

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Ausschussdienst und Stenografischer Dienst

N i e d e r s c h r i f t

Umwelt- und Agrarausschuss

18. WP - 68. Sitzung

am Mittwoch, dem 11. Januar 2017, 14 Uhr
im Sitzungszimmer 122 des Landtags

Anwesende Abgeordnete

Hauke Göttsch (CDU)

Vorsitzender

Klaus Jensen (CDU)

Heiner Rickers (CDU)

Kirsten Eickhoff-Weber (SPD)

Thomas Hölck (SPD)

Sandra Redmann (SPD)

Marlies Fritzen (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Bernd Voß (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Oliver Kumbartzky (FDP)

Angelika Beer (PIRATEN)

Flemming Meyer (SSW)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Tagesordnung:	Seite
1. Mündliche Anhörung	4
Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!	
Antrag der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW Drucksache 18/4105	
(Beratung im Wege der Selbstbefassung gemäß Artikel 23 Absatz 2 Satz 2 LV i.V.m. § 14 Absatz 1 Satz 2 GeschO)	
2. Entwurf eines Gesetzes zur Energiewende und zum Klimaschutz in Schleswig-Holstein	17
Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 18/4388	
3. Bericht der Landesregierung zum Stand und zur Entwicklung der EIP-Projekte in Schleswig-Holstein	18
Antrag der Abg. Kirsten Eickhoff-Weber Umdruck 18/7050	
4. Verschiedenes	21

Der Vorsitzende, Abg. Göttisch, eröffnet die Sitzung um 14 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit des Ausschusses fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung gebilligt.

Punkt 1 der Tagesordnung:

Mündliche Anhörung

Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!

Antrag der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW

[Drucksache 18/4105](#)

(Beratung im Wege der Selbstbefassung gemäß Artikel 23 Absatz 2 Satz 2 LV i.V.m. § 14 Absatz 1 Satz 2 GeschO)

hierzu: [Umdrucke 18/6520, 18/6628, 18/6650, 18/6706, 18/6714, 18/6716, 18/6720, 18/6746, 18/6753, 18/6754, 18/6778, 18/6796, 18/6809, 18/6810, 18/6895, 18/7006](#)

Fleischer-Verband Schleswig-Holstein

Geschäftsführer Dr. Joachim Drescher führt in die Stellungnahme [Umdruck 18/6746](#) ein, indem er auf die Kernpunkte der gerechten Rahmenbedingungen sowie der Bedeutung kleiner und mittlerer Betriebe mit Blick auf Ausbildung, Kleinaufträge und die Förderung sozialer Aktivitäten vor Ort abhebt. Es gehe nicht nur um einen guten Lohn für gute Arbeit, sondern um den Wirtschaftszweig des Fleischerhandwerks sowie um die ländlichen Räume. Damit dies auch in Zukunft gewährleistet werden könne, bedürfe es guter Rahmenbedingungen. Weiterhin weise er auf die Benachteiligung kleiner Firmen bei der EEG-Umlage hin.

Verband der Ernährungswirtschaft Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt

In Vertretung des Hauptgeschäftsführers E. Michael Andritzky übernimmt Sven Heumann vom Verband der Fleischwirtschaft die Vorstellung der Kernpunkte der Stellungnahme [Umdruck 18/6714](#) anhand einer Präsentation [Umdruck 18/7240](#).

Der tarifliche Mindestlohn habe dazu beigetragen, das Wettbewerbsverhältnis zwischen Schlachtbetrieben auszugleichen. Sein Verband könne nicht nachvollziehen, wie es trotz existierenden tariflichen Mindestlohns noch Lohndumping geben könne.

Dem Vorwurf weitgehender Missstände in der Fleischwirtschaft begegne er mit dem Hinweis auf die Schwerpunktkontrolle des Zolls kurz nach Einführung des Mindestlohns. Ausweislich der Zahlen des Zolls habe es kaum Normverstöße gegeben. Laut Fazit des Zolls beziehungsweise des Bundesministeriums der Finanzen habe es kein weitverbreitetes Fehlverhalten in der Branchen gegeben, wie auch nachfolgende Kontrollen bestätigt hätten.

Kurz nach Einführung des Mindestlohns hätten sich die Unternehmen der Fleischwirtschaft auf die Bekämpfung von sozialen Missständen verständigt, etwa mit Blick auf die Unterbringungssituation von Beschäftigten aus anderen EU-Mitgliedstaaten. Die Wohnungsknappheit stelle ein komplexes gesellschaftliches Phänomen dar, das die Flüchtlingskrise noch verschärft habe. Die Fleischindustrie allein könne dieses Problem nicht lösen. Transferkosten würden durch den Verhaltenskodex auf die tatsächlich entstandenen Kosten beschränkt. Bei Verstößen zum Beispiel wegen Barauszahlungen sei im Kodex vereinbart worden, dass Barauszahlungen nur noch in Ausnahmefällen erfolgen sollten. Auch gebe es ausdrückliche Regelungen zu Arbeitsmaterialien wie Hygiene- und Schutzkleidung sowie Messern. Bei Nichteinhaltung drohten mit den Dienstleistern vereinbarte Vertragsstrafen, die auch schon bei einigen Verstößen verhängt worden seien.

Das Bürgerliche Gesetzbuch regle das Instrument des Werkvertrags. Die Organisation von Arbeit in einem Schlachthof durch den Einsatz von Werkverträgen stelle somit per se keinen Missbrauch dar. Der Einsatz von Werkverträgen werde in anderen Branchen weniger stark als bei der Fleischwirtschaft kritisiert.

Den Vorwürfen, bei Arbeitnehmern handele es sich um Scheinselbstständige, entgegne er, diese seien in der Regel bei den Unternehmen direkt angestellt. Sie besäßen wirksame Arbeitsverträge und zahlten Steuern sowie Versicherungsbeiträge.

Kernpunkt der Standortoffensive sei die Umstellung von Beschäftigungsverhältnissen im Wege der Entsendung auf deutsche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die beigetretenen Unternehmen verzichteten schon jetzt auf den Einsatz von Entsendungen, obwohl die Arbeitnehmerentsenderichtlinie dies erlaube. Es handele sich also um eine freiwillige Beschränkung der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Den Arbeitnehmern verbleibe aufgrund nicht erfolgter europäischer Harmonisierung der Sozialbeiträge möglicherweise durch

diesen Schritt ein geringeres Nettoentgelt als vorher. Gleichwohl profitierten die Arbeitnehmer von den Regelungen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.

