

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 18/6714

An die  
Abgeordneten des  
Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Mitglieder des Umwelt- und Agrarausschusses

**Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/die Grünen und der Abgeordneten des SSW zu "Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!"**

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vorab möchten wir anmerken, dass wir diese Stellungnahme nicht nur als zuständiger Arbeitgeberverband für Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt sondern auch als geschäftsführender Verband des Sozialpolitischen Ausschusses der Fleischwirtschaft abgeben.

Die These des Antrages, dass es einen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen in Schlachthöfen gibt, ist falsch und entbehrt jeder Grundlage.

**1. Werkverträge**

Besondere Arten der Beschäftigung in Schlachthöfen gibt es schon seit vielen Jahren. Auch zu Zeiten in denen die Schlachthöfe von den Kommunen betrieben worden sind, hatten sie keine eigenen Belegschaften, sondern stellten für eine bestimmte Zeit oder für das Schlachten einer bestimmte Menge von Tieren selbstständige Schlachter, teilweise auch als Gruppe, ein.

Seit Mitte der achtziger Jahre war es Ziel der jeweiligen Bundesregierungen, osteuropäischen Ländern die Möglichkeit zum westdeutschen Arbeitsmarkt zu öffnen. Aus diesem Grund wurden sog. "Kontingente" mit diesen Ländern ausgehandelt, nach denen osteuropäische Arbeitnehmer in Deutschland im Wege der Entsendung arbeiten konnten. Neben anderen Branchen, insbesondere der Bauwirtschaft, fanden diese Arbeitnehmer Aufnahme auch in der Fleischwirtschaft und hier insbesondere in den Teilbranchen Schlacht-, Zerlegebetriebe und Geflügelschlachtereien.

Zunehmend wurde es schwierig auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt eigene Mitarbeiter zu gewinnen. Die Unternehmen sind daher dazu übergegangen, immer größere Teile ihrer Produktion im Rahmen von Werkverträgen an Dienstleister zu übergeben, die hierfür im großen Umfang osteuropäische Arbeitnehmer eingestellt haben. Eine direkte Einstellung bei den Auftraggebern war nicht möglich, da die Länder aus denen die Beschäftigten kamen, nicht

Mitglied der EU waren oder es noch keine Regelungen über die Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt gab.

Aufgrund dieser politisch vorgegebenen Konstruktion des Werkvertrages war es den Auftraggebern, also den Schlachtbetrieben, rechtlich nicht möglich, sich in die Arbeitsorganisation der Vertragsfirmen einzumischen und insbesondere die Einhaltung von rechtlichen Standards zu überprüfen. Die deutschen Aufsichtsbehörden, insbesondere der Zoll, haben seit Beginn der 2000er Jahre den Einsatzbetrieben aufgezeigt, dass sie die Konstruktion des Werkvertrages beschädigen, wenn sie sich in die Belange ihrer Vertragsfirmen einmischen. Die Auftraggeber wurden sozusagen gezwungen, sich nicht darum zu kümmern, was in den Vertragsfirmen geschah.

Der Werkvertrag ist ein anerkanntes rechtliches Instrument zur Organisation der Erstellung von Gütern. Er wird in vielen Branchen angewandt. Unter Einbeziehung des Dienstleistungsvertrages werden beispielsweise große Teile der Produktion von Fahrzeugen und Gewerke in der Bauwirtschaft so organisiert.

Die Organisation der Arbeit in einem Schlachthof mittels eines Werkvertrages ist kein Missbrauch. Die Rechtsprechung hat sich mit dieser Thematik mehrfach befasst und hat festgestellt, dass es sich hierbei um zulässige Werkverträge handelt (BAG vom 15.02.2007, Sächsisches Landesarbeitsgericht vom 11.04.2006, Arbeitsgericht Stade vom 12.01.2016). Auch die Überprüfungen des Zolls in der Vergangenheit haben zu keiner anderen Einschätzung geführt.

Die vielfach gehörte Behauptung, dass es sich bei den Arbeitnehmern, die in den Schlachthöfen beschäftigt werden, um "Scheinselbstständige" handelt, entbehrt jeder Grundlage. Die Arbeitnehmer sind bei den Vertragsfirmen eingestellt und haben dort wirksame Arbeitsverträge. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden abgeführt.

Da dort, wie oben dargestellt in der Vergangenheit vielfach vom Mittel der Entsendung mittels der Bescheinigung A 1 Gebrauch gemacht worden ist, unterlagen diese Arbeitsverträge weitgehend dem Recht des Heimatlandes. Diese Praxis steht in Übereinstimmung mit den europäischen Verträgen und der Richtlinie 96/71/EG vom 16.12.1996 (Entsenderichtlinie).

Festzuhalten bleibt somit, dass sowohl die Organisation im Rahmen eines Werkvertrages als auch die Entsendung in völliger Übereinstimmung mit den bestehenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften erfolgt.

## **2. „Lohndumping“**

Unrichtig ist auch der Vorwurf, dass es systematisches Lohndumping gibt.

Mit dem „Bundeseinheitlichen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestbedingungen)“ gibt es seit 1.07./1.08.2014 einen verbindlichen Mindestlohn, der auch auf alle Arbeitsverhältnisse der entsandten Arbeitnehmer Anwendung findet. Ab dem 1.12.2016 beträgt der Mindestlohn 8,75 €. Er liegt damit oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns.

Die Zollbehörden haben in einer groß angelegten Untersuchung im November/Dezember 2014, d.h. bereits kurz nach Einführung des tariflichen Mindestlohns, Betriebe mit fast 16.000 Beschäftigten kontrolliert. Das Ergebnis ist nachstehend dargestellt:

	<b>Anzahl</b>	<b>Prozentangaben</b>
Verdacht auf unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung	27	0,17%
Verdacht auf Unterschreitungen der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	26	0,17%
Verdacht auf illegale Ausländerbeschäftigung	27	0,17%
Verdacht auf unrechtmäßigen Bezug von Arbeitslosengeld	91	0,58%
Keine Normverstöße festgestellt	15529	98,91%
<b>Überprüfte Beschäftigte insgesamt</b>	<b>15700</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: [www.zoll.de/goto?id=530092](http://www.zoll.de/goto?id=530092).

