

Informationen zur Fleischindustrie

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität

Die Fleischwirtschaft ist die umsatzstärkste Branche in der Lebensmittelindustrie. Früher war sie geprägt durch Handwerksbetriebe, heute ist der Markt stark konzentriert. Tönnies, Westfleisch und Vion dominieren und haben die Fleischwirtschaft in Deutschland industrialisiert. Der Erfolg deutscher Fleischkonzerne auf dem Weltmarkt basiert auf der Strategie der Kostenführerschaft und dem Modell der Entsendung von billigen Arbeitskräften aus osteuropäischen Ländern. Das 2021 eingeführte Arbeitsschutzkontrollgesetz hat die Situation in der Fleischwirtschaft einschneidend verändert. Die rechtliche Situation der Arbeiter*innen hat sich verbessert und Möglichkeiten für einen grundlegenden Wandel in den toxischen Arbeitsbeziehungen der Branche geschaffen.

1. STRUKTUR DER BRANCHE

Die Fleischwirtschaft ist mit einem Jahresumsatz von 40 Milliarden Euro (2021) die umsatzstärkste Branche der deutschen Lebensmittelindustrie.¹ Bis in die 1970er Jahre war dieser Wirtschaftszweig vorrangig von kommunalen Schlachthöfen und handwerklichen Metzgereien geprägt. In den vergangenen vier Jahrzehnten fand jedoch eine intensive Rationalisierung und Industrialisierung der Fleischerzeugung statt, die mit der Entstehung weniger technisierter und stark arbeitsteilig organisierter Großschlachthöfe einherging. Während die Anzahl der geschlachteten Tiere kontinuierlich stieg, sank gleichzeitig die Anzahl der Betriebe und Unternehmen der Fleischwirtschaft. Kleinere Betriebe gerieten wirtschaftlich zunehmend unter Druck und mussten oft schließen.² Heute ist der Markt stark konzentriert.

Gleichzeitig zur Industrialisierung und zunehmenden Marktkonzentration der deutschen Fleischproduktion wurden die Weltagrarmärkte und die Arbeitsmärkte der Europäischen Union (EU) liberalisiert. Das Kaufverhalten der Konsument*innen in den westlichen Staaten änderte sich, es wurden immer mehr küchenfertig verarbeitete, edle Fleischstücke nachgefragt. Die restlichen Teile – Köpfe,

GLEICHZEITIG ZUR INDUSTRIALISIERUNG UND ZUNEHMENDEN MARKTKONZENTRATION DER DEUTSCHEN FLEISCHPRODUKTION WURDEN DIE WELTAGRARMÄRKTE UND DIE ARBEITSMÄRKTE DER EUROPÄISCHEN UNION (EU) LIBERALISIERT.

Füße oder Innereien – ließen sich in Schwellenländern verkaufen, wo die Nachfrage ebenfalls stieg. Es bildeten sich wenige, große Konzerne heraus, die für einen globalen Markt produzieren. Deutschland wurde vom Importeur zum Fleischexporteur.³

2. UNTERNEHMEN DER BRANCHE

Die Dominanz einiger weniger Unternehmen in der Fleischbranche wird am Beispiel der Schweineschlachtung ersichtlich. Auf das Konto der drei größten Unternehmen gingen im Jahr 2021 57 Prozent und auf das der zehn größten Unternehmen über 80 Prozent der insgesamt in Deutschland geschlachteten Schweine.⁴ Firmen wie Tönnies, Westfleisch oder Vion mögen jeweils sehr unterschiedliche Entstehungsgeschichten haben, in den letzten Jahrzehnten haben sie sich jedoch – wie alle erfolgreichen Unternehmen der Branche – zu hochspezialisierten, stark arbeitsteiligen und für den Weltmarkt produzierenden Konzernen entwickelt.

Deutschlands gegenwärtig größter Schlachtkonzern Tönnies ging 1971 aus einem handwerklichen Familienbetrieb hervor. Innerhalb weniger Jahrzehnte entwickelte sich Tönnies zu einem international agierenden Konzern, der mit rund 16 Millionen geschlachteter Tieren pro Jahr, etwa 15.000 Beschäftigten und einem Marktanteil von 30 Prozent Marktführer in Deutschland ist und enormen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der gesamten Branche hat.

Im Jahr 1928 von Bauern an Rhein und Ruhr als Viehverwertungsgenossenschaft gegründet, entwickelte sich Westfleisch erst in den 1960er Jahren zum Schlachtbetrieb. Mittlerweile firmiert Westfleisch als eine Europäische Genossenschaft, in der 4.900 Landwirt*innen organisiert sind. Westfleisch beschäftigt rund 7.500 Menschen, führt über sieben Millionen Schlachtungen pro Jahr durch und verfügt über einen Marktanteil von 14 Prozent.