Ein weiterer Punkt der Standortoffensive stelle die Erhöhung der Stammebelegschaft entsprechend den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dar. 2015 seien trotz wirtschaftlicher schwieriger Bedingungen 500 Arbeitsplätze in den Unternehmen der Fleischwirtschaft entstanden. Darüber hinaus seien 8.000 entsendete Beschäftigte auf Verhältnisse nach deutschem Arbeits- und Sozialrecht umgestellt worden.

Die Standortoffensive umfasse auch die Ausbildung und Qualifizierung der Beschäftigten. Sie trage somit zu einer besseren Personalgewinnung in der Fleischwirtschaft bei. Die Ausbildungsquote von etwa 4 % habe erhöht werden können. Auch die Integration von ausländischen Beschäftigten werde zum Beispiel durch Sprachkurse oder Betriebsport verbessert.

Zu den Erstunterzeichnern gehörten neben Vion, Tönnies, Danish Crown und Westfleisch auch PHW/Lohmann und Heidemark Geflügel. Diese hätten die Umstellung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht fristgemäß zum 30. Juni 2016 durchgeführt. Weitere Unternehmen arbeiteten daran, um voraussichtlich in diesem Jahr der Selbstverpflichtung beizutreten.

Zusammenfassend legt er dar, letztlich sei nicht die Organisation der Arbeit für die Beschäftigten wichtig, vielmehr seien es die Arbeitsbedingungen. Vor Verabschiedung der Standortoffensive habe die Fleischwirtschaft durch den Abschluss des Mindestlohntarifvertrags und die Verabschiedung des Verhaltenskodex sozialpolitische Standards geschaffen, die die Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten in der Fleischwirtschaft und insbesondere der Beschäftigten aus anderen EU-Mitgliedstaaten deutlich verbessert hätten. Darüber gingen die Teilnehmer der Standortoffensive noch weit hinaus.

* * *

Dem Abg. Voß erläutert Herr Heumann, trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen im Jahr 2015 hätten die Unternehmen der Fleischwirtschaft 500 Stellen in der Stammebelegschaft neu geschaffen. Ausbildungsplätze blieben jedoch unbesetzt, da es sich als schwierig darstelle, genügend junge Leute mit dem Berufswunsch Industrieschlachter zu finden. Weiterhin gebe es seines Wissens Übergangsregelungen für kleinere und mittlere Unternehmen, Befreiungen oder teilweise Befreiungen der EEG-Umlage weiterhin geltend zu machen.

Herr Dr. Drescher weist auf die Notwendigkeit hin, zwischen Fleischerhandwerk und Fleischindustrie zu differenzieren. Im Fleischer-Verband Schleswig-Holstein bildeten 128 selbstständige Fleischerhandwerker die Mitgliedschaft. Betrachte man auch einige selbstständige Fleischer, die nicht Mitglied im Verband seien, komme man auf insgesamt etwa 170 bis 180 selbstständige Fleischerhandwerker im Land Schleswig-Holstein. Die durchschnittliche Betriebsgröße betrage etwa fünf bis acht Personen. Sodann erklärt er, die Unternehmen seines Verbandes hätten keine Probleme mit dem Mindestlohn. Nach der ab Januar 2017 geltenden Lohn- und Gehaltsempfehlung solle ein Geselle im vierten Berufsjahr 12,70 € pro Stunde erhalten. Oftmals werde aufgrund des Fachkräftemangels sogar mehr bezahlt. Die Fleischerbetriebe litten unter dem Lohndumping, das die Wirtschaftskraft des Handwerks jahrelang unterminiert habe. Er begrüße die Berichterstattung der Medien über die schlechten Arbeitsbedingungen rumänischer und bulgarischer EU-Bürger in Deutschland, da es um Respekt, gute Arbeitsbedingungen und eine Perspektive für diese Menschen gehe. Auch das Fleischerhandwerk müsse eine Perspektive haben.

Auf Nachfrage der Abg. Fritzen legt Herr Heumann dar, bei besseren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hätten noch mehr Stellen geschaffen werden können. Im Übrigen seien durch einen Brand in einem Unterzeichnerunternehmen der Standortoffensive in Paderborn Arbeitsplätze weggefallen. Auch Oligopolstrukturen im Lebensmitteleinzelhandel bestimmten die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Unternehmen der Standortoffensive hätten sich verpflichtet, im Rahmen des wirtschaftlich Möglichen Arbeitsplätze zu schaffen. Dies erfolge zum größten Teil durch Umstellung der Beschäftigungen auf Basis von Entsendungen auf Beschäftigungen im eigenen beziehungsweise im Tochterunternehmen.

Herr Dr. Drescher antwortet dem Abg. Rickers, am 19. Januar werde der Bundeslandwirtschaftsminister auf der Grünen Woche eine neue Gesetzgebung zum Tierwohl sowie zu handwerklich und regional erzeugten Produkten verkünden. In Letzteren sehe er die Chance des Fleischerhandwerks. Das Betriebseinkommen speise sich durchschnittlich aus den Bereichen Thekengeschäft, Catering und Mittagstisch zu jeweils etwa einem Drittel. Wettbewerbsverzerrungen zum Nachteil des Fleischerhandwerks entstünden aufgrund des Lohndumpings und der EEG-Umlage mit Blick auf die größeren Firmen. Er sehe den Gesetzgeber in der Pflicht, Rahmenbedingungen für regionale Produktion, die im Übrigen dem Zeitgeist entspreche, zu auskömmlichen Bedingungen für die darin Tätigen zu schaffen.

Im Vergleich zu anderen Handwerken sei die Kaufkraft in den letzten Jahren gesunken. Während ein Geselle im Fleischerhandwerk vor 15 Jahren annähernd so viel wie ein Dachdecker oder Elektrikergeselle verdient habe, habe in der Zwischenzeit im Vergleich 3 € bis 5 € pro Arbeitsstunde aufgrund des durch Werkverträgen in der Fleischindustrie hervorgerufenen

Lohndrucks verloren. Handwerksbetriebe und Verbände bildeten aus und betrieben Meisterschulen. Sie litten unter dem Lohndruck, was zum Problem führe, guten Nachwuchs zu bekommen. Oftmals werde von der Fleischereiindustrie bei den Meisterschulen nach guten Kräften gefragt. Diese Verhältnisse betrachte er als „fast zynisch“. Er räumt ein, zum Typ der Beschäftigungsverhältnisse in Dänemark sowie zur Freizügigkeit mit Blick auf Rumänien und Bulgarien keine Angaben machen zu können.

