

Erol, Serife; Schulten, Thorsten

Research Report

Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie: Das Ende der "organisierten Verantwortungslosigkeit"?

WSI Report, No. 61

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Erol, Serife; Schulten, Thorsten (2020) : Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie: Das Ende der "organisierten Verantwortungslosigkeit"?, WSI Report, No. 61, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/226165>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

NEUORDNUNG DER ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DER FLEISCHINDUSTRIE

Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“?

Serife Erol und Thorsten Schulten

AUF EINEN BLICK

Die Corona-Ausbrüche in einigen großen deutschen Fleischbetrieben haben die seit Langem bekannten Missstände in der Branche wieder in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt. Mit dem nun vorgelegten Arbeitsschutzkontrollgesetz und dem darin vorgesehenen Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit könnte erstmal ein Weg eingeschlagen werden, der zu einer grundlegen-

den Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie führt. Für die Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen ist darüber hinaus jedoch die Wiederherstellung einer flächendeckenden Tarifbindung notwendig, die durch einen allgemeinverbindlich erklärten Branchentarifvertrag abgesichert wird.

Tarifverträge in der Fleischindustrie in ausgewählten europäischen Ländern

Land	Tarifregelung
Belgien	Nationaler Branchentarifvertrag für die gesamte Nahrungsmittelindustrie mit besonderen Regelungen für Schlachthöfe und Fleischverarbeitung (allgemeinverbindlich)
Dänemark	Nationaler Tarifvertrag für die Fleischindustrie
Frankreich	Nationaler Tarifvertrag für die Fleischindustrie (allgemeinverbindlich) Nationaler Tarifvertrag für die Schlachthöfe (allgemeinverbindlich)
Niederlande	Nationaler Tarifvertrag für die Fleischindustrie (allgemeinverbindlich)
Deutschland	Einzelne Haustarifverträge, bei einer überwiegend nicht-tarifgebundenen Branche

1 Einleitung	2	3.1 Der Einsatz von Werkvertragsarbeiter*innen	9
2 Struktur der deutschen Fleischwirtschaft	3	3.2 Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	10
2.1 Ein statistisches Portrait der Fleischwirtschaft . . .	3	4 Tarifverträge in der Fleischwirtschaft	12
2.2 Unternehmensstrukturen in der Fleischwirtschaft	4	5 Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie	16
2.3 Die deutsche Fleischwirtschaft als Exportindustrie	6	5.1 Gesetzliche Regulierung – das Arbeitsschutzkontrollgesetz	16
2.4 Billigproduktion – das Geschäftsmodell der deutschen Fleischindustrie	8	5.2 Neuaufbau branchenweiter Tarifvertragsbeziehungen in der Fleischindustrie	18
3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der deutschen Fleischindustrie	9		

1 EINLEITUNG

Durch die Corona-Ausbrüche in einigen großen deutschen Fleischbetrieben sind erneut die prekären Wohn- und Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt. Hierbei geht es vor allem um die massenhafte Nutzung von Werkverträgen, die mittlerweile nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch von Politikern wie Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (2020) oder dem NRW-Arbeitsminister und Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) Karl-Josef Laumann (2020) als „organisierte Verantwortungslosigkeit“ bezeichnet wird. Im Kern besteht diese darin, dass viele Fleischunternehmen für Kernbereiche ihres Geschäftes Werkvertragsunternehmen einsetzen, ohne Verantwortung für deren Beschäftigte zu übernehmen. Dabei erscheinen derzeit fast täglich Reportagen und Berichte über massive Verstöße gegen elementare gesetzliche Arbeitsbestimmungen bei den zumeist aus Osteuropa kommenden Werkvertragsarbeiter*innen.

Die Missstände in der Fleischindustrie sind bereits seit zwei Jahrzehnten bekannt und in der Öffentlichkeit diskutiert worden (z. B. Peter 2006), ohne dass wirksame Maßnahmen dagegen ergriffen wurden. Die Liberalisierung der Arbeitsmärkte in Europa und die Erosion der organisierten Arbeitsbeziehungen in der deutschen Fleischindustrie haben im Gegenteil das Entstehen dieses Systems der organisierten Verantwortungslosigkeit erst möglich gemacht. Damit wurde ein Geschäftsmodell befördert, das die deutsche Fleischwirtschaft immer mehr in eine industrielle Massenproduktion verwandelte, deren Hauptziel darin besteht, für den übermächtigen Einzelhandel und die internationalen Exportmärkte zu Lasten des Menschen- und Tierwohls immer kostengünstiger zu produzieren.

Dabei hat es im vergangenen Jahrzehnt durchaus eine Reihe von Ansätzen für eine Re-Regulierung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischwirtschaft gegeben. Diese reichen von der zeitweiligen tarifvertraglichen Festlegung eines branchenspezi-

fischen Mindestlohns über eine Selbstverpflichtung der Fleischkonzerne zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bis hin zur Verabschiedung eines Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft. Keiner dieser Ansätze hat jedoch grundlegend etwas an den Arbeitsbedingungen in der Branche verändern können.

Die zentrale Frage lautet, ob es diesmal anders ausgehen könnte. Kommentator*innen sehen die Fleischindustrie nach den Corona-Ausbrüchen schon „vor einer Zeitenwende“ (Terpitz/Kersting 2020) oder sprechen gar von einem „Fukushima-Effekt“ (Dowideit 2020), den die Branche angesichts der Corona-Krise gerade erleben würde. Auch die Bundesregierung hat mit dem Entwurf für ein „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ eine weitreichende gesetzliche Regelung vorgelegt, die insbesondere mit dem Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit im Kerngeschäft der Fleischindustrie erstmals die eigentlich zugrundeliegenden Probleme scheint.

In der aktuellen politischen Auseinandersetzung geht es im ersten Schritt nun darum, diesen relativ weitreichenden Gesetzesentwurf gegen den Widerstand einer mächtigen Fleischlobby durchzusetzen. So wichtig das Verbot von Werkverträgen in der Fleischindustrie auch ist, allein das reicht jedoch nicht aus, um für alle Beschäftigten branchenweit gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Fleischunternehmen haben schon früher gezeigt, dass sie sich immer wieder sehr flexibel an neue Bedingungen angepasst haben, um ihr altes Geschäftsmodell weiterzuführen. Das Arbeitsschutzkontrollgesetz kann deshalb nur der Auftakt für eine grundlegende Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischwirtschaft sein. Um gute Arbeitsbedingungen dauerhaft absichern zu können, ist darüber hinaus eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht und der Neuaufbau branchenweiter Tarifvertragsbeziehungen notwendig.

2 STRUKTUR DER DEUTSCHEN FLEISCHWIRTSCHAFT

2.1 Ein statistisches Portrait der Fleischwirtschaft

Die deutsche Fleischwirtschaft besteht mit dem Fleischerhandwerk und der Fleischindustrie aus zwei großen Bereichen, deren statistische Erfassung und Abgrenzung nicht immer eindeutig ist (im Folgenden: ► Tabelle 1). Nach der Handwerksstatistik des Statistischen Bundesamtes bestand das Fleischerhandwerk im Jahr 2017 aus etwa 9.500 Betrieben mit knapp 150.000 Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2019). Davon hatten mit 54 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Lediglich 5 Prozent der Betriebe hatten 50 und mehr Beschäftigte.

Der für das Fleischerhandwerk zuständige Fachverband geht hingegen für das Jahr 2018 von knapp 12.000 Betrieben mit etwa 140.000 Beschäftigten aus (Deutscher Fleischer-Verband 2020, S.85). Letztere umfassen sämtliche Metzger- und Fleischerei-Fachgeschäfte in Deutschland, von denen jedoch nur etwa 7.750 handwerklich betrieben werden. Im Gegensatz zu den reinen Verkaufsfilialen umfassen die Handwerksbetriebe auch Tätigkeiten der Fleischverarbeitung sowie in Ausnahmefällen auch der Schlachtung. In der amtlichen Statistik werden die meisten Handwerksbetriebe demnach der Branche „Schlachten und Fleischverarbeitung“ (WZ 2008, C 10.1) zugeordnet, während reine Verkaufsfilialen unter die Branche „Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren“ (WZ 2008, G 47.22) fallen.

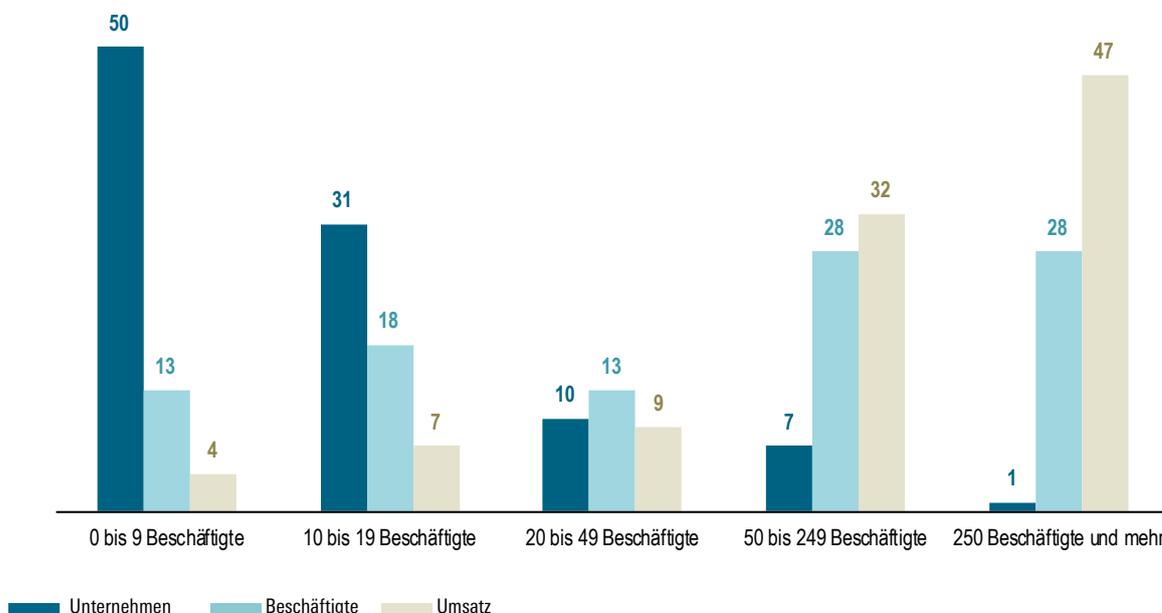
Tabelle 1

Daten zur Fleischwirtschaft in Deutschland nach verschiedenen Quellen

	Betriebe	Beschäftigte
Fleischerhandwerk		
Statistisches Bundesamt: Handwerksstatistik (2017)		
Fleischer	9.504	154.893
Deutscher Fleischer-Verband: Unternehmensstatistik (2018)	11.917 (davon 7.750 Handwerksbetriebe)	139.750
Fleischindustrie		
Statistisches Bundesamt: Monatsbericht für Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe (2019)*		
Schlachten und Fleischverarbeitung (insgesamt) davon ...	563	100.357
Schlachten (ohne Geflügel)	132	22.869
Schlachten von Geflügel	40	10.342
Fleischverarbeitung	392	67.146
Fleischerhandwerk und Fleischindustrie		
EUROSTAT: Detaillierte jährliche Unternehmensstatistik für die Industrie** (2018)		
Schlachten und Fleischverarbeitung (insgesamt) davon ...	9.445	233.019
Schlachten (ohne Geflügel)	879	36.845
Schlachten von Geflügel	109	13.634
Fleischverarbeitung	8.457	182.540

* Betriebe ab 50 Beschäftigte; ** Betriebe ab einem Beschäftigten

**Unternehmen, Beschäftigte und Umsatz im Bereich
„Schlachten und Fleischverarbeitung“ in Deutschland nach Betriebsgrößen, 2017**
Angaben in Prozent



Quelle: EUROSTAT 2020, Jährliche Unternehmensstatistik, eigene Darstellung.