Zusammenfassend lautet das Ergebnis:

**Zoll/BMF: „Es gibt kein weitverbreitetes Fehlverhalten in der Branche“**

Auch in den weiteren Überprüfungen in den letzten Jahren in zahlreichen Betrieben gab es keine besonderen Auffälligkeiten.

Dennoch wird immer wieder behauptet, dass es Unterschreitungen des Mindestlohns gibt. Mit den Beratungsstellen in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen einerseits und dem Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW) andererseits, finden regelmäßige Gespräche über die Umsetzung des Tarifvertrages statt. Den erhobenen Vorwürfen ist nachgegangen worden. Bei der Überprüfung hat sich in fast allen Fällen herausgestellt, dass die Vorwürfe unrichtig sind. In wenigen Fällen gab es unterschiedliche Auslegungen über die Zulässigkeit von Abzügen. Diese sind weitgehend ausgeräumt worden.

Letzten Endes geht es hierbei aber immer um Einzelfälle, für die im Zweifel die Arbeitsgerichte zuständig sind. Auch in anderen Branche gibt es Auseinandersetzungen über arbeitsrechtliche Ansprüche.

### **3. Selbstverpflichtung**

Im September 2015 haben die sechs größten Unternehmen der Branche eine Selbstverpflichtung gegenüber dem Bundeswirtschaftsminister abgegeben und zugesagt, bis zum 30. Juni 2016 ihre Dienstleister zu verpflichten, von der Entsendung Abstand zu nehmen.

Die Branche hat, vertreten durch den Sozialpolitischen Ausschuss der Fleischwirtschaft, am 28. September 2016 dem Bundeswirtschaftsminister und dem Bundesarbeitsministerium den entsprechenden Bericht über die Umsetzung übergeben.

Dieser ist als Anlage beigefügt und steht zum Download unter [www.vdew-online.de](http://www.vdew-online.de) bereit.

Danach hat die Branche ihre Selbstverpflichtung zu 100 % erfüllt. Alle Unterzeichner der Selbstverpflichtung, mittlerweile 18 Unternehmen/Unternehmensgruppen mit insgesamt 88 Betriebsstätten, haben zum 30.06.2016 die Entsendung abgeschafft.

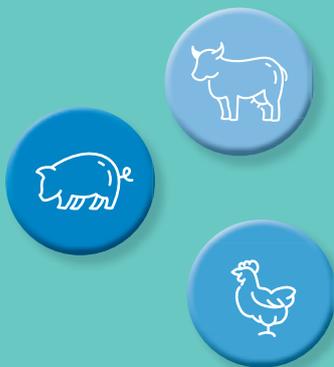
Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer bei ihren Arbeitgebern vollständig zu deutschen Bedingungen eingestellt sind. Es gilt deutsches Sozialversicherungsrecht (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung) und deutsches Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutzrecht, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Bundesurlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz).

Darüber hinaus hat die Branche vermehrt eigene Mitarbeiter eingestellt sowie die Berufsausbildung und die Qualifizierung von Arbeitnehmern intensiviert. Schließlich werden zahlreiche Maßnahmen zur Integration der ausländischen Arbeitnehmer, insbesondere des Erlernens der deutschen Sprache, gefördert und veranstaltet.

Hannover, den 24.10.2016

E. Michael Andritzky  
- Hauptgeschäftsführer -  
Verband der Ernährungswirtschaft e.V.  
Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt

**Anlage:** Bericht Selbstverpflichtung



## Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft

Selbstverpflichtung für attraktivere  
Arbeitsbedingungen

# Berichterstattung

gegenüber dem Bundesministerium für  
Wirtschaft und Energie sowie dem  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales;  
vorgelegt vom Sozialpolitischen Ausschuss  
der Fleischwirtschaft

<b>1</b>	Darstellung der Branche	Seite 3 - 4
<b>2</b>	Bisherige sozialpolitische Aktivitäten	Seite 5 - 7
<b>3</b>	Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen vom 21. September 2015	Seite 8 - 10
<b>4</b>	Entwicklung der Beschäftigung	Seite 11 - 12
<b>5</b>	Ausbildung und Qualifizierung	Seite 13
<b>6</b>	Best-Practice-Beispiele	Seite 14 - 19

# Darstellung der Branche

## Die deutsche Fleischwirtschaft gliedert sich in unterschiedliche Teilbranchen auf.

Berichtet wird hier über die Teilbranchen Fleischwarenindustrie, Schlacht- und Zerlegebetriebe sowie Geflügelschlachtereien. Die Fleischwarenindustrie ist dabei der größte Bereich. Hier dreht es sich vor allem um die Herstellung von Fleisch- und Wurstwaren. Die Unternehmensgrößen gehen von sehr kleinen Betrieben, die noch handwerksähnliche Strukturen aufweisen, bis hin zu Betrieben mit mehreren hundert Beschäftigten. In den Schlacht- und Zerlegebetrieben werden hauptsächlich Schweine und Rinder geschlachtet und zerlegt.

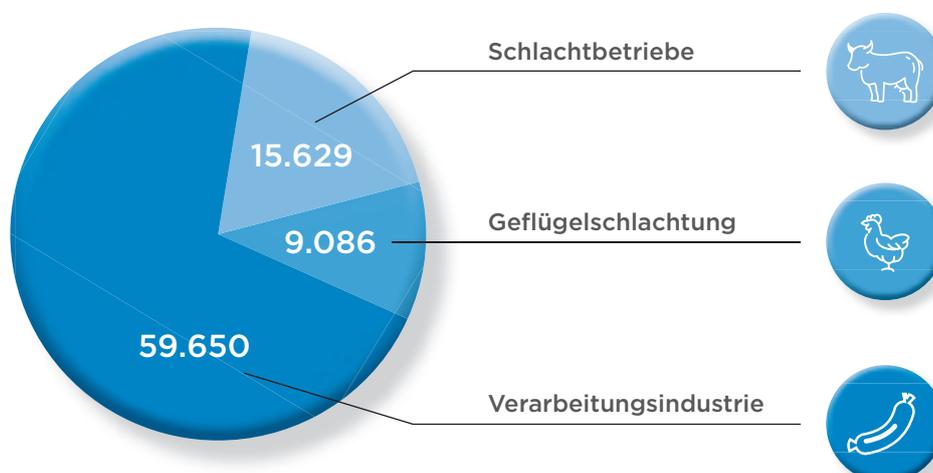
Betriebe der Geflügelschlachtereien haben die Aufgabe, vor allem Hähnchen, Hühner, Puten, Gänse und Enten zu schlachten und zu verarbeiten.