Der niederländische Konzern Vion Food Group ist erst seit 2006 in der deutschen Fleischindustrie aktiv. Das international agierende Unternehmen entwickelte sich innerhalb weniger Jahre zum drittgrößten Schweinefleischproduzenten Deutschlands, mit ungefähr sieben Millionen Schlachtungen im Jahr und einem Marktanteil von 13 Prozent.

"TOP 10 der deutschen Schweineschlachtbetriebe 2021"



Rang	Unternehmen	Schlachtungen in Mio.		Marktanteil	Veränderung zu 2020
		2020	2021		
1.	Tönnies	16,30	15,99	30,8 %	- 1,9 %
2.	Westfleisch	7,47	7,26	14,0 %	- 2,8 %
3.	Vion	7,60	7,00	13,5 %	- 7,9 %
4.	Danish Crown	3,10	2,94	5,7 %	- 5,2 %
5.	Müller Fleisch	2,10	2,10	4,1 %	0,0 %
6.	Böseler Goldschmaus	1,85	1,82	3,5 %	- 1,6 %
7.	Tummel	1,55	1,55	3,0 %	0,0 %
8.	Steinemann	1,35	1,23	2,4 %	- 8,9 %
9.	Simon-Fleisch	1,11	1,08	2,1 %	- 2,7 %
10.	Willms Fleisch	1,34	1,07	2,1 %	- 20,1 %
gesamt Top-10		43,77	42,04	81,1 %	- 4,0 %
gesamt Deutschland		53,28	51,85	100 %	- 2,7 %

Quelle: ISN – Interessengemeinschaft der Schweinehalter Deutschlands e.V. nach Unternehmensangaben und destatis

Andere Segmente der Branche sind ähnlich strukturiert. In der Geflügelverarbeitung ist beispielsweise die PHW-Gruppe mit einem Anteil von 32,2 Prozent marktführend. Diese Firmengruppe, zu der die bekannte Marke Wiesenhof gehört, ging ebenfalls Anfang der 1970er Jahre aus einem Familienunternehmen hervor, spezialisierte sich auf Fertigpro-

dukte (Convenience-Produkte) und ist zum Weltkonzern aufgestiegen. Zusammen mit dem zweitgrößten Wettbewerber – der Rothkötter-Gruppe – verfügt PHW über 50 Prozent der Marktanteile in der Geflügelverarbeitung. Die fünf umsatzstärksten Unternehmen kontrollieren in diesem Bereich etwa 72 Prozent des Markts.

Top 10 der deutschen Geflügelschlachtbetriebe 2021				
Rang	Unternehmen	Umsatz in Millionen Euro		Marktanteil in Prozent
		2021	2020	
1.	PHW-Gruppe	2.768,50	2.704,00	32,2
2.	Rothkötter-Gruppe	1.600,00	1.300,00	18,6
3.	Sprehe-Gruppe	720,00	696,70	8,4
4.	Heidemark	576,00	650,00	6,7
5.	Plukon	530,00	545,00	6,2
6.	Vosso	203,00	207,00	2,4
7.	Borgmeier	169,00	159,00	2,0
8.	Geti Wilba	150,00	80,00	1,7
9.	Frisch Geflügel Claus*		119,00	
10.	Gut Bergmark	116,90	92,50	1,4

* Insolvenz 2022



Aktion bei Tönnies.

Foto: Thomas Range

Lediglich in der Fleischverarbeitung und im Fleischerhandwerk sind die Unternehmensstrukturen heterogener. Hier gibt es nach wie vor zahlreiche mittelständische Handwerksunternehmen, die die lokale Nachfrage bedienen oder Spezialitäten produzieren. In den letzten Jahren war jedoch auch hier eine Konzentration zu beobachten. So wurde die zum Tönnies-Konzern gehörende Zur-Mühlen-Gruppe durch den Zukauf mehrerer Fabriken größter deutscher Wursthersteller. Die Arbeitsbedingungen der in der Fleischverarbeitung Beschäftigten variieren enorm – sie reichen von Positivbeispielen mit betrieblicher Mitbestimmung und Bezahlung nach Tarifverträgen bis hin zu Betrieben, in denen unter extrem prekären Bedingungen gearbeitet wird.

