

Umwelt- und Agrarausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/6778

Schriftliche Stellungnahme zur Drucksache 18/4105

Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!

31. 10. 2016

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Göttsch,

sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

Vielen Dank für Ihre Anfrage vom 27. September 2016, zum Antrag „Lohndumping in Schlachthöfen“ Stellung zu nehmen. Wir teilen die Position des Umweltausschusses, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten verbesserungsbedürftig sind und begrüßen die Initiative der Fraktionen.

Das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ hilft gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Durch sieben Beratungsstellen bundesweit bieten wir eine kostenlose Erstberatung in den Landessprachen der Beschäftigten zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Unser Beratungsansatz ist niedrigschwellig und aufsuchende Beratung spielt in unserem Arbeitsalltag eine wichtige Rolle.

Die politische Verantwortung für das Projekt liegt beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Seit April 2016 schaffte „Faire Mobilität“ an drei Standorten zusätzliche Beratungskapazitäten speziell für den Bereich der Fleischindustrie. Dies betrifft die Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Dortmund, Kiel und Oldenburg. Das Ziel ist es, mit einer Informationskampagne Werkvertragsbeschäftigte in der Fleischindustrie über ihre Rechte aufzuklären und sie dabei zu unterstützen, diese wahrzunehmen. Vor den Werkstoren der Schlachthöfe verteilen die Beraterinnen und Berater bei Schichtwechseln mehrsprachige Flyer. Sie laden zu Veranstaltungen in der Nähe der Betriebe ein, bei denen Werkvertragsbeschäftigte Informationen über das

Rückfragen an:

Szabolcs Sepsi
Koordinator Teilprojekt
Fleischindustrie

szabolcs.sepsi@bfw.eu.com

Telefon: 0231 18998786
Mobil: 0151 53520037

www.faire-mobilitaet.de

Anschrift:
Projekt Faire Mobilität
Königswall 36
44137 Dortmund

Gefördert durch:



deutsche Arbeitsrecht bekommen und sich anschließend individuell beraten lassen können. Bei größeren Aktionen in einzelnen Betrieben arbeiten die DGB-Beratungsstellen bundesländerübergreifend zusammen.

Die DGB-Beraterinnen und Berater arbeiten eng mit Arbeit und Leben in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) zusammen. Finanziert wird das neue Teilprojekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) zusammen mit dem BMAS, der NGG und dem DGB.

Die Probleme der ArbeiterInnen in der Fleischindustrie kennen wir aus unserer täglichen Arbeit. Diese sind bundesweit sehr ähnlich bis identisch und sind meist auf die Werkvertragskonstruktion zurück zu führen, die in der Fleischindustrie überall präsent ist. Bundesweit wurden in den letzten Jahrzehnten in der Fleischindustrie die Stammebelegschaften drastisch verkleinert, Leiharbeit und vor allem Werkverträge haben deutlich zugenommen. Im Rahmen dieser Werkverträge mit Subunternehmern ist heute ein Großteil der ArbeiterInnen beschäftigt. Auch in Schleswig-Holstein ist dies der Fall: die Quote der Festangestellten beträgt nach Schätzung des DGB Nord je nach Betrieb lediglich 15 – 40%.

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag für die Fleischbranche sowie die Einführung des Mindestlohnes haben dazu geführt, dass die Unternehmen bundesweit deutlich seltener auf das Instrument der europäischen Entsendung¹ zurückgreifen. Dieser bundesweite Trend wurde nach unserem Eindruck auch in Schleswig-Holstein umgesetzt. Konkret heißt es, dass Ratsuchende heute nicht mehr formell bei ausländischen Firmen arbeiten, sondern in Deutschland zur Sozialversicherung gemeldet sind. Auch die Arbeitgeber, häufig die gleichen Personen oder Gruppen, die früher die ausländischen Firmen inne hatten, führen heute inländische Adressen und sind dadurch bei der Geltendmachung der Ansprüche besser greifbar.