Herr Heumann ergänzt, die Distanzen bei Tiertransporten seien durch die Fahrzeiten begrenzt. Seines Wissens fänden keine Transporte über lange Strecken, etwa nach Polen, statt. In Deutschland existiere derzeit noch eine genügende Anzahl von Schlachtbetrieben.

Herr Lausen, Landesinnungsmeister, zeigt sich darüber hinaus verwundert über einige Vorschriften, die aus der Zusammenarbeit mit schlecht Deutsch sprechenden Mitarbeitern in einigen Betrieben resultierten, etwa die Pflicht, täglich die anfallenden Arbeiten auf einer Tafel auszuhängen. Er bemerke Änderungen der Struktur des Fleischerhandwerks, sodass etwa Betriebe wegfielen, während sich andere stärker zu Anbietern von Partyservices wandelten. Auch das Unternehmen Fülcher besetze eine Nische. In der Regel bezahlten die handwerklichen Fleischereibetriebe ihre Mitarbeitenden sehr gut und auskömmlich. Diese engagierten sich oft in Vereinen vor Ort.

Auf die kritischen Nachfragen der Abg. Eickhoff-Weber mit Blick auf die Ausführungen in der schriftlichen Stellungnahmen erklärt Herr Heumann, selbstverständlich seien nicht alle Probleme ausgeräumt. Auf dem Wohnungsmarkt komme es mitunter zu hohen Mieten, jedoch dürften Arbeitgeber natürlich nicht die Wohnungen der Beschäftigten betreten, um sich ein Bild von der Wohnsituation zu machen. Überzogenen Mietforderungen werde mit dem Verhaltenskodex entgegengewirkt. Wirtschaftsprüfer kontrollierten das Einhalten der Selbstverpflichtung in diesem Punkt. Im Übrigen sehe der Kodex Sanktionen und Vertragsstrafen bei Verstößen vor.

Sein Verband verwehre sich gegen Vorwürfe, der Einsatz von Werkverträgen stelle Missbrauch dar. Vielmehr seien Werkverträge notwendig. Der Einsatz von Werkverträgen erweise sich entgegen oftmals geäußerter Meinungen nicht als günstig, sondern als eher teuer. Denn für Unternehmen fielen höhere Kosten durch den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern als durch direkte Beschäftigungsverhältnisse an, andererseits könne man dadurch flexibel etwa auf Produktionsschwankungen reagieren. Eine Stunde werkvertraglicher Beschäftigung schlage mit dem Anderthalb- bis Zweifachen des Mindestlohns zu Buche. Der Einsatz von Werkverträgen stelle nicht ein Instrument von Lohndumping, sondern ermögliche vielmehr einen flexiblen Umgang mit sich ändernden Rahmenbedingungen dar.

Mit Blick auf die Geschichte des Einsatzes von werkvertragsbasierter Arbeit erinnert er an im Rahmen der EU-Osterweiterung gewährte Möglichkeit der Entsendung osteuropäischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese historische gewachsene und mit rechtlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitnehmerüberlassung ausgestattete Situation können schwerlich innerhalb von zwei bis drei Jahren rückabgewickelt werden, jedoch bemühe sich sein Verband darum.

Dem Abg. Voß erläutert Herr Heumann, seines Wissens betrage die Ausbildungsquote etwa 4 %, was im Vergleich zur übrigen Ernährungsindustrie einen eher hohen Wert darstelle. Auf die Anmerkung des Abgeordneten zum Konzentrationsbericht der Heinrich-Böll-Stiftung erwidere er, auch aufseiten der Dienstleister gebe es Konzentrationsprozesse. Genauere Zahlen zu Dienstleistern entzögen sich seiner Kenntnis, da diese Unternehmen nicht zu Mitgliedern seines Verbandes zählten. Dienstleister müssten neben den Mindestlöhnen beziehungsweise höheren Gehältern für Fachkräfte auch einen Aufschlag für das Bereithalten der Arbeitnehmer einkalkulieren, was zu höheren Stundensätzen im Werkvertragsbereich im Vergleich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen führe. Dieser Aufschlag müsse mit dem Faktor 1,5 bis 2 zum normalerweise zu bezahlenden Lohn berechnet werden, was im Übrigen der Daumenregel des Zolls entspreche. Diese Praxis sei in den 80er-Jahren durch Kontingente und die Verdrängung der Stammebelegschaft gewachsen.

Herr Dr. Drescher legt dar, in Deutschland würden pro Jahr etwa 500 Fleischermeister ausgebildet. Die Ausbildungsquote könne er für seinen Bereich nicht beziffern, jedoch gebe es 200 Auszubildende, was auch auf Werbemaßnahmen zurückzuführen sei. Viele Auszubildende seien bei Supermärkten oder Discountern beschäftigt, die ebenfalls in der Handwerksrolle verzeichnet seien. Die Innungen übernähmen die Ausbildung, wüssten aber, dass sie den Wettbewerbern in diesen Fällen Arbeitskräften zuführten. Über dieses strukturelle Dilemma beklage sich sein Verband jedoch nicht. Im Gegensatz zu Fleischern könnten Supermärkte darüber hinaus mit besonders günstigen Angeboten für Fleisch werben, da sich diese mit der Marge für andere Produkte verrechnen ließen. Sein Verband könne mit den genannten Dilemmata leben, wenn es insgesamt gute Rahmenbedingungen gebe.

Abg. Jensen möchte wissen, ob das Wachstum der Stammebelegschaft durch Arbeitskräfte aus der hiesigen Region oder vom Balkan gespeist werde. Herr Heumann antwortet, das könne er generell nicht sagen. Bei Umwandlung von Entsendungen handele es sich eher um Kräfte aus den osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten. Insofern verweise er auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit als eine der Grundfreiheiten der EU insbesondere in Bereichen mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung inländischer Arbeitnehmer.

