

Schulte, André; Wörster, Ágnes

Working Paper

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Fleischindustrie

Weidener Diskussionspapiere, No. 76

Provided in Cooperation with:

University of Applied Sciences Amberg-Weiden (OTH)

Suggested Citation: Schulte, André; Wörster, Ágnes (2020) : Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Fleischindustrie, Weidener Diskussionspapiere, No. 76, ISBN 978-3-937804-78-1, Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden (OTH), Weiden i.d.OPf.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/225270>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Hochschule im Dialog:

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Fleischindustrie

André Schulte
Ágnes Wörster

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer in der Fleischindustrie

André Schulte M. Sc.
Hugo-Mense-Straße 3
D – 33378 Rheda-Wiedenbrück
Andreschulte89@t-online.de

Ágnes Wörster M. A.
Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden
Hetzenrichter Weg 15
D – 92637 Weiden in der Oberpfalz
a.woerster@oth-aw.de

30. September 2020

Abstract - DE

Das vorliegende Paper thematisiert die Rolle der Werkvertragstätigen in der Fleischindustrie aus wirtschaftsethischer Sicht. Auf die Vorstellung mehrerer Handlungsfelder folgen 1. die Analyse regionaler wie überregionaler Parameter, 2. die rechtliche Situation in Verknüpfung mit Politik und Gesellschaft; abschließend werden Überlegungen zur Werkvertragssituation entworfen. Als Ausgangsbasis dient die Reflexion v. a. des Zeitraums Mai bis September 2020 (Gesetzeslage, Beispielunternehmen, Hintergründe).

Abstract - EN

The paper is about temporary workers in the german meat industry. The authors give a summary of the current situation by basing their text on concrete examples, which happened from may to september 2020.

Within the business ethics analysis, Schulte and Wörster pay special attention on the international and intercultural consequences which are given by the temporary workers-system in Germany and the EU. The paper considers economical questions, but also education, politics, and social circumstances.

JEL: L 22, M 14, O 13

Schlüsselwörter: Wirtschaftsethik, Unternehmensethik, Subunternehmen, Werkvertragsarbeitende, Internationalisierung des Marktes, Integration, Bildung

Inhaltsverzeichnis

1. Fragen, Probleme, Herausforderungen: Ein Ist-Zustand	1
2. Wirtschaftsethik der Internationalisierung	6
2.1 Akteure, rechtliche Grundlagen, konkrete Rahmenbedingungen	6
2.2 Europäische Integration: Hoffnung und Dilemma der Werksttigen	9
2.3 Solidarität und Subsidiarität	10
3. Politische und ökonomische Verantwortung in der COVID-19-Pandemie	14
4. Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer im Kontext der Sozialen Gerechtigkeit	16
4.1 Einführung: Verhalten, Erfahrungen, Verantwortung	16
4.2 Gerechtigkeit innerhalb kapitalistischer Strukturen: Wirtschaftskrise oder Unternehmerkrise?	18
5. Fazit: Weitere Herausforderungen und die Perspektiven der Akteure	21
6. Literatur	24

1. Fragen, Probleme, Herausforderungen: Ein Ist-Zustand

Die Corona-Pandemie 2020 hat die prekäre Situation der in Deutschland als Werkvertragsarbeiterinnen und -arbeitnehmer tätigen ausländischen Arbeitskräfte schmerzlich in Erinnerung von Medien und Gesellschaft gebracht: Das Thema hat sich im Frühsommer 2020 also tagesaktuell herausgestellt.

Es entsteht durch mediale Darstellung, politische Verwunderung und unternehmerisches Handeln leicht der Eindruck, dass es sich um ein junges Phänomen¹ handelt, was jedoch klar widerlegt werden kann (im Folgenden wird dies näher beleuchtet). Außerdem ist zu bedenken, welche Bereiche politischer Verantwortung die Werkvertragstätigkeit tangiert – über den klar arbeits- und agrarpolitischen Fokus hinaus. Die Reaktion von Politikern in den betroffenen Ressorts² im Frühsommer 2020 lässt zunächst darauf schließen, dass es sich entweder um ein noch nicht lang bestehendes oder aber um ein noch nicht lang öffentlich bekanntes Problem handelt. Der Vorsitzende der Gewerkschaft *Nahrung, Genuss, Gaststätte* (kurz NGG) jedoch gab Ende Januar 2020 und somit vor dem Übergreifen der Corona-Pandemie auf Deutschland ein Interview, welches bereits skandalöse Hintergründe darlegt. Es fällt schwer, angesichts der Schilderungen GUIDO ZEITLERS nicht von Ausbeutung der Arbeitnehmer zu sprechen und zu glauben, dass die außerordentliche Gesundheitslage Kern der Herausforderungen in den Schlachthöfen und in den Unterbringungen der Arbeiter sei. „*Die Zustände sind seit Jahren bekannt*“, lautet die schlichte Überschrift, des nachfolgenden Teils im auch online zugänglichen Interview mit GUIDO ZEITLER:

„Noch immer würden die deutschen Fleischproduzenten Werkverträge mit oft dubiosen Firmen nutzen, um ausländische Beschäftigte mit Niedrigstlöhnen abzuspeisen. Zeitler: »Wir wissen nicht erst seit den groß angelegten Kontrollen aus NRW, wie katastrophal schlecht die Arbeitsbedingungen in vielen deutschen Schlachthöfen sind. Viel zu lange Arbeitszeiten, schlechte Unterbringung, Bezahlung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, Verstöße gegen den Arbeitsschutz – diese Zustände sind seit Jahren bekannt, und die Arbeitgeber tun nichts, um sie abzustellen.«“

Bereits seit vielen Jahren³ also werden die Lebensumstände der meist aus Rumänien, Bulgarien und Polen stammenden Arbeitnehmer kritisiert und als inakzeptabel eingestuft; darunter fallen

¹KNIGGE, ALMUTH: Missstände bei Leiharbeitern. Vom Kampf gegen Ausbeutung in der Fleischindustrie [Art. o. J.]. In: https://www.deutschlandfunk.de/missstaende-bei-leiharbeitern-vom-kampf-gegen-ausbeutung-in.724.de.html?dram:article_id=367021 (letzter Zugriff am 25.05.2020).

²Der vorliegende Artikel entsteht vor dem Hintergrund der im Mai und Juni 2020, also im laufenden 3. und 4. Monat der Corona-Pandemie öffentlich gewordenen Themen. Amtierende Bundesminister der betroffenen Ressorts sind Olaf Scholz (Bundesfinanzminister, SPD) und Hubertus Heil (Bundesarbeitsminister, SPD). Der Fall Tönnies im ostwestfälischen Rheda-Wiedenbrück wird auf Grund des außerordentlichen Ausmaßes in einem separaten Abschnitt besprochen.

³Vgl. KNIGGE o. J.

z. B. die dauerhaft akzeptierte Belegung von Mehrbettzimmern in meist ohnehin kleinen Wohnungen, unzureichender Hygiene- und Gesundheitsschutz sowie die Vertragsbedingungen, zu denen bei den „Big Four“ der deutschen Schweinefleischerzeugung, hierunter fallen die Unternehmen Tönnies, Vion, Westfleisch und Danish Crown, gearbeitet werden muss.

Oft ungelernete Kräfte, die zudem über keine oder nur geringe Sprachkenntnisse des Deutschen verfügen, sehen sich also nach der Armut und Perspektivlosigkeit in der Heimat sodann mit jenen mangelhaften Entwicklungen in Deutschland konfrontiert.

Weder das Lohnniveau noch allgemeine Arbeitsrechte stimmen mit dem überein, was sich Verbraucher wünschen und was im Allgemeinen als ethischer Konsens für Arbeiter aufgefasst wird. Hinzu kommt, dass die Leiharbeit offenbar nicht nur über Sub-Unternehmer organisiert wird, sondern durchaus über Sub-Subunternehmer, sodass also Entscheidungen und Verantwortungsbereiche in einem noch weiteren Beteiligtenkreis gestreut sind als bisher erwartet.⁴ Dies ist für die betroffenen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer insbesondere auch deshalb eine zusätzliche Erschwernis, weil auch Interessensbereiche (Gewinn etc.) verlagert sind: Das Zuständigkeitsempfinden der Unternehmer einerseits und das Zugehörigkeitsempfinden der Angestellten andererseits gestaltet sich als zunehmend unklar bis undefinierbar, je weiter sie in den Hierarchien und Arbeitsschritten von tatsächlich am Arbeitsalltag beteiligten Personen entfernt sind. Diese außerordentliche Distanz, mangelnde Arbeitgeberverantwortung- und Fürsorge etc. werden allerdings systematisch aufgebaut und verlangt, um den Kontext der Fleischindustrie zu erhalten.

Am Beispiel der Fleischindustrie lässt sich neben der grundsätzlichen Frage des Für und Wider der Leiharbeit jedoch ein weiteres großes ethisches Problem feststellen: An den Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer hängen im Regelfall auch die Schicksale vieler Familienmitglieder, darunter häufig v. a. der Kinder (s. auch Anm. 4 hierzu).

So werden pflege- und/oder versorgungsbedürftige Verwandte der in Deutschland tätigen Rumänen, Polen oder Bulgaren mit bei den „Big Four“ verdienten Summen regelmäßig in ihrem Alltag in der Heimat unterstützt. Ein nicht unerheblicher Teil des Geldes aus Leiharbeit dient also nicht nur den Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern selbst zur

⁴Dazu: Arbeitsbedingungen in Schlachthöfen: Kabinett beschließt Verbot von Werkverträgen in Fleischindustrie [Art.]. In: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fleischindustrie-nach-corona-faellen-in-schlachthoefen-kabinett-beschliesst-verbot-von-werkvertraegen-a-4665fd49-1f1f-4e58-a239-89ff625d02d6> (letzter Zugriff am 25.05.2020).

Versorgung mit dem Nötigsten, sondern soll die wiederum schwache Situation der Familien in den Heimatregionen lindern. Außerdem haben Kinder von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern mit größeren Entwicklungs- und Bildungsdefiziten zu kämpfen als andere gleichaltrige Mädchen und Jungen.⁵

Mit dieser Vielschichtigkeit erschließen sich weitere Bereiche, die dem arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Problem folgen, nämlich die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer in den Fleischbetrieben als migrationspolitische Herausforderung, als bildungspolitische und kulturpolitische Herausforderung sowie als sozialpolitische Herausforderung. Die sich hier stellenden Fragen erfahren im Alltag der betroffenen Menschen und Kommunalverwaltungen eine nicht selten instabile Handhabung.

Den Erfolg der großen Akteure der Fleischwirtschaft erschaffen diejenigen, die am wenigsten von diesem Erfolg profitieren können. Wirtschaftsethische Grundprinzipien stellen sich gleichsam als „Hausaufgabe“ für die Unternehmer und für die Politik mehrdimensional dar. Denn nicht nur die kommunalpolitischen Akteure vor Ort sind in den Verwaltungen betroffen, sondern (wie im Mai 2020 deutlich) gerade auch die Regierungsebene, die mit Gesetzesänderungen die Bedingungen der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer verbessern kann.

