

Deutscher Gewerkschaftsbund

**Projekt „Faire Mobilität“**

**fair**

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

**DGB**

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/3492

Schleswig-Holsteinscher Landtag  
Sozialausschuss  
Landeshaus, Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

**Schriftliche Stellungnahme**

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

**Bericht der Landesregierung Drucksache 19/1510**

**29. 01. 2020**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Kalinka,

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für Ihre Anfrage vom 18. Dezember 2019 zum Antrag „Kapazitäten und Arbeitsbedingungen auf Schlachthöfen und in der Fleischverarbeitung in Schleswig-Holstein“ Stellung zu nehmen.

**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 neun Beratungsstellen bundesweit bieten wir eine kostenlose Erstberatung in den Landessprachen der Beschäftigten zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. 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).

Die Beratung von Beschäftigten in der Fleischindustrie ist eines unserer Schwerpunktthemen, insbesondere für unsere Beratungsstellen in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Neben der Bearbeitung von Einzelberatungsanfragen führen wir in diesem Schwerpunktbereich proaktive, aufsuchende und präventive Beratungsmaßnahmen durch. Das Ziel ist es, mit einer Informationskampagne Werkvertragsbeschäftigte in der Fleischindustrie über ihre Rechte aufzuklären und sie dabei zu unterstützen, diese

Gefördert durch:



**Rückfragen an:**

**Szabolcs Sepsi**  
Koordinator  
Themenschwerpunkt  
Fleischindustrie

sepsi@faire-mobilitaet.de

Mobil: 0151 53520037

[www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

Anschrift:  
Projekt Faire Mobilität  
Westenhellweg 112  
44137 Dortmund

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 deutsche Arbeitsrecht bekommen und sich anschließend individuell beraten lassen können. Bei größeren Aktionen in einzelnen Betrieben arbeiten die DGB-Beratungsstellen bundesländerübergreifend zusammen. Außerdem arbeiten wir mit der Gewerkschaft NGG, den regionalen Strukturen des DGB sowie mit anderen Beratungseinrichtungen zusammen.

**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. Bundesweit wurden in den letzten Jahrzehnten in der Fleischindustrie die Stammebelegschaften drastisch verkleinert, Leiharbeit und vor allem Werkverträge haben deutlich zugenommen. In Schleswig-Holstein war dies auch der Fall: die Quote der Festangestellten beträgt je nach Betrieb 15 – 50 %. Diese Quote hat sich durch Maßnahmen wie die Selbstverpflichtung der Fleischwirtschaft oder das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft leider nicht verbessert.

Somit hat sich die soziale und arbeitsrechtliche Situation der Beschäftigten in der Branche seit der letzten Anhörung des Landtages (*Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!*, Drucksache 18/4105) November 2016 nur geringfügig verändert bzw. verbessert.

**Die Erhöhung der Stammebelegschaften, ein ausdrückliches Ziel der Selbstverpflichtungserklärung**, ist bis heute nicht realisiert worden. Dies gilt für die großen Konzerne bundesweit als auch für die Standorte in Schleswig-Holstein. Bereits 2016 diskutierte Lösungen, wie z.B. die Übernahme der Werkvertragsbeschäftigten durch konzerneigene Gesellschaften, die tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen bieten, sind kaum bis gar nicht weiterverfolgt worden. Als Begründung für die ausbleibende Erhöhung der Stammebelegschaften geben die Arbeitgeber mittlerweile nicht mehr das angeblich fehlende Interesse der Beschäftigten an, sondern argumentieren mit der vermeintlich schwierigen Lage auf dem Markt.

**Eine wichtige gesetzliche Neuregelung war 2017 das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA).** Wir glauben, dass diese Regelung in der Fleischindustrie eine disziplinierende Wirkung auf die beteiligten Unternehmen hat. Diese machen wir daran fest, dass die Gefahr, für nicht bezahlte Sozialabgaben haftbar gemacht zu werden, bei den Auftraggebern dazu geführt hat, dass sie Subunternehmen sorgfältiger auswählen. Zudem beobachten wir eine tendenzielle Abnahme der rechtswidrigen Lohnabzüge. Diese Verbesserung ist jedoch hauptsächlich nur dort festzustellen, wo vor Ort Beratungsstellen die Beschäftigten in der Geltendmachung ihrer Rechte unterstützen. Das GSA konnte jedoch die Arbeitsbedingungen nicht grundsätzlich verbessern. Ebenfalls wurden durch das GSA die Untervergaben an Subunternehmen nicht reduziert.

