefeld so: Die Beschäftigten hätten einen klaren Anspruch auf Vergütung ihrer Umkleide- und Wegezeiten auf dem Tönnies-Werksgelände.

Nur: Wie viele Minuten sind dafür angemessen? Umkleiden und Weg zum Arbeitsplatz nehmen nach Angabe der Beschäftigten 15 Minuten in Anspruch. Es geht also um eine halbe Stunde pro Arbeitstag.

Der Subunternehmer von Tönnies sieht das anders. Für das Umkleiden seien zwei Minuten ausreichend. Zwei Minuten, um die Umkleideräume zu betreten, die Spinde zu öffnen, sich komplett umzuziehen und die private Kleidung im Spind zu verstauen. Dem Arbeitsgericht erschien das nicht plausibel. Also bestellte es einen Gutachter, der die Zeiten mit einer Stoppuhr erfassen sollte.

Damit hätte der Streit fast erledigt sein können. Doch die Firma Tönnies, Auftraggeber und Nutznießer der seltsamen Werkvertragskonstruktion, verweigerte dem Gutachter den Zugang. Die hanebüchene Begründung: Da man selbst nicht am Verfahren beteiligt sei, sehe man keine Veranlassung, »Dritten« Zutritt zum Betrieb zu gewähren.



© Ammit Jack / Shutterstock

Was dann geschah, kann man eigentlich nur noch als Justizversagen beschreiben. Die zuständige Richterin befand per Zwischenurteil: Tönnies hat recht. Da das Betriebsgelände privates Eigentum sei, unterliege es dem Schutz des Artikel 13 Grundgesetz (»Unverletzlichkeit der Wohnung«).

Indessen bezahlte der beklagte Subunternehmer die strittigen Forderungen, in der Hoffnung, den Rechtsstreit damit endgültig vom Tisch zu bekommen. Doch die Beschäftigten erklärten sich damit nicht einverstanden. Denn sie hatten die Ansprüche nur für wenige Monate eingefordert. Die bis jetzt aufgelaufenen Zahlungsansprüche sind weiter offen. Den beiden Beschäftigten ging und geht es vielmehr um eine grundsätzliche Klärung für die Zukunft. Davon wären über dreitausend Beschäftigte betroffen, die an dem Standort über Subunternehmer arbeiten.

Das Arbeitsgericht hat nun beschlossen, den Fall wegen der noch offenen Ansprüche fortzusetzen. Wie auch immer der Prozess ausgehen mag, eins zeigt er jetzt schon deutlich: Arbeitgeber versuchen, sich hinter Werkvertragskonstruktionen zu verstecken, um die Geltendmachung berechtigter Interessen zu blockieren – und nicht selten gelingt ihnen das. Zumindest für eine gewisse Zeit.

»Wir brauchen verbindliche Regeln, keine Absichtserklärungen«



© Fabian Schellhorn

Die Arbeitsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie haben sich durch den allgemeinverbindlichen Mindestlohn verbessert. Von menschenwürdigen Standards sind sie aber noch weit entfernt. **Ein Gespräch mit Szabolcs Sepsi, Koordinator des Zusatzprojekts Fleischindustrie bei »Faire Mobilität«**

Seit Jahren liest man in der Presse Berichte über skandalöse Arbeitsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie. Woran liegt das?

Wir haben es mit sehr großen Betrieben und Unternehmen zu tun, die in den letzten Jahren einen enormen Konzentrationsprozess durchlaufen haben. Praktisch beherrschen sechs Konzerne den Markt. In den Schlachthöfen und Zerlegebetrieben arbeiten oft mehrere hundert oder tausend Menschen. Aber nur eine Minderheit der dort Arbeitenden sind bei diesen Unternehmen angestellt – der größte Teil hat Arbeitsverträge bei Fremdfirmen, die über Werkverträge eingebunden sind und ihre Arbeitskräfte überwiegend aus Osteuropa rekrutieren. Stammbeschäftigte sind in allen großen Fleisch- und Wurstfabriken in der Minderheit. In den großen Schlachtöfen sind das oft nicht mal mehr zwanzig Prozent.

Und was heißt das für die Werkvertragsbeschäftigten?