Inwiefern die Preise von Fleisch und Metzgereierzeugnissen mit diesen Umständen zusammenhängen oder ob z. B. Bio-Produkte frei von diesen Hintergründen sein können wie in den konventionellen Schlachtbetrieben, soll im Folgenden ergründet werden. Denn offensichtlich besteht ein gesteigertes wirtschaftliches Interesse an der Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern, dem Minimieren von Produktionskosten und dem Maximieren von Marktanteilen und Gewinnen. Dieses alles scheint ein eindeutiger Kreislauf zu sein, der es Kunden nahezu unmöglich macht, die Strategien der „Big Four“ zu umgehen, wenn das gewünschte Produkt auch zu erschwinglichen Preisen gekauft werden soll.

⁵Auf die folgenden exemplarischen Aspekte sei hingewiesen, an denen die Ausgangslage der Kinder aus Familien von Werkvertragsbeschäftigten aufgezeigt werden kann: 1. Aufwachsen in einer dramatisch bildungsfernen Gesellschaftsschicht, da Mutter und Vater oftmals nicht oder kaum Deutsch sprechen, 2. wenig Zeit für das Familienleben und die damit verbundene Aufmerksamkeit für die Kinder (hohe physische und psychische Belastung durch die anstrengende Schichtarbeit), 3. Mutter und Vater haben im Regelfall selbst keine oder eine nur geringe Ausbildung absolviert, 4. praktizierter Familiennachzug und die damit verbundene Trennung von mind. einem Elternteil auf unbestimmte Zeit (also Aufnahme der Arbeit in Deutschland zunächst allein, spätere Abholung von Kindern aus Rumänien, Polen oder Bulgarien, welche bis dahin bei Verwandten/Großeltern leben), 5. teils stark vom deutschen Klassenniveau abweichende Lernstände der Kinder bei der Übernahme in hiesige (Grund)schulen.

In der wirtschaftsethischen Betrachtung der Rolle von ost- und ostmitteleuropäischen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern stellen sich u. a. die folgenden erkenntnisleitenden Fragen:⁶

1. Was bedeutet es moralisch für den Menschen, wenn er für sich einen Vorteil sucht, jedoch die Nachteile anderer dafür in Kauf nehmen oder sogar voraussetzen muss? Ist – anders gesagt – jeder Kunde, der günstig Fleisch einkaufen möchte, am Leid rumänischer Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer in Norddeutschland mit schuldig?⁷
2. Handelt es sich bei den Konzepten⁸ der „Big Four“ um mehr oder weniger offen gepflegte Ausbeutung, die nicht nur von der Wirtschaft, sondern unmittelbar auch von der Politik, den Kommunalverwaltungen und der Kundschaft mitgetragen wird?
3. Welche Rolle spielen die religiösen und kulturellen Werte der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer während ihrer Zeit in Deutschland?
4. Welches *έθοσ* liegt dem unternehmerischen Handeln zu Grunde?

⁶Ziel vorliegender Betrachtung ist es nicht, diese Fragen (restlos) zu beantworten. Rolle dieses Artikels ist vielmehr, aufzuzeigen, vor welchem Hintergrund die Verfasser das Thema der Werkverträge sehen; außerdem sollen die in den Fragen formulierten Problemfelder weiter im Bewusstsein der Diskussion positioniert werden. Es gibt Aspekte, die nicht oder nur geringfügig in der politischen Diskussion analysiert werden können, jedoch im Alltagsgeschehen v. a. der betroffenen Kommunen einen nicht zu vernachlässigenden Anteil haben. Auch wenn die Arbeitsbedingungen verbessert werden könnten, blieben Themen auch weiterhin vorerst ungelöst.

⁷Bundesarbeitsminister HUBERTUS HEIL stellt in seinem am 28.06.2020 erschienenen Interview in der Zeitung *Welt am Sonntag* klar, dass eine verbesserte Lebens- und Arbeitssituation der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer nicht zwangsläufig auch steigende Fleischpreise nach sich ziehen müsse; dort fasst HEIL zusammen: „Anständige Entlohnung und Arbeitsschutz allein werden den Fleischpreis nicht hochtreiben. Das ist eine milliardenschwere Branche, in der viele von dem System profitieren haben – nur nicht die Beschäftigten.“ (*Welt am Sonntag*, 26/2020, S. 28; Bundeswirtschaftsminister HEIL interviewt von JAN DAMS und CHRISTINE HAAS). Die Beobachtungen ACHIM SPILLERS (Universität Göttingen) bestätigen dies. Der führende Agrarökonom formuliert den Zusammenhang zwischen verbesserten Arbeitsbedingungen in den Fleischbetrieben und dem Preisniveau beim Endverbraucher so: „Das werden die Verbraucher kaum merken.“ (SPILLER zitiert nach DIERIG, CARSTEN: Der Preis des Fleisches. [Art.], *Welt am Sonntag* 26/2020, S. 2). Ein sehr gutes Gesamtbild von der aktuellen Situation auf dem Fleischmarkt liefern auch zwei Beiträge des *Handelsblatts*: 1. Die Versorgungslage mit Fleisch in den großen Supermarktketten (und somit in dem für die Big Four typischen günstigen Preiskategorien) wird analysiert; vgl. dazu: KOLF, FLORIAN: Tönnies. Einzelhändler schränken Fleisch-Sortiment ein [Art.]. In: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/toennies-einzelhaendler-schraenken-fleisch-sortiment-ein/2593770.html> (letzter Zugriff am 29.06.2020). 2. Über das sog. Just-in-time-Verfahren zeigen sich die Auswirkungen der Tönnies-Krise vom Bauern/Züchter bis zum Handel mit dem fertigen Endprodukt. Gerade drohende Konsequenzen im Falle einer längeren Fütterung usw. werden aufgezeigt und im ökonomischen Sinne als Verlustgeschäft charakterisiert, im ökologischen Verständnis wiederum als mögliches sinnloses Tierleid (Übersättigung, Verfettung, Zwangsschlachtungen); vgl. dazu: TERPITZ, KATRIN/VERFÜRDEN, MICHAEL: Corona in Schlachthöfen, Tönnies-Schließung: die Versorgung der Fleischindustrie gerät ins Wanken. [Art.]. In: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/corona-in-schlachthoefen-toennies-schliessung-die-versorgung-der-fleischindustrie-geraet-ins-wanken/25955626.html#> (letzter Zugriff am 29.06.2020).

⁸Zur Frage der Unternehmensethik und deren Konkretion in Firmen ist z. B. SUCHANEK, ANDREAS: *Ökonomische Ethik*. Tübingen 2001, S. 96 ff. zu konsultieren.

2. Wirtschaftsethik der Internationalisierung

2.1 Akteure, rechtliche Grundlagen, konkrete Rahmenbedingungen

„Es gehört zu den Kennzeichen der Sozialen Marktwirtschaft, dass sie als eine »evolutive Ordnung« zu verstehen ist, »in der es neben dem festen Grundprinzip ... nötig ist, Akzente immer wieder neu zu setzen gemäß den Anforderungen einer sich wandelnden Zeit.« Aufgrund dieser Offenheit und Reformfähigkeit ist die Soziale Marktwirtschaft auch unter den Bedingungen der Globalisierung zukunftsfähig, wenn im Sinn der exemplarisch skizzierten Herausforderungen einer sozialen und ökologischen Marktwirtschaft im europäischen Kontext die marktwirtschaftliche Ökonomie mit den Anforderungen der Nachhaltigkeit und der Sozialstaatlichkeit in neuer Weise integrativ verknüpft wird.“⁹

Das Anwerben von Arbeitskräften über geographische und kulturelle Grenzen hinweg prägt das Leben der Migrierenden maßgeblich – sowohl im Sinne wünschenswerter und fruchtender Chancen als auch mit Blick auf Herausforderungen. Letztere konkretisieren sich nicht nur in potentiellen Sprachbarrieren. Sie sind sehr wichtig und erhalten schnell den Status eines Kernproblems, sicher zu Recht. Doch es geht um mehr.

„Das Marktsystem kommt ohne moralische Stützen nicht aus, ohne sie droht die »ethische Mittellage« verloren zu gehen. Die für das Geschäftsleben notwendigen sittlichen Reserven, die Röpke gar für notwendiger als alle wirtschaftlichen Gesetze erachtet, erzeugt der Markt nicht selbst. Die Marktwirtschaft lebt ganz ähnlich wie der freiheitliche, säkulare Staat von Voraussetzungen, die er nicht selbst schaffen oder garantieren kann.“¹⁰

Wenn jemand seine Heimat verlässt, um in einem anderen Land dauerhaft oder auf Zeit Geld zu verdienen, obliegt den neuen Vorgesetzten eine besondere Verantwortung. Zwar haben sich i. d. R. alle, die migrieren, aus freien Stücken für den neuen Lebensentwurf entschieden, doch kann nicht lückenlos alles, was das Leben im fremden Umfeld betrifft, vorgeplant und in der Entscheidung eines Für oder Wider berücksichtigt werden. Hinzu kommt bei den rumänischen, polnischen und bulgarischen Leiharbeitern in der deutschen Fleischindustrie die oft dramatische Perspektivlosigkeit in besonders strukturschwachen Gegenden ihrer Länder; folglich sind Erwartungen an eine Zukunft in Deutschland entsprechend hoch. Auch im Niedriglohnsektor kann nicht im besten Wortsinne „um jeden Preis“ gewirtschaftet werden.

Der Einsatz in der Fleischindustrie insbesondere bei den „Big Four“ findet im Rahmen der Werkvertragsarbeit bzw. über Dienstleistungsverträge statt. Die juristische Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Nach § 631 Abs.

⁹ JÄHNICHEN, TRAUOGOTT: Wirtschaftsethik. Konstellationen – Verantwortungsebenen – Handlungsfelder. Stuttgart 2008, S. 242.

¹⁰ NOLL, BERND: Grundriss der Wirtschaftsethik. Von der Stammesmoral zur Ethik der Globalisierung. Stuttgart 2010, S. 261.

2 BGB verpflichtet sich der Werkvertragsnehmer gegenüber dem Auftraggeber zur erfolgreichen Erbringung eines Werkes. Der Werkvertragsnehmer erbringt das Arbeitsergebnis selbstständig und trägt das volle unternehmerische Risiko.

