

Gleiche Rechte auf dem Schlachthof

Werkverträge in der Fleischindustrie sind seit dem 1. Januar verboten. Das bisherige Geschäftsmodell ist damit hinfällig, rechtsstaatliche Normalität hält in der Branche Einzug.

Nach jahrzehntelangem Staatsversagen beim Schutz von Beschäftigtenrechten in der Fleischindustrie hat der Bundestag am 16. Dezember den Einsatz von Werkverträgen in der Branche weitgehend verboten. Mit den Stimmen von Unionsparteien, SPD, Linken und Grünen stimmte eine breite Mehrheit der Parlamentarier*innen für das neue »Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)«. FDP und AFD stimmten dagegen.

Das Gesetz soll Lohn- und Sozialdumping durch Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischindustrie einen Riegel vorschieben. Außerdem sieht es schärfere Regeln für den Arbeitsschutz, die Arbeitszeiterfassung und die Unterbringung von Beschäftigten vor. Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) bewertete den Beschluss als »Meilenstein«.

Lobbyisten liefen Sturm

Ab 1. Januar 2021 sind Werkverträge beim Schlachten, Zerlegen und Verarbeiten komplett verboten, ab 1. April gilt dies auch für die Leiharbeit. Handwerksbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten sind von der Regelung ausgenommen. Für die Fleischverarbeitung soll für eine Übergangsfrist von drei Jahren in bestimmten Grenzen weiterhin Leiharbeit möglich sein: Fleischverarbeitende Betriebe dürfen bis zu acht Prozent ihrer Belegschaften in Leiharbeit beschäftigen – allerdings müssen die Betriebe dafür einen Tarifvertrag abschließen. Leiharbeiter*innen dürfen bis zu vier Monate beschäftigt werden. Danach muss eine Unterbrechung von sechs Monaten eintreten.

Außerdem werden einheitliche Kontrollstandards und höhere Bußgelder bei Verstößen gegen den Arbeitsschutz eingeführt. Eine elektronische, manipulationssichere Aufzeichnung der Arbeitszeit wird vorgeschrieben. Erstmals ist auch die verpflichtende Erfassung von Umkleide-, Wege und Rüstzeiten geregelt.

Lobbyisten der Fleischindustrie hatten bis zuletzt versucht, das Gesetz zu verhindern oder zumindest zu entschärfen. Teilweise fanden sie bei den Unionsparteien Gehör, was zur mehrfachen Überarbeitung des Entwurfes führte. Um das Inkrafttreten des Gesetzes in letzter Minute aufzuhalten, hatten eine Gruppe von Unternehmer kurz vor Weihnachten noch mehrere Eilanträge beim Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe

“ AUSSERDEM WERDEN EINHEITLICHE KONTROLLSTANDARDS UND HÖHERE BUSSGELDER BEI VERSTÖßEN GEGEN DEN ARBEITSSCHUTZ EINGEFÜHRT. ”

eingereicht, da sie – so die Begründung – durch das Gesetz nicht wieder gut zu machende Nachteile erleiden. Die Eilanträge wurden von Karlsruhe abgelehnt, allerdings steht das Hauptsacheverfahren noch an. Das nun gültige Gesetz wird von Gewerkschafter*innen als ein großer Schritt in die richtige Richtung bewertet. Es mache den »Weg frei für einen Neustart in der Fleischbranche« kommentierte NGG-Vorsitzender Guido Zeitler. »Endlich müssen die Fleischkonzerne



Verantwortung übernehmen und können sich nicht mehr mit fadenscheinigen Ausreden hinter dubiosen Subunternehmen verstecken – dafür haben die Gewerkschaft NGG und viele andere lange gekämpft.«

Medieninteresse – wegen Corona

COVID-19-Ausbrüche an großen deutschen Schlachthöfen hatten im Frühjahr die oft katastrophalen Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in der Branche in den Fokus einer breiten Öffentlichkeit gerückt – nicht zuletzt, weil plötzlich die Gemeinden an den Standorten der Betriebe von Einschränkungen nach dem Infektionsschutzgesetz betroffen waren. Dank Corona-Pandemie interessierten sich die Medien für Zustände, die an sich nicht neu waren: Mangelhafter Arbeitsschutz, überlange Arbeitszeiten, dubiose Subunternehmer, die im Auftrag deutscher und westeuropäischer Fleischkonzerne Arbeitskräfte in Osteuropa anwerben, die hier, meist in Unkenntnis ihrer elementarsten Rechte, im Akkord schufteten und oft in katastrophalen Unterkünften untergebracht sind.