### **Zur Situation in Schleswig-Holstein**

Beschäftigte, die sich aus diesem Bereich an uns wenden, sind mittlerweile ausschließlich SV-pflichtig bei Subunternehmen beschäftigt. In einem Fall liegt uns zusätzlich zum Arbeitsvertrag mit dem in Deutschland registrierten Subunternehmen der Arbeitsvermittlungsvertrag mit einer osteuropäischen Firma vor. In dem Vermittlungsvertrag wird auf eine Repräsentanz des Subunternehmens im Ausland hingewiesen, was auf das Fortwirken der Strukturen ehemaliger Entsendefirmen hindeutet.

Die Probleme, von denen Ratsuchende uns berichten, gehören in die Zuständigkeit der Kontrollbehörden. Jedoch finden die Subunternehmen Möglichkeiten sich den Kontrollen zu entziehen. Am Ende des Tages verbleiben viele individualrechtliche Ansprüche der ArbeiterInnen, die die Betroffenen selbst gerichtlich durchsetzen müssen. Wir fassen die wichtigsten Probleme im Folgenden zusammen:

**Lohnzahlung, Arbeitszeiten, Arbeitspapiere:** In Bezug auf Lohnzahlung lassen sich viele Probleme aufzählen. So wenden sich Beschäftigte immer wieder wegen nicht geleisteter Lohnfortzahlung an uns, bis hin zur Einbehaltung ganzer Monatslöhne, insbesondere der letzten Löhne eines Beschäftigungsverhältnisses. Auch werden den ArbeiterInnen in auftragsschwächeren Zeiten vorzeitig die Schichten verkürzt oder bei Maschinenausfall die Ausfallzeit nicht bezahlt, obwohl die ArbeiterInnen Vollzeitverträge haben (Annahmeverzugslohn). Die Thematik der ungerechtfertigten Lohnabzüge, z.B. für die Reinigung der Arbeitskleidung, ist uns aus einem Verarbeitungsbetrieb bekannt. In einem anderen Betrieb sind wir mit intransparenten und nicht nachvollziehbaren Abrechnungen seitens eines Subunternehmens konfrontiert, auf denen Urlaubstage im Jahr 2019 mit weniger als 9,19€/h brutto vergütet wurden.

Auch beim Thema Arbeitszeit gibt es unterschiedliche Problemlagen. Immer wieder berichten ArbeiterInnen von Arbeitszeitüberschreitungen, die zu Erschöpfung führen, worunter wiederum die Gesundheit aber auch das Familienleben leiden. Das Privat- und Familienleben wird ebenso durch spontan angeordnete Schichtwechsel beeinträchtigt. So kommt es vor, dass die ArbeiterInnen nach Ankunft im Betrieb erfahren, dass sie heute doch nicht arbeiten sollen, oder sie werden am Vortag über ihren Einsatz am nächsten Tag unterrichtet, obwohl der Schichtplan ursprünglich einen freien Tag vorsah. Aber aus Angst um den Arbeitsplatz nehmen viele dies in Kauf. Aus einem Schlachthof hören wir seit Jahren, dass über das ganze Jahr von 6:00-17:30 und 18:00 gearbeitet wird. Aus einem anderen, dass die ArbeiterInnen über Wochen und Monate ausschließlich in Nachtarbeit eingesetzt werden, mit Arbeitszeiten von 22:00 Uhr bis zum Nachmittag des folgenden Tags. Diese Zeiten werden angeblich an der Pforte des betreffenden Schlachthofs registriert und sollten somit überprüfbar sein.

Was die Aushändigung von Arbeitspapieren angeht, werden diese nur selten ohne schriftliche Nachfrage durch uns als Beratungsstelle angefertigt bzw. herausgegeben. Persönliche Vorsprachen im Betrieb und schriftliche Aufforderungen der ArbeiterInnen werden meist ignoriert. Zu diesem Problembereich gehört auch, dass schon im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses Lohnabrechnungen oft nur unregelmäßig erteilt werden, so dass die ArbeiterInnen nicht unmittelbar kontrollieren können, ob sie korrekt bezahlt wurden.

**Urlaubsansprüche, Arbeitsunfähigkeit und Kündigungen:** Als sehr belastend wird von ArbeiterInnen erlebt, dass ihnen häufig das Recht auf Urlaub verwehrt wird, und das, obwohl es hier meist ausschließlich um den gesetzlichen Mindesturlaub geht. Aus allen Betrieben hören wir, dass auf Urlaubsanträge nicht oder ablehnend reagiert wird, mit der Begründung, es herrsche „Personalmangel“. Mit derselben Begründung werden ArbeiterInnen sogar aus der Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit abgerufen. Nach Androhung von Kündigung bzw. Lohnseinbußen gehen einige bereits vor dem Ende der Arbeitsunfähigkeit wieder zur Arbeit bzw. verzichten auf eine Krankschreibung – in einer Branche mit speziellen hygienischen Auflagen. Eine besondere Rolle scheinen in diesem Zusammenhang die Vorarbeiter in den Betrieben vor Ort zu spielen. So wurde uns Ende des vergangenen Jahres aus einem Betrieb von mehreren Betroffenen berichtet, dass neue Vorarbeiter die Ansage gemacht hätten, „Kranksein gibt's mit uns nicht mehr“, woraufhin sie die eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor den Augen der ArbeiterInnen in den Mülleimer geworfen hätten, begleitet von weiteren verächtlichen Sprüchen.

