



DGB Region SH Nordwest | Große Straße 21 - 23 | 24937 Flensburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/3501

Sozialausschuss  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
z. Hd. Frau Dörte Schönfelder

*per E-Mail: [sozialausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:sozialausschuss@landtag.ltsh.de)*

**Kapazitäten und Arbeitsbedingungen auf Schlachthöfen und in der  
Fleischverarbeitung in Schleswig-Holstein  
Bericht der Landesregierung, Drucksache 19/1510**

29. Januar 2020

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Kalinka,  
sehr geehrte Frau Schönfelder,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

**Dr. Susanne Uhl**  
Regionsgeschäftsführerin

DGB SH Nordwest  
Große Straße 21-23  
24937 Flensburg

sehr gerne nehmen wir zum Bericht der Landesregierung Stellung, denn wir teilen die Aussage des Berichtes, dass es zwar Schlachtbetriebe gebe, die sich an die Standards des Arbeits- und Sozialrechts hielten, es aber „unbestreitbar“ ist, dass „Missstände weiterhin vorhanden sind“.

Telefon 0461 1444010  
[susanne.uhl@dgb.de](mailto:susanne.uhl@dgb.de)

[www.sh-nordwest.dgb.de](http://www.sh-nordwest.dgb.de)

Neben dem Bericht der Landesregierung hatte sich auch Ende November 2019 auf Initiative des schleswig-holsteinischen Sozialministeriums die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) mit dem Thema „Verbesserung der Arbeitsbedingungen für osteuropäische Beschäftigte“ befasst.

Im einstimmig von der ASMK angenommenen Antrag heißt es, dass

„einzelne Großunternehmen unter Einsatz von gering bezahltem Personal aus osteuropäischen Ländern Regelungslücken nutzen, um deutsches Arbeitsschutzrecht zu umgehen, mit dem Ziel, ihre Arbeitskosten konkurrenzlos niedrig zu halten. Diese Entwicklung, die zum Beispiel auf die Fleischindustrie bezogen bereits in verschiedenen Bundesländern feststellbar ist, muss gestoppt werden. Sie gefährdet die Gesundheit der ausländischen Beschäftigten, die i. d. R. aus wirtschaftlicher Not heraus ihre Arbeitskraft in Deutschland zur Verfügung stellen, ohne die deutsche Sprache zu beherrschen oder über Kenntnisse im Arbeitsschutzrecht zu verfügen.“

Drei der erwähnten einzelnen Großunternehmen im Bereich Schlachtung arbeiten auch in Schleswig-Holstein: Danish Crown in Husum, Tönnies/Thomsen in Kellinghusen und Vion in Bad Bramstedt. Ergänzt werden die Schlachthöfe durch die Fleischfeinverarbeitungsbetriebe der zur-Mühlen-

Gruppe (ebenfalls Tönnies) im Kreis Schleswig-Flensburg.<sup>1</sup>

Sie alle arbeiten mit Subunternehmen, die bis zu 85% der Beschäftigten stellen, d.h. die Unternehmen übernehmen nur in geringem Maße noch Personalverantwortung für Beschäftigte, die Kernaufgaben des Betriebes erfüllen. Dies bedeutet ebenfalls, dass die Unternehmen das Gebaren ihrer Subunternehmen, d.h. die Nichteinhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetz und die teilweise unzumutbaren und für die Beschäftigten teure Unterbringung etc. wissend und damit billigend in Kauf nehmen.

### **Selbstverpflichtungen der Fleischbranche wirken nicht – ehrenamtliches Engagement läuft gegen Wände**

Obwohl sich die oben genannten Unternehmen über den Verhaltenskodex (2014) und die Selbstverpflichtung (2015) dazu bekannt haben, ihre Subunternehmen zur Einhaltung der geltenden Arbeits-(schutz)gesetze zu verpflichten – was eine Selbstverständlichkeit sein sollte –, zeigen die mannigfaltigen Aktivitäten von Gewerkschaften, Kirchen, Stützkreisen und Runden Tischen im Land ([einen Überblick darüber finden Sie hier](#)), sowie nun auch die erwähnten Drucksachen und Anträge der Landesregierung, dass diese grundsätzliche Einhaltung von Recht und Gesetz bis heute mitnichten gewährleistet ist.

Verglichen mit der Situation in den Schlachthöfen vor den Selbstverpflichtungen der Branche bzw. in Schleswig-Holstein vor der mündlichen Landtagsanhörung im Januar 2017, hat sich für die Beschäftigten der Subunternehmen bis heute leider kaum etwas zum Besseren verändert, allerdings haben viele Menschen und Institutionen – auch Landtag und Landesregierung – viel Zeit darin investiert, genau dies zu erreichen.