Für den vorliegenden Bericht ist die Beschäftigung der eingangs beschriebenen Teilbranchen – also Schlachten und Fleischverarbeitung – wichtig. Leider gibt es in Deutschland unterschiedliche Statistiken, die zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Das Fleischerhandwerk, dessen ca. 100.000 Beschäftigte vorwiegend im Verkauf tätig sind, ist nicht Gegenstand dieses Berichtes.

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes gab es 2015 insgesamt ca. 84.000 Beschäftigte:

## Beschäftigte Arbeitnehmer Stat. Bundesamt Betriebe > 50 AN



**Laut Statistik der Bundesanstalt für Arbeit sind im Bereich Schlachten und Fleischverarbeitung im Jahr 2015 155.599 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte erfasst worden.**

Die stärkste Aussagekraft haben für uns die Zahlen der Berufsgenossenschaft Nahrung und Gastgewerbe (BGN).

Die Meldungen der Unternehmen bei der Berufsgenossenschaft werden im Rahmen der Beitragsfestsetzung von der Sozialversicherung überprüft. Insoweit ist davon auszugehen, dass diese Daten der Realität am weitesten entsprechen.

## Auszug aus den Geschäftszahlen der BGN

### Vollarbeiter 2015

F2	Geflügelschlachtbe- und -verarbeitungsbetriebe; Wildbretbe- und -verarbeitung	11.327
F3	Alle Fleisch be- und verarbeitenden Betriebe ohne F-Gefahrtarifestellen 2 und 4	222.548
F4	Ausbeiner, Zerleger, Lohn- und Kopfschlachter einschl. verbundener Dienst- oder Werkleistungen	24.295
Summe		258.170

**In den Zahlen der BGN sind – abweichend zu den vorher genannten Daten – die Beschäftigten im Fleischerhandwerk, einschließlich der Verkaufsstellen, enthalten.**

Nach Angaben des Fachverbands des Fleischerhandwerks sind im Handwerk 143.070 (2014) Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser Zahl sind mithelfende Familienangehörige enthalten. Auch gibt es keine klare Abgrenzung zwischen Fleischerhandwerk und der

fleischverarbeitenden Industrie. Es gibt auch hier Betriebe, die eher dem industriellen Bereich als dem Handwerk zuzurechnen sind. Insofern kann man davon ausgehen, dass unter Zugrundelegung der Zahlen der Berufsgenossenschaft deutlich über 100.000 Arbeitnehmer in der industriellen Fleischwirtschaft beschäftigt sind.

## Tarifverträge

Sozialpolitisch ist die Fleischwirtschaft sehr heterogen organisiert. In der Fleischwarenindustrie gibt es zahlreiche Haustarifverträge, in denen Unternehmen mit ca. 28.000 Arbeitnehmern gebunden sind. Auch in der Schlacht- und Zerlegeindustrie gibt es für einzelne Unternehmen Tarifverträge mit den Gewerkschaften. Dieses gilt ähnlich auch für die Geflügelwirtschaft, in der mit Haustarifverträgen gearbeitet wird.

Seit Mitte der Achtzigerjahre war es das Ziel der jeweiligen Bundesregierungen, osteuropäischen Ländern den Zugang zum westdeutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Aus diesem Grund wurden sogenannte „Kontingente“ mit diesen Ländern ausgehandelt, nach denen osteuropäische Arbeitnehmer in Deutschland im Wege der Entsendung arbeiten konnten. Neben anderen Branchen, insbesondere der Bauwirtschaft und im Bereich der Erntehilfe, fanden diese Arbeitnehmer auch Aufnahme in der Fleischwirtschaft – überwiegend in den Teilbranchen Schlacht- und Zerlegebetriebe sowie Geflügelschlachtereien.

Zunehmend wurde es schwierig, auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt Mitarbeiter zu gewinnen. Die Unternehmen sind daher dazu übergegangen, immer größere Teile ihrer Produktion im Rahmen von Werkverträgen an Dienstleister zu übergeben, die im großen Umfang osteuropäische Arbeitnehmer eingestellt haben. Eine direkte Einstellung bei den Auftraggebern war nicht möglich, da die Länder, aus denen die Beschäftigten kamen, nicht Mitglied der EU waren oder es noch keine Regelungen über die Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt gab.

Aufgrund dieser politisch vorgegebenen Konstruktion des Werkvertrages war es den Auftraggebern, also den Schlachtbetrieben, rechtlich nicht möglich, sich in die Arbeitsorganisation der Vertragsfirmen einzumischen und die Einhaltung von rechtlichen Standards zu überprüfen. Die deutschen Aufsichtsbehörden, in erster Linie der Zoll, haben den Einsatzbetrieben seit Beginn der 2000er Jahre kommuniziert, dass sie die Konstruktion des Werkvertrages beschädigen, wenn sie sich in die Belange ihrer Vertragsfirmen einmischen würden. Die Auftraggeber wurden sozusagen gezwungen, sich nicht darum zu kümmern, was in den Vertragsfirmen geschah.

In diesen Vertragsfirmen, bei denen es sich meistens um osteuropäische Unternehmen handelte, entsprachen die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen dem jeweiligen Herkunftsland. Die sozialen Standards richteten sich also nach den Herkunftsländern. Hinzu kam, dass es in diesen Ländern auch eine andere Mentalität des Umganges zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gab. Es soll auch nicht beschönigt werden, dass es dabei zu Missständen gekommen ist. Dennoch muss klar betont werden, dass die überwiegende Zahl der entsandten Arbeitnehmer gerne in Deutschland gearbeitet hat und hier – verglichen mit den Arbeitsbedingungen in ihren Heimatländern – gute Verdienstmöglichkeiten hatte. Wegen der zunehmenden Kritik an den Lebens- und Arbeitsbedingungen der entsandten Beschäftigten hat die Fleischwirtschaft im Jahr 2013 nach intensiven internen Diskussionen beschlossen, einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag abzuschließen. Dieser gilt durch das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) für alle in der Fleischwirtschaft tätigen Arbeitnehmer in Deutschland und die aus dem



Ausland entsandten Arbeitnehmer. Auch hier ist das Fleischerhandwerk allerdings ausgenommen. Dieser Tarifvertrag schuf geregelte Einkommensbedingungen in der Fleischindustrie bereits vor der Einführung des allgemeinen Mindestlohnes. Dieses Ergebnis zeigt den Willen der Branche an den Verhältnissen etwas zu ändern. Es ist darüber hinaus bemerkenswert, da es in dieser Branche keine Kultur der Branchentarifverträge gibt.

