

Stellungnahme des Sozialpolitischen Ausschusses der deutschen Fleischwirtschaft

Zu Kapazitäten und Arbeitsbedingungen auf Schlachthöfen und in der Fleischverarbeitung in Schleswig-Holstein

Im Sozialpolitischen Ausschuss der deutschen Fleischwirtschaft (SPA) sind alle führenden Unternehmen, die sich mit der Schlachtung von Schweinen und Rindern und der Geflügelschlachtung befassen, sowie auch die Verarbeitungsindustrie vertreten. Vorsitzender des Ausschusses ist Theo Egbers, Zur Mühlen-Gruppe, Böklund. Die Geschäftsführung des SPA obliegt dem Verband der Ernährungswirtschaft e. V. (VdEW).

In Absprache mit folgenden Unternehmen und Organisationen geben wir diese Stellungnahme für die deutsche Fleischwirtschaft ab:

- Böklunder Fleischwarenfabrik GmbH & Co. KG; Böklund,
- Danish Crown Schlachtzentrum Nordfriesland GmbH,
- R. Thomsen EU-Großschlachtereie GmbH, Kellinghusen,
- Tönnies Holding ApS & Co. KG, Rheda-Wiedenbrück,
- VION Bad Bramstedt GmbH, Bad Bramstedt,
- Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, Berlin
- Nordernährung, Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern e.V., Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/3463

1. Einleitung

Die deutsche Fleischwirtschaft hat sich beginnend mit dem Mindestlohtarifvertrages (2014), dem Verhaltenskodex (2014) und der Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft (2015) ein umfangreiches Regelungsnetz gegeben, das nachweisbar nicht nur die Bedingungen für die Beschäftigten in der Fleischwirtschaft positiv verändert hat, sondern dazu geführt hat, dass die Arbeitsbedingungen mit vielen anderen Branchen in der deutschen Wirtschaft vergleichbar sind oder sie sogar übertreffen.

Die deutsche Fleischwirtschaft hat ein überaus starkes Eigeninteresse, die Arbeitsbedingungen nicht nur im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch so zu gestalten, dass die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer zufrieden sind und motiviert und dauerhaft in den Betrieben arbeiten.

Die deutsche Fleischwirtschaft, insbesondere die Schlachtindustrie, ist ein bedeutender Wirtschaftszweig mit einer herausragenden Bedeutung für die Landwirtschaft und damit auch für den ländlichen Raum. Ohne wettbewerbsfähige Schlachtbetriebe in der Region fehlte es vielen landwirtschaftlichen Betrieben an Absatzmärkten. Die Gefahr der Verödung des ländlichen Raums liegt auf der Hand, wenn weitere landwirtschaftliche Betriebe aufgrund fehlender Absatzmärkte aufgeben müssten.

ARBEITGEBER- UND WIRTSCHAFTSVEREINIGUNG

2. Umsetzung des Verhaltenskodex

Zutreffend unterscheidet der Bericht (5.1) drei verschiedenen Arten der Unterbringung von Beschäftigten in der Fleischwirtschaft.

In zunehmendem Maße suchen sich Beschäftigte, die aus anderen Ländern in den Betrieben arbeiten, eigene Wohnungen um mit ihren Familien zusammenzuleben. Ob und wie diese Wohnungen beschaffen sind und in welchem Zustand sie sich befinden, entzieht sich weitgehend der Kenntnis der Unternehmen. Es ist nicht ihre Aufgabe und auch nicht zulässig, diese Wohnungen zu überprüfen.

Grundsätzlich ist hierzu anzumerken, dass es keine Verpflichtung gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitsschutzgesetz gibt, Arbeitnehmern, die in Betrieben der Fleischwirtschaft tätig sind, Unterkünfte zur Verfügung zu stellen. Freiwillig vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkünfte unterliegen jedoch nicht den gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes. Dennoch haben sich die Unternehmen der Fleischwirtschaft im Verhaltenskodex verpflichtet, die technischen Regelungen über Arbeitsstätten für derartige Unterkünfte entsprechend anzuwenden. Diese Selbstverpflichtung wird auch eingehalten und überprüft.

