



Arbeit und Leben
DGB/VHS NRW e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft
Mintropstraße 20
40215 Düsseldorf

Schlachthöfe in NRW

Anhörung von Sachverständigen zur Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 23. September 2020

Stellungnahme von Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e. V.

Arbeit und Leben NRW, die Einrichtung für politische und soziale Bildung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen, ist seit 2013 Träger des Projekts „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“. Das Projekt wird durch das NRW-Arbeitsministerium im Rahmen des ESF gefördert und kooperiert mit dem DGB und den Gewerkschaften ver.di, NGG sowie der IG BAU.

*Im Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ werden Beschäftigte aus der Europäischen Union, die in NRW arbeiten, beraten und dabei unterstützt, ihre Ansprüche und Rechte, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, außergerichtlich einzufordern bzw. durchzusetzen. Die muttersprachliche Unterstützung erfolgt sowohl präventiv durch Informationsaktionen vor Werkstoren, in Kantinen oder Unterkünften als auch konkret bei bestehenden Fragen und Problemen. Ein weiteres Ziel des Projekts ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit gegenüber der Situation zugewanderter Arbeitnehmer*innen in Deutschland und das Herantragen der festgestellten Problematiken an gewerkschaftliche und politische Akteur*innen. Neben der Fleischindustrie findet die Beratung insbesondere in den Branchen Transport und Logistik, Erwerbsgartenbau (Erntehelfer*innen) und Bauhauptgewerbe statt.*

Aktuell wird gemeinsam mit den Erwerbslosenberatungsstellen sowie dem Bundesprojekt „Faire Mobilität“ ein landesweites Beratungsnetzwerk aufgebaut, das ab dem Jahr 2021 betroffenen Menschen möglichst flächendeckenden Zugang zu Beratungsangeboten ermöglichen soll.

In unserer Stellungnahme legen wir den Schwerpunkt auf die Perspektive der Betroffenen und Fälle aus unserer täglichen Beratungsarbeit.

Die Bedingungen in der Fleischindustrie – aus Perspektive der Beschäftigten

Es wird seit Jahren und erst recht durch die Ausbreitung der Covid-19-Erkrankungen unter den Fleischarbeiter*innen über die Arbeits- und Wohnbedingungen in der Fleischindustrie gesprochen. Meistens werden die Missstände als skandalös, unzumutbar und menschenunwürdig bezeichnet. Die wenigsten Akteure haben jedoch direkten Kontakt mit den Beschäftigten gehabt und deren persönliche Geschichten gehört. Noch weniger können sie tatsächlich verstehen, auf wie viele Lebensbereiche der Fleischarbeiter*innen das System der Werkverträge Einfluss ausübt.

In unseren Beratungsstellen sind wir nah an der Lebensrealität rumänischer und bulgarischer Fleischarbeiter*innen. Wir erfahren, welche Ungerechtigkeiten im Arbeitsverhältnis, welche Hürden bei der Klärung von Ansprüchen und welche Stolpersteine im Integrationsprozess bestehen. Außerdem erleben wir immer wieder, wie Beschäftigte resignieren. Unser Eindruck ist, dass viele Subunternehmen genau darauf als Geschäftsmodell setzen. Unsere konkreten Erfahrungen und Erkenntnisse möchten wir in diese Stellungnahme einbringen.

Der Weg in die Schlachthöfe

Die Rekrutierung in den Heimatländern erfolgt meistens über informelle Kanäle. Manche Subunternehmer haben zusätzlich einen Firmensitz in den Herkunftsländern und werben dadurch neue Arbeitskräfte an. Anzeigen werden auch über soziale Medien in Gruppen, Foren oder als bezahlte Werbung veröffentlicht. Ein weiteres Instrument ist die Mund-zu-Mund-Propaganda; Verwandte, Bekannte oder Nachbarn werben in ihren Kreisen für die Arbeit in deutschen Schlachthöfen. Somit wird die Verbindung zu den Subunternehmen hergestellt, die über muttersprachliches Personal verfügen. Ein weiterer Teil der Anstellungen erfolgt durch den Standortwechsel innerhalb desselben Konzerns oder bei einem anderen Unternehmen. In diesem Fall sind die Beschäftigten schon in Deutschland und suchen einen besseren Arbeitsplatz innerhalb der gleichen Branche. Außerdem wurde uns von Ratsuchenden auch berichtet, dass Arbeitnehmer*innen, die aktuell in der Fleischindustrie tätig sind, 100 Euro als Prämie bekommen, wenn sie eine neue Arbeitskraft anwerben. Des Weiteren wurde uns auch erzählt, dass Menschen aus Osteuropa in ihrer Heimat 250-300 Euro an Vermittler bezahlen, damit man „einen Job mit üppigem Gehalt“ in Deutschland bekommt.

