

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/3490



NGG Region Schleswig-Holstein-Nord
24837 Schleswig, Domziegelhof 20

Per Email: sozialausschuss@landtag.ltsh.de
Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
z.Hd. Thomas Wagner
Düsternbroker Weg 70
24105 Kiel

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht
Unser Zeichen Pe/Pt
Telefon 0431/ 98 27 98-0
Durchwahl -10
Telefax -19
Datum 29. Januar 2020

Schriftliche Stellungnahme zu dem Bericht der Landesregierung auf Schlachthöfen und in der Fleischverarbeitung in Schleswig-Holstein (Drucksache 19/1363)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Wagner,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die Gewerkschaft NGG begrüßt ausdrücklich sich mit der prekären Arbeitssituation von vielen Kolleginnen und Kollegen zu beschäftigen und einen "Missbrauch" zu beenden. Bevor hier auf die Probleme im Einzelnen eingegangen wird, möchten wir die derzeitige Lage der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitnehmerüberlassung und in Werkverträgen aus Sicht der Gewerkschaft NGG beschreiben:

Der Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung und von Werkvertrag findet zwar in einem großen Maße, aber nicht ausschließlich, im Bereich der Fleischindustrie statt. So wissen wir, dass auch Ausgliederungen in Subunternehmen in der Fischverarbeitung und in der Getränke Logistik in einem nicht unerheblichen Umfang stattgefunden haben und weiterhin stattfinden. Für die Erfrischungsgetränke-industrie können wir Einzelfälle benennen, in denen Einstellungen nicht wie üblich direkt in Stammbesellschaften durchgeführt worden sind, sondern zunächst in einer extra gegründeten Verleihfirma vorgenommen wurden. Damit ist nicht nur der anzuwendende Entgelttarifvertrag unterlaufen worden, sondern auch beispielsweise Probezeiten verlängert worden. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befinden sich so teilweise über lange Jahre hinweg in einer finanziell sowie sozial prekären Situation.

1. Derzeitige Situation der Schlachthöfe aus Sicht der Gewerkschaft NGG

Die Beschäftigungssituation in den Schlachthöfen hat sich in den letzten Jahren dramatisch verändert. Viele Betriebe in Schleswig-Holstein mussten in den letzten Jahren schließen. Bis dahin haben dort zum größten Teil Stammbesellschaften die Arbeiten bewältigt. Dabei wurden auch schon damals Fremdbeschäftigte in Form von Schlachtkolonnen aus Osteuropa eingesetzt und es muss erwähnt werden, dass diese nicht die

Gewerkschaft NGG

e-mail: region.schleswig-holstein-nord@ngg.net
Internet : www.ngg-sh-nord.de
www.ngg.net

Mitgliedschaften

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund
IUL Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften

Bankverbindung

SEB-Bank AG
BIC ESSEDE5F210
IBAN: DE 15 210 101 111 084 572 700

Regel waren. Das Bild hat sich dramatisch verändert. Stammebelegschaften sind in den Produktionsbereichen durch Werkverträge verdrängt worden. Wo früher größtenteils durch Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung geschützte Arbeitsbereiche in den Schlachtbetrieben von Kolleginnen und Kollegen erledigt wurden, sind heute Subunternehmen eingesetzt, die in der Regel keinen tarifvertraglichen Bestimmungen unterliegen.

Wir halten es ebenfalls nicht für genügend, dass einfach die Arbeitsverträge der Betroffenen auf deutsche Arbeitsverhältnisse umgewandelt worden sind. Weiterhin arbeiten die Menschen in prekären, teils unwürdigen Bedingungen weiter. In der Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft haben sich die unterzeichnenden Unternehmen verpflichtet „den Anteil ihrer Stammebelegschaft zu erhöhen und weiter auszubauen.“ Dieses können wir nicht beobachten.

Derzeit wird ein Großteil der Arbeiten in den Schlachthöfen von Subunternehmen bewältigt, die zunächst in osteuropäischen Ländern, wie beispielsweise Rumänien ihren Sitz hatten. Durch die „Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen“ sind die rumänischen Firmen in deutsche Subunternehmen umgewandelt worden. Eine Folge hiervon ist, dass es dadurch mehr deutsche Arbeitsverträge gibt. Leider haben sich die Arbeitsstrukturen durch diese Maßnahmen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht zum positiven entwickelt. Wir wissen, dass die Menschen in den Produktionsbereichen immer noch 10,5 Stunden arbeiten müssen. Durch die Pausen, die nicht vergütet werden, sind die Kolleginnen und Kollegen gezwungen jeden Tag bis zu 12 Stunden in den Schlachthöfen zu verbleiben. Es gab in einzelnen Werken Versuche Schichtsysteme einzuführen, die einen geregelten Arbeitstag sichern sollten. Nach unserem Kenntnisstand sind diese Versuche eingestellt worden. Da allerdings die gesetzliche tägliche Arbeitszeit im Höchstfall 10 Stunden beträgt, dürfen diese Arbeitszeiten nicht akzeptiert werden. Ob im Übrigen in diesem Zusammenhang eine Ausnahmegenehmigung vorliegt, ist uns leider nicht bekannt. Ob somit die Arbeitsbedingungen „attraktiver gestaltet“ worden sind, wagen wir zu bezweifeln.