WSI

Anders als das Fleischerhandwerk konzentriert sich das Geschäft der Fleischindustrie ausschließlich auf die industrielle Schlachtung und Verarbeitung von Tieren. Statistisch erfasst werden die Unternehmen der Fleischindustrie durch das Statistische Bundesamt im Rahmen der "Monatsberichte für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden", die allerdings nur Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten berücksichtigen. Demnach bestand die deutsche Fleischindustrie im Jahr 2019 im Kern aus 563 Betrieben mit etwas mehr als 100.000 Beschäftigten. Knapp 70 Prozent (393 Betriebe) davon sind der Fleischverarbeitung zuzuordnen, 172 weitere sind Schlachtbetriebe (davon 40 in der Geflügelschlachtung).

Schließlich gibt es mit der „detaillierten jährlichen Unternehmensstatistik“ der europäischen Statistikbehörde EUROSTAT eine weitere Datenquelle über Unternehmen im Bereich „Schlachten und Fleischverarbeitung“. Diese hat den Vorteil, dass sie alle Unternehmen ab einem Beschäftigten umfasst und darüber hinaus auch Vergleichsdaten zu den europäischen Nachbarstaaten enthält. Allerdings kann auf Grundlage der EUROSTAT-Daten keine eindeutige Abgrenzung der in Deutschland üblichen Unterscheidung von Fleischerhandwerk und Fleischindustrie vorgenommen werden.

Den EUROSTAT-Daten zufolge waren im Jahr 2018 knapp 9.500 Betriebe mit mehr als 230.000 Beschäftigten im Bereich Schlachten und Fleischverarbeitung tätig. Während die große Mehrheit davon in der Fleischverarbeitung tätig war, entfielen etwa 10 Prozent der Betriebe und etwas mehr als 20 Prozent der Beschäftigten auf den Bereich des Schlachtens.

2.2 Unternehmensstrukturen in der Fleischwirtschaft

Die Fleischwirtschaft in Deutschland wird durch eine Polarisierung von wenigen großen Fleischkonzernen und einer Mehrzahl von Klein- und Kleinstunternehmen geprägt. Im Jahr 2018 hatten nach den Daten von EUROSTAT im Bereich „Schlachten und Fleischverarbeitung“ mehr als 90 Prozent aller Fleischunternehmen weniger als 50 Beschäftigte (im Folgenden: ► **Abbildung 1**). Dabei entfielen 50 Prozent auf Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, weitere 31 Prozent auf Unternehmen mit 10 und 19 Beschäftigten und weitere 10 Prozent der Unternehmen hatten 20 und 49 Beschäftigte. Lediglich ein Prozent der Fleischunternehmen hatte mehr als 250 Beschäftigte. Diese beschäftigten jedoch insgesamt 28 Prozent aller

Arbeitnehmer*innen und realisierten 47 Prozent des gesamten Umsatzes der Branche. Die Klein- und Kleinstunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kamen hingegen zusammen nur auf 20 Prozent des Branchenumsatzes.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten wurde die Fleischindustrie in Deutschland wesentlich durch eine zunehmende Konzentration bei Herstellung und Absatz von Fleischprodukten geprägt. Während kleine Handwerksbetriebe vom Markt vertrieben wurden, haben sich mit der fortschreitenden Industrialisierung die heutigen Großbetriebe in der Fleischwirtschaft entwickelt, die Schlachtung, Zerlegung, Verpackung und Logistik unter einem Dach gebündelt haben und immer größere Marktanteile erreichten. Spiegelbildlich hierzu vollzog sich auch beim Absatz von Fleischprodukten eine deutliche Verschiebung weg von kleinen Metzgerei- und Fleischereigeschäften hin zu den großen Supermarktketten und Discountern. Letztere haben den Verkauf von vorverpackten Fleischprodukten deutlich ausgedehnt und dabei zunehmend ihre Marktmacht genutzt, um gegenüber den Fleischproduzenten immer niedrigere Preise durchzusetzen. Damit hat auch der Handel entscheidend zu einer immer stärkeren Industrialisierung der Fleischwirt-

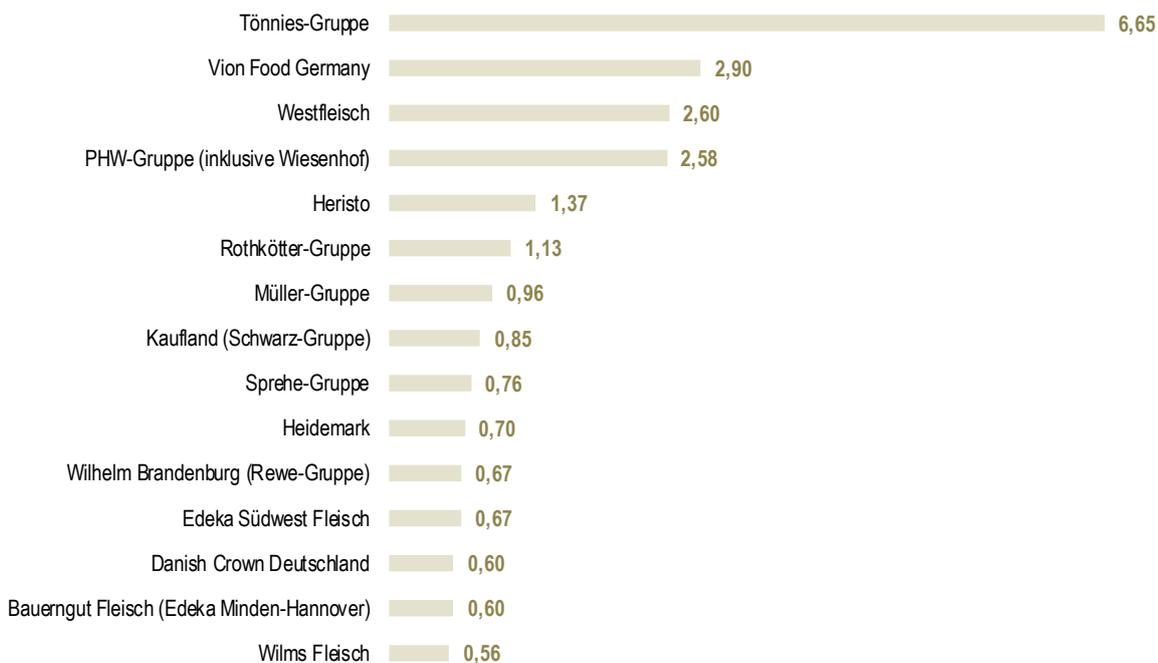
schaft beigetragen, die mittlerweile von wenigen Großkonzernen dominiert wird. Insgesamt sind es etwa 15 Unternehmen, die den deutschen Fleischmarkt beherrschen (Stracke 2019; ► **Abbildung 2**).

Der mit Abstand größte Fleischkonzern in Deutschland ist der *Tönnies-Konzern*, der im Jahr 2018 einen Umsatz von 6,65 Milliarden Euro realisierte und damit mehr als die beiden nächstgrößeren Fleischkonzerne zusammen. Tönnies beschäftigt über 16.000 Arbeitnehmer*innen (Stracke 2019, S.5). Mit seinem Stammwerk in Rheda-Wiedenbrück, in dem mehr als 6.000 Beschäftigte arbeiten, gehört dem Tönnies-Konzern auch die größte Schlacht- und Fleischverarbeitungsfabrik Europas. Fast ein Drittel aller Schweine (30,3 Prozent) werden in Deutschland allein durch den Tönnies-Konzern geschlachtet (► **Abbildung 3**).

Mit bereits großem Abstand folgt an zweiter Stelle *Vion Food Germany*. Diese gehört zum niederländischen Vion-Konzern, der seit den 1990er Jahren durch die Übernahme zahlreicher deutscher Fleischunternehmen seinen Marktanteil in Deutschland systematisch ausgebaut hat und mittlerweile hierzulande mehr als 7.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigt.

Abbildung 2

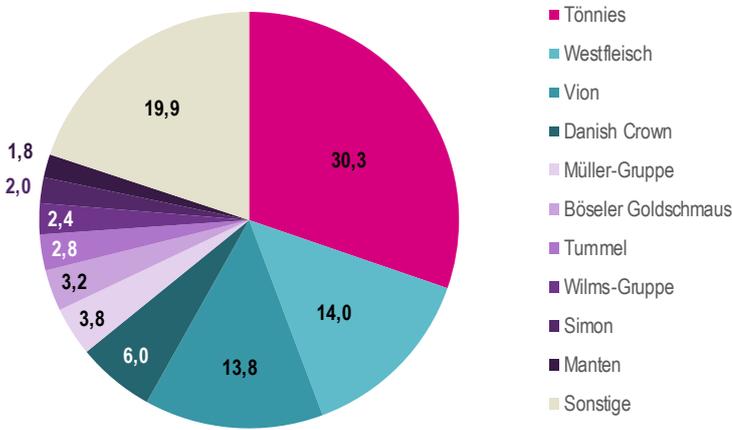
Die 15 größten Fleischkonzerne in Deutschland
nach Umsatz in Milliarden Euro, 2017/2018



Quelle: Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung (Stracke 2019, S. 5).

Abbildung 3

Die größten Schweine-Schlachtkonzerne in Deutschland
Marktanteil in Prozent, 2019



Quelle: ISN-Schlachthofranking-Deutschland 2019

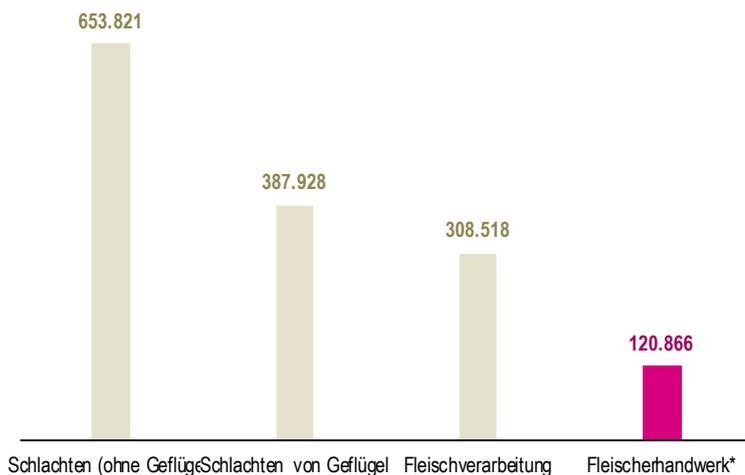


An dritter Stelle steht mit knapp 4.000 Beschäftigten in Deutschland der *Westfleisch-Konzern*, der von einer Genossenschaft aus Tierzüchtern getragen wird, die nach eigenen Angaben aus etwa 4.000 Landwirten gebildet wird. Bei den Schweineschlachtungen kommen die großen drei Fleischkonzerne zusammen auf einen Marktanteil von über 58 Prozent. Der viertgrößte Fleischkonzern in Deutschland ist schließlich mit 7.000 Beschäftigten die *PHW-Gruppe*, die u. a. mit der Marke *Wiesenhof* der größte deutsche Geflügelschlachter ist.

Gemessen am Umsatz je Beschäftigten existieren zwischen den verschiedenen Sparten der Fleischwirtschaft erhebliche Unterschiede. Der mit Abstand umsatzstärkste und auch profitabelste Bereich ist die Sparte „Schlachten (ohne Geflügel)“. Im Jahr 2019 lag der Umsatz in dieser Sparte bei mehr als 650.000 Euro pro Beschäftigter/m und damit deutlich oberhalb der Sparte Geflügelschlachtung mit knapp 390.000 Euro pro Beschäftigter/m und der allgemeinen Fleischverarbeitung mit knapp 310.000 Euro pro Beschäftigter/m (► *Abbildung 4*). Im Fleischerhandwerk lag der Umsatz je Beschäftigter/m nach Angaben des Deutschen Fleischer-Verbandes (2020, S. 85) hingegen nur bei etwas mehr als 120.000 Euro pro Beschäftigter/m und damit noch nicht einmal halb so hoch wie in der industriellen Fleischverarbeitung.

Abbildung 4

Umsatz je Beschäftigter/m in der deutschen Fleischwirtschaft, 2019
Angaben in Euro



* Angaben für 2018

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019), Monatsberichte für Betriebe des Verarbeitenden Gewebes, Fleischerhandwerk: Deutscher Fleischer-Verband (2020, S. 85), eigene Darstellung.



