



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

Per Email: [Umweltausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:Umweltausschuss@landtag.ltsh.de)

Umwelt- und Agrarausschuss  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
z.Hd. Petra Tschanter  
Düsternbroker Weg 70  
24105 Kiel

Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht  
Unser Zeichen Pe/Pt  
Telefon 0431/ 98 27 98-0  
Durchwahl -10  
Telefax -19  
Datum 25. Oktober 2016

## **Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/die Grünen und der Abgeordneten des SSW, Drucksache 18/4105 Lohndumping in Schlachthöfen verhindern**

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

die Gewerkschaft NGG begrüßt ausdrücklich das Ansinnen der Antragsteller in dem "Land der guten Arbeit" sich mit der prekären Arbeitssituation von vielen Kolleginnen und Kollegen in Schleswig-Holstein zu beschäftigen und "Missbrauch", wie der Antrag es aus unserer Sicht richtig formuliert, zu beenden. Bevor auf den Antrag im Einzelnen eingegangen wird, möchten wir die derzeitige Lage der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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**

#### **Gewerkschaft NGG**

e-mail: [region.schleswig-holstein-nord@ngg.net](mailto:region.schleswig-holstein-nord@ngg.net)  
Internet : [www.ngg-sh-nord.de](http://www.ngg-sh-nord.de)  
[www.ngg.net](http://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

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 Stammebelegschaften die Arbeiten erledigt. Dabei wurden auch schon damals Fremdbeschäftigte in Form von Schlachtkolonnen aus Osteuropa eingesetzt und es muss erwähnt werden, dass diese allerdings nicht die Regel waren. Dieses 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. Wo zunächst gar keine kollektiv geregelten Arbeitsbedingungen angewendet wurden und jetzt der anzuwendende Tarifvertrag über zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland Anwendung findet. Dies ist ein kleiner Teilerfolg, aber aus unserer Sicht eben nicht ausreichend.

Wir halten es 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 und teilweise haben. Vor hier wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsendet. Durch die „Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen“ sind diese 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 können diese Arbeitszeiten nicht akzeptiert werden. Ob im Übrigen in diesem Zusammenhang eine Ausnahmegenehmigung vorliegt, ist uns leider nicht bekannt.

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 200 € 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 € 6,64 € bis € 6,83 pro Quadratmeter liegen. Zugegebenermaßen sind die Subunternehmen nicht die direkten Arbeitgeber. Aber auch unter Berücksichtigung der ASR 4.4 ist € 200,00 monatlich ein stark überhöhter Mietzins, da die Unterkünfte in der Regel mit mindestens

zwei Kolleginnen und Kollegen keine nachvollziehbaren Lohnabrechnungen und/oder Stundenachweise vorlegen können.

## **2. Aus unserer Sicht ist es ebenfalls notwendig die derzeitige Situation der Fleischverarbeitenden Industrie aus Sicht der Gewerkschaft NGG darzustellen:**

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.

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 Abhilfe schaffen.

Mit der Begründung der Reform der Arbeitnehmerüberlassung wird die Geschäftsführung zukünftig allerdings Ausgliederungsmaßnahmen durchführen und so, aus Arbeitgebersicht, eine Kostenneutralität herstellen. Die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat also ihren ursprünglichen und guten Ansatz Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich zu stellen leider verfehlt, da es versäumt wurde den missbräuchlichen Einsatz von Werkvertragsstrukturen zu regulieren. Zukünftig wird –nicht nur- in diesen Betrieben also weiterhin ein nicht unwesentlicher Teil der Belegschaft zu prekären Arbeitsbedingungen bei Drittunternehmen arbeiten müssen. Sehr bedauerlich ist zusätzlich, dass dann keinerlei tarifliche Vereinbarungen anzuwenden sind und das auch kein Betriebsrat sich mehr um die Belange der Kolleginnen und Kollegen kümmern darf.

Schon heute arbeiten in den Werken ein hoher Anteil ausländischer Kolleginnen und Kollegen in der Arbeitnehmerüberlassung. 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 Ansinnen der Antragsteller 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.
- Ebenfalls begrüßen wir, dass missbräuchlich eingesetzte Werkverträge in den Mittelpunkt gestellt werden sollen. Es ist allerdings notwendig auch die Regulierung der Werkverträge auf politischer Ebene zu regulieren. Wir befürchten, dass in den nächsten Jahren, die aus unserer Sicht bestehende Gesetzeslücke genutzt wird und in einem nicht unerheblichen Maß die Arbeitneh-

merüberlassung durch Ausgliederungsmaßnahmen in Werkverträge umgewandelt werden, zumindest in dem gesetzlich zugelassen Rahmen. Dieses gilt es zukünftig zu verhindern.