Offensichtlich sind auch Zoll und Arbeitsschutz/ StAUK an ihre Grenzen gestoßen, da trotz verstärkter Kontrollen seit dem Jahr 2018 die Intention und der Wortlaut der entsprechenden Gesetze nicht durchgesetzt werden konnte und kann.

Gesetzliche Lücken und Verfahrenslücken lassen den Subunternehmen und Schlachthofbetreibern noch immer zu viele Spielräume, sanktionsfrei Regeln zu umgehen (Beispiel: Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutz), bzw. gesetzliche Lücken zu ihren Gunsten und gegen die Beschäftigten auszunutzen (Beispiel Unterbringung und Mietzahlungen). Auch der ASMK Antrag des schleswig-holsteinischen Sozialministeriums gibt hiervon ein beredtes Zeugnis.

---

<sup>1</sup> Siehe hierzu ausführlicher die Schriftliche Stellungnahme des DGB aus dem Jahr 2016 zur Drucksache 18/4105, „Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!“, die sie [hier](#) finden.

### **Beispiel Umgehung Arbeitszeitgesetz:**

In einem der schleswig-holsteinischen Schlachthöfe wird regelhaft an 5 Tagen in 12-Stunden Schichten gearbeitet (des Öfteren kommt darüber hinaus auch der Samstag als Arbeitstag hinzu). Abzüglich der Pausen verbleibt eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 10,5 Stunden, was – bezogen auf 5 Werktage gerechnet, also ohne Samstag – eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 52,5 Stunden ergibt und damit eindeutig gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt. Dieses „12-Stunden-1-Schicht-Modell“ wird im in Rede stehenden Schlachthof, mit kurzen Unterbrechungen, seit mindestens 2014 praktiziert.

Die kurzen Unterbrechungen, in denen ein gesetzeskonformes 2-Schicht-Modell umgesetzt wurde, kamen nur dadurch zustande, dass DGB SH Nordwest und NGG SH Nord verschiedentlich den Mutterkonzern informierten und dieser bereits im Jahr 2015 schriftlich versicherte, dass das auch aus seiner Sicht unkorrekte Agieren des Werkvertragspartners umgehend abgestellt würde. Das 2-Schicht-Modell währte dann ca. 2 Monate, danach kehrte der Schlachthof zum 12-Stunden-1-Schicht-Modell zurück. Dieses Muster wiederholte sich noch öfter – also Erinnerung des Schlachthofbetreiber an seine Zusage, kurze Zeit der Gesetzeskonformität, Rückkehr zur 12-Stunden-Schicht.

Dasselbe gilt für die (un-)korrekte Berechnung von Wege- und Umkleidezeiten.

**Diese Art „Kurzzeitgesetzestreue“ ist im Übrigen symptomatisch und findet sich so auch bei anderen Schlachthofbetreibern in den Feldern Arbeitszeit, Arbeitsschutz und auch in der Unterbringung der Beschäftigten.**

Wieso können nun aber Zoll und Arbeitsschutz, selbst wenn sie unangemeldet in den Betrieb kommen, diese Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz zwar ahnen, offensichtlich aber nicht oder nur selten ahnden, wie es auch der ASMK-Antrag der Landesregierung implizit nahelegt?

Die Arbeitszeiten werden im in Rede stehenden Schlachthof von den Vorarbeitern direkt am Arbeitsplatz, das heißt am Band, manuell erfasst. Regelmäßig unterschreiben die Beschäftigten die so erfassten Arbeitszeiten im Büro des Subunternehmers auf dem Gelände des Schlachthofbetreibers. Die dort von den Beschäftigten zu unterschreibende Dokumentation ihrer Arbeitszeit entsprechen dann – Überraschung! – dem Arbeitszeitgesetz. Selbst wenn die Beschäftigten wissen, dass Arbeitsstunden unterschlagen werden, unterschreibt – wer seinen Arbeitsplatz behalten möchte – diese Art der manuellen Fehl-Dokumentation.

Es gibt aber noch eine weitere Umgehungsstrategie: das Arbeitszeitgesetz sieht in § 3 vor, dass die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten darf. Sie kann allerdings auf bis zu 10 Stunden verlängert

werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden gearbeitet wird. Das heißt, es muss Freizeitausgleich geschaffen werden. Es gibt nun einige Hinweise darauf, dass dieser Freizeitausgleich im Wege eines „Urlaubs“ stattfindet, das heißt, dass die Beschäftigten mehr oder weniger direkt dazu angehalten werden, zwei Tage Urlaub pro Monat zu nehmen, um so den Freizeitausgleich in den Stundenzetteln zu erreichen. D.h. im Klartext, dass gegen das Urlaubsgesetz verstoßen wird, denn der komplette Jahresurlaub muss so über das Jahr verteilt genommen werden. Es gibt keinen zusammenhängenden Urlaub, wie es das Gesetz vorsieht. Den Beschäftigten wird so die Möglichkeit genommen, wenigstens einmal im Jahr im Wege des gesetzlich garantierten bezahlten Erholungsurlaubes zu ihren Familien nach Rumänien zu fahren.