Ein großer Teil der Arbeitnehmer wohnt hingegen in anderweitig angemieteten Wohnungen und Unterkünften, bei denen in unterschiedlicher Ausprägung der Arbeitgeber organisatorisch eingebunden ist. Wie im Bericht richtig beschrieben wird, gelten hierfür nur die Vorschriften des Bauordnungsrechts. Dennoch werden auch hier die Grundsätze des Verhaltenskodex angewandt. Es handelt sich hierbei um zusätzliche freiwillige Maßnahmen der auftraggebenden Unternehmen, und der Werkvertragsunternehmen, die aus Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Mitarbeitern wahrgenommen wird.

Dies beinhaltet auch eine regelmäßige Überprüfung durch Beauftragte der auftraggebenden Unternehmen. Werden dabei Mängel festgestellt, wird veranlasst, dass diese umgehend abgestellt werden. Die Aussage im Bericht, dass „die Unterkünfte selten den allgemeinen Vorstellungen von Wohnen“ entsprechen, ist nicht nur vage und unsubstantiiert, sondern berücksichtigt nicht die tatsächlichen Verhältnisse. Viele Beschäftigte, die in diesen Unterkünften wohnen, wollen nur für eine begrenzte Zeit in Deutschland arbeiten. Ihr Ziel ist es, in dieser Zeit bei geringen Kosten möglichst viel zu verdienen und das ersparte Geld in ihre Heimatländer zu transferieren. Dazu gehört, die Lebenshaltungskosten in Deutschland auf ein geringes Maß zu beschränken. Das Interesse an preisgünstigen Wohnraum ist daher besonders groß.

Diese Verpflichtungen werden von den Unternehmen sehr ernst genommen. Ein Beleg hierfür ist beispielsweise, dass für ca. 60, bei der R. Thomsen EU-Großschlachtereie GmbH, Kellinghusen beschäftigten Arbeitnehmer im Februar 2019 eine neue Unterkunft renoviert worden ist und mit dem „Stützkreis Kellinghusen“ ohne Beanstandungen abgenommen worden ist.

Auch die anderen in Schleswig-Holstein ansässigen Unternehmen, für die diese Stellungnahme abgegeben wird, berichten von regelmäßigen Kontrollen ohne größere Auffälligkeiten. Kleinere Beanstandungen werden regelmäßig unverzüglich abgestellt.

3. Arbeitsschutz und Arbeitszeit

Richtigerweise wird darauf hingewiesen, dass persönliche Schutzausrüstung, Schutzkleidung und notwendige Arbeitsmaterialien unentgeltlich zur Verfügung zu stellen sind. Inwieweit es fraglich sein soll, „ob dieses auch tatsächlich gehandhabt wird“, erschließt sich nicht. Lediglich in einem Fall wurde

ein Verstoß nachgewiesen. Das belegt gerade das Gegenteil, nämlich dass diese Verpflichtungen grundsätzlich eingehalten werden.

Erfreulich ist die Klarstellung, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz nicht vorlagen.

4. Kooperationsbereitschaft der Unternehmen

Die relativierende Darstellung über die Kooperationsbereitschaft der Unternehmen mutet mehr als befremdlich an. Das in der Drucksache 19/1510 aufgeführte Beispiel, dass beanstandete Unterkünfte ausgetauscht wurden, ist konsequent und für die betroffenen Arbeitnehmer positiv. Dass gegebenenfalls dann auch eine höhere Miete für die neue – bessere – Unterkunft zu zahlen ist, ist marktbedingt. Hieraus einen Vorwurf zu konstruieren, spricht nicht für die Objektivität der Verfasser des Berichts.

5. Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen

Mit der 2015 abgeschlossenen Selbstverpflichtung haben sich mittlerweile Unternehmen/ Unternehmensgruppen mit 110 Betriebsstätten (Stand 2019) verpflichtet, die Standards einzuhalten, insbesondere ihre Dienstleister zu verpflichten, die Arbeitnehmer nach deutschem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht einzustellen.