Es war daher notwendig in einem intensiven Diskussionsprozess eine einheitliche Basis in allen drei Teilbranchen der Fleischwirtschaft für einen solchen Mindestlohtarifvertrag zu schaffen. Träger dieses Tarifvertrages sind die Arbeitgeberverbände der Ernährungsindustrie, in denen sich in den letzten Jahren viele Unternehmen der Fleischwirtschaft organisiert haben.

## Wohnsituation

In der öffentlichen Kritik standen auch die Unterbringungsbedingungen der im Rahmen der Entsendung beschäftigten Arbeitnehmer.

Hintergrund ist, dass diese Arbeitnehmer durch die Vorschriften ihrer Heimatländer oder die Arbeitsverträge Anspruch auf Unterbringung durch die Arbeitgeber, also die Werkvertragsunternehmen, hatten.

Daher hatten diese Unterkünfte angemietet. Vorrangig ging es darum, günstig in Deutschland zu wohnen, damit ein Großteil des jeweiligen Arbeitsverdienstes in die Heimatländer transferiert werden konnte.

Da die hiesigen Wohnungsmärkte darauf kaum oder gar nicht eingestellt waren, ist es vermehrt auch zur Anmietung von Unterkünften gekommen, die nicht deutschen Maßstäben entsprachen. In vielen Fällen hat die gemeinschaftliche Unterbringung der Arbeitnehmer auch dazu beigetragen, dass ordnungsgemäße Wohnräume nach kurzer Zeit nicht mehr diesem Standard entsprachen.

Die deutsche Fleischwirtschaft hat daher im Juli 2014 einen Verhaltenskodex definiert, der die Standards für Wohnbedingungen und die Angemessenheit der Kosten regelt. Alle Unternehmen der Fleischwirtschaft, die im größeren Maße Werkvertragsunternehmen einsetzen, haben sich diesem Verhaltenskodex angeschlossen.

Die Beratungsstellen, die vielfach vom DGB Bildungswerk „Arbeit und Leben“ und den Beratungsstellen „Faire Mobilität“ getragen werden, bestätigen, dass sich die Wohnsituation der entsandten Arbeitnehmer seit Einführung der Standards deutlich verbessert hat. Bis auf Einzelfälle entspricht die Wohnsituation der Arbeitnehmer den gesetzlichen und vertraglichen Standards und wird – unter anderem auch von den eben genannten Beratungsstellen – als angemessen bezeichnet.





Aus dem Gespräch mit den Beratungsstellen „Arbeit und Leben“ und „Faire Mobilität“ vom 20.4.2016:

**Sofern entsandte Arbeitnehmer Unterkünfte nutzen, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, gibt es nur noch wenige Beanstandungen. Hier hat sich die Wohnsituation deutlich gebessert.**



Beispielhafte Unterkünfte im Raum Oldenburg und Ladbergen für Werkvertragsarbeiter in der Fleischwirtschaft



Dies ändert allerdings nichts daran, dass die Wohnsituation in vielen Regionen angespannt ist, da es zu wenig Wohnraum zu günstigen Bedingungen gibt. Weil die Arbeitnehmer der Werkvertragsunternehmen zunehmend nach deutschem Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (siehe Punkt 3) angestellt werden und somit keinen Anspruch mehr auf Unterbringung durch den Arbeitgeber haben, suchen sie vermehrt selbst auf den örtlichen Märkten nach Wohnraum.

Ob und wie weit bei selbst angemieteten Wohnraum die vereinbarten Standards noch eingehalten werden, kann weder von den direkten Arbeitgebern noch von den Unternehmen der Fleischwirtschaft überprüft werden. Es handelt sich hierbei um privaten Wohnraum, für den das Gebot der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) unbeschränkt gilt.

# Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen

vom 21. September 2015

Obwohl sich die Situation der Vergütung als auch die Wohnsituation nach Abschluss des Tarifvertrages über den Mindestlohn unter Abschluss des Verhaltenskodex deutlich verbessert hatten, wurde weiterhin kritisiert, dass nicht alle Standards, die in Deutschland für Arbeitsverhältnisse gelten, auch für die bei den Werkvertragsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer bestehen.

Obwohl in den vergangenen Jahren viele Werkvertragsunternehmen in Deutschland Niederlassungen gegründet und ihre Arbeitnehmer nach deutschem Recht eingestellt haben, gab es nach wie vor auch viele Unternehmen, die im Wege der Entsendung gearbeitet haben.

„Entsendung“ bedeutet, dass diese Arbeitnehmer in ihren Heimatländern angestellt sind und die dortigen Arbeitsgesetze und Gesetze der Sozialversicherung Anwendung finden.

Geregelt ist diese Entsendung in der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. Durch die Bescheinigung A 1 wird dem Auftraggeber in Deutschland von der ausländischen Sozialversicherung bescheinigt, dass es sich im Heimatland um ein ordnungsgemäß angemeldetes Arbeitsverhältnis handelt. Diese Bescheinigung ist für deutsche Behörden und Gerichte bindend.

Nach intensiven Gesprächen mit der Politik unter Führung des Bundeswirtschaftsministeriums haben sechs Unternehmen der Schlacht- und Geflügelwirtschaft am 21. September 2015 eine Selbstverpflichtung abgegeben.

Wesentlicher Inhalt dieser Selbstverpflichtung ist, dass die Unternehmen bis zum 30.6.2016 von der Entsendung Abstand nehmen und ihre Vertragspartner verpflichten, die Arbeitnehmer nur noch nach deutschem Recht einzustellen.