Warum finden Zoll und Arbeitsschutz/StAUK aber diesen Art Umgehungs- tatbestand nicht, wenn sie den Schlachthof prüfen? Die Antwort könnte sein: das Urlaubsgesetz gehört nicht zu den Gesetzen die zu prüfen sie gesetzlich verpflichtet sind. Hierfür wäre (höchstwahrscheinlich?) das Wirtschaftsministerium zuständig.

### **Verstöße: Einzelfälle oder Struktur?**

Auf Feststellungen von Gewerkschafts- oder BeraterInnenseite, dass im Schlachthof gegen Arbeitsrecht oder Arbeitsschutz verstoßen wird, reagieren Arbeitgeber zumeist mit einer Art „*Vereinzelfallung*“ als Strategie: Selbst wenn mehrere Fälle benannt werden können, sind dies aus Sicht der Arbeitgeber bedauerliche Einzelfälle, die als solche auch nur dann anerkannt werden, wenn die Ansprüche von den ohnehin bedrängten und unter Druck stehenden Beschäftigten auf dem Gerichtsweg eingeklagt werden. Arbeitgeber können sich zumeist darauf verlassen, dass dies nicht geschieht, denn bedrohliche Vorarbeiterstrukturen und die Angst vor Arbeitsplatzverlust tun ihr Übriges.

Dass es sich bei Arbeitszeitverstößen, unangemessenen Lohnabzügen, mangelhaftem Arbeitsschutz, unwürdigen Unterkünften nicht um Einzelfälle handelt, sondern um eine strukturelle Benachteiligung von Beschäftigten von Werkvertragsfirmen in der Fleischwirtschaft, hat zuletzt der NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann betont, als er am 20. Januar 2020 dem Landtag seinen Abschlussbericht der Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“ zuleitete ([den Sie hier finden](#)): „Ich kann diese Situation nicht länger hinnehmen – weder in der Fleischindustrie noch in anderen Branchen. Die zu oft verletzte Würde der Menschen muss uns zu konsequentem Handeln motivieren (...)“

### **Was nun aber tun, um gegen Arbeitszeitverstöße und gegen die Umgehung von Arbeitsschutzanforderungen vorzugehen?**

### **Bundesebene:**

- Hier weist der beschlossene ASMK-Antrag in die richtige Richtung, wenn für große Betriebe **eine elektronische und manipulations-sichere Arbeitszeiterfassung** gefordert wird. Dies muss im Übrigen nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 ohnehin umgesetzt werden: Stichworte sind die systematische Erfassung der Arbeitszeit nach den Kriterien objektiv, verlässlich und zugänglich.
- Dies darf sich aber nicht nur an den Arbeitgeber – den Subunternehmer – richten, sondern muss ebenfalls den Schlachthofbetreiber, also den **Auftraggeber in die Verantwortung** nehmen und in diesem Sinne die **spezialgesetzlichen Vorgaben betreffend die Fleischwirtschaft ergänzen** (siehe z.B. das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie). Das heißt: Der Schlachthofbetreiber/Auftraggeber muss sicherstellen, dass die Arbeitszeiterfassungssysteme der Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen beziehungsweise Betrieb zum Einsatz kommen, den Grundsätzen objektiv, verlässlich und zugänglich entsprechen und diese manipulationssicher sind. Der Schlachthofbetreiber/Auftraggeber muss für die Richtigkeit haften und sicherstellen, dass die erfassten Arbeitszeiten den für die Kontrollen zuständigen Institutionen auf dem Betriebsgelände zur Verfügung stehen.
- Darüber hinaus fehlt – wie es auch der ASMK-Antrag formuliert **„ein einheitliches Schutzniveau für alle in einem Betrieb Beschäftigten**. Anders als Leiharbeiter und Stammbeschäftigten sind Beschäftigte von Werkvertragsnehmern rechtlich nicht in das Arbeitsschutzsystem des auftraggebenden Betriebs eingebunden. Sie arbeiten unter oft schlechteren Bedingungen. Die Verantwortung für diese Beschäftigten liegt überwiegend bei den Werkvertragsnehmern und nur in geringem Umfang bei den Auftraggebern.“ Das muss dringend geändert werden.
- Es geht also um die Ausdehnung der bereits für die Sozialabgaben bestehenden Nachunternehmerhaftung auch auf die Einhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetzen.
- Bußgelder müssen so drastisch erhöht werden, dass sie eine abschreckende Wirkung entfalten.
- Eine Beweislastumkehr zur Identifizierung von Scheinwerkverträgen und ein Verbandsklagerecht helfen darüber hinaus, die Gesetzestreue sicherzustellen.

