

Verband der Fleischwirtschaft e. V. • Adenauerallee 118 • 53113 Bonn

An den  
Sozialausschuss des  
Schleswig-Holsteinischen Landtages

Adenauerallee 118  
53113 Bonn

Telefon: +49 (0)228 914 240  
Telefax: +49 (0)228 914 24-24

E-Mail: [info@v-d-f.de](mailto:info@v-d-f.de)  
Internet: [www.v-d-f.de](http://www.v-d-f.de)

30. Januar 2020

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

Bericht der Landesregierung (Drucksache 19/1363)

Ihre Bitte um Stellungnahme vom 18.12.2019

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme in vorgenannter Angelegenheit.

Wir stimmen mit der bereits an Sie übersandten, anliegenden Stellungnahme des Verbandes der Ernährungswirtschaft e.V. (VdEW) für die darin genannten schleswig-holsteinischen Schlacht- und Zerlegebetriebe überein.

Ergänzend tragen wir Folgendes bzgl. des Berichts (Drucksache 19/1363) und der Plenardebatte vom 14.11.2019 (Plenarprotokoll 19/72) vor:

### **Zum Bericht - Punkt 6. Tierschutz**

Richtig ist, dass seit dem 1. Januar 2013 gemäß Art. 7 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 1099/2009 Sachkundenachweise für alle Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Schlachtung durchgeführt werden, erforderlich sind. Personen, die Tiere betreuen, ruhigstellen, betäuben, schlachten oder töten, müssen gemäß Art. 7 und Art. 21 der Verordnung (EG) Nr. 1099/2009 und nach § 4 Tierschutz-Schlachtverordnung (TierSchIV) vom 20. Dezember 2012 die hierfür notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten (Sachkunde) haben und in angemessener Weise geschult oder qualifiziert sein. Gemäß Art. 21 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 1099/2009 müssen die zuständigen Behörden sicherstellen, dass Schulungen angeboten werden. Schulungsprogramme, Inhalte und Modalitäten der Prüfung unterliegen der Genehmigung durch die zuständige

Behörde. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus den amtlichen Vollzugshinweisen zur Verordnung (EG) Nr. 1099/2009 (*Handbuch der Tierschutzüberwachung bei der Schlachtung und Tötung*, Stand: Dezember 2018). Dort wird auch das Problem einer etwaigen Sprachbarriere bei Schulungsteilnehmer ausreichend adressiert (vgl. S. 42 aaO). Eine weitere rechtliche Regelung der Thematik ist somit nicht erforderlich.

Da Verwaltungsakte, besonders im Eilfall, auch mündlich ergehen können, ist es ferner durchgängige Praxis, dass dem amtlichen Tierarzt im Betrieb stets ein Ansprechpartner des Schlachthofs mit ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache zur Verfügung steht, um bei Kommunikationsproblemen sprachlicher Art als Übersetzer behilflich zu sein.

Vor diesem Hintergrund ist bereits – wie im Bericht gefordert – sichergestellt, „dass sprachliche Barrieren nicht dazu führen, dass Anweisungen der amtlichen Tierärzte nicht umgesetzt werden und dies letztendlich zu Tierschutzverstößen führt.“

#### **Zur Plenardebatte vom 14.11.2019:**

Die Finanzministerin führt richtig aus, dass die seit 2014 eingegangenen Selbstverpflichtungen der Unternehmen nachweislich zu besseren Arbeitsbedingungen geführt haben und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Branche zugenommen hat. Unklar bleiben jedoch ihre Ausführungen zum Werkvertragsrecht (vgl. S. 5568): „Es entstehe der Eindruck, dass die Betreiber das rechtliche Konstrukt des Werkvertrags nutzen, um Lohnkosten rigoros zu senken.“ Abgesehen von dem Umstand, dass sich eine Regierung nicht von diffusen Eindrücken, sondern von Tatsachen leiten lassen sollte, gilt der gesetzliche Mindestlohn auch bei Einsatz von Werkverträgen. Mit anderen Worten: Ein Werkvertrag ist kein Mittel, um Lohnkosten zu senken. Eher ist das Gegenteil der Fall. Das Unternehmen, das Werkvertragspartner einsetzt, erkaufte sich zu einem Aufpreis die nötige Flexibilität, um auf spontane Nachfragen zu reagieren.

