

An den
Umwelt- und Agrarausschuss des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

Adenauerallee 118
53113 Bonn

Telefon: +49 (0)228 914 240
Telefax: +49 (0)228 914 24-24

E-Mail: info@v-d-f.de
Internet: www.v-d-f.de

28. Oktober 2016

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

Ihre Bitte um schriftliche Stellungnahme vom 27.09.2016

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum vorgenannten Antrag.

Wir stimmen vollumfänglich mit der anliegenden Stellungnahme des Verbandes der Ernährungswirtschaft e.V., VdEW, überein.

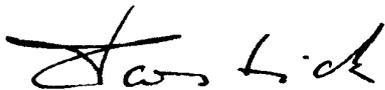
Dabei möchten wir herausstellen, dass der Vorwurf, es gebe in deutschen Schlachthöfen Lohndumping, entschieden zurückgewiesen werden muss. In Deutschland gilt ein von den Tarifpartnern ausgehandelter Branchenmindestlohn, der nachweislich eingehalten wird. So hat eine Schwerpunktkontrolle des Zolls ergeben, dass bei 99,8 % der kontrollierten Beschäftigten der Mindestlohn eingehalten wurde.

Der Vorwurf, es würden in deutschen Schlachthöfen Leiharbeit und Werkverträge missbraucht, ist ebenfalls nicht zutreffend. Die vorgenannte Schwerpunktkontrolle ergab, dass die gesetzlichen Vorgaben in 99,8 % der überprüften Fälle eingehalten wurden.

Im Übrigen ist zu hinterfragen, was unter „Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen“ zu verstehen ist. Sowohl die Leiharbeit als auch der Werkvertrag sind umfassend gesetzlich geregelt. Die betriebliche Organisation durch Einsatz dieser Vertragskonstruktionen ist daher per se kein Missbrauch. Auch findet keine Verdrängung von Stammbesellschaften statt. Es besteht vielmehr ein Trend, die Stammbesellschaften auszubauen und Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden, da es zunehmend schwerer wird, Arbeitskräfte zu gewinnen.

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung – vor allem auf dem deutschen Arbeitsmarkt – haben viele Arbeitnehmer aus Osteuropa eine einträgliche Beschäftigung in der deutschen Fleischwirtschaft gefunden. Aus unserer Sicht besteht daher ein großes Interesse an einer nachhaltigen Integration sowohl der Beschäftigten als auch von deren Familien. Das größte Hindernis dabei ist fehlender, erschwinglicher Wohnraum vor Ort. Wir regen daher an, die mobile Beratung auch mit der Suche und Vermittlung von Wohnraum zu befassen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Heike Harstick
Hauptgeschäftsführerin



Sven Heumann LL.M.

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:

	Anzahl	Prozentangaben
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%
Überprüfte Beschäftigte insgesamt	15700	100,00%

Quelle: 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 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