Die Schlachthöfe in Schleswig-Holstein waren bis zu den bis zu den Jahren 1995 tarifvertraglich abgesichert. Der letzte Lohn- und Gehaltstarifvertrag ist für den Schlachthof in Husum im Jahr 1994 mit der Gewerkschaft NGG abgeschlossen worden. Hier wurde vereinbart, dass der Grundlohn für eine Arbeiterin oder einen Arbeiter in der Schlachtung bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden bei 2503,- DM für einfache mechanische Tätigkeiten betragen hat. Dieses entspricht einem Stundenlohn von 15,16 €, bzw. 7,77 €. Ausgehend von einer durchschnittlichen Lohnsteigerung von 2 % pro Jahr, wäre heute somit der Grundlohn bei 1923,07 € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Arbeitsstunden anzusetzen, also ein Stundenlohn von 11,66 €. Eine Fachkraft hatte zu damaligen Bedingungen in dem Schlachthof einen Garantielohn von 3000,- DM, also 1538,46 €. Dies entspricht einem Stundenlohn von 9,32 €. Ebenfalls ausgehend von einer durchschnittlichen Erhöhung von 2 %, würde dies heute 13,98 € in der Stunde bzw. 2307,69 € monatlich betragen.

Zurzeit bekommen die Arbeiterinnen und Arbeiter, die für die Subunternehmen hauptsächlich in der Schlachtung und/oder in der Zerlegung tätig sind den gesetzlichen Mindestlohn von 9,36 €. Abgesehen von der Tatsache, dass ein Auskommen mit diesem Einkommen nicht möglich ist, belastet dieser Lohn unsere Sozialkassen.

Beispielrechnung bezogen auf den Rentenbezug einer Facharbeitskraft im bundesdeutschen Vergleich:

Fachkraft im Bundesdeutschen Vergleich (Jahreseinkommen 35700 €):

40 Jahre x (30,04 € x 1 Rentenpunkt) = 1201,20 € Rentenanspruch

Fachkraft in der Fleischindustrie bei angenommenen Lohnanpassungen von 2 % auf Basis des zuletzt abgeschlossenen Tarifvertrages (Jahreseinkommen 27692,28 €):

40 Jahre x (30,04 € x 0,78 Rentenpunkt) = 937,25 € Rentenanspruch

Gesetzlicher Mindestlohn bei 173 Stunden im Monat (Jahreseinkommen: 19,431.36 €):
 40 Jahre x (30,04 x 0,54 Rentenpunkt) = 648,86 €

Ausgehend von einer Grundsicherung von 823 € und bei einer 40-jährigen Beschäftigung zu Bedingungen des gesetzlichen Mindestlohnes würde derzeit ein Aufstockungsbetrag von 174,14 € vorliegen, während bei einer Beschäftigung in einem tariflich abgesicherten Betrieb davon ausgegangen werden kann, dass eine Aufstockung in der Regel nicht nötig gewesen wäre.

In den Gesprächen, die wir in den letzten Jahren bei regelmäßigen Besuchen in Unterkünften der rumänischen Kolleginnen und Kollegen geführt haben, haben wir erfahren, dass beispielsweise eine „Miete“ von bis zu 300 € im Monat pro Bett bezahlt werden muss. Uns liegen vertragliche Vereinbarungen sowie Lohnabrechnungen vor, die dieses belegen. Die Kolleginnen und Kollegen waren in Betrieben beschäftigt, die sich dem Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft des Verbandes der Fleischwirtschaft aus dem Jahr 2014 unterworfen haben. In dieser Selbstverpflichtung ist unter anderem folgendes zu finden:

„Im Falle der Gestellung von Unterkünften verpflichtet sich der Arbeitgeber, diese nur zu einer angemessenen Miete gemäß gültigen Mietzins an seine Arbeitnehmer/-innen zu vermieten. Diese Angemessenheit richtet sich nach Größe, Lage und Ausgestaltung der Unterkünfte sowie der ortsüblichen Miete“.