Insbesondere die Auftraggeberhaftung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz macht die Entsendung für die Schlachthöfe riskant, da den Firmen bewusst ist, dass sie Subunternehmer, die aus dem Ausland entsenden, selbst kaum kontrollieren können. Gleichzeitig ist es nun aber aufgrund der Haftungsregelung möglich, dass Auftraggeber für nichtbezahlte Lohnbestandteile der Subunternehmen aufkommen müssen. Wir sehen daher in der Umstellung auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weniger eine Auswirkung der Selbstverpflichtungserklärung der Fleischbranche als vielmehr eine Auswirkung der besseren gesetzlichen und tarifvertraglichen Regulierung.

Die Erhöhung der Stammebelegschaften, ein ausdrückliches Ziel der Selbstverpflichtungserklärung der Fleischwirtschaft, wurde bis heute nach unseren Erkenntnissen noch überhaupt nicht realisiert. Aus Schleswig-Holstein ist uns kein einzige/r Werkvertragsbeschäftigte/r bekannt, der aus einem Werkvertrag in die Stammebelegschaft übernommen wurde. In anderen Bundesländern ist die Situation nicht besser: z.B. habe der Tönnies-Konzern, eine bundesweit agierende Unternehmensgruppe, die an mehreren Standorten tausende

¹ Vor 2015 arbeitete die Mehrheit der Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie in Deutschland formell für ausländische Unternehmen, die sie nach Deutschland entsandten. In Deutschland mussten nur arbeitsrechtliche Mindeststandards eingehalten werden, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern wurden meist im Entsendeland abgeführt. Häufig lag der Verdacht nahe, dass die Entsendung über sog. „Briefkastenfirmen“, die keine legitime Tätigkeit führten, durchgeführt wurde. Zahlreiche Recherchen belegen, dass in der Fleischindustrie die Entsendung systematisch missbraucht wurde. Informationen finden Sie hier: <http://www.dgb.de/themen/+cco+ee77959a-5ee1-11e6-bd5f-525400e5a74a>

Werkvertragsbeschäftigte einsetzt, nach eigenen Angaben im Laufe der letzten 12 Monate weniger als 20 ehemalige Werkvertragsbeschäftigte fest eingestellt. Andere Unternehmen geben an, dass so gut wie kein Werkvertragsarbeiter fest angestellt worden sei. Einzige Ausnahme bundesweit ist der Westfleisch-Konzern, der in Nordrhein-Westfalen versucht, die Werkvertragsbeschäftigten bei konzerneigenen Unternehmen anzustellen. Die Arbeitsbedingungen werden in diesem Fall durch Tarifverträge mit der NGG geregelt. Aus unserer Sicht wäre dieses Modell eine praktikable Lösung, um über die Jahre die Quote der Festangestellten bundesweit zu erhöhen. Leider zeigen aber die anderen Konzerne trotz mehrfacher Angebote der NGG und „Faire Mobilität“, solche Modelle zu unterstützen und zu begleiten, kein Interesse.

Warum aber gelingt es nicht, die MitarbeiterInnen fest einzustellen? Arbeitgebervertreter geben wiederholt an, dass die Menschen selbst kein Interesse an einer Festanstellung hätten. Dies trifft nach unserer Erfahrung jedoch nicht zu.

Bereits im Jahr 2015 organisierten die Beratungsstellen in NRW Informationsveranstaltungen, wo es v.a. um Fragen zum Thema sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bzw. um die Möglichkeiten, eine Festanstellung zu bekommen, ging. In Rheda-Wiedenbrück zum Beispiel nahmen etwa 200 WerkvertragsarbeiterInnen der Firma Tönnies (die auch in SH aktiv ist) an den Veranstaltungen teil. Viele waren an einer Festanstellung bei Tönnies interessiert, etwa 60 – 70 Menschen schickten nach den Workshops Bewerbungen an die Personalabteilung von Tönnies. Nach unserem Kenntnisstand wurden jedoch – entgegen der in der Presse verbreiteten Aussage der Firma, jedem Werkvertragsbeschäftigten eine Festanstellung anbieten zu wollen – alle Bewerber/innen abgelehnt. Ablehnungen der Personalabteilung liegen uns vor.

