

DOI: 10.5771/0342-300X-2020-6-501

Der Skandal und die Folgen

Perspektiven der Abschaffung von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie

Die Arbeitssituation von Migrant*innen ist in den öffentlichen Fokus gerückt, vor allem in Bezug auf die Bedingungen in der Fleischindustrie: Im April 2020 wurde ein Betrieb in Coesfeld (Westfalen) geschlossen, nachdem dort Covid-19-Infektionen festgestellt wurden. Bis Juli kam es zu weiteren Positivtestungen, sodann zur wochenlangen Schließung des größten Einzelbetriebs, Tönnies in Rheda. Die Kritik an den Arbeitsverhältnissen wurde lauter, das System der Werkvertragsvergabe als Ursache von Missständen identifiziert. Das Bundeskabinett ergriff Initiativen, um Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung in Schlachtung und Zerlegung zu verbieten. Was bedeutet das für die Beschäftigten und für die Perspektiven gewerkschaftlicher Politik?

PETER BIRKE, FELIX BLUHM

1 Die Fleischindustrie im Fokus

Seit April 2020 macht die Fleischindustrie mit tausenden durch das Corona-Virus infizierten Arbeiter*innen Schlagzeilen. Während der Tönnies-Skandal in den Medien alles andere überlagerte, wurden Covid-19-Infektionen in diversen Betrieben im größten europäischen Hub der Fleischindustrie zwischen Oldenburg und Ostwestfalen festgestellt.¹ Auslöser der öffentlichen Wahrnehmbarkeit war zwar zunächst die Befürchtung, dass sich das Virus auch jenseits der Betriebe stark ausbreiten könnte. Aber zugleich hat diese Aufmerksamkeit eine Debatte über Arbeits- und Wohnbedingungen der überwiegend migrantischen Beschäftigten der Branche ausgelöst. Nach wenigen Wochen verkündete das Bundeskabinett eine Gesetzesinitiative zum Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit, die als Grund des Übels identifiziert wurden (BMAS 2020a, b). Danach verstärkte der Umstand, dass Tönnies Mitte Juni nicht einmal in der Lage war, vollständig darüber Auskunft zu geben, wer in Rheda zum Zeitpunkt der Masseninfektion arbeitete, geschweige denn, wo die Leute wohnten, den Druck auf die gesamte Fleischindustrie. Und schließlich wurde die Lage für die Unternehmen vollends prekär, als die chinesischen Behörden fast zeitgleich ein Importverbot gegen alle als Hotspots identifizierten Betriebe verhängten.

Bis Mitte August² entspannte sich die Situation für die Fleischindustrie dann etwas, Exporte nach China waren wieder möglich, vier Wochen nach der Schließung konnte Tönnies die Schweineschlachtung erneut aufnehmen, während viele Beschäftigte sich fortgesetzt in Quarantäne befanden. Die vermehrten Infektionen beim Geflügelschlachter Wiesenhof/PHW in Lohne führten nicht einmal mehr zu einer Schließung des Betriebs, wohingegen die Betroffenen in ihren meist völlig unakzeptablen Wohnungen und Baracken isoliert wurden. Entsprechend wagten sich die Verbände und großen Unternehmen der Fleischindustrie weiter nach vorne: Nachdem Tönnies und Co. im Juli noch unisono verkündet hatten, das Verbot der Werkverträge zu akzeptieren bzw. selbst in den nächsten Monaten für eine Festanstellung aller bei Subunternehmen beschäftigten Arbeiter*innen zu sorgen (VDF 2020; Bosch et al. 2020, S. 19), wird seit der Ende Juli erfolgten Veröffentlichung des Regierungsentwurfs zum „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ (BMAS 2020b) versucht, dessen

1 Betriebsschließungen wegen Corona gab es u. a. in den USA, Brasilien, im Vereinigten Königreich, in Österreich und Spanien; vgl. Cook et al. (2020). Zum konkreten Fall Tönnies zeigt eine Untersuchung mittlerweile, dass die Infektionen durchaus durch die betriebliche Situation (Kälte, Lüftung etc.) gefördert wurden; vgl. Fleischwirtschaft (2020a).