Der Dienstvertrag ist in § 611 BGB geregelt, hierbei verpflichtet sich der Dienstvertragsnehmer zur Erbringung von Tätigkeiten, ohne dass ein definierter Erfolg geschuldet wird. Werden Werk- und Dienstverträge auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers, so wie es in der Fleischindustrie üblich ist, ausgeführt, so wird dieses als On-Site-Nutzung bezeichnet.¹¹

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer gehen ihrer Tätigkeit u. a. in Bereichen nach, die zum Kerngeschäft der Fleischindustrie gehören, wie z. B. in der Schlachtung und Zerlegung. Der Anteil des Fremdpersonals in Betrieben der Fleischindustrie liegt an vielen Standorten bei über 50 Prozent. In manchen Unternehmen sind es bis zu 100 Prozent Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer, die in diesen Kernbereichen tätig sind. In den großen Produktionsstandorten der Fleischindustrie sind bis zu 30 verschiedene Werkvertragsunternehmen im Einsatz, die standardisiert arbeiten und einfach und schnell austauschbar sind.¹² In vielen Fällen ist das Entlohnungsniveau in Werk- und Dienstverträgen niedriger und die Flexibilitätslasten (insbesondere, um saisonale Spitzen abzufedern) höher. Die zunehmende Nutzung von Werk- und Dienstverträgen ist laut Gewerkschaften eine mögliche Strategie zur Umgehung von Tarifverträgen.¹³ Diese missbräuchliche Nutzung führt zu einer Zweckentfremdung von Werk- und Dienstverträgen.¹⁴

Bei den Arbeitnehmern in Werk- und Dienstvertragsverhältnissen in der Fleischwirtschaft wurden Verstöße von Arbeitsschutzvorschriften und Unterweisung am Arbeitsplatz sowie der persönlichen Arbeitsschutzausrüstungen seitens des Arbeitgebers festgestellt.¹⁵ Auch die Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit hat ähnliche Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben festgestellt.¹⁶

¹¹Vgl. VITOLS, KATRIN: Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen. Probleme und Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Altersvorsorge (Hans-Böckler-Stiftung, STUDY, Bd. 420, 04/2019), Düsseldorf 2019, S. 24.

¹² Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz, 2020, S. 2

¹³ Vgl. VITOLS 2019, S. 14

¹⁴ Hierzu ist z. B. die folgende Empfehlung zu konsultieren: GIERTZ, JEAN-PAUL: Trendbericht Werkverträge. Handlungsmöglichkeiten beim Umgang mit Werkverträgen. HBS-Report Nr. 18. Düsseldorf 2015.

¹⁵Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Landesweite Überwachungsaktion in der Fleischindustrie. Missbrauch von Werkverträgen unterbinden. (Druckschrift). Düsseldorf 2014. In:

https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/arbeitsschutz_projekte_2013_fleischindustrie.pdf (Letzter Zugriff am 04.09.2020).

¹⁶Vgl. Arbeitsschutzkontrollgesetz 2020, S. 2.

Für viele Städte ist es eine Herausforderung, die Wohnsituation der Werkvertragsbeschäftigten zu kontrollieren oder gar zu regeln. Einige betroffene Kommunen setzen auf Wohnraumkontrollen und spezielle kommunale Erlasse, um Missstände in der Unterbringung der Werkvertragsbeschäftigten besser zu regulieren und Überbelegungen zu vermeiden. Mitunter werden pro Zimmer in einer Wohnung die Betten einzeln vermietet (für bis zu 300 Euro pro Bett).¹⁷ So entsteht ein hoher Preis pro Quadratmeter, für betroffene Vermieter ist es hierdurch möglich, einen überdurchschnittlichen Mietzins zu erzielen.

Es sollte an prominenter Stelle von ökonomischer Konzeption und Kalkulation die Würde des Individuums, echte *humanitas*, stehen. Ein in modernem Sinne nachhaltiges Wirtschaften für den Menschen ist nicht zwangsläufig unprofitabel. Die Verantwortung von Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern besteht immer; im Falle von ausländischen Leiharbeitern sollte eine besondere Verantwortung bestehen, die sich z. B. in Beratung vor Ort äußern könnte mit Netzwerken der Landsleute, des Weiteren in Sprachförderung und Weiterbildung. Dann könnte der z. T. vergleichsweise kurzzeitige Aufenthalt in Deutschland (z. B. bei einem Vertrag über einige Monate) auch mit Qualifikation einhergehen.¹⁸ Denn: „*So kommen marktwirtschaftlichen Beziehungen erzieherische Wirkungen zu, [...]*.“¹⁹ Neben dem gegenseitigen Vertrauen geht es dann auch um Bildung. Beides begünstigt Effektivität und Produktivität erwiesenermaßen.

In Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen sowie in der Vernetzung kann die eingangs zitierte Chance liegen, die TRAUGOTT JÄHNICHEN erörtert (s. o. und Anm. 6): „*[...] die marktwirtschaftliche Ökonomie mit den Anforderungen der Nachhaltigkeit und der Sozialstaatlichkeit in neuer Weise integrativ verknüpft*“ liest sich im Spiegel der Werkvertragsdiskussion im Umfeld der deutschen Fleischindustrie freilich zunehmend als Forderung oder Notwendigkeit, denn Chance.

¹⁷Genauer hinsehen bei Werkverträgen [Art. o. N.]. In: <https://www.die-glocke.de/lokalnachrichten/kreisguetersloh/rheda-wiedenbrueck/Genauer-hinsehen-bei-Werkvertraegen-c38b1a84-4b8f-4a4a-b492-c2fb0323ac93-ds> (letzter Zugriff am 26.08.2020).

¹⁸Inhaltliche Grundlagen zu dieser Herleitung und zu konkreten Vorschlägen an Maßnahmen bietet NOLL 2010, S. 326 ff.

¹⁹Ebd., S. 261.

2.2 Europäische Integration: Hoffnung und Dilemma der Werkstätigen

Die Fleischindustrie könnte von der Aufzucht der Tiere bis zum Verkauf der Produkte an den Endverbraucher ein Beispiel für ein „*Soziales Europa*“²⁰ sein. Doch gerade in der Schlachtung und Verarbeitung ist sie das nicht: Mit der Osterweiterung sind 2004 Polen und 2007 Rumänien und Bulgarien der Europäischen Union beigetreten. Das wirtschaftliche Profil der EU hat sich mit diesen Entwicklungen verändert, da weitere vergleichsweise schwache Volkswirtschaften in die EU integriert wurden. TRAUGOTT JÄHNICHEN formuliert hierzu treffend, dass sich „*das Wohlstandsgefälle innerhalb der EU deutlich vergrößert [...]*“²¹ hat. Gleichzeitig habe sich der Wettbewerb gewandelt, genauer habe sich, so JÄHNICHEN, „*der Standort-Wettbewerb noch einmal verstärkt*“.²²

Auf die ost- und ostmitteleuropäischen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer bezogen bedeutet dies konkret eine harte Realität: Das Lohnniveau in den Heimatländern ist bedeutend niedriger als in Deutschland – branchen- und sektorübergreifend. Die Perspektive, in einem fleischverarbeitenden Betrieb in Deutschland zu arbeiten, ist also nicht nur für Arbeitssuchende eine lohnenswerte Alternative, sondern auch für Berufstätige.²³ Die „Big Four“ der Branche haben viele ihrer Arbeitsprozesse so ausgelegt, dass hierfür kein durch die Handwerkskammer ausgebildeter Fleischer nötig ist.

Die Tätigkeiten sind nach kurzer Anlernphase durchführbar, da es sich um wiederkehrende Tätigkeiten wie bestimmte Schnitte handelt (oder das Verpacken von Fleisch und Convenience Produkten).²⁴

Seit 1992 ist der Personen-, Waren-, Dienstleistungs- sowie Kapitalverkehr innerhalb der EU nicht eingeschränkt; an diesem Prinzip des EU-Binnenmarktes partizipieren auch die „jüngeren“ Mitgliedsstaaten. Mit Berücksichtigung der gemeinsamen Euro-Zone (Währungsunion) ergibt sich mit der EU der weltgrößte integrierte Wirtschaftsraum.²⁵ Die Voraussetzungen, auf die das Konzept der Leiharbeiterschaft trifft, sind also überaus stabil und wählen den derzeit praktizierten Weg nicht vor dem Hintergrund mangelnder Alternativen, wirtschafts- und finanzpolitischer Schwächen u. ä. – im Gegenteil. Dennoch „*konnte die auf*

²⁰JÄHNICHEN 2008, S. 163.

²¹Ebd.

²²Ebd.

²³Gemeint sind also Arbeitnehmer, für die es rentabler ist, in Deutschland (oder anderen stabilen Volkswirtschaften der EU) auf Zeit in einem Schlachthof zu arbeiten als in ihrem Heimatland in ihrem ursprünglich erlernten Beruf zu arbeiten (z. B. im dortigen Dienstleistungssektor).

²⁴*Arbeitsmarkt: Zahl des Monats. Fleischindustrie: Ein krankes System* [Art. o. N.]. In: <https://www.dgb.de/themen/++co++fa053272-d1a7-11ea-bd7f-001a4a160123> (letzter Zugriff am 24.08.2020).

²⁵Vgl. hierzu u. a. JÄHNICHEN 2008, S. 162-63.

*der Grundlage der Wirtschafts- und Währungsunion erfolgte Binnenmarktgesetzgebung bisher nicht mit einer entsprechenden sozialpolitischen Kompetenz der EU verknüpft werden.*²⁶

Gleichwohl haben insbesondere seit etwa 1990 zahlreiche Entscheidungen, die sich durch die EU-Erweiterungen als neue Aufgaben definiert haben, gezielte Konkretisierungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz oder bspw. in der Armutsbekämpfung geschaffen.²⁷

Die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer, die derzeit für die „Big Four“ o. a. in Deutschland arbeiten, profitieren zwar ohne Zweifel von den EU-Entwicklungen (und mit ihnen durchaus auch die Wirtschaftsstrukturen in der Heimat), doch können sie nicht als Gewinner von Öffnung und Internationalisierung bezeichnet werden. Die in den Anfangsteilen dieser Betrachtung, v. a. in 1., zusammengefasste Situation zeigt das deutlich.

Jenes Dilemma der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer – nämlich aus der heimatlichen Perspektivlosigkeit in die Perspektivlosigkeit der Fleischindustrie zu geraten – wird in komprimierter Form durch die Berichterstattung des „Merkur“ deutlich:

„Der Reichtum von Konzernen wie Tönnies beruhe »auf maximaler Ausbeutung«, sagt Volker Brüggenjürgen, Caritas-Vorstand im Kreis Gütersloh. »Manche Arbeiter halten es nur Monate oder wenige Jahre aus. Aber es kommen immer Armutsmigranten aus Südosteuropa nach. Zunehmend sind es bildungsferne Menschen aus Landstrichen, wo es keine Arbeit gibt, die dann hier ausgepresst werden.«²⁸

2.3 Solidarität und Subsidiarität

Sog. Hilfe zur Selbsthilfe oder aber bottom-up-Bewegungen in den unternehmerischen Organisationsstrukturen könnten entscheidend zur Verbesserung der Beschäftigungssituation beitragen.²⁹ Werkvertragsbeschäftigte werden grundsätzlich in ihrem eigenen Betrieb von ihrem

²⁶Ebd. S. 163.

²⁷Vgl. z. B. das „Grünbuch über die europäische Sozialpolitik“ von 1993. In: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/434c867b-615c-45bc-950b-2512022c2e8b> (Zugriff am 27.05.2020). Auch andere Grundlagen zur Thematik zeigen sowohl Inhalte als auch Chronologie der Entwicklungen; auf Grund des Rahmens der vorliegenden Betrachtung ist es jedoch nicht möglich, näher auf die einzelnen Papiere einzugehen. In jedem Fall sei aber auf die Bedeutung der erarbeiteten Entscheidungen schon zu vergleichsweise frühen Zeitpunkten hingewiesen. Hierin liegen auch besondere Chancen. Inwiefern diese genutzt werden konnten/können, ist Teil dieses Beitrags.