- Wir stimmen zu, 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 werden auch bei uns ein menschenwürdiges Leben mit einem auskömmlichen Einkommen zu ermöglichen.
- 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.
- Wir regen an in regelmäßigen Gesprächen über die Arbeits- und Lebenssituation zu beraten. Ein Branchendialog zwischen Politik, Arbeitgebern, Gewerkschaften und den Beratern von „Faire Mobilität“ kann hierbei ein Anfang sein.

Als Ergänzung fügen wir dieser Stellungnahme die genannten Dokumente hinzu.

Mit kollegialen Grüßen

Mit freundlichen Grüßen



Finn Petersen  
(Geschäftsführer)



## **Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft**

### **Präambel**

Die Verbände und Unternehmen dokumentieren mit der Unterzeichnung und nachprüf-  
baren Anwendung dieser Erklärung das grundlegende Interesse an der Einhaltung an-  
gemessener Sozialstandards für eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch für  
die (Fremd-) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in der Fleischwirtschaft tätigen Werk-  
vertragspartner.

Der Einsatz von Werkvertragspartnern ist für die nationale und internationale Wettbe-  
werbsfähigkeit und damit für die Zukunftssicherung der Unternehmen und somit ins-  
besondere deren Beschäftigten unverzichtbar.

Die Verbände und Unternehmen verpflichten sich zur Einhaltung geltender Gesetze,  
der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechts-  
erklärung der UNO, den Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie  
über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global  
Compact und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen. Der Verhaltens-  
kodex beinhaltet u.a. Verpflichtungen über die Sicherstellung der Gesundheit und Si-  
cherheit am Arbeitsplatz wie auch über die Praktiken und Bedingungen in den Unter-  
künften der Arbeitnehmer. Die unterzeichnenden Verbände und Unternehmen ver-  
pflichten sich darüber hinaus zur Sicherstellung einer angemessenen Wohnsituation  
der Beschäftigten bei den Werkvertragspartnern zu Folgendem:

### **§ 1 Verpflichtung der Unternehmen**

- a) Die unterzeichnenden Unternehmen verpflichten sich, sich für eine angemessene  
Unterbringung der Beschäftigten bei den Werkvertragspartnern des Unternehmens  
einzusetzen.

- b) Die unterzeichnenden Unternehmen verpflichten sich, ihre jetzigen und zukünftigen Werkvertragspartner schriftlich zur Einhaltung dieser Erklärung zu verpflichten.
- c) Die unterzeichnenden Unternehmen beteiligen sich am Dialog mit den beteiligten kommunalen Gebietskörperschaften und anderen öffentlichen und sozialen Institutionen.

## **§ 2 Verpflichtung bei Unterkünften**

- a) Die Unterkünfte sind keine Arbeitsstätten.
- b) Die Unterkünfte haben den Anforderungen dieser Erklärung zu genügen. Dies gilt für die gesamte Dauer der Unterbringung der Beschäftigten in der Unterkunft. Bei Änderungen der Unterkunft gilt Entsprechendes.
- c) Die Unterkünfte haben den Technischen Regeln über Arbeitsstätten zu entsprechen, sofern nicht landesrechtliche Bestimmungen gelten. Die aktuell gültige Version vom Juni 2010 ist als Checkliste wesentlicher Bestandteil dieser Erklärung.
- d) Unterkünfte, die vor Unterzeichnung dieser Erklärung gemietet oder gekauft worden sind, müssen an die Voraussetzungen dieser Erklärung angepasst werden.
- e) Die Anpassung hat unaufgefordert innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung zu erfolgen.
- f) Im Falle der Gestellung von Unterkünften verpflichtet sich der Arbeitgeber, diese nur zu einem angemessenen Mietzins gemäß gültigem Mietspiegel an seine Arbeitnehmer/-innen zu vermieten. Die Angemessenheit richtet sich nach der Größe, Lage und Ausstattung der Unterkünfte sowie der ortsüblichen Miete.

### **§ 3    Transferkosten der Beschäftigten der Werkvertragspartner**

Grundsätzlich gilt, dass nur die tatsächlichen, falls dies nicht möglich ist, nur angemessene Kosten für Reise- und Arbeitsstättentransfer in Anrechnung gebracht werden dürfen.