Die Unterzeichner der Selbstverpflichtung (Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft) haben des Weiteren auf die Möglichkeit der Entsendung freiwillig verzichtet. Konkret ist in der Selbstverpflichtung unter Punkt 2 Folgendes statuiert:

*„Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen verpflichten sich, im Rahmen der rechtlichen Vorgaben, bis Juli 2016 ihre Strukturen und Organisationen derart umzustellen, dass sich sämtliche in ihren Betrieben eingesetzte Beschäftigte in einem in Deutschland gemeldeten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden.“*

Insoweit stehen diese Unternehmen in keiner arbeitsrechtlich wesentlichen Werkvertragsbeziehung mit Unternehmen mit Sitz im Ausland mehr. Daher ist der anderslautenden Behauptung (vgl. S. 5575) der Abgeordneten Fleming Meyer (SSW) zu widersprechen.

Im Übrigen scheint die Formulierung der Finanzministerin, dass „auch wenn es Betriebe gibt, die sich an die Standards des Arbeits- und Sozialrechts sowie an die Selbstverpflichtungen halten“, unbestreitbar sei, dass es weiterhin Missstände gebe, angesichts der Sachlage unangemessen. Vielmehr verhält sich die Mehrheit der Betriebe offensichtlich gesetzeskonform, was sich darin zeigt, dass der Bericht keine Mindestlohnverstöße erwähnt, obwohl die Betriebe gezielt überprüft worden sind. Auch statuiert der Bericht, dass sich „die Betreiber und Werkvertragsnehmer grundsätzlich kooperativ gegenüber Behörden“ zeigten.

Ausdrücklich zustimmen möchten wir, den Ausführungen der Abgeordneten Heiner Rickers (CDU) und Kay Richerts (FDP). Die Ausführungen des Abgeordneten Rickers über die wirtschaftlichen und tatsächlichen Gegebenheiten in der Branche sind im Wesentlichen zutreffend. Ebenso der Betrag zur Versachlichung der Diskussion des Abgeordneten Richerts (vgl. S. 5572). Dieser stellt zutreffend fest, dass bisher nur geringfügige Verstöße festgestellt werden konnten, beispielsweise solche gegen Dokumentationspflichten; ebenso richtig ist seine Feststellung, dass überall, wo kontrolliert wird, Verstöße festgestellt werden und dieser Umstand nicht gleichzusetzen ist mit einem systematischen Verstoß der betroffenen Branche gegen Arbeitsschutzvorschriften. Hinzuzufügen wäre dem nur noch, dass derartige Verstöße vielmehr dem Umstand geschuldet sind, dass dort, wo Menschen arbeiten, auch Fehler passieren. Insoweit unterscheidet sich ein Schlachtbetrieb nicht von der Heinrich-Böll-Stiftung (vgl. ArbG Berlin, 33 Ca 5347-13).

Wir teilen im Übrigen die Erfahrungen des Abgeordneten Rickers zu den Perspektiven von Beschäftigten in Werkvertragsunternehmen und deren Möglichkeiten, in Deutschland mit ihren Familien Fuß zu fassen. Diese Menschen würde nicht nach Schleswig-Holstein kommen, um dort in einem Schlachtbetrieb zu arbeiten, wenn deren Lebenssituation so wäre, wie vielfach – und auch in der Plenardebatte (vgl. S. 5575) – immer wieder behauptet. Für diese Menschen – und das haben wir bereits in der Anhörung des Umwelt- und Agrarausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages im Jahr 2016 vorgetragen - ist das größte Hindernis fehlender, erschwinglicher Wohnraum vor Ort. Wir regen daher nochmals an, die mobile Beratung auch mit der Suche und Vermittlung von Wohnraum zu befassen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Heike Harstick  
Hauptgeschäftsführerin

Sven Heumann LL.M.

## **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

#### **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