Eine solche Verpflichtung ist bisher von keiner anderen Branche in Deutschland abgegeben worden, die Dienstleister mit Werkverträgen einsetzen. Zum 30.06.2016 ist diese Selbstverpflichtung von den beteiligten Unternehmen auch vollständig umgesetzt worden. Der SPA hat mittlerweile seinen 4. Jahresbericht (Oktober 2019) über die Umsetzung vorgelegt (Anlage).

Darin ist anhand von Daten der Berufsgenossenschaft Nahrung und Genuss (BGN) dokumentiert, dass sich die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung in diesem Bereich drastisch erhöht hat. Noch entscheidender ist, dass sich die durchschnittlichen Entgelte in dem unteren Lohnsegment allein im Jahr 2018 um 10 % erhöht haben. Dieses wird bestätigt von einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit, nach der eine deutliche Verschiebung bei diesen Beschäftigten in ein Entgeltcluster zwischen 2.000 und 2.500 €/Monat stattgefunden hat.

Da alle größeren Betriebe in Schleswig-Holstein auch Unterzeichner der Selbstverpflichtung sind, gelten diese Verbesserungen auch dort.

6. Fazit

Dass bei Kontrollen Verstöße festgestellt werden, ist angesichts des Umstands, dass, wo Menschen arbeiten, Fehler geschehen, ein Allgemeinplatz. Das gilt für jede Branche – nicht nur für die Fleischwirtschaft. Es lohnt sich jedoch festzuhalten, dass erhebliche Verbesserungen in Sachen Lohnentwicklung und Arbeitsbedingungen belegbar erreicht worden sind. Diese Entwicklung ist das Resultat der freiwilligen Initiativen der Branche. Darin unterscheidet sich die Fleischwirtschaft von anderen Sektoren.

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



Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft

Selbstverpflichtung der
Unternehmen für attraktivere
Arbeitsbedingungen

4. Bericht, vorgelegt im Oktober 2019

Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen

4. Bericht gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vorbemerkung/Einleitung

Der Sozialpolitische Ausschuss der deutschen Fleischwirtschaft (SPA), legt hiermit seinen 4. Bericht zur Umsetzung der Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen vor. Über die Umsetzung der Selbstverpflichtung ist ausführlich in den ersten beiden Berichten, vorgelegt im September 2016 und September 2017, berichtet worden. Im ersten Bericht ist die vollständige Umstellung von im Werkvertrag beschäftigten Arbeitnehmern, insbesondere aus Osteuropa, auf deutsches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zum 30.06.2016 dokumentiert worden. Im dritten Bericht, vorgelegt im September 2018, wurde diese Berichterstattung kontinuierlich fortgeführt und über die deutliche Verschiebung der Entgelte in höhere Entgeltklassen berichtet.

Bei diesem Bericht handelt es sich lediglich um ein Update zur Aktualisierung der erhobenen Daten. Im Übrigen verweisen wir ausdrücklich auf die drei bisher vorgelegten Berichte.

1. Wirtschaftliche Situation der Fleischwirtschaft

Zum Verständnis der Entwicklung ist es notwendig, die aktuelle wirtschaftliche Situation in der Fleischwirtschaft darzustellen. Die Fleischwirtschaft gliedert sich außerhalb des Handwerks in die Schlachtung und Zerlegung von Schweinen und Rindern, in die verarbeitende Industrie und in die Geflügelschlachtung und -verarbeitung.

Situationsbericht Fleischwarenindustrie

Die Unternehmen der **Fleischwirtschaft** (hier: Schlachtung und Zerlegung von Schweinen und Rindern) bewegen sich in einem sehr volatilen Umfeld. Kennzeichnend ist die schrumpfende Nachfrage für Schweinefleisch in Deutschland, eine konstante Nachfrage in der EU und einem wachsenden Bedarf in anderen Regionen der Welt. Der weltweite Anstieg des Verbrauchs wird lediglich gebremst durch die afrikanische Schweinepest (ASP) in China, die zu einem Einbruch der Schlachtzahlen und auch des Verzehrs geführt hat. Dies wiederum führt auch zu einer steigenden Nachfrage bei deutschen Schlachtbetrieben. Bereits diese Entwicklungen machen deutlich, dass auch das Arbeitsaufkommen in den Schlachtbetrieben hohen Anforderungen an die Flexibilität der Produktion unterliegt.