2 Dieser Text gibt den Stand bis zum 24. 08. 2020 wieder.

Koordinaten in Richtung einer Verwässerung zu verschieben.³ Immerhin gingen vorläufig alle Versuche ins Leere, die Gesetzesinitiative ganz abzuwehren, und der aktuelle Entwurf enthält einen vergleichsweise weitgehenden Eingriff in unternehmerische Entscheidungen zur Vergabe von Arbeiten und zur Rekrutierung von Arbeitenden.

Hat sich das Problem der Arbeitsausbeutung in der Fleischindustrie damit in Bälde erledigt? Um diese Frage zu beantworten, ist ein genauer Blick auf die Arbeitsbedingungen notwendig: Dazu gehört einerseits, die Wirkungen des Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit auf die Position der Beschäftigten im Arbeitsprozess zu bewerten. Um dies tun zu können, sind einige Vorinformationen notwendig, einerseits zum Geschäftsmodell der dort agierenden Unternehmen (Abschnitt 2), andererseits zur Rekrutierung und Zusammensetzung der Arbeitenden (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 werden dann Konflikte im Produktionsprozess in der hier notwendigen Kürze skizziert, im abschließenden Abschnitt 5 die gewerkschaftlichen Handlungsoptionen. Grundlage des Aufsatzes sind Forschungen, die wir im Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) im Rahmen eines größeren Projekts zu Migration und Arbeit durchgeführt haben (vgl. Birke/Bluhm 2019, Birke 2020). In der Fleischindustrie Niedersachsens hatten wir zwischen 2017 und heute Gelegenheit zu mehr als 50 mehrstündigen Gesprächen mit Arbeitenden, Vertreter*innen von Gewerkschaften, Beratungsstellen, Verbänden und Management. Außerdem haben wir Beratungs- und betriebliche Arbeitssituationen beobachtet.

2 Expansion und Auslagerung: Das Geschäftsmodell

Die deutsche Fleischindustrie hat in ihrem Schwerpunkt zwischen Oldenburg und Ostwestfalen eine enorme, nunmehr bereits seit nahezu zwei Jahrzehnten fast bruchlos anhaltende Expansions- und Konzentrationsbewegung hinter sich. Produktion und Umsatz steigen seitdem rasant (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2019). Grundlage ist die Ausweitung der Produktion der Marktführer für Schweinefleisch und Geflügel (Tönnies, VION, OHW, Westfleisch, Danish Crown), die kleine Unternehmen gezielt übernommen, innerhalb der EU massiv Marktanteile zuungunsten anderer Wettbewerber erobert sowie den Export insbesondere nach Südostasien Jahr für Jahr gesteigert haben. Ohne den Zugriff auf im europäischen Vergleich billige Arbeitskraft wäre dieser Boom unmöglich gewesen. Dieser Zugriff wiederum entsteht auf der Grundlage eines Geschäftsmodells, das eine permanente Rationalisierung mit einer zunehmenden ökonomischen Konzentration verbindet, welche allerdings eine Verschie-

bung unternehmerischer Verantwortlichkeit an Subunternehmen, Wohnungsgeber, Rekrutierungsagenturen usw. voraussetzt. Für die Beschäftigten sind Arbeitszeiten wie in der Epoche der frühen Industrialisierung die Folge, weit jenseits der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Subunternehmen drücken die Löhne durch Betrug bei den Arbeitszeiten, durch das Streichen von Pausen, durch „Gebühren“ für Werkzeuge oder „Strafen“ für angebliche oder tatsächliche Fehler.⁴ Mangelnde Einweisung und das stets noch etwas zu steigende Arbeitstempo führen zu schwersten Arbeitsunfällen. Wer von der Arbeit kommt, findet sich im günstigen Falle in einem Vierbettzimmer für 250 € Miete im Monat wieder, nicht selten aber auch in menschenunwürdigen Baracken oder auf Campingplätzen, die zum Teil von denselben Subunternehmen verwaltet werden, die bislang für die Belieferung der Fleischkonzerne mit Arbeitskraft zuständig waren.