3. MOBILE BESCHÄFTIGTE IN DER FLEISCHWIRTSCHAFT – DIE SITUATION BIS 2020

Der Erfolg deutscher Fleischkonzerne auf dem Weltmarkt basiert auf der Strategie der Kostenführerschaft und dem Modell der Entsendung von Arbeitskräften.⁵ Die Öffnung der Arbeitsmärkte innerhalb der EU und der Einsatz ausländischer Arbeiter*innen hat für diesen Erfolg eine entscheidende Rolle gespielt. In den 1980er und 1990er Jahren kamen Arbeiter*innen aus Süd- und Mitteleuropa über bilaterale Werkvertragsabkommen nach Deutschland. Seit der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 konnten osteuropäische Schlachthöfe ohne bürokratischen Aufwand Personal an deutsche Schlachthöfe ausleihen.⁶

Die Beschäftigten der Fleischindustrie – meist Menschen aus Rumänien, Polen, Bulgarien oder Ungarn

– wurden in Deutschland eingesetzt, blieben jedoch in der Sozialversicherung ihrer Heimatländer gemeldet. Das deutsche Arbeitsrecht besaß für sie keine Gültigkeit, hiesige Kontrollbehörden hatten zudem nur eingeschränkt Zugriff auf die Arbeitsverhältnisse. Die neu entstandenen Großschlachthöfe gliederten Tätigkeiten wie die Schlachtung, Zerlegung, Verarbeitung oder Verpackung von Fleisch über Werkverträge fast komplett an Subunternehmen aus und stellten kaum noch eigene Produktionsarbeiter*innen ein. Laut einer Schätzung der zuständigen Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) waren vor Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (ASKG) im Januar 2021 in vielen Großbetrieben bis zu 80 Prozent der Beschäftigten nicht bei dem Betrieb selbst angestellt. Mehrere Zehntausend Menschen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten arbeiteten auf diese Weise in der deutschen Fleischindustrie.

RASCH ENTSTAND EIN UNÜBERSICHTLICHES GEFLECHT MIT EINER VIELZAHL VON BRIEFKASTENFIRMEN, DIE IM AUSLAND GEMELDET, OFT JEDOCH AUSSCHLIESSLICH FÜR DEUTSCHE SCHLACHTHÖFE TÄTIG WAREN. LETZTERE KONNTEN SO IHRE LOHNKOSTEN ERHEBLICH SENKEN. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DEN SUBUNTERNEHMEN WAREN INDES VERHEEREND.

Rasch entstand ein unübersichtliches Geflecht mit einer Vielzahl von Briefkastenfirmen, die im Ausland gemeldet, oft jedoch ausschließlich für deutsche Schlachthöfe tätig waren. Letztere konnten so ihre Lohnkosten erheblich senken. Die Arbeits-

bedingungen bei den Subunternehmen waren indes verheerend. Beschäftigte berichteten in den Beratungsstellen von überlangen Arbeitszeiten, die pro Tag bei 12 bis 14 Stunden lagen, oder sogar von „Doppelschichten“, von fehlender Vergütung der Überstunden und Mindestlohnunterschreitungen sowie von systematischen und massiven Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs wurde sehr oft nicht geleistet. Ratsuchende berichteten, dass bei einer Erkrankung oder bei Arbeitsunfällen grundsätzlich die fristlose Kündigung mit gleichzeitiger Zwangsäumung aus der firmeneigenen Unterkunft erfolgte, weshalb sie oftmals trotz Krankheit zur Arbeit gingen.

Die Unterkünfte waren in der Regel stark überbelegt. Oftmals mussten sich vier oder noch mehr Personen ein Zimmer teilen oder mehr als zehn Personen einen Sanitärraum. Es herrschten katastrophale hygienische Bedingungen vor, Schimmel- oder Müllprobleme sowie die Missachtung des Brandschutzes waren an der Tagesordnung. Überhöhte Preise für solche miserablen Unterbringungen oder zusätzliche Gebühren für „Dienstleistungen“ wie dem Transport zur Arbeit, das Bereitstellen von Arbeitsutensilien oder Sicherheitskleidung wurden den Beschäftigten zudem häufig vom Lohn abgezogen, um den gesetzlichen Mindestlohn zu umgehen.

Eine gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten war angesichts dieser Verhältnisse in den um den billigsten Preis konkurrierenden Subunternehmen nahezu unmöglich. Falls überhaupt Betriebsräte existierten, so waren sie für „Fremdbeschäftigte“ rechtlich nicht zuständig, weshalb die Arbeitgeber ihnen hierzu jeglichen Einblick verwehrten. Die Kopplung der Werkswohnungen an die Arbeitsverhältnisse schaffte eine zusätzliche Abhängigkeit, da Arbeitslosigkeit oft gleichzeitig auch den Verlust der Wohnung bedeutete. Schnell etablierte sich eine flexible Personalpolitik nach dem Prinzip „Heuern und Feuern“: Beschäftigten wurde wegen Bagatellen

gekündigt oder sie wurden gar zur Eigenkündigung gedrängt. Mobbing, wüste Beschimpfungen und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte gehörten zum Arbeitsalltag von mobilen Beschäftigten in der deutschen Fleischindustrie.