²⁸<https://www.merkur.de/welt/coronavirus-toennies-guetersloh-arbeitsbedingungen-symptome-schlachthof-mitarbeiter-billiglohn-13809175.html> (Zugriff am 27.06.2020).

²⁹Zur Definition des Subsidiaritätsbegriffs vgl. <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202191/subsidiaritaet> (Zugriff am 27.05.2020); hierzu außerdem erhellend: PÄTZOLD, MARTIN/TOLKMITT, VOLKER: Reichtum ohne Grenzen? Die Soziale Marktwirtschaft im 21. Jahrhundert. Wiesbaden 2018, S. 16-18.

eigenen Betriebsrat vertreten. Diese Regel kommt auch zur Anwendung, wenn sich die Werkvertragsbeschäftigten in eine Betriebsstätte des Auftraggebers begeben.³⁰

Jedoch findet die Selbstorganisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Werk- und Dienstverträgen kaum statt.³¹ Erschwerend kommt hinzu, dass nach dem Betriebsverfassungsgesetz die betriebliche Interessensvertretung des auftraggebenden Unternehmens nicht für die in Werk- und Dienstverträgen arbeitenden Erwerbspersonen zuständig ist.

Die über Werk- und Dienstverträge tätigen Personen sprechen oft nicht die deutsche Sprache und stehen in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Arbeitgebern. Dies führt dazu, dass die Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Arbeits- und Sozialrechte stark eingeschränkt sind.³²

Bereits in der Vergangenheit gab es seitens des Gesetzgebers, aber auch der Arbeitgeber bzw. Werkvertragsauftraggeber Reformansätze zur Verbesserung der Bedingungen der tätigen Personen in der Fleischindustrie, wie die Aufnahme der Fleischindustrie in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) im Jahr 2014. Die Begründung des Gesetzesentwurfs war u. a., dass in der Fleischbranche die Arbeitsbedingungen mit ihren oft hohen körperlichen Belastungen auch aufgrund eingeschränkt vorhandener Tarifstrukturen nicht angemessen bzw. verhältnismäßig und in der Vergangenheit zunehmend unter Druck geraten sind. Dies gilt insbesondere auch für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.³³

Das Land Niedersachsen hat 2014 in einem Erlass Mindeststandards für die Unterbringung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern festgelegt. In dem Erlass sind der Mindestplatzbedarf pro Bewohner in Schlafräumen und Aufenthaltsräumen sowie die Ausstattung der Sanitäreinrichtungen vorgeschrieben.³⁴ Weitere Bundesländer haben diese Regeln nicht übernommen.

³⁰Vgl. dazu Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. Januar 2004, Aktenzeichen: 1 ABR 7/03.

³¹Vgl. VITOLS 2019, S. 162.

³²Vgl. Arbeitsmarkt: Zahl des Monats. Fleischindustrie: Ein krankes System [Art. o. N.]. In: <https://www.dgb.de/themen/++co++fa053272-d1a7-11ea-bd7f-001a4a160123> (letzter Zugriff am 24.08.2020).

³³ Vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 18/910 18. Wahlperiode 25.03.2014 Gesetzesentwurf der Bundesregierung, S. 1.

³⁴Vgl. https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/service_kontakt/presseinformationen/sozialministerin-cornelia-rundt-fertigte-erlass-zur-besseren-unterbringung-von-werkvertragnehmerinnen-und--nehmern--121257.html (letzter Zugriff am 26.08.2020).

Im Jahr 2015 gab es seitens einiger Arbeitgeber in der Fleischwirtschaft eine Selbstverpflichtungserklärung. Diese Selbstverpflichtung sollte u. a. zum Aufbau einer eigenen Stammebelegschaft führen und Subunternehmen dazu verpflichten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach deutschem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zu beschäftigen sowie Sozialstandards zu garantieren.³⁵

Im Juni 2017 wurde das „Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft“, kurz GSA Fleisch, umgesetzt. Nach § 1 des GSA Fleisch sind die Ziele des Gesetzes die Sicherung von Rechten und Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Verhinderung von Umgehungen der Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Beauftragung von Nachunternehmern in der Fleischwirtschaft. Ferner wird im § 4 des GSA Fleisch geregelt, dass der Arbeitgeber Arbeitsmittel, wie Arbeitskleidung und sonstige persönliche Schutzausrüstungen, unentgeltlich zur Verfügung stellen muss.

Im Juli 2020 wird der Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)“ in den Bundestag eingebracht.

In Zukunft soll kein Fremdpersonal mehr im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung und im Bereich der Fleischverarbeitung eingesetzt werden. Dadurch wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in diesen Bereichen tätig sind, ein Verantwortlicher gegeben, der sich um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Regularien zu kümmern hat. Des Weiteren soll den Kontrollbehörden eine effektive und effiziente Kontrolle der betroffenen Akteure in der Fleischindustrie ermöglicht werden.

Die Brennpunktfrage der Unterbringung von im Werkvertrag tätigen Personen soll ebenfalls durch das Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz neu geregelt werden. Es soll klargestellt werden, dass die Unterbringung von Beschäftigten in Gemeinschaftsunterkünften auch außerhalb des Betriebsgeländes branchenübergreifend Mindestanforderungen zu genügen hat. Zudem soll der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, den Beschäftigten angemessene Gemeinschaftsunterkünfte bereitzustellen, wenn dieses im direkten Zusammenhang mit der

³⁵Vgl. VITOLS 2019, S. 48.

Werkvertragstätigkeit steht. Die Unterbringung soll dokumentiert werden und vom Arbeitsschutz der zuständigen Landesbehörden kontrolliert werden.³⁶

Auch nach dem Verbot der Leiharbeiterschaft bleiben mehrere Problemfelder der Thematik ungeklärt, wie z. B. für den Bereich der Integration und Bildung bereits gezeigt werden konnte. Auch wenn sich also der Status *Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer* positiv verändert, bestehen in dessen Kontext weiterhin offene Fragen im Bereich Soziales, Familie o. ä. Ein verantwortungsbewusster Vorgesetzter schafft ein System, innerhalb dessen entweder diese Art Probleme gar nicht erst entstehen oder Lösungsansätze ähnlich einem „Selbstläufer“ angeboten werden. Solidarisch ist also nicht derjenige Ansatz, der v. a. auf- oder verteilt, der großen Herausforderungen mit möglichst einfachen Inputs begegnet oder gar im Sinne von Mitleid kommuniziert. Wirtschaftsethisch solidarisch ist, wer Handlungsspielräume und Entscheidungsfreiheit ermöglicht: Darunter können – wie bereits kurz skizziert – Selbstorganisation und (Weiter)qualifikation fallen, die Erweiterung der Sprachkompetenz oder Formen der Beteiligung an der Kinderbetreuung. Entscheidend ist das Menschenbild, nach dem die Unternehmensethik sich richtet – oder die Frage nach einem *έθος* (s. Anfangskapitel).³⁷ Auch dieser Zusammenhang konnte eingangs bereits angedeutet werden.

In Anlehnung an historische Begebenheiten könnte die Situation der ost- und ostmitteleuropäischen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer als Soziale Frage des 21. Jahrhunderts bezeichnet werden. Dies gilt es, auch in Zukunft zu beobachten und zu prüfen.

³⁶Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz). In: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-arbeitsschutzkontrollgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (letzter Zugriff am 26.08.2020).

³⁷Dazu SEDLÁČEK, TOMÁŠ: Die Ökonomie von Gut und Böse. (Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 1270), Bonn 2012, S. 206 ff.

3. Politische und ökonomische Verantwortung in der COVID-19-Pandemie

„Das derzeit noch gängige Leitbild »So viel Markt wie möglich, so viel Staat wie nötig« ist nicht mehr zeitgemäß.“³⁸

Was ist zeitgemäß und an welchem Zeitraum wird dies gemessen? Die Autoren vorliegender für die jüngste Vergangenheit entschieden.

Bereits im Jahr 2011 erschien *Leben ohne Mindestlohn. Arm wegen Arbeit – Niedriglöhner, Leiharbeiter und „Aufstocker“ erzählen*.³⁹ Diese aufschlussreiche Materialsammlung zum Thema enthält v. a. Berichte, Analysen und Ausblicke an Hand von konkreten Beispielen: Schilderungen betroffener Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer in Deutschland liefern ebenso erschütternde wie verständliche Einblicke in den Berufsalltag dieser Beschäftigten. Das Kapitel zum „*Schlachthof-Kapitalismus*“, wie der Autor es nennt, setzt z. B. im Jahr 2010 bei einem Steuerstrafverfahren⁴⁰ in Nordrhein-Westfalen an. Vor 10 Jahren also müssen bereits lückenlos sämtliche Details bekannt gewesen sein, die im Entstehungszeitraum dieses vorliegenden Artikels die Verbraucher, die Politiker, die Beschäftigten selbst und mehrere Bereiche der Agrarwirtschaft interessieren. Dass die soeben herangezogene Veröffentlichung selbst hier nur ein Beispiel von weiteren möglichen ist, kommt erschwerend hinzu. Es ist davon auszugehen, dass auch andere vergleichbare Fälle bestehen.

Rekapituliert man die Beiträge im Deutschen Bundestag (Reden vom 13.05.2020; damals am Beispiel des Coesfelder Falls bei Westfleisch), wird deutlich, dass die prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben sowie das komplexe Netz von Sub- und Sub-Subunternehmern bereits hinreichend bekannt waren. Selbst mangelnde Kontrollen werden bereits Anfang Mai beklagt. Des Weiteren wird in diesem Kontext eingeräumt, dass dies mit zum zweifelhaften Aufblühen dieser Strukturen beigetragen habe.⁴¹

Aus den Stellungnahmen geht ein breiter fraktionsübergreifender Konsens hervor.

³⁸ROLF MÜTZENICH, SPD-Fraktionsvorsitzender, im Deutschen Bundestag; zitiert nach: MAI, KLAUS-RÜDIGER: Klimaschutz als Mobilisierungsideologie: Geht es um den Umbau der Gesellschaft? [Art.]. In: Wohlstand für Alle. Klimaschutz und Marktwirtschaft. Sonderveröffentlichung der Ludwig-Erhard-Stiftung e. V. München 2020, S. 20-23; hier: S. 22.

³⁹WALLRAFF, GÜNTHER ET AL. (HRSG.): *Leben ohne Mindestlohn. Arm wegen Arbeit – Niedriglöhner, Leiharbeiter und „Aufstocker“ erzählen*. Hamburg 2011.

⁴⁰Ebd., S. 45 ff.

⁴¹Dazu <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw20-de-aktuelle-stunde-fleischindustrie-695538> (Zugriff am 27.06.2020).