In der Regel haben sie nur befristete Arbeitsverträge, oft in Kettenbefristungen. Man trifft Leute, die seit vier fünf Jahren in ein und der selben Fabrik arbeiten, aber nie Arbeitsverträge haben, die länger andauern als ein Jahr. Dieselben Eigentümergruppen besitzen oft eine Vielzahl solcher Werkvertragsfirmen und die Beschäftigten werden oft von einem Unternehmen ins nächste geschoben. So kann man sie praktisch endlos in befristeten Verträgen beschäftigen, muss ihnen nie mehr als den Mindestlohn zahlen und hält sie zugleich in einem sehr rechtlosen Status. Es gibt illegale Lohnabzüge für Messer und Arbeitsbekleidung. Es werden weniger Stunden bezahlt, als die Leute tatsächlich arbeiten, Umkleide- und Wegezeiten, Zeiten, die die Leute brauchen, um die Messer zu schärfen, sogar Zeiten, in denen die Fließbänder aus technischen Gründen stillstehen, werden oft nicht bezahlt. In der Regel vermietet der Arbeitgeber auch die Unterkünfte und verdient auf diese Weise zweimal.

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein Staat mit einem entwickelten Arbeitsrecht und hohen Sozialstandards. Wie konnte da so eine Schattenwelt entstehen?

Mit der Konzentration auf sechs große marktbeherrschende Konzerne gingen in den vergangenen zwanzig Jahren massiv Arbeitsplätze verloren. Zugleich wurden Tausende neuer Arbeitskräfte in Osteuropa angeworben. Vor der EU-Osterweiterung lief das über bilaterale Abkommen, ab 2004 dann über die europäische Dienstleistungsfreiheit: Es gab zwar für die Beitrittsstaaten noch keine volle Arbeitnehmerfreizügigkeit, aber eine polnische oder ab 2007 eine rumänische Firma konnte hier ihre Dienstleistungen anbieten. Die Leute haben hier gearbeitet, waren aber bei einer ausländischen Briefkastenfirma angestellt.

Gab es denn niemanden, der dieser Entwicklung etwas entgegensetzen konnte? Wir haben doch in Deutschland Aufsichtsbehörden, Gewerkschaften, Arbeitsgerichte …

Die Bedingungen waren praktisch unkontrollierbar. Wenn eine Gewerkschaft für einen Kollegen eine Forderung geltend machen wollte, musste sie an die Briefkastenfirmen im Ausland herantreten, und die konnten es sich leisten, einfach nicht zu reagieren.

Hat sich das mit der Einführung des Mindestlohns 2014 geändert?

Ja. Seitdem lohnt sich die Entsendung über Briefkastenfirmen aus dem Ausland nicht mehr in dem Maße wie früher. Dazu kam die Auftraggeberhaftung – die Großunternehmer liefen also Gefahr, für die Verstöße ihrer Subunternehmer verantwortlich gemacht zu werden. Daraufhin haben sich die Hauptauftraggeber entschieden, weniger mit Entsendung zu arbeiten. Innerhalb eines Jahres haben die, die vorher ausländische Subunternehmen geführt hatten, plötzlich Firmen in Deutschland registriert und an die zehntausend Leute bei der deutschen Sozialversicherung angemeldet. Das war auch deshalb beachtlich, weil die großen Firmen jahrelang behauptet haben, sie hätten keinen Einfluss auf die Subunternehmer. Das haben sie selbst sehr schnell widerlegt – mit einer einfachen Durchsage: Wer mit uns arbeiten will, muss seinen Firmensitz nach Deutschland verlegen, Punkt.

Können die Betriebsräte der großen Fleischkonzerne Einfluss auf die Arbeitsbedingungen bei den Werkvertragsunternehmen ausüben?

Nur in einer Minderheit der Firmen gibt es Betriebsräte und diese haben bei der Vergabe von Werkverträgen kein Mitspracherecht. Sie können also nur einen Bruchteil der dort arbeitenden Beschäftigten vertreten. Und dann ist die Frage, was man praktisch umsetzen kann: Die Machtverhältnisse in einem Betrieb, wo gerade noch 20 Prozent fest angestellt sind, sind alles andere als gut. Das sind Leute, die als Stammbelegschaft selbst seit Jahren keine Lohnerhöhung mehr gesehen haben und denen von ihren Geschäftsführungen ganz klar gesagt wird, wenn euch das nicht passt, holen wir noch mehr Werkverträgler rein und ihr seid raus.

Hat die Selbstverpflichtung der Fleischindustrie nach einem Jahr reale Fortschritte für die Beschäftigten gebracht?