Gemäß der Internetseite <http://www.wohnungsboerse.net/mietspiegel-Husum/8218> sollte der Mietzins zwischen bei € 7,57 € bis € 8,53 pro Quadratmeter liegen. Zugegebenermaßen sind die Subunternehmen nicht die direkten Arbeitgeber. Aber auch unter Berücksichtigung der ASR 4.4 ist € 300,00 monatlich ein stark überhöhter Mietzins, da die Unterkünfte in der Regel mit mindestens zwei Kolleginnen und Kollegen keine nachvollziehbaren Lohnabrechnungen und/oder Stundennachweise vorlegen können.

2. Aus unserer Sicht ist es ebenfalls notwendig in der Fleischverarbeitenden Industrie zu handeln:

Die Kolleginnen und Kollegen der Fleischverarbeitenden Industrie sind größtenteils tarifgebunden. Leider ist es nicht gelungen einen Flächentarifvertrag für diesen Industriezweig der Ernährungsindustrie aufrecht zu erhalten, allerdings konnten im Anschluss in Haustarifverträgen die Arbeitsbedingungen für große Teile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesichert werden. Allerdings ist auch hier die Entwicklung der Belegschaftsstrukturen besorgniserregend. Dieses wollen wir hier kurz am Beispiel der zur-Mühlen-Gruppe, deren Gesellschafter Clemens Tönnies ist, an den Standorten Satrup (Redlefsen) und Böklund (Böklunder) darlegen.

Lange Zeit hat die zur-Mühlen-Gruppe einen hohen Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern beschäftigt. Teilweise war hier die Beschäftigungsquote an einzelnen Standorten bis zu 50%. Dadurch wurde auch Lohndumping durchgeführt, da der für die Arbeitnehmerüberlassung anzuwendende, mit der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes abgeschlossene Tarifvertrag geringere Entgelte vorsieht, als es in den jeweiligen Haustarifverträgen vereinbart war.

Allerdings waren die in den Betrieben vorhandenen Betriebsräte für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zuständig und konnten somit sich auch um die Belange der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter kümmern und größtenteils bei Problemen Abhilfe schaffen.

In den Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen des Tarifjahres 2017 hatte das Unternehmen angekündigt in den Betrieben der zur Mühlen Gruppe, und damit ebenfalls in den aufgeführten Werken, zusätzlich zu der schon beschriebenen Arbeitnehmerüberlassung Ausgliederungsmaßnahmen durchzuführen und Subunternehmen einzusetzen. Nach langen Verhandlungen wurden dann Standards vereinbart, die versuchen die Arbeitsbedingungen der Drittbeschäftigten zu regulieren. Letzten Endes können diese Vereinbarungen

aber nur Leitlinien sein, da es nicht möglich war die betroffenen Subunternehmer als Tarifpartner zu gewinnen.

Zusätzlich wurde für die Betriebe und den dort arbeitenden Stammebelegschaften neue Entgeltstrukturen mit dazugehörigen Lohnhöhen geschaffen. Da einige neu geschaffene Lohngruppen und Lohnstrukturen dafür verantwortlich gewesen wären, dass einige Kolleginnen und Kollegen weniger Entgelt bekommen hätten als vorher, wurde für diesen Betroffenenkreis ein Besitzstand vereinbart. Dieser ist nicht anrechenbar, allerdings auch nicht dynamisch.

Somit können wir in den Betrieben in der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen fünf Beschäftigtengruppen in der Entlohnung ausmachen¹:

1. Stammebelegschaft vor Einführung neuer Lohngruppen mit einer Mindestentlohnung von 12,05 € zzgl. Leistungszulagen, Jahressonderzuwendung, Urlaubsgeld, etc.
2. Stammebelegschaft nach Einführung neuer Lohngruppen mit einer Mindestentlohnung von 9,63 € ohne Leistungszulagen, Jahressonderzuwendung, Urlaubsgeld, etc.
3. Arbeitnehmerüberlassung mit einer Mindestentlohnung von 9,69 € nach den tariflichen Bedingungen der Tarifgemeinschaft des DGG zzgl. einer Jahressonderzahlung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Teilweise haben die Kolleginnen und Kollegen bekommen diese Kolleginnen und Kollegen wegen langer Einsatzdauer eine Ausgleichzahlung um das gesetzlich vorgeschriebene „Equal-Pay“-Prinzip zu erlangen.
4. Werkvertrag zu den in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen, d.h. das die Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung eingehalten werden müssen (siehe Ziffer 3), allerdings ohne das „Equal-Pay“-Prinzip.
5. Werkvertrag zu den gesetzlichen Bedingungen, also einer Mindestvergütung von 9,36 €.

Die Auswirkungen auf die Sozialkassen decken sich mit den unter Punkt 1 exemplarisch dargestellten Beispielen.

