

Bearbeitet von: [Redacted]

Tab. Nr. 17. 174 / 19 Hei
Dag. 11. JUNI 2020
Ansg. 23. Juni 2020 Hei

Termin: 11. Juni 2020

Herrn Staatssekretär Böhning Hei 12/6
Leiterin Leitungsstab G. 15.06.

Donnerstag *des Abgangs*
an KS 2165 1
ent. W 19/6

Herrn Bundesminister

Kopie der Vorlage erhalten: v 23. 6. Hei

Handwritten signature in green ink

- Frau PSt'in Kramme
- Frau PSt'in Griese
- Frau St'in Gebers
- Herr St Dr. Schmachtenberg
- Leiterin Leitungsstab
- Leiterin Kommunikationsstab

Betreff: Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft
 Bezug: Schreiben der NGG vom 12. Mai 2020 und vom 25. Mai 2020
 Anlagen: - 3 - des Vorsitzenden *Herrn Guido Zeitler u. a.

I. Votum

Bitte um Zeichnung des beigefügten Antwortentwurfs

1. PZ + z. W. K. AW 16106
2. LMB 2. K. 16106
3. 25 auf 23. 12. 1706
4. 317 z. U.
5. VZ + abs. W 18/6
6. [unclear] v. 23. 6. Hei

II. Sachverhalt

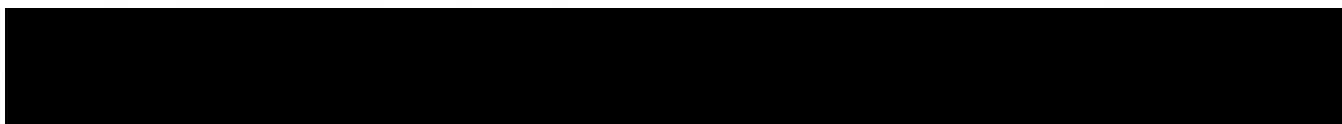
Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hatte sich am 12. Mai 2020 mit Forderungen zum Schutz der Beschäftigten in der Fleischwirtschaft an Sie gewandt. Viele dieser Forderungen wurden durch den Eckpunktebeschluss wenige Tage später adressiert. Hierfür bedankte sich die NGG in ihrem Schreiben vom 25. Mai und bot an, mit branchenspezifischen Informationen im Gesetzgebungsverfahren zu unterstützen.

1606

III. Bewertung

Die Bewertung ergibt sich aus dem Antwortentwurf.

Handwritten signature in blue ink



Gesendet: Dienstag, 12. Mai 2020 12:25
An: LReg BMAS
Betreff: WG: Forderungen der NGG zum Schutz der Beschäftigten in der deutschen Fleischwirtschaft
Anlagen: 20200512_BMAS_BM Heil
 Schutz_Beschäftigte_deutsche_Fleischwirtschaft.pdf;
 Anlage_DGB_Stellungnahme Arbeitsbedingungen Schlachthofe.pdf
Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung
Kennzeichnungsstatus: Erledigt

Von: [Redacted] >
Gesendet: Dienstag, 12. Mai 2020 12:22
An: Info BMAS [Redacted] >
Cc: Poststelle Bonn BMAS [Redacted]
Betreff: Forderungen der NGG zum Schutz der Beschäftigten in der deutschen Fleischwirtschaft

Sehr geehrter Herr Minister Heil,

anbei senden wir Ihnen unser Schreiben betreffend „Forderungen der NGG zum Schutz der Beschäftigten in der deutschen Fleischwirtschaft“ sowie eine Anlage dazu.

Mit freundlichen Grüßen



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Hauptverw. [Redacted]
 [Redacted]

Haubachstraße 76
 22765 Hamburg



www.ngg.net

Büro der Abteilungsleitung III
 Eingang: 14105/20 an IIIb4
 Ausgang: 14105/20 an Bu
Übernahme
de

Ministerbüro im BMAS		
Tgb-Nr. 16.780/19 Do	AE-Nr. 16.780/19	
<input type="checkbox"/> Minister z.K.	Eingang	Fikt. der Bitte um:
<input type="checkbox"/> S&PSt		Acknowledg. <input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Akt. III	12. MAI 2020	Volum <input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> U&PR+		Beantwortung <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Abgabe		Kopie der Antwort <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		Zw V <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		L-Reg. z&A <input type="checkbox"/>
Frist: 27.05.20	Kopie: 52, 65	

13/05

✓ Do 13/05

NGG Hauptverwaltung | Haubachstr. 76 | 22765 Hamburg

An
Hubertus Heil
Bundesminister für Arbeit und Soziales
Wilhelmstr. 49
10117 Berlin

Per Mail an:
[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED]
VB1 / GZ / ma

Hamburg, 12.05.2020

Forderungen der NGG zum Schutz der Beschäftigten in der deutschen Fleischwirtschaft