Im Zusammenhang mit der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen beobachten wir, dass Subunternehmen hierfür immer wieder auf „mündliche Kündigungen“ oder Aufhebungsverträge zurückgreifen, anstatt die MitarbeiterInnen ordentlich zu kündigen, was gerade in den ersten 6 Monaten wegen der verkürzten Frist keine Schwierigkeit darstellt. Oft wird eine „mündliche Kündigung“ ausgesprochen, wenn ArbeiterInnen in der Probezeit erkranken: „Ab morgen brauchst du nicht mehr zu kommen“. In einem Fall berichtete ein Arbeiter, dass er sich krank in der Umkleidekabine aufhielt und der Vorarbeiter ihn zur Unterschrift eines Dokuments drängte, von dem er gesagt haben soll, es handle sich um die Abmeldung vom Arbeitsplatz, damit er sich zum Arzt begeben könne. Nachdem der Ratsuchende mit unserer Unterstützung eine Kopie des Dokuments erhalten hat, stellte sich jedoch heraus, dass es sich um einen Aufhebungsvertrag mit sofortiger Wirkung handelte. Dieser sah den „vollumfänglichen Verzicht auf alle Widerruf- und Klagerechte“ vor und enthielt den Satz, der Arbeitnehmer habe „diese Vereinbarung sorgfältig gelesen, verstanden und ohne zeitlichen Druck unterschrieben“. Hiervon konnte in dem konkreten Fall keine Rede sein, der Betroffene sprach kein Deutsch. Darüber hinaus schien dieser „Vertrag“ vorgefertigt zu sein, denn es wurden handschriftlich lediglich die persönlichen Daten des Mitarbeiters eingetragen. Vor einer Anfechtung vor Gericht schreckte der Ratsuchende jedoch zurück.

**Unterkünfte:** Wir haben immer wieder aus unterschiedlichen Betrieben Beratungsfälle, in denen ArbeiterInnen nach einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch aus den Unterkünften rausgeworfen werden. In einem Fall sei sogar eine Gruppe „Bodyguards“ in der Unterkunft vorbeigeschickt worden.

Uns bekannte Miethöhen variieren von 100 bis 300 Euro pro Kopf, unabhängig davon, mit wie vielen Personen ein Zimmer belegt wird. Ein Personaldienstleister aus Schleswig-Holstein betreibt eine in Rumänien gehostete Internetseite, in der als Teil der Stellenanzeigen auch die Bedingungen und Preise der Unterkunft nachlesbar sind: bis zu 300€ pro Person bei bis zu 4 Personen in einem Zimmer. Für die meisten der über die Subunternehmen organisierten Wohnobjekte dürften sich absurd hohe Mieterträge für Wohnungen und Häuser in oft peripheren und unattraktiven Lagen bei minimaler Ausstattung ergeben.

Damalige Berichte über unhaltbare menschenunwürdige Bedingungen in den Unterkünften in Kellinghusen scheinen unstrittig zu sein. Ob mit dem Wechsel nach Bad Bramstedt eine Verbesserung der Wohnverhältnisse erreicht werden konnte, scheint fraglich. Bei einer gemeinsamen Aktion (KDA, DGB, Stützkreis Kellinghusen, Faire Mobilität Kiel) im Dezember 2019 vor der neuen Unterkunft in Bad Bramstedt entstand der Eindruck, dass die Menschen aktiv davon abgehalten wurden, mit uns in Kontakt zu treten. Im Nachhinein wurde uns zugetragen, dass unsere Vermutung stimme, dass darüber hinaus die zugesagte Belegung mit maximal zwei Personen pro Zimmer nicht eingehalten werde und es erneut ein Ungezieferproblem gebe. Aus unserer Sicht hat sich die Situation insgesamt eher verschlechtert, weil die Menschen dort noch stärker kontrolliert und abgeschottet zu werden scheinen. In Bezug auf diese Subunternehmengruppe sei hinzugefügt, dass Ratsuchende teilweise aufgrund von Bedrohungen durch Mitarbeiter dieser Firmen davor zurückschrecken, ältere Ansprüche einzufordern. Aus Angst verzichten sie darauf z.B. nicht persönlich ausgehändigte Unterlagen an ihre Privatadresse schicken zu lassen.