Der Abg. Fritzen erläutert Herr Heumann auf ihre Nachfrage nach den erwähnten hohen Kosten für Werkvertragsarbeitnehmer, in der Regel könne man Kräfte aus der Stammbegleichschaft nicht mit Kräften vom Dienstleister mischen. Anweisungen von Vorarbeitern der Stammbegleichschaft an Kräfte vom Dienstleister dürften nicht erfolgen, da sonst eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung vorliege. Aufgrund fehlender Harmonisierung der Sozialabgaben gebe es Kräfte, die wünschten, beim Dienstleister zu bleiben, da sich für sie die Entsendung nachteilig auf ihr Nettogehalt auswirke. Rumänien habe inzwischen eine ähnliche Abgabenquote wie Deutschland in Höhe von 28 %. In Ungarn, Bulgarien und Polen falle diese niedriger aus. Ein Wechsel in deutsche Arbeitsverhältnisse führe für Kräfte aus diesen Staaten aufgrund der höheren Abgabenlast in Deutschland zu einem geringeren Nettogehalt.

Abg. Voß mahnt eine Differenzierung an, denn dem deutschen Abgabenniveau stehe auch das deutsche Lohnniveau gegenüber. Weiterhin möchte er über die Prüfung durch Wirtschaftsprüfer mit Blick auf die Branchenvereinbarung unterrichtet werden. Herr Heumann legt mit Verweis auf den Verhaltenskodex dar, eine turnusmäßige Prüfung der Unternehmen und Dienstleister erfolge durch die Wirtschaftsprüfer. Die Ergebnisse lägen ihm nicht vor, da sie das Verhältnis von Unternehmen und Dienstleister beträfen. Von Sub-Sub-Verträgen werde aufgrund schlechter Erfahrungen in der Vergangenheit eher abgesehen. Bei festgestellten Verstößen könne das Unternehmen abgestufte Maßnahmen wie Strafzahlungen oder Kündigungsrechte gegenüber dem Subunternehmer ergreifen.

Sein Verband führe derzeit Gespräche mit dem Ministerium und den Landwirtschaftskammern über ein Premium-Schweinefleischprogramm, so Herr Dr. Drescher auf die Frage der Abg. Eickhoff-Weber nach Chancen bei Betonung von Nachhaltigkeit und Regionalität. Allerdings setze dies eine höhere Zahlungsbereitschaft der Verbraucher und einen längeren Vorlauf für Werbemaßnahmen voraus. Darüber hinaus müssten Fleischer und Landwirte aus seiner Sicht mehr voneinander lernen und gegenseitig Erwartungen abgleichen.

DGB Bezirk Nord

Vor Einführung in die Stellungnahme des DGB nimmt Regionalgeschäftsführerin Dr. Susanne Uhl zu offenen Fragen aus der Fragerunde Stellung. Sie erläutert, in Dänemark seien durch den Umzug von Unternehmen nach Deutschland in den letzten Jahren circa 10.000 Arbeitsplätze in der Schlachtindustrie verlorengegangen. Fleischproduktion und Schlachtung stellten in Dänemark hochgradig regulierte Bereiche mit guten Tarifverträgen dar.

Mit Blick auf die Freizügigkeit merkt sie an, laut den letzten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit von 2015 würden etwa 5.000 rumänische sowie etwa 10.000 polnische Kolleginnen

und Kollegen in deutschen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Schleswig-Holstein arbeiten. Sie gehe davon aus, dass durch die Umstellung von Entsendungen noch etwa 1.000 zusätzliche Kräfte in Schleswig-Holstein hinzukämen.

Auf die Frage der Abg. Eickhoff-Weber nach weiteren Aspekten aus der Selbstverpflichtung antwortet sie, in Schleswig-Holstein sei niemand bei den in Rede stehenden und an der Selbstverpflichtung teilnehmenden Unternehmen in die Stammebelegschaft übernommen worden, vielmehr habe ein Abbau der Stammebelegschaft stattgefunden. So habe Tönnies in Bad Bramstedt Anfang letzten Jahres den Schlachthof geschlossen. Sie kenne keine Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung. Auch Maßnahmen zur Erhöhung von Sprachkompetenz und Integration hätten bis vor Kurzem nicht stattgefunden. Dass dies jetzt geschehe, sei maßgeblich auf die Beschäftigung des Umwelt- und Agrarausschusses mit den Arbeitsbedingungen an Schlachthöfen zurückzuführen. Ende letzten Monats habe Vion mit einem Schreiben an den polnischen Subunternehmer mit Sitz in Berlin Kräfte zum Deutschkurs eingeladen.

Zur Einführung in die Stellungnahme des DGB [Umdrucke 18/6706](#), [18/6778](#) stellt sie zunächst fest, dass sowohl der Verhaltenskodex als auch die Selbstverpflichtung in der Regel bestehende Bundesgesetze abbilden. Vielfach würden nach den Erfahrungen des DGB in Schleswig-Holstein die entsprechenden Gesetze nicht eingehalten, etwa mit Blick auf die Unterkunftssituation. Sie bietet an, dokumentierende Fotos den Abgeordneten zur Verfügung zu stellen. Ferner erläutert sie die Ausführungen aus der Stellungnahme zur Übernahme von Arbeitskräften aus der Entsendung und zur Auszahlung von Löhnen.

Vorsitzender Götsch bittet mit Blick auf ungeklärte Nachweisbarkeit der Entstehungsorte der Fotografien darum, diese nicht in der laufenden Sitzung den Abgeordneten zur Verfügung zu stellen.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Einführend erläutert Geschäftsführer Finn Petersen, er habe seit 2007 keine Tarifverträge in Schlachthöfen mehr verhandeln können, da in der Region Schleswig-Holstein Nord keine Mitglieder mehr in Schlachthöfen tätig seien. Der Grundlohn habe 1994/1995 zwischen 2.500 € und 3.000 € betragen, wobei es sich um Garantielöhne gehandelt habe. Die Kolleginnen und Kollegen hätten im Akkord gearbeitet und damals weitaus mehr verdient. Der inflationsbereinigte Grundlohn betrage im Jahr 2015 bei einem angenommenen Kaufkraftverlust in Höhe von 25 % seit damals 2.000 €. Lohndumping könne es per definitionem nicht geben, weil die Schwelle zwei Drittel des Tariflohns betrage, sodass in einem solchen Fall der gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde. Er finde die Stellungnahmen der Arbeitgeberseite

bedenklich, in denen es heiße, diese machten kein Lohndumping, um Niedriglohnbereiche zu legitimieren. Ausdrücklich habe er nichts gegen faire Werkverträge.