Entsprechend ist schwer vermittelbar, dass politische und ökonomische Verantwortungsträger nicht wissen konnten, dass die COVID-19-Pandemie eine außerordentliche Gefahr und Herausforderung in der Fleischindustrie bedeuten muss. Aus wirtschaftsethischer Sicht lässt sich mindestens eine hohe Risikobereitschaft seitens der Unternehmen vermuten hinsichtlich der Überzeugung, dass das Virus dort nicht signifikant gefährlicher sein würde als andernorts. Darüber hinaus freilich bleibt die Inkaufnahme der Gefahr, vielleicht sogar des Opfers, was Betrachter aufmerksam werden lässt: An mehreren Beispielen ließ sich im Mai und Juni 2020 aufzeigen, dass die Fleischindustrie aus unterschiedlichen Gründen grundsätzlich anfällig für COVID-19 ist und das Virus sich in den Betrieben rasch sowie aggressiv vermehrt. Der Gefahrenfall ist eingetreten und betrifft weite Umkreise der Schlachtbetriebe: 1. infizierte Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer selbst, 2. ihre Angehörigen, 3. Zulieferer aus den Zucht- und Mastbetrieben, 4. Kunden, 5. die umliegende Bevölkerung.

Was immer z. B. die Geschäftsführungen in der Fleischindustrie u. a. an situativen Alltagsdetails der Beschäftigtensituation gewusst oder nicht gewusst haben – diese Dimension an willentlicher Gefährdung missachtet die „*Grenzen des Anstands*“⁴² von vornherein. Der Kreis derer, die in keinsten Weise (!) mit dem Fleisch-, Agrar- oder Lebensmittelsektor verbunden sind, jedoch regional wie überregional (z. B. durch den Austausch zwischen den Standorten über mehrere Bundesländer oder durch potentielle Heimreisen der Beschäftigten) betroffen sein könnten, ist exorbitant. Es kann eingehend über das debattiert werden, was Grenzen des Profitinteresses sein könnten und was u. U. zum profitablen Wirtschaften gebilligt werden muss bzw. auf keinen Fall gebilligt werden darf. Die z. B. im Umfeld des Unternehmens Tönnies bekannt gewordenen Dimensionen überschreiten jedes hinnehmbare und statthafte marktwirtschaftliche Maß. Die „Big Four“ der Fleischindustrie haben im Frühjahr 2020 nun auch die unabhängigen Bürger in ihr Prinzip der modernen Ausbeutung eingeschlossen. Hunderttausende Menschen in mehreren Landkreisen Nordrhein-Westfalens waren im Juni und Juli 2020 die Leidtragenden. Diese Menschen waren von bisherigen Ereignissen im Umfeld der Werkvertragstätigen nicht unmittelbar betroffen.

⁴²MÖLLENBERG, FRANZ-JOSEF, in: WALLRAFF ET AL. 2011, S. 38.

4. Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer im Kontext der Sozialen Gerechtigkeit

4.1 Einführung: Verhalten, Erfahrungen, Verantwortung

Im Falle der Thematik um die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer stellt sich automatisch die Frage nach der Sozialen Gerechtigkeit. Auch die Notwendigkeit einer Prüfung des Zustandes der Marktwirtschaft schließt sich an. Neben zahlreichen anderen relevanten Vertretern ist THOMAS EBERT zu nennen, der mit seinem Titel *Soziale Gerechtigkeit in der Krise* nicht nur die Gerechtigkeitsfrage für die Ökonomie stellt, sondern gleichzeitig auch seine Interpretation ihrer derzeitigen Verfassung liefert – sie sei nämlich in der *Krise* (s. o.).⁴³ Die bewusste Wiederholung weniger Worte ist an dieser Stelle deshalb relevant, weil der Volkswirt und Philosoph weder Untertitel noch andere übliche Erläuterungen folgen lässt, welche weiterführende Einblicke in das geben könnten, was den Leser bei Konsultation seiner Beobachtungen erwarten könnte.

Das deutsche Wort ‚Krise‘ findet seinen Ursprung im altgriechischen Begriff der ‚κρίσις‘, welcher günstig mit ‚Entscheidung‘ übersetzt werden kann: Die Soziale Marktwirtschaft befindet sich offenbar in einer Phase, in der sie sich entscheiden muss, genauer: in der für sie Verantwortliche (das Wirtschaftsprinzip an sich handelt nicht) die Erfahrungen mit dem System analysieren und vor dem Hintergrund der Ergebnisse neu entscheiden müssen.⁴⁴ Man sieht die große Bedeutung der Akteure an diesem Zusammenhang sehr deutlich. *Die Wirtschaft*, wie es personalisiert in der gängigen Sprachverwendung zu Recht heißt, schließt sich aus den Handelnden, Entscheidenden und Verantwortlichen zusammen. Sie ist gleichsam das Produkt derer, die sie erschaffen haben und in der alltäglichen Arbeit weiterentwickeln. Es ist zu bedenken, dass THOMAS EBERTS Titel 2012, also Jahre vor den 2020 tagesaktuellen Geschehnissen, erschienen ist. Bereits angesichts der ihm zu Grunde liegenden Beobachtungen kommt er zu dem Schluss, dass die Wirtschaft sich in einer Krise befinde. In Form von Fragen könnte wie folgt angeknüpft werden: Wer fühlt sich für *die Wirtschaft* verantwortlich und in welchem Maß? Inwieweit kann ein Begriff von *der Wirtschaft* repräsentativ sein, jedoch nicht verallgemeinern?

⁴³EBERT, THOMAS: *Soziale Gerechtigkeit in der Krise*. (Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 1291), Bonn 2012.

⁴⁴THOMAS EBERT spricht von Umbrüchen, die sich aus der historischen Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg ergeben haben und entsprechend chronologisch beobachtet werden können (s. dazu EBERT 2012, S. 51 ff.).

Die für diese Untersuchung zentralen Entwicklungen des Frühjahres 2020 um die Werksverträge bei den „Big Four“ fokussierend treffen sich mehrere Themen, die es zu entscheiden – also aus der Krise herauszuführen gilt. Es geht um die sog. Corona-Krise im Allgemeinen, um die Fleischindustrie in Zeiten der Pandemie im Speziellen und um das, was EBERT 2012 als Krise bezeichnet hat, nämlich den eingangs erörterten Allgemeinzustand der Sozialen Marktwirtschaft.

Die Soziale Marktwirtschaft befindet sich mit Corona in den fleischverarbeitenden Betrieben nicht grundsätzlich in einer defizitären Verfassung; es ist vielmehr zwischen verschiedenen Branchen und deren führenden Akteuren zu unterscheiden.

Überhaupt ist das differenzierte Forschen und Analysieren das „Mittel der Wahl“, um Verantwortlichkeiten zuzuordnen, Schuldzuweisungen zu vermeiden und Alternativen aufzuzeigen. Schlussendlich ist festzustellen, dass die Soziale Marktwirtschaft als Idee ein schützenswertes Gut darstellt, welches wohl kaum durch bisher bekannte Gegenentwürfe zu ersetzen wäre. Schützenswerte Güter wiederum fordern Würde, Achtung und Flexibilität. Denn „nur“ weil der EU-Binnenmarkt und das Beauftragen von Subunternehmen es ermöglichen, auf legale Weise Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer viele Tausend Kilometer von ihrer Heimat entfernt ohne Aussicht auf jedwede berufliche oder persönliche Weiterentwicklung zu beschäftigen, ist dieses Vorgehen nicht zwangsläufig notwendig. Mensch und EU-Partnerstaaten würdigend, achtend und ihnen flexibel gegenüberstehend⁴⁵ könnte bspw. der folgende Entwurf sein: Bulgarische Arbeitskräfte werden von einem deutschen Unternehmen angeworben, eine Arbeitsausrüstung wird für sie kostenfrei bereitgestellt, ihre Arbeitszeiten werden (idealerweise digital) erfasst, Urlaubs- und Krankheitsregelungen werden (so wie alle anderen skizzierten Details auch) vertraglich vor Abreise nach Deutschland festgehalten, die Wohnungen/Unterkünfte entsprechen auch in der Realität dringenden Standards und das Arbeitsverhältnis definiert sich über eine von der bekannten deutlich abweichenden Stabilität – auch für den Fall, dass es von zunächst kurzer Dauer ist. Weiterqualifizierungen und Fortbildungen oder die Möglichkeiten, die deutsche Sprache durch die Arbeit in Deutschland auf einem praktikablen Niveau zu erlernen, werden in Aussicht gestellt oder sogar eingefordert (unter Berücksichtigung weiterer Begünstigungen beim Nachkommen dieser Pflichten).

⁴⁵Zur tierwohlorientierten GAP vgl. SPILLER, ACHIM: Das von der Kommission vorgeschlagene Ziel der gesellschaftlichen Erwartungen im Bereich Tierschutz. In: LANGE, JOACHIM (HRSG.): Zielorientierung in der Gemeinsamen Agrarpolitik: Aber welche Ziele – und welche Mittel? Loccumer Landwirtschaftstagung 2019 (Loccumer Protokolle, Bd. 05/2019). Rehburg-Loccum 2019, S. 113-123.

4.2 Gerechtigkeit innerhalb kapitalistischer Strukturen: Wirtschaftskrise oder Unternehmerkrise?

Der Kapitalismus an sich ist nicht ungerecht.⁴⁶ Um innerhalb eines Systembegriffs ein kategoriales Verständnis für das immer sensibler werdende Befinden über gerechtes und ungerechtes Handeln, Verteilen und Urteilen zu schaffen, muss untersucht werden, wie Gerechtigkeit im Kapitalismus vertreten und angewendet wird.⁴⁷ Die Interpretationsspanne scheint hierbei offenbar sehr weit zu sein, da von nachhaltiger Unternehmensführung bis zum Gegenbeispiel alle Facetten beobachtet werden können. Im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit sei an dieser Stelle v. a. an basale Entscheidungen wie eine würdige Personalführung und umweltbewusste Herstellungsverfahren gedacht. Dies sind lediglich zwei einfache Beispiele, deren Umsetzung die Großkonzerne der Fleischindustrie nur geringe Investitionen und Neustrukturierungen kosten, sie diese aber dennoch bis zum Entstehungszeitraum des vorliegenden Beitrags nicht oder nur kaum für sich nutzen. In Erinnerung an Kapitel 4.1 ist die (Soziale) Marktwirtschaft nicht stärker oder schwächer in der Krise als das Gerechtigkeitsverständnis ihrer Akteure, denn:

„Das Gerechtigkeitsproblem des Kapitalismus ist mehr als ein Verteilungsproblem. Es besteht im Kern darin, dass ein System, welches den wirtschaftlichen Erfolg prämiiert, sei er gerecht (z. B. nach den Maßstäben einer wie auch immer zu definierenden Leistungsgerechtigkeit) oder ungerecht, den Erfolgreichen tendenziell die Möglichkeit eröffnet, ihren Erfolg in Macht umzusetzen. Dabei kann es sich um wirtschaftliche Macht handeln (z. B. Beschränkung des Marktzutritts für Konkurrenten oder Diktat der Arbeitsbedingungen für abhängig Beschäftigte), um besondere Startvorteile für die eigenen Kinder, z. B. durch Beziehungsnetzwerke oder teure Ausbildung, oder um politische Macht (Einfluss auf Entscheidungen staatlicher Instanzen, auch in Demokratien).“⁴⁸

Im Falle der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa wird deutlich, wie klar sie selbst die wirtschaftliche Verteilung innerhalb der EU sehen und welche Prioritäten sie daher setzen: Ihre Heimatregionen sind im wirtschaftlichen Abseits des Binnenmarktes, sodass sie im wirtschaftlich stabilen Ausland nach Perspektiven suchen. Diese finden sie dort nicht. Die massenorientierte Fleischindustrie ist aber auf die Schicksale der Beschäftigten und auf ihre exorbitante Leistungs- und Leidensbereitschaft angewiesen. Diese

⁴⁶Ebenso wenig ist der Sozialismus an sich gerecht.