### **Landesebene:**

- **Vor-Ort-Arbeitsinspektion:** Neben den systematischen Arbeitszeitüberschreitungen wissen wir auch von zu schnell laufenden Bändern, gefährlichem Personalmangel an speziellen Einsatzorten, mangelnder Schutzausrüstung und vielem mehr.

Darüber hinaus werden auch kranke Beschäftigte massiv dazu angehalten, trotz ärztlicher Krankschreibung zur Arbeit zu erscheinen.

Dass die Kontrollen von Zoll und Arbeitsschutz/StAUK im Bereich Arbeitsschutz häufig ohne Befunde enden, liegt ebenfalls an den vielen kleinen Lücken in Bundesgesetzen und an der Zeit, die die Kontrollbehörden brauchen, bis sie aufgrund der Hygienevorschriften auch bei unangemeldeten Besuchen die Hallen betreten können.

Hier hilft unseres Erachtens nur eine **Anwesenheit der Kontrollinstitution über den vollen Arbeitstag**. Da wir in einem solchen Fall mit Gesetzestreue rechnen, würden so sichergestellt, dass alle Beteiligten die nötigen Arbeitsschutz-Praktiken und legale Schichtzeiten einüben können.

So könnte eine solche Vor-Ort-Arbeitsinspektion – eventuell als Abordnung der StAUK – sicherlich auch zunächst zeitlich begrenzt (wg. der Ausgleichsoptionen im Arbeitszeitgesetz aber mindestens über ein Jahr) eingerichtet werden.

### **Beispiel Umgehung Unterbringungsstandards**

Wie Sie wissen, ist das Thema **Überbelegung** eines der wesentlichen Probleme im Bereich der Unterbringung von Beschäftigten, insbesondere dann, wenn die Arbeitsstättenverordnung nicht mehr greift. Viele Subunternehmer nutzen – infolge der intensiveren Kontrollen im Rahmen der sog. Unterbringungskampagne des Sozialministeriums – neue Mietvertragskonstruktionen, um der Kontrolle zu entgehen. So auch das Subunternehmen von Tönnies/Thomsen in Kellinghusen, dessen Beschäftigte nun in Bad Bramstedt untergebracht sind.

Auf Basis der derzeitigen Gesetzeslage in Schleswig-Holstein haben die Aufsichtsbehörden keine Eingriffsmöglichkeit, wenn Subunternehmer Wohnraummietverträge mit den einzelnen Beschäftigten abschließen und diesen massiv überbelegen.

Eindrucksvolle Berichte des Leiters des Sozialdezernats aus Rheda-Wiedenbrück auf einer Initiativenkonferenz im Juni letzten Jahres in Elmshorn ([deren Abschlusserklärung Sie hier finden](#)) zeigten auf, wie nötig ein Wohnraumaufsichtsgesetz für die Sicherstellung von Wohnstandards für die Schlachthof - Beschäftigten ist, wenn diese in Mietwohnungen

untergebracht sind.

Wir möchten Sie an dieser Stelle insbesondere auf das NRW-Gesetz hinweisen, das derzeit sehr offensiv von den zuständigen Kommunen zur Regulierung der unhaltbaren Zustände in der Unterbringung genutzt wird. Im Leitfaden zum Wohnungsaufsichtsgesetz, [den Sie hier finden](#), wird unter Punkt 6.3. deutlich, dass das Land NRW bei Verabschiedung des Gesetzes ganz ähnlich Fallkonstellationen im Auge hatte, wie wir sie heute auch bei uns in Schleswig-Holstein antreffen.

**Problem Mietwucher:** Doch nicht nur die Unterbringungsstandards sind ein massives Problem. Beschäftigte zahlen in Schleswig-Holstein bis zu Euro 300.- pro Monat für ein Bett in einer überbelegten Unterkunft bzw. einer überbelegten Wohnung (entsprechende „Mietverträge“ liegen uns bspw. von einem Subunternehmen der zur-Mühlen-Gruppe vor).