Sodann führt er in die Kernpunkte der Stellungnahme [Umdruck 18/6720](#) ein, indem er insbesondere auf die Problematik von Werkverträgen und Leiharbeit, die daraus resultierende Spaltung von Belegschaften sowie die Handlungsempfehlungen der NGG eingeht.

Vion Food Group

Zunächst erläutert Geschäftsführer Christian Henke die Kernpunkte der Stellungnahmen [Umdrucke 18/6650](#), [18/6809](#). Dann informiert er, Vion habe einen Tarifvertrag mit der NGG. Der Anteil der Stammelegschaft betrage derzeit knapp 43 %. Derzeit habe Vion 139 Mitarbeiter, wobei im letzten Jahr acht neue Arbeitsplätze geschaffen worden seien. Seit Mitte 2015 seien alle Menschen, die auf Werkvertragsbasis für Vion arbeiteten, in Deutschland sozialversichert. bernahmeangebote für Werkvertragsnehmer oder Menschen aus der Arbeitnehmerüberlassung hätten diese oftmals aus Überlegungen der Gruppenzugehörigkeit oder mit Blick auf finanzielle Vorteile abgelehnt.

Zur vorherigen Frage des Abg. Voß aus der Fragerunde erläutert er, jedes Unternehmen erhalte die Ergebnisse vom beauftragten Wirtschaftsprüfungsunternehmen. Das in Bad Bramstedt beauftragte Unternehmen habe Anfang des Jahres keine Mängel festgestellt. Inzwischen lgen Untersuchungen von einem anderen, neu beauftragten Prüfungsunternehmen vor. Dabei seien in einem Monat Unterschreitungen des Mindestlohns in Höhe von 1,33 % festgestellt worden. Der Dienstleister werde aufgefordert, Abhilfe zu schaffen. Ausweislich des Berichts über die Wohnverhältnisse 2016 seien alle Wohnungen mit dem Ergebnis überprüft worden, dass grundsätzlich alle Wohnungen sauber und in Ordnung gewesen seien - von einigen Mängeln wie vereinzelt fehlenden Brandmeldern abgesehen. In den Wohnungen vorzuhaltende Pläne für Unfälle oder Brände fehlten teilweise. Vion werde den Vermieter beziehungsweise Dienstleister auffordern, die Nachrüstung vorzunehmen und alles dafür tun, dass die Standards eingehalten würden.

Im übrigen gebe es schon länger Überlegungen, Deutschkurse anzubieten - nicht erst seit Befassung des Ausschusses mit den Arbeitsbedingungen in Schlachthöfen. Im Januar werde durch die VHS ein Kurs angeboten, was vonseiten der VHS nicht früher möglich gewesen sei. Zumindest ein Mitarbeiter des Dienstleisters habe auch einem gemeinsamen Fußballturnier teilgenommen; alle Mitarbeitenden seien eingeladen gewesen.

Die Größenordnung der Arbeitnehmerüberlassung bei Vion betrage durchschnittlich etwa zehn Mitarbeiter. Sie erfolge, um Arbeitsspitzen abzudecken und Vakanzen bei Fach- und Hilfskräften zu füllen. So habe er im letzten Jahr mehrere Kräfte aus diesem Bereich fest anstellen können. Derzeit gebe es sechs Auszubildende im Betrieb, wobei vier Ausbildungsplätze nicht hätten besetzt werden können.

* * *

Abg. Eickhoff-Weber unterstreicht, Vion habe als einziges angeschriebenes Unternehmen auf die Einladung des Ausschusses reagiert, weshalb sie besonders herzlich für die schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen danke. Sie wolle wissen, warum sich Vion trotz schwieriger Branchenbedingungen im Gegensatz zu anderen Unternehmen der Branche die genannten Dinge leisten könne. Herr Henke begrüßt in seiner Antwort, dass sich die Sozialversicherungsbeiträge mittlerweile auf dem gleichen Niveau wie in Deutschland befänden. Viele Kräfte scheuten den mit der deutschen Sozialversicherung verbundenen bürokratischen Aufwand und sähen oftmals die über das reine Entgelt hinausgehenden positiven Aspekte der Sozialversicherung nicht. In Rumänien könnten Dienstleister mittlerweile keine Fleischer mehr finden, die für den deutschen Mindestlohn arbeiteten, sondern man müsse inzwischen mehr bezahlen.

Dem Abg. Voß erläutert Dr. Heinz Schweer, Direktor Landwirtschaft bei Vion, es gebe einerseits Arbeitsplätze in der Schlachtung und Zerlegung mit nicht sehr hohen Anforderungen an die Qualifikation, andererseits seien etwa Mechatroniker hochqualifiziert. In allen Betrieben bestehe die Notwendigkeit der Ausbildung und des Ersetzens von ausscheidendem Personal. In der Vion-Akademie werde zusätzlich für den gesamten Konzern aus- und weitergebildet. Für das Schlachten und Zerlegen benötige man Meister und geschultes Personal, das bloße Schaffen von Ausbildungsplätzen reiche nicht. In den beiden früher von ihm geführten Betrieben habe das Unternehmen selbst qualifiziert. Vor diesem Hintergrund erachte er eine Ausbildungsquote von 3 % für zu niedrig. Sein Unternehmen habe versucht, die anderen großen Unternehmen mit Blick auf Wettbewerbsgleichheit bei Arbeitsbedingungen unter Druck zu setzen. Qualifizierte Arbeit führe zu qualifizierten Produkten.

Frau Dr. Uhl ergänzt, in Bad Bramstedt arbeiteten etwa 250 Personen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Schlachtung und Zerlegung, die vom Dienstleister gestellt würden. Sie kenne viele Menschen, die darauf warteten, in die Stammebelegschaft übernommen zu werden, nicht zuletzt, um sich mit ihren Familien in Deutschland integrieren zu können. Strukturierte diesbezügliche Angebote gebe es vonseiten der Arbeitgeber jedoch nicht. Herr Dr. Schweer habe bereits jetzt die entsprechenden Kräfte, denen er nur ein Ange-

bot zu machen brauche, Teil der Stammebelegschaft zu werden. Im Übrigen könnten Stammebelegschaften und Werkvertragskräfte relativ einfach zusammen in bestimmten Bereichen eingesetzt werden. Da es Bänder, Abschnitte und so weiter gebe, müsse nicht die gesamte Zerlegung ausgegliedert werden.

