

Tarifverträge statt Lohndumping

Ein neues Gesetz könnte viele Mängel in der Fleischbranche beheben – wenn es nicht noch verwässert wird. Außerdem braucht es allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Die Missstände in der Fleischwirtschaft sind lange bekannt – und noch immer nicht behoben. Die Coronakrise offenbarte, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Branche bei weitem nicht ausreicht. Es ist Zeit für eine grundlegende Neuordnung: Ein Gesetzentwurf, der Werkverträge oder Leiharbeit für Kernbereiche der Fleischindustrie verbietet und die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards sicherstellt, wurde bereits im Bundestag diskutiert, die Abstimmung wurde allerdings kurzfristig verschoben. „Im ersten Schritt geht es darum, den weitreichenden Gesetzentwurf gegen den Widerstand der mächtigen Fleischlobby durchzusetzen“, schreiben Serife Erol und Thorsten Schulten vom WSI in einem Report über die Arbeitsbeziehungen in der Fleischbranche. „Darüber hinaus ist im zweiten Schritt die Wiederherstellung einer flächendeckenden Tarifbindung notwendig, weil nur durch tarifvertragliche Regeln gute Arbeitsbedingungen für die gesamte Branche hergestellt werden können.“

Die Fleischindustrie in Deutschland zählte 2019 539 Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten, darunter dominieren wenige Großkonzerne wie Tönnies, Vion oder Westfleisch. Mehr als 100 000 Beschäftigte arbeiten insgesamt im Bereich Schlachten und Fleischverarbeitung. In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Branche stark gewachsen, auch dank steigender Exporte. Diese Expansion beruhe auf einem „Geschäftsmodell, das weitgehend auf Billigproduktion setzt und sich hierbei die vergleichsweise sehr niedrigen Arbeitskosten zunutze macht“, schreiben die WSI-Forscher. Bei anderen wichtigen europäischen Fleischproduzenten fallen die Arbeitskosten deutlich höher aus als in Deutschland. Besonders extrem ist der Vergleich mit Dänemark, wo die Arbeitskosten mehr als doppelt so hoch liegen wie in Deutschland. Aber auch in Belgien und den Niederlanden liegen sie zwei Dritteln über dem deutschen Niveau. Seit Jahren wird die deutsche Fleischindustrie immer wieder für ihr „Lohndumping“ kritisiert.

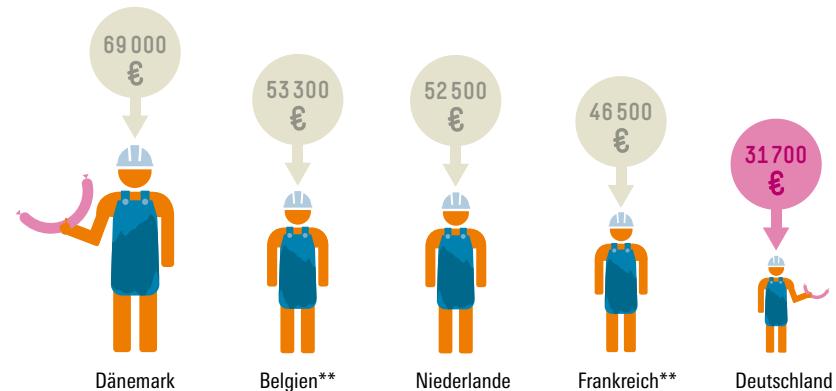
Im Mittelpunkt der Kritik steht der Einsatz von Werkvertragsarbeitern, die vorwiegend aus den osteuropäischen Staaten kommen und unter äußerst prekären Bedingungen arbeiten müssen. Hierbei handelt es sich in der Regel um sogenannte Onsite-Werkverträge, die anders als herkömmliche Werkverträge auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers ausgeführt und im Kernbereich der Wertschöpfung eingesetzt werden. Die Gewerkschaft NGG geht davon aus, dass in den Schlachtbetrieben in der Regel mehr als die

Hälften der Beschäftigten nicht mehr zur Stammbelegschaft gehört. Bei Kontrollen in Nordrhein-Westfalen sind sogar Fälle bekannt geworden, bei denen fast die gesamte Belegschaft aus Fremdpersonal bestand. Teilweise waren an einzelnen Produktionsstandorten bis zu 30 verschiedene Werkvertragsunternehmen im Einsatz.