Der Export von Schweinefleisch aus der EU in Drittländer ist voriges Jahr um 4 % gestiegen, nachdem er 2017 deutlich zurückgegangen ist.

Die **Fleischwarenindustrie** (hier: Verarbeitung) befindet sich mal wieder in einer sehr kritischen Phase. Die stark steigenden Preise für Rohware in den letzten Monaten führen zu massiven Problemen, die bereits zur Aufgabe und Übernahme von Betrieben geführt hat. Eine Weitergabe der gestiegenen Rohstoffpreise ist nur in wenigen Fällen möglich.

Die schlechte Ertragslage hat Unternehmen zum Aufgeben gezwungen und den Konzentrationsprozess der Branche weiter beschleunigt. Die Fleischwarenindustrie befindet sich in einer schwierigen Position zwischen den wenigen großen Fleischlieferanten mit zunehmenden Verarbeitungskapazitäten und den großen Unternehmen des Einzelhandels, die ebenfalls eigene Fleischwerke betreiben. Die Grenzen der früher klar abgegrenzten Marktbereiche verwischen dadurch zunehmend.

In der Teilbranche Geflügelschlachtung und -verarbeitung ist die in Deutschland gemästete Menge an Geflügel nach einem Rückgang im Jahr 2017 im vergangenen Jahr 2018 wieder auf insgesamt 1,818 Mio. gestiegen und liegt damit ganz knapp über dem Ergebnis von 2016. Mit dem weiter steigenden Geflügelfleischverbrauch konnte diese Entwicklung trotzdem nicht mithalten. Der Verzehr von 1,838 Mio. t Geflügelfleisch bedeutet eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 107.000 t.

Die Lücke zwischen deutscher Geflügelfleischerzeugung und dem Verbrauch hierzulande wird von Jahr zu Jahr größer. So wurden 2018 erstmals mehr als eine Million Tonnen Geflügelfleisch (1,017 Mio. t) eingeführt.

Rückläufige Erzeugung und steigender Verbrauch führten dazu, dass der Selbstversorgungsgrad mit 98,9 % zum zweiten Mal in Folge unter die Marke von 100 % sank.

Die Hähnchenschlachtungen wuchsen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um beachtliche 5,3 %. Hauptgrund für diese Steigerung war jedoch, dass die Schlachtkapazitäten in Deutschland in den Jahren zuvor aufgrund brandbedingter Betriebsschließungen eingeschränkt waren. In den Vorjahren mussten mehr in Deutschland gemästete Hähnchen in europäischen Nachbarländern geschlachtet werden.

2. Beschäftigungs- und Entgeltentwicklung in der deutschen Fleischwirtschaft

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Situation der Fleischwirtschaft ist es gelungen, in allen drei Teilbranchen die Beschäftigung zu steigern. Insbesondere sind offensichtlich weitere Entsendungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigte umgewandelt worden. Auffällig ist insbesondere, dass bei der Gesamtsteigerung der Beschäftigtenzahlen die Zahl der Beschäftigten in der Gruppe F4 erstmalig in den letzten Jahren rückläufig war. In dieser Gruppe sind vor allem die Arbeitnehmer, die im Werkvertrag beschäftigt sind, enthalten. Der Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass verstärkt die Umstellung von Werkvertrag in andere Beschäftigungsformen vorgenommen worden ist.