2.3 Die deutsche Fleischwirtschaft als Exportindustrie

Durch Expansion und Strukturveränderungen hat sich die deutsche Fleischwirtschaft in den letzten drei Jahrzehnten von einem Netto-Importeur zu einem Netto-Exporteur gewandelt. Während bis zum Jahr 2005 mehr Fleischwaren importiert als exportiert wurden, erzielt die Branche seither einen stetig wachsenden Exportüberschuss, der erst in den letzten Jahren wieder etwas abgeflacht ist (► *Abbildung 5*). Seit Beginn der 2000er Jahre hat sich der Auslandsumsatz der deutschen Fleischwirtschaft gemessen am Gesamtumsatz verdoppelt und liegt nun bei knapp 20 Prozent (eigene Berechnung auf Basis der Monatsberichte für Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe des Statistischen Bundesamtes). Nach eigenen Angaben liegt der Exportanteil beim Marktführer Tönnies mittlerweile sogar bei 50 Prozent des produzierten Fleischvolumens¹.

¹ Siehe <https://toennies.de/unternehmen/ueber-uns/>.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt mehr als vier Millionen Tonnen Fleisch exportiert. Den wesentlichen Anteil am Exportüberschuss hat dabei der Verkauf von Schweinefleisch, das etwa 58 Prozent aller deutschen Fleischexporte ausmacht (BLZ 2020). Die wichtigste Exportregion für die deutsche Fleischwirtschaft ist mit knapp 80 Prozent nach wie vor die Europäische Union. Darüber hinaus hat in den letzten Jahren insbesondere China stetig an Bedeutung gewonnen.

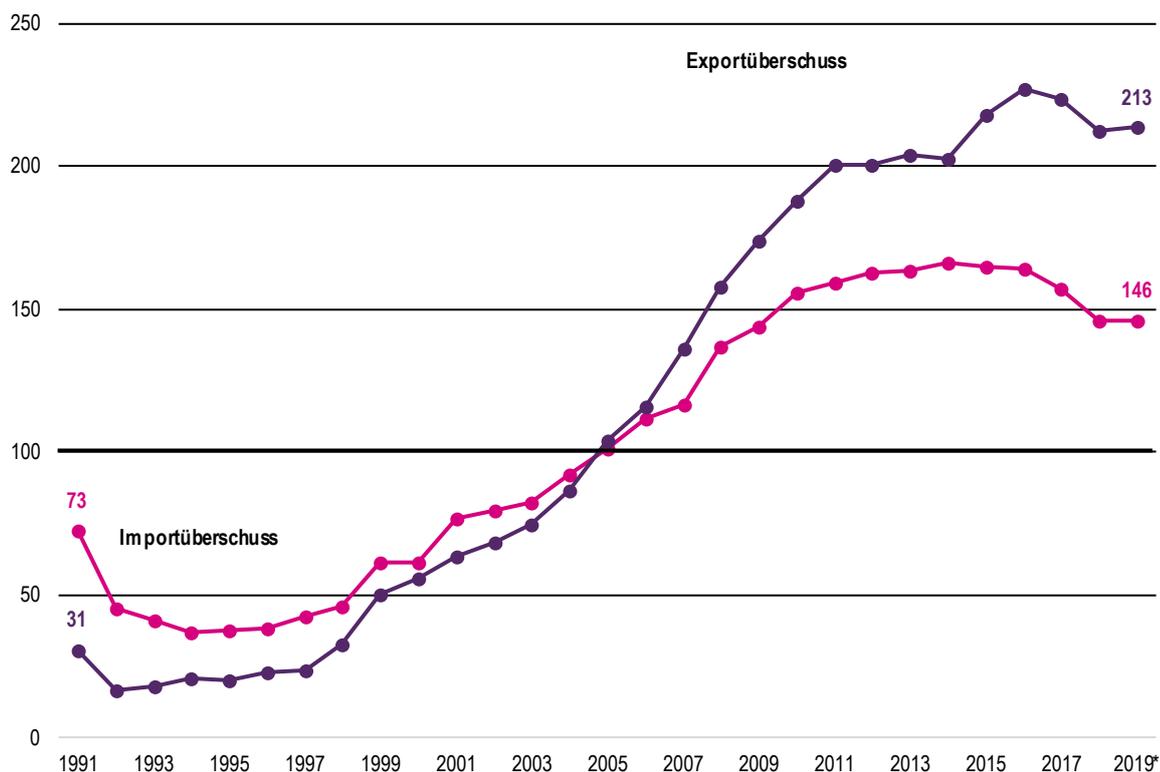
Während die Fleischwirtschaft mit dem Verkauf von Fleischwaren seit Jahren hohe Exportüberschüsse erzielt, sind die deutschen Schlachthofbetriebe Nettoimporteure. Es werden also deutlich mehr lebende Tiere aus dem europäischen Ausland nach Deutschland importiert und hier geschlachtet werden als umgekehrt.

So hat insbesondere der Import von lebenden Schweinen in den 2000er Jahren deutlich zugenommen und verharnt seither auf hohem Niveau (►Abbildung 6). Zu den Importeuren nach Deutschland gehören auch große ausländische Fleischkonzerne wie der niederländische *Vion-Konzern* oder der dänische Konzern *Danish Crown*, die mittlerweile in Deutschland große Schlachtkapazitäten aufgebaut und einen Teil der Produktion aus Kostengründen aus ihren Heimatländern nach Deutschland verlagert haben.

Abbildung 5

Entwicklung der Außenhandelsbilanz der deutschen Fleischwirtschaft, 1991-2019

Exporte in Prozent der Importe



* vorläufige Zahlen

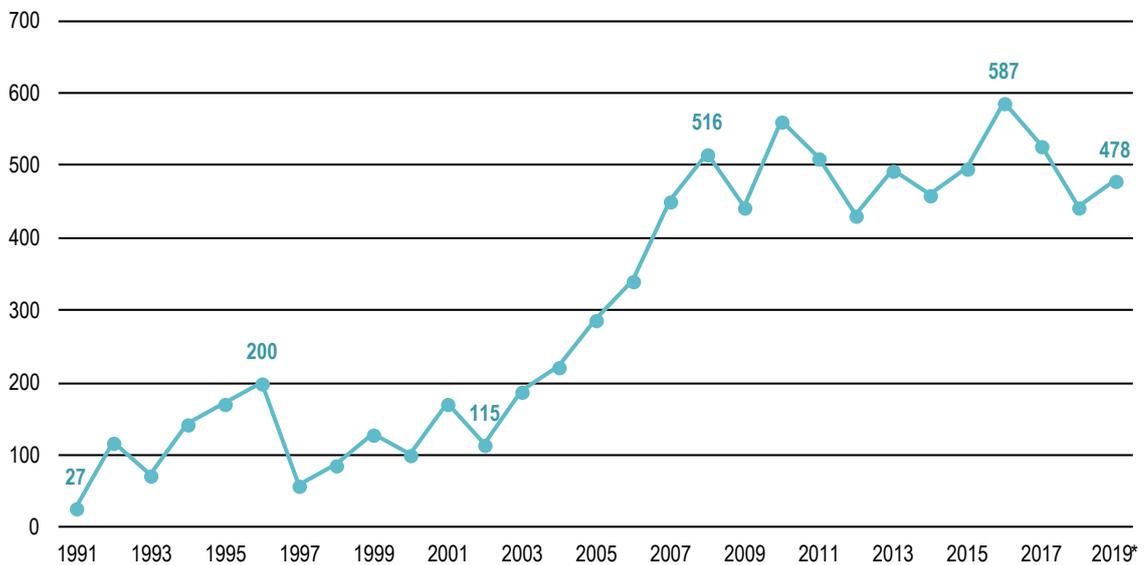
■ Schweinefleisch ■ Fleisch insgesamt

Quelle: BLZ (2020), eigene Darstellung.



Importüberschuss an lebenden Schweinen nach Deutschland, 1991-2019

in 1.000 Tonnen Schlachtgewicht



* vorläufige Zahlen

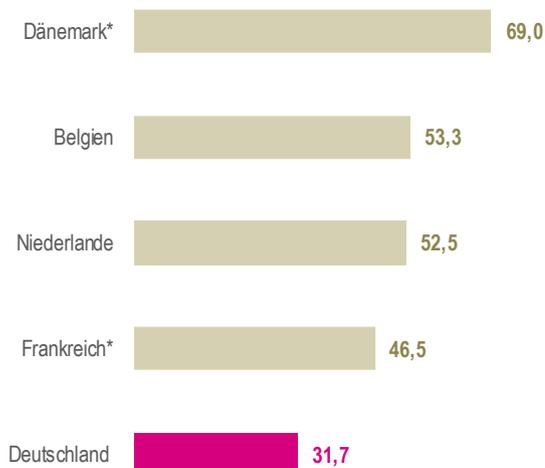
Quelle: BLZ (2020), eigene Darstellung.

WSI

Abbildung 7

Arbeitskosten in der Fleischwirtschaft im europäischen Vergleich, 2018

pro Beschäftigter/m (Vollzeitäquivalente), in 1.000 Euro



* Angaben für 2017

Quelle: EUROSTAT 2020, Jährliche Unternehmensstatistik, eigene Darstellung.

WSI

2.4 Billigproduktion – das Geschäftsmodell der deutschen Fleischindustrie

Die Expansion der deutschen Fleischwirtschaft mit ihrer wachsenden Exportorientierung und ihrer hohen Attraktivität als Produktions- und Schlachtungsstandort ist vor allem das Ergebnis eines Geschäftsmodells, das weitgehend auf Billigproduktion setzt und sich hierbei die vergleichsweise sehr niedrigen Arbeitskosten zu Nutze macht. Insbesondere gegenüber den wichtigen europäischen Fleischproduzenten in Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Dänemark fallen die Arbeitskosten in Deutschland deutlich geringer aus (►Abbildung 7). Besonders extrem ist der Vergleich mit Dänemark, wo die Arbeitskosten je Beschäftigter/m mit 69.000 Euro pro Jahr mehr als doppelt so hoch wie in Deutschland sind. Aber auch in Belgien und den Niederlanden liegen die Arbeitskosten mehr als 65 Prozent oberhalb des deutschen Niveaus und in Frankreich sind es immerhin noch fast 50 Prozent.

Aus den europäischen Nachbarländern ist die deutsche Fleischindustrie bereits seit vielen Jahren immer wieder für ihre Strategie des „Lohndumpings“ kritisiert worden. Die belgische Regierung hatte im Jahr 2013 sogar offiziell Beschwerde bei der Europäischen Union wegen unlauterer Wettbewerbspraktiken der deutschen Fleischindustrie eingereicht (Simantke/Mielke 2013).

Im Mittelpunkt der Kritik stehen vor allem die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Branche und der massenhafte Einsatz von osteuropäischen Werkvertragsarbeiter*innen, bei denen vielfach die in Deutschland geltenden Arbeits- und Sozialstandards nicht eingehalten werden.

3 ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER DEUTSCHEN FLEISCHINDUSTRIE

Bis Anfang der 2000er Jahre waren die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie kaum Thema eines öffentlichen Diskurses und unterlagen damit einer Art „kritiklosen Anonymität“ (Schier et al. 1987, S.8). Mit dem vermehrten Einsatz von Werkvertragsarbeiter*innen in den 2000er Jahren wurde in den Medien jedoch immer häufiger über prekäre Arbeitsbedingungen in einzelnen Fleischbetrieben berichtet. Zahlreiche Untersuchungen haben darüber hinaus aufgezeigt, dass es sich hierbei keineswegs um Einzelfälle, sondern um die strukturellen Folgen eines in der Fleischindustrie dominierenden Beschäftigungsmodells handelt (vgl. u.a. Czommer/Worthmann 2005, Peter 2006, Brümmer 2014, Wagner/Hassel 2016, Erol 2017).

Im Mittelpunkt der Kritik steht vor allem der Einsatz von zahlreichen vorwiegend aus osteuropäischen Staaten kommenden Werkvertragsarbeiter*innen, die in der Fleischwirtschaft unter äußerst prekären Arbeits- und Wohnbedingungen eingesetzt werden. Hierbei handelt es sich in der Regel um so genannte Onsite-Werkverträge, die sich von herkömmlichen Werkverträgen darin unterscheiden, dass sie auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers ausgeführt werden und einen Kernbereich der Wertschöpfung bzw. des Betriebszwecks umfassen (Hertwig et al. 2015). So werden in der Fleischindustrie massenhaft Werkverträge für das Kerngeschäft Schlachtung und Fleischverarbeitung eingesetzt. Die Nutzung der Werkverträge dient dabei nicht der Abfederung gelegentlicher Belastungsspitzen im Betrieb, sondern ist fester Bestandteil des Produktionsprozesses und auf Dauer angelegt.

