



Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/6809

Vion Bad Bramstedt GmbH · Tegelbarg 19-21 · D-24576 Bad Bramstedt

An die
Abgeordneten des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Mitglieder des Umwelt- und Agrarausschusses
Postfach 71 21
24171 Kiel

Telefon: (04192) 503-310
Telefax: (04192) 503-315
E-mail: Christian.Henke@vionfood.com

Datum: 26. Oktober 2016

Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/die Grünen und der Abgeordneten des SSW zu "Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!"

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die These des Antrages, dass es einen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen in Schlachthöfen gibt, ist falsch und entbehrt jeder Grundlage.

1. Werkverträge

Besondere Arten der Beschäftigung in Schlachthöfen gibt es schon seit vielen Jahren. Auch zu Zeiten in denen die Schlachthöfe von den Kommunen betrieben worden sind, hatten sie keine eigenen Belegschaften, sondern stellten für eine bestimmte Zeit oder für das Schlachten einer bestimmten Menge von Tieren selbstständige Schlachter, teilweise auch als Gruppe, ein.

Seit Mitte der achtziger Jahre war es Ziel der jeweiligen Bundesregierungen, osteuropäischen Ländern die Möglichkeit zum westdeutschen Arbeitsmarkt zu öffnen. Aus diesem Grund wurden sog. "Kontingente" mit diesen Ländern ausgehandelt, nach denen osteuropäische Arbeitnehmer in Deutschland im Wege der Entsendung arbeiten konnten. Neben anderen Branchen, insbesondere der Bauwirtschaft, fanden diese Arbeitnehmer Aufnahme auch in der Fleischwirtschaft und hier insbesondere in den Teilbranchen Schlacht-, Zerlegebetriebe und Geflügelschlachtereien.

Zunehmend wurde es schwierig auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt eigene Mitarbeiter zu gewinnen. Die Unternehmen sind daher dazu übergegangen, immer größere Teile ihrer Produktion im Rahmen von Werkverträgen an Dienstleister zu übergeben, die hierfür im großen Umfang osteuropäische Arbeitnehmer eingestellt haben. Eine direkte Einstellung bei den Auftraggebern war nicht möglich, da die Länder aus denen die Beschäftigten kamen, nicht Mitglied der EU waren oder es noch keine Regelungen über die Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt gab.

Aufgrund dieser politisch vorgegebenen Konstruktion des Werkvertrages war es den Auftraggebern, also den Schlachtbetrieben, rechtlich nicht möglich, sich in die Arbeitsorganisation der Vertragsfirmen einzumischen und insbesondere die Einhaltung von rechtlichen Standards zu überprüfen. Die deutschen Aufsichtsbehörden, insbesondere der Zoll, haben seit Beginn der 2000er Jahre den Einsatzbetrieben aufgezeigt, dass sie die Konstruktion des Werkvertrages beschädigen, wenn

Vion Bad Bramstedt GmbH

Tegelbarg 19-21
D - 24576 Bad Bramstedt

Tel.: +49 4192 503-0
Fax: +49 4192 503-315

Postfach 1224
D-24570 Bad Bramstedt

www.vionfood.com
info@vionfood.com

Bank: Commerzbank Düsseldorf
Konto-Nr. 130624000
BLZ: 300 400 00
IBAN: DE87 3004 0000 0130 6240 00
BIC: COBADE33XXX

HRB-Nr.: 91 08 KI, AG Kiel
USt.-ID-Nr.: DE 255881140
GLN: 4019097000004

Geschäftsführer:
Bernd Stange
Christian Henke



sie sich in die Belange ihrer Vertragsfirmen einmischen. Die Auftraggeber wurden sozusagen gezwungen, sich nicht darum zu kümmern, was in den Vertragsfirmen geschah.

Der Werkvertrag ist ein anerkanntes rechtliches Instrument zur Organisation der Erstellung von Gütern. Er wird in vielen Branchen angewandt. Unter Einbeziehung des Dienstleistungsvertrages werden beispielsweise große Teile der Produktion von Fahrzeugen und Gewerke in der Bauwirtschaft so organisiert.

Die Organisation der Arbeit in einem Schlachthof mittels eines Werkvertrages ist kein Missbrauch. Die Rechtsprechung hat sich mit dieser Thematik mehrfach befasst und hat festgestellt, dass es sich hierbei um zulässige Werkverträge handelt (BAG vom 15.2.2007, Sächsisches Landesarbeitsgericht vom 11.4.2006, Arbeitsgericht Stade vom 12.1.2016). Auch die Überprüfungen des Zolls in der Vergangenheit haben zu keiner anderen Einschätzung geführt.

Die vielfach gehörte Behauptung, dass es sich bei den Arbeitnehmern, die in den Schlachthöfen beschäftigt werden, um "Scheinselbstständige" handelt, entbehrt jeder Grundlage. Die Arbeitnehmer sind bei den Vertragsfirmen eingestellt und haben dort wirksame Arbeitsverträge. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden abgeführt.

Da dort, wie oben dargestellt in der Vergangenheit vielfach vom Mittel der Entsendung mittels der Bescheinigung A 1 Gebrauch gemacht worden ist, unterlagen diese Arbeitsverträge weitgehend dem Recht des Heimatlandes. Diese Praxis steht in Übereinstimmung mit den europäischen Verträgen und der Richtlinie 96/71/EG vom 16.12.1996 (Entsenderichtlinie).

Festzuhalten bleibt somit, dass sowohl die Organisation im Rahmen eines Werkvertrages als auch die Entsendung in völliger Übereinstimmung mit den bestehenden europäischen und nationalen Rechtsvorschriften erfolgt.