Die Beraterinnen und Beratern von „Faire Mobilität“ hören von den Beschäftigten in der Beratung regelmäßig, dass sie sich dauerhaft in Deutschland niederlassen möchten und deshalb eine Festanstellung mit Zukunftssicherheit wünschen. Auch aus Schleswig-Holstein sind uns Menschen bekannt, für die dies zutrifft.

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die Beratungsstellen erleben in ihrer täglichen Arbeit, wie die Werkvertragskonstellation die Ausbeutung der Beschäftigten trotz Mindestlohn ermöglicht. Wir möchten deshalb die aktuell wichtigsten Probleme, die wir in der täglichen Beratung wahrnehmen, wie folgt kurz skizzieren. Die Erkenntnisse stammen nicht ausschließlich von „Faire Mobilität“ Kiel, sondern aus der bundesweiten Beratung. Wir haben aber in Schleswig-Holstein mit weitgehend denselben Konzernen und häufig denselben Subunternehmen zu tun wie in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen oder Hessen. Auch die Beschäftigten werden regelmäßig aus einem Bundesland in das andere geschickt und berichten über sehr ähnliche Erfahrungen. Die konkreten Fallbeispiele stammen alle aus Schleswig-Holstein.

Was sind heute die häufigsten Probleme der Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie?

1. Probleme bei der Abrechnung der Arbeitszeiten und Löhne, Mindestlohnunterschreitungen

ArbeiterInnen berichten in der Beratung, dass ihnen die Arbeitszeiten nicht korrekt abgerechnet werden. Häufig werden in der Realität über 200 Arbeitsstunden im Monat geleistet, aber nur 170 – 180 abgerechnet. Viele Firmen rechnen Umkleide- oder Wegezeiten, Zeiten für die Schärfung der Messer nicht als Arbeitszeit ab. Versuchen die Beschäftigten, diese Zeiten nachträglich geltend zu machen, scheitert dies oft daran, dass die

Angaben der MitarbeiterInnen in der Regel von den Firmen bestritten werden, die Ermittlung der genauen Zeiten aber aufgrund der Werkvertragskonstellation scheitert. In einem Fall wurde z.B. einem gerichtlichen Gutachter, der mit der Ermittlung der Wege- und Umkleidezeiten beauftragt war, vom Auftraggeber der Zutritt zum Schlachthof verweigert. Das hierfür in Anschlag gebrachte Argument war, der Auftraggeber habe mit den Klägern – also den Mitarbeitern, die im Schlachthof eingesetzt werden – keinerlei vertragliche Beziehungen. Er sei daher nicht verpflichtet, für die Klärung der Streitsache Dritten Zutritt zum Werksgelände zu gewähren.

Auch die Tatsache, dass in der Fleischindustrie weitgehend Betriebsräte fehlen führt dazu, dass eine Kontrolle über Mehrarbeit, korrekte Lohnabrechnung, Arbeitssicherheit, usw. nicht mehr stattfindet. Die Unternehmen beauftragen zwar häufiger externe Prüfer, um die Lohnabrechnungen zu prüfen. Diese können jedoch nur nach Aktenlage prüfen und haben keine Möglichkeit, die betrieblichen Realitäten mit den Unterlagen abzugleichen – dies wäre nur für Betriebsräte, die täglich vor Ort sind, möglich.

Fallbeispiel aus der Beratungspraxis von „Faire Mobilität“ Kiel:

Eine Gruppe von ArbeiterInnen wandte sich an die Beratungsstelle. Sie gaben an, dass ihr Arbeitgeber systematisch weniger Stunden abrechne als sie leisten würden. Sie berichten von 12-Stunden-Schichten, unterbrochen von drei jeweils 30 minütigen Pausen, was eine permanente Überschreitung der zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit bedeutet. Zusätzlich werden die ArbeiterInnen angewiesen, bereits vor 6 Uhr morgens an den Arbeitsplätzen zu sein und bis nach 18 Uhr zu arbeiten. Diese zusätzlichen Zeiten würden nicht erfasst, ebenso wenig wie die Rüstzeiten für das Anziehen der Arbeitskleidung sowie für das Einrichten der Arbeitsplätze. Insgesamt ergibt sich in der Folge ein bedeutend geringerer Lohn als erwartet.