3.1 Der Einsatz von Werkvertragsarbeiter*innen

Der Einsatz von Werkvertragsarbeiter*innen in der Fleischindustrie ist eine historisch entstandene Dienstleistungspraxis, welche sich in der Branche seit den 1980er Jahren im Zuge der Liberalisierung der Arbeitsmärkte und der Privatisierung ehemals kommunaler Schlachthöfe entwickelt hat (Erol 2017). Zwischen 1988 und 1995 wurden zwischen Deutschland und zwölf mittel- und osteuropäischen Ländern sowie der Türkei bilaterale Vereinbarungen über die Entsendung von Arbeitnehmer*innen auf Grundlage von Werkverträgen abgeschlossen (Czommer/Worthmann 2005, S.2). Diese bildeten die Grundlage einer mehr als ein Jahrzehnt dauernden Entsendepraxis in der Fleischindustrie, in denen die Beschäftigten aus Osteuropa in Deutschland gearbeitet haben, zugleich jedoch nach dem Arbeitsrecht ihrer Heimatländer eingestellt und weitgehend auch nach den dortigen Lohnverhältnissen vergütet wurden. Mit den EU-Osterweiterungen in den Jahren 2004 und 2007 sind die bilateralen Abkommen obsolet geworden und das Werkvertragssystem hat sich im Rahmen der neuen Dienstleistungsfreiheit in Europa als wesentlicher Beschäftigungstypus in der Fleischindustrie etabliert.

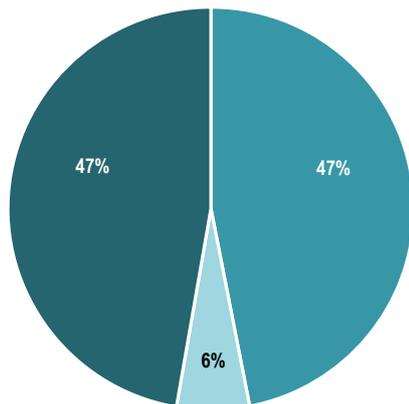
Werkvertragsarbeiter*innen werden bislang in den amtlichen Statistiken nicht gesondert erfasst. Demnach liegen keine offiziellen Informationen über den Einsatz vom Fremdpersonal in den Betrieben der deutschen Fleischindustrie vor (Bundesregierung 2018, S.4). Die Fleischindustrie selber dokumentiert regelmäßig Daten über den Einsatz von Werkvertragsarbeiter*innen, die jedoch lediglich diejenigen 52 Fleischunternehmen umfassen, die im Jahr 2015 eine freiwillige Selbstverpflichtung für bessere Arbeitsbedingungen in der Branche unterzeichnet haben. Demnach waren in diesen Unternehmen Ende 2018 knapp 22.000 Werkvertragsarbeiter*innen im Einsatz. Dies entsprach knapp der Hälfte (47 Prozent) aller Beschäftigten in diesen Unternehmen (►Abbildung 8). Hinzu kamen weitere 6 Prozent Leiharbeiter*innen, so dass insgesamt nur knapp die Hälfte (47 Prozent) der Beschäftigten direkt in den Unternehmen angestellte Arbeitnehmer*innen waren.

Während die Gewerkschaft NGG davon ausgeht, dass vor allem in den Schlachtbetrieben in der Regel mehr als die Hälfte der Beschäftigten nicht mehr zur Stammbesetzung gehört, ist aus Medienberichten bekannt, dass in einzelnen Betrieben mitunter sogar bis zu 90 Prozent Werkvertragsarbeiter*innen beschäftigt werden (z.B. Doelfs 2016). Bei Kontrollen der Arbeitsschutzbehörden in Nordrhein-Westfalen sind sogar Fälle bekannt geworden, bei denen fast 100 Prozent Fremdpersonal eingesetzt wurde. Teilweise waren hierbei in einzelnen Produktionsstandorten bis zu 30 verschiedene Werkvertragsunternehmen

im Einsatz (MAGS 2019). Werkverträge werden hier nicht nur für die Schlachtung und Zerlegung von Tieren, sondern auch für den gesamten Bereich der Fleischverarbeitung genutzt.

Abbildung 8

Beschäftigte in Fleischunternehmen, die die freiwillige Selbstverpflichtung der Fleischwirtschaft unterzeichnet haben, 2018
Angaben in Prozent



* vorläufige Zahlen

- Werkvertragsarbeiter*innen
- Eigene Arbeiter*innen
- Leiharbeiter*innen

Quelle: Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2019), eigene Berechnungen.



3.2 Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Für Werkvertragsarbeiter*innen in der Fleischindustrie gelten mit wenigen Ausnahmen keine Tarifverträge (s. a. Kapitel 4). Da es bis 2015 in Deutschland auch keinen gesetzlichen Mindestlohn gab, existierte für diese Beschäftigten lange Zeit überhaupt keine Lohnuntergrenze, so dass diese oft nur extrem niedrige Stundenlöhne von 2 bis 4 Euro erhielten (Doelfs 2012). Dies änderte sich erst, als sich im August 2014 in Vorwegnahme des gesetzlichen Mindestlohns und unter Ausnutzung der hier vorgesehenen Übergangsregelung Arbeitgeber und Gewerkschaften per Tarifvertrag einen branchenspezifischen Mindestlohn für die Fleischwirtschaft vereinbarten, der anschließend auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für die gesamte Branche allgemeinverbindlich erklärt wurde (Weinkopf/Hüttenhoff 2017, Bosch et al. 2019).

Mit der Einführung des Mindestlohns erhielten auch die Werkvertragsbeschäftigten in der Fleischindustrie erstmal eine signifikante Lohn-

erhöhung (Bosch et al. 2019, S.213). Außerdem ging für die Dienstleistungsfirmen in der Fleischindustrie ein wesentlicher Anreiz verloren, die Werkvertragsarbeiter*innen zu den Bedingungen ihrer osteuropäischen Heimatländer anzustellen. Im September 2015 erklärten sich die sechs größten Fleischunternehmen im Rahmen einer „Selbstverpflichtung für bessere Arbeitsbedingungen“ dazu bereit, nur noch Werkvertragsarbeiter*innen einzustellen, die in Deutschland angestellt und nach deutschem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht beschäftigt werden (Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischindustrie 2016, S. 8). Durch diese Umstellung wurden zwischen 2014 und 2016 insgesamt 12.628 (8 Prozent) entsandte Beschäftigte in der deutschen Sozialversicherung angemeldet (BA 2015, BA 2017). Die klassische Form der Arbeitnehmerentsendung aus dem europäischen Ausland hat demnach heute in der Fleischindustrie weitgehend an Bedeutung verloren.

Mit der freiwilligen Selbstverpflichtung haben sich die mittlerweile 52 unterzeichnenden Fleischbetriebe (darunter die drei großen Fleischkonzerne Tönnies, Vion und Westfleisch) auch erstmals bereit erklärt, Verantwortung dafür zu übernehmen, dass auch bei den Werkvertragsarbeiter*innen die gültigen deutschen Arbeitsgesetze eingehalten werden. Schließlich wurde auch noch das Ziel formuliert, den Anteil der Stammbeschafteten in den Fleischbetrieben wieder zu erhöhen, ohne hierfür jedoch konkrete Vorgaben zu machen.

Mittlerweile ist mehrfach bilanziert worden, dass die Selbstverpflichtung der Fleischbetriebe weder die Anzahl der Werkvertragsarbeiter*innen reduziert noch zu einer substantiellen Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen geführt hat (Bosch et al. 2019, 2020). Dasselbe gilt auch für das 2017 verabschiedete „Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft“ (GSA-Fleisch). Mit dem Gesetz wurde für die Fleischindustrie eine Art Generalunternehmerhaftung eingeführt, wonach das auftraggebende Unternehmen kontrollieren muss, dass die Nachunternehmen den Mindestlohn einhalten und auch ordnungsgemäß Sozialversicherungsbeiträge abführen. Außerdem werden die Fleischunternehmen verpflichtet, den Beschäftigten Arbeitsmittel und Schutzkleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Es gibt zahlreiche Belege dafür, dass in der Fleischindustrie nach wie vor vielfach gegen grundlegende arbeitsrechtliche Bestimmungen verstoßen wird. Hierfür sprechen immer wiederkehrende Aussagen von betroffenen Werkvertragsbeschäftigten gegenüber der Gewerkschaft NGG, den DGB-Beratungsstellen „Faire Mobilität“ (DGB 2020a) oder anderen Beratungseinrichtungen. Hinzu kommen immer wieder neue Medienberichte sowie die Erkenntnisse der Kontrollbehörden, die allesamt auf eine strukturelle Nicht-Einhaltung von Arbeitsbedingungen hinweisen. Nach Schwerpunktkontrollen, die von der Arbeitsschutzverwaltung des Landes

Nordrhein-Westfalen zwischen Juli und September 2019 in 30 Schlachtbetrieben mit 90 Werkvertragsfirmen mit ca. 17.000 Beschäftigten durchgeführt wurden, wurden insgesamt fast 9.000 Rechtsverstöße registriert (im Folgenden: MAGS 2019). Insgesamt wurden in 85 Prozent der kontrollierten Betriebe gravierende Mängel identifiziert.

Die meisten Verstöße wurden im Bereich des Arbeitszeitrechts festgestellt. Hierzu gehörten vor allem überlange Arbeitszeiten von mehr als 16 Stunden pro Tag sowie die Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten. Hinzu kamen fehlende arbeitsmedizinische Versorgungen, technische Arbeitsschutzmängel sowie Mängel bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes; außerdem Mängel hinsichtlich einer unangemessenen Unterbringung in Betriebswohnungen sowie in Wohnungen, die über Vermittlungspersonen vermietet werden.

Im Hinblick auf die Bezahlung der Werkvertragsbeschäftigten haben die NRW-Arbeitsschutzbehörden alle möglichen Formen eines fragwürdigen und teilweise offen gesetzeswidrigen Lohnabzugs gefunden. Hierzu gehören:

- „Lohneinbehalt für persönliche Schutzausrüstung,
- Lohneinbehalt für Miete,
- Lohneinbehalt für Fahrservice,
- Lohneinbehalt für die Einarbeitung, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig sein Arbeitsverhältnis beenden möchte und
- Kürzung des Lohns wegen Fehlverhaltens“ (MAGS 2019: S. 9).

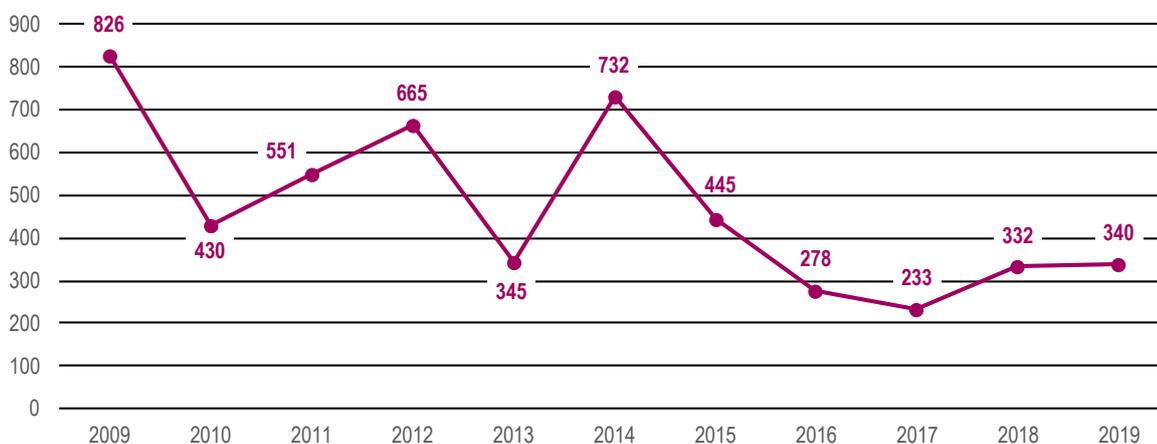
Während bei den Werkvertragsarbeiter*innen mittlerweile „auf dem Papier“ zumeist alles in Ordnung ist und ordnungsgemäß der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird, führen unentgeltliche Mehrarbeit und unangemessene Lohnabzüge dazu, dass der Mindestlohn de facto umgangen wird. Neben offen gesetzeswidrigen „Gebühren“ für Arbeitsmittel und Schutzkleidung sind es vor allem übertriebene Mieten, mit denen die Werkvertragsunternehmen versuchen, ihre Arbeitskosten zu drücken. Hierbei nutzen sie gerade im Hinblick auf die Wohnverhältnisse die hohe Abhängigkeit der osteuropäischen Arbeitsmigrant*innen aus, die oft auf mangelnde Sprach- und Ortskenntnisse beruht.