4. ANSÄTZE ZUR (NEU)ORDNUNG DER ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DER BRANCHE

Die extrem prekären Arbeitsbedingungen wurden zunehmend Gegenstand politischer Debatten, die deutsche Fleischwirtschaft geriet verstärkt unter Druck. Im Juli 2014 konnte ein allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn in Höhe von 7,75 Euro brutto pro Stunde durchgesetzt werden. Der neue Mindestlohn machte das bislang übliche Modell der Entsendung wirtschaftlich unattraktiv. Um weitere strengere gesetzliche Regelungen zu umgehen, verkündeten die größten Unternehmen der Branche im Jahr 2015 künftig nur noch mit Subunternehmen zusammenarbeiten zu wollen, die ihre Beschäftigten in Deutschland zur Sozialversicherung anmelden. Daraufhin gründeten eine Vielzahl von Subunternehmen inländische GmbHs, in denen sie ihre Beschäftigten einstellten. Die rechtliche Situation der Arbeiter*innen hatte sich hierdurch zwar verbessert, sie waren jedoch weiterhin bei Subunternehmen beschäftigt und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland blieben prekär. Das 2017 verabschiedete Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) brachte ebenfalls kaum Verbesserungen.

Im Zuge gehäufter Corona-Ausbrüche in verschiedenen Schlachthöfen seit Frühjahr 2020 rückten die Arbeitsbedingungen der Branche erneut in den Fokus. Die Bundesregierung beschloss im Juli 2020, die Fleischwirtschaft gesetzlich zu regulieren. Die wichtigsten Veränderungen der unter dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG) zusammengefassten Neuregelungen betreffen die drei Punkte „Verbot von Fremdpersonal“, „Arbeitsschutz“ und „Unterkunftssituation“.

IM ZUGE GEHÄUFTER CORONA-AUSBRÜCHE IN VERSCHIEDENEN SCHLACHTHÖFEN SEIT FRÜHJAHR 2020 RÜCKTEN DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DER BRANCHE ERNEUT IN DEN FOKUS. DIE BUNDESREGIERUNG BESCHLOSS IM JULI 2020, DIE FLEISCHWIRTSCHAFT GESETZLICH ZU REGULIEREN.



Informationen werden direkt in die Briefkästen an den Unterkünften gesteckt. Foto: Faire Mobilität

Kern des am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen ASKG ist das Werkvertragsverbot: der Einsatz von Fremdpersonal über Werkverträge ist seit Januar 2021 im Kerngeschäft der Fleischwirtschaft – das heißt im Bereich der Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung von Fleisch – nicht mehr erlaubt. Seit April 2021 ist in diesen Bereichen zudem auch der Einsatz von Leiharbeiter*innen verboten. Hiervon ausgenommen sind – zeitlich befristet bis zum 1. April 2024 – tarifgebundene Betriebe. Um Produktionsspitzen abzufangen, dürfen diese maximal acht Prozent ihres jährlichen Arbeitsvolumens für höchstens vier Monate im Jahr über eine Arbeitnehmerüberlassung erledigen. Darüber hinaus gelten die Regelungen des ASKG nicht für Betriebe des Fleischhandwerks mit weniger als 50 Beschäftigten.

Zudem wurden einige Regelungen der Arbeitsstättenverordnung verschärft, um die Wohnbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Die Verantwortung der Arbeitgeber für die Einhaltung von Zimmerbelegungszahlen und andere Mindeststandards wurde hiermit eindeutig klargestellt. Außerdem wurde das Kontrollmandat der Arbeitsschutzbehörden auf die neu definierten Gemeinschaftsunterkünfte erweitert.

5. DAS ARBEITSSCHUTZKONTROLLEGESETZ – DIE SITUATION SEIT 2021

Das ASKG hat einschneidende Veränderungen in der deutschen Fleischindustrie bewirkt, die rechtliche Situation der Arbeiter*innen verbessert und zumindest die Möglichkeit für eine Transformation der toxischen Unternehmenskultur in der Branche geschaffen. Die Unternehmen halten sich an das Werkvertragsverbot im Kerngeschäftsbereich und haben den Beschäftigten

DAS ASKG HAT EINSCHNEIDENDE VERÄNDERUNGEN IN DER DEUTSCHEN FLEISCHINDUSTRIE BEWIRKT, DIE RECHTLICHE SITUATION DER ARBEITER*INNEN VERBESSERT UND ZUMINDEST DIE MÖGLICHKEIT FÜR EINE TRANSFORMATION DER TOXISCHEN UNTERNEHMENSKULTUR IN DER BRANCHE GESCHAFFEN.