## Umstellung von Entsendung auf Einstellung nach deutschem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Bis zum 30.6.2016 haben alle beteiligten Unternehmen vollständig ihre Dienstleister, soweit diese in der Produktion (im Sinne des Tarifvertrags Mindestbedingungen) tätig sind, verpflichtet, die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, die in Werkverträgen eingesetzt werden, nur noch nach deutschem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zu beschäftigen.



Dies bedeutet, dass eine Entsendung aus dem Heimatland nicht mehr vorgenommen wird. Von dieser Umstellung profitieren allein in den

vier großen Schlachtunternehmen aus dem Bereich Schweine- und Rinderschlachtung/ Zerlegung 8.148 Arbeitnehmer.

Im Bereich Geflügelschlachtung und Verarbeitung war bei den beteiligten Unternehmen bereits vorher zu 100 % auf deutsches Recht umgestellt worden.

Die Umstellung verlief nicht in allen Betrieben ohne Konflikte. Zahlreiche Mitarbeiter verweigerten zunächst die Umstellung, da sie kein Interesse zeigten, in das deutsche Rentenversicherungssystem einzuzahlen und zudem die Umstellung zu Nettoeinbußen führte.

Insbesondere gut qualifizierte Mitarbeiter von Werkvertragsunternehmen kündigten bei ihrem Arbeitgeber, um zu anderen Werkvertragsunternehmen zu wechseln, die bei Wettbewerbern im Einsatz waren. Durch die Entsendung erzielten sie ein höheres Nettoeinkommen.

## Überprüfung durch unabhängige Wirtschaftsprüfer

Die Umstellung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, die Einhaltung des Mindestlohns und die Anwendung des Verhaltenskodexes wird regelmäßig von den Unternehmen der Fleischwirtschaft überprüft. Hierfür sind Wirtschaftsprüfer eingeschaltet, die in den Vertragsunternehmen regelmäßig beispielsweise die Abrechnungen überprüfen aber auch Vor-Ort-Besichtigungen in den Wohnanlagen durchführen. Weiterhin sind für den Fall eines Verstoßes Vertragsstrafen und

### Theo Egbers, Vorsitzender des SPA Fleisch- wirtschaft:



*„Die Branche hat die Selbstverpflichtung zu 100 % erfüllt.*

*Über 8.000 ausländische Beschäftigte haben in den letzten Monaten einen deutschen Arbeitsvertrag erhalten und sind in der deutschen Sozialversicherung versichert.*

*Nach tariflichem Mindestlohn und Verbesserung der Wohnsituation hat die Fleischwirtschaft den dritten wichtigen Meilenstein erfolgreich umgesetzt.“*

zur Sicherheit die Vorlage einer Bankbürgschaft vereinbart. Es gab verschiedene Fälle, in denen Dienstleister, die sich nicht an die vertraglichen Abmachungen gehalten haben, ausgewechselt worden sind. Beispielsweise hat das Unternehmen Danish Crown, Essen (Oldb.) einem Dienstleister gekündigt, der die Arbeitnehmer in Doppelschichten arbeiten ließ und die Lohnzahlung verspätet vorgenommen hat.

## Beteiligte Unternehmen

Bis zum Stand dieses Berichtes haben sich 18 Unternehmen/Unternehmensgruppen mit insgesamt 88 Betriebsstätten der Selbstverpflichtung angeschlossen. Sieben Unternehmen kommen aus dem Bereich der Fleischwarenverarbeitung, sieben Unternehmen/Unternehmensgruppen sind Schlachtbetriebe der Schweine- und Rinderschlachtung und vier Unternehmen/Unternehmensgruppen zählen zu dem Bereich der Geflügelschlachtung.

### Erstunterzeichner:

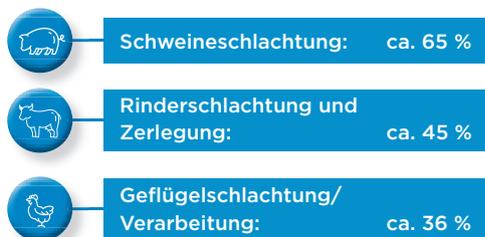
- Danish Crown Fleisch GmbH, Essen/Oldenburg
- Heidemark Geflügel Spezialitäten, Ahlhorn
- Lohmann & Co. AG / PHW-Gruppe, Visbek
- Tönnies Holding GmbH & Co. KG, Rheda-Wiedenbrück
- VION GmbH, Buchloe
- Westfleisch SCE mbH, Münster

### Weitere Unternehmen, die sich der Selbstverpflichtung angeschlossen haben:

- Heinrich Borgmeier GmbH & Co. KG, Delbrück-Schöning
- EFG Eberswalder Fleisch GmbH, Britz
- Eifeler Fleischwaren Ludwig Babendererde GmbH, Lissendorf
- EWG Eberswalder Wurst GmbH, Britz
- Fleischwerke E. Zimmermann GmbH & Co. KG, Thannhausen
- GETI WILBA GmbH & Co. KG, Bremervörde
- Steinemann GmbH & Co. KG, Steinfeld
- Willms Fleisch GmbH, Ruppichteroth
- Willms Weißwasser GmbH & Co. KG, Weißwasser
- Tulip Food Company GmbH, Schüttorf und Dinklage
- Tulip Fleischwaren GmbH, Oldenburg
- Düringer Fleischkontor GmbH & Co. KG, Loxstedt-Düring

## Marktabdeckung

Diese Unternehmen decken, bezogen auf den Umsatz/geschlachtete Tiere, folgende Anteile ab:



Da der Anteil der Unternehmen aus dem Bereich der Fleischverarbeitung – bezogen auf die gesamte Teilbranche Fleischwarenverarbeitung (Fleischwarenindustrie) – vergleichsweise gering ist, kann hier eine Marktabdeckung nicht angegeben werden. Denn: In diesem Bereich spielt das Thema Werkverträge ohnehin keine wesentliche Rolle, sodass die meisten Unternehmen es nicht für notwendig erachten, sich der Initiative der Selbstverpflichtung anzuschließen.