In diesem Fall hat sich ein Betroffener mithilfe der NGG zur Wehr gesetzt, was unmittelbar die Kündigung nach sich zog, indem die Person mehrfach und mit zunehmendem Druck angehalten wurde, eine Eigenkündigung zu unterschreiben. Später fand ein Gespräch zwischen der Person und einem Vorarbeiter statt, währenddessen der Vorarbeiter den Stundenzettel korrigierte, die Kündigung zerriss und die Nachzahlung des fehlenden Lohns in Aussicht stellte.

2. Ungerechtfertigte Lohnabzüge

Regelmäßig beklagen ArbeiterInnen, dass ihnen Lohnabzüge einbehalten werden, die nicht gerechtfertigt sind. Nach wie vor werden Kosten für Messer, Schutz-, Hygiene- oder Arbeitskleidung, Kosten wegen vermeintlicher Fehler, wegen Krankheit usw. auf die Beschäftigten umgelegt.

Diese Abzüge können mit Hilfe von „Faire Mobilität“ in der Regel zurückgefordert werden und werden meistens von den Subunternehmen erstattet. Jedoch berichten die Beschäftigten, dass sie anschließend dem Mobbing ihrer Vorarbeiter ausgesetzt sind. Ohne Betriebsräte gibt es hier leider kaum Möglichkeiten sie zu unterstützen.

3. Unterkünfte

Bundesweit gibt es nach wie vor überbelegte, sanierungsbedürftige Unterkünfte, in denen Werkvertragsarbeiter leben. Teilweise werden sie seit der Einführung des Mindestlohnes für die Fleischbranche zur Zahlung von überhöhten Unterkunfts-kosten gezwungen. Die Tatsache, dass die Werkvertragsfirmen nach wie vor sehr häufig gleichzeitig die Unterbringung der Beschäftigten organisieren, schafft eine zusätzliche Abhängigkeit. Der Verlust

des Arbeitsplatzes kann die Obdachlosigkeit mit sich bringen. In einigen Fällen wurden ArbeiterInnen nach einer sofortigen Kündigung am gleichen Tag mit Androhung von Gewalt aus ihren Unterkünften geräumt.

4. Arbeitsunfälle, Erkrankungen, Kündigungen

Der überhöhte Arbeitsdruck, die hohe Fluktuation bei den Subunternehmen, lange Arbeitszeiten sowie die unzureichende Einweisung neuer MitarbeiterInnen erhöhen die Gefahr der Arbeitsunfälle. Nach unserer Beratungserfahrung bringt ein Arbeitsunfall und die damit verbundene längere Arbeitsunfähigkeit fast immer eine arbeitgeberliche Kündigung mit sich. Häufig versuchen die Subunternehmer auch, die Kündigungsfristen oder Kündigungsschutzbestimmungen zu umgehen, indem sie die Arbeiter zur Unterschrift vorgefertigter „eigener“ Kündigungen drängen.

Die meisten Menschen, die nach einem Unfall oder einer Erkrankung in die Beratung kommen, berichten, dass ihnen kaum geholfen wurde ärztliche Versorgung in Anspruch zu nehmen. Viele beklagen, dass ihnen nach der Erstbehandlung gesagt wurde, sie müssen umgehend die Arbeiterunterkunft verlassen und/oder sie sollten sobald wie möglich in ihre Heimatländer zurückkehren. Manche wurden stationär im Krankenhaus behandelt, kehrten danach in die Unterkunft zurück um dort festzustellen, dass ihr Bett bereits neu belegt wurde.