- a) Organisiert und führt der Werkvertragspartner den erstmaligen Transfer des Beschäftigten vom Heimatland zur Arbeitsstätte durch, sind die tatsächlich entstandenen Reisekosten in Anrechnung zu bringen. Gleiches gilt für Heim- und Rückreisen ins Heimatland.
- b) Organisiert und führt der Werkvertragspartner oder ein von ihm Beauftragter den Transfer des Beschäftigten zur/von der Arbeitsstätte durch, sind nur die tatsächlich entstandenen Transferkosten in Anrechnung zu bringen.

### **§ 4    Entgeltabrechnung/ -überweisung**

- a) Der Werkvertragspartner verpflichtet sich, das dem Arbeitnehmer zustehende, ordnungsgemäß abgerechnete monatliche Entgelt bargeldlos zu überweisen.
- b) Bargeldauszahlungen an den Arbeitnehmer dürfen nur
  - im ersten Beschäftigungsmonat
  - ausnahmsweise, bei nachgewiesener ausgesprochener Notsituation des Arbeitnehmers, erfolgen.

Grundsätzlich ist dies nur gegen eine Quittung möglich und darf nur der absolute Ausnahmefall sein.

### **§ 5    Arbeitsmaterialien**

Vorgeschriebene, persönliche Schutzausrüstung sowie notwendiges Werkzeug (i.d.R. der Messerkoffer) sind vom Arbeitgeber gebrauchstauglich zur Verfügung zu stellen.

## **§ 6 Prüfungspflicht/ Pflicht zur Mitwirkung**

- a) Die Unternehmen sind berechtigt, ihre Werkvertragspartner durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft prüfen zu lassen, ob die Verpflichtungen zur Zahlung eines geltenden Mindestlohns eingehalten werden. Der Werkvertragspartner wird der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft alle hierfür erforderlichen Unterlagen unverzüglich zur Verfügung stellen bzw. die Einsichtnahme gewähren. Dies gilt auch bei einer Auftragsweitergabe an Dritte. Weiterhin sind die Unternehmen berechtigt, die Einhaltung der Verpflichtung aus dieser Vereinbarung und der sozialen Mindeststandards überprüfen zu lassen.
- b) Im Hinblick auf die Prüfung über die Einhaltung dieser Erklärung darf die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft den beauftragenden Unternehmen die im Rahmen der Prüfung gewonnenen Ergebnisse nicht personenbezogen mitteilen.
- c) Der Werkvertragspartner verpflichtet sich, die von dem Unternehmen beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bei der Prüfung zu unterstützen. Sollte die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zu der Auffassung gelangen, dass es an dieser Unterstützung fehlt und/oder es insbesondere bei der Bereitstellung von Unterlagen und Informationen zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen kommt, wird die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft den Werkvertragspartner zur Stellungnahme, ggf. mit Fristsetzung, auffordern. Sollte keine Abhilfe geschaffen werden, ist die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechtigt, ein Prüfungshemmnis festzustellen. Die Feststellung eines Prüfungshemmnisses steht der Feststellung eines Verstoßes gleich.
- d) Die Kosten der Überprüfung trägt der Werksvertragspartner.

## **§ 7 Sanktionen/Regress**

- a) Die Unternehmen verpflichten sich, für Verstöße gegen die hier genannten Bedingungen Vertragsstrafen zu vereinbaren.

- b) Das Recht zur Geltendmachung weitergehender Schadenersatzansprüche bleibt unberührt.
- c) Ein Verstoß gilt als nachgewiesen, wenn die von dem Unternehmen beauftragte unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in ihrem abschließenden Prüfungsbericht einen Verstoß feststellt. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wird dem Werkvertragspartner zuvor Gelegenheit geben, innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich Stellung zu nehmen.

## **§ 8 Schlussbestimmung**

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für den Fall, dass sich die rechtlichen oder tatsächlichen Umstände für eine der getroffenen Regelungen ändern, diese durch eine Regelung zu ersetzen, die dem Zweck dieser Erklärung entspricht.

Unternehmen / Firma (Name, Anschrift):

Mit der Bekanntgabe unseres Firmennamens als Unterzeichner dieses Verhaltenskodex, z.B. bei Presseanfragen, erkläre ich mich einverstanden / nicht einverstanden (Nichtzutreffendes bitte streichen).