Die Belegschaften auf dem Gelände der Betriebe setzt sich folgendermaßen zusammen²:

¹ Ausgehend von der derzeitigen Lohngruppe 7 für einfache schematische Tätigkeiten

² Eigene Erhebungen vom 1. August 2019, StAn = Stammebelegschaft, ANÜ = Arbeitnehmerüberlassung, WAN = Werkvertrag Arbeitnehmerinnen und Werkvertrag Arbeitnehmer

Beschäftigtenstruktur Böklunder Werk Böklund



Beschäftigtenstruktur Böklunder Werk Satrup



Schon heute arbeiten in den Werken ein hoher Anteil ausländischer Kolleginnen und Kollegen in der Arbeitnehmerüberlassung und in den verschiedenen Werkverträgen. Auch diese Menschen bekommen Unterkünfte von ihren Verleihfirmen zur Verfügung gestellt. Die zur-Mühlen-Gruppe hat zwar den Verhaltenskodex der Fleischindustrie unterschrieben, aber auch hier wissen wir von den gleichen Zuständen in den Unterkünften, wie bei den Schlachthöfen. Auch hier sehen wir einen großen Handlungsbedarf.

3. Weitere Empfehlungen der Gewerkschaft NGG:

- Die Gewerkschaft NGG unterstützt das Begehren in einer Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte auszuweiten. Um auch zukünftig Lohndumping zu verhindern, wird es aus unserer Sicht notwendig sein, bei der Betrachtung von vorübergehender Beschäftigung eine Betrachtung des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um auch sogenannte Drehtüreffekte verhindert werden.
- Die Definition des Betriebesbegriffes muss überdacht und ggf. novelliert werden. Die Möglichkeit auf einem Gelände verschiedene Betriebe betreiben zu können, führt zu beachtlichen Differenzierungen zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen.
- Das Tarifvertragssystem muss weiter ausgebaut werden. Insbesondere muss der Grundsatz „Ein Betrieb ein Tarifvertrag“ wiederhergestellt werden.
- Missbräuchlich eingesetzte Werkverträge müssen in den Mittelpunkt gestellt werden sollen. Es ist allerdings notwendig auch die Regulierung der Werkverträge auf politischer Ebene voranzutreiben. Wir befürchten, dass in den nächsten Jahren, die aus unserer Sicht bestehende Gesetzeslücke genutzt wird und

in einem nicht unerheblichen Maß weiter die Arbeitnehmerüberlassung durch Ausgliederungsmaßnahmen in Werkverträge umgewandelt werden, zumindest in dem gesetzlich zugelassen Rahmen. Dieses gilt es zukünftig zu verhindern.

- Wir sind der Meinung, dass die Beratungsstellen der Fairen Mobilität zukünftig ausgebaut und langfristig ausgerichtet werden muss. Die ausländischen Kolleginnen und Kollegen müssen erreicht werden und über ihre Rechte aufgeklärt werden. Wir müssen den Menschen ermöglicht auch bei uns ein menschenwürdiges Leben mit einem auskömmlichen Einkommen zu ermöglichen, dass Altersarmut verhindert.
- Da es sich in der Praxis immer wieder als Problem erweist, dass Betroffene ihre Rechte nicht einfordern, ist es notwendig ein Verbandsklagerecht einzuführen. Schleswig-Holstein kann einen Diskussionsprozess anstoßen.
- Die Unternehmen der Fleischindustrie müssen im Hinblick auf die von ihnen unterzeichneten Selbstverpflichtungen immer wieder überprüft werden. Die vorliegenden Dokumente sind die einzige Möglichkeit derzeit Arbeitsbedingungen zu überprüfen und Lohndumping zu verhindern. Auch die Unterkünfte müssen jenseits des Arbeitsstättenrechts –d.h. im Mietwohnrecht- auf Belegungsdichte und Qualität geprüft werden können.
- Wir regen an in regelmäßigen Gesprächen über die Arbeits- und Lebenssituation zu beraten. Ein Branchendialog zwischen Politik, Arbeitgebern, Gewerkschaften und den Beraterinnen und Beratern von „Faire Mobilität“ kann hierbei ein Anfang sein.
- Wir regen die Verabschiedung eines Wohnraumaufsichtsgesetzes an, das u.a. Mindestvorgaben normiert, wie viel Wohnraum einer einzelnen Person zusteht.
- Die Einrichtung einer Arbeitsinspektion als feste Einrichtung an den Standorten industrieller Schlachthöfe und der fleischverarbeitenden Industrie in Schleswig-Holstein wäre aus unserer Sicht sinnvoll, die als Abordnung des Staatlichen Arbeitsschutzes über einen Zeitraum von zunächst einem Jahr erfolgen könnte und die die betrieblichen Kontrollen durchführen könnte.

Gerne sind wir bereit im Rahmen einer mündlichen Anhörung unsere Erkenntnisse und die Schlüsse hieraus zu erörtern.

Mit freundlichen Grüßen



Finn Petersen
(Geschäftsführer)