Darüber hinaus haben die Kontrollen auch gezeigt, dass die Fleischunternehmen bis heute kaum Verantwortung für die Arbeitsbedingungen der Werkvertragsbeschäftigten übernehmen. Umgekehrt wurden da, wo die Fleischbetriebe fast ausschließlich mit eigenem Personal arbeiten, nur wenige Arbeitsmängel festgestellt. Damit zeigt sich insgesamt, dass die gesamte Konstruktion der Onsite-Werkverträge in der Fleischindustrie systematisch Arbeitsrechtsverstöße ermöglicht und aufgrund fehlender Verantwortlichkeiten im Betrieb keine geeigneten Kontrollmöglichkeiten vorhanden sind.

Hinzu kommt, dass schließlich auch die Kontrollen der Arbeitsschutzbehörden sowie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls immer nur punktuell wirksam sind und keine flächendeckende Einhaltung der Arbeitsstandards garantieren können (Bosch et al. 2019). Dabei ist es besonders problematisch, dass die Kontrollen der FKS in der Fleischindustrie in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen sind (►Abbildung 9).

Abbildung 9

Anzahl der Arbeitgeberprüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FSK) in der Fleischindustrie in Deutschland, 2009-2019



Quelle: Bundesregierung (2019, S. 9), Bosch et al. (2020, S. 14).

Während in der ersten Hälfte der 2010er Jahre die Arbeitgeberprüfungen in der Fleischindustrie durch die FKS in der Regel zwischen 400 und 700 Prüfungen pro Jahr schwankten, wurden in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts nur noch um die 300 Prüfungen pro Jahr durchgeführt.

4 TARIFVERTRÄGE IN DER FLEISCHWIRTSCHAFT

Bis in die frühen 1990er Jahre hinein war die Fleischwirtschaft in Deutschland weitgehend tarifgebunden (im Folgenden: ►Tabelle 2). In der alten Bundesrepublik existierten in fast allen Bundesländern regionale Entgelttarifverträge. Dabei wurden in der Regel für das Fleischerhandwerk und die so genannte Fleischwarenindustrie, die im Kern die fleischverarbeitenden Betriebe umfasste, separate Tarifverträge abgeschlossen. Der Bereich der Schlachtung wurde ebenfalls zumeist in den Tarifverträgen der Fleischwarenindustrie geregelt. Allerdings wurde seit der Schließung der ehemals öffentlichen Schlachthäuser in den 1970er und 1980er Jahren die Schlachtung zumeist von selbstständigen Lohnschlächtern durchgeführt. Seit Ende der 1980er Jahre wurden hierbei auch zunehmend Werkvertragsarbeiter*innen aus Osteuropa eingesetzt (Erol 2017, S. 35ff.). Nach der deutschen Vereinigung gelang es zunächst kurzfristig, die westdeutschen Tarifvertragsstrukturen der Fleischwirtschaft auch auf Ostdeutschland zu übertragen. Im Fleischerhandwerk wurden in allen ostdeutschen Bundesländern regionale Entgelttarifverträge vereinbart, während in der Fleischindustrie zeitweilig sogar ein gemeinsamer Entgelttarifvertrag für ganz Ostdeutschland existierte.

Die Tarifvertragsparteien in der Fleischwirtschaft waren auf Seiten der Gewerkschaften die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und auf Seiten der Arbeitgeber die regionalen Landesinnungen für das Fleischerhandwerk sowie die Landesverbände der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG), die auch für die Fleischindustrie zuständig sind. Seit den 1990er Jahren nahm auf Arbeitgeberseite die Bereitschaft jedoch zunehmend ab, für die gesamte Branche Flächentarifverträge abzuschließen. Dies gilt insbesondere für die Fleischindustrie, wo zunächst einzelne Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden austraten und schließlich den meisten regionalen Verbänden das Verhandlungsmandat entzogen wurde (Bosch et al. 2019, S. 192). Auf diese Weise wurden seit den 1990er Jahren immer mehr regionale Tarifverträge der Fleischwarenindustrie nicht mehr erneuert. Gegenwärtig existiert lediglich noch in Hessen ein regionaler Branchentarifvertrag für die Fleischwarenindustrie, an den zudem nur noch sehr wenige Unternehmen gebunden sind. Etwas differenzierter

stellt sich die Situation im Fleischerhandwerk dar. Auch hier sind die Landesinventionsverbände in vielen Bundesländern nicht mehr bereit, die Tarifverträge zu erneuern. Allerdings bestehen in einigen westdeutschen Bundesländern (z. B. Hessen, Bayern und Baden-Württemberg) nach wie vor relativ stabile Tarifvertragsbeziehungen, die auch regelmäßig zum Abschluss neuer Branchentarifverträge führen.

Als Reaktion auf die zunehmende Erosion von Branchentarifverträgen wurden in den letzten Jahrzehnten in einer Reihe von Fleischunternehmen Haustarifverträge abgeschlossen (Bosch et al. 2019, Whittall/Trinczek 2020). Die Tarifdatenbank der Gewerkschaft NGG registriert aktuell etwa 50 Haustarifverträge mit einzelnen Fleischunternehmen.² Die großen Fleischkonzerne wie Tönnies, Vion oder Danish Crown unterliegen dabei zumeist keiner Tarifbindung (►Tabelle 3). Innerhalb dieser Konzerne verfügen lediglich einige Tochterunternehmen der Fleischverarbeitung über einen eigenen Haustarifvertrag. Dabei handelt es sich in der Regel um ehemals selbstständige Unternehmen, die bereits vor der Übernahme durch die Fleischkonzerne einem Tarifvertrag unterlagen.

Eine weitgehend flächendeckende Tarifbindung kann unter den großen Fleischkonzernen lediglich der Genossenschaftskonzern Westfleisch vorweisen. Dabei unterliegen nicht nur die Stammbeschäftigten des Unternehmens, sondern auch die Beschäftigten der konzern eigenen Personal servicegesellschaft WENOVA, die die meisten Werkvertragsarbeiter*innen für Westfleisch bereitstellt, einem Tarifvertrag. Im September 2020 vereinbarte Westfleisch außerdem mit der NGG einen Tarifvertrag zur Übernahme und Neueinstellung von rund 3.000 Beschäftigten, die bisher bei externen Werkvertragsunternehmen angestellt waren (Hertlein 2020). Im Hinblick auf die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen von Werkvertragsarbeiter*innen ist Westfleisch die absolute Ausnahme. In der Regel unterliegen die Personalserviceunternehmen in der Fleischindustrie keiner Tarifbindung und zahlen ihren Beschäftigten für eine Tätigkeit in der Schlachtung und Fleischverarbeitung lediglich den gesetzlichen Mindestlohn.

Mit der Erosion der Branchentarifverträge ist auch die Tarifbindung insgesamt deutlich zurückgegangen. Demnach arbeiten nicht nur die große Mehrheit der Werkvertragsarbeiter*innen sondern auch viele Stammbeschäftigte in der Fleischwirtschaft heute ohne Tarifvertrag. Die in den letzten Jahrzehnten neu entstandenen Haustarifverträge haben den Verlust der Branchentarifbindung nur zu geringen Teilen kompensieren können. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2016) lag die Tarifbindung der Beschäftigten in der ge-

² Wir danken der Gewerkschaft NGG für die Bereitstellung der entsprechenden Informationen.

Entgelttarifverträge in der deutschen Fleischwirtschaft

Fleischerhandwerk			
Tarifgebiet	Fachliche Geltung	Gültig von	Gültig bis
<i>Gültige Tarifverträge</i>			
Pfalz	Fleischer-Verband Pfalz	01.09.2018	31.08.2020
Rheinland-Rheinessen	Fleischerverband Rheinland-Rheinessen	01.01.2019	31.12.2020
Hessen	Fleischerverband Hessen	01.03.2019	31.01.2021
Bayern	Landesinnungsverband für das bayerische Fleischerhandwerk	01.05.2020	30.04.2021
Baden-Württemberg	Landesinnungsverband Fleischerhandwerk	01.07.2020	30.06.2021
<i>Ausgelaufene Tarifverträge</i>			
Niedersachsen/Bremen	Fleischerverband Niedersachsen/Bremen	01.03.1995	31.03.1996
Berlin Ost	Fleischerverband Berlin-Brandenburg	01.05.1994	30.04.1995
Berlin West	Fleischerverband Berlin-Brandenburg	01.05.1994	30.04.1995
Sachsen-Anhalt	Fleischerverband Sachsen-Anhalt	01.09.1998	31.05.1999
Saarland	Fleischerinnung des Saarlandes	01.09.2000	30.09.2002
Thüringen	Landesinnungsverband des Fleischerhandwerks Thüringen	01.08.2003	31.08.2004
Sachsen	Sächsischer Fleischer-Innungs-Verband	01.06.2010	31.05.2011
Nordrhein-Westfalen	Fleischerverband Nordrhein-Westfalen	01.10.2016	30.08.2018
Hamburg	Fleischwarenindustrie und Fleischhandwerk	01.07.2018	31.06.2019
Fleischindustrie			
Tarifgebiet	Fachliche Geltung	Gültig von	Gültig bis
<i>Gültige Tarifverträge</i>			
Hessen	Fleischwarenindustrie	01.08.2019	31.07.2021
<i>Ausgelaufene Tarifverträge</i>			
Baden-Württemberg	Fleischwarenindustrie	01.05.1980	31.05.1981
Niedersachsen/Bremen	Fleischwarenindustrie	01.04.1988	31.03.1989
Berlin-West	Fleischwaren- und Feinkostindustrie	01.07.1995	30.06.1996
Saarland	Fleischwaren- und Feinkostindustrie	01.07.1995	30.06.1996
Schleswig-Holstein	Fleischwarenindustrie	01.07.1995	30.06.1996
Brandenburg/Berlin-Ost	Fleischwaren- und Feinkostindustrie	01.07.1995	30.06.1996
Ostdeutschland	Fleisch- und Geflügelwirtschaft	01.10.1995	30.09.1997
Westfalen	Westfälische Fleischwaren-Industrie	01.04.1996	31.03.1998
Bayern	Fleischwarenindustrie	01.06.2013	31.05.2014
Hamburg	Fleischwarenindustrie und Fleischerhandwerk	01.07.2018	31.06.2019

samten Nahrungsmittelindustrie bereits 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 Tarifbindung in dieser Branche eher noch geringer ausfallen dürfte. Der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft (2016, S.5) geht davon aus, dass etwa 28.000 Beschäftigte in der Fleischindustrie in Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten. Rein rechnerisch würde dies einer Tarifbindung von etwa 28 Prozent entsprechen, wenn man die etwas mehr als 100.000 Beschäftigten in Fleischunternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten berücksichtigt (s.a ►Tabelle 1). Allerdings gelten die Tarifverträge in der Regel nur für die Stammbeschäftigten der Betriebe, so dass die reale Tarifbindung eher noch niedriger liegen dürfte.

Die geringe Tarifbindung in der Fleischindustrie ist auch Ausdruck einer deutlich schwächer gewordenen gewerkschaftlichen Organisationsmacht in der Branche. Mit der Ausgliederung von Kerntätigkeiten der Schlachtung und Fleischverarbeitung und dem zunehmenden Einsatz von Werkvertragsarbeiter*innen ist auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich zurückgegangen. Für die Gewerkschaften sind die vornehmlich aus Osteuropa kommenden Werkvertragsarbeiter*innen aufgrund ihrer hohen Fluktuation nur sehr schwer und unter erheblichen Ressourcenaufwand organisierbar. Hinzu kommen sprachliche Barrieren und ein fehlender Zugang zu den Subunternehmen der Fleischindustrie, die in der Regel keine Bereitschaft zeigen, mit den Gewerkschaften zu kooperieren (Erol 2017).

