



Konzernbetriebsrat VION Food North GmbH

Buchholzer Chaussee 24 19348 Perleberg Tel.: 03876 714 252 Fax.: 03876 714 253

Umweltausschuss@landtag.ltsh.de

Perleberg, den 05.10.16

Stellungnahme des KBR der VION Food North GmbH

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Antrag diverser Fraktionen im Landtag von Schleswig- Holstein wird wie folgt erklärt:

Die Fachkräftesicherung bzw. überhaupt die Rekrutierung von eigenem Personal gestaltet sich in der Branche definitiv schwierig, da sie sich de facto in der Angelegenheit selbst abgeschafft hat.

Wer jahrelang seine Stammebelegschaften gegen Werkverträge ausgetauscht hat und durch den Missbrauch mit all seinen sozialen Verwerfungen für ein derart schlechtes Image gesorgt hat, der muss sich nicht wundern, wenn ihm keine einheimischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Von daher ist das Klage lied vom fehlenden Personal eine gern gespielte Melodie, sie kann getrost vernachlässigt werden.

Die Novellierung des AÜG wird in der Fleischbranche dafür sorgen, dass sich der Anteil der Werkvertragsbeschäftigten weiter erhöht.

Die neben den eigenen Beschäftigten und Werkvertragsbeschäftigten dritte Beschäftigungsart ist die Leiharbeit.

Auf die Leiharbeit haben die Betriebsräte Zugriff in Form diverser Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG, weshalb diese Beschäftigungsform im Vergleich zu den Werkverträgen noch das kleinere Übel darstellt.

Es ist grundsätzlich infrage zu stellen, ob die Fleischbranche überhaupt werkvertragsfähig ist, da die Er- bzw. Fertigstellung des Gewerks im Sinne der Erfinder des § 631 BGB durch die dauerhafte Vergabe von **den** Kernkompetenzen der Unternehmen, nämlich dem Schlachten und Zerlegen von Tieren, nicht zu erkennen ist. Schon von daher muss davon ausgegangen werden, dass diese Form von Werkvertrags Einsatz per se missbräuchlich ist.

Ganz klar dient der Einsatz von Werkverträgen der Verringerung von Kosten, was allerdings nicht so einfach möglich wäre, wenn alle Unternehmen der Branche tarifgebunden und mitbestimmt wären. Leider entzieht sich jedoch eine Vielzahl, auch namhafter, Unternehmen dieser Bindung, wodurch der Wettbewerb einzig über die Kostenführerschaft ausgetragen wird.

Besonders schizophrener ist die Tatsache, dass Unternehmen dann auch noch von der EEG- Umlage befreit werden, weil sich die Kosten für das Fremdpersonal im Antragsverfahren begünstigend auswirken.

Die Betriebsräte halten eine Selbstverpflichtung für nicht geeignet, um die Probleme in der Branche zu lösen. Sie führt, auch entgegen der Erwartungen von Mitinitiatoren, nicht zum erklärten Ziel, da sich selbst dieser mehr oder weniger zu einer kleinen kosmetischen Behandlung verkommenen Inszenierung nicht alle Marktteilnehmer anschließen und sich somit erneut einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Der einzige Erfolg ist der Selbstverpflichtung besteht darin, dass die Beschäftigten Teil der sozialen Sicherungssysteme der Bundesrepublik geworden sind. Aber selbst hier gilt, es bekennen sich nicht alle Unternehmen dazu und weiterhin wissen wir gar nicht, ob in den nun als GmbH fungierenden Werkvertragsunternehmen nicht noch immer nach Strich und Faden betrogen wird.

VION trat sowohl beim Mindestlohn für die Branche als auch bei der Selbstverpflichtung als Vorreiter auf. Der Anteil an Stammelegschaften ist im Zuge der Restrukturierungsmaßnahmen der letzten Jahre gesunken und liegt bei geschätzten 40 % und damit deutlich höher, als bei anderen Marktteilnehmern. Die VION Food North GmbH ist tarifgebunden, es existieren in den einzelnen Gesellschaften Betriebsräte.

Stammelegschaften können nur noch durch Übernahme der Werkvertragsbeschäftigten erhöht werden.

Die Grundforderung kann nur lauten:

Werkverträge in der Form müssen für die Fleischbranche generell verboten werden.

Mit freundlichen Grüßen
Konzernbetriebsrat
VION Food North GmbH
i. V. des Vorsitzenden

gez. Isernhagen

Anregungen zum Werkvertrag

1. Begriff Gewerk

Die einzelnen Produktionsstufen in der Fleischbranche werden für die Vergabe eines Werkvertrages durch die Unternehmen als eigenständige Gewerke bezeichnet und geführt. Die Richtigkeit dieser Annahme ist jedoch zu prüfen.

„Als Gewerk bezeichnet man handwerkliche und bautechnische Arbeiten im Bauwesen.“ Quelle: Wikipedia

Allein diese allgemein übliche Definition schließt die Vergabe von einzelnen Gewerken im Kerngeschäft der Schlachtindustrie, also die Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung von Schlachttieren, Schlachtkörpern und Fleischteilen aus.

Wenn diese Definition zur gesetzlichen Grundlage wird, dann hat sich die Frage nach Werkverträgen in der heutigen Form für die Branche erledigt.

Alternativ muss diskutiert werden, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit es sich um ein vergabefähiges Gewerk handelt.