Auszug aus den Geschäftszahlen der BGN für die Jahre 2014 - 2018

| | Vollarbeiter | | | Veränderung in % | |
|---|--------------|---------|---------|------------------|---------|
| | 2014 | 2017 | 2018 | 2016/17 | 2017/18 |
| F2 Geflügelschlacht-, -be- und -verarbeitungs- betriebe; Wildbretbe- und -verarbeitung | 13.748 | 11.292 | 11.349 | 1,05 | 0,50 |
| F3 Alle Fleisch be- und verarbeitenden Betriebe ohne F-Gefahrtarifestellen 2 und 4 | 220.368 | 224.795 | 226.480 | 1,31 | 0,75 |
| F4 Ausbeiner, Zerleger, Lohn- und Kopfschlachter einschl. verbundener Dienst- oder Werkleistungen | 17.051 | 32.521 | 29.955 | 11,82 | -7,89 |
| Summen | 251.167 | 268.608 | 271.477 | 2,46 | 1,07 |

(Quelle: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, Geschäftsbericht 2018; es fehlen die sonstigen Arbeitnehmer)

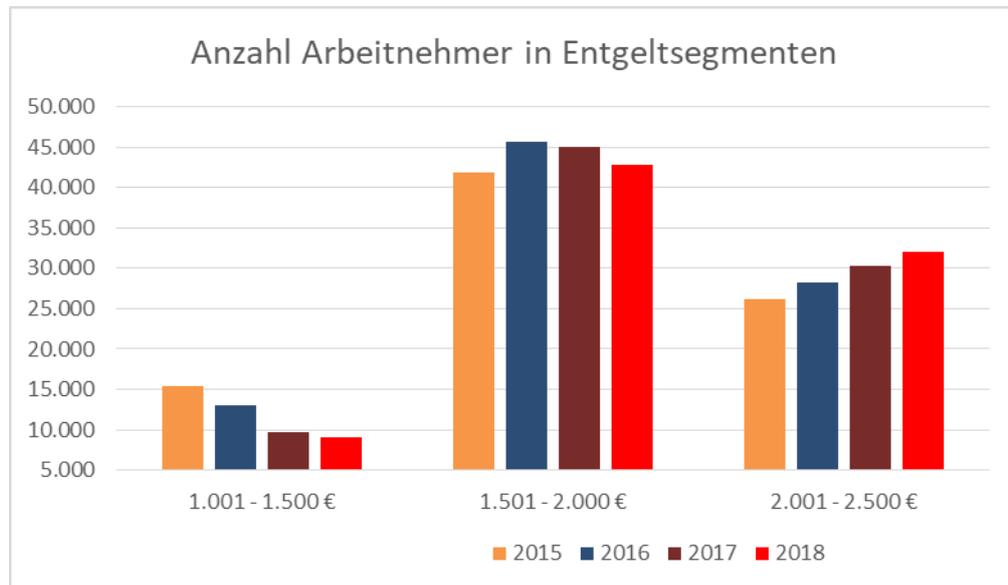
Besonders zu würdigen ist, dass sich auch die Entgelte in der Fleischwirtschaft deutlich erhöht haben. Aus den Zahlen der Berufsgenossenschaft ergibt sich, dass die Entgelte 2018 in der Fleischwirtschaft um insgesamt **3,9 %** und damit über dem Durchschnitt der allgemeinen Entgeltentwicklung, angehoben worden sind. In dem größten Bereich (F3) betrug die Entgeltsteigerung über 4 % und bei den Arbeitnehmern, die überwiegend im Werkvertrag beschäftigt werden, betrug bei einer gesunkenen Gesamtzahl die Entgeltsteigerung pro Arbeitnehmer im Durchschnitt fast **10 %**.

Auszug aus den Geschäftszahlen der BGN für die Jahre 2014 - 2018

| | Entgelt in 1.000 € | | | Veränderung in % | |
|---|--------------------|-----------|-----------|------------------|---------|
| | 2014 | 2017 | 2018 | 2016/17 | 2017/18 |
| F2 Geflügelschlacht-, -be- und -verarbeitungs-betriebe; Wildbretbe- und -verarbeitung | 252.645 | 257.710 | 266.316 | 1,8 | 3,3 |
| F3 Alle Fleisch be- und verarbeitenden Betriebe ohne F-Gefahrtarifstellen 2 und 4 | 4.470.374 | 4.946.345 | 5.157.732 | 2,4 | 4,3 |
| F4 Ausbeiner, Zerleger, Lohn- und Kopfschlachter einschl. verbundener Dienst- oder Werkleistungen | 285.914 | 582.752 | 588.560 | 12,3 | 1,00 |
| Summen | 5.008.933 | 5.786.807 | 6.012.608 | 3,3 | 3,90 |