Während die Gewerkschaft NGG in einigen Fleischbetrieben – insbesondere bei Westfleisch und Vion – noch relativ gut vertreten ist und dort teilweise mehr als ein Drittel der Belegschaft organisiert, sind in der gesamten Branche im Durchschnitt schätzungsweise noch 10 Prozent aller Beschäftigten Gewerkschaftsmitglied.³ Hinzu kommt, dass viele Fleischbetriebe über keine betriebliche Interessenvertretung verfügen und dass – selbst wenn ein Betriebsrat existiert – dieser oft eher unternehmensnah ist und zur Gewerkschaft eher ein distanzierteres Verhältnis pflegt (Whittall/Trinczek 2019, S. 708; Whittall/Trinczek 2020, S.116f.). In Betrieben, in denen unabhängige Betriebsratsstrukturen existieren, stehen diese zudem vor dem Problem, dass sie lediglich die Stammbeschäftigten vertreten können und für die Werkvertragsarbeiter*innen kein Vertretungsmandat haben. Schließlich haben viele Fleischkonzerne ihre Unternehmensorganisation und Rechtsform so gewählt, dass sie nicht den Gesetzen der deutschen Unternehmensmitbestimmung unterliegen. So hat z. B. der Tönnies-Konzern mit der ApS & Co. KG eine dänische Unternehmensrechtsform gewählt, bei der keine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat vorgeschrieben ist (I. M. U. 2020).

Darüber hinaus ist die geringe Tarifbindung in der Fleischwirtschaft auch Ausdruck einer schwachen Verbandsstruktur und fehlender bzw. unklarer Verhandlungsmandate auf Arbeitgeberseite. Bis in die 1990er Jahre wurden die regionalen Tarifverträge in der Fleischindustrie zumeist von den Landes-

³ Schätzung der Gewerkschaft NGG.

Tabelle 3

Tarifbindung in ausgewählten Fleischkonzernen

Konzern	Tarifbindung
Tönnies	Weitgehend tariflos; einzelne Haustarifverträge in übernommenen Tochterunternehmen (insbesondere bei den Unternehmen der Mühlen-Gruppe)
Vion	Weitgehend tariflos; einzelne Haustarifverträge in übernommenen Tochterunternehmen (insbesondere bei den ehemaligen Unternehmen von Nordfleisch)
Westfleisch	Überwiegend Haustarifverträge für den Mutterkonzern Westfleisch SCE mbH für die WENOVA Personal-Service GmbH und weitere Tochterunternehmen
Danish Crown	Weitgehend tariflos; einzelne Haustarifverträge bei einigen Tochterunternehmen (z. B. bei Tulip)

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand September 2020), NGG-Tarifdatenbank..

verbänden der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) unterzeichnet. In vielen Fällen ist mittlerweile jedoch unklar, ob diese Verbände für die Fleischindustrie überhaupt noch ein Verhandlungsmandat besitzen. Die auf Bundesebene existierenden Branchenverbände wie der Verband der Fleischwirtschaft (VDF), der Bundesverband der deutschen Fleischwarenindustrie (BVDF) oder der Zentralverband der Deutschen Geflügelwirtschaft (ZDG) besitzen in jedem Fall kein Mandat zum Abschluss von Tarifverträgen.

Eine in arbeits- und sozialpolitischen Fragen koordinierende Rolle kommt dem Sozialpolitischen Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA Fleisch) zu, der sich als gemeinsame Plattform der Unternehmen der Fleischwarenindustrie, der Schlacht- und Zerlege-Industrie und der Geflügelschlachtereien versteht und von den Verbänden VDF, BVDF und ZDG unterstützt wird. Organisatorisch ist der SPA Fleisch an den Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW) angebunden, der als Landesverband der ANG eigentlich die Ernährungsindustrie in Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt repräsentiert, für die Fleischindustrie jedoch eine bundesweite Koordinationsrolle einnimmt. Dementsprechend hat der VdEW auch die Verhandlungen für einen branchenweiten Mindestlohntarifvertrag

geführt, nachdem ihm die übrigen ANG-Landesverbände ein entsprechendes Mandat übertragen hatten (Bosch et al. 2019, S. 211f.).

Exkurs: Tarifverträge in der Fleischindustrie in den europäischen Nachbarstaaten

Anders als in Deutschland existieren in den meisten west- und nordeuropäischen Nachbarstaaten in der Fleischindustrie bis heute umfangreiche Tarifvertragsstrukturen (Campanella/Dazzi 2020, s. a. ► **Tabelle 4**). In diesen Ländern ist es gelungen, durch nationale Branchentarifverträge die für die deutsche Fleischindustrie charakteristische extreme Spaltung von Stamm- und Randbelegschaften zu verhindern und insgesamt ein deutlich höheres Lohnniveau durchzusetzen (s. a. Kapitel 3). In Belgien, Frankreich und den Niederlanden werden dabei die Tarifvertragsstrukturen durch die staatliche Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge unterstützt, die dafür sorgt, dass die vereinbarten Tarifstandards in der gesamten Fleischindustrie gültig sind.

Eine besondere Situation existiert in der dänischen Fleischindustrie, wo die nationalen Tarifverträge zwar nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, durch den hohen gewerkschaftlichen Organi-

Tabelle 4

Tarifverträge in der Fleischindustrie in ausgewählten europäischen Ländern

Land	Tarifregelung
Belgien	<p>Nationaler Branchentarifvertrag für die gesamte Nahrungsmittelindustrie mit besonderen Regelungen für Schlachthöfe und Fleischverarbeitung (allgemeinverbindlich) vereinbart zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften im Rahmen der Paritätischen Kommission Nr. 118 (<i>Commission paritaire de l'industrie alimentaire</i>) https://www.horval.be/sites/default/files/publications/pdf/1945_horval_a5_2019-2020_cp118_fr_v5_0.pdf</p>
Dänemark	<p>Nationaler Tarifvertrag für die Fleischindustrie <i>Overenskomsten på slagterindustri-området</i> (auf Deutsch: https://www.nnf.dk/media/5vsbrf5c/slagteroverenskomst-2020-2023-tysk.pdf)</p>
Frankreich	<p>Nationaler Tarifvertrag für die Fleischindustrie (allgemeinverbindlich) <i>Convention collective nationale des industries de la transformation des volaille</i> https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635284</p> <p>Nationaler Tarifvertrag für die Schlachthöfe (allgemeinverbindlich) <i>Convention collective abattoirs</i> https://www.coover.fr/conventions-collectives/abattoirs</p>
Niederlande	<p>Nationaler Tarifvertrag für die Fleischindustrie (allgemeinverbindlich) <i>Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) van Vleessector</i> https://www.fnv.nl/cao-sector/voedingsindustrie/vleesindustrie/cao-vleessector</p>

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand September 2020).

sationsgrad jedoch de facto universell angewendet werden (Wagner/Refslund 2016, Anwar 2020). Bis heute sind mehr als 90 Prozent aller Beschäftigten in dänischen Fleischnunternehmen Mitglied einer Gewerkschaft, wobei es den Gewerkschaften gelungen ist, auch den zunehmenden Anteil ausländischer Arbeitskräfte in der Branche zu organisieren (Navrbjerg 2020, S.88).

5 NEUORDNUNG DER ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DER FLEISCHINDUSTRIE

Alle bisherigen Ansätze für eine stärkere Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Fleischindustrie, die im Wesentlichen auf einer freiwilligen Selbstverpflichtung der Branche beruhen, haben die vielfältigen Missstände bei den Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnissen der Beschäftigten nicht beseitigen können (Bosch et al. 2020). Nachdem im Zuge der Corona-Pandemie die Fleischindustrie nun erneut in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt ist, scheint die Branche aktuell politisch und gesellschaftlich so unter Druck zu stehen, dass eine reale Chance für eine grundlegende Neuordnung der Arbeitsbeziehungen besteht. Als erster Schritt hierzu ist nun eine neue gesetzliche Regulierung vorgesehen, die bestimmte Beschäftigungsformen wie Werkverträge oder Leiharbeit für die Kernbereiche der Fleischindustrie verbietet und darüber hinaus durch ein umfangreicheres und effizienteres Kontrollsystem die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards sicherstellt. Darüber hinaus ist im zweiten Schritt die Wiederherstellung einer flächendeckenden Tarifbindung notwendig, da nur durch tarifvertragliche Regeln auch gute Arbeitsbedingungen für die gesamte Branche hergestellt werden können.

5.1 Gesetzliche Regulierung – das Arbeitsschutzkontrollgesetz

Unmittelbar nach Bekanntwerden zahlreicher Corona-Ausbrüche in Betrieben der Fleischindustrie hat die Bundesregierung im Mai 2020 Eckpunkte für ein „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“ vorgelegt. Im Sommer 2020 mündeten diese dann in einen Entwurf für ein „Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)“, der Ende August 2020 in den Bundestag eingebracht wurde und Ende Oktober verabschiedet werden soll (Bundesregierung 2020). Hinter dem Entwurf verbirgt sich ein umfangreiches Gesetzespaket mit zahlreichen neuen Regelungen, für die mehrere bestehende Gesetze geändert werden sollen (► Tabelle 5).

Die wichtigste Regelung besteht in einer Änderung des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch), wonach zukünftig in den Kernbereichen der Fleischindustrie, d.h. in der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung, generell kein Fremdpersonal mehr eingesetzt werden darf. Hierzu sollen ab dem 1. Januar 2021 in diesen Bereichen Werkverträge und ab dem 1. April 2021 auch Leiharbeit verboten werden. Ein solches Verbot ist nach Ansicht der Bundesregierung notwendig, um das derzeit „nur schwer durchschaubare Nebeneinander verschiedenster Beschäftigungsverhältnisse“ zu beenden und in der Branche wieder „klare Verantwortlichkeiten“ für die Regelung der Arbeitsbedingungen herzustellen (Bundesregierung 2020, S.3). Das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit soll für alle Fleischbetriebe ab 50 Beschäftigten gelten, so dass das Fleischerhandwerk weitgehend von der Regelung ausgenommen sein wird.

Um Verstöße gegen bestehende Arbeitsbestimmungen wie den gesetzlichen Mindestlohn oder die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten besser kontrollieren zu können, soll die Fleischwirtschaft generell zu einer elektronischen Arbeitszeiterfassung verpflichtet werden. Darüber hinaus soll die Kontrolldichte durch die Einführung einer jährlichen Mindestbesichtigungsquote von 5 Prozent deutlich erhöht werden. Schließlich sollen mit einer Verdoppelung der vorgesehenen Geldbußen bei Arbeitszeitverstößen auf 30.000 Euro deutlich härtere Strafen eingeführt werden.

Nachdem sich die Vertreter*innen der Fleischwirtschaft stets gegen eine stärkere gesetzliche Regulierung gewehrt und insbesondere die Nutzung von Werkverträgen als unverzichtbar dargestellt haben, scheint die Branche nun unter dem Druck der Öffentlichkeit einzulenken. In seiner Stellungnahme zum Entwurf für das Arbeitsschutzkontrollgesetz koinzidiert der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft, dass „Gesellschaft und Politik eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft erwarten“ und gibt vor diesem Hintergrund seinen grundlegenden Widerstand gegen das Verbot von Werkverträgen auf (VdEW 2020).⁴ Er verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass einige große Fleischkonzerne wie Westfleisch, Tönnies und Vion bereits angekündigt haben, alle Werkvertragsarbeiter*innen fest anzustellen (Hofmann 2020, Tönnies 2020).

Zugleich spricht sich der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischwirtschaft jedoch gegen fast alle sonstigen vorgesehenen Regelungen des Gesetzesentwurfes aus, da sie aus seiner Sicht einen massiven Eingriff in die Unternehmensfreiheit darstellen. So lehnt er insbesondere das Verbot von Leiharbeit

⁴ In Gegensatz dazu lehnt die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ein Verbot der Werkverträge in der Fleischindustrie nach wie vor ab (BDA 2020).