Zur Verbesserung des Arbeitsschutzes verpflichtet das ASKG die Arbeitgeber zur elektronischen und manipulationssicheren Arbeitszeitaufzeichnung. Eingeführt wurde auch eine Mindestbesichtigungsquote von Betrieben der Fleischwirtschaft durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder in Höhe von fünf Prozent. Diese Quote soll bis zum Jahr 2026 erreicht werden. Die Strafen für Arbeitszeitbetrug wurden von 15.000 auf 30.000 Euro pro Verstoß erhöht.

der Subunternehmen direkte Anstellungsverhältnisse angeboten. Die meisten von ihnen sind bei der Übernahme korrekt, im Sinne eines Betriebsübergangs nach Paragraph 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), vorgegangen. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass ihre vorherige Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden muss und eine neue Probezeit oder eine erneute Befristung nicht erlaubt sind. Manche Unternehmen – insbesondere im Falle

der Leiharbeiter*innen und oftmals im Bereich der Fleischverarbeitung – haben jedoch nicht auf das Instrument des Betriebsübergangs zurückgegriffen. In einigen Fällen berichteten Beschäftigte, sie seien unter Druck gesetzt worden, trotz langjähriger Tätigkeit im Betrieb neue, befristete Arbeitsverträge zu unterzeichnen und somit einer neuen Probezeit zuzustimmen.

Die Direktanstellung bei den Konzernen brachte für die Beschäftigten in aller Regel keine Verbesserungen der Vertragsbedingungen mit sich, zumal die vorherigen Arbeitsverträge bei den Subunternehmen nahezu immer den gesetzlichen Mindestbedingungen entsprachen. Ein Teil der Arbeiter*innen nutzte die Gelegenheit, um die Stundenlöhne individuell neu zu verhandeln und hatte damit mitunter auch Erfolg, der Mehrheit fehlte dazu jedoch der Mut.

Merklich verbessert haben sich für die Beschäftigten durch die Übernahmen allerdings die Voraussetzungen, Probleme anzusprechen und ihre Rechte gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen. In der Vergangenheit hatten Beratungsstellen regelmäßig die Erfahrung gemacht, dass Subunternehmen selbst in rechtlich eindeutigen Fällen versuchten die praktische Durchsetzung von Ansprüchen zu vereiteln, die Kommunikation verweigerten, die Beschäftigten am Arbeitsplatz unter Druck setzten oder sogar auch Gerichtsurteile ignorierten, sodass Gerichtsvollzieher*innen eingeschaltet werden mussten. Die Personalabteilungen der Schlachtkonzerne reagieren dagegen in aller Regel auf Zahlungsaufforderungen oder Beschwerden und bearbeiten diese sachlich. Betriebsinterne Maßregelungen der Arbeiter*innen sind deutlich seltener geworden. Zwar gibt es nach wie vor eine hohe Anzahl von Beratungsanfragen wegen falscher Lohnabrechnungen oder rechtswidriger Kündigungen. Aber die Aussicht auf eine sachliche Beilegung von Konflikten und das gesunkene Risiko von Repressalien ermutigt die Menschen, ihre Rechte stärker einzufordern.

Früher klagten Beschäftigte der Subunternehmen sehr häufig darüber, dass ihnen Überstunden nicht angerechnet und auch nicht vergütet wurden, obwohl dies nach dem Mindestlohngesetz illegal ist. Staatliche Kontrollen bestätigten diese Berichte.⁷ Seit 2021 scheint sich das Problem des systematischen Arbeitszeitbetrugs in der Branche größtenteils erledigt zu haben, die Arbeiter*innen berichten in aller

Regel, dass die Unternehmen seit Inkrafttreten des ASKG ihre Arbeitszeiten korrekt abrechnen und entlohnen. Die neue Arbeitszeitaufzeichnungspflicht scheint allerdings in einigen Fällen zu einer Arbeitsverdichtung geführt zu haben. Insbesondere in der Schlachtung und Zerlegung haben laut Aussagen von Beschäftigten einige Unternehmen versucht, das Arbeitstempo so zu erhöhen, dass dieselbe Anzahl an Tieren nun innerhalb der rechtlich vorgeschriebenen Arbeitszeit bearbeitet werden muss. Für viele Menschen ist die erhöhte Arbeitsdichte belastender als die zuvor überlangen Arbeitszeiten.