Auch der Eingriff durch den Gesetzgeber ist nicht neu. So hat sich seit Mitte der 2010er Jahre auf der Ebene der Regulierung von Arbeitsbedingungen einiges geändert, etwa durch die Einführung eines für alle Beschäftigten der Branche gültigen Mindestlohns zwischen 7,75 € (2014) und 8,75 € (2018). Damit lag dieser zwar einige Cent unter dem seinerzeitigen gesetzlichen Minimum, zugleich führte seine Einführung jedoch immerhin dazu, dass die Entsendung zu südost- und osteuropäischen Löhnen stark zurückging (vgl. Weinkopf/Hüttenhoff 2017). Darüber hinaus haben der Arbeitgeberverband und die großen Unternehmen der Fleischindustrie seit 2014 eine „Selbstverpflichtung“ unterzeichnet, in der u. a. die Orientierung am hiesigen Arbeits- und Sozialrecht hervorgehoben wird (VDF 2015). Und schließlich schreibt das am 1. Juni 2017 durch den Bundestag beschlossene Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie (GSA) vor, dass die auftraggebenden Unternehmen für die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen haften und verpflichtet sind, die Arbeitszeiten aller Beschäftigten zu erfassen, eine Vorschrift, die im neuen Gesetzeswerk durch das Wort „elektronisch“ ergänzt wird. Insgesamt fällt gleichwohl auf, dass viele der jetzt skandalisierten Praktiken bereits früher illegal waren. Das legt die Frage nahe, welche Möglichkeiten die Beschäftigten haben, sich gegen gesetzeswidrige Übergriffe zur Wehr zu setzen.

3 Dies gilt vor allem hinsichtlich des Verbots der Leiharbeit zum 1. April 2021 sowie der festgelegten Betriebsgrößenengrenzen (49) und Kooperationsverbote (vgl. etwa VdEW 2020).

4 Zu diesen Zuständen gibt es bereits umfangreiche Literatur, vgl. etwa Grüner (2014); Fiedler/Hielscher (2017); Hans-Böckler-Stiftung (2017).

3 Arbeit und Migration: Die Beschäftigten

Dass sich an den problematischen Verhältnissen wenig änderte, lag daran, dass die migrantischen Arbeiter*innen aus verschiedenen Gründen gezwungen waren, physisch und psychisch zerstörerische Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Zu diesen Gründen zählen die schlechte wirtschaftliche Lage und die extrem niedrigen Löhne in den Herkunftsländern, aber auch und vor allem ihre Aufenthaltssituation, die Nichtanerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder der Umstand, dass sie – obwohl Unionsbürger*innen – im ersten Jahr ihres Aufenthalts keinen oder einen verminderten Anspruch auf Leistungen nach SGB II und SGB XII hatten und haben. Dass Einwanderung nach 2015 immer mehr von Erwerbstätigkeit abhängig gemacht wurde, ist in nahezu allen von uns geführten Beschäftigteninterviews ein wichtiges Thema. Fast alle Befragten bringen zum Ausdruck, dass dies einer der wesentlichen Gründe dafür ist, dass die Arbeitsbedingungen auf dem Papier und in der Wirklichkeit nicht übereinstimmen (vgl. Birke/Bluhm 2019, S. 15ff.). Die sich aus der Migration ableitenden eingeschränkten Rechte wurden und werden weiterhin regelmäßig und systematisch dazu genutzt, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die faktisch jenseits der Grenzen des formal Zulässigen liegen. Auch deshalb sind „Eintrittsgelder“ von mehreren hundert bis über tausend Euro bei Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags, Überstunden und Dauernachtschichten oder illegale Lohnabzüge in der Fleischindustrie bis dato eher die Regel als die Ausnahme (vgl. zuletzt Götzke 2020).

Das in der Fleischindustrie entstandene Geschäftsmodell kann man in Anlehnung an den in der kritischen Migrationsforschung entwickelten Begriff der „differenziellen Inklusion“ (Mezzadra/Neilson 2013) diskutieren, mit dem jene ständige Neudefinition sozialer Rechte und Ansprüche beschrieben werden kann, die aus Arbeitsverhältnissen entstehen und in Arbeitsverhältnissen bestehen. Dabei muss zunächst bemerkt werden, dass die Zusammensetzung der Arbeitenden in der Fleischindustrie – abweichend von der aktuellen öffentlichen Wahrnehmung – keineswegs einheitlich ist. So verfügt zwar in den Schlacht- und Zerlegebetrieben und oft auch noch im Verpackungsbereich die große Mehrheit der Arbeitenden über keine deutsche Staatsbürgerschaft, ganz im Gegensatz zu Management und Produktionsleitung. Unter den Arbeitenden selbst gibt es aber zahlreiche, ständig erneuerte Differenzierungen: So gab es früher mehr polnische Beschäftigte, heute mehr bulgarische und rumänische, aber auch eine zunehmende Zahl von Menschen aus Drittstaaten. Neben „Neuen“ gibt es auch zahlreiche dauerhaft Ansässige. Es gibt „Männerarbeit“ und „Frauenarbeit“. Es verbinden sich soziale Zuschreibungen und am Arbeitsplatz etablierte Hierarchien, die von den Unternehmen