**Soziale Integration:** Überall dort, wo Werkverträge im großen Maße eingesetzt werden, ist die Mitarbeiterfluktuation enorm hoch, was auch damit zusammenhängt, dass bei den Subunternehmern nach wie vor eine „Heuern-und-Feuern-Einstellung“ festzustellen ist. Arbeiterinnen und Arbeiter, die die vorgeschriebene Leistung nicht mehr erbringen können, krank werden oder einen Unfall erleiden, werden von den Subunternehmen

schnell ausgetauscht. Viele sind nach jahrelanger intensiver körperlicher Arbeit nur noch schwer auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar und haben ein hohes Risiko, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu werden. Zudem haben die Beschäftigten aufgrund ihrer Isolation in den Werksunterkünften und nach Landessprachen aufgeteilten Arbeitskolonnen, aber auch aufgrund der sehr langen und sich ständig wechselnden Arbeitszeiten und spontan angeordneten Überstunden i.d.R. keine Möglichkeit, die deutsche Sprache zu erlernen. Sprachkurse, die am Werksgelände vor oder nach der Arbeitszeit stattfinden, werden seit Jahren diskutiert, aber nach wie vor kaum bzw. gar nicht angeboten. Da mittlerweile ein großer Teil der aus dem Arbeitsprozess "aussortierten" Menschen nicht mehr direkt in ihre Heimatländer zurückkehrt, entsteht eine Situation mit vielschichtigen Integrationsproblemen, die von den betroffenen Kommunen mittlerweile intensiv diskutiert werden, wie z.B. in Husum und Kellinghusen.

**Fazit:** Insgesamt lässt sich ein äußerst rücksichtsloser Umgang mit Beschäftigten feststellen und dass Subunternehmen nicht mit Kontrollen zu rechnen scheinen. Eine höhere Kontrolldichte in Bezug auf Arbeitszeiten, die Einhaltung des Mindestlohns, des Arbeitsschutzes und der Unterbringungsbedingungen angeht, könnte hier langfristig zu einer Verbesserung beitragen. Die Kampagne des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren ist daher äußerst begrüßenswert und wichtig, sollte aber nicht das einzige Kontrollereignis in den Betrieben bleiben, sondern eher den Auftakt zu einer höheren Aufmerksamkeit für diese Betriebe bilden. Dass bislang nur geringfügige Arbeitszeitverstöße bzw. Verstöße gegen die Dokumentationspflichten festgestellt wurden, erstaunt uns ein wenig, wurden doch bei der groß angelegten Kontrolle in Nordrhein-Westfalen im Herbst 2019 erhebliche Missstände auch in Sachen Arbeitszeit ans Licht gebracht. Die Kontrollen dort haben unsere Erfahrungen aus der Beratungsarbeit bestätigt und wir warten gespannt auf die Ergebnisse nach Abschluss der Kampagne in Schleswig-Holstein.

Eine entscheidende Verbesserung der Situation kann unserer Auffassung nach jedoch nur im Rahmen einer Ablösung der Beschäftigung über Werkvertragsfirmen zugunsten der direkten Anstellung erreicht werden. Der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft SPA schreibt in seinem 4. Bericht zur Umsetzung der Selbstverpflichtungserklärung, dass es an der Verkürzung der Überlassungsfrist des reformierten AÜG liege, dass Arbeitsprozesse in Werkverträge ausgegliedert worden seien<sup>1</sup>. Mit anderen Worten: die betroffenen, ehemaligen LeiharbeiterInnen werden eigentlich permanent gebraucht und die mit letzten Reformierung des AÜG verbundene Intention, unbegrenzte Leiharbeit zu verhindern, wird durch die unbegrenzten Einsatzmöglichkeiten des Werkvertrags konterkariert.

Das Resultat sind weiterhin bundesweit ähnlich schlechte Zustände für die ArbeiterInnen in dieser Branche. Aus diesem Grund halten wir den Vorstoß des Landes Schleswig-Holstein auf der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2019 in Rostock für sehr begrüßenswert, durch welchen das Thema ein weiteres Mal auf die Bundesebene gehoben wird.

Eventuelle Fragen Ihrerseits beantworten wir gerne schriftlich oder auch mündlich im Rahmen weiterer Anhörungen.

---

<sup>1</sup> Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft SPA (2019): *Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft. Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen*. 4. Bericht, vorgelegt im Oktober 2019, S. 4. [[https://www.vdew-online.de/wp-content/uploads/2014/08/Bericht-2019\\_inkl.-Deckblatt.pdf](https://www.vdew-online.de/wp-content/uploads/2014/08/Bericht-2019_inkl.-Deckblatt.pdf)]. Abgerufen 24.01.2020].

Blatt 6 zum Schreiben vom 29.01.20

Mit freundlichen Grüßen

Szabolcs Sepsi

Koordinator Themenschwerpunkt Fleischindustrie

Helga Zichner

Beratungsstelle Faire Mobilität Kiel