Immer wieder waren diese Zustände in den letzten Jahren in die Kritik geraten – nicht zuletzt, weil sich NGG, Faire Mobilität und andere Beratungsstellen für mobile Beschäftigte oder Einzelkämpfer wie der katholische Priester Peter Kossen unermüdlich für die Rechte der Beschäftigten einsetzen. Die Branche wiegelte ab, versprach sich zu bessern. Halbherzig verschärfte die Politik manche Regeln, doch tatsächlich änderte sich wenig, und das Interesse der Öffentlichkeit flaute nach jedem Skandal schnell wieder ab.

Ein kleiner Schritt nach vorn war die Einführung eines Branchenmindestlohns, dem die Fleischindustrie 2014 zustimmte – was sie nur tat, weil 2015 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt wurde. Ihr grundsätzliches Geschäftsmodell, Kerntätigkeiten des Schlachtens und Zerlegens weitgehend per Werkvertrag an Subunternehmer zu vergeben, setzte die Branche unbeirrt fort.

Der Sinn dieses Modells bestand schlicht in Lohn- und Sozialdumping. Vor allem stahlen sich die großen Fleischunternehmen damit aus der Verantwortung: Die Einhaltung des deutschen Arbeitsrechts, des Mindestlohns, der Höchstarbeitszeiten, des Arbeitsschutzes – all das war Angelegenheit der Werkvertragsunternehmen.

FAIR

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

“ COVID-19-AUSBRÜCHE AN GROSSEN DEUTSCHEN SCHLACHTHÖFEN HATTEN IM FRÜHJAHR DIE OFT KATASTROPHALEN ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN IN DER BRANCHE IN DEN FOKUS EINER BREITEN ÖFFENTLICHKEIT GERÜCKT. ”

Katastrophale Zustände tausendfach dokumentiert

Die vorsätzlich herbeigeführte Intransparenz dieses System der organisierten Verantwortungslosigkeit schuf praktisch einen rechtsfreien Raum, in den der Rechtsstaat nur noch in Ausnahmefällen vordrang. 2019 etwa prüfte die Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen 30 Großbetriebe mit insgesamt 17.000 Arbeitsplätzen in der Fleischindustrie. Dabei wurden 8.800 Rechtsverstöße festgestellt, davon 5.900 gegen das Arbeitszeitrecht. Es kamen Fälle ans Licht, in denen Beschäftigte 16 Stunden am Tag gearbeitet haben, vielfach arbeiteten Beschäftigte ohne Pausen. Es fehlten Schutzeinrichtungen an Arbeitsmitteln, was mit dazu beitrug, dass die Zahl der Arbeitsunfälle im Bereich des Schlachtens, des Zerlegens von Tieren und der Fleischverarbeitung deutlich höher ist als im Rest der Nahrungsmittelindustrie.

Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit deckten, wo immer sie durchgeführt wurden, zahlreiche Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben auf. So kam es nicht selten vor, dass Arbeitslohn für persönliche Schutzausrüstung, Miete oder Fahrservice entgegen allen rechtlichen Bestimmungen einbehalten wurde. Leidtragende dieser Zustände waren die Beschäftigten

“ DIE GROSSEN FLEISCHBETRIEBE SIND NUN VERPFLICHTET, BISHERIGE WERKVERTRAGS-BESCHÄFTIGTE IN GROSSEM MASSSTAB IN IHRE STAMMBELEG-SCHAFTEN ZU ÜBERNEHMEN. ”

der Werkvertragsunternehmen, die häufig in Osteuropa angeworben wurden und allein aufgrund der Sprachbarriere meist nur rudimentäre Kenntnisse über ihre Rechte haben. Der Anteil des Fremdpersonals lag dabei in vielen Betrieben der Fleischindustrie weit über 50 Prozent, in manchen Unternehmen in Kernbereichen bei nahezu 100 Prozent. Dabei wurden an ein und demselben Produktionsstandort bis zu 30 verschiedene Werkvertragsunternehmen eingesetzt, die einfach und schnell ausgetauscht werden konnten. All das führte zu einem kaum durchschaubaren Nebeneinander verschiedenster Beschäftigungsverhältnisse und unklarer Verantwortlichkeiten.

