

DGB-Projekt Faire Mobilität | c/o Arbeit & Leben SH | Legienstr. 22 EG | 24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/5891

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Herrn Werner Kalinka  
Sozialausschuss  
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

26. Mai 2021

**Schriftliche Stellungnahme im Rahmen der mündlichen Anhörung am 27.05.2021 zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein, Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD“, Drucksache 19/1756**

Helga Zichner  
Beraterin

[zichner@faire-mobilitaet.de](mailto:zichner@faire-mobilitaet.de)  
[nord@faire-mobilitaet.de](mailto:nord@faire-mobilitaet.de)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Kalinka,  
sehr geehrte Damen und Herren,

Telefon: 0431-5195-168

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

vielen Dank für Ihre Anfrage vom 11.05.2021, mit der Sie uns die Gelegenheit zur Stellungnahme in Bezug auf das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein geben und die wir gerne gemeinsam mit den Kolleg\*innen der landesfinanzierten *Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit* nutzen.

Die *Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit* wird finanziert aus Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein. Sie unterstützt Menschen aus europäischen Ländern, die in Schleswig-Holstein Arbeit suchen oder hier tätig sind, schwerpunktmäßig in arbeitsrechtlichen Fragen. Dabei werden die Ratsuchenden in deren Muttersprachen entweder im Büro der Beratungsstelle in Kiel oder aufsuchend an deren Wohnort beraten. Die Beratungen werden von drei Kolleg\*innen insbesondere auf Rumänisch, Bulgarisch, Spanisch, Ungarisch und Englisch durchgeführt.

*Faire Mobilität* unterstützt Arbeitnehmer\*innen aus Mittel- und Osteuropa bei der Durchsetzung ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche. Als gewerkschaftsnahe Organisation liegt Faire Mobilität in der politischen Verantwortung des Bundesvorstands des DGB und wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

für Arbeit und Soziales. Es können sich Beschäftigte aller Beschäftigungsformen und aus allen Branchen an unsere Beratungsstellen wenden, so auch an diejenige in Kiel. Hier arbeiten wir mit zwei Beraterinnen und bieten Unterstützung insbesondere für polnisch- und rumänischsprachige Beschäftigte an.

In der täglichen Beratungsarbeit beider Beratungsstellen spielen Fragen zum Thema Arbeitsschutz eine wichtige Rolle. Die Darstellung der uns geschilderten Probleme geht jedoch nicht so sehr in die Tiefe, da die Beratungsschwerpunkte meist an anderer Stelle lagen (etwa unbezahlte Löhne, Abzüge über den unpfändbaren Teil des Lohns hinaus oder unzulässige Kündigungen), sondern veranschaulicht eher deren Streuung über verschiedene Branchen hinweg:

### **Arbeitszeitüberschreitungen, Arbeitstempo:**

Beratungsanfragen aus verschiedenen Branchen deuten auf Verstöße im Bereich des Arbeitszeitgesetzes hin:

- Von einer Großbaustelle in Kiel werden uns regelmäßige Arbeitszeiten von 6 bis 18 Uhr berichtet, auch an Samstagen, ohne dass es Formen des Ausgleichs zu geben scheint.
- Leider gibt es in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitstempo auch nicht viel Neues von der Situation auf den Schlachthöfen zu berichten. Trotz Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes und der vorgenommenen Übernahme der sogenannten Werkvertragsbeschäftigten hören wir bisher weiterhin von 12-Stunden-Schichten oder noch längeren Arbeitszeiten, ebenfalls ohne erkennbaren Ausgleich. Soweit uns bekannt ist, und in einem Fall bestätigt vom Betriebsleiter persönlich, arbeiten alle großen Schlachthöfe im Einschichtbetrieb. Dadurch ergibt sich das Problem, dass die Arbeitnehmer\*innen solange in der Produktion bleiben, bis alle an diesem Tag angelieferten Tiere mindestens geschlachtet sind. Werden mehr Tiere geliefert als ursprünglich geplant, verzögert sich die Anlieferung aufgrund von Staus oder treten technische Probleme an den Maschinen auf, wird das Arbeitsende einfach nach hinten verschoben. Bei einer geplanten Infoaktion für die Arbeitnehmer\*innen mit der NGG an einem der Schlachthöfe, teilte man uns vor Ort mit, dass heute nicht um 19 Uhr (Schichtbeginn: 7:00 Uhr, 2x30 Minuten Pause), sondern erst um 20:30 Uhr Schluss sei, weil es einen technischen Defekt gegeben habe.
- Im Bereich der Fleischindustrie inklusive Feinverarbeitung beklagen sich Ratsuchende weiterhin über ein extrem hohes Tempo an den Produktionsbändern sowie Mehrfachbelastung, weil insgesamt zu wenige Mitarbeiter\*innen da seien und einzelne die Arbeit verschiedener Positionen übernehmen müssten. Dass Mitarbeiter\*innen weggehen, scheint unmittelbare Folge der schlechten Bedingungen zu sein. Die Arbeit bei gesteigertem Tempo auf die verbleibenden Arbeiter\*innen zu verteilen, unter Missachtung der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden, ist jedoch nicht hinnehmbar. Das hohe Tempo geht mit einem erhöhten Unfallrisiko einher, das den dort Arbeitenden bewusst ist und sie psychisch belastet.