(Quelle: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, Geschäftsbericht 2018; es fehlen die sonstigen Arbeitnehmer)

Dies ergibt sich auch aus einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für die Fleischwirtschaft. In den Jahren 2015 - 2018 gab es innerhalb der verschiedenen Entgeltsegmente eine deutliche Verschiebung von den niedrigen zu den höheren Entgeltsegmenten. So ist die Zahl der Arbeitnehmer, die bis 1.500 € Bruttoentgelt verdienen, deutlich rückläufig. Diese Gruppe bildet nur noch eine kleine Minderheit. Hierin sind vor allem die Auszubildenden enthalten. Insgesamt ist eine deutliche Verschiebung zu der höheren Entgeltgruppe (2.000 – 2.500 €) festzustellen.



Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte am Arbeitsort (ohne Auszubildende) in der Kerngruppe mit Angabe des Medians und Klassen der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte in der Wirtschaftsgruppe "101 Schlachten und Fleischverarbeitung" nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, Hannover, September 2019

3. Anzahl der beteiligten Unternehmen/ Marktabdeckung

Im Vergleich zum letzten Bericht 2018 hat sich die Zahl der beteiligten Unternehmen/ Unternehmensgruppen nicht verändert. Die Aufstellung im 2. Bericht (2017) hat daher noch Gültigkeit. Insgesamt werden mit dieser Umfrage 109 Betriebsstätten erfasst.

Ab 2019 hat sich das Unternehmen **Brand Qualitätsfleisch GmbH & Co. KG, Lohne**, der Selbstverpflichtung angeschlossen.

4. Beschäftigungsentwicklung bei den Unterzeichnern der Selbstverpflichtung

Wie im Vorjahr haben wir bei allen Unternehmen, die die Selbstverpflichtung unterschrieben haben, die Anzahl der Beschäftigten zum 31.12.2018 erhoben. Da im vergangenen Jahr ein Unternehmen nicht gemeldet hatte, sind die Zahlen für 2017 nicht mit dem letzten Bericht vergleichbar, sondern jetzt an alle Betriebe, die die Selbstverpflichtung unterschrieben haben, angepasst.

Die Zahlen im Einzelnen:

| | 2017 | 2018 |
|-------------------------------|--------|--------|
| Gesamtbeschäftigung | 45.509 | 46.371 |
| - Eigene Arbeitnehmer | 21.057 | 21.766 |
| - Leiharbeiter | 3.826 | 2.682 |
| - Arbeitnehmer im Werkvertrag | 20.626 | 21.923 |

Erfreulicherweise konnte somit die Beschäftigung bei den beteiligten Unternehmen um 1,9 % gesteigert werden. Im Bereich der Leiharbeit hat es wieder einen geringfügigen Abbau der Beschäftigung gegeben. Die Gründe hierfür liegen vor allem in der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die Verkürzung der Überlassungsfrist hat teilweise dazu geführt, dass Arbeitsprozesse in Werkverträge ausgliedert worden sind.

Besonders zu betonen ist, dass im Jahr 2018 **924** Arbeitnehmer aus dem Bereich der Dienstleister in ein festes Arbeitsverhältnis bei den beteiligten Unternehmen übernommen worden sind.

Daraus ergibt sich, dass sich der Anteil der selbst bei den Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer im Vergleich zu den nicht bei dem Auftraggeber angestellten Arbeitnehmern auf knapp 47 % vermindert hat. Berücksichtigt man nur das Verhältnis von eigener Beschäftigung zu Arbeitnehmern, die im Werkvertrag beschäftigt werden, so liegt das Verhältnis der eigenen Beschäftigung bei 50 %.