Im Rekrutierungsprozess wird den Menschen gesagt, dass für alle sozialversicherungsrelevanten Unterlagen, für die Unterkunft und teilweise für den Transport gesorgt wird. Dieses komplette Leistungspaket ist ein überzeugendes Argument und fördert die Bereitschaft der Arbeiter*innen, für eine Arbeitsstelle nach Deutschland zu kommen. Die Erwartungen auf hohe Löhne in der wirtschaftsstarken Bundesrepublik, klare Gesetze und hohe Sozialstandards stehen in krassem Gegensatz zu der Realität vor Ort.

Teilweise werden Versprechungen gemacht, die irreführend sind, teilweise ist den Beschäftigten der Unterschied zwischen dem Brutto- und Nettolohn nicht klar. Die

Wohnverhältnisse, der Umgang der Subunternehmer mit dem Personal und die harten Arbeitsbedingungen sorgen oft für große Enttäuschungen.

Die Rolle der Subunternehmen

Die Abhängigkeit der Menschen von Subunternehmen ist von Anfang an erheblich. Bei fehlenden Deutschkenntnissen, ohne Orientierung über die zuständigen Ämter vor Ort, ohne Kenntnisse über arbeitsrechtliche Bestimmungen und in einem Mietverhältnis mit den Subunternehmern, sind die Fleischarbeiter*innen in allen Lebensbereichen zuerst auf ihre Vorgesetzten angewiesen. Die Subunternehmen kümmern sich um die Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, die Anmeldung bei der Krankenkasse, die Eröffnung eines Bankkontos und die Sicherstellung des Transports zur Betriebsstätte. Die Beschäftigten befinden sich vom ersten Tag an in einem extremen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Arbeitgebern. In manchen Fällen werden sogar die Pässe für die Abwicklung der Formalitäten über Tage aus der Hand gegeben.

Misstände am Arbeitsplatz

Berichten zufolge erfolgt die **Einarbeitung** neuer Arbeitskräfte innerhalb weniger Stunden, was bei Personen ohne Erfahrung in Fleischbetrieben extrem problematisch ist. Hier werden häufig auch die Arbeitsschutz- und Hygieneregeln nicht ausreichend erörtert.

In der Folge beeinträchtigen die unerfahrenen Beschäftigten die Arbeit der anderen und somit die Qualität des Endproduktes am Fließband: Um die Retoure der Waren am Ende zu vermeiden, müssen erfahrene Arbeiter*innen doppelte Arbeit leisten und versuchen, die Fehlschnitte zu korrigieren. Zum anderen werden unerfahrene, nicht fachlich und lange genug eingearbeitete Arbeitnehmer*innen schnell Opfer von **Arbeitsunfällen**. In anderen Fällen kommt es ebenfalls zu Arbeitsunfällen unter erfahrenen Arbeiter*innen, weil sie unter Druck stehen und die Arbeit unerfahrener Kolleg*innen übernehmen müssen. Beschäftigte erzählen oft, dass Arbeitsunfälle nicht dokumentiert werden, somit können auch eventuelle Ansprüche für die Geschädigten nicht in Anspruch genommen. Die Mitarbeiterfluktuation in der Branche und der Druck, ständig für Nachschub sorgen zu müssen, hat also schwerwiegende Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten und wirkt sich auf die Qualität der erbrachten Arbeit aus.

Zu den häufigsten **arbeitsrechtlichen Verstößen** zählen zu lange Arbeitszeiten – in Ausnahmefällen bis zu 15 Stunden -, oft an sechs bis sieben Tagen in der Woche. Außerdem sind unbezahlte Überstunden, Abzüge vom Lohn für Schutzkleidung und Arbeitsmaterialien sowie Vertragsstrafen zu erwähnen. Bei Maschinen- und Produktionsausfall werden die Wartezeiten, auch wenn sie nicht durch Arbeitnehmer*innen verschuldet sind, nicht als Arbeitszeit vergütet. Dadurch wird auch der Mindestlohn oft umgangen.