### **Lastenheben, Gehörschutz:**

Gerade aus dem Bereich der Paketdienste haben wir häufiger Anfragen und zwar von Frauen, die die Arbeitsstelle aufgrund der körperlichen Belastung verlassen möchten. Da die Pakete ausgezeichnet seien, wüssten sie, dass es oftmals um 30kg gehe, die sie zu heben haben. In diesem Zusammenhang haben sich sowohl Mitarbeiter\*innen aus der Zustellung als auch aus dem Bereich Dépot bei uns gemeldet. Hilfsmittel zum Bewältigen der Lasten würden nicht zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf sollen die Kolleginnen sich jemanden dazu holen. Ein Blick in die "Hettinger Tabelle" (siehe <https://www.arbeitssicherheit.de/schriften/dokument/0%3A5004771%2C31.html>) macht klar, dass selbst Männer Lasten von 30kg nur gelegentlich heben dürfen (d.h. laut Tabelle: zwei Mal pro Stunde). Ein nur „gelegentliches Heben“ erscheint bei Paketdiensten unwahrscheinlich.

Auf den Werften in Schleswig-Holstein scheint es ebenfalls immer wieder Verstöße gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften zu geben. Besonders zu Anfang der Pandemie sollen keine Abstandsregeln eingehalten worden sein. Das Arbeiten auf engen Räumen war keine Seltenheit. Berichtet wurde auch von fehlender Arbeitskleidung wie Arbeitsschuhen und Gehörschutz, der erst mehrere Tage nach Arbeitsaufnahme ausgehändigt worden sei.

### **Ladungssicherung, Gefahrguttransporte:**

Immer wieder berichten uns LKW-Fahrer, dass sie von Arbeitgebern nur unzureichend mit Materialien zur Ladungssicherung ausgestattet werden. In einem Fall betraf dies den Subunternehmer eines sehr bekannten Logistikers im Raum Kiel. Ein Arbeitnehmer, der Gefahrguttransporte für die deutsche (Briefkasten)niederlassung einer dänischen Firma durchführt, erlitt einen Arbeitsunfall mit flüssigem Bitumen. Die für solche Situationen am Fahrzeug installierte Sicherheitsdusche habe nicht funktioniert. Da der Unfall zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme zu unserer Beratungsstelle schon länger zurücklag, wollte der Ratsuchende hier nichts mehr unternehmen, auch keine Meldung an die StAUK.

### **Umgang mit Mutterschutz und Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitgeber**

Die Zielgruppe unserer Beratungstätigkeit sieht sich zumeist in einer extremen Abhängigkeit vom Arbeitgeber. Zur Veranschaulichung der grundsätzlichen Thematik sei hier der Fall einer Person genannt, die im Rahmen eines größeren Corona-Ausbruchgeschehens im Betrieb schwer an Corona erkrankte. Wir rieten vorsichtshalber zu einer Unfallanzeige bei der VBG. Die Person nahm hiervon Abstand, aus Sorge um die Arbeitsplätze der Familienangehörigen und um die Übernahmechancen im Einsatzbetrieb nicht zu beeinträchtigen.