Im Falle des Tönnies/Thomsen-Subunternehmers, dessen Beschäftigte mittlerweile in Bad Bramstedt untergebracht sind, wird deutlich, wie Subunternehmer die Beschäftigten finanziell auspressen. Für ein Bett in der Unterkunft in Bad Bramstedt zahlen die Beschäftigten Euro 250.- pro Monat, d.h. zwischen Euro 25.- und 32.- brutto warm pro Quadratmeter (zum Vergleich: die Mietobergrenzen nach SGB liegen in Bad Bramstedt inkl. Nebenkosten bei ca. Euro 7,17 pro qm). Bei 49 Beschäftigten in der Unterkunft erzielt der Subunternehmer einen Bruttowarmmieterlös von Euro 12.250.- im Monat und dies für ein Haus, das mit Sicherheit den Begriff „Luxuswohnraum“ nicht im Mindesten verdient.

Für die Beschäftigten ist es nahezu aussichtslos auf individuellem Weg zu einem angemessenen Mietzins zu kommen. Im Falle einer Unterbringung nach Arbeitsstättenverordnung (ASR 4.4 Unterkünfte) gibt es keinen Mieten- bzw. Kostendeckel. Im Falle einer Unterbringung in Wohnraum gibt es in den Kommunen keine Mietenspiegel, an denen sich ein Mietzins orientieren müsste. Mietwucher geltend zu machen ist aussichtslos – das Thema hat die Landesregierung bereits an anderer Stelle selbst problematisiert.

## Was nun aber tun?

### Bundesebene:

- Im Bereich des Arbeitsstättenrechts muss eine Deckelung der Kosten für die Beschäftigten erreicht werden. Diese könnte ggf. in der Höhe festgelegt werden, die die Sozialversicherungsentgeltverordnung für das Steuerrecht definiert.
- An die Wohnungen müssen, wie es auch der ASMK-Antrag formuliert, „die gleichen Anforderungen wie an Unterkünfte nach

Arbeitsstättenrecht gestellt werden, wenn es sich de facto um Betriebsunterkünfte handelt, die zur Umgehung einschlägiger Vorschriften vom Arbeitgeber oder von einer Zwischenfirma in einem privatrechtlichen Mietverhältnis angeboten werden.“

- Im Bereich des Mietrechts müssen die Regelungen zum Mietwucher enger und schärfer gefasst werden.

#### **Länderebene:**

- Jenseits der Frage, ob es zu einer bundesgesetzlichen Regelung der rechtlichen Gleichstellung von Wohnraum mit Unterkünften kommt (siehe oben) brauchen wir dringend ein **Wohnraumaufsichtsgesetz** in Schleswig-Holstein als Voraussetzung dafür, in Analogie zu NRW und anderen Bundesländern eine Überbelegung von Wohnraum verhindern und ahnden zu können. Nur ein Wohnraumaufsichtsgesetz kann darüber hinaus sicherstellen, dass juristische Abgrenzungsdiskussionen „Unterkunft – Privatwohnraum“ überflüssig werden und damit auch möglichen nächsten Ausweichstrategien der Schlachthofbetreiber und ihren Subunternehmen zuvor kommen.

#### **Kommunalebene:**

- Mindestens in den größeren Städten (wie bspw. Flensburg) muss es Mietenspiegel geben, um Mietpreisüberhöhungen einzudämmen.

In unserer bereits erwähnten schriftlichen Stellungnahme zur Anhörung im Umweltausschuss im Januar 2017 hatten wir bereits um die Einrichtung eines „**Branchendialoges Fleischwirtschaft**“ bei der Landesregierung gebeten, zu dem alle am Thema aktiven Akteure - von Kontrollbehörden über Beratungsstellen, Kirchen, Initiativkreise und Gewerkschaften bis hin zu Arbeitgeberverbänden, Schlachthofbetreiber und ihre Subunternehmer zur Teilnahme aufgefordert sind und wo konkrete und überprüfbare Fortschritte im Sinne der Selbstverpflichtungen verabredet und überprüft werden könnten. Diese Bitte erneuern wir an dieser Stelle.

Auch der NRW-Arbeitsminister Laumann hat gerade in seinen Konsequenzen aus der bereits erwähnten Überwachungsaktion geschlussfolgert, dass es „eines intensiven Dialoges mit den Betreibern der Schlachthöfe“ bedürfe, und weiter „Die bisherigen Selbstverpflichtungen und Aktivitäten reichen hier nicht aus. Die (wenigen) positiven Beispiele zeigen aber, dass die Schlachthofbetreiber sehr wohl erheblichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben können. Hierzu bedarf es klarer Absprachen.“

In diesem Sinne, mit herzlichen Grüßen, Susanne Uhl