Ort/Datum

Unterschrift der Geschäftsführung

## Anlage zum Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft

Checkliste zur Überprüfung der

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Unterkünfte ASR A4.4 (Ausgabe: Juni 2010)

### 1. Ort und Lage der Unterkunft

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
1.1	Die Unterkunft befinden sich an einer ungefährlichen Stelle d.h. nicht im Gefahrenbereich von Baukränen, Aufzüge, Gerüsten, Hochspannungsleitungen, Gefahrstofflagern etc.			
1.2	Die Unterkunft ist für Feuerwehr und Rettungsdienst leicht erreichbar.			
1.3	Direkter Zugang zum öffentlichen Verkehrsraum ist gegeben.			
1.4	Die Unterkunft ist entsprechend der Belegungszahl mit Sanitäreinrichtungen ausgestattet.			
1.5	Die Sanitäreinrichtungen sind innenliegend oder Nr. 1.6 ist erfüllt.			
1.6	Der Zugang zu Sanitäreinrichtungen ist außenliegend und vor Witterungseinflüssen geschützt.			
1.7	Außentüren der Unterkunft sind dicht und verschließbar.			
1.8	Der Eingangsbereich sollte mit einem Windfang ausgerüstet sein.			
1.9	Durchsichtige Türen, Trennwänden sowie Fenster sind mit ausreichend Sichtschutz versehen (z.B. Vorhänge, Jalousien).			

### 2. Anforderungen an die Räume

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
2.1	Fußböden, Wände und Decken schützen vor Feuchtigkeit.			
2.2	Es besteht eine Wärme- und Kälteämmung (für Fußböden, Wände und Decken).			
2.3	Männer und Frauen sind getrennt untergebracht.			
2.4	Bewohner mit unterschiedlichen Schichten sind in getrennten Schlafbereichen untergebracht.			
2.5	Die Unterkunft kann auf mind. +21 °Grad geheizt werden (auch zu Prüfen sind die Heizung bzw. Wärmequellen der Unterkunft hinsichtlich ihrer dauerhaften Einsatzfähigkeit).			
2.6	Die Unterkunft erhält ausreichend Tageslicht.			
2.7	Die Unterkunft ist mit ausreichender Beleuchtung ausgestattet.*			
2.8	In der Unterkunft werden keine Gegenstände und Arbeitsstoffe insbesondere keine Gefahrenstoffe aufbewahrt.			
2.9	Die lichte Raumhöhe beträgt mind. 2,50 m.			
2.10	Die Räume können frei belüftet werden.			
2.11	Die Türen zu den Schlafbereichen sind von innen verschließbar.			

## Fortsetzung 2. Anforderungen an die Räume

	Sofern mehr als 4 Bewohner länger als eine Woche gemeinsam untergebracht werden, sind die Nr. 2.12 bis 2.15 zu beachten:		
2.12	Schlaf- und Wohnbereich sind getrennt.		
2.13	Der Wohnbereich ist mit einem angemessenen großen Tisch ausgestattet und jeder Bewohner hat eine Sitzgelegenheit.		
2.14	Jeder Bewohner hat im Wohnbereich mind. 1m <sup>2</sup> freie Bewegungsfläche.		
2.15	In jedem Raum (ausgenommen Windfang und Vorratsraum) sind verschließbare Abfallbehälter aus schwer entflammbarem Material vorhanden.		

## 3. Anforderungen an die Verpflegungsmöglichkeiten

(sofern keine anderweitige Verpflegungsmöglichkeit vorhanden ist z.B. Kantine oder Lieferung von Fertiggerichten)

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
3.1	Es besteht ein Raum mit Trinkwasserzapfstelle und ausreichend Zubereitungs-, Aufbewahrungs-, Kühl- und Spülmöglichkeiten.			
3.2	Die Wände sind bis zur Höhe von 2m glatt, waschfest und hell bzw. haben einen dementsprechenden Anstrich.			
3.3	Für jeden Bewohner sind hygienisch einwandfreie und verschließbare Fächer vorhanden.			
3.4	<i>Sofern Nr. 3.1 bis 3.3 nicht erfüllt, können je nach örtlicher Lage und zumutbarer Erreichbarkeit, auch bestehende Einrichtungen (Küchen, Vorratsräume etc.) für die Unterkunft genutzt werden</i>			

## 4. Anforderungen an die Ausstattung

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
4.1	Die Unterkunft verfügt über eine technische Einrichtung (z.B. Telefon) zur schnellstmöglichen Alarmierung der Polizei, Feuerwehr oder Notarztes.			
4.2	Es sind der Belegung und Ausstattung entsprechend ausreichend Steckdosen im Wohn- und Schlafbereich vorhanden.			
4.3	Die Unterkunft ist mit Brandmeldern und Feuerlöscheinrichtungen ausgestattet; Feuerlöscher sind gut sichtbar und leicht zugänglich.			
4.4	Die Unterkunft ist mit erforderlichen Mitteln für die Erste Hilfe ausgestattet (gut sichtbar und leicht zugänglich).			
4.5	Jeder Bewohner hat sein eigenes Bett mit Matratze und Kopfkissen.			
4.6	Jeder Bewohner hat mind. eine Sitzgelegenheit und eine Tischfläche mit angemessener Größe.			
4.7	Jeder Bewohner hat einen verschließbaren Schrank für Wäsche, Bekleidung und persönliche Gegenstände.			
4.8	Es ist zweckmäßige Beleuchtung installiert (z.B. Orientierungshilfen, Nachtleuchten, Leselampen).			
4.9	Es besteht, außerhalb der Wohn- und Schlafräume, die Möglichkeit zum Waschen, Trocknen und Bügeln der Kleidung oder es wird ein Waschsdiens angeboten (nur bei Unterbringung länger als eine Woche).			