Sehr geehrter Herr Minister Heil,

in den vergangenen Tagen sind zahlreichen positive Corona-Tests bei Beschäftigten in Betrieben der Fleischwirtschaft öffentlich bekannt geworden. In der Folge wurden Betriebsschließungen, Quarantäne für einige der betroffenen Beschäftigtengruppen und Hygienekontrollen in den Unterkünften einiger WerkvertragsarbeitnehmerInnen angeordnet. Die deutlich erhöhten Corona-Fallzahlen sind tragisch und fordern ein sofortiges Handeln, um die weitere Ausbreitung unter den Beschäftigten und in den Regionen einzudämmen. Es ist davon auszugehen, dass wir es hier nicht mit einzelnen Vorkommnissen zu tun haben, da die Arbeits- und Lebensbedingungen in der gesamten Fleischwirtschaft vergleichbar sind. **Wir fordern, dass nun unverzüglich und ausnahmslos alle Beschäftigten der Schlacht- und Zerlegeindustrie auf Corona-Infektion getestet werden.** Die von ergriffenen Maßnahmen betroffenen Beschäftigten brauchen hierbei umfassende Unterstützung und dürfen in dieser Situation nicht alleine gelassen werden.

Bei der Umsetzung sind ganz zentral die Landesregierungen gefordert, zum Teil sind hier schon Maßnahmen ergriffen worden. Auch die anderen Bundesländer müssen jetzt unverzüglich handeln.

Darüber hinaus ist es notwendig, **den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS vom 16.04.2020 endlich auch durchzusetzen.** Dort sind besondere Arbeitsbedingungen, die Unterbringung und auch der Transport (vom Wohnort zur Arbeitsstätte) konkret für die Zeit der Pandemie geregelt. Eine Kontrolle der Umsetzung dieser Verordnung findet nach unserer Kenntnis nur bedingt statt.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hauptverwaltung | Vorstandsbereich 1
Haubachstr. 76, 22765 Hamburg
[REDACTED]

Geschäftsführender Hauptvorstand:
Guido Zeitler (Vorsitzender)
Freddy Adjan
Claudia Tiedge

[REDACTED]
www.ngg.org

Die aktuellen, massiven Coronafälle in Betrieben der Fleischindustrie zeigen aber auch verfestigte Zustände auf, die wir als zuständige Fachgewerkschaft seit vielen Jahren anprangern.

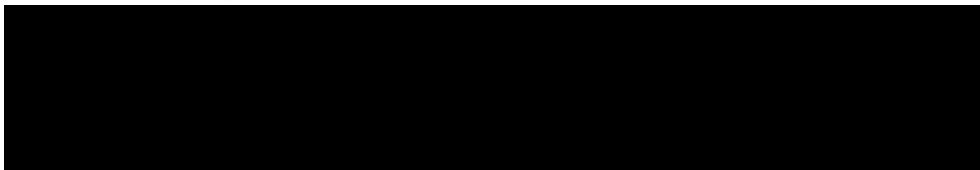
Solange über **Werkvertragsbeschäftigung**, die kaum oder nur sehr wenig reglementiert ist und auch nur lückenhaft kontrolliert wird, ein Freiraum für fragwürdiges bis kriminelles unternehmerisches Handeln geschaffen wird, werden diese Freiräume auch massenhaft genutzt werden. Das ist keine Polemik und auch nicht übertrieben – die Zustände über unbezahlte Arbeitsstunden, verkehrte, zum Teil baufällige und überbeurteilte Unterkünfte sind Branchenkennern und auch den Behörden seit Jahren bekannt. Substantiell geändert hat sich an den Zuständen aber kaum etwas. „Freiwillige Selbstverpflichtungen“ der Unternehmen haben sich als zahnlose Tiger erwiesen. Exemplarisch wurde dies unter anderem in einem **Papier des DGB Schleswig-Holstein Nordwest vom 29.01.2020 aufgelistet (siehe Anlage).**

Wir fordern, dass diese Zustände in der deutschen Fleischbranche, die nicht nur beschämend und menschenverachtend sind, sondern im Falle der Coronainfektionen auch konkret Gesundheit und Leben von Menschen gefährden, jetzt und auf Dauer reguliert werden müssen. Dazu fordern wir konkret als erste Sofortmaßnahmen:

1. **das Verbot von Werkverträgen im Kernbereich der unternehmerischen Tätigkeit**
2. **Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Arbeits- und Gesundheitsschutz**
3. **das Unterstellen der Unterkünfte unter klare und bestenfalls bundeseinheitliche Regelungen**
4. **eine Begrenzung der Unterkunfts-kosten nach Maßgabe der Sachbezugsverordnung**
5. **einen brancheneinheitlichen Mindestlohn-tarifvertrag, der ein menschenwürdiges Leben und eine angemessene Unterkunft ermöglicht.**

Für weitere Informationen und Gespräche stehen wir gerne bereit.