Kernbestandteile des Entwurfs für ein Arbeitsschutzkontrollgesetz:

Bereich	Regelung	Gesetz
Beschäftigungsverhältnisse	Verbot von Werkverträgen (ab dem 1.1.2021) Verbot von Leiharbeit (ab dem 1.4.2021) in den Bereichen Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung	Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch)
Arbeitszeit	Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)
Kontrollen	Jährliche Mindestbesichtigungsquote von 5 % pro Bundesland bei Betrieben der Fleischindustrie Einrichtung einer Bundesfachstelle Sicherheit und Gesundheit bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
Strafen	Die Geldbußen sollen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz auf 30.000 Euro verdoppelt werden	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
Wohnverhältnisse	Mindestanforderungen für Gemeinschaftsunterkünfte auch außerhalb des Betriebsgeländes	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Quelle: Bundesregierung (2020).



ab und möchte auch außerhalb der Schlachtbetriebe besonders im Bereich der Fleischverpackung nach wie vor Werkverträge zulassen. Außerdem wendet er sich gegen die Vorgabe, dass die ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten zukünftig direkt beim Inhaber des Fleischbetriebes und nicht etwa bei ausgegliederten Tochterunternehmen angestellt werden müssen. Schließlich kritisieren die Arbeitgeber der Fleischwirtschaft die branchenspezifischen Sonderregelungen bei den Betriebskontrollen mit dem bezeichnenden Argument, dass auch in anderen Branchen teilweise massive Verstöße gegen gesetzliche Arbeitsbestimmungen festgestellt worden seien. Teilweise wird auch die rechtliche Zulässigkeit von gesonderten Branchenregelungen für die Fleischwirtschaft bestritten (BDA 2020), was mittlerweile jedoch durch eine Reihe von juristischen Stellungnahmen und Gutachten widerlegt wurde (Däubler 2020, Deinert 2020).

Im Gegensatz zu den Arbeitgebern haben sich die Gewerkschaften bereits seit langem für eine Abschaffung des Werkvertragssystems in der Fleischindustrie ausgesprochen und plädieren nun dafür, den Gesetzentwurf der Bundesregierung ohne weitere „Verwässerungen“ anzunehmen (NGG 2020b). In ihren Stellungnahmen zum Entwurf für das Arbeitsschutzkontrollgesetz treten die Gewerkschaften insbesondere dafür ein, auch an dem Verbot der Leiharbeit festzuhalten, da ansonsten zu befürchten sei, dass viele ehemalige Werkvertragsarbeiter*innen einfach durch

Leiharbeiter*innen ersetzt werden (DGB 2020b, NGG 2020d).

Gleiches gilt für die im Gesetzentwurf geforderte Regelung, dass die Beschäftigten zukünftig nur noch direkt beim Inhaber des Fleischbetriebes angestellt werden dürfen. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass die Unternehmen durch die Gründung eigener Tochtergesellschaften wiederum das Prinzip einheitlicher Arbeitsbedingungen innerhalb eines Betriebes in Frage stellen oder im Extremfall sogar das Verbot von Werkverträgen umgehen können. So wurde beispielsweise bekannt, dass der Tönnies-Konzern unmittelbar nach der Ankündigung des Werkvertragsverbotes 15 neue Tochtergesellschaften gegründet hat, in denen zukünftig Produktionsarbeiter*innen beschäftigt werden sollen (Keuchel/Verfürden 2020). Um die direkte Anstellung beim Inhaber kontrollieren zu können, fordern die Gewerkschaften außerdem für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen ein explizites Auskunftsrecht über die Inhaberstruktur der Betriebe.

Im Hinblick auf mögliche Umgehungsstrategien wird es von den Gewerkschaften ferner als sehr kritisch beurteilt, dass nach dem jetzigen Gesetzentwurf Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sowohl von den Werkvertrags- und Leiharbeitsverboten als auch der elektronischen Dokumentationspflicht bei den Arbeitszeiten ausgenommen werden sollen. Stattdessen plädierten die Gewerkschaften dafür, die Ausnahmeregelun-

gen auf kleine Fleischerhandwerksbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten zu beschränken (DGB 2020b, NGG 2020d). Außerdem sollen die Verpflichtungen zur elektronischen Arbeitszeiterfassung auch für das Fleischerhandwerk gelten und besser gegen mögliche Manipulationen durch das Unternehmen geschützt werden. Während die Gewerkschaften die neuen Mindestkontrollvorgaben für die Fleischindustrie begrüßen, werden die nun vorgesehenen Bußgelder gegen Arbeitszeitverstöße nach wie vor als deutlich zu gering angesehen.

Einen deutlichen Nachbesserungsbedarf des Gesetzentwurfes sehen die Gewerkschaften vor allem bei der Regelung der Wohnverhältnisse (DGB 2020b). Aufgrund der oft übersteuerten Mietkosten für osteuropäische Beschäftigte, wird von den Gewerkschaften eine Deckelung der Unterkunfts-kosten für betriebseigene Wohnungen gefordert. Außerdem darf es nach Ansicht der Gewerkschaften keine zeitliche Bindung der Wohnung an das Arbeitsverhältnis geben, da sonst bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses auch der Mietvertrag sofort gekündigt werden könnte.

Jenseits aller konkreten Kritikpunkte im Detail wird mit dem Gesetzesvorhaben der Bundesregierung insgesamt 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. Mit der Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes würde eine wichtige Voraussetzung dafür geschaffen, die Arbeitsbedingungen der Branche grundlegend zu verbessern. Allerdings wird das Gesetz allein nicht ausreichen, um überall in der Fleischindustrie gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Hierfür ist vielmehr als weiterer Schritt der Wiederaufbau branchenweiter Tarifvertragsbeziehungen nötig, um durch neue Branchentarifverträge verbindliche Arbeitsstandards für die gesamte Fleischindustrie festzulegen.

5.2 Neuaufbau branchenweiter Tarifvertragsbeziehungen in der Fleischindustrie

Mit dem Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit wird zunächst gewährleistet, dass bestehende Tarifverträge nicht mehr nur für die Stammbeslegschaften, sondern für alle Beschäftigte eines Betriebes gelten und somit die bisher bestehende Spaltung der Belegschaften aufgehoben wird. In Unternehmen mit Haustarifverträgen würden demnach erstmalig auch die ehemaligen Werkvertragsarbeiter*innen durch einen Tarifvertrag geschützt. Außerdem haben die Gewerkschaften durch die klare Zuordnung der Beschäftigten zu den jeweiligen Betrieben auch wieder bessere Voraussetzungen, um betriebliche Organisationsmacht aufzubauen und auf diesem Wege auch bislang tariflose Betriebe zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bewegen. Hierbei gilt es auch neue Wege zu finden, um die zahlreichen zukünftig fest angestellten Beschäftigten aus Osteuropa für eine aktive Mitgliedschaft in den Gewerkschaften zu gewinnen.⁵ Von zentraler Bedeutung ist es außerdem, innerhalb der Fleischunternehmen gewerkschaftlich orientierte Betriebsratsstrukturen zu etablieren, die nicht unter dem Einfluss des Management stehen und autonom agieren können (Whittall/Trinczek 2019).

Angesichts der fragmentierten Tarifstruktur in der Fleischindustrie und der in vielen Betrieben eher schwachen gewerkschaftlichen Organisationsbasis erscheint eine tarifvertragliche Erschließung der gesamten Branche allein auf dem Weg von „Häuserkämpfen“ jedoch wenig Erfolg versprechend. Aufgrund des intensiven Wettbewerbs in der Fleischindustrie ist es für die Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen besonders wichtig, dass branchenweite Mindeststandards bestehen, an die sich alle Betriebe halten müssen und die verhindern, dass sich einzelne Betriebe durch Lohn- und Sozialdumping Wettbewerbsvorteile erschaffen. Folgerichtig hat die Gewerkschaft NGG die Arbeitgeber der Fleischindustrie im Juli 2020 erneut zu branchenweiten Tarifverhandlungen aufgefordert (NGG 2020a).

⁵ Hierzu könnten auch die Erfahrungen anderer europäischer Gewerkschaften mit der Organisierung von osteuropäischen Arbeitsmigranten in der Fleischindustrie wie z. B. in Dänemark (Navrbjerg 2020) oder auch in Großbritannien (Hardy et al 2012, Kuhlmann/Vogeler 2020) wichtige Anregungen bieten.

Die Verbände der Fleischindustrie wie auch viele führende Fleischkonzerne haben sich dagegen seit jeher gegen Branchentarifverträge ausgesprochen. Selbst die Vereinbarung für einen branchenweiten Mindestlohn aus dem Jahr 2014 ist nur unter massivem öffentlichem und politischem Druck zustande gekommen (Weinkopf/Hüttenhoff 2017, Bosch et al. 2019). Seit 2017 ist selbst der Branchenmindestlohn nicht mehr erneuert worden. Umso erstaunlicher ist es, dass vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten der Sozialpolitische Ausschuss der Fleischindustrie nun selbst den Abschluss eines flächendeckenden Tarifvertrages vorgeschlagen hat, der für die gesamte Branche allgemeinverbindlich erklärt werden soll (VdEW 2020; s. a. Fisser 2020). Auch der bislang weitgehend tariflose Tönnies-Konzern hat sich als größtes Fleischunternehmen in Deutschland für einen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag ausgesprochen (Tönnies 2020). Nach Ansicht der Arbeitgeber sollen in einem solchen Tarifvertrag neben einem branchenspezifischen Mindestlohn auch Bereiche die aktuell Gegenstand des geplanten Arbeitsschutzkontrollgesetzes sind, wie z.B. der Einsatz von Leiharbeit oder die Wohnbedingungen ausländischer Beschäftigter, geregelt werden (VdEW 2020). Die Gewerkschaft NGG hat die große Befürchtung, dass die auf Arbeitgeberseite plötzlich bestehende Verhandlungsbereitschaft vor allem das Ziel verfolgt, die geplante gesetzliche Regelung zu entschärfen. Die NGG hat deshalb erklärt, für „eine reine Alibiveranstaltung“ nicht zur Verfügung zu stehen und nur auf Grundlage des Arbeitsschutzkontrollgesetzes bereit zu sein, in Tarifverhandlungen einzutreten (NGG 2020c). Hierbei wird sich zeigen, ob die Arbeitgeber der Fleischindustrie auch noch nach der Verabschiedung des nun geplanten Gesetzes bereit sind, branchenweite Tarifverhandlungen zu führen und damit für eine grundlegende Neuorientierung der Arbeitsbeziehungen in der Branche einzutreten. Einzelne Stimmen aus dem Arbeitgeberlager, wie z.B. vom Bundesverband der Deutschen Fleischwarenindustrie (BVDF), haben bereits ihre deutliche Skepsis gegenüber einem allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag zum Ausdruck gebracht (Rast 2020).

Der Widerstand von Arbeitgeberseite dürfte noch größer werden, wenn deutlich wird, dass es bei einem Branchentarifvertrag nicht nur um Mindestbestimmungen, sondern – wie in anderen Branchen auch – um eine umfassende Regelung von Löhnen, Arbeitszeiten, Urlaubstagen usw. geht, die für alle Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen ermöglichen. Nur mit einem umfassenden Branchentarifvertrag, der für die gesamte Branche allgemeinverbindlich ist, könnte hingegen gelingen, der Fleischwirtschaft einen verbindlichen Wettbewerbsrahmen vorzugeben und den ruinösen Preiswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten zu beenden. Dies wäre nicht zuletzt auch ein wichtiger Schritt zum notwendigen Wandel eines Geschäftsmodells, das nicht länger auf Billigproduktion, Verdrängungswettbewerb und ständig steigender Exportorientierung beruht, sondern sich in Richtung einer mensch- und tierwohlorientierten Fleischwirtschaft bewegt.