## 5. Regelungen und Unterweisungen

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
	Es sind folgende Bestimmungen vom Arbeitgeber aufgestellt worden:			
5.1	Bestimmungen zur Reinigung			
5.2	Bestimmungen zum Verhalten im Brand- bzw. Alarmfall			
5.3	Eine Brandschutzordnung sowie ein Alarmplan sind an gut sichtbarer Stelle ausgehängen.			
5.4	Die Bestimmungen sind für die Bewohner verständlich.			
5.5	Alle Bewohner wurden zu den Bestimmungen unterwiesen. Die Unterweisungen wurden entsprechend dokumentiert.			

## 6. Anzahl der Bewohner

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
	Folgende Anforderungen sind einzuhalten bei <b>bis zu 6 Bewohnern</b> :			
6.2	Mind. 8 m <sup>2</sup> Nutzungsfläche pro Bewohner und davon mind. 6 m <sup>2</sup> Schlafbereich pro Bewohner (Schlafbereich gegebenenfalls inkl. Vorflur).			
	Folgende Anforderungen sind einzuhalten bei <b>mehr als 6 bis 8 Bewohnern</b> :			
6.4	Mind. 8,75 m <sup>2</sup> Nutzungsfläche pro Bewohner und davon mind. 6,75 m <sup>2</sup> Schlafbereich pro Bewohner (Schlafbereich gegebenenfalls inkl. Vorflur).			
6.5	In Raumzellen: Es sind nicht mehr als 4 Betten pro Schlafbereich aufgestellt.			
6.6	In Gebäuden: Es sind nicht mehr als 8 Betten pro Schlafbereich aufgestellt.			
6.7	Es sind maximal 2 Betten übereinander angebracht (Etagenbetten).			

## 7. Unterkünfte mit mehr als 50 Bewohnern

Lfd. Nr.	Prüfkriterien	Ja	Nein	Bemerkung
7.1	Es steht ein separater Raum für erkrankte Bewohner zur Verfügung.			
	Dieses Zimmer erfüllt folgende Anforderungen:			
7.3	Mind. 2 Betten			
7.4	Der Zugang zu dem Raum ist gekennzeichnet.			
7.5	Der Raum ist mit einer Krankentrage erreichbar.			
7.6	Es steht Trinkwasser oder ein alkoholfreies Getränk in dem Raum zur Verfügung			

## 8. Persönlicher Eindruck der Unterkunft

### Hinweise / Rechtliche Grundlagen:

Nicht zutreffende Prüfkriterien sind entsprechend zu streichen.

In dieser Checkliste ist Nr. 6 *Ergänzende Anforderungen für Baustellen* der ASR A4.4 nicht berücksichtigt.

\* ASR A3.4/3 Technische Regelung für Arbeitsstätten Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme



Verband der  
Fleischwirtschaft e.V.

25.07.2014

VDF-2014-0416

### **Mindestlohn und Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft**

Der Mindestlohtarifvertrag der Fleischwirtschaft (Anlage zu VDF-2014-0061) soll mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Bundesregierung am 01. August 2014 in Kraft treten (vgl. VDF-2014-0339). Nach heutiger Auskunft des Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist alles dafür vorbereitet, dass das Bundeskabinett in seiner Sitzung am 30. Juli über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung entscheidet und diese am 31. Juli im Bundesanzeiger veröffentlicht wird. Dann gilt der Branchenmindestlohn ab 01. August 2014 für alle Arbeitnehmer, die in der Fleischwirtschaft beschäftigt sind.

Parallel zum Mindestlohtarifvertrag hat eine Arbeitsgruppe unter dem Dach des VDF einen Verhaltenskodex erarbeitet, der einen Standard für Vereinbarungen mit Werkvertragspartnern bietet und kritische Punkte regelt, die in der Vergangenheit immer wieder zur massiven öffentlichen Kritik gegenüber der Fleischwirtschaft geführt haben. Dies betrifft vor allem die Unterkünfte, die Anrechnung von Transferkosten und die Form der Entgeltzahlung. Darüber hinaus werden Kontrollen zur Einhaltung der Kodex-Bestimmungen vorgesehen.