Aus dem Bereich der Gastronomie sind in unserer Beratungsstelle vermehrt Anrufe eingegangen, nachdem in Schleswig-Holstein die Außengastronomie wieder öffnen durfte. Das betriebliche Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau aufgrund des Corona-Pandemie wurde zunächst nicht erteilt, obwohl die Arbeit mit starkem Kundenkontakt verbunden ist. Stattdessen wollte der Arbeitgeber, der auch die Unterbringung stellt, die Mitarbeiterin einfach ins Herkunftsland zurückschicken: „Du

musst nach Hause!“ Der Arbeitgeber konnte seiner Arbeitnehmerin keine Tätigkeit im Homeoffice oder eine andere Tätigkeit anbieten, trotzdem zögerte er mehrere Wochen, in denen sich die Mitarbeiterin stark unter Druck gesetzt sah, bis er schließlich rückwirkend ein Verbot erteilte.

Fortgesetzt werden uns auch Vorfälle in verschiedenen Branchen geschildert, in denen Arbeitgeber die eingereichten Krankschreibungen nicht akzeptieren, so z.B. bei einem Subunternehmer eines großen Paketdienstes. Hier soll auch mit Kündigung gedroht werden, wenn sich jemand auskurieren möchte.

Ein Bauarbeiter berichtete kürzlich, dass sein Arbeitgeber ihn davon abhalten wollte, sich erneut wegen eines zurückliegenden Arbeitsunfalls operieren zu lassen (Entfernung von Metallteilen): ob er sich jetzt wieder wochenlang krankmelden wolle?!

Aus einem Schlachthof hören wir von verschiedenen Seiten, dass es in letzter Zeit verstärkt vorgekommen sei, dass Arbeiter\*innen mit Schnittverletzungen, die sie sich am Arbeitsplatz zugezogen haben, nur auffällig kurze Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einer örtlich ansässigen Hausärztin (laut Internetpräsenz kein D-Arzt) erhielten. Bereits ein zwei Tage später stünden sie mit kaum verheilten Wunden wieder am Band. Wie vom DGB-Nordwest für die Schlachthöfe vorgeschlagen, würden durch einen zumindest temporär im Betrieb installierten staatlichen Arbeitsschutz solche Probleme schneller auffallen, bzw. Arbeitgeber stärker an ihre Fürsorgepflichten für ihre Beschäftigten erinnert werden.

Abschließend sei hierzu erwähnt (auch wenn es den Arbeitsschutz nicht direkt betrifft), dass eine der bis vor kurzem u.a. im Bereich der Fleischindustrie tätigen Leiharbeitsfirmen nicht bereit ist, ihren unter Quarantäne gestellten Mitarbeiter\*innen die Löhne fortzuzahlen, mit dem Argument, das Landesamt für soziale Dienste sei mit den Erstattungszahlungen im Verzug (persönliches Telefonat mit der Lohnbuchhaltung). Stattdessen wurden in vielen Fällen einfach Urlaubstage während der Quarantäne abgerechnet, die überhaupt nicht beantragt worden waren.

In einem Fall führte der vorenthaltene Lohn die Betroffene in eine verzweifelte Lage. Nachdem von dem wenigen Lohn Miete, Transport und Sonstiges abgezogen worden waren, hatte sie weder Geld für Essen noch für Medikamente. Da es sich um Herztabletten handelte, war der Stress durch den vorenthaltenen Lohn durchaus ein Gesundheitsrisiko, das der Arbeitgeber rücksichtslos in Kauf nahm.

## **Arbeitsunfälle – zwei Beispiele aus Landwirtschaft und Bau:**

### **Arbeitsunfall und ab nach Hause**

In der laufenden Saison meldete sich ein Saisonmitarbeiter aus der Landwirtschaft in Schleswig-Holstein und gab an, dass er sich bei der Spargelernte so stark an der Hand verletzt habe, dass er operiert werden musste. Der Arbeitgeber sagte uns, er habe nicht vor, die SVLFG (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau) zu informieren. Stattdessen schickte er den Erntehelfer mit einem Umschlag, der den Lohn enthalten sollte und nach einer fristlosen Kündigung nach Hause, sobald der Betroffene aus dem Krankenhaus zurück war.