seit vielen Jahren gezielt eingesetzt werden, um die abhängige Position der Arbeitenden als Ganzes immer wieder zu erneuern. Während das Phänomen als solches aus vielen Bereichen bekannt ist, ist es in der Fleischindustrie in starkem Maße „migrantisiert“, d. h. die Herkunft ist neben dem Geschlecht ein wesentliches und zentrales Kriterium der Definition auszuführender Tätigkeiten, der Lohnhöhe und der Anerkennung von Qualifikationen (Mertin 2020).

Ganz charakteristisch ist für die Fleischindustrie zudem, dass es in allen aktuellen Debatten niemals allein um betriebliche Konflikte geht. Wir können vielmehr mindestens vier Aspekte eines Gesamtprozesses unterscheiden, in dem das Geschäftsmodell der Fleischindustrie sich konstituiert: erstens die Formen der Beschäftigung, zweitens die Restriktion von Mobilität sowie von Ansprüchen aus der Sozial- und Krankenversicherung, drittens der Zugang zu Wohnraum, viertens die Frage nach den Hierarchien und Segmentierungen im Arbeitsprozess. Unsere These ist, dass alle diese Aspekte nicht unabhängig voneinander gedacht werden können, sondern dass das, was im Moment als „Ausbeutung durch Werkverträge“ verhandelt wird, in diesem „vierfachen“ Komplex verortet ist und folglich auch nur in dieser Gesamtschau wirkungsvoll verändert werden kann. Das Bundesarbeitsministerium hat diese Erkenntnis zuletzt durchaus aufgegriffen, so etwa in der Forderung nach Mindestbedingungen für Unterkünfte, die im jüngsten Gesetzentwurf jedoch vage bleiben und hinsichtlich der Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Mietverhältnis sogar einen Rückschritt darstellen. Sie sind zudem noch schwieriger zu kontrollieren als die (formalen) Beschäftigungsverhältnisse als solche, zumindest dann, wenn den Kontrollbehörden nicht entsprechende Rechte eingeräumt werden.⁵

Damit ist auch das Problem formuliert, das für jene jetzt häufig artikuliert Hoffnung auf Veränderungen durch staatliches Eingreifen und staatliche Kontrolle besteht. Zwar ist das Versagen von Sozialversicherungsträgern, Berufsgenossenschaften oder Zoll ein wichtiger Aspekt, der auch die mangelnde Wirksamkeit des GSA erklärt (Bosch et al. 2020, S. 13f.). Zwar ist die Abschaffung von Leiharbeit und Werkverträgen ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Aber selbst wenn man den Blick nur auf die Beschäftigungsverhältnisse richtet, gilt es zu berücksichtigen, dass Werkverträge und Leiharbeit nicht die einzigen Formen prekärer Beschäftigung sind: Betriebe, die Werkverträge unlängst abgeschafft haben, greifen – so eine Erkenntnis unseres Forschungs-

5 Die Kritik von Gewerkschaften und NGOs an dem ansonsten begrüßten Gesetzentwurf bezieht sich neben dem Hinweis auf Verschlechterungen in der Wohnraumfrage auf die mangelnde Reichweite der vorgesehenen stärkeren Kontrollen durch die zuständigen Landesbehörden (Umsetzung erst 2026) sowie die mangelnde Zugänglichkeit der vorgeschriebenen Arbeitszeiterfassung durch die Arbeiter*innen selbst; vgl. Initiativkreis Fleischindustrie (2020).