Mit Blick auf die von Herrn Dr. Schweer angesprochene Wettbewerbsgleichheit erinnere sie an die Ausführungen des Fleischerhandwerks, das diese Wettbewerbsgleichheit im Vergleich zu den großen Unternehmen ebenfalls eingefordert habe. Der Wettbewerbsnachteil des schleswig-holsteinischen Fleischerhandwerks sei damit erkaufte, dass viele der einzuhaltenden Standards mit Werkverträgen nicht eingehalten würden. Zwar werde zeitweise der Mindestlohn gezahlt, jedoch könne er auf vielfältige Art und Weise unterlaufen werden, sodass ein dauerhafter Wettbewerbsvorteil der Schlachtindustrie gegenüber dem Handwerk erzielt werde.

Sie widerspricht sodann den Ausführungen von Herrn Henke zur Unterkunftssituation und stellt in Aussicht, ihm die angesprochenen Fotos zu Mängeln bei der Unterkunft, die im Übrigen seinen Subunternehmer betreffen, zugänglich zu machen.

Herr Henke stellt klar, es handele sich nicht um 250, sondern um 150 bis 180 Werkvertragskräfte bei Vion. Sodann erwidert zum angesprochenen möglichen Unterlaufen des Mindestlohns, in der Zerlegung achte er nicht auf ein paar Euro, da Fachpersonal benötigt werde. Denn dies koste weniger, als zum Beispiel bei der Zerlegung bei Rinderfilet durchgängig 50 g zu wenig abzuschneiden. Für Fachpersonal werde deutlich mehr als der Mindestlohn gezahlt - aus sozialen und kaufmännischen Erwägungen. Darüber hinaus versuche das Unternehmen, gute Kräfte etwa auch durch Deutschkurse oder Sportveranstaltungen zu binden.

Herr Petersen hält es für falsch, davon zu sprechen, ein Tarifvertrag sei auf Augenhöhe verhandelt worden. Dieser sei vielmehr aufgrund öffentlichen Drucks wegen des Lohndumpings entstanden und finde im Übrigen heute keine Anwendung mehr. Er erinnere daran, dass laut den ersten Vorschlägen der Fleischindustrie die ausländischen Mindestlöhne hätten zugrunde gelegt werden sollen, sodass ein in Deutschland arbeitender Rumäne 3,50 € pro Stunde verdient hätte.

Abgesehen von Vion gebe es größtenteils keine Stammebelegschaften in der Zerlegung und Schlachtung mehr. Bei Danish Crown in Husum gebe es drei Werkverträge: Schlachtung, Zerlegung und Herausnahme der Innereien. Er gebe zu bedenken, dass von einer Entlohnung nach Mindestlohn niemand auch nur ansatzweise eine Familie ernähren könne.

Frau Dr. Uhl antwortet der Abg. Eickhoff-Weber, das Führen eines Branchendialogs trage zur Umsetzung von Vorschlägen auf Bundesebene bei. Die Fleischindustrie habe sich einen Verhaltenskodex und eine Selbstverpflichtung gegeben und erarbeite jedes Jahr einen Selbstevaluationsbericht. Sie halte den Branchendialog in Schleswig-Holstein für ein sehr sinnvolles Instrument. Mit Tönnies, Vion und Danish Crown solle über konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Selbstverpflichtung diskutiert werden, um die Closed-Shop-Situation zu überwinden, zu Transparenz über Arbeitsbeziehungen und Hygienestandards zu kommen. Sie wünsche sich regelmäßige, institutionalisierte Gespräche über diese Themen.

Herr Petersen regt eine Ausweitung der Beratungsstellen für faire Mobilität und für wanderarbeitende Personen an. Diese Personen müssten in den Betrieben darauf hingewiesen werden, dass es Beratungsangebote gebe. Oftmals existierten sprachliche Barrieren. In der Regel handele es sich um Bundesgesetzgebung, jedoch könne auch das Land Schleswig-Holstein auf die Gesetzgebung des Bundes einwirken.

Abg. Voß legt dar, die mobile Beratung werde bislang vom Bund finanziert, wobei das Land zusätzliche Mittel in Aussicht gestellt habe. Er möchte über die Möglichkeiten der Bekanntgabe von Beratungsmöglichkeiten in den Betrieben informiert werden. Weiterhin frage er nach dem Verbleib der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Betriebsaufgabe von Tönnies in Bad Bramstedt.

Herr Petersen erläutert, die Beraterinnen von „Faire Mobilität“ arbeiteten sehr eng mit den Gewerkschaften zusammen. Wo Betriebsräte existierten, stelle die Informierung der Arbeitskräfte kein Problem dar. Beim Einsatz von Werkvertragskräften in Betrieben änderten sich jedoch die Zugangsbedingungen. Laut den tarifvertraglichen Regelungen müsse der Werkvertragsunternehmer in diesem Fall zustimmen. Bei Unternehmen ohne betriebliche Mitbestimmung stelle sich die Informierung als schwierig dar und erfolge über die Verteilung von Informationen in Unterkünften, über Öffentlichkeitsarbeit und die Medien.

Frau Dr. Uhl ergänzt, ausländische Beschäftigte suchten oftmals nicht von sich aus den Kontakt zu deutschen Gewerkschaften. Sie riskierten auch ihre Beschäftigung beim Subunternehmer, sobald dieser Kontakt ruchbar werde. Bei Tönnies in Bad Bramstedt hätten 33 Personen im geschlossenen Teil der Thomsen-Schlachtereien die Stammebelegschaft dargestellt. Darüber hinaus seien drei bis vier Subunternehmer tätig gewesen. Ein Subunternehmer hätte etwa 130 Rumäninnen und Rumänen unter Vertrag gehabt, die weder in den Medien genannt noch bei der Arbeitsagentur als arbeitslos gemeldet worden seien. Im Rahmen des Kündigungsschutzausschusses bei der Arbeitsagentur in Heide sei über diese Massenentlassung beraten worden. Dabei habe festgestellt werden können, dass die Beschäftigten teilweise jahrelang in

Deutschland gearbeitet und einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I gehabt hätten. Sie hätten diesen Anspruch oft nicht wahrgenommen, weil sie nach Beendigung der Arbeit in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt seien und sich von dort aus neue Arbeit gesucht hätten. Die Arbeitsagentur habe davon nichts erfahren und somit auch keine Arbeitsvermittlung anbieten können. Mithilfe der mobilen Beratungen solle besser über die Rechtsansprüche gegenüber dem Sozialstaat informiert werden.