Die meisten Anfragen, die Beschäftigte der Fleischindustrie seit dem ASKG an die Beratungsstellen herantragen, drehen sich um individuelle Probleme auf der Arbeit wie beispielsweise fehlende Lohnbestandteile, Zuschläge oder Sonderzahlungen, fehlerhafte Lohnabrechnungen sowie Kündigungen. Darüber hinaus beklagen die Arbeiter*innen nach wie vor die sehr niedrigen Löhne auf Mindestlohniveau, die zwar nicht rechtswidrig sind, jedoch in keinerlei Verhältnis zu ihrer harten Arbeit stehen. Hoher Leistungsdruck, fehlende Wertschätzung, schlechte Behandlung und teure Mieten für Werkwohnungen stellen weiterhin Probleme der Ratsuchenden dar. Die Personalfuktuation ist in der Branche nach wie vor enorm und verstärkt in den Betrieben einmal mehr die Arbeitsbelastung. Viele mobile Beschäftigte sehen die Fleischindustrie eher als Sprungbrett in den deutschen Arbeitsmarkt denn als langfristige Option.

6. ROLLE DER SUBUNTERNEHMEN UND UNTERNEHMENSKULTUR

Die zügige Umsetzung des ASKG – insbesondere die Festanstellung von jeweils mehreren Tausend Menschen innerhalb weniger Wochen durch die großen Unternehmen der Fleischindustrie – hat viele Beobachter*innen überrascht. Anders als bei ähnlichen Übernahmen von Beschäftigten, wie sie früher ver-

EIN WANDEL IN DER UNTERNEHMENSKULTUR LÄSST SICH NACH DEM ENDE DES SUBUNTERNEHMERTUMS BISLANG NICHT BEOBACHTEN.



Aktion bei Westfleisch.

Foto: Faire Mobilität

einzelnt vorkamen, verhielten sich die Subunternehmen im Wesentlichen kooperativ und sie versuchten nicht, die Direktanstellung „ihrer“ Beschäftigten zu blockieren. Offenbar hat das Verbot von Werkverträgen und die Eindämmung von Leiharbeit die Verhandlungsposition der Subunternehmen gegenüber den Konzernen deutlich geschwächt. Entscheidend für den raschen Umbruch in der Branche scheint aus unserer Sicht insbesondere die Tatsache gewesen zu sein, dass die führenden Unternehmen das Gesetz politisch akzeptierten, anstatt es zu bekämpfen.

Ausschlaggebend für diese Entscheidung könnte gewesen sein, dass die Zusammenarbeit mit den Subunternehmen vielen Konzernen zu ineffizient, zu konfliktträchtig und möglicherweise auch zu teuer geworden war – die Facharbeiterlöhne waren deutlich gestiegen und die Profite der Subunternehmen ein zusätzlicher Kostenfaktor. Zugleich waren die Konzerne von „ihren“ Subunternehmen abhängig – insbesondere von deren Erfahrungen und Zugängen bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte. Die Verantwortlichen der großen Fleischunternehmen wurden erst durch den Anstoß des Gesetzgebers dazu gebracht, sich von diesem etablierten System zu lösen.

Ein Wandel in der Unternehmenskultur lässt sich nach dem Ende des Subunternehmertums bislang nicht beobachten. Im Rahmen der Betriebsübergänge wurden die betrieblichen Vorgesetzten und Vorarbeiter der Subunternehmen ebenfalls bei den Konzernen eingestellt. Durch die personellen Kontinuitäten blieben die alten Probleme – wie ein übergreifendes Vorgesetztenverhalten oder die Ungleichbehandlungen von Kolleg*innen – bestehen. So berichten uns Ratsuchende, dass sie am Arbeitsplatz

nach wie vor massiv bedrängt und angeschrien werden. Der Informationsaustausch zwischen Beschäftigten und Personalabteilung läuft oft über die unmittelbaren Vorgesetzten, denen hierdurch eine enorme Machtposition zukommt. In vielen Fällen kommt es zum Machtmissbrauch beispielsweise indem die Vorgesetzten im Streitfall Falschinformationen an die Personalabteilung weitergeben, um hierdurch die Kündigung von Beschäftigten auszulösen. Solche Vorfälle lassen bei vielen den Eindruck entstehen, dass nach dem ASKG „alles beim Alten“ geblieben sei und sich die Bedingungen für die Beschäftigten nicht verbessert hätten.