Manche Beschäftigte beklagen die Manipulation der elektronischen Zeiterfassung, über deren täglichen Verlauf sie keinen Nachweis erhalten. Urlaubsanträge werden besonders in Zeiten von großem personellem Ausfall abgelehnt.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen werden von manchen Subunternehmen in Frage gestellt oder erst gar nicht angenommen. Kranke Arbeitnehmer*innen werden von Vorarbeiter*innen der Subunternehmer zuhause aufgesucht und ihnen wird nahegelegt, vorzeitig zum Arbeitsplatz zurückzukehren. Bei Missachtung dieser Aufforderung droht die Kündigung. In einer unserer Beratungsstellen hatten wir einen Fall, wo ein Arbeiter eine Entzündung an der Handfläche hatte. Er wurde aufgefordert, trotz AU, weiter zu arbeiten.

Hinzu kommt ein weiteres Problem – in manchen Fällen haben die Mitarbeiter*innen der Subunternehmen Schlüssel zu den Mietwohnungen und den Briefkästen der Arbeiter*innen. Somit kommt es immer wieder vor, dass wichtige Dokumente und Unterlagen nicht auffindbar sind. Die ständige Kontrolle und die Zugangsmöglichkeit durch die Subunternehmen greifen in die sowieso kaum vorhandene Privatsphäre massiv ein. Diese Situation ist besonders für alleinstehende weibliche Angestellte hoch problematisch, da sie sich auch in der eigenen Wohnung nicht sicher fühlen können.

Die **Einschüchterung der Fleischarbeiter*innen** wird sowohl in der Unterkunft als auch am Arbeitsplatz konsequent durchgezogen. Ihre vermeintliche Machtlosigkeit wird von den Vorarbeitern stets direkt angesprochen. Hier kann ein Verhalten nach „Gutsherrenart“ festgestellt werden. Den Beschäftigten wird gesagt, dass auf ihren Arbeitsplatz viele andere warten und dass sie schnell austauschbar seien. Wenn sie unzufrieden seien, sollten sie doch gehen. Bei Beschwerden über Ungerechtigkeiten werden fristlose Kündigungen aus vermeintlich wichtigen Gründen oft schnell ausgesprochen. In einem Fall wurde dem Arbeitnehmer Gewalt angedroht, sodass er aus der Unterkunft fliehen musste. Bei der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber wurde behauptet, dass der Arbeiter gestohlen habe und freiwillig die Unterkunft verlassen habe. Die Arbeiter*innen, die bei der Gewaltszene anwesend waren, wollten aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht für den geschädigten Arbeitnehmer aussagen.

Es gibt aus der Branche zahlreiche Beispiele, in denen die Rolle der Vorarbeiter und deren willkürliche Machtausübung sehr deutlich wird. Ohne Zeugen, aber teilweise sogar trotz Zeugen, wiegt das Wort eines Vorarbeiters mehr als das Wort der Arbeiter*innen. Beschwerden werden schnell abgewürgt und sanktioniert – sei es durch Versetzung an Arbeitsplätze mit schwereren Tätigkeiten oder durch Kündigung. Bei unseren Aktionen ist oft klar zu sehen, dass die Arbeiter*innen nicht nur am Arbeitsplatz oder vor dem Werkstor, sondern sogar auch in ihrer Freizeit in der Unterkunft sich nicht frei äußern und bewegen, wenn die Vorarbeiter*innen in ihrer Nähe sind.

Beschäftigte mancher Subunternehmen berichten außerdem von **finanziellen Sanktionen** für vermeintliches Fehlverhalten, z. B. wenn sie Kisten an einem falschen Platz abstellen. Es soll Bußgeldkataloge geben, deren Inhalte aber überhaupt nicht transparent sind. Deshalb beklagen sich die Beschäftigten, dass sie über die Verhaltensregeln nicht im Voraus informiert wurden, sodass sie nicht wissen konnten, was sie falsch machen.