Trend zur Selbstorganisation

Auch wenn sich die Quote im Verhältnis eigene zu fremden Arbeitnehmern leicht verringert hat, bilden diese Zahlen nicht die ganze Entwicklung ab. Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, Werkverträge innerhalb der Unternehmensgruppe in eigenen Tochterunternehmen zu organisieren. In der Unternehmensgruppe Westfleisch war dies bisher schon langjährige Praxis. Hier sind deutlich über 1000 Werkvertragsarbeitnehmer in der eigenen Gruppe beschäftigt. Hinzu kommt nun auch, dass in der Unternehmensgruppe Tönnies eigene Gesellschaften aufgebaut werden, die in den nächsten 2-3 Jahren bis zu 1.000 Arbeitnehmer beschäftigen werden und dann im Rahmen von Werkverträgen in den Schlachtbetrieben eingesetzt werden. Die Organisation in eigenen Unternehmen wird deshalb vorgenommen, da die Anwerbung und Einstellung der osteuropäischen Arbeitnehmer so wesentlich leichter zu organisieren ist, als wenn diese direkt in den Unternehmen der Fleischwirtschaft angestellt werden. Berücksichtigt man diese Tendenzen, dann verschiebt sich das Verhältnis von der Fremd- zur Eigenbeschäftigung deutlich.

Darüber hinaus gibt es aber auch weitere Fälle, in denen Unternehmen die bisherigen Werkvertragsarbeitnehmer selbst anstellen. Die Beispiele zeigen allerdings auch, dass dieser Prozess nicht einfach ist und hier vielfach Widerstände auch bei den Arbeitnehmern selbst zu überwinden sind. Beispielhaft sind hier die Unternehmen Böseler Goldschmaus, Garrel und die Steinemann Gruppe, Steinfeld zu nennen. Diese Unternehmen haben alle Arbeitnehmer, die bei Dienstleistern im Werkvertrag beschäftigt waren, übernommen.

5. Erhöhung der Zahl der Auszubildenden

Die Zahl der Auszubildenden ist konstant. Viele Unternehmen würden allerdings gerne deutlich mehr Auszubildende einstellen. Wie aber auch in vielen anderen Branchen, konnten nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden.

| | <u>2017</u> | <u>2018</u> |
|----------------------|-------------|-------------|
| Auszubildende | 601 | 618 |

6. Wohnraumsituation

In den Medien wird regelmäßig die Wohnraumsituation der osteuropäischen Arbeitnehmer kritisiert. Von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen, entbehrt auch diese Kritik der Substanz. Die von den Dienstleistern zur Verfügung gestellten Unterkünfte werden regelmäßig, mindestens jährlich, zum Teil auch in kürzeren Abständen von Auditoren oder Wirtschaftsprüfern kontrolliert. Die Bedingungen des Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft (vergl. 1. Bericht zur Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft, S. 6) werden strikt eingehalten und kontrolliert.

Hinzu kommt, dass eine Reihe von Unternehmen eigene Wohnbauprojekte aufgelegt haben oder bereits realisiert haben, um in den schwierigen Wohnungsmärkten, in denen die Betriebe angesiedelt sind, eigenen Wohnraum zu schaffen. Hierbei treten allerdings häufig Probleme mit den Kommunen oder der ansässigen Bevölkerung auf, die sich vielfach gegen solche Projekte wehren.

Letzten Endes haben die Unternehmen der Fleischwirtschaft nur eine sehr begrenzte Verantwortung für die Wohnsituation. Grundsätzlich ist das Wohnen Privatsache eines jeden Arbeitnehmers. Viele der osteuropäischen Arbeitnehmer haben beschlossen, dauerhaft in Deutschland zu bleiben und sind dazu übergegangen, sich eigene Wohnungen anzumieten. Wie diese Wohnungen ausgestattet sind und in welchem Zustand sie sich befinden, entzieht sich der Kenntnis der Unternehmen der Fleischwirtschaft. Diese haben auch überhaupt keine Möglichkeit hierauf Einfluss zu nehmen. Auch für diese Wohnungen besteht das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG).