projekts – in der Tat vorrangig auf nach der Bedeutung des einzelnen Beschäftigten für den Arbeitsprozess differenzierte, teilweise kurzzeitige Befristungen zurück (vgl. REF_F3_B_01⁶). Und solange die aufenthalts- und sozialrechtliche Ungleichheit der Arbeitenden nicht in Angriff genommen wird, wäre es eine Illusion zu glauben, dass dieser Fortschritt gleichbedeutend mit einer umfassenden Entprekariisierung sei. Es ist vielmehr anzunehmen, dass die Möglichkeit, eigene arbeitsrechtliche Ansprüche, die formal durchaus bestehen mögen, auch faktisch durchzusetzen, eine mindestens gleichrangige Voraussetzung dafür ist, prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen in der Fleischindustrie und anderswo zurückzudrängen, wie das Verbot bestimmter Beschäftigungsformen als solches. Diese Möglichkeit wiederum ist aber nicht nur durch den Zugang zu Beratung und Hilfe definiert, sondern ebenso durch den aufenthalts- und sozialrechtlichen Status wie auch durch die Organisation des Arbeitsprozesses.

4 Kernbereiche, Randbereiche: Der Arbeitsprozess

Zwar gibt es in der Schlachtung/Zerlegung keine „Kernbelegschaften“ im emphatischen Sinne, aber am Band sowohl Schlüssel- als auch Randpositionen. Das gilt zunächst für die Tätigkeiten als solche: So kann die Zerlegung von Schweinen einige Übung erfordern, und fehlt sie, kann relativ viel Schaden entstehen, etwa, wenn bei der Zerteilung innere Organe beschädigt werden. Ebenso sind einige der Tätigkeiten im weiteren Prozess (wie das Auslösen der Schweineschulter, um nur ein Beispiel zu nennen, vgl. REF_F_b_E_07) durchaus anspruchsvoll, während andere körperlich zwar sehr anstrengend sind, aber praktisch keine Anlernzeit erfordern. Bis hin in die Verpackung und – in den Betrieben, in denen auch dies stattfindet – die Zubereitung des Fleisches („Convenience“) hat sich auf dieser Grundlage eine (auch vergeschlechtlichte) Hierarchie entwickelt, die sich mittlerweile auch in nicht unerheblichen Lohnunterschieden niederschlägt.⁷ Die Strukturierung der Arbeitsteilung und die Formen von Differenzierung/Segmentierung verbinden sich dabei: In unserer Erhebung haben wir festgestellt, dass Subunternehmen beispielsweise in Kolonnen mit eher „einfachen“ und solche mit eher „komplizierten“ Tätigkeiten aufgeteilt sein können.

In den Interviews mit dem Management ist in Hinblick auf die zuletzt genannte Kategorie die Klage notorisch, dass „auf dem ganzen Markt [...] einfach die Fachkräfte fehlen“ (REF_F3_E_03) und dass diese Leute, wenn sie denn zu finden sind, „niemals [verstehen], wenn sie etwas müssen, aber wenn sie etwas haben sollen, dann verstehen sie alle die Details“ (REF_F_b_E_05). Die noch

weit vor dem Skandal durch Tönnies propagierte Losung, man würde ab jetzt „zwölf Euro für alle“ zahlen, bezieht sich deshalb vermutlich faktisch nicht auf alle, sondern auf diejenigen Beschäftigten, die aus Sicht des Managements schon jetzt „Mangelware“ sind und denen auch schon vor der Krise erheblich höhere Stundenlöhne gezahlt werden mussten (zu statistischen Details vgl. SPA 2019, S. 2f.).

Aus dieser Einsicht folgen aus unserer Sicht zwei weitere: Erstens sind sich die Beschäftigten wenigstens teilweise ihrer Markt- und Produktionsmacht (hier nicht zu trennen) völlig bewusst. Sie handhaben Mobilität auf der Grundlage dieses Bewusstseins nach der Logik ihrer eigenen sozialen Ansprüche (vgl. hierzu und zum Folgenden detailliert Birke/Bluhm 2020, S. 42f.). Männliche Arbeitskräfte mit polnischem Pass sind beispielsweise bei weitem nicht mehr in so großer Zahl in der Bundesrepublik beschäftigt wie noch vor einigen Jahren. Sie stellen dafür aber einen Teil des übrigen auch nicht unerheblichen migrantischen Arbeitskräftepotenzials in der dänischen Fleischindustrie, wo die Löhne erheblich über denen des Oldenburger Münsterlands liegen. Diese Beobachtung illustriert, dass „Unterschichtung“ zwei Seiten hat: Man kann einerseits die permanente Rekrutierung und Ausbeutung von Newcomern beobachten, andererseits aber auch die Beweglichkeit von „Etablierten“, die nicht nur in andere Regionen „flüchten“, sondern durchaus auch, wie unsere Erhebung zeigt, in der Lage sind, kollektive Aktionen zu starten und bessere Arbeitsbedingungen einzufordern.