Mit freundlichen Grüßen



NGG Hauptverwaltung | Haubachstr. 76 | 22765 Hamburg

An
 Hubertus Heil
 Bundesminister für Arbeit und Soziales
 Wilhelmstr. 49
 10117 Berlin

Durchwahl | Ansprechpartner/in:

Unser Zeichen | Unser
 VB1 / GZ / ma

Hamburg, 25.05.2020

Ministerbüro im BMAS		
Tgb-Nr. 17.174/19	AE-Nr.	
<input type="checkbox"/> Minister z.K.	Eingang	Mit der Bitte um:
<input type="checkbox"/> Sts/PSts	27. Mai 2020	Antwortwurf <input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Abt. III		Vatum <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> LMS/PR+		Regantwortung <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Abgabe		Kopie der Antwort <input type="checkbox"/>
		z.w.V. <input checked="" type="checkbox"/>
		L-Reg: zdA <input type="checkbox"/>
Frist:		
	Kopie: 37	

27 105

zwV	Antw	Vatum	Sts	Nr.: 17.174/19
Büro des Staatssekretärs Björn Böhning.				
29. MAI 2020				
Min	PST	ST	(L-Reg)	
Verfügung Abt. III			Kopie an S2 v D 28/19	
<i>(nach Kabinett 10. Juni)</i>				

852517

Lieber Hubertus

Neue Regelungen für die Fleischwirtschaft

Sehr geehrter Herr Minister Heil,

die in der vergangenen Woche beschlossenen Eckpunkte eines „Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft“ stellen einen Meilenstein auf dem Weg zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche dar.

Die Missstände in der Fleischwirtschaft, die miserablen Bedingungen für die Werkvertragsbeschäftigten, die sozialen und volkswirtschaftlichen Folgen waren nicht nur den Expert*innen lange Zeit bekannt. Aber erst das Corona-Virus bringt die Ausbeutungsverhältnisse und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und das Leben der Menschen in den Werkvertragsverhältnisse erneut ans Licht. Dafür, dass Sie dieses Zeitfenster der öffentlichen Aufmerksamkeit für konsequentes politisches Handeln und Durchgreifen genutzt haben, bedanke ich mich im Namen unserer Gewerkschaft NGG wie auch persönlich ganz ausdrücklich.

Das Kabinett hat den Weg zu echten Reformen geebnet. Gleichwohl teilen wie die Einschätzung, dass in dem nunmehr anstehenden Verfahren die Lobbyarbeit der Unternehmen mit dem Ziel einsetzen wird, die Inhalte eines geplanten Gesetzes zu schleifen. Wir verstehen, wie fundamental wichtig daher eine rechtssichere Ausformulierung ist und es ist vermutlich geboten, die parlamentarische Beratung zügig vorzubereiten. Die NGG ist bereit, hierbei mit branchenspezifischen Informationen zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
 Hauptverwaltung | Vorstandsbereich 1



Geschäftsführender Hauptvorstand:
 Guido Zeitler (Vorsitzender)
 Freddy Adjan
 Claudia Tiedge





DGB Region SH Nordwest | Große Straße 21 - 23 | 24937 Flensburg

Sozialausschuss
des Schles

per E-Mail:

**Kapazitäten und Arbeitsbedingungen auf Schlachthöfen und in der
Fleischverarbeitung in Schleswig-Holstein
Bericht der Landesregierung, Drucksache 19/1510**

29. Januar 2020

Sehr geehrter Herr Vorsitzender
sehr geehrte Frau
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

Regionsgeschäftsführerin

sehr gerne nehmen wir zum Bericht der Landesregierung Stellung, denn wir teilen die Aussage des Berichtes, dass es zwar Schlachtbetriebe gebe, die sich an die Standards des Arbeits- und Sozialrechts hielten, es aber „unbestreitbar“ ist, dass „Missstände weiterhin vorhanden sind“.

www.sh-nordwest.dgb.de

Neben dem Bericht der Landesregierung hatte sich auch Ende November 2019 auf Initiative des schleswig-holsteinischen Sozialministeriums die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) mit dem Thema „Verbesserung der Arbeitsbedingungen für osteuropäische Beschäftigte“ befasst.

Im einstimmig von der ASMK angenommenen Antrag heißt es, dass

„einzelne Großunternehmen unter Einsatz von gering bezahltem Personal aus osteuropäischen Ländern Regelungslücken nutzen, um deutsches Arbeitsschutzrecht zu umgehen, mit dem Ziel, ihre Arbeitskosten konkurrenzlos niedrig zu halten. Diese Entwicklung, die zum Beispiel auf die Fleischindustrie bezogen bereits in verschiedenen Bundesländern feststellbar ist, muss gestoppt werden. Sie gefährdet die Gesundheit der ausländischen Beschäftigten, die i. d. R. aus wirtschaftlicher Not heraus ihre Arbeitskraft in Deutschland zur Verfügung stellen, ohne die deutsche Sprache zu beherrschen oder über Kenntnisse im Arbeitsschutzrecht zu verfügen.“

Drei der erwähnten einzelnen Großunternehmen im Bereich Schlachtung arbeiten auch in Schleswig-Holstein: Danish Crown in Husum, Tönnies/Thomsen in Kellinghusen und Vion in Bad Bramstedt. Ergänzt werden die Schlachthöfe durch die Fleischfeinverarbeitungsbetriebe der zur-Mühlen-

Gruppe (ebenfalls Tönnies) im Kreis Schleswig-Flensburg.¹

Sie alle arbeiten mit **Subunternehmen**, die bis zu [REDACTED] stellen, d.h. die Unternehmen übernehmen nur in geringem Maße noch Personalverantwortung für Beschäftigte, die Kernaufgaben des Betriebes erfüllen. Dies bedeutet ebenfalls, dass die Unternehmen das Gebaren ihrer Subunternehmen, d.h. die Nichteinhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetz und die teilweise unzumutbaren und für die Beschäftigten teure Unterbringung etc. wissend und damit billigend in Kauf nehmen.