7. Vereinbarungen werden eingehalten!

Die erhobenen und offiziellen Zahlen belegen eindeutig, dass die Fleischwirtschaft in den letzten Jahren ihren Verpflichtungen aus der Selbstverpflichtung uneingeschränkt nachgekommen ist. Sie hat darüber hinaus die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Entgelte der bei ihr Beschäftigten einschließlich der Beschäftigten bei den Werkvertragsunternehmen überproportional erhöht.

Medienberichte, die immer wieder von Ausbeutung und Verstößen gegen den gesetzlichen Mindestlohn berichten, sind nicht nachvollziehbar. Natürlich kann im Einzelfall nicht ausgeschlossen werden, dass, wie überall im Arbeitsleben, Fehler bei der Abrechnung passieren oder einige wenige Dienstleister sich nicht an gesetzliche Regelungen und Vereinbarungen halten. Die Unsachlichkeit der Kritik zeigt sich häufig daran, dass von den Kritikern selten konkrete Angaben gemacht werden um den Vorwürfen nachzugehen. Geschieht dies in Einzelfällen, so hat sich in der Vergangenheit meistens herausgestellt, dass die Vorwürfe nicht berechtigt waren.

Entscheidender Parameter sind aber die Überprüfungen des Zolls. Jedes Jahr werden Hunderte von Betrieben der Fleischwirtschaft durch die Dienststellen des Zolls überprüft. So sind im Jahr 2018 332 Unternehmen der Fleischwirtschaft überprüft worden. Das waren fast **100** mehr als im Jahr 2017 (Quelle: Auswertung des Zolls).

Zurückgegangen sind aber die Zahl der Delikte, der Strafen und der Schadenssummen. So ist 2018 wegen Verstoß gegen das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und das Mindestlohngesetz (MiloG) lediglich eine Schadenssumme von 20.229,89 € festgestellt worden. Die Beträge in den Jahren davor betragen ca. das 10 fache. Bei der Gesamtlohnsumme von über 6 Milliarden € bedeutet das, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Immer wieder wird von interessierter Seite eingewandt, dass der Mindestlohn durch Tricks systematisch unterlaufen wird. Nachweise für solche Behauptungen werden in der Regel nicht vorgelegt. Dem widersprechen klar die Aussagen des Zolls. So sind im vergangenen Jahr lediglich 10 Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten nach dem MiloG und ein einziger Verstoß gegen die

Aufzeichnungspflichten nach dem GSA Fleischwirtschaft bei den Prüfungen des Zolls festgestellt worden (Aussage der GZD, anlässlich des Bündnisgespräches am 04.09.2019). Diese Überprüfungen finden nicht nur auf dem Papier statt, sondern es werden auch die Arbeitnehmer konkret zu ihren Arbeitszeiten gefragt und mit den schriftlichen Auswertungen abgeglichen.

8. Zusammenfassung

Die deutsche Fleischwirtschaft ist auch im Jahr 2018 ihren Verpflichtungen als Arbeitgeber hinsichtlich der gesetzlichen und tariflichen Anforderungen und insbesondere auch aus der Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen vollständig nachgekommen.

Die Beschäftigungssituation insgesamt in der Branche und auch bei den Unternehmern, die die Selbstverpflichtung unterschrieben haben, ist positiv und stabil, trotz eines zum Teil schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes.

Hunderte von Überprüfungen durch den Zoll belegen eindrücklich, dass es so gut wie keine Verstöße gegen den Mindestlohn gibt. Die Entgeltentwicklung in der deutschen Fleischwirtschaft war 2018, mit fast **4 %**, wie auch in den vorangegangenen Jahren, überdurchschnittlich. Die Erhöhungen bei den Arbeitnehmern im Werkvertrag lagen im Durchschnitt sogar bei **10 %**.

Verschiedene Beispiele belegen die Bemühungen der Branche, die Beschäftigungssituation der osteuropäischen Arbeitnehmer nachdrücklich durch die Einstellung in eigenen Unternehmen zu stabilisieren und zu verbessern.

Hannover, im Oktober 2019

Theo Egbers

Vorsitzender

Sozialpolitischer Ausschuss

der Fleischwirtschaft

E. Michael Andritzky

Hauptgeschäftsführer

Verband der Ernährungswirtschaft

Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt e. V.