Der Verhaltenskodex wurde in der Mitgliederversammlung des Verbandes am 22. Mai 2014 vorgestellt und liegt jetzt in seiner Endfassung (Anlage) vor. Der VDF, der Bundesverband der Geflügelschlachtereien (BVG) und der Bundesverband der Deutschen Fleischwarenindustrie (BVDF) empfehlen ihren Mitgliedern, den Verhaltenskodex anzunehmen und zu unterzeichnen.

Der VDF und der Bundesverband der Geflügelschlachtereien werden als gemeinsame Herausgeber des Verhaltenskodex ein Verzeichnis der Unternehmen führen, die sich mit Unterzeichnung des Kodex zur Einhaltung der darin enthaltenen Bestimmungen verpflichten.

Zeitgleich mit Inkrafttreten des Branchenmindestlohns ist vorgesehen, mit einer Presseinformation über den Verhaltenskodex als Selbstverpflichtung der Fleischwirtschaft zu berichten und zu verdeutlichen, dass die Unternehmen weitere soziale Verpflichtungen eingehen, die über die Bestimmungen des Mindestlohtarifvertrags hinausgehen.

Wir empfehlen hiermit vor allem den Mitgliedsunternehmen, die mit Werkvertragspartnern zusammenarbeiten, den Verhaltenskodex anzunehmen und die darin enthaltenen Bestimmungen in ihrem Unternehmen bzw. gemeinsam mit ihren Werkvertragspartnern umzusetzen.

Bitte senden Sie die letzte Seite des Verhaltenskodex möglichst vor dem 01.08.2014 unterschrieben an uns zurück (Fax: 0228 / 914 24 24) und teilen Sie uns gleichzeitig mit, ob Sie mit der Bekanntgabe Ihres Firmennamens als Unterzeichner des Verhaltenskodex, z.B. bei Presseanfragen, einverstanden sind.

VDF

**Wichtiger Hinweis:** Die vorstehenden Informationen sind in allen Teilen urheberrechtlich geschützt und nur für die betrieblichen Zwecke der Mitglieder des VDF bestimmt. Weitergabe an Außenstehende, insbesondere auch in Form von Kopien oder auf elektronischem Weg, nur mit vorheriger Zustimmung des VDF. Informationen des Verbandes ohne Gewähr.

**Tarifvertrag  
zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer  
in der Fleischwirtschaft  
der Bundesrepublik Deutschland  
  
(TV Mindestbedingungen)**

Zwischen

Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft (abe) e.V.  
Oskar-von-Miller-Ring 1, 80333 München,

Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Baden-Württemberg e.V.  
Eduard-Pfeiffer-Str. 48, 70192 Stuttgart,

Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen  
Ostwall 227, 47798 Krefeld,

Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.  
Sonnenberger Straße 46, 65193 Wiesbaden,

Arbeitgeberverband Nahrung und Genuß Thüringen e.V.  
Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt,

Nordernährung AGV Ernährungsindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern  
e.V. Reichsbahnstr. 95, 22525 Hamburg,

Sächsischer Arbeitgeberverband Nahrung und Genuß e.V.  
Bamberger Str. 7, 01187 Dresden,

Verband der Ernährungswirtschaft Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt e.V.  
– Arbeitgebervereinigung – Mengendamms 16 D, 30177 Hannover,

Wirtschaftsvereinigung der Ernährungsindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.  
Am Schillertheater 2, 10625 Berlin

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung  
Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag über Mindestbedingungen im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) abgeschlossen:

## § 1

### Geltungsbereich

#### 1. Räumlicher Geltungsbereich

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

#### 1) Betrieblicher Geltungsbereich

- a) Alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft.

Dies sind Betriebe, in denen

- Schweine und Rinder geschlachtet und/oder zerlegt werden,
- Geflügel jeder Art geschlachtet und/oder zerlegt wird,
- Überwiegend Fleisch und Fleischwaren jeder Art verarbeitet, portioniert und/oder verpackt werden.

Hierzu zählen auch Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die ihre Arbeitnehmer in Betrieben oder Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft einsetzen (Dienstleister der Fleischwirtschaft).

- b) Nicht erfasst werden Betriebsstätten, die zum Fleischerhandwerk gehören, es sei denn, dass sie als Dienstleister der Fleischwirtschaft tätig werden.