# Entwicklung der Beschäftigung

Wie unter Punkt 1 berichtet, greifen wir hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigung auf die Daten der Berufsgenossenschaft Nahrung und Gastgewerbe (BGN) zurück.

## Daten der Berufsgenossenschaft Nahrung und Genuss (BGN)

Nach den Daten der BGN sind 2015 im Vergleich zu 2014 7.000 Arbeitnehmer zusätzlich in der Fleischwirtschaft beschäftigt worden. Dies ist eine Steigerung von 3,7 %. Die Summe aller Entgelte hat sich um 7,3 % erhöht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsentwicklung im Handwerk insgesamt negativ war. Auch wenn es keine klare Abgrenzung zwischen Industrie und Handwerk

gibt, lässt sich hilfsweise die Größenstatistik der BGN zu Hilfe ziehen. Danach hat sich beispielsweise die Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben bis 99 Beschäftigte um 3.562 (-2,5 %) vermindert. Auffällig dabei ist, dass insbesondere die größeren Betriebe (ab 250 Arbeitnehmer) ihre Beschäftigung um 13.584 Arbeitnehmer gesteigert haben. Daraus lässt sich eindeutig ablesen, dass die industrielle Fleischwirtschaft 2015 deutlich mehr Arbeitnehmer beschäftigt als im Jahr 2014. Da es in der Branche kein größeres Wachstum zu verzeichnen gab, ist dieser Zuwachs an Beschäftigung fast ausschließlich darauf zurückzuführen, dass bisher entsendete Arbeitnehmer zu deutschen Bedingungen eingestellt worden sind und der deutschen Sozialversicherung unterliegen.

### Der Rückgang der Beschäftigung in der Geflügelwirtschaft ist durch Sonderfaktoren begründet.

Durch externe Ereignisse (Zerstörung eines Betriebes durch Brand) mussten Mitarbeiter zeitweise entlassen werden. Hinzu kamen strukturelle Veränderungen in der Branche. Durch den großen Marktdruck haben mehrere, insbesondere kleinere Unternehmen, Betriebsstätten schließen müssen. Da die Geflügelwirtschaft die Umstellung auf deutsches Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht bereits spätestens bis Ende 2015 vollzogen hatte, findet sich der Aufbau der Beschäftigung unter der Kategorie F4 (verbundene Dienst oder Werkleistungen) wieder.

### Auszug aus den Geschäftszahlen der BGN für die Jahre 2014–2015

		Vollarbeiter 2014	Vollarbeiter 2015	Veränderung in %
F2	Geflügelschlachtbe- und -verarbeitungsbetriebe; Wildbretbe- und -verarbeitung	13.748	11.327	- 17,61 %
F3	Alle Fleisch be- und verarbeitenden Betriebe ohne F-Gefahrtarifestellen 2 und 4	220.368	222.548	+ 0,99 %
F4	Ausbeiner, Zerleger, Lohn- und Kopfschlachter einschl. verbundener Dienst- oder Werkleistungen	17.051	24.295	+ 42,48 %
	<b>Summe</b>	<b>251.167</b>	<b>258.170</b>	<b>3 %</b>

Quelle: BGN

## Beschäftigungsentwicklung Unterzeichner der Selbstverpflichtung

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 30.12.2014 und 31.12.2015 war in den Unternehmen, die die Selbstverpflichtung unterzeichnet haben, weitgehend konstant. In einzelnen Unternehmen gab es jedoch erhebliche Umstrukturierungen (Schließung von Betrieben) mit dem Abbau von mehreren hundert Arbeitsplätzen.

Daher sind bei der gleichen Anzahl von Unternehmen im Jahr 2015 drei Betriebsstätten weniger als 2014 erfasst. Insofern kommt der Aufbau von neuen Arbeitsplätzen, insbesondere die Übernahme von Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern aus dem Werkvertrag, in der Gesamtzahl nur ungenügend zum Ausdruck. In einzelnen Unternehmen gehören die Dienstleister sowohl im Bereich der Leiharbeit als auch im Bereich der Werkverträge zur Unternehmensgruppe des Auftraggebers und unterliegen auch tariflichen Vorschriften.

### Die Zahlen im Einzelnen:

	2014	2015
Eigene Arbeitnehmer	14.287	14.814
Leiharbeiter	2.581	2.512
Arbeitnehmer von Dienstleistern	15.054	14.871
<b>Gesamtbeschäftigung</b>	<b>31.922</b>	<b>32.197</b>

Quelle: eigene Erhebung

Das Verhältnis der selbst bei den Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den nicht bei dem Auftraggeber angestellten Arbeitnehmern hat sich damit leicht von 44,8 % auf 46 % erhöht.

Wie bereits ausgeführt, kommt hier nicht zum Ausdruck, dass ein Teil der nicht bei den Auftraggebern angestellten Arbeitnehmer im Unternehmensverbund angestellt ist, da es sich formal um Arbeitnehmer in der Arbeitnehmerüberlassung oder im Werkvertrag handelt. Hinzuzufügen ist auch, dass die Umstellung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht Priorität hatte. Verschiedene Unternehmen haben bereits angekündigt, in einem nächsten Schritt auch die Übernahme der Arbeitnehmer im Werkvertrag zu prüfen

oder vorzunehmen. Die Umstellung vom Werkvertrag auf eigene Arbeitsverhältnisse ist ein hochkomplexer Vorgang. Aus rechtlichen Gründen ist es nicht möglich, nur einzelnen Arbeitnehmern ein Arbeitsverhältnis, beispielsweise an einer Zerlegelinie, anzubieten. Um einen Werkvertrag abzulösen, bedarf es der vollständigen Übernahme in die eigene Organisation. Dazu müsste sichergestellt sein, dass alle Arbeitnehmer dieser Linie auch einen Arbeitsvertrag beim bisherigen Auftraggeber unterschreiben. Geschieht dies nicht, wofür es ausreichend Beispiele gibt, läuft der Auftraggeber Gefahr, nicht mehr ordnungsgemäß arbeiten zu können.