Selbstverpflichtungen der Fleischbranche wirken nicht – ehrenamtliches Engagement läuft gegen Wände

Obwohl sich die oben genannten Unternehmen über den Verhaltenskodex (2014) und die Selbstverpflichtung (2015) dazu bekannt haben, ihre Subunternehmen zur Einhaltung der geltenden Arbeits-(schutz)gesetze zu verpflichten – was eine Selbstverständlichkeit sein sollte –, zeigen die mannigfaltigen Aktivitäten von Gewerkschaften, Kirchen, Stützkreisen und Runden Tischen im Land ([einen Überblick darüber finden Sie hier](#)), sowie nun auch die erwähnten Drucksachen und Anträge der Landesregierung, dass diese grundsätzliche Einhaltung von Recht und Gesetz bis heute mitnichten gewährleistet ist.

Verglichen mit der Situation in den Schlachthöfen vor den Selbstverpflichtungen der Branche bzw. in Schleswig-Holstein vor der mündlichen Landtagsanhörung im Januar 2017, **hat sich für die Beschäftigten der Subunternehmen bis heute leider kaum etwas zum Besseren verändert**, allerdings haben viele Menschen und Institutionen – auch Landtag und Landesregierung – viel Zeit darin investiert, genau dies zu erreichen.

Offensichtlich sind auch Zoll und Arbeitsschutz/ StAUK an ihre Grenzen gestoßen, da trotz verstärkter Kontrollen seit dem Jahr 2018 die Intention und der Wortlaut der entsprechenden Gesetze nicht durchgesetzt werden konnte und kann.

Gesetzliche Lücken und Verfahrenslücken lassen den Subunternehmen und Schlachthofbetreibern noch immer zu viele Spielräume, sanktionsfrei Regeln zu umgehen (Beispiel: Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutz), bzw. gesetzliche Lücken zu ihren Gunsten und gegen die Beschäftigten auszunutzen (Beispiel Unterbringung und Mietzahlungen). Auch der **ASMK Antrag des schleswig-holsteinischen Sozialministeriums** gibt hiervon ein beredtes Zeugnis.

¹ Siehe hierzu ausführlicher die Schriftliche Stellungnahme des DGB aus dem Jahr 2016 zur Drucksache 18/4105, „Lohndumping in Schlachthöfen verhindern!“, die sie [hier](#) finden.



Beispiel Umgehung Arbeitszeitgesetz:

In einem der schleswig-holsteinischen Schlachthöfe wird regelhaft an [REDACTED] gearbeitet (des Öfteren kommt darüber hinaus auch der Samstag als Arbeitstag hinzu). Abzüglich der Pausen verbleibt eine tägliche Arbeitszeit von mindestens [REDACTED] – bezogen auf 5 Werktage gerechnet, also ohne Samstag – eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 52,5 Stunden ergibt und damit eindeutig gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt. Dieses „[REDACTED]“ wird im in Rede stehenden Schlachthof, mit kurzen Unterbrechungen, seit mindestens 2014 praktiziert.

Die kurzen Unterbrechungen, in denen ein gesetzeskonformes [REDACTED] umgesetzt wurde, kamen nur dadurch zustande, dass DGB SH Nordwest und NGG SH Nord verschiedentlich den Mutterkonzern informierten und dieser bereits im Jahr 2015 schriftlich versicherte, dass das auch aus seiner Sicht unkorrekte Agieren des Werkvertragspartners umgehend abgestellt würde. Das [REDACTED] danach kehrte der Schlachthof zum [REDACTED] zurück. Dieses Muster wiederholte sich noch öfter – also Erinnerung des Schlachthofbetreibers an seine Zusage, kurze Zeit der Gesetzeskonformität, Rückkehr zur [REDACTED].

Dasselbe gilt für die (un-)korrekte Berechnung von Wege- und Umkleidezeiten.

Diese Art „Kurzzeitgesetzestreue“ ist im Übrigen symptomatisch und findet sich so auch bei anderen Schlachthofbetreibern in den Feldern Arbeitszeit, Arbeitsschutz und auch in der Unterbringung der Beschäftigten.

Wieso können nun aber Zoll und Arbeitsschutz, selbst wenn sie unangemeldet in den Betrieb kommen, diese Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz zwar ahnen, offensichtlich aber nicht oder nur selten ahnden, wie es auch der ASMK-Antrag der Landesregierung implizit nahelegt?

Die Arbeitszeiten werden im in Rede stehenden Schlachthof von den Vorarbeitern direkt am Arbeitsplatz, das heißt am Band, manuell erfasst. Regelmäßig unterschreiben die Beschäftigten die so erfassten Arbeitszeiten im Büro des Subunternehmers auf dem Gelände des Schlachthofbetreibers. Die dort von den Beschäftigten zu unterschreibende Dokumentation ihrer Arbeitszeit entsprechen dann – Überraschung! – dem Arbeitszeitgesetz. Selbst wenn die Beschäftigten wissen, dass Arbeitsstunden unterschlagen werden, unterschreibt – wer seinen Arbeitsplatz behalten möchte – diese Art der **manuellen Fehi-Dokumentation**.