⁴⁷Vgl. dazu EBERT, THOMAS: Soziale Gerechtigkeit. Ideen, Geschichte, Kontroversen. (Schriftenreihe, Bd. 1088), Bonn 2010, S. 343 ff.

⁴⁸Ebd., S. 343.

zutiefst ungleiche Geschäftsbeziehung ist von Gerechtigkeit, Reflexion, Wertschätzung oder selbst schlichter Fairness weit entfernt.

Das Bestreben nach wirtschaftlichem Wachstum ist keinem Unternehmen vorzuwerfen; jedoch ist im Jahre 2020 anzufragen, ob und wie z. B. die hier analysierten Wege dorthin bewusster gewählt werden könnten. Die betroffenen Mitarbeitenden unterliegen einem kapitalistischen Diktat (s. Zitat EBERT S. 20 und Anm. 48), welches nicht sozial-marktwirtschaftlich gemeint gewesen sein konnte. Marktwirtschaft aber funktioniert ohne Diktat und steht für gesellschaftlichen Weitblick. Was die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer seit vielen Jahren (!) bei Tönnies u. a. erleben, ist in der Kernerfahrung dramatischer Weise ihnen vertrauter als deutschen bzw. westeuropäischen Fernsehzuschauern, Zeitungslesern oder Kommunalverantwortlichen: das Prekariat der sozialistischen Diktaturen ihrer Heimatländer im 20. Jahrhundert. Vereinfacht ausgedrückt hätten die rumänischen, bulgarischen oder polnischen Arbeiter nicht für etwas nach Deutschland zu gehen brauchen, was ihre Länder vor rund 30 Jahren überwunden haben. Ungerechtigkeit ist eine Konzeption der Angst, Entbehrung und Gleichgültigkeit und als solche gegenwärtig.

Unternehmer aber können leicht im Rahmen zahlreicher Gegenentwürfe handeln und in der Fleischindustrie sowohl Mensch als auch Tier vor den Fehlinterpretationen von Bilanzen, freiem Markt, Profit und Wohlstand schützen.⁴⁹

Vielmehr als die kapitalistische Wirtschaft geraten Unternehmer in Krisen – und zusätzlich in eine Rolle des ‚pars pro toto‘. Ein weiteres Mal zeigt sich die Verantwortung der einzelnen Unternehmen und ihre Stellvertreterfunktion für ganze Branchen, Regionen/Wirtschaftsstandorte oder gar Systeme. Auch die gegenwärtig schwache Verfassung der Fleischindustrie geht nicht aus dem Sektor an sich hervor – dieser ist nicht vom Wesen her mehr oder weniger nachhaltig, human oder profitorientiert als andere Branchen – , sondern aus dem Unverständnis zeitgemäßer internationalisierter Marktwirtschaft. Schon 1776 scheint ADAM SMITH weiter und größer zu denken, als dies in der strukturellen wie räumlichen Enge der Schlachthöfe und Zerlegungsbetriebe heute möglich zu sein scheint: „*Nur ein Bettler will am liebsten ganz von dem Wohlwollen seiner Mitbürger abhängen.*“⁵⁰ Die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer aus den ost- und mitteleuropäischen Ländern erbringen eine Leistung (Arbeit) für das, was sie erhalten (Unterkunft, Arbeitsmaterialien, Lohn). Es geht nicht um Wohlwollen (s. Zitat SMITH), sozial-caritative

⁴⁹Vgl. zu diesem Abschnitt v. a. EBERT 2010, S. 311 ff.

⁵⁰So der Moralphilosoph ADAM SMITH in *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (*Untersuchung über die Natur und den Ursprung des Reichtums der Nationen*), zitiert nach EBERT 2010, S. 137.

Versorgung oder eine Form der Spende an sie, sondern rein um eine zeitlich wie räumlich definierte und begrenzte Geschäftsbeziehung. Vielfach ist aber in der Vergangenheit der Eindruck entstanden, dass den ausländischen Beschäftigten besondere Chancen im Rahmen der Schengen-Bestimmungen eingeräumt würden; davon kann keine Rede sein, v. a. dann nicht, wenn man sich der fragwürdigen Praxis bewusst wird, dass 1. ihre Unterkünfte übersteuert vermietet werden und 2. die in der Schlachtung und Zerlegung Arbeitende Messer u. ä. Utensilien selbst bezahlen müssen. Die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer sind innerhalb der Unternehmen inhumanen Systemen ausgesetzt, nicht innerhalb der Marktwirtschaft oder des Kapitalismus. Es ist nicht zielführend, die Krise der Fleischindustrie als Systemkrise von Marktwirtschaft und Kapitalismus zu diskutieren: Zum einen konnte bisher noch keine praktikable und v. a. gerechtere Alternative zur Marktwirtschaft gedacht werden und zum anderen trifft die einseitige Anschuldigung gegen den freien Markt nicht die Verursacher der Probleme. Nicht eine marktwirtschaftliche Orientierung in Politik oder Industrie verursachen das Auseinanderdriften der gesellschaftlichen „Schere“, sondern die fehlende Bereitschaft (oder Fähigkeit?), die Interdependenzen von Akteuren (Kunden – Staat – Unternehmen) ökonomisch human, moralisch gut und politisch frei zu deuten.

5. Fazit: Weitere Herausforderungen und die Perspektiven der Akteure

Die Entwicklung und Umsetzung neuer Strukturen in der Fleischindustrie müssen in erster Linie die Schlachtung und Zerlegung und in Teilen auch die Verpackung als besonders benachteiligte Bereiche treffen: Hier sind die meisten Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer tätig, deren Situation mit der Corona-Krise erneut in den Interessensfokus gekommen ist. Es ist wichtig, anzumerken, dass ihre Arbeits- und Lebensbedingungen in Zukunft auch ohne die Präsenz eines vordergründigen Themas (hier die COVID-19-Pandemie) neu geordnet werden.

Somit entscheidet sich 2020, ob ein rascher Wandel oder eine schrittweise Entwicklung als Weg gefunden wird, um die Verbesserungen in Arbeit und Unterkunft zu gestalten: Schon die Gesetzesinitiativen in der Vergangenheit hätten diese Probleme lösungsorientierter betrachten müssen. Die verstärkte mediale sowie auch politische Diskussion über die Lebensumstände der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer haben zu einer neuen Sensibilisierung geführt. Diese Sensibilisierung geht einher mit einem erneuten Eingriff des Staates durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz. Es ist derzeit noch denkbar, dass die „Big Four“ z. B. die im Gesetz vorgesehenen Anpassungen schon vor Jahresbeginn 2021 umsetzen. In diesem Fall könnte von einer revolutionären Vorgehensweise von den Unternehmen ausgehend die Rede sein, da dann in einem Zeitraum bis Dezember 2020 die Neuorganisation der Schlachthofarbeit vollzogen würde. Treibende Kraft wären in diesem Szenario die Schlachtbetriebe selbst.

Würde ein evolutives und schrittweise konzentriertes Vorgehen gewählt, könnten alle Beteiligten in einer Gesamtheit auftreten und den Prozess gestalten: 1. Es könnten Betriebs- und Personalräte zur detaillierten Ausformulierung aller Bedürfnisse und bisherigen Defizite aufrufen. 2. Diskurse könnten u. U. sogar in den Muttersprachen der Beschäftigten geführt und mit Hilfe unabhängiger Dolmetscher und Übersetzer an die übergeordneten Abteilungen und schließlich bis in die Unternehmensführung weitergegeben werden. 3. Die Perspektiven der Beschäftigungsverhältnisse könnten interessenorientiert realisiert werden; hierzu gehören Fragen wie etwa die Dauer/die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie zu erfüllende Bedingungen auch für einen unbefristeten Vertrag, des Weiteren müsste es um die Sprachbarriere gehen, die den meisten Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern

sowohl in beruflichen wie privaten Kontexten begegnet und Themen wie Familie, Kinder und Betreuung/Bildung müssten weiterentwickelt werden.⁵¹

In jedem Fall muss transparent und unter Anhörung bzw. Einbeziehung der Betroffenen (bzw. ihrer Vertreter) gearbeitet werden, damit 1. grundlegende und 2. tatsächlich spürbare Veränderungen in Kraft treten. Noch scheint die Möglichkeit nicht überwunden zu sein, dass sog. „Lippenbekenntnisse“ aus einer momentanen Euphorie der Branchenverbesserung heraus (erzeugt durch medialen Druck) über den tatsächlichen Bedürfnissen stehen könnten.

Klare Kriterien, strenge Kontrollmechanismen und ebenso strikte Fristen, zu deren Ablauf Ergebnisse vorliegen müssen, sind derzeit die obersten Gebote der angekündigten Neuinterpretation der Werksverträge in Deutschland. Inwiefern deren Einhaltung erreicht werden kann, ist nun die Anforderung an die Kontrollorgane, die Gewerkschaften und die kommunalen Verwaltungen. Die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer müssen sich organisieren können und sie müssen durch profunde Sprachkompetenz auf jeder – auch höchster – Verhandlungsebene direkt vertreten sein. Vorarbeiter o. a. Vorgesetzte können diese Rolle nicht einnehmen, denn dies hat in der Vergangenheit mit zur Eskalation der Lage⁵² geführt. Idealisierungen können auch im Modell der schrittweisen und im Sinne des bottom-up angelegten Veränderungen nicht zielführend sein. Realistische Neuorganisation und Zeitrahmen hingegen bieten umso mehr Erfolg. Eine kontinuierliche Erinnerungskultur an die Hintergründe der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer, an die mit ihnen seit dem EU-Beitritt der Heimatländer betriebene Unternehmenspolitik und konkrete Maßnahmen vor Ort schaffen eine neue und stabile Basis. Auf die Maßnahmen muss eine lückenlose Evaluierung der Veränderungen folgen; dies sind Instrumente, die Erfolg haben können und mittel- und langfristig auch Vertrauen in die geäußerten Absichten begünstigen. Viele Probleme bleiben auch nach dem Ergreifen der Verbesserungsschritte, z. B. die Bildungs- und Entwicklungssituation der Kinder bzw. in den Familien und damit auch vieler Erwachsener. Im Fall der Erwachsenen sind der Erwerb von Sprachkenntnissen und die Chancen auf Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gemeint, im Fall der Kinder geht es um außerschulische Angebote am Nachmittag und/oder in den Ferien, welche unterschiedliche Förderkonzepte abdecken (z. B. ebenfalls Sprachkenntnisse des Deutschen, interkulturelles Lernen, aber auch

⁵¹V. a. die in Kapitel 1 und 2 dargelegten vorherrschenden Verhältnisse für die Beschäftigten und ihre Familien könnte mit Hilfe der Betroffenen selbst, den Gewerkschaften und Sozialverbänden sowie den Unternehmensführungen am besten beleuchtet und aktiv verändert werden.