## **Die eigene Berufsausbildung der Fleischwirtschaft hat einen sehr hohen Stellenwert.**

Bei den Unterzeichnern der Selbstverpflichtung befinden sich 582 Auszubildende (31.12.2015) in der Ausbildung. Im Vergleich zum Jahr 2014 konnte die Ausbildung leicht gesteigert werden. 140 Ausbildungsplätze konnten allerdings nicht besetzt werden. Darüber hinaus werden zahlreiche andere Maßnahmen zur Qualifizierung und Ausbildung von Mitarbeitern angeboten.

Belege, vor allem bezüglich der Qualifizierung von an- und ungelernten Arbeitnehmern, finden sich in den Best-Practice-Beispielen.

Da für die Integration ausländischer Arbeitnehmer das Erlernen der deutschen Sprache die wichtigste Maßnahme darstellt, haben viele Unternehmen hier besondere Initiativen ergriffen.

## **Zusammenfassung**

Bereits vor Abschluss der Selbstverpflichtung hat die deutsche Fleischwirtschaft durch Abschluss des Mindestlohnvertrages und Verabschiedung des Verhaltenskodexes sozialpolitische Standards geschaffen, die die Arbeits- und Lebenssituation der insbesondere ausländischen Beschäftigten in der Fleischwirtschaft deutlich verbessert haben.

### **Die wesentlichen Ziele der Selbstverpflichtung von 2015 sind:**

- Umstellung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht für Arbeitnehmer bei Dienstleistern
- Erhöhung des Anteils der Stammebelegschaften entsprechend der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen
- Ausbildung und Qualifizierung
- Integration von ausländischen Mitarbeitern

Die Umstellung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zum 30.6.2016 ist in den Unternehmen, die die Selbstverpflichtung unterzeichnet haben, zu 100 % gelungen. Damit sind allein in den beteiligten Unternehmen über 8.000 Arbeitnehmer von der Entsendung auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht umgestellt worden. Die Unterzeichner der Selbstverpflichtung haben in ihren Betrieben die Stammebelegschaft 2015 erhöht. Es sind 500 neue eigene Arbeitsplätze geschaffen worden – selbst bei ungünstigen Rahmenbedingungen. Die Bemühungen der Fleischwirtschaft, weitere Ausbildungsplätze zu schaffen, sind nachweisbar. Zudem gibt es vielfältige Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Arbeitnehmer, vor allem bei der Sprachförderung.

Zahlreiche Beispiele belegen die vielfältigen Aktionen und Initiativen in der Fleischwirtschaft, um ausländische Arbeitnehmer in die Betriebe, aber auch in die Gesellschaft zu integrieren.

## Fußball bei Tönnies



**Weil Integration auch über den Sport funktioniert, bietet der Rhedaer Fleischriese an zwei Vormittagen pro Woche ein Fußballtraining in der werkseigenen Arena an.**

Auch die Idee hierzu stammt von Clemens Tönnies. Unternehmenssprecher Dr. André Vielstädte: „Bei einem Besuch in der Notunterkunft am Burgweg in Wiedenbrück stellte er fest, dass die dort untergebrachten Menschen kaum Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung haben.“

Damit sie mal rauskommen und sich sportlich betätigen können,

hat Tönnies das Fußballprojekt für Flüchtlinge initiiert.

Ein Bus holt die Asylbewerber von der Notunterkunft ab und bringt sie zur Tönnies-Arena. Dort können sie unter Anleitung des Betriebsratsvorsitzenden Mustafa Kuyucu und des Geschäftsführers des Betriebssportclubs (BSC) Rheda, Konrad Putzke, das runde Leder kicken. Die Stimmung unter den aus unterschiedlichen Ländern stammenden Spielern sei bestens, bestätigt Putzke. „Alle sind mit Spaß bei der Sache.“ Für die Teams habe man eigens Fußballschuhe

und Trainingszeug angeschafft, die nach dem zweistündigen Einsatz auf dem beheizbaren Kunstrasen der Tönnies-Arena gereinigt beziehungsweise desinfiziert würden, um beim nächsten Mal von einem anderen Bewohner aus der Notunterkunft benutzt zu werden. Auch beim Fußballprojekt gibt es laut Dr. André Vielstädte noch Luft nach oben: „Bei entsprechender Nachfrage können wir die Trainingszeiten in der Arena problemlos ausweiten.“

Quellenangabe:  
Die Glocke, 24.02.2016

## Integrationsturnier Danish Crown



Neben den Aktiven waren natürlich auch einige Zuschauer (Familien und Kollegen) vor Ort

### **Die Integration von ausländischen Mitarbeitern findet nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Freizeit statt.**

70 Teilnehmer aus Rumänien, Polen, Bulgarien, Irak, Bosnien-Herzegowina, Griechenland, Kosovo, Italien, Ukraine und Deutschland haben in einem packenden Fußballturnier Integration vorgelebt.



## Willkommen bei VION

*„Wir von VION nehmen die Integration sehr ernst.“*

Sie sind jung, freundlich und lernbegierig. Obwohl die allgegenwärtige Gewalt eines jahrzehntelangen Bürgerkriegs ihre Spuren hinterlassen hat, sind Nasser und Tarnim Optimisten geblieben. Wie Millionen andere sind sie aus Afghanistan geflohen.

Vor etwa einem Jahr fanden sie in Deutschland Zuflucht. Seit Kurzem arbeiten die beiden Asylbewerber am VION-Standort Buchloe.

Mittlerweile arbeiten 10 Flüchtlinge bei VION in Buchloe. Ein Flüchtling hat im September eine reguläre Ausbildung zum Fachlageristen begonnen.



## Westfleisch

### **Werkvertragsunternehmen und Anstellung von Leiharbeitern im Konzernverbund**

Die Wenova Personal-Service GmbH mit Sitz in Münster hat sich auf Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge von und für Westfleisch spezialisiert. Seit 2006 bietet sie als 100-prozentige Tochter der Westfleisch SCE mbH verschiedenen konzerneigenen Gesellschaften ihre Dienstleistung an. Wenova beschäftigte zum Ende des Jahres 2015 über 713 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Deutschland und acht weiteren

EU-Ländern stammen. Angestrebt ist, diesen Personalstamm Schritt für Schritt weiter auszubauen. Wenova sucht als Personaldienstleister für die Westfleisch-Gruppe nach Produktionsmitarbeitern für die Bereiche Schlachtung, Zerlegung und Veredelung wie auch für Verpackung und Kommissionierung/Verladung. In Rumänien wurden 2014 Mitarbeiter erstmals auch direkt durch ein Wenova-Aquiseteam vor Ort angeworben. Ferner sucht Wenova Mitarbeiter für die Bereiche Technik, Logistik und kaufmännische Arbeiten.