Es gibt aber noch eine weitere Umgehungsstrategie: das Arbeitszeitgesetz sieht in § 3 vor, dass die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten darf. Sie kann allerdings auf bis zu 10 Stunden verlängert



werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden gearbeitet wird. Das heißt, es muss **Freizeitausgleich** geschaffen werden. Es gibt nun einige Hinweise darauf, dass dieser Freizeitausgleich im Wege eines „Urlaubs“ stattfindet, das heißt, dass die Beschäftigten mehr oder weniger direkt dazu angehalten werden, **zwei Tage Urlaub pro Monat zu nehmen, um so den Freizeitausgleich in den Stundenzetteln zu erreichen. D.h. im Klartext, dass gegen das Urlaubsgesetz verstoßen wird**, denn der komplette Jahresurlaub muss so über das Jahr verteilt genommen werden. Es gibt keinen zusammenhängenden Urlaub, wie es das Gesetz vorsieht. Den Beschäftigten wird so die Möglichkeit genommen, wenigstens einmal im Jahr im Wege des gesetzlich garantierten bezahlten Erholungsurlaubes zu ihren Familien nach Rumänien zu fahren.

Warum finden Zoll und Arbeitsschutz/StAUK aber diesen Art Umgehungs-
tatbestand nicht, wenn sie den Schlachthof prüfen? **Die Antwort könnte sein: das Urlaubsgesetz gehört nicht zu den Gesetzen die zu prüfen sie gesetzlich verpflichtet sind. Hierfür wäre (höchstwahrscheinlich?) das Wirtschaftsministerium zuständig.**

Verstöße: Einzelfälle oder Struktur?

Auf Feststellungen von Gewerkschafts- oder BeraterInnenseite, dass im Schlachthof gegen Arbeitsrecht oder Arbeitsschutz verstoßen wird, reagieren Arbeitgeber zumeist mit einer Art „*Vereinzelfallung*“ als Strategie: Selbst wenn mehrere Fälle benannt werden können, sind dies aus Sicht der Arbeitgeber **bedauerliche Einzelfälle**, die als solche auch nur dann anerkannt werden, wenn die Ansprüche von den ohnehin bedrängten und unter Druck stehenden Beschäftigten auf dem Gerichtsweg eingeklagt werden. Arbeitgeber können sich zumeist darauf verlassen, dass dies nicht geschieht, denn bedrohliche Vorarbeiterstrukturen und die Angst vor Arbeitsplatzverlust tun ihr Übriges.

Dass es sich bei Arbeitszeitverstößen, unangemessenen Lohnabzügen, mangelhaftem Arbeitsschutz, unwürdigen Unterkünften nicht um Einzelfälle handelt, sondern um eine strukturelle Benachteiligung von Beschäftigten von Werkvertragsfirmen in der Fleischwirtschaft, hat zuletzt der **NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann betont, als er am 20. Januar 2020 dem Landtag seinen Abschlussbericht der Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“ zuleitete (den Sie hier finden):** „Ich kann diese Situation nicht länger hinnehmen – weder in der Fleischindustrie noch in anderen Branchen. Die zu oft verletzte Würde der Menschen muss uns zu konsequentem Handeln motivieren (...)“

Was nun aber tun, um gegen Arbeitszeitverstöße und gegen die Umgehung von Arbeitsschutzanforderungen vorzugehen?



Bundesebene:

- Hier weist der beschlossene ASMK-Antrag in die richtige Richtung, wenn für große Betriebe eine **elektronische und manipulations-sichere Arbeitszeiterfassung** gefordert wird. Dies muss im Übrigen nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 ohnehin umgesetzt werden: Stichworte sind die systematische Erfassung der Arbeitszeit nach den Kriterien objektiv, verlässlich und zugänglich.
- Dies darf sich aber nicht nur an den Arbeitgeber – den Subunternehmer – richten, sondern muss ebenfalls den Schlachthofbetreiber, also den **Auftraggeber in die Verantwortung** nehmen und in diesem Sinne die **spezialgesetzlichen Vorgaben betreffend die Fleischwirtschaft ergänzen** (siehe z.B. das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie). Das heißt: Der **Schlachthofbetreiber/Auftraggeber muss sicherstellen, dass die Arbeitszeiterfassungssysteme der Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen beziehungsweise Betrieb zum Einsatz kommen, den Grundsätzen objektiv, verlässlich und zugänglich entsprechen und diese manipulationssicher sind.** Der Schlachthofbetreiber/Auftraggeber muss für die Richtigkeit haften und sicherstellen, dass die erfassten Arbeitszeiten den für die Kontrollen zuständigen Institutionen auf dem Betriebsgelände zur Verfügung stehen.
- Darüber hinaus fehlt – wie es auch der ASMK-Antrag formuliert – **ein einheitliches Schutzniveau für alle in einem Betrieb Beschäftigten.** Anders als Leiharbeitnehmer und Stammbelegschaften sind **Beschäftigte von Werkvertragsnehmern rechtlich nicht in das Arbeitsschutzsystem des auftraggebenden Betriebs eingebunden.** Sie arbeiten unter oft schlechteren Bedingungen. Die Verantwortung für diese Beschäftigten liegt überwiegend bei den Werkvertragsnehmern und nur in geringem Umfang bei den Auftraggebern.“ Das muss dringend geändert werden.
- Es geht also um die Ausdehnung der bereits für die Sozialabgaben bestehenden **Nachunternehmerhaftung auch auf die Einhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetzen.**
- **Bußgelder** müssen so drastisch erhöht werden, dass sie eine abschreckende Wirkung entfalten.
- Eine **Beweislastumkehr zur Identifizierung von Scheinwerkverträgen** und ein **Verbandsklagerecht** helfen darüber hinaus, die Gesetzestreue sicherzustellen.