2. „Lohndumping“

Unrichtig ist auch der Vorwurf, dass es systematisches Lohndumping gibt.

Mit dem „Bundeseinheitlichen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestbedingungen)“ gibt es seit 1. 7./1.8.2014 einen verbindlichen Mindestlohn, der auch auf alle Arbeitsverhältnisse der entsandten Arbeitnehmer Anwendung findet. Ab dem 1.12.2016 beträgt der Mindestlohn 8,75 €. Er liegt damit oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns.

Die Zollbehörden haben in einer groß angelegten Untersuchung im November/Dezember 2014, d.h. bereits kurz nach Einführung des tariflichen Mindestlohns, Betriebe mit fast 16.000 Beschäftigten kontrolliert. Das Ergebnis ist nachstehend dargestellt:

Vion Bad Bramstedt GmbH

Tegelbarg 19-21
D - 24576 Bad Bramstedt

Tel.: +49 4192 503-0
Fax: +49 4192 503-315

Postfach 1224
D-24570 Bad Bramstedt

www.vionfood.com
info@vionfood.com

Bank: Commerzbank Düsseldorf
Konto-Nr. 130624000
BLZ: 300 400 00
IBAN: DE87 3004 0000 0130 6240 00
BIC: COBADE33XXX

HRB-Nr.: 91 08 KI, AG Kiel
USt.-ID-Nr.: DE 255881140
GLN: 4019097000004

Geschäftsführer:
Bernd Stange
Christian Henke



	Anzahl	Prozentangaben
Verdacht auf unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung	27	0,17%
Verdacht auf Unterschreitungen der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	26	0,17%
Verdacht auf illegale Ausländerbeschäftigung	27	0,17%
Verdacht auf unrechtmäßigen Bezug von Arbeitslosengeld	91	0,58%
Keine Normverstöße festgestellt	15529	98,91%
Überprüfte Beschäftigte insgesamt	15700	100,00%

Quelle: www.zoll.de/goto?id=530092.

Zusammenfassend lautet das Ergebnis:

Zoll/BMF: „ Es gibt kein weitverbreitetes Fehlverhalten in der Branche“

Auch in den weiteren Überprüfungen in den letzten Jahren in zahlreichen Betrieben gab es keine besonderen Auffälligkeiten.

Die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wird in unserem Betrieb in Bad Bramstedt durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen regelmäßig überprüft. Es kam bisher zu keinerlei Beanstandungen.

3. Selbstverpflichtung

Im September 2015 hat unter anderem Vion eine Selbstverpflichtung gegenüber dem Bundeswirtschaftsminister abgegeben und zugesagt, bis zum 30. Juni 2016 ihre Dienstleister zu verpflichten, von der Entsendung Abstand zu nehmen. Vion hat bereits vor diesem Termin seinen Werkvertragspartner verpflichtet, keine entsendeten Mitarbeiter mehr einzusetzen, sondern nach deutschen Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht zu beschäftigen.

Dieser ist als Anlage beigefügt und steht zum Download unter www.vdew-online.de bereit.

Vion hat die Selbstverpflichtung zu 100 % erfüllt. Alle Unterzeichner der Selbstverpflichtung, mittlerweile 18 Unternehmen/Unternehmensgruppen mit insgesamt 88 Betriebsstätten, haben zum 30.06.2016 die Entsendung abgeschafft.

Vion Bad Bramstedt GmbH

Tegelberg 19-21
D - 24576 Bad Bramstedt

Tel.: +49 4192 503-0
Fax: +49 4192 503-315

Postfach 1224
D-24570 Bad Bramstedt

www.vionfood.com
info@vionfood.com

Bank: Commerzbank Düsseldorf
Konto-Nr. 130624000
BLZ: 300 400 00
IBAN: DE87 3004 0000 0130 6240 00
BIC: COBADE33XXX

HRB-Nr.: 91 08 KI, AG Kiel
USt.-ID-Nr.: DE 255881140
GLN: 4019097000004

Geschäftsführer:
Bernd Stange
Christian Henke



Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer bei ihren Arbeitgebern vollständig zu deutschen Bedingungen eingestellt sind. Es gilt deutsches Sozialversicherungsrecht (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung) und deutsches Arbeitsrecht (z.B. Kündigungsschutzrecht, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Bundesurlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz).

Darüber hinaus hat die Branche vermehrt eigene Mitarbeiter eingestellt, sowie die Berufsausbildung und die Qualifizierung von Arbeitnehmern intensivieren. Schließlich werden zahlreiche Maßnahmen zur Integration der ausländischen Arbeitnehmer, insbesondere des Erlernens der deutschen Sprache, gefördert und veranstaltet.

Mit freundlichem Gruß



Christian Henke
Geschäftsleitung

Vion Bad Bramstedt GmbH

Tegelbarg 19-21
D - 24576 Bad Bramstedt

Tel.: +49 4192 503-0
Fax: +49 4192 503-315

Bank: Commerzbank Düsseldorf
Konto-Nr. 130624000
BLZ: 300 400 00
IBAN: DE87 3004 0000 0130 6240 00
BIC: COBADE33XXX

HRB-Nr.: 91 08 KI, AG Kiel
USt.-ID-Nr.: DE 255881140
GLN: 4019097000004

Geschäftsführer:
Bernd Stange
Christian Henke

Postfach 1224
D-24570 Bad Bramstedt

www.vionfood.com
info@vionfood.com