Etliche vormalige Subunternehmen sind seit 2021 offiziell in den Bereich der Arbeitskräftevermittlung gewechselt. Sie bieten den Konzernen der Fleischindustrie ihre Dienstleistungen an, um deren durch die Personalfuktuation permanent hohen Arbeitskräftebedarf zu decken. Dazu scheint in vielen Fällen auch ein On Site Management zu gehören. Das bedeutet, die Arbeitskräftevermittler*innen bleiben in den Betrieben vor Ort für die von ihnen vermittelten Arbeitskräfte zuständig, organisieren deren Ankunft, unterstützen sie bei der Beschaffung erforderlicher Unterlagen, bei der Anmeldung von Bankkonten oder bei der Krankenversicherung. Oft übernehmen sie für die Konzerne auch die Klärung sämtlicher Personalangelegenheiten und treten den Beschäftigten gegenüber als Vorgesetzte auf, in der Regel in der alten Manier wie zuvor. Beschwerden und Probleme der Beschäftigten nehmen sie meist nicht ernst, was bei den Arbeiter*innen den Eindruck verstärkt, dass sie nach wie vor nur mit externer Hilfe – beispielsweise über Beratungsstellen oder Gewerkschaften – ihre Rechte durchsetzen können.

7. GEWERKSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG

Mit dem Verbot von Werkverträgen wurde die Zersplitterung der Belegschaften erheblich reduziert und somit die Grundvoraussetzung für den Aufbau gewerkschaftlicher Mitbestimmungsstrukturen in den Betrieben der großen Fleischkonzerne deutlich verbessert. Die Zuständigkeitsbereiche der Betriebsräte, die früher nur für die Festangestellten und somit nur für einen Bruchteil der Belegschaft zuständig waren, hatten sich mit dem ASKG quasi über Nacht vervielfacht. Im Frühjahr 2022 konnten die Kolleg*innen, die bis 2021 über Werkverträge oder bei Subunternehmern beschäftigt waren, zum ersten Mal aktiv und passiv an den Betriebsratswahlen partizipieren. Die Bilanz der ersten „gemeinsamen“ Betriebswahlen ist gemischt: In einigen Unternehmen haben ehemalige Werkvertragsbeschäftigte erfolgreich kandidiert. Es gab jedoch auch Fälle, wo die Wahlbeteiligung der mobilen Beschäftigten deutlich niedriger war als die der alten Stammbeslegschaft, offenbar, weil die Bedeutung dieser Gremien für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ihnen nicht erkannt worden war. Vereinzelt kandidierten auch Führungskräfte der alten Subunternehmen, die teilweise gewählt wurden.

Entscheidend für die Wahlbeteiligung war unserer Beobachtung nach eine frühzeitige und intensive herkunftssprachliche Informierung der Beschäftigten über die Aufgaben und Kompetenzen von

MEHREERE GROSSE UNTERNEHMEN HABEN ANGEKÜNDIGT, DIE WOHN-SITUATION VERBESSERN ZU WOLLEN. IM LAUFE DES JAHRES 2022 FANDEN VIELERORTS SANIERUNGEN STATT, EXTREM MISERABLE WOHN-EINHEITEN WURDEN MITUNTER GERÄUMT. DARÜBER HINAUS WURDE DIE ÜBERBELEGUNG IN VIELEN WOHN-EINHEITEN REDUZIERT, [...].

Betriebsräten sowie über den Wahlvorgang. Wo dies gelungen war, konnten engagierte Gremien aufgestellt werden, die alle Beschäftigtengruppen vertreten. Für den notwendigen Wandel des Betriebsklimas dürfte dies von großer Bedeutung sein.

Im Frühjahr 2021 nutzte die Gewerkschaft NGG die mit Durchsetzung des ASKG entstandene Aufbruchstimmung, um den ausgelaufenen allgemeinver-

bindlichen Branchenmindestlohn-Tarifvertrag zu erneuern. Nach mehreren Verhandlungsrunden, die von Warnstreiks und Protestaktionen unter reger Beteiligung der mobilen Beschäftigten begleitet wurden, konnte ein neuer Tarifvertrag mit zunächst elf Euro Mindestlohn pro Stunde und einer Laufzeit von Januar 2022 bis November 2024 vereinbart werden. Seit Oktober 2022 gilt – wie in allen Branchen – auch in der Fleischwirtschaft der gesetzliche Mindestlohn von 12 Euro. Ab 1. Dezember 2023 greift wieder der tarifliche Branchenmindestlohn in Höhe von 12,30 Euro pro Stunde.

Zudem finden aktuell (Frühjahr 2023) Verhandlungen zwischen der NGG und den Arbeitgeberverbänden über einen allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für die Schlachthöfe aus dem Bereich Rotfleisch statt. Dieser bundesweit gültige Manteltarifvertrag mit Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Zuschlägen für Nacht- und Mehrarbeit sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld soll die nächste Etappe auf dem Weg zu einer grundlegenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft einläuten.