Landesebene:

- **Vor-Ort-Arbeitsinspektion:** Neben den systematischen Arbeitszeitüberschreitungen wissen wir auch von zu schnell laufenden Bändern, gefährlichem Personalmangel an speziellen Einsatzorten, mangelnder Schutzausrüstung und vielem mehr.

Darüber hinaus werden auch kranke Beschäftigte massiv dazu angehalten, trotz ärztlicher Krankschreibung zur Arbeit zu erscheinen.

Dass die Kontrollen von Zoll und Arbeitsschutz/StAUK im Bereich Arbeitsschutz häufig ohne Befunde enden, liegt ebenfalls an den vielen kleinen Lücken in Bundesgesetzen und an der Zeit, die die Kontrollbehörden brauchen, bis sie aufgrund der Hygienevorschriften auch bei unangemeldeten Besuchen die Hallen betreten können.

Hier hilft unseres Erachtens nur eine Anwesenheit der Kontrollinstitution über den vollen Arbeitstag. Da wir in einem solchen Fall mit Gesetzestreue rechnen, würden so sichergestellt, dass alle Beteiligten die nötigen Arbeitsschutz-Praktiken und legale Schichtzeiten einüben können.

So könnte eine solche Vor-Ort-Arbeitsinspektion – eventuell als Abordnung der StAUK – sicherlich auch zunächst zeitlich begrenzt (wg. der Ausgleichsoptionen im Arbeitszeitgesetz aber mindestens über ein Jahr) eingerichtet werden.

Beispiel Umgehung Unterbringungsstandards

Wie Sie wissen, ist das Thema Überbelegung eines der wesentlichen Probleme im Bereich der Unterbringung von Beschäftigten, insbesondere dann, wenn die Arbeitsstättenverordnung nicht mehr greift. Viele Subunternehmer nutzen – infolge der intensiveren Kontrollen im Rahmen der sog. Unterbringungskampagne des Sozialministeriums – neue Mietvertragskonstruktionen, um der Kontrolle zu entgehen. So auch das Subunternehmen von Tönnies/Thomsen in Kellinghusen, dessen Beschäftigte nun in Bad Bramstedt untergebracht sind.

Auf Basis der derzeitigen Gesetzeslage in Schleswig-Holstein haben die Aufsichtsbehörden keine Eingriffsmöglichkeit, wenn Subunternehmer Wohnraummietverträge mit den einzelnen Beschäftigten abschließen und diesen massiv überbelegen.

Eindrucksvolle Berichte des Leiters des Sozialdezernats aus Rheda-Wiedenbrück auf einer Initiativenkonferenz im Juni letzten Jahres in Elmshorn ([deren Abschlusserklärung Sie hier finden](#)) zeigten auf, wie nötig ein Wohnraumaufsichtsgesetz für die Sicherstellung von Wohnstandards für die Schlachthof - Beschäftigten ist, wenn diese in Mietwohnungen

untergebracht sind.

Wir möchten Sie an dieser Stelle insbesondere auf das NRW-Gesetz hinweisen, das derzeit sehr offensiv von den zuständigen Kommunen zur Regulierung der unhaltbaren Zustände in der Unterbringung genutzt wird. Im Leitfaden zum Wohnungsaufsichtsgesetz, [den Sie hier finden](#), wird unter Punkt 6.3. deutlich, dass das Land NRW bei Verabschiedung des Gesetzes ganz ähnlich Fallkonstellationen im Auge hatte, wie wir sie heute auch bei uns in Schleswig-Holstein antreffen.

Problem Mietwucher: Doch nicht nur die Unterbringungsstandards sind ein massives Problem. Beschäftigte zahlen in Schleswig-Holstein bis zu Euro 300.- pro Monat für ein Bett in einer überbelegten Unterkunft bzw. einer überbelegten Wohnung (entsprechende „Mietverträge“ liegen uns bspw. von einem Subunternehmen der zur-Mühlen-Gruppe vor).

Im Falle des [REDACTED] wird deutlich, wie Subunternehmer die Beschäftigten finanziell auspressen. Für ein Bett in der Unterkunft in [REDACTED] zahlen die Beschäftigten Euro 250.- pro Monat, d.h. zwischen Euro 25.- und 32.- brutto warm pro Quadratmeter (zum Vergleich: die Mietobergrenzen nach SGB liegen in [REDACTED] inkl. Nebenkosten bei ca. Euro 7,17 pro qm). Bei 49 Beschäftigten in der Unterkunft erzielt der Subunternehmer einen Bruttowarmmieterlös von Euro 12.250.- im Monat und dies für ein Haus, das mit Sicherheit den Begriff „Luxuswohnraum“ nicht im Mindesten verdient.