Unsere Informationsaktionen auf den Feldern laufen noch, bislang haben wir dabei in Schleswig-Holstein nur mit wenigen Saisonkräften gesprochen. Diese sagten jedoch, sie hätten bislang weder Informationen darüber, wie sie krankenversichert sind, noch schriftliche Arbeitsverträge. Auf den besuchten Feldern war nur ein einzelnes mobiles Toiletten-Häuschen zu sehen, was Fragen nach den hygienischen Bedingungen am Arbeitsplatz zu Corona-Zeiten aufwerfen könnte.

### **Unfall auf einer undokumentierten Baustelle:**

Einen für die Beratung frustrierenden und ernüchternden Fall möchten wir abschließend etwas genauer schildern: ein Ratsuchender hatte durch eine Vermittlerin einen Job als Bauhelfer auf einer kleinen, aber sehr zentral (Bahnhofsnähe) gelegenen Baustelle gefunden. Zwei Tage schleppte er mit einem Bekannten Rigipsplatten und Zementsäcke von der Straße bis unter das Dach, es war ein Pauschalloon von 200,- € auf die Hand verabredet. Er erhielt weder Hand- noch Sicherheitsschuhe oder einen Helm, sondern erledigte diese Arbeit in Jogginghose und Turnschuhen. Am zweiten Tag rutschte er mit dem Fuß von einer Stufe und stürzte mit den Rigipsplatten die Treppe hinunter.

Die anwesende Job-Vermittlerin brachte den Verletzten als erstes in ein fertig renoviertes Apartment innerhalb desselben Gebäudes, wo sie versuchte die Kleidung zu reinigen und den Staub abzuklopfen. Dann fuhr sie mit ins Krankenhaus und soll dort angegeben haben, dass sie die Übersetzerin sei, der Verletzte sei bei ihr zum Kaffeetrinken gewesen. Außerdem hat sie dafür gesorgt, dass der Patient im Krankenhaus unter dem Namen des Bekannten registriert wurde (telefonische Bestätigung durch das Krankenhauspersonal). Im Unterschied zum Verunfallten hatte der Bekannte eine gültige Versichertenkarte. Die Vermittlerin habe den beiden mehrere Hundert Euro angeboten, wenn sie verschwiegen, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelte.

Um es abzukürzen: ein Anruf im Krankenhaus durch die Beratungsstelle ergab, dass der Unfall nicht als Arbeitsunfall aufgenommen worden war. Die erstattete Unfallanzeige endete trotz des durch die BG hinzugezogenen Zolls im Nichts. Der Arbeitgeber konnte bislang nicht ermittelt werden, obwohl der BG Bau das Immobilieninserat mit dem Baustellenobjekt vorlag und auch die Adresse der Immobilienfirma, die dieses neben anderen Objekten anbot.

### **Fazit:**

Aus unserer Sicht deuten die Beispiele darauf hin, dass insgesamt nicht genügend Kontrolldruck auf die Arbeitgeber vorhanden ist. Dass jemand eine undokumentierte Baustelle am Bahnhof in einer Stadt mittlerer Größe betreiben kann, ohne eine Kontrolle durch Zoll oder Arbeitsschutz zu befürchten, ist nicht akzeptabel.

Die vorhandenen Regelungen werden leider nicht von alleine eingehalten.

Die Beispiele bestätigen erneut, dass in Arbeitsfeldern, in denen Arbeitgeber auf Arbeitnehmer\*innen aus osteuropäischen Ländern setzen, damit kalkuliert wird, dass Regelverstöße hingenommen werden, was leider teilweise stimmt. Um so wichtiger ist aber ein aktiver und präsender Arbeitsschutz, der gerade in diesen Bereichen des schleswig-holsteinischen Arbeitsmarktes eine Größe darstellen muss, mit der Arbeitgeber\*innen jederzeit zu rechnen haben, um so den Schutz

besonders vulnerabler Gruppen zu garantieren. Anlassbezogene Kontrollen erfordern den Mut der Betroffenen. Diese befinden sich i.d.R. in finanziell extrem prekären Situationen, und ihnen wird signalisiert, dass, wenn sie gehen, die nächsten zehn schon Schlage stehen. Daher sollte die möglichst umfassende Einhaltung der Regeln nicht von der Courage des einzelnen abhängen, Missstände zu melden.

Mit freundlichen Grüßen

für *Faire Mobilität*:

Helga Zichner und Anna Smarzyk

für die *Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit*

Lena Thombansen