#### 2. Persönlicher Geltungsbereich

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere solche, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeiten ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

Dies sind auch Arbeitnehmer von Dienstleistern der Fleischwirtschaft, soweit sie in Betrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft eingesetzt werden.

Ausgenommen sind:

- a. Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.
- b. Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienverordnung ein Praktikum absolvieren.

## § 2

### Mindestlöhne

1. Das Mindestentgelt ist Entgelt im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 1 AEntG. Höhere Entgeltansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

2. Die Mindestlöhne betragen bundeseinheitlich je Stunde

ab 1. Juli 2014	7,75 EURO,
ab 1. Dezember 2014	8,00 EURO
ab 1. Oktober 2015	8,60 EURO
ab 1. Dezember 2016	8,75 EURO

3. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. Des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.

### **§ 3**

#### **Ausschlussfristen**

Für alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gilt eine Ausschlussfrist von 6 Monaten ab Fälligkeit des Anspruchs.

### **§ 4**

#### **Allgemeinverbindlichkeit**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Aufnahme der Fleischwirtschaft als Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Tarifvertrages mit dem Ziel zu beantragen, die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages im Wege einer Rechtsverordnung gem. § 7 AEntG durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erstrecken.

### **§ 5**

#### **Inkrafttreten und Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Juli 2014, frühestens jedoch mit seiner Erstreckung gem. § 7 AEntG in Kraft.
2. Der Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung zum 31. Dezember 2017.
3. Die Parteien verpflichten sich, ab, dem 1. Juli 2017 in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Bonn/Hamburg , den 13. Januar 2014

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung

Verband der Ernährungswirtschaft Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt e.V.  
–Arbeitgebervereinigung –

Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft (abe) e.V

[Hier eingeben]

- 4 -

[Hier eingeben]

Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Baden-Württemberg e.V.

Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen

Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.

Arbeitgeberverband Nahrung und Genuß Thüringen e.V.

Nordernährung AGV Ernährungsindustrie  
Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Sächsischer Arbeitgeberverband Nahrung und Genuß e.V.

Wirtschaftsvereinigung der Ernährungsindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.

## **Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen**

### ***Präambel***

Die Deutsche Fleischwirtschaft ist die umsatzstärkste und beschäftigungsintensivste Branche der deutschen Lebensmittelwirtschaft, die wiederum eine der drei größten Industrien in Deutschland ist. Die Deutsche Fleischwirtschaft ist Partner der Landwirte, der verarbeitenden (Lebensmittel-)Industrie, des Lebensmittel Einzelhandels und der Dienstleistungsbranchen, wie der Gastronomie und Hotellerie. Sie ist ein maßgeblicher Wirtschaftsfaktor und sichert die Versorgung vieler Millionen Menschen mit hochwertigen und sicheren Lebensmitteln im In- und Ausland. Die Lebensmittelerzeugung in Deutschland ist geprägt durch Sicherheit und Qualität und wird weltweit geschätzt.

Ziel dieser Offensive ist es, unterstützt von der Politik, diese Position zu halten und nachhaltig auszubauen. Die Deutsche Fleischwirtschaft stellt sich ihrer Verantwortung. Es soll der Standort Deutschland gestärkt und die Fleischwirtschaft als Arbeitgeber sowie für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland attraktiv und zukunftssicher weiterentwickelt werden.

Die unterzeichnenden Arbeitgeber werden sich inner- und außerhalb ihrer Fachverbände dafür einsetzen, sich dieser Selbstverpflichtung anzuschließen.

Die hier vereinbarten Maßnahmen sind ein Schritt zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in der Fleischwirtschaft. Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen verfolgen im Rahmen ihrer jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnisse konsequent das Ziel, den Anteil ihrer Stammbeslegschaft zu erhöhen und weiter auszubauen. Darüber hinaus ist es das Ziel, die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die deutschem Sozialversicherungsrecht unterliegen, in der Fleischwirtschaft zu sichern und auszubauen. Diese Maßnahmen werden durch regelmäßige Evaluationen begleitet. Der Mindestlohnstarifvertrag und der Verhaltenskodex der Deutschen Fleischwirtschaft sind entscheidende Bestandteile dieser Politik.

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen versichern die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung unter Einhaltung der kartell- und europarechtlichen Rahmenbedingungen vorzunehmen.

## 1. Bericht über die Fortschritte und Entwicklungen

Zur Umsetzung dieser Selbstverpflichtung wird es einen jährlichen Bericht der Gesamtbranche geben, in dem die Fortschritte zur Erreichung der vereinbarten Ziele, den Anteil der Stammbelegschaft zu erhöhen sowie die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse auszubauen, dargelegt werden.