Die Umstellung auf deutsche sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ist eindeutig ein Fortschritt. Aber das war weniger die Folge der Selbstverpflichtung, sondern eher ein Erfolg der tariflichen und gesetzlichen Regulierung. Trotzdem bringt die Selbstverpflichtungserklärung ein Umdenken in der Branche zum Ausdruck. Das ist gut so, denn daran kann man in der Arbeit anknüpfen. Klar ist jedoch auch, dass Selbstverpflichtungen keine verbindlichen Regeln ersetzen können.

Was fordern DGB und Gewerkschaften von der Politik?

Alle Beschäftigten, die auf Dauer in ein und derselben Fabrik arbeiten, müssen das Recht bekommen, den Betriebsrat mitzuwählen. Wir brauchen ein Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften, denn momentan muss jeder und jede Beschäftigte individuell gegen Verstöße vorgehen. Das allein ist schon sehr realitätsfern, aber selbst wenn jemand in einem sehr aufreibenden und lang andauernden Verfahren schließlich Recht bekommt, hat das keine Auswirkungen auf die anderen Beschäftigten, die unter denselben Bedingungen arbeiten. Und schließlich brauchen wir eine Beweislastumkehr bei Scheinwerkverträgen. Wenn eine Gewerkschaft begründete Hinweise vorlegen kann, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt – etwa weil die Beschäftigten des Subunternehmers faktisch in den Betriebsablauf des Auftraggebers integriert sind – soll der Auftraggeber darlegen müssen, dass es sich um einen korrekten Werkvertrag handelt. Andernfalls muss er die Beschäftigten des Subunternehmers übernehmen. ■

Jahrzehntelang wurde in der deutschen Fleischindustrie die Ausgliederung von Kerntätigkeiten über Werkverträge auf die Spitze getrieben. Unternehmen beauftragen Subunternehmer mit dem Schlachten und Zerlegen, der Verarbeitung, Verpackung und Kommissionierung. Die Stammbelegschaften in Deutschlands großen Schlachthöfen und Zerlegebetrieben sind auf eine Minderheit geschrumpft. Der Großteil der Arbeit wird von mobilen Beschäftigten aus Mittel- und Osteuropa erledigt. Ihre Arbeitsbedingungen sind hart, die Behandlung durch Vorgesetzte oft rüde, Schichten von zwölf bis 14 Stunden keine Seltenheit.

Seit 2014 ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für die Branche eingeführt wurde, haben sich die Bedingungen verbessert. Im September 2015 unterzeichneten die sechs größten Konzerne der Fleischindustrie eine Selbstverpflichtungserklärung »für attraktivere Arbeitsbedingungen«.

Dennoch: Die Bilanz ist zwiespältig. Einerseits wurden Tausende zuvor bei ausländischen Briefkastenfirmen angestellte Beschäftigte in deutsche sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übernommen. Andererseits unterlaufen Subunternehmen mit allerlei Tricks und krimineller Energie den Mindestlohn: Durch Arbeitszeitbetrug, illegale Abzüge für Werkzeug und Schutzkleidung oder das Nichtbezahlen von Umkleide- und Wegezeiten innerhalb der Betriebe. Und weil der Großteil der Beschäftigten weiter in zweifelhaften Werkverträgen bei »externen Dienstleistern« angestellt ist, bleiben ihnen elementare demokratische Rechte im Betrieb verwehrt.

»Faire Mobilität« hat seit Beginn des Jahres 2016 die Beratung von Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie deutlich intensiviert. Mit zusätzlichen Mitteln aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) sind fünf weitere Beraterinnen und Berater eingestellt und in Rheda-Wiedenbrück und Oldenburg Beratungsbüros eröffnet worden.

- **»Faire Mobilität«**
- **www.faire-mobilitaet.de**

- **Projektleitung**
  Dominique John
  Telefon: (+49) 030 21 240 540
  E-Mail: john.bfw@dgb.de

- **Koordinator**
  Zusatzprojekt Fleischindustrie
  Szabolcs Sepsi
  Telefon: (+49) 02 31 18 99 87 86
  E-Mail: szabolcs.sepsi@bfw.eu.com

- **»Faire Mobilität« unterhält Beratungsstellen in Berlin, Kiel, Oldenburg, Dortmund, Rheda-Wiedenbrück, Frankfurt (Main), Stuttgart und München.**

  Beratungen finden auf folgenden Sprachen statt: Polnisch, Bulgarisch, Rumänisch, Ungarisch, Tschechisch, Slowakisch, Kroatisch, Mazedonisch, Englisch und Deutsch.