Fallbeispiele aus der Beratungspraxis von „Faire Mobilität“ Kiel:

1. Eine Betroffene meldete sich in Zusammenhang mit einer Erkrankung (Übelkeit mit mehrfachem Erbrechen). Obwohl sie die Personalbeauftragte über ihren Zustand informierte und darum bat, zum Arzt gehen zu dürfen, wurde ihr gesagt, sie dürfe nicht zum Arzt. Schließlich entfernte sie sich ohne Einverständnis vom Arbeitsort und rief die Beratungsstelle vom Arzt aus an. Ihr wurde eine Eigenkündigung zur Unterschrift vorgelegt.

2. Eine Betroffene entwickelte nach zwei Wochen der Tätigkeit bei einem Subunternehmer eines Schlachthofs eine Allergie gegen den Metallhandschuh, der bei manchen Arbeitsschritten vorgeschrieben ist. Nach einer Woche Krankschreibung wurde der Person in der darauf folgenden Woche keine Arbeit zugewiesen, obwohl sie zur Verfügung stand. Diese Tage werden in der Abrechnung unabgesprochen als „unbezahlter Urlaub“ aufgeführt. Nach einer weiteren Erkrankung wird die Person von einer Büromitarbeiterin des Subunternehmers zuhause aufgesucht, damit sie ihre eigene Kündigung unterschreibe.

5. Integration

Die gesellschaftliche Integration wird durch mehreren Faktoren erschwert. Zum einen wohnen die Beschäftigten meist in firmeneigenen Massenunterkünften mit ihren Landsleuten zusammen und bewegen sich in einem geschlossenen System. Häufig sind die Unterkünfte auch abgelegen, was die Mobilität derjenigen, die nicht über ein Auto verfügen, einschränkt und die gesellschaftliche Teilhabe kaum ermöglicht. Darüber hinaus leben die Beschäftigten aufgrund der Kettenbefristungen und fristlosen oder kurzfristigen Kündigungen, die nach wie vor die Regel sind, in Unsicherheit ohne feste Perspektive.

Uns sind mehrere Fälle von Mitarbeitern bekannt, die sich wünschen, die deutsche Sprache zu lernen. Aufgrund der fehlenden Mobilität, der ständig flexibel wechselnden Schichten, und der spontan, zum Teil am selben Tag angeordneten Überstunden schaffen sie es jedoch nicht, die Kurse zu besuchen. Es fehlen also flächendeckend Deutschkurse, die mit dem Arbeitsalltag der SchichtarbeiterInnen vereinbar sind. Wir fordern flächendeckend

Blatt 6 zum Schreiben vom 31.10.16

Teilzeitdeutschkurse, die auf dem jeweiligen Werksgelände oder in der Nähe der Unterkünfte stattfinden und an die Schichtzeiten angepasst sind.

Nach einem Jahr Selbstverpflichtung ist uns aus Schleswig-Holstein keine nennenswerte Initiative der Arbeitgeber bekannt, um die Integration der Zuwanderer zu fördern oder Teilzeitdeutschkurse auf dem Werksgelände/in den Unterkünften anzubieten.

Aus diesen Gründen unterstützt das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ uneingeschränkt die im Antrag formulierte Bitte an die Landesregierung „die Umsetzung der Selbstverpflichtung der Unternehmen der Fleischindustrie regelmäßig zu überprüfen, insbesondere die Verbesserung der Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die fortlaufende Erhöhung der Stammebelegschaften“.

Wir schließen uns dem DGB Nord an und sehen die Notwendigkeit, einen schleswig-holsteinischen Branchendialog der Schlachtindustrie einzurichten. Teilnehmen könnten Arbeitgeber, Gewerkschaften, Beratungsstellen, Behörden und Kontrollinstitutionen (Zoll, Arbeitsschutz), Berufsgenossenschaften, zivilgesellschaftliche Initiativen und eventuell weitere Organisationen.

Sehr gerne sind wir bereit, alle Ihre eventuellen Fragen zu beantworten, mündlich im Rahmen einer Anhörung oder auch schriftlich.

Mit freundlichen Grüßen

Szabolcs Sepsi