Durch die Onsite-Werkverträge entziehen sich die Fleischkonzerne ihrer arbeitsrechtlichen Verantwortung gegenüber einem beträchtlichen Teil der auf ihrem Betriebsgelände eingesetzten Beschäftigten. Dies belegen nicht zuletzt behördliche Ermittlungen. Bei Schwerpunktcontrollen, die 2019 von

Deutsche Fleischkonzerne drücken die Arbeitskosten

Die Arbeitskosten pro Beschäftigten* in der Fleischwirtschaft betrugen 2018 in ...



*Vollzeitäquivalente, **Angaben für 2017
Quelle: Erol, Schulten 2020

Hans Böckler
Stiftung

der Arbeitsschutzverwaltung in NRW in 90 Werkvertragsfirmen mit circa 17000 Beschäftigten durchgeführt wurden, fielen fast 9000 Rechtsverstöße auf. Insgesamt wurden in 85 Prozent der kontrollierten Betriebe gravierende Mängel identifiziert. Die meisten Verstöße kamen im Bereich des Arbeitszeitrechts vor. Hierzu gehörten überlange Arbeitszeiten von mehr als 16 Stunden pro Tag sowie die Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten. Hinzu kamen fehlende arbeitsmedizinische Versorgung, Mängel im Arbeitsschutz sowie Missstände bei der Unterbringung der Beschäftigten. Auch bei der Entlohnung tricksen die Arbeitgeber: Unentgeltliche Mehrarbeit und unangemessene Lohnabzüge führen dazu, dass viele Beschäftigte de facto nicht einmal den Mindestlohn erhalten, der in der Branche seit August 2014 gilt. Neben offen gesetzeswidrigen „Gebühren“ für Arbeitsmittel und Schutzkleidung sind es vor allem überteuerte Mieten, mit denen die Werkvertragsunternehmen versuchen, ihre Arbeitskosten zu drücken. Umgekehrt wurden da, wo die Fleischbetriebe fast ausschließlich mit eigenem Per-

sonal arbeiten, nur wenige Arbeitsmängel festgestellt. Damit zeigt sich insgesamt, dass die gesamte Konstruktion der Onsite-Werkverträge in der Fleischindustrie systematisch Arbeitsverstöße ermöglicht und aufgrund fehlender Verantwortlichkeiten im Betrieb keine geeigneten Kontrollmöglichkeiten vorhanden sind.

Wie lassen sich die vielen Missstände beheben? Die Bundesregierung hat mit dem Entwurf für ein Arbeitsschutzkontrollgesetz „eine weitreichende gesetzliche Regelung vorgelegt, die mit dem Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit im Kerngeschäft der Fleischindustrie erstmals die eigentlich zugrundeliegenden Probleme zu adressieren versucht“, schreiben Erol und Schulten. Das Verbot soll für Betriebe ab 50 Beschäftigten gelten, sodass kleinere Firmen im Fleischhandwerk weitgehend ausgenommen bleiben. Außerdem sieht der Gesetzentwurf eine generelle elektronische Arbeitszeiterfassung vor. Die Unternehmen sollen häufiger kontrolliert werden. Und bei Verstößen sollen deutlich härtere Strafen gelten.

„Mit dem Gesetzesvorhaben wird ein wichtiger Schritt zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie vollzogen. Dabei lehren die Erfahrungen der Vergangenheit, dass die Bundesregierung gut beraten ist, die gesetzlichen Bestimmungen möglichst präzise und weitgehend zu fassen, um neue Umgehungsstrategien auf Seiten der Fleischunternehmen zu verhindern“, schreiben die WSI-Forscher. Das Gesetz allein werde aber noch nicht ausreichen, um überall gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. „Nur mit einem umfassenden Branchentarifvertrag, der für die gesamte Branche allgemeinverbindlich ist, könnte es gelingen, der Fleischwirtschaft einen verbindlichen Wettbewerbsrahmen vorzugeben und den ruinösen Preiswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten zu beenden“, so die Wissenschaftler.