Für die Beschäftigten ist es nahezu aussichtslos auf individuellem Weg zu einem angemessenen Mietzins zu kommen. Im Falle einer Unterbringung nach Arbeitsstättenverordnung (ASR 4.4 Unterkünfte) gibt es keinen Mieten- bzw. Kostendeckel. Im Falle einer Unterbringung in Wohnraum gibt es in den Kommunen keine Mietenspiegel, an denen sich ein Mietzins orientieren müsste. Mietwucher geltend zu machen ist aussichtslos – das Thema hat die Landesregierung bereits an anderer Stelle selbst problematisiert.

Was nun aber tun?

Bundesebene:

- Im Bereich des Arbeitsstättenrechts muss eine Deckelung der Kosten für die Beschäftigten erreicht werden. Diese könnte ggf. in der Höhe festgelegt werden, die die Sozialversicherungsentgeltverordnung für das Steuerrecht definiert.
- An die Wohnungen müssen, wie es auch der ASMK-Antrag formuliert, „die gleichen Anforderungen wie an Unterkünfte nach

Arbeitsstättenrecht gestellt werden, wenn es sich de facto um Betriebsunterkünfte handelt, die zur Umgehung einschlägiger Vorschriften vom Arbeitgeber oder von einer Zwischenfirma in einem privatrechtlichen Mietverhältnis angeboten werden.“

- Im Bereich des Mietrechts müssen die Regelungen zum **Mietwucher** enger und schärfer gefasst werden.

Länderebene:

- Jenseits der Frage, ob es zu einer bundesgesetzlichen Regelung der rechtlichen Gleichstellung von Wohnraum mit Unterkünften kommt (siehe oben) brauchen wir dringend ein **Wohnraumaufsichtsgesetz** in Schleswig-Holstein als Voraussetzung dafür, in Analogie zu NRW und anderen Bundesländern eine Überbelegung von Wohnraum verhindern und ahnden zu können. Nur ein Wohnraumaufsichtsgesetz kann darüber hinaus sicherstellen, dass juristische Abgrenzungsdiskussionen „Unterkunft – Privatwohnraum“ überflüssig werden und damit auch möglichen nächsten Ausweichstrategien der Schlachthofbetreiber und ihren Subunternehmen zuvor kommen.

Kommunalebene:

- Mindestens in den größeren Städten (wie bspw. Flensburg) muss es Mietenspiegel geben, um Mietpreisüberhöhungen einzudämmen.

In unserer bereits erwähnten schriftlichen Stellungnahme zur Anhörung im Umweltausschuss im Januar 2017 hatten wir bereits um die Einrichtung eines „**Branchendialoges Fleischwirtschaft**“ bei der Landesregierung gebeten, zu dem alle am Thema aktiven Akteure - von Kontrollbehörden über Beratungsstellen, Kirchen, Initiativkreise und Gewerkschaften bis hin zu Arbeitgeberverbänden, Schlachthofbetreiber und ihre Subunternehmer zur Teilnahme aufgefordert sind und wo konkrete und überprüfbare Fortschritte im Sinne der Selbstverpflichtungen verabredet und überprüft werden könnten. Diese Bitte erneuern wir an dieser Stelle.

Auch der NRW-Arbeitsminister Laumann hat gerade in seinen Konsequenzen aus der bereits erwähnten Überwachungsaktion geschlussfolgert, dass es „eines intensiven Dialoges mit den Betreibern der Schlachthöfe“ bedürfe, und weiter „Die bisherigen Selbstverpflichtungen und Aktivitäten reichen hier nicht aus. Die (wenigen) positiven Beispiele zeigen aber, dass die Schlachthofbetreiber sehr wohl erheblichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben können. Hierzu bedarf es klarer Absprachen.“

In diesem Sinne, mit herzlichen Grüßen, [REDACTED]



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

[REDACTED] Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
[REDACTED]
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

Hubertus Heil

Bundesminister
Mitglied des Deutschen Bundestages
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
Postanschrift: 11017 Berlin

[REDACTED]
[REDACTED]

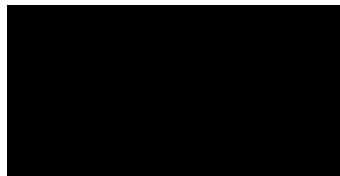
[REDACTED]

Berlin, 18. Juni 2020

[REDACTED] Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
[REDACTED]
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

[REDACTED] Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
[REDACTED]
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

Sehr geehrter [REDACTED],
sehr geehrte [REDACTED],
sehr geehrter [REDACTED]



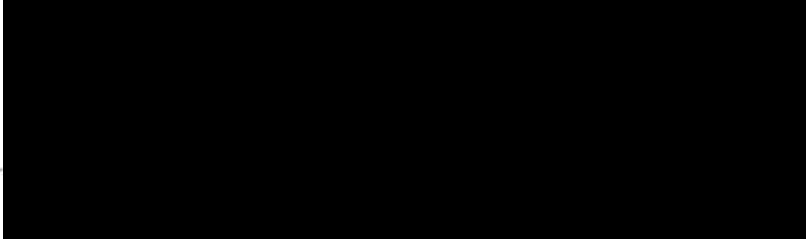
ich möchte mich für Ihre beiden Schreiben vom 12. und vom 25. Mai 2020 zur Situation in der Fleischwirtschaft bedanken und Ihnen hiermit auf beide Schreiben antworten.