Punkt 2 der Tagesordnung:

**Entwurf eines Gesetzes zur Energiewende und zum Klimaschutz in
Schleswig-Holstein**

Gesetzentwurf der Landesregierung

[Drucksache 18/4388](#)

(überwiesen am 21. Juli 2016)

hierzu: [Umdrucke](#) [18/6629](#), [18/6648](#), [18/6654](#), [18/6752](#), [18/6779](#), [18/6785](#),
[18/6801](#) (neu), [18/6802](#), [18/6803](#), [18/6815](#), [18/6819](#),
[18/6820](#), [18/6821](#), [18/6822](#), [18/6829](#), [18/6830](#), [18/6831](#),
[18/6832](#), [18/6833](#), [18/6834](#), [18/6843](#), [18/6844](#) (neu),
[18/6845](#), [18/6846](#), [18/6847](#), [18/6852](#), [18/6857](#) (neu),
[18/6874](#), [18/6884](#), [18/6896](#), [18/6949](#), [18/7005](#), [18/7038](#)

Auf Antrag des Abg. Hölck, der Beratungsbedarf innerhalb seiner Fraktion geltend macht,
vertagt der Ausschuss die Beratung über den Gesetzentwurf bis zur nächsten Sitzung.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Bericht der Landesregierung zum Stand und zur Entwicklung der EIP-Projekte in Schleswig-Holstein

Antrag der Abg. Kirsten Eickhoff-Weber

[Umdruck 18/7050](#)

Herr Dr. Habeck, Minister für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, informiert, in Schleswig-Holstein stünden für die Laufzeit von 2015 bis 2020 10 Millionen € EU-Finanzmittel im Rahmen der „Zweiten Säule“ der GAP zur Verfügung. Die geförderten neuen Projekte sollten idealerweise Innovationen in der Landwirtschaft mit ökologischem Mehrwert verbinden. Schleswig-Holstein habe schon früh ein Innovationsbüro geschaffen, das inzwischen auch anderen Bundesländern als Vorbild diene. Das erste Auswahlverfahren betreffe eine Laufzeit von drei Jahren und umfasse ein Budget von 6,6 Millionen € 17 von 20 Anträgen seien bewilligt worden. Im Frühjahr 2018 werde das zweite Auswahlverfahren stattfinden.

Frau Ketelhodt, Leiterin des Innovationsbüros EIP Agrar Schleswig-Holstein, begrüßt die Befassung des Ausschusses mit dem Thema zum jetzigen Zeitpunkt. Die 2015 begonnenen Projekt befänden sich mittlerweile in der Mitte ihres Entwicklungs- und Innovationszeitraums. Des Weiteren werde momentan der zweite Call vorbereitet, weshalb sie die Anwesenden bitte, diese Information an Interessenten weiterzugeben.

Die Europäische Union habe den Innovationsbegriff im Rahmen von EIP sehr weit gefasst. So würden etwa Entwicklung, Erprobung und Testung neuer Prozesse, neuer Produkte, neuer Technologien, Methoden und Dienstleistungen gefördert. Auch die Adaptierung bestehender Produkte, Prozesse oder Methoden für den Einsatz in Schleswig-Holstein könne gefördert werden.

Jede Gruppe entwickle ein einziges Projekt und setze sich aus Personen zusammen, die vorher noch nie zusammengearbeitet hätten. In Schleswig-Holstein müssten mindestens zwei Landwirte beziehungsweise Praktiker in jeder dieser Gruppen vertreten sein. Jede Gruppe habe einen Lead Partner, der die Verantwortung übernehme. Diese Rolle werde in der Regel von den starken Institutionen wie Landwirtschaftskammern, Universität, FuE-Zentrum der Fachhochschule GmbH, Ökoring, Tierpark Arche Warder, Maschinenring Dithmarschen oder bei einem Tochterverein des Gartenbauverbands Nord in den Gruppen übernommen, die sich etwa mit Projektmanagement auskennen oder finanziell in Vorleistung gehen könnten.

Sogenannte Anhang-1-Projekte könnten zu 100 % gefördert werden. Auch der zweite Call werde ausschließlich Projekte der Urproduktion betreffen. Sechs Projekte beschäftigten sich mit Tieren, etwa zur Verlängerung der Lebens- und Legedauer von Legehennen bis zum innovativen und nachhaltigen Stallbau. Vier Projekte hätten Ackerbau beziehungsweise Marktfucht zum Thema, etwa Düngeneffizienz oder innovative Aussaattechnik. Auch der ökologische Landbau werde betrachtet. Darüber hinaus gebe es zwei Gartenbauprojekte zur Entwicklung eines neuen Baumsortiments vor dem Hintergrund des Klimawandels und zur Bodenbearbeitung ohne Chemie etwa bei Rosacäen. Ferner würden zwei Grünlandprojekte zum Smart Raising orientiert am irischen Weidemodell und zur Nutzung der in Knicks anfallenden Biomasse sowie Düngung mit Kompost durchgeführt.

Sie begrüße die Laufzeit von drei Jahren, die es ermögliche, Innovationen auf den Weg zu bringen. Die Budgets der operationellen Gruppen betrügen durchschnittlich 150.000 € pro Jahr bei Fördervolumina zwischen 140.000 € bis 670.000 €. Schwerpunkte der Förderung stellten die Personalkosten sowie das Design und das Ausprobieren durch Testungen dar. Vorwiegend gehe es um Prozessinnovationen sowie um die Entwicklung und Erprobung neuer Verfahren und weniger um technische Innovationen. Die Arbeitsergebnisse der 17 Gruppen stellten innovative Management- und Beratungstools dar, die auch anderen Praktikern etwa als Handbücher oder Apps zur Verfügung stünden.

Das ideale EIP-Projekt gebe es selten und zeichne sich durch eine Mischung von praktischen Problemstellungen aus der Landwirtschaft, von Erforschung und Erprobung, von Beratung und von Öffentlichkeitsarbeit aus. Das Innovationsbüro unterstütze diesen Prozess nach Kräften, fördere die Netzwerkarbeit und unterstütze die Gruppen auf ihren Wegen zu erfolgreichen Projekten. Sie halte die aktive Mitarbeit von Landwirtinnen und Landwirten in vielen Projekten für sehr vielversprechend, die abhängig vom Lead Partner und Gruppenstruktur ausfalle. Die Gruppen arbeiteten durch einen Kooperationsvertrag in Form der GbR zusammen.