8. WOHN-SITUATION UND GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE

Die menschenunwürdige Unterbringung von Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie ist in den zurückliegenden Jahren medial und politisch intensiv thematisiert worden. Seit Inkrafttreten des ASKG sind viele

große Unternehmen, die in der Corona-Krise noch bequem die Verantwortung für die haltlosen Zustände an die Subunternehmen weiterreichen konnten, nun selbst für die Unterbringung von Teilen ihrer Belegschaft zustän-

dig. Mehrere große Unternehmen haben angekündigt, die Wohnsituation verbessern zu wollen. Im Laufe des Jahres 2022 fanden vielerorts Sanierungen statt, extrem miserable Wohneinheiten wurden mitunter geräumt. Darüber hinaus wurde die Überbelegung in vielen Wohneinheiten reduziert, zwei Personen pro Zimmer sind heute in den meisten firmeneigenen Sammelunterkünften Standard. 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 sowie beim Brandschutz aufweisen.

Für die Schlafplätze scheinen die Beschäftigten weiterhin häufig überbelegte Preise zahlen zu müssen. Im Zuge der Energiekrise 2022 wurden in der Regel die Warmmieten erhöht, sodass Gesamtpreise von 250 bis 300 Euro pro Schlafplatz im Monat keine Seltenheit sind. 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 insbesondere bei Kündigungen ein großes Problem, denn viele Unternehmen scheinen immer noch darauf zu bestehen, dass Beschäftigte nach einer Kündigung auch unmittelbar die Wohnung verlassen müssen – obwohl weder das Mietrecht noch die Regelung für Werkmietwohnungen solche fristlosen Kündigungen erlauben.

Die gesellschaftliche Integration der mobilen Beschäftigten ist nach wie vor nicht erfolgt. Trotz Festanstellungen ist bisher kaum eine Strategie der Unternehmen erkennbar, um die Personalfluktuation zu reduzieren und stabile Belegschaften zu schaffen, die in den Kommunen sozial integriert sind. Die Lebens- und Arbeitssituation erschwert den mobilen Beschäftigten nach wie vor die Teilnahme an Sprachkursen sowie am sozialen und kulturellen Leben. Um die Integration zu verbessern, wären eine Reihe von Maßnahmen 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 müssten. Eine deutliche Aufwertung der Arbeitsbedingungen und die Entwicklung einer Kultur der Wertschätzung sind

ebenso erforderlich, um die Beschäftigten langfristig in der Branche zu halten und dem mittlerweile deutlich spürbaren Arbeitskräftemangel zu begegnen. Die gesellschaftliche Integration der mobilen Beschäftigten bleibt somit eine der größten Herausforderungen für die nähere Zukunft. **fair**

Anmerkungen

- 1 Vgl. Redaktion Fleischwirtschaft (2022): Marktumfeld von Unsicherheit geprägt, 18. Februar 2022, online: www.fleischwirtschaft.de/nachrichten/nachrichten/studie-marktumfeld-von-unsicherheit-gepraegt-52594. Alle Internetquellen wurden am 17. März 2023 zuletzt abgerufen.
- 2 Astrid Häger / Julia Schmid (2021): Fleischproduktion in Deutschland. Weniger Bauern, mehr Fleischindustrie, 6. Januar 2021, online: www.boell.de/de/2021/01/06/fleischproduktion-deutschland-weniger-bauern-mehr-fleischindustrie.
- 3 Ebd.
- 4 Vgl. Interessengemeinschaft der Schweinehalter Deutschlands e.V. (2022): ISN-Schlachthofranking 2021. Zeichen stehen auf Konsolidierung, online: www.schweine.net/markt/schlachthofranking.html.
- 5 Vgl. Achim Spiller / Gesa Busch (2021): Wie Tiere zu Fleisch werden. Transformationsherausforderungen der Fleischwirtschaft, in: APuZ, 51–52 (2021), S. 29, online: www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fleisch-2021/344832/wie-tiere-zu-fleisch-werden/.
- 6 Die EU-Osterweiterung fand in drei Schritten statt: Im Jahr 2004 traten Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern der EU bei, 2007 Bulgarien und Rumänien sowie Kroatien im Jahr 2013.
- 7 Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2019): Abschlussbericht der Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“, online: www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220_abschlussbericht_fleischindustrie_druckdatei.pdf.

Anna Szot arbeitet bei Faire Mobilität als Beraterin und Branchenkoordinatorin für die Fleischindustrie.

Szabolcs Sepsi arbeitet bei Faire Mobilität als Berater und Regionalleiter Mitte.

Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und unterhält bundesweit 13 Standorte. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des DGB finanziert.

IMPRESSUM

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

www.faire-mobilitaet.de

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