Dazu wäre folgender Ansatz möglich:

Ein Gewerk darf sein, was nach Erstellung ein einmaliges und dauerhaftes Resultat zum Ergebnis hat. Es muss sich also um ein endendes, fertigstellbares und vor allem festes Projekt bzw. Objekt handeln. Die Vergabe eines Gewerkes darf nicht die regelmäßige Erbringung einer Leistung zum Inhalt haben.

Nach meiner Auffassung können Teile einer geschlossenen Produktionskette, die in hohem Maße wechselseitig voneinander abhängig sind, nicht als Gewerk bezeichnet, und somit auch nicht vergeben werden.

2. Werkvertrag

„Ein **Werkvertrag** ist ein Typ privatrechtlicher Verträge über den gegenseitigen Austausch von Leistungen, bei dem sich ein Teil verpflichtet, ein *Werk* gegen Zahlung einer Vergütung (*Werklohn*) durch den anderen Vertragsteil (*Besteller*) herzustellen. Der Werkunternehmer ist dabei derjenige, der das Werk erstellt.“

Somit unterliegen im Großen und Ganzen noch folgende Verträge dem Werkvertragsrecht:

- Herstellung unbeweglicher Sachen (Bauwerke)
- Instandsetzungsverträge
- Herstellung nichtkörperlicher Werke (z. B. Software, Bauplan, Gutachten)“

Quelle: Wikipedia

Der Werkvertrag zielt auf ein festgelegtes Ergebnis, im Gegensatz etwa zum Dienstvertrag, der regelmäßige Erbringung zum Inhalt hat, und dem Kaufvertrag, der nicht auf einer vorher festgelegten Leistungsverpflichtung beruht.

„Grundsätzlich sind folgende Merkmale für einen **Werkvertrag** maßgebend:

- Vereinbarung und Erstellung eines **konkret** bestimmten **Werkergebnisses** bzw. Veränderung einer Sache;

- **Eigenverantwortliche Organisation** aller sich aus der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer (unternehmerische Dispositionsfreiheit, auch in zeitlicher Hinsicht);

- **keine Einflussnahme des Auftraggebers** auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmer; in der Regel eigene Arbeitsmittel;
- **Weisungsrecht des Auftragnehmers** gegen über seinen im Betrieb des Auftraggebers tätigen Arbeitnehmern; keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Auftraggeberbetriebes;
- **Tragen des Unternehmerrisikos** durch den Auftragnehmer, insbesondere **Gewährleistung** für Mängel des Werkes, Erlöschen der Zahlungspflicht des Bestellers bei zufälligem Untergang des Werkes;
- **Ergebnisbezogene Vergütung**, grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten.“
Quelle: Merkblatt 16a BfA

Spätestens mit der eigenverantwortlichen Organisation wird festgestellt, dass es sich in unserer Branche nicht um echte Werkverträge handeln kann, da Beginnzeiten immer durch den Auftragnehmer festgelegt werden. In der Schlachtung werden die Beginnzeiten der geplanten Lebendviehanfuhr oder Reinigungszeiten angepasst. Sie schwanken mitunter täglich.

Gleichermaßen gilt dies auch für die Zerlegung.

Die räumliche Trennung ist ggf. nicht vollständig gegeben.

Wenn der Produktionsprozess eines Betriebes darin besteht, aus lebenden Tieren Fleischteile zu fertigen, dann muss bei der Vergabe von einzelnen Elementen dieses Prozesses von einer Eingliederung in die Produktionskette des Auftragnehmers ausgegangen werden, somit also nicht werkvertragsfähig!

Dazu kommt, dass bei Einstellung der MA des Werkvertragsunternehmens im Heimatland nur zum Zwecke der Entsendung das equal pay- Prinzip gilt. Auch hier muss verstärkt in die Tiefe recherchiert werden.

Fazit:

Da wir derzeit keine politische Rückendeckung zur Lösung der Misere erwarten können, sollten wir eher Grundsatzfragen durch die Instanzen jagen und die zuständigen Behörden aufscheuchen. Grundsätzlich wäre jedoch eine Umgestaltung des Werkvertragsrechts in unseren Fällen möglich, indem man sich an die neugeregelten Inhalte des AÜG anlehnt.

Hier muss jedem klar sein, dass die Verbreitung von Werkverträgen in der deutschen Fleischindustrie dazu geführt hat, dass

- wir zum Billiglohnland verkommen
- die Vielfältigkeit durch Konzentrationsprozesse verloren geht
- Erpressungspotential für die eigenen MA vorhanden ist
- wir die Kolleginnen und Kollegen in den Nachbarländern enorm unter Druck setzen
- Fleisch durch Überkapazität verramscht wird
- Wettbewerb nur über Preis und Kostenstruktur abläuft
- der LEH durch Konzentration massiv Einfluss auf Verkaufspreise der Schlachtunternehmen nimmt, diese gar diktiert
- die Erzeugerseite mittelfristig mangels Erlös nicht mehr produziert und somit der Rohstoff schwindet, was dann natürlich zur Folge hat, dass die Kapazitäten nicht mehr ausgelastet werden können und die Spirale sich immer weiter nach unten dreht.

Die Unternehmen, allen voran der Branchenprimus, haben diese Entwicklung durch ihren ruinösen Wettbewerb in Gang gesetzt. Am Ende werden diesen Zyklus wahrscheinlich nur wenige Unternehmen überleben.

Der Grundstein für dieses Horrorszenario ist gelegt, wir müssen zusehen, dass wir die Wettbewerbsbedingungen in der Branche auf eine einheitliche Basis bringen, damit am Ende das Produkt und seine Qualität, vor allem aber auch sein Wert, wieder in den Focus rückt.

T. Isernhagen