Der Bericht dokumentiert die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung. Der Bericht wird also den Stand und die Entwicklung der in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aufzeigen.

Der Bericht wird darüber hinaus Angaben über die Ausbildungssituation, vor allem über bestehende und angebotene Ausbildungsverhältnisse enthalten. Er soll einen Überblick über Qualifizierungs- und Recruitingmaßnahmen und den Einsatz von Förderprogrammen geben.

Dokumentiert werden ebenfalls konkret ergriffene Maßnahmen zur Integration ausländischer Beschäftigter wie z.B. Sprachkurse.

Der Bericht wird an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt.

## 2. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

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 (ausgenommen sind Minijobber und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die auch bei inländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen).

Mit der Umstellung auf deutsche sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ist beabsichtigt, die gesellschaftliche Integration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die vollständige und dauerhafte Integration in den deutschen Arbeitsmarkt mit allen zugehörigen Rechten zu fördern und zu unterstützen.

Die Steigerung der nach deutschem (Sozialversicherungs-)Recht beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll einen Beitrag zu mehr Transparenz bzgl. der Beschäftigungssituation und deren Kontrolle in der Deutschen Fleischwirtschaft leisten.

Es wird gleichzeitig sichergestellt, dass konsequent deutsches Arbeitsrecht auf diese Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, insbesondere auch die Vorschriften zur Arbeitszeit, Kündigungsschutz und Entgeltfortzahlung.

Mit der Umstellung auf in Deutschland sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wird zudem die Einbettung und die Absicherung über die Sozialversicherungssysteme in Deutschland gewährleistet.

Die Unternehmen stellen unter Wahrung geltenden Rechts die Einhaltung bei sich und ihren Werkvertragspartnern sicher. Dazu werden die Werkvertragspartner zur Einhaltung dieser Vorschriften vertraglich verpflichtet. Die Unternehmen sollen für den Fall von Verstößen ihrer Werkvertragspartner gegen diese Verpflichtung oder gegen gesetzliche Vorschriften Sanktionen, z.B. erhebliche Vertragsstrafen, und ein außerordentliches Kündigungsrecht vereinbaren und angemessen praktizieren.

### **3. Ausbildung und Qualifizierung**

Um das Ziel der Selbstverpflichtung zu erreichen und um die Stammbelgschaft in Deutschland weiter auszubauen, benötigt die Deutsche Fleischwirtschaft qualifizierte Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter. Ein wesentlicher Faktor hierfür ist die duale Ausbildung als Beitrag zur Fachkräftesicherung. So können schulische und betriebliche Kenntnisse sinnvoll in die betrieblichen Abläufe eingebracht werden. Gleichzeitig werden Kompetenzen im Unternehmen gehalten und ausgebaut.

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen verpflichten sich daher verstärkt, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen sowie zu deren Besetzung entsprechende Förder- und Recruitingmaßnahmen zu ergreifen. Hierbei werden sie eng mit der Agentur für Arbeit zusammenarbeiten und dieser regelmäßig freie und frei werdende Arbeits- und Ausbildungsplätze melden.

Bisher unqualifizierte Mitarbeiter aus der eigenen Belegschaft und solche von Werkvertragspartnern werden bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und freien Arbeitsplatzstellen bevorzugt berücksichtigt.

### **4. Betriebsräte und Auftraggeberhaftung**

Die sich der Selbstverpflichtung anschließenden Unternehmen bekennen sich zu geltendem Recht und Gesetz, d.h. insbesondere dem

Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz.

**Berlin, 21. September 2015**

Danish Crown Fleisch GmbH

Insbesondere werden die Informationsrechte des Betriebsrates rund um den Einsatz von Werkverträgen beachtet und eingehalten. Die Betriebsräte werden bei solchen Maßnahmen angehört.

Heidemark Geflügel Spezialitäten

Lohmann & Co. AG / PHW-Gruppe

Die Unternehmen bekennen sich darüber hinaus zu der in § 13 MiLoG und § 14 AEntG gesetzlich verankerten Auftraggeberhaftung beim Einsatz von Werkverträgen.

Tönnies Holding GmbH & Co. KG

Vion GmbH

## **5. Verhältnis zu bisherigen Selbstverpflichtungen der Fleischindustrie**

Westfleisch SCE mit beschränkter Haftung

Diese Selbstverpflichtung versteht sich als Ergänzung bzw. Fortentwicklung bereits bestehender Vereinbarungen. Selbstverpflichtungen, zu denen sich die dieser Selbstverpflichtung beitretenden Unternehmen bisher verpflichtet haben, bleiben gültig, soweit diese Selbstverpflichtung nicht günstigere Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trifft.