⁵²Eskaliert sind nicht nur die Infektionszahlen in den Landkreisen Gütersloh und Warendorf im Juni 2020, sondern eskaliert ist bereits vor vielen Jahren die Nutzung sämtlicher „Grauzonen“ der Unternehmenskontexte zwischen den Subunternehmen und den Stammunternehmen.

Methodenlernen oder soziales Lernen); hier muss v. a. an die Übertritte (Kindergarten zu Grundschule und Grundschule zu weiterführender Schule) gedacht werden. Diese Herausforderungen in Integration, Bildung und Betreuung liegt unverändert bei den Kommunen. Die langfristige Einbindung der Familie in ein neues Wohnumfeld sichert die Arbeitskraft für den Unternehmer, der Erwerb von guten Sprachkenntnissen geht zum Wohle des Arbeitnehmers und zeigt, dass diese Person sich besser im deutschen Arbeitsmarkt orientieren kann sowie in Anschlussperspektiven eine Anstellung mit besseren Arbeitsbedingungen findet.

In der Rückschau eines Quartals (Juni bis September 2020 und somit entsprechend dem Entstehungszeitraum dieses Papers) zeigt sich, dass der medial für die Thematik entwickelte Druck ausschlaggebend für die Aufmerksamkeit, welche die Werkvertragsarbeitenden erhalten haben, war, weniger aber der unmittelbare Handlungswille und Handlungsbedarf.

6. Literatur

- *Arbeitsbedingungen in Schlachthöfen: Kabinett beschließt Verbot von Werkverträgen in Fleischindustrie* [Art., o. N.]. In:
<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fleischindustrie-nach-corona-faellen-in-schlachthoefen-kabinett-beschliesst-verbot-von-werkvertraegen-a-4665fd49-1f1f-4e58-a239-89ff625d02d6> (letzter Zugriff am 25.05.2020).
- *Arbeitsmarkt: Zahl des Monats. Fleischindustrie: Ein krankes System* [Art. o. N.]. In:
<https://www.dgb.de/themen/++co++fa053272-d1a7-11ea-bd7f-001a4a160123> (letzter Zugriff am 24.08.2020).
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. Januar 2004, Aktenzeichen: 1 ABR 7/03.
- **DAMS, JAN/HAAS, CHRISTINE:** Das öffentliche Vertrauen ist auf dem Nullpunkt. [Art.]. In: Welt am Sonntag 26/2020, S. 28. Interview mit Bundesarbeitsminister HUBERTUS HEIL.
- **DIERIG, CARSTEN:** Der Preis des Fleisches. [Art], Welt am Sonntag 26/2020, S. 2.
- Deutscher Bundestag Drucksache 18/910 18. Wahlperiode 25.03.2014. Gesetzentwurf der Bundesregierung.
- **EBERT, THOMAS:** Soziale Gerechtigkeit. Ideen, Geschichte, Kontroversen. (Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe, Bd. 1088), Bonn 2010.
- **DERS.:** Soziale Gerechtigkeit in der Krise. (Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 1291), Bonn 2012.
- *Erlass zur besseren Unterbringung von Werkvertragarbeiterinnen und –arbeitnehmern* [Art. o. N.]. In:
https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/service_kontakt/presseinformationen/sozialministerin-cornelia-rundt-fertigte-erlass-zur-besseren-unterbringung-von-werkvertragnehmerinnen-und--nehmern--121257.html (letzter Zugriff am 26.08.2020).
- *Genauer hinsehen bei Werkverträgen* [Art. o. N.]. In:
<https://www.die-glocke.de/lokalnachrichten/kreisguetersloh/rheda-wiedenbrueck/Genauer-hinsehen-bei-Werkvertraegen-c38b1a84-4b8f-4a4a-b492-c2fb0323ac93-ds> (letzter Zugriff am 26.08.2020).
- *Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeits-schutz(Arbeitsschutzkontrollgesetz).* In:
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg->

arbeitsschutzkontrollgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (letzter Zugriff am 26.08.2020).

- **GIERTZ, JEAN-PAUL:** Trendbericht Werkverträge. Handlungsmöglichkeiten beim Umgang mit Werkverträgen. HBS-Report Nr. 18. Düsseldorf 2015.
- *Grünbuch über die europäische Sozialpolitik* von 1993. In: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/434c867b-615c-45bc-950b-2512022c2e8b> (Zugriff am 27.05.2020).
- **JÄHNICHEN, TRAUGOTT:** Wirtschaftsethik. Konstellationen – Verantwortungsebenen – Handlungsfelder. Stuttgart 2008.
- **KNIGGE, ALMUTH:** Missstände bei Leiharbeitern. Vom Kampf gegen Ausbeutung in der Fleischindustrie. [Art. o. J.]. In: https://www.deutschlandfunk.de/missstaende-bei-leiharbeitern-vom-kampf-gegen-ausbeutung-in.724.de.html?dram:article_id=367021 (letzter Zugriff am 25.05.2020).
- **KOLF, FLORIAN:** Tönnies: Einzelhändler schränken Fleisch-Sortiment ein [Art.]. In: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/toennies-einzelhaendler-schraenken-fleisch-sortiment-ein/2593770.html> (letzter Zugriff am 29.06.2020).
- *Kurz skizziert: Ost-West-Migration nach der EU-Erweiterung* [Art., o. N.]. In: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/155473/ost-west-migration-nach-der-eu-erweiterung> (letzter Zugriff am 28.05.2020).
- Ludwig-Erhard-Stiftung e. V. (Hrsg.): Wohlstand für Alle. Klimaschutz und Marktwirtschaft. Sonderveröffentlichung der Ludwig-Erhard-Stiftung e. V. München 2020.
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Landesweite Überwachungsaktion in der Fleischindustrie. Missbrauch von Werkverträgen unterbinden. (Druckschrift). Düsseldorf 2014. In: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/arbeitschutz_projekte_2013_fleischindustrie.pdf (Letzter Zugriff am 04.09.2020).
- **NOLL, BERND:** Grundriss der Wirtschaftsethik. Von der Stammesmoral zur Ethik der Globalisierung. Stuttgart 2010.
- **PÄTZOLD, MARTIN/TOLKMITT, VOLKER:** Reichtum ohne Grenzen? Die Soziale Marktwirtschaft im 21. Jahrhundert. Wiesbaden 2018.
- **SEDLÁČEK, TOMÁŠ:** Die Ökonomie von Gut und Böse. (Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 1270), Bonn 2012.

- **SPILLER, ACHIM:** Das von der Kommission vorgeschlagene Ziel der gesellschaftlichen Erwartungen im Bereich Tierschutz. In: LANGE, JOACHIM (HRSG.): Zielorientierung in der Gemeinsamen Agrarpolitik: Aber welche Ziele – und welche Mittel? Loccumer Landwirtschaftstagung 2019 (Loccumer Protokolle, Bd. 05/2019). Rehburg-Loccum 2019, S. 113-123.

- *Subsidiarität* [Art.]. In:
<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202191/subsidiaritaet> (letzter Zugriff am 27.05.2020).

- **SUCHANEK, ANDREAS:** Ökonomische Ethik. Tübingen 2001.

- **TERPITZ, KATRIN/VERFÜRDEN, MICHAEL:** Corona in Schlachthöfen, Tönnies-Schließung: die Versorgung der Fleischindustrie gerät ins Wanken [Art.]. In:
<https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/corona-in-schlachthoefen-toennies-schliessung-die-versorgung-der-fleischindustrie-geraet-ins-wanken/25955626.html#> (letzter Zugriff am 29.06.2020).

- **VITOLS, KATRIN:** Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen. Probleme und Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Altersvorsorge (Hans-Böckler-Stiftung, STUDY, Bd. 420, 04/2019), Düsseldorf 2019.

- **WAHL-IMMEL, YURIKO/SESSLER, STEFAN:** 1191 Euro für 200 Arbeitsstunden. Trotz Corona-Symptomen bei Tönnies: Mitarbeiter packt jetzt aus - Die Details erschrecken [Art.]. In:
<https://www.merkur.de/welt/coronavirus-toennies-guetersloh-arbeitsbedingungen-symptome-schlachthof-mitarbeiter-billiglohn-13809175.html> (Zugriff am 27.06.2020).

- **WALLRAFF, GÜNTHER ET AL. (HRSG.):** Leben ohne Mindestlohn. Arm wegen Arbeit – Niedriglöhner, Leiharbeiter und „Aufstocker“ erzählen. Hamburg 2011.

Bisher erschienene Weidener Diskussionspapiere

- 1** „Warum gehen die Leute in die Fußballstadien? Eine empirische Analyse der Fußball-Bundesliga“
von Horst Rottmann und Franz Seitz
- 2** „Explaining the US Bond Yield Conundrum“
von Harm Bandholz, Jörg Clostermann und Franz Seitz
- 3** „Employment Effects of Innovation at the Firm Level“
von Horst Rottmann und Stefan Lachenmaier
- 4** „Financial Benefits of Business Process Management“
von Helmut Pirzer, Christian Forstner, Wolfgang Kotschenreuther und Wolfgang Renninger
- 5** „Die Performance Deutscher Aktienfonds“
von Horst Rottmann und Thomas Franz
- 6** „Bilanzzweck der öffentlichen Verwaltung im Kontext zu HGB, ISAS und IPSAS“
von Bärbel Stein
- 7** Fallstudie: „Pathologie der Organisation“ – Fehlentwicklungen in Organisationen, ihre Bedeutung und Ansätze zur Vermeidung
von Helmut Klein
- 8** „Kürzung der Vorsorgeaufwendungen nach dem Jahressteuergesetz 2008 bei betrieblicher Altersversorgung für den GGF.“
von Thomas Dommermuth
- 9** „Zur Entwicklung von E-Learning an bayerischen Fachhochschulen- Auf dem Weg zum nachhaltigen Einsatz?“
von Heribert Popp und Wolfgang Renninger
- 10** „Wie viele ausländische Euro-Münzen fließen nach Deutschland?“
von Dietrich Stoyan und Franz Seitz
- 11** Modell zur Losgrößenoptimierung am Beispiel der Blechteilindustrie für Automobilzulieferer
von Bärbel Stein und Christian Voith
- 12** Performancemessung
Theoretische Maße und empirische Umsetzung mit VBA
von Franz Seitz und Benjamin R. Auer
- 13** Sovereign Wealth Funds – Size, Economic Effects and Policy Reactions
von Thomas Jost