Neben der klassischen Arbeitnehmerüberlassung bietet Wenova den Unternehmen der Westfleisch-Gruppe auch Werkverträge an und hilft dabei, Produktionsspitzen abzudecken. Die Personalpolitik der Wenova GmbH beruht bereits seit der Gründung im Jahr 2003 auf Mantel- und Entgelttarifverträgen, die mit der NGG abgeschlossen werden. Die zum Jahresbeginn 2016 neu gegründete Wepro GmbH, ebenfalls ein Tochterunternehmen der Westfleisch SCE mbH, verfügt ebenfalls über entsprechende Tarifverträge mit der NGG.

# Westfleisch

## Goethestraße Ladbergen – eine Erfolgsgeschichte

Wenova beschäftigt Mitarbeiter aus neun EU-Ländern. In einem Wohnprojekt für Mitarbeiter in Ladbergen, einem Ort mit 6.000 Einwohnern zwischen Münster und Osnabrück, zeigt der Personaldienstleister beispielhaft öffentlich, was es für die Beschäftigten aus dem Ausland in Sachen Integration, Sprache und Alltag leistet.

Die Lokalredaktion der ortsansässigen Tageszeitung hat die Vorbereitungen, die Entwicklung und den Alltag bis hinter die Kulissen begleitet und in einer Beitragsserie dokumentiert.

Diese entwickelte sich für Anwohner und Neuankömmlinge zu einem wertvollen Integrationsbaustein zur vorurteilsfreieren Begegnung.

### Suche nach einer besseren Zukunft

Kund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wenova fanden in den renovierten und neu möblierten Wohnungen des Projekts in Ladbergen ein Zuhause.



### Fremden die Hände reichen



George Tudvan (links) aus Rumänien steht den neuen Bewohnern als Hausmeister für alle Fragen rund um die neue Umgebung zur Verfügung; Cristian Opris (rechts), Dipl.-Soziologe, begleitet das Projekt mit Veranstaltungen zur interkulturellen Integration; Frank Willems (2.v.l.) und Wolfram Baßmann hatten die Idee, bei Wenova viele Dinge anders zu gestalten, als üblich.

### Die Chance genutzt

Margareta R. ist glücklich über die Chancen, die sich ihr bieten. In den gut zwölf Monaten, die sie unterdessen für Wenova bei Westfalen-Land tätig ist, hat sie sich von der Produktionshelferin bis zur Halbleiterverantwortlichen für 150 Beschäftigte hochgearbeitet.



## Aus der PHW-Gruppe

**Juan Temmo (re.) ist gebürtiger Syrer und kam als Kind nach Deutschland. Sein Einstieg damals war nicht ganz einfach, aber mit viel Fleiß und Engagement hat er es geschafft:**



Nachdem er die deutsche Sprache gelernt hatte, schaffte er seinen Realschulabschluss und ging zur Berufsschule. Heute ist der 25-Jährige gut integriert und hat einen erstklassigen Einstieg bei den Oldenburger Geflügelspezialitäten geschafft. Diesen Sommer hat er seine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik erfolgreich absolviert und arbeitet nun in der Abteilung Versand. Sein Ausbilder Reinhard Nichting (li.) ist stolz auf seinen Schützling. Temmo hat ehrgeizige Ziele und will sich über den 2. Bildungsweg weiter zum Industrie-Meister qualifizieren. Darüber hinaus ist er Mitglied im Betriebsrat und engagiert sich neben seinem Job auch für Jugendliche.



## Sprachkurse Danish Crown

**Die Firma Danish Crown bietet in Zusammenarbeit mit ihren Werkvertragspartnern und dem Bildungswerk Essen Deutschkurse an.**

Die Kurse

- finden direkt bei Danish Crown statt
- werden an die jeweiligen Schichten angepasst
- dauern 30 Unterrichtsstunden
- werden durch den jeweiligen Arbeitgeber finanziell unterstützt

## Kita bei Tönnies

**Integration fängt bei den Kleinsten an**



## Westfleisch

**Ladbergen - Ein bisschen Lampenfieber ist schon dabei. Tanzschritte und Lieder werden geübt. Die wollen Rumänen am Wochenende beim Bärenfeld präsentieren.**

Ein richtiger Musiker kommt auch ohne sein Instrument zurecht. Toma Dan ist so ein Mann. Der Rumäne klatscht in die Hände, gibt so den Rhythmus für Ovidiu Brit und Aurica Brit vor. Gheorghe Tulvan spielt auf einem Sopran-Saxofon die Melodie der rumänischen Volksweise.

Es ist die erste Probe im evangelischen Gemeindehaus. Beim Bärenfest will das Quartett, verstärkt um Darina Scorte und Dorinel Matiuta als zweites Tanzpaar, auf der Bühne stehen. „Die Kulturwoche ist der ideale Aufhänger, um uns hier den Menschen vorzustellen.“



Zur Musik von Toma Dan und Gheorghe Tulvan zeigen Aurica und Ovidiu Brit (von links) einen rumänischen Volkstanz. Beim Bärenfest wollen die Wenova-Mitarbeiter nicht nur mit Musik und Tanz ihre Heimat vorstellen. Foto: Michael Baar

Davon ist Cristian Opris überzeugt. Er ist von der Wenova Personal-Service GmbH – ein Tochterunternehmen der Westfleisch-Gruppe – eingestellt worden für die

Integration der rumänischen Arbeiter. 70 von ihnen leben in Ladbergen.

Quellen-Angabe:  
WN / Michael Baar

## VION

Das Erlernen der deutschen Sprache ist der Schlüssel für jede Integration. Seit vier Jahren bietet VION deutsche Sprachkurse für ausländische Mitarbeiter an, die vom Unternehmen finanziert werden. Derzeit nehmen 13 Mitarbeiter an dem Sprachkurs teil.



BERICHTERSTATTUNG IN KOOPERATION MIT