Die oben thematisierte **Abhängigkeit** erklärt, warum die gravierenden Missstände und Probleme hingenommen werden. Besonders bei Beschäftigten, die in ihren Heimatländern keine berufliche Perspektive haben und die den Lebensunterhalt der ganzen Familie sicherstellen müssen, ist die Bereitschaft, sich zu wehren, kaum vorhanden. Entsprechende Versuche werden deutlich sanktioniert und wirken entmutigend auf die verbliebenen kampfbereiten Kolleg*innen. Die fehlende Organisation in Gewerkschaften und fehlende Betriebsräte – bedingt durch Unkenntnis sowie mangelnde Sprach- und Arbeitsrechtskenntnisse – bieten den perfekten Boden für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das **Arbeitsverhältnis** wird sowohl von Beschäftigten als auch von den Arbeitgebern **aufgelöst**. Die Beschäftigten geben auf, wenn sie nicht mehr mithalten können. Die Arbeitgeber greifen zu nicht immer korrekten Mitteln. Vieles spielt sich in der Probezeit ab, wo man einen relativ großen Spielraum hat. Bei Beschwerden oder Krankheit, die den Arbeitgebern zu lange dauert, kommt es schnell von der Androhung zu tatsächlichen Kündigungen. Die häufigsten Muster sind mündliche Kündigungen, rückdatierte Kündigungen, fristlose Kündigungen aus vermeintlich wichtigen Gründen, vorformulierte Eigenkündigungen oder Aufhebungsverträge. Die meisten Personen melden sich in unseren Beratungsstellen, wenn die Kündigung bereits erfolgt ist. Erst im Beratungsgespräch erfahren die Arbeiter*innen, was sie eigentlich unterschrieben haben und welche Konsequenzen daraus folgen. Noch mehr nehmen die Kündigung hin und kehren in ihre Heimatländer zurück. Einmal im Ausland, wird es schwierig, den Lohn einzuklagen.

Mit diesen Strategien sollen die Kosten für Kündigungsschutzklagen und für die Auszahlung der letzten Löhne sowie verbliebener Ansprüche eingespart werden. Auch handelt es sich um Abschreckungsmanöver, die den verbliebenen Beschäftigten zeigen sollen, dass Beschwerden und Gegenwehr nichts bringen. Leider müssen wir in den Beratungsstellen feststellen, dass die Abschreckung in den meisten Fällen funktioniert. Am Ende geht es ums Überleben oder ums Aufgeben, um es mit den Worten eines Ratsuchenden auszudrücken. Hier wirken die Hoffnungslosigkeit und die Resignation der Betroffenen sehr zermürend.

Problematisch ist auch die Aushändigung von Arbeitspapieren, da diese oft erst nach schriftlicher oder telefonischer Nachfrage durch uns als Beratungsstelle angefertigt bzw. herausgegeben werden. Leider werden persönliche Vorsprachen der Arbeiter*innen beim Arbeitgeber meist ignoriert. An dieser Stelle muss auch betont werden, dass während des Beschäftigungsverhältnisses Lohnabrechnungen oft nur unregelmäßig erteilt werden, was dazu führt, dass die Arbeiter*innen nicht unmittelbar kontrollieren können, ob sie korrekt bezahlt wurden.

Die **Auffangnetze** nach der außergewöhnlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind nicht ohne Kampf und Konsequenzen in Anspruch zu nehmen. Die Leistungen von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter können bis zu drei Monaten gestrichen werden, was wiederum einen Einfluss auf die Wohnsituation, die Krankenversicherung

oder den Lebensunterhalt der Betroffenen samt ihren Familien hat. Es ist problematisch, dass die Beweislast bei denjenigen liegt, die sich sprachlich und gesellschaftlich am wenigsten wehren können.

Hier sehen wir, in der Rolle der Berater*innen, den Schulungs- bzw. Sensibilisierungsbedarf für die Mitarbeiter*innen der Leistungsträger gegenüber der Situation der Fleischarbeiter*innen und der möglichen Praktiken bei der Auflösung der Arbeitsverhältnisse. Nicht zuletzt ist bei drohender oder eingetretener Obdachlosigkeit eine Unterbringung durch örtliche Sozialämter nur selten möglich.

Bei Arbeitsunfällen ist die **Klärung der Zuständigkeiten** ohne Hilfe jeglicher Beratungsstellen, Gewerkschaften oder anderer Hilfspersonen selten von Erfolg gekrönt. Die zahlreichen Schreiben der Krankenkasse, der Berufsgenossenschaft, der Unfallversicherung oder der Rentenversicherung überfordern die ausländischen Fleischarbeiter*innen. Selbst Arztbesuche nach dem Arbeitsunfall können sich als problematisch herausstellen. So haben wir Fälle, bei denen der Bezug vom Verletztengeld unterbrochen wird, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch Hausärzte und nicht durch Fachärzte bescheinigt wird. Das sind Regelungen, die den Betroffenen nicht klar sind. Oft fühlen sich die Arbeiter*innen im Stich gelassen und bleiben nach solchen Erfahrungen mit physischen aber auch psychischen Traumata zurück.