- Anwar, A. (2020):** Fleischindustrie: Was Dänemark besser macht als Deutschland, in: Der Nordschleswiger vom 24.06.2020, online unter: <https://www.nordschleswiger.dk/de/daenemark-wirtschaft-deutschland/fleischindustrie-was-daenemark-besser-macht-als-deutschland>
- BA (Bundesagentur für Arbeit) (2015):** Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 Deutschland, Stichtag 31. Dezember 2014, Nürnberg.
- BA (2017):** Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 Deutschland, Stichtag 31. Dezember 2016, Nürnberg.
- BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände) (2020):** Verbot von Zeitarbeit und Werkverträgen hilft nicht beim Arbeitsschutz! Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) vom 29. Juli 2020, in: Deutscher Bundestag Ausschuss für Arbeit und Soziales, Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 5. Oktober 2020, Ausschussdrucksache 19(11)778, 30.09.2020, S. 111–122.
- Bosch, G./Hüttenhoff, F./Weinkopf, C. (2019):** Kontrolle von Mindestlöhnen, Wiesbaden.
- Bosch, G./Hüttenhoff, F./Weinkopf, C. (2020):** Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung, online unter: <https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-07.pdf>
- Brümmer, M. (2014):** Sozialdumping in der deutschen Fleischindustrie. Lohnsklaven machen deutsches Fleisch konkurrenzlos billig, in: Der kritische Agrarbericht 2014, S. 145–150, online unter: <https://www.kritischer-agrarbericht.de/2014.340.0.html>
- BLZ (Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung) (2020):** Versorgung mit Fleisch in Deutschland seit 1991, aktualisiert am 15.04.2020, online unter: https://www.ble.de/DE/BZL/Daten-Berichte/Fleisch/fleisch_node.html
- Bundesregierung (2018):** Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Fleischindustrie. Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Deutscher Bundestag Drucksache 19/6323 vom 04.12.2018.
- Bundesregierung (2019):** Arbeit und Gesundheit in der Fleischindustrie. Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke, Deutscher Bundestag Drucksache 19/11441 vom 09.07.2019.
- Bundesregierung (2020):** Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz), Deutscher Bundestag Drucksache 19/21978 vom 31.08.2020
- Campanella, P./Dazzi, D. (Hrsg.) (2020):** Meat-up FFIRE. Fairness, freedom and industrial relations across Europe: up and down the meat value chain, Mailand, Open Access: http://ojs.francoangeli.it/_omp/index.php/oa/catalog/download/496/303/2399-1
- Czommer, L./Worthmann, G. (2005):** Von der Baustelle auf den Schlachthof. Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die deutsche Fleischbranche, IAT-Report Nr.03/2005.
- Däubler, W. (2020):** Arbeitsrechtliche Probleme der Fleischindustrie. Gutachtliche Stellungnahme für den Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), online unter: <https://www.dgb.de/themen/+co++04d4ee40-f8e0-11ea-a331-001a4a16011f>
- Deinert, O. (2020):** Kurzgutachten. Womit kann begründet werden, dass Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung nur in der Fleischindustrie verboten werden können? Online unter: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/20200715_gutachten_deinert_werkvertraege_fleischindustrie.pdf
- Deutscher Fleischer-Verband (2020):** Jahrbuch 2019, Frankfurt a. M., online unter: https://www.fleischerhandwerk.de/fileadmin/content/03_Presse/Geschaeftsbericht/DFV_Jahrbuch_2019_72dpi.pdf
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2020a):** Hintergrund Fleischwirtschaft. Verstöße gegen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit Werkvertragskonstruktionen in der Fleischindustrie. Praxisbeispiele und Problemanalysen, Berlin, online unter: <https://www.faire-mobilitaet.de/+co++6f81c72a-d326-11ea-af64-001a4a160123>
- DGB (2020b):** Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) vom 29.09.2020, in: Deutscher Bundestag Ausschuss für Arbeit und Soziales, Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 5. Oktober 2020, Ausschussdrucksache 19(11)778, 30.09.2020, S. 87–102.
- Doelfs, G. (2012):** Werkverträge. 1,02 Euro pro Schwein, in: Die Mitbestimmung Nr.12, http://www.boeckler.de/41784_41843.htm.
- Doelfs, G. (2016):** Deutsche Fleischindustrie – das Schmutzkind Europas, in: Die Mitbestimmung: Nr. 6, S. 32–34.
- Dowideit, A. (2020):** Wir erleben das Fukushima der Fleischindustrie, in: Die Welt vom 26.06.2020. Online unter: <http://unterhaltung.newsbelow.de/wir-erleben-das-fukushima-der-fleischindustrie-31270/>
- Erol, S. (2017):** Werkverträge – die neue Ordnung der Arbeit? Eine Untersuchung am Beispiel der deutschen Fleischindustrie, Unveröffentlichte Masterarbeit an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaften, Bochum.
- EUROSTAT (2020):** Unternehmensgröße. Online unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Enterprise_size/de
- Fisser, D. (2020):** „Zeitnah Verhandlungen aufnehmen.“ Verbot von Werkverträgen: Fleischwirtschaft will Tarifvertrag, in: Osnabrücker Zeitung vom 29.08.2020.
- Hardy, J./Eldring, L./Schulten, T. (2012):** Trade Union Responses to Migrant Workers from the “New Europe”: A Three Sector Comparison in the UK, Norway and Germany, in: European Journal of Industrial Relations Vol. 18 (4), S. 347–363.

- Heil, H. (2020):** Wir beenden die organisierte Verantwortungslosigkeit in der Branche, Pressekonferenz zum Arbeitsschutzkontrollgesetz vom 29.07.2020, online unter: <https://www.welt.de/politik/deutschland/video212449323/Verbot-von-Werkvertraegen-Wir-beenden-die-organisierte-Verantwortungslosigkeit-in-der-Branche.html>
- Hertlein, B. (2020):** Westfleisch schließt Tarifvertrag, in: Westfalen-Blatt vom 30.09.2020.
- Hertwig, M./Kirsch, J./Wirth, C. (2015):** Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe, in: WSI-Mitteilungen Vol. 68 (6), S. 457–565.
- Hofmann, B. (2020):** Vion integriert Leiharbeiter, in: Allgemeine Fleischer Zeitung vom 6.10.2020, online unter: <https://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Schweineschlachter-Vion-stellt-tausende-Mitarbeiter-fest-an-43017>
- ISN-Schlachthofranking-Deutschland (2019):** „Deutschlands größte Schlachter“, in [fleischwirtschaft.de](https://www.fleischwirtschaft.de) vom 24.04.2020, online unter: <https://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/charts/ISN-Schlachthofranking-Deutschlands-groesste-Schlachter-41821> (letzter Zugriff 08.10.2020)
- I. M. U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) (2020):** Wirecard: Mitbestimmung im Aufsichtsrat über Rechtslücke umgangen – auch Schlachtkonzerne haben Arbeitnehmer im Kontrollgremium verhindert, Pressemitteilung vom 20.09.2020.
- Keuchel, J./Verfürden, M. (2020):** „Tönnies Production“ I – XV: Was es mit den 15 neuen Tochterfirmen auf sich hat, in: Handelsblatt vom 30.07.2020.
- Kuhlmann, J./Vogeler, C. S. (2020):** United against precarious working conditions? Explaining the role of trade unions in improving migrants' working conditions in the British and German meat-processing industries, in: Journal of Public Policy, First View: <https://doi.org/10.1017/S0143814X20000112>
- Laumann, K.-J. (2020):** Wir müssen zu einer anderen Kontrolldichte kommen, Rede vor dem Deutschen Bundestag zu den Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie am 02.07.2020, online unter: <https://www.cducusu.de/themen/familie-frauen-arbeit-gesundheit-und-soziales/karl-josef-laumann-minister-nordrhein-westfalen-wir-muessen-zu-einer-anderen-kontroll-dichte-kommen>
- MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2019):** Faire Arbeit in der Fleischindustrie. Abschlussbericht, Düsseldorf, online unter: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220_abschlussbericht_fleischindustrie_druckdatei.pdf
- Navrbjerg, S. E. (2020):** Structural characteristics and industrial relations in the pork value chain: the case of Denmark, in: Campanella, P./Dazzi, D. (Hrsg.) Meat-up FFIRE. Fairness, freedom and industrial relations across Europe: up and down the meat value chain, Mailand, S. 75–102, Open Access: http://ojs.francoangeli.it/_omp/index.php/oa/catalog/download/496/303/2399-1
- NGG (Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten) (2020a):** NGG fordert Arbeitgeber der Fleischindustrie zu Tarifverhandlungen auf, Pressemitteilung vom 29.07.2020, online unter: <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2020/ngg-fordert-arbeitgeber-der-fleischindustrie-zu-tarifverhandlungen-auf/>
- NGG (2020b):** Fleischwirtschaft: Erste Lesung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes im Bundestag. Zeitler: Gesetz ohne Abstriche beschließen! Pressemitteilung vom 10.09.2020, online unter: <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2020/zeitler-gesetz-ohne-abstriche-beschliessen/>
- NGG (2020c):** Fleischwirtschaft: Arbeitgeber verhindern Tarifverhandlungen. „Für Alibiveranstaltung stehen wir nicht zur Verfügung.“, Pressemitteilung vom 16.09.2020, online unter: <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2020/fuer-alibiveranstaltung-stehen-wir-nicht-zur-verfuegung/>
- NGG (2020d):** Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz)“, in: Deutscher Bundestag Ausschuss für Arbeit und Soziales, Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 5. Oktober 2020, Ausschussdrucksache 19(11)778, 30.09.2020, S. 51–57.
- Peter, A. (2006):** Die Fleischmafia: Kriminelle Geschäfte mit Fleisch und Menschen, Berlin.
- Rast, O. (2020):** Fett fürs Schweinesystem. Fleischbarone machen mobil gegen »Arbeitsschutzkontrollgesetz«. Regierung lässt Schlachthöfe weniger kontrollieren, in: Junge Welt vom 21.09.2020.
- Schier, V./Schmidt D. H./Vogel, H. (1987):** Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischgewinnung., Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Simantke, E./Mielke, J. (2013):** Schlachtbetriebe: Dumpingstandort Deutschland, in: Der Tagesspiegel vom 21.03.2013.
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2016):** Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft, Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen, Bericht zur Umsetzung der Selbstverpflichtung in der Fleischwirtschaft 2016, Hannover, online unter: https://www.vdew-online.de/wp-content/uploads/2014/08/Bericht_final.pdf
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2019):** Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft, Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen, 4. Bericht, Hannover.
- Statistisches Bundesamt (2016):** Tarifbindung in Deutschland 2014, Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2019):** Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Berichtsjahr 2017, Fachserie 4 Reihe 7.2, Wiesbaden.
- Stracke, S. (2019):** Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, Hans-Böckler-Stiftung, Dezember 2019, online unter: <https://www.mitbestimmung.de/html/fleischwirtschaft-in-intensivem-9419.html>

LITERATUR

- Terpitz, K./Kersting, S. (2020):** Die Schlachtindustrie steht nach den Corona-Ausbrüchen vor einer Zeitenwende, in: Handelsblatt vom 24.06.2020.
- Tönnies, C. (2020):** „Wir kommen da raus“, Interview mit Clemens Tönnies, fleischwirtschaft.de, 30.07.2020, online unter: <https://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Interview-Wir-kommen-da-raus-42548>
- VdEW (Verband der Ernährungswirtschaft) (2020):** Stellungnahme zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020 (veröffentlicht am 23.07.2020) <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Stellungnahmen/arbeitschutzkontrollgesetz-verband-der-ernaehrungswirtschaft.html>
- Wagner I./Refslund, B. (2016):** Understanding the diverging trajectories of slaughterhouse work in Denmark and Germany: a power resource approach, in: European Journal of Industrial Relations Vol. 22 (4), S. 335–351.
- Wagner, B./Hassel, A. (2016):** Posting, subcontracting and low wage employment in the German meat industry, in: Transfer: European Review of Labour and Research 22 (2), S. 145–146.
- Weinkopf, C./Hüttenhoff, F. (2017):** Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft, in: WSI-Mitteilungen Vol. 70 (7), S. 533–539.
- Whittall, M./Trinczek, R. (2019):** Where is the Industrial Relation's Meat in the German Pork Industry, in: Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali Vol 164 (4), S. 695–712.
- Whittall, M./Trinczek, R. (2020):** Structural characteristics and industrial relations in the pork value chain: the case of Germany, in: Campanella, P./Dazzi, D. (Hrsg.) Meat-up FFIRE. Fairness, freedom and industrial relations across Europe: up and down the meat value chain, Mailand, S. 103–138, Open Access: http://ojs.francoangeli.it/_omp/index.php/oa/catalog/download/496/303/2399-1

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 61, Oktober 2020
Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Buschke

Kontakt

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-239

thorsten-schulten@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)