Ihren Schreiben kann ich entnehmen, dass wir die Ansicht teilen, dass die Coronavirus-Pandemie wie ein Brennglas wirkt. Sie hat gezeigt, dass unsere bisherigen Maßnahmen gegen die Missstände in der Fleischwirtschaft zwar in die richtige Richtung gingen, wir aber den auf Ausbeutung basierenden Geschäftsmodellen bisher keinen ausreichend starken Riegel haben verschieben können. Mit dieser organisierten Verantwortungslosigkeit muss nun Schluss sein. Mit dem Beschluss der Eckpunkte „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“ hat die Bundesregierung zehn starke Maßnahmen beschlossen, um den Arbeitsschutz besser kontrollieren zu können und die Situation für die Beschäftigten zu verbessern.

Im jetzt anstehenden Umsetzungsprozess bin ich für Ihre Unterstützung sehr dankbar. Dabei wären insbesondere Informationen über Ihre Erfahrungen mit der Unterbringung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie mit Werkverträgen und Leiharbeit hilfreich.

Ich würde mich freuen, wenn wir weiter im Austausch bleiben.

Mit freundlichen Grüßen





Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

██████████ Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
██████████
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

██████████ Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
██████████
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

██████████ Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
██████████
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

Sehr geehrter ██████████
sehr geehrte ██████████
sehr geehrter ██████████

ich möchte mich für Ihre beiden Schreiben vom 12. und vom 25. Mai 2020 zur Situation in der Fleischwirtschaft bedanken und Ihnen hiermit auf beide Schreiben antworten.

Ihren Schreiben kann ich entnehmen, dass wir die Ansicht teilen, dass die Coronavirus-Pandemie wie ein Brennglas wirkt. Sie hat gezeigt, dass unsere bisherigen Maßnahmen gegen die Missstände in der Fleischwirtschaft zwar in die richtige Richtung gingen, wir aber den auf Ausbeutung basierenden Geschäftsmodellen bisher keinen ausreichend starken Riegel haben verschieben können. Mit dieser organisierten Verantwortungslosigkeit muss nun Schluss sein. Mit dem Beschluss der Eckpunkte „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“ hat die Bundesregierung zehn starke Maßnahmen beschlossen, um den Arbeitsschutz besser kontrollieren zu können und die Situation für die Beschäftigten zu verbessern.

Hubertus Heil

Bundesminister
Mitglied des Deutschen Bundestages

Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
Postanschrift: 11017 Berlin

██████████
██████████
██████████
Berlin, *HH* Juni 2020

Im jetzt anstehenden Umsetzungsprozess bin ich für Ihre Unterstützung sehr dankbar. Dabei wären insbesondere Informationen über Ihre Erfahrungen mit der Unterbringung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie mit Werkverträgen und Leiharbeit hilfreich.

Ich würde mich freuen, wenn wir weiter im Austausch bleiben.

Mit freundlichen Grüßen





Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

██████████ Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
██████████
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

██████████ Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
██████████
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

██████████ Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
██████████
Hauptverwaltung
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

Sehr geehrter ██████████
sehr geehrte ██████████
sehr geehrter ██████████

ich möchte mich für Ihre beiden Schreiben vom 12. und vom 25. Mai 2020 zur Situation in der Fleischwirtschaft bedanken und Ihnen hiermit auf beide Schreiben antworten.

Ihren Schreiben kann ich entnehmen, dass wir die Ansicht teilen, dass die Coronavirus-Pandemie wie ein Brennglas wirkt. Sie hat gezeigt, dass unsere bisherigen Maßnahmen gegen die Missstände in der Fleischwirtschaft zwar in die richtige Richtung gingen, wir aber den auf Ausbeutung basierenden Geschäftsmodellen bisher keinen ausreichend starken Riegel haben verschieben können. Mit dieser organisierten Verantwortungslosigkeit muss nun Schluss sein. Mit dem Beschluss der Eckpunkte „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“ hat die Bundesregierung zehn starke Maßnahmen beschlossen, um den Arbeitsschutz besser kontrollieren zu können und die Situation für die Beschäftigten zu verbessern.

Hubertus Heil

Bundesminister
Mitglied des Deutschen Bundestages

Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
Postanschrift: 11017 Berlin

██████████
██████████
Berlin,  Juni 2020

Im jetzt anstehenden Umsetzungsprozess bin ich für Ihre Unterstützung sehr dankbar. Dabei wären insbesondere Informationen über Ihre Erfahrungen mit der Unterbringung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie mit Werkverträgen und Leiharbeit hilfreich.

Ich würde mich freuen, wenn wir weiter im Austausch bleiben.

Mit freundlichen Grüßen