Aktuell arbeiten nicht nur die meisten Werkvertragsnehmer, sondern auch viele Stammbeschäftigte ohne Tarifvertrag. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag die Tarifbindung in der gesamten Nahrungsmittelindustrie im

Jahr 2014 nur noch bei 31 Prozent der Beschäftigten und 15 Prozent der Betriebe. Auch wenn keine offiziellen Daten für die Fleischindustrie existieren, kann davon ausgegangen werden, dass die Werte in diesem Bereich noch niedriger ausfallen dürften. Nur wenige Fleischunternehmen haben einen Haistarifvertrag abgeschlossen.

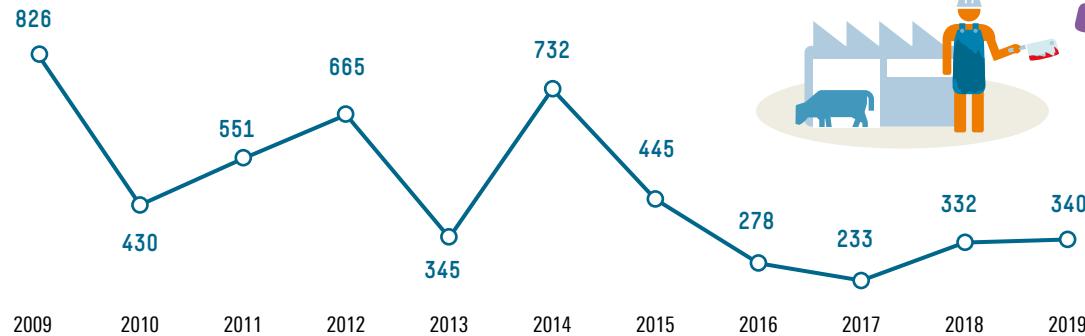
Anders als in Deutschland existieren in der Fleischindustrie in den meisten west- und nordeuropäischen Nachbarstaaten nach wie vor umfangreiche Tarifvertragsstrukturen. In diesen Ländern ist es gelungen, durch nationale Branchentarifverträge die Spaltung von Stamm- und Randbelegschaften zu verhindern. In Belgien, Frankreich und den Niederlanden werden dabei die Tarifvertragsstrukturen durch die staatliche Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge unterstützt, die dafür sorgt, dass die vereinbarten Standards in der gesamten Branche gültig sind. Eine besondere Situation existiert in der dänischen Fleischindustrie, wo die nationalen Tarifverträge zwar nicht allgemeinverbindlich sind, durch den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad jedoch de facto universell angewendet werden. Bis heute sind mehr als 90 Prozent aller Beschäftigten in den dänischen Fleischunternehmen Mitglied einer Gewerkschaft.

Die geringe Tarifbindung in Deutschland ist auch Folge davon, dass Gewerkschaften und Mitbestimmung in der Branche zurückgedrängt worden sind. Mit der Ausgliederung von Kerntätigkeiten und dem zunehmenden Einsatz von Werkvertragsarbeitern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich gesunken. Zudem haben viele Fleischkonzerne eine ausländische Unternehmensorganisation und Rechtsform gewählt, so dass sie die deutschen Mitbestimmungsgesetze umgehen können. Auch diese Lücke muss der Gesetzgeber schließen, wenn er es mit einer Neuordnung der Arbeitsbeziehungen – nicht nur in der Fleischindustrie – ernst meint. ◀

Quelle: Serife Erol und Thorsten Schulten: Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“? Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie, WSI-Report Nr. 61, Oktober 2020 [Download](#)

Zahl der Kontrollen nimmt ab

So viele Arbeitgeber in der deutschen Fleischindustrie hat der Zoll überprüft ...



Quelle: Erol, Schulten 2020

Hans Böckler Stiftung