- 14 The Polish Investor Compensation System Versus EU – 15 Systems and Model Solutions
von Bogna Janik**
- 15 Controlling in virtuellen Unternehmen -eine Studie-
Teil 1: State of the art
von Bärbel Stein, Alexander Herzner, Matthias Riedl**
- 16 Modell zur Ermittlung des Erhaltungsaufwandes von Kunst- und Kulturgütern in
kommunalen Bilanzen
von Bärbel Held**
- 17 Arbeitsmarktinstitutionen und die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit –
Empirische Ergebnisse für 19 OECD-Länder
von Horst Rottmann und Gebhard Flaig**
- 18 Controlling in virtuellen Unternehmen -eine Studie-
Teil 2: Auswertung
von Bärbel Held, Alexander Herzner, Matthias Riedl**
- 19 DIAKONIE und DRG's –antagonistisch oder vereinbar?
von Bärbel Held und Claus-Peter Held**
- 20 Traditionelle Budgetierung versus Beyond Budgeting-
Darstellung und Wertung anhand eines Praxisbeispiels
von Bärbel Held**
- 21 Ein Factor Augmented Stepwise Probit Prognosemodell
für den ifo-Geschäftserwartungsindex
von Jörg Clostermann, Alexander Koch, Andreas Rees und Franz Seitz**
- 22 Bewertungsmodell der musealen Kunstgegenstände von Kommunen
von Bärbel Held**
- 23 An Empirical Study on Paths of Creating Harmonious Corporate Culture
von Lianke Song und Bernt Mayer**
- 24 A Micro Data Approach to the Identification of Credit Crunches
von Timo Wollmershäuser und Horst Rottmann**
- 25 Strategies and possible directions to improve Technology
Scouting in China
von Wolfgang Renninger und Mirjam Riesemann**
- 26 Wohn-Riester-Konstruktion, Effizienz und Reformbedarf
von Thomas Dommermuth**
- 27 Sorting on the Labour Market: A Literature Overview and Theoretical Framework
von Stephan O. Hornig, Horst Rottmann und Rüdiger Wapler**
- 28 Der Beitrag der Kirche zur Demokratisierungsgestaltung der Wirtschaft
von Bärbel Held**

- 29 Lebenslanges Lernen auf Basis Neurowissenschaftlicher Erkenntnisse
-Schlussfolgerungen für Didaktik und Personalentwicklung-
von Sarah Brückner und Bernt Mayer**
- 30 Currency Movements Within and Outside a Currency Union: The case of Germany
and the euro area
von Franz Seitz, Gerhard Rösl und Nikolaus Bartzsch**
- 31 Labour Market Institutions and Unemployment. An International Comparison
von Horst Rottmann und Gebhard Flaig**
- 32 The Rule of the IMF in the European Debt Crisis
von Franz Seitz und Thomas Jost**
- 33 Die Rolle monetärer Variablen für die Geldpolitik vor, während und nach der Krise:
Nicht nur für die EWU geltende Überlegungen
von Franz Seitz**
- 34 Managementansätze sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit:
State of the Art
von Alexander Herzner**
- 35 Is there a Friday the 13th effect in emerging Asian stock markets?
von Benjamin R. Auer und Horst Rottmann**
- 36 Fiscal Policy During Business Cycles in Developing Countries: The Case of Africa
von Willi Leibfritz und Horst Rottmann**
- 37 MONEY IN MODERN MACRO MODELS: A review of the arguments
von Markus A. Schmidt und Franz Seitz**
- 38 Wie erzielen Unternehmen herausragende Serviceleistungen mit höheren Gewinnen?
von Johann Strassl und Günter Schicker**
- 39 Let's Blame Germany for its Current Account Surplus!?
von Thomas Jost**
- 40 Geldpolitik und Behavioural Finance
von Franz Seitz**
- 41 Rechtliche Überlegungen zu den Euro-Rettungsschirmprogrammen und den
jüngsten geldpolitischen Maßnahmen der EZB
von Ralph Hirdina**
- 42 DO UNEMPLOYMENT BENEFITS AND EMPLOYMENT PROTECTION INFLUENCE
SUICIDE MORTALITY? AN INTERNATIONAL PANEL DATA ANALYSIS
von Horst Rottmann**

- 43 Die neuen europäischen Regeln zur Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten: Ordnungspolitisch und rechtlich angreifbar?
von Ralph Hirdina**
- 44 Vermögensumverteilung in der Eurozone durch die EZB ohne rechtliche Legitimation?
von Ralph Hirdina**
- 45 Die Haftung des Steuerzahlers für etwaige Verluste der EZB auf dem rechtlichen Prüfstand
von Ralph Hirdina**
- 46 Die Frage nach dem Verhältnis von Nachhaltigkeit und Ökonomie
von Alexander Herzner**
- 47 Giving ideas a chance - systematic development of services in manufacturing industry
von Johann Strassl, Günter Schicker und Christian Grasser**
- 48 Risikoorientierte Kundenbewertung: Eine Fallstudie
von Thorsten Hock**
- 49 Rechtliche Überlegungen zur Position der Sparer und institutionellen Anleger mit Blick auf die Niedrigzins- bzw. Negativzinspolitik der Europäischen Zentralbank
von Ralph Hirdina**
- 50 Determinanten des Studienerfolgs: Eine empirische Untersuchung für die Studiengänge Maschinenbau, Medienproduktion und -technik sowie Umwelttechnik
von Bernd Rager und Horst Rottmann**
- 51 Cash Holdings in Germany and the Demand for "German" Banknotes: What role for cashless payments
von Nikolaus Bartzsch und Franz Seitz**
- 52 Europäische Union und Euro – Wie geht es weiter? – Rechtliche Überlegungen
von Ralph Hirdina**
- 53 A Call for Action – Warum sich das professionelle Management des Service Portfolios in der Industrie auszahlt
von Günter Schicker und Johann Strassl**
- 54 Der Studienerfolg an der OTH Amberg-Weiden – Eine empirische Analyse der Studiengänge Maschinenbau, Medienproduktion und Medientechnik sowie Umwelttechnik
von Bernd Rager und Horst Rottmann**
- 55 Die Bewertung von Aktienanleihen mit Barriere – Eine Fallstudie für die Easy-Aktienanleihe der Deutschen Bank
von Maurice Hofmann und Horst Rottmann**
- 56 Studie: Die Generation Y und deren organisatorische Implikationen
von Helmut Klein**

- 57 **Die gesetzliche Einschränkung von Bargeldzahlungen und die Abschaffung von Bargeld auf dem rechtlichen Prüfstand**
von Ralph Hirdina
- 58 **Besser ohne Bargeld? Gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsverluste der Bargeldabschaffung**
von Gerhard Rösl, Franz Seitz, Karl-Heinz Tödter
- 59 **Nowcasting des deutschen BIP**
von Jens Doll, Beatrice Rosenthal, Jonas Volkenand, Sandra Hamella
- 60 **Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Einführung Cloud-basierter Unternehmenssoftware – Erfahrungen aus der Praxis**
von Thomas Dobat, Stefanie Hertel, Wolfgang Renninger
- 61 **Global Recessions and Booms: What do Probit models tell us?**
von Ursel Baumann, Ramón Gómez Salvador, Franz Seitz
- 62 **Feste Zinsbindung versus kurzfristig variable Zinskonditionen in Deutschland**
von Jörg Clostermann und Franz Seitz
- 63 **Deferred-Compensation-Modelle: Ersatz für eine konventionelle betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz?**
von Thomas Dommermuth und Thomas Schiller
- 64 **Have capital market anomalies worldwide attenuated in the recent era of high liquidity and trading activity?**
von Benjamin R. Auer und Horst Rottmann
- 65 **Vorschläge des französischen Staatspräsidenten Emmanuel Macron zur Reform der Europäischen Union**
von Ralph Hirdina
- 66 **Von der Troika zu einem Europäischen Währungsfonds – Welche Aufgaben und Grenzen sollte ein Europäischer Währungsfonds nach den Erfahrungen mit der Troika haben?**
von Thomas Jost
- 67 **Does Microfinance have an impact on borrower's consumption patterns and women's empowerment?**
von Charlotte H. Feldhoff, Yi Liu und Patricia R. Feldhoff
- 68 **Uncertainty in the Black-Litterman Model - A Practical Note**
von Adrian Fuhrer und Thorsten Hock
- 69 **Produktportfolio-Management im Zeitalter der Digitalisierung**
von Günter Schicker und Johann Strassl
- 70 **Evaluation eines Inverted Classroom Konzepts in der makroökonomischen Lehre**
von Horst Rottmann und Christoph Voit
- 71 **Immobilienkredite in Deutschland und der Schweiz: Die Rolle von Zinsen und Zinsbindung**
von Jörg Clostermann und Franz Seitz

- 72 Intelligente Verpackungen
von Stephanie Abels-Schlosser**
- 73 Digitale Strategien entwickeln – von der Idee zur Roadmap
von Johann Strassl und Günter Schicker**
- 74 Derivate im Zinsmanagement: Eine Analyse der Hedging-Qualität von Bund Future
Kontrakten und deren Einsatzmöglichkeiten in Theorie und Praxis
von Christoph Wontke und Franz Seitz**
- 75 Steigerung der Kundenzufriedenheit durch Gestaltung von Artikeldetailseiten
am Beispiel von WITT WEIDEN
von Laura Graser und Marco Nirschl**
- 76 Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Fleischindustrie
von André Schulte und Ágnes Wörster**



Ostbayerische Technische Hochschule
Amberg-Weiden

Die Weidener Diskussionspapiere erscheinen in unregelmäßigen Abständen und sollen Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft an der Hochschule in Weiden insbesondere zu volks- und betriebswirtschaftlichen Themen an Wirtschaft und Gesellschaft vermitteln und den fachlichen Dialog fördern.

Herausgeber:

Ostbayerische Technische Hochschule (OTH) Amberg-Weiden
Prof. Dr. Horst Rottmann und Prof. Dr. Franz Seitz
Fakultät Betriebswirtschaft

Presserechtliche Verantwortung:

Sonja Wiesel, Hochschulkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon +49 (9621) 482-3135
Fax +49 (9621) 482-4135
s.wiesel@oth-aw.de

Bestellungen schriftlich erbeten an:

Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden
Abt. Weiden, Bibliothek
Hetzenrichter Weg 15,
D – 92637 Weiden i.d.Opf.

Die Diskussionsbeiträge können elektronisch abgerufen werden unter
http://www.oth-aw.de/aktuelles/veroeffentlichungen/weidener_diskussionspapiere/

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung vorbehalten.
Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

ISBN 978-3-937804-78-1

- **Abteilung Amberg:** Kaiser-Wilhelm-Ring 23, 92224 Amberg,
Tel.: (09621) 482-0, Fax: (09621) 482-4991
- **Abteilung Weiden:** Hetzenrichter Weg 15, 92637 Weiden i. d. OPf.,
Tel.: (0961) 382-0, Fax: (0961) 382-2991
- **E-Mail:** info@oth-aw.de | **Internet:** <http://www.oth-aw.de>