Ein Großteil der Probleme ist auf **die fehlenden Deutsch- und Rechtskenntnisse** zurückzuführen. Der Integrationsprozess wird unter den Arbeits- und Lebensbedingungen erschwert. Aufgrund der wechselnden Schichten kann ein Deutschkurs kaum besucht werden. Das Gleiche gilt auch für die tägliche Ruhe, die in Gemeinschaftsunterkünften und bei unterschiedlichen Schichten schwer zu finden ist. In manchen Fällen wird das Erlernen der deutschen Sprache nicht angestrebt, da die Arbeiter*innen von einer temporären Beschäftigung ausgehen und sie am Arbeitsplatz von Landesleuten umgeben sind. Somit sind die Beschäftigten abhängiger von den Subunternehmen und anfälliger für die Ausbeutung, die in der Fleischbranche einen systematischen Charakter hat.

Fazit

Die beschriebenen Probleme sind größtenteils seit Jahren bekannt. Der Ausbruch der Pandemie hat sie wieder ans Licht gebracht. Gravierende Folgen hatten die maßlose **Verantwortungslosigkeit sowie die Verletzung der Arbeitgeberfürsorgepflicht**. Gemeint sind die Missstände beim Transport zwischen dem Betrieb und der Unterkunft, die Nichteinhaltung des Mindestabstands am Fließband und in den Pausen-/Kantinenräumen und die Mitarbeiterfluktuation von einem Betrieb zum anderen innerhalb desselben Konzerns oder verschiedener Konzerne/Betriebe. Ratsuchende erzählten, dass ein Subunternehmer sie aufgefordert hätte, auch in einem anderen Betrieb zu arbeiten, wo es Personalengpässe gab – auch aufgrund von Corona-Infektionen und fehlendem Nachschub aus dem Ausland bei geschlossenen Grenzen. Es handelte sich um einen Subunternehmer, der Werkverträge mit mehreren Betrieben hatte. Solche Verhaltensmuster halten wir unter den besonderen Umständen des Covid-19-Virus für verantwortungslos und gesundheitsgefährdend.

Nicht zuletzt entlarvt dieses Verhalten erneut die **Schattenseiten der Werkvertragskonstruktion** sowie den Druck in der Fleischbranche, der bis zum schwächsten Glied der Kette weitergegeben wird. Hier werden tatsächliche Personalkosten buchhalterisch als Sachkosten geführt. Dementsprechend sieht die Behandlung des Personals aus, das arbeitsrechtlich oft schlechter als Leiharbeiter*innen gestellt ist und als jederzeit austauschbar angesehen wird. Die Lohnkosten werden gesenkt und die komplette juristische Verantwortung auf Subunternehmer abgewälzt. Diese tragen die maßlose Flexibilität der Fleischarbeiter*innen mit und drücken die Ausbeutungsspirale nach unten, damit sie im Wettkampf um Werkverträge bei großen Fleischunternehmen die besseren Karten haben können.

Zugegebenermaßen sind die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie hart. Die unappetitliche Arbeit bei niedrigen Temperaturen ist ein Knochenjob. Die Frage ist, wie man strukturell der Arbeit und den Arbeiter*innen ihre Würde zurückgeben kann. Das Verbot der Werkverträge im Kernbereich der unternehmerischen Tätigkeit ist ein wichtiger Schritt, kann jedoch die beschriebenen Problembereiche in der Fleischindustrie nicht alleine lösen. Da die Fleischindustrie fast vollständig auf Arbeitnehmer*innen aus Ost- und Mitteleuropa angewiesen ist, wäre es wenig überraschend, wenn weiterhin über die bewährten Netzwerke diese Menschen den Weg in deutsche Schlachthäuser finden. Und da das Verbot der Werkverträge und der Leiharbeit wohl kaum das Allheilmittel für eine ganze Branche sein kann, gilt es zu verhindern, dass die fragwürdigen Methoden und oft herabwürdigende Behandlung der Beschäftigten auch über das Jahr 2020 hinaus ein Teil des Alltags bleiben.

Aufgrund der Entwicklungen in den vergangenen zwanzig Jahren sind hierfür politischer Wille, starke Gesetze, allgemeinverbindliche Tarife, nachhaltige Kontrollen der Arbeitsschutzbehörden, eine faire Behandlung der Angestellten seitens der Fleischbetriebe, verstetigte Fachberatungsstellen sowie eine starke gewerkschaftliche und betriebsrätliche Organisation unentbehrliche Instrumente.

Düsseldorf im September 2020

Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e. V.

Landesarbeitsgemeinschaft

Projektteam „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“