Völlig unzureichend war oft auch die Unterkunftssituation der Beschäftigten. In diesem Bereich hatten die Behörden in der Vergangenheit kaum Kontrollmöglichkeiten. Das änderte sich mit der Corona-Pandemie: 2020 überprüfte die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzverwaltung im Zuge der nach dem Infektionsschutzgesetz bestehenden besonderen Vollzugsmöglichkeiten 650 Unterkünfte von Beschäftigten bei Werkvertragsunternehmen in der Fleischwirtschaft mit mehr als 5.300 Personen. Sie stellte dabei fast 1900 Beanstandungen fest. Zum Teil fehlten nur Desinfektionsmittel oder Reinigungspläne, vielfach wurden aber auch Schimmelpilzbefall, Einsturzgefahr, undichte Dächer, katastrophale Sanitäreinrichtungen, Ungezieferbefall und Brandschutzmängel festgestellt. Das neue Gesetz schreibt nun Mindeststandards und Dokumentationspflichten für Gemeinschaftsunterkünfte fest und regelt Kontrollbefugnisse der Behörden neu.

Grundlegende Verbesserungen greifbar

Anders als frühere Reformen führt das im Dezember 2021 verabschiedete Arbeitsschutzkontrollgesetz nicht nur kleine und punktuelle Verbesserungen ein, sondern macht das bisherige Geschäftsmodell der Branche unmöglich. Die großen Fleischbetriebe sind nun verpflichtet, bisherige Werkvertragsbeschäftigte in großem Maßstab in ihre Stammbeschaften zu übernehmen. Für Zehntausende verbessert sich damit schlagartig ihre rechtliche Situation. Dies sollte Folgen haben für ihre tatsächliche materielle Lage – auf Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen – aber auch auf Selbstbewusstsein und Lebensentwürfe. So rechnet Branchenexperte Szabolcs Sepsi von Faire

Mobilität damit, dass sich für viele der bislang prekär Beschäftigten »die Chancen auf Integration deutlich verbessern«. Der Gewerkschafter Thomas Bernhard, beim NGG-Vorstand zuständig für die Fleischindustrie, sieht eine der Haupterrungenschaften der Gesetzesnovelle darin, »dass die Beschäftigten nun nicht mehr so erpressbar sind«, weil mit der Übernahme in die Stammebelegschaften alle in einem Betrieb tätigen Arbeiter*innen nun gleiche Rechte haben. Bernhard sieht allerdings auch auf Betriebsräte und Gewerkschaften große Herausforderungen zukommen, schließlich gilt es, viele Zehntausende über ihre neuen Rechte aufzuklären, zu ermutigen, sich gewerkschaftlich zu

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

“ **SCHLIESSLICH GILT ES,
VIELE ZEHNTAUSENDE ÜBER
IHRE NEUEN RECHTE AUFZUKLÄREN,
ZU ERMUTIGEN, SICH GEWERKSCHAFT-
LICH ZU ORGANISIEREN.** ”

organisieren und sich aktiv an den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2022 zu beteiligen. Dies wird allein schon deshalb schwer, weil es vielen ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten an Deutschkenntnissen mangelt. Die NGG allein kann diese Aufgabe nicht stemmen, räumt Bernhard ein: »Dafür haben wir nicht die ausreichende Sprachkompetenz unter unseren Sekretären.« Trotzdem wird die Gewerkschaft tun, was getan werden muss: »Gemeinsam mit den Teams von Faire Mobilität werden wir in den nächsten Monaten systematisch auf die Kolleginnen und Kollegen zugehen, um sie über die neue Situation und die damit verbundenen Möglichkeiten zu informieren.« **fair**

Faire Mobilität Beratungsstellen für Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa:

www.faire-mobilitaet.de | www.fair-arbeiten.eu

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages