

Beschlusspapier Beschäftigungsverhältnisse in der Fleischindustrie und der Saisonarbeit in der Landwirtschaft der BAG Arbeit, Soziales, Gesundheit

1. Entwurf Willi Kulke 16.6.2020

Nach vielen Jahren der Diskussion und der mühsamen Arbeit von Gewerkschaften und europäischen Unterstützungsorganisationen wie dem Verband der europäischen Wanderarbeitnehmer, kommt mit der Corona-Krise wieder neuer Schwung in die Debatte unsäglichen Arbeitsbedingungen in der deutschen Fleischindustrie, der Arbeit im Baugewerbe und in der Saisonarbeit von Beschäftigten in der Landwirtschaft in der Obst- und Gemüseernte. Alle diese Bereiche haben eins gemeinsam: Hier werden Beschäftigte, meist aus Osteuropa, sozial ungesichert und zu Niedriglöhnen unterbeschäftigt. Gleichzeitig werden die gesetzlichen Regeln von Arbeitszeiten, Unterbringung und Arbeitsschutz nicht beachtet.

Trotz erster Fortschritte z.B. im Baugewerbe, leben immer noch viele dieser Arbeiterinnen und Arbeiter in Massenunterkünften auf engstem Raum, arbeiten zu Hungerlöhnen in der Fleischindustrie ohne soziale Absicherung bzw. sind auf den Erdbeer- und Spargelfelder Deutschlands ohne Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Willkür von Arbeitgebern und Subunternehmern ausgeliefert.

Die Bundesregierung hat unter dem Eindruck der Corona-Krise Teile der Probleme erkannt. In der Fleischindustrie gibt es mit dem Verbot der Werkvertragsbeschäftigung erste Fortschritte. Damit ist das Problem allerdings nur in einer Branche teilweise eingedämmt. Weiters Schritte zu einer gerechten Entlohnung, einer sozialen Absicherung und einem ausreichendem Arbeitsschutz müssen folgen!

Werkverträge sind per se erst einmal nichts schlechtes. Wir schließen sie ab, wenn wir einen Handwerker mit einer Leistung beauftragen. Ein Unternehmen beauftragt mit einem Werkvertrag ein IT-Unternehmen mit der Wartung ihrer Server.

Kritisch wird die Situation allerdings, wenn, wie in der Fleischindustrie, tausende von Arbeitern aus EU-Ländern über Werkverträge im Unternehmen mit bestimmten Tätigkeiten beauftragt werden, die sie zwar meist mit eigenem Werkzeug, aber ohne eigenständige Handlungsmöglichkeiten durchführen müssen.

Die Beschäftigten in der Fleischbranche werden rücksichtslos ausgebeutet. Sie arbeiten für niedrige Löhne, zehn und mehr Stunden, sechs Tage in der Woche. Sie werden in engen Unterkünften zusammengepfercht und in vollgestopften Bussen zu den Schichten gefahren. Diese Geschäftsmodelle in der Fleischbranche müssen ganz grundsätzlich verändert werden. Die Bundesregierung geht mit dem Verbot von Werkverträgen in der Fleischbranche einen ersten Schritt. Es müssen jedoch weitere Maßnahmen folgen, die die Beschäftigten aus den Netzen der Subunternehmer lösen, die heute Teile des Lohns einbehalten und ihn häufig mit der Fahrt nach Deutschland, dem Transport zur Arbeitsstätte, den Kosten der Unterkunft und der Versorgung mit Essen verrechnen.

Ein wichtiger Punkt sind die Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Wir benötigen in der Fleischindustrie viel mehr Kontrollen, die über Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Pausen, Arbeitsschutz und der Einhaltung der Tarifverträge wachen. Diese Kontrollen sollten in einer Organisation gebündelt werden, um den vielen schwarzen Schafen in der Branche nicht die Möglichkeit zu geben, die Kontrolleure gegeneinander auszuspielen.

Wichtig ist z.B. die elektronische Aufzeichnung der Arbeitszeiten, um die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren zu können und die Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten für die notwendige Schutzkleidung. Dazu braucht es eine elektronische und manipulationssichere Arbeitszeiterfassung.

Dazu braucht es aber auch starke Betriebsräte und Gewerkschaften, die für die Interessen der Beschäftigten eintreten und Organisation wie das Projekt „Faire Mobilität“, die die Beschäftigten in ihrer Sprache beraten und für ihre Interessen eintreten. Die Bundesregierung machte hier mit dem Versprechen, das Projekt langfristig zu finanzieren einen wichtigen Schritt.

Beschäftigte, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, über Ketten von Subunternehmen beschäftigt werden und häufig ihre eigenen Arbeitsverträge nicht kennen, waren in den letzten Jahren ein leichtes Opfer für skrupellose Vermieter und Subunternehmer. Wir benötigen Mindeststandards für Wohnraum von Unterküften für Beschäftigte, die aus anderen Ländern für Monate und Jahre nach Deutschland kommen. Ausreichende Sanitäreinrichtungen, Sozialräume, Kochmöglichkeiten, die Begrenzung von Menschen in einem Schlafräum sowie die Chance eine eigene Sozialsphäre zu haben, sollte für Menschen in Deutschland im 21. Jahrhundert eine Selbstverständlichkeit sein und kein Gut, um welches die Betroffenen kämpfen müssen. Es braucht daher Mindeststandards für Unterküfte von Arbeitern und regelmäßige Kontrollen. Die Zuständigkeit für diese Kontrollen liegt bei den Gemeinden, die ihren Aufgaben häufig nicht nachgekommen sind, weil Werkvertragsbeschäftigte zwar in ihren Gemeinden in Sammelunterkünften lebten, die Betriebe, bei denen sie beschäftigt waren, sich jedoch in entfernten Nachbargemeinden befanden. Ihnen fehlte so häufig die Kenntnis über das Problem, wenn von Subunternehmen z.B. selbst Villen und Lagerräume angemietet wurden, in denen viele Beschäftigte untergebracht wurden. Eine weitere Kontrollmöglichkeit, die allerdings von den Betrieben oft umgangen wird, bietet das Arbeitsstättengesetz:

Es schreibt Mindestanforderungen vor, die allerdings von den Betrieben umgangen werden, indem über Subunternehmen privat Wohnraum angemietet wird. An diese Unterküfte sollten die gleichen Anforderungen wie an Unterküfte 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. Insbesondere bei Werkvertragsunternehmern aus Osteuropa wird der Abschluss entsprechender Verträge mit unverhältnismäßigen Mieten bei Beschäftigung im Betrieb erwartet. Hier sollten die Betriebe in die Verantwortung genommen werden, wenn es sich defakto um Betriebsunterkünfte handelt. Die Beweislast muss hier bei den Betrieben liegen.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs von 3 auf 5 Monate bzw. von 70 auf 115 Arbeitstage angehoben. Diese Regelung gilt übergangsweise für die Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020 und ermöglicht den Arbeitgebern damit einen längeren Einsatz der zur Verfügung stehenden Saisonarbeitnehmer. Es gibt keinerlei Beschränkungen der Höhe der Verdienste in dieser Zeit. Beschäftigte die aus dem Ausland angeworben werden gelten nicht als Berufsmäßig beschäftigt in Deutschland (genauso wie Studenten, Schüler, Kurzarbeiter etc.). Für sie muss daher auch fünf Monate lang keine Sozialversicherungsbeitrag gezahlt werden. Die Beschäftigten erwerben in dieser Zeit allerdings auch keinerlei Ansprüche in der Renten- und Arbeitslosenversicherung und sind nicht krankenversichert. Welche Folgen dies für die Beschäftigten hat, zeigte die Coronakrise. Sie wurden häufig direkt entlassen und landeten ohne Ansprüche in der Arbeitslosigkeit und damit im Hartz4-Bezug. Wir die Minijobs ansich, die wir bereits seit langer Zeit ersatzlos streichen möchten, gilt dies auch für die Beschäftigung von meist osteuropäischen Saisonkräften über dieses Minijobmodell in der Landwirtschaft. Beschäftigung in Deutschland muss immer in Verbindung mit dem

Erwerb von Leistungen der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung stehen.
(Wir befinden uns hier in der Tradition Bismarcks. Ob das Gut oder Böse ist, möge
jeder selbst entscheiden)