Derzeit finde die Werbung und Informierung für den zweiten Call statt, etwa bei den Alumni der Fachhochschule, bei Verbänden und Landwirtegruppen. Die Projektauswahlkriterien aus dem ersten Call bestünden weiterhin, wobei das Ministerium eine Vereinfachung prüfe und die Auswahlkriterien anderer Bundesländer und anderer Regionen Europas im Sinne von Best Practice betrachte.

Auf die Frage der Abg. Eickhoff-Weber nach Zielsetzungen von Projekten im zweiten Call erläuterte Frau Ketelhodt, in Schleswig-Holstein gebe es keine vorher festgelegten Schwerpunktsetzungen. Die Projekte müssten zu den europäischen Zielen passen. Die Projektauswahlkriterien orientierten sich im Übrigen an den Entwicklungszielen Schleswig-Holsteins,

etwa Nachhaltigkeit, Ressourcenschutz und Tierwohl. Projekte zu diesen Themen erhielten eine hohe Punktzahl, gleichzeitig ermutige sie auch andere Projekte zur Bewerbung, da sie auf anderen Feldern hohe Punktzahlen erreichen könnten. Eine Jury bewerte die eingereichten Projekte in einem objektiven Auswahlverfahren und erarbeite ein Ranking.

Sie begrüße das Vorschlagen von Projekten zu Wertschöpfungsketten und Vermarktung im zweiten Call. Diese könnten zwar nicht zu 100 % gefördert werden, jedoch würden diese durch das Innovationsbüro nach Kräften gefördert und begleitet.

Im Übrigen dürften nicht nur Ökobetriebe teilnehmen, vielmehr stehe allen Unternehmen die Teilnahme offen. In den bisherigen Projekten würden oftmals Ökounternehmen mit konventionellen Betrieben zusammenarbeiten, wobei man gegenseitig voneinander lerne.

Punkt 4 der Tagesordnung:

Verschiedenes

a) Umsetzung des Magdeburger Kastenstandurteils

Vom Abg. Rickers zu Ideen zur Umsetzung des Magdeburger Kastenstandurteils befragt, sagt Minister Dr. Habeck zu, diese Frage schriftlich zu beantworten.

b) BHV-1-Freiheit

Minister Dr. Habeck informiert den Ausschuss, Ende letzten Jahres sei die BHV-1-Freiheit erreicht worden. Er hoffe, dass der neue Status offiziell noch im Januar festgestellt werde.

c) Direktzahlungen

Weiterhin führt er aus, aufgrund einer technischen Panne habe es eine Verzögerung bei der Überweisung der Direktzahlungen an die Landwirte gegeben. Diese seien nun jedoch am 2. Januar angewiesen worden.

Auf Nachfrage des Abg. Göttlich zur Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern führt Minister Dr. Habeck aus, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten über die nächtliche Übermittlung, die letztlich zur Panne geführt habe, aufgrund der positiven Erfahrungen aus den Vorjahren entschieden und sich nicht bei den anderen Bundesländern erkundigt. Niemand habe damit gerechnet, dass aufgrund des nächtlichen Datumswechsels die Daten gesplittet eingelesen worden seien. Er sagt zu, den Ausschuss im Nachgang zur Sitzung schriftlich zu informieren, ob es auch in anderen Bundesländern zu Verzögerungen gekommen sei ([Umdruck 18/7239](#)).

d) Vogelgrippe

Minister Dr. Habeck erläutert, nach den ersten drei Fällen der Geflügelpest in Schleswig-Holstein habe es keine weiteren Fälle in der Nutztierhaltung gegeben. Jedoch sei das Virus in Schleswig-Holstein noch aktiv und auch bei Wasservögeln, beim Uhu und beim Seeadler nachgewiesen worden. Sein Haus überwache die Fälle und versuche, das Aufstallungsgebot

nicht über Gebühr zu verlängern. Er biete darüber hinaus an, über das Thema in einer der folgenden Ausschusssitzungen intensiver zu informieren.

e) Landesschutzdeich Wallnau

Weiterhin unterrichtet Minister Dr. Habeck den Ausschuss, der Landesschutzdeich Wallnau sei durch die Ostseesturmflut in einigen Streckenabschnitten zerstört worden. Kurzfristig würden Reparaturmaßnahmen im Umfang von 200.000 € durchgeführt. Im Sommer werde der Deich saniert, wobei Kosten in Höhe von 9,5 Millionen € anfielen. Auch weitere Schäden an anderen Orten seien aufgetreten. Er weise auf die Möglichkeit hin, Küstenschutzmaßnahmen der Wasser- und Bodenverbände sowie der Kommunen vom Land zu 90 % bezuschussen zu lassen, während das Land selbstverständlich die Kosten für landeseigene Aufgaben zu 100 % übernehme. Andere, nicht mit dem Küstenschutz verbundene Maßnahmen, etwa Sandvorspülungen, seien nicht zuschussfähig.

f) Wolfsmanagement

Von der Abg. Beer zum Wolfsmanagement befragt, erläutert Minister Dr. Habeck, die konstruktive Ruhe bei dem Thema in Schleswig-Holstein stelle im Vergleich der Bundesländer eher die Ausnahme dar. Er finde, Schleswig-Holstein habe mit der Institutionalisierung des Runden Tisches und der Neuaufstellung des Wolfsmanagements gute Vorarbeiten geleistet und pflege eine konstruktive Diskussionskultur. Für die Aufnahme des Wolfs ins Jagdrecht gebe es hohe rechtliche Hürden, insofern verweise er auf eine diesbezügliche Stellungnahme des MELUR. Auf Nachfrage des Abg. Götttsch sagt Minister Dr. Habeck zu, dem Ausschuss eine Übersicht über Wolfsnachweise und -sichtungen zukommen zu lassen ([Umdruck 18/7202](#)).

g) Verbindungsreferent

Schließlich informiert Kirsten Wegner, Verbindungsreferentin, den Ausschuss, sie werde zum 1. Februar 2017 in das Referat für Wattenmeer und Meeresschutz des MELUR wechseln.

Der Vorsitzende, Abg. Götttsch, schließt die Sitzung um 16:50 Uhr.

gez. Hauke Götttsch
Vorsitzender

gez. Petra Tschanter
Geschäftsführerin