Zweitens ist zu erwarten, dass die Antworten der Unternehmen auf die gesetzliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen diese bereits vorhandenen Unterschiede akzentuieren werden. In anderen Worten: Es wird zu einer Neudefinition von „Kern“ und „Rand“ kommen. In diesem Zusammenhang wird außerordentlich bedeutend sein, wie der Gesetzgeber beim Verbot der Werkverträge etc. letztendlich das anvisierte „Kerngeschäft der Fleischindustrie“ (Bundesregierung 2020, S. 2) und auch die einzubeziehenden Betriebs- und Unternehmenseinheiten definiert. Die im von der Bundesregierung am 29. 07. 2020 vorgelegten Gesetzentwurf enthaltene Bestimmung, dass „im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung von Schlachtkörpern sowie im Bereich der Fleischverarbeitung“ nur noch eigene Arbeitskräfte eingesetzt werden dürfen (ebd., S. 11), ließ bereits erahnen, dass sich in vielen Bereichen gar nichts ändern wird. So könnten Arbeitende,

6 Die hier und im Folgenden verwendeten Signaturen verweisen auf die entsprechende Kennung im digitalen Archiv des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI).

7 Das Spektrum reicht dabei vom Mindestlohn bis ungefähr 14 € brutto in der Stunde, je nach Betrieb und Tätigkeit (vgl. REF_F_b_E_04). Angesichts der bekannten Problematiken in Hinblick auf Abzüge, unbezahlte Mehrarbeit usw. ist die tatsächliche Lohnhöhe im Einzelfall kaum feststellbar.

die für Schlachtung und Zerlegung unentbehrlich sind, aber per Definition auxiliäre Tätigkeiten verrichten, weiterhin leer ausgehen. Das gilt etwa für Bereiche wie die Ausstallung und den Transport der Tiere in die Schlachthäuser, wo zu Bedingungen gearbeitet wird, die zum Teil noch schlechter sind als in den Kernbereichen, mit geradezu grenzenlosen Arbeitszeiten und einem notorischen Lohnbetrug durch die beauftragten Werkvertragsunternehmen. Ähnlich geht es in der Industriereinigung zu, die oft durch außerordentlich gesundheitsschädliche Bedingungen wie Dauernachtschichten, extrem gesteigerte Unfallgefahr, Belastung durch Reinigungsmittel etc. geprägt ist (vgl. Birke/Bluhm 2020, S. 43ff.).

Die Frage, wo die Grenzen der „Fleischverarbeitung“ liegen und welche Betriebe entsprechend dem im Gesetzentwurf aufgeführten Terminus einer „übergreifende[n] Organisation“ zuzurechnen und daher den neuen Regelungen zu unterwerfen sind, eröffnet aktuell ein weites Feld für die Austragung politischer wie juridischer Konflikte. Die Lobbyarbeit der Fleischindustrie versucht insbesondere an dieser Stelle, die Verhältnisse zu verschieben. In der Gründung von neuen Unternehmen durch Tönnies kündigt sich zudem schon eine weitere Wendung an, durch die versucht werden könnte, die Regulierung zu unterlaufen. Auch in dieser Hinsicht müssten auf die Versuche, die Schlacht- und Zerlegungskette zu regulieren, tatsächlich weitere Schritte folgen. Das gilt nicht zuletzt für die Frage, ob die Regulierung von Werkverträgen und Leiharbeit in *einem* Sektor nicht weitgehend wirkungslos bleiben muss in einem Umfeld, das nach wie vor nach gänzlich anderen Maßstäben funktioniert. Sowohl angesichts der Strukturen, in die die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie eingebettet sind, als auch vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen scheint es jedenfalls falsch und trügerisch zu konstatieren, dass „Hilfe [...] nur noch vom Staat erwartet“ werden könne (Bosch et al. 2020, S. 2f.).⁸ Denn die Wirkung der Maßnahmen des Gesetzgebers hängt auch davon ab, wie Konflikte um die betriebliche Umsetzung verlaufen.

5 Ein Anfang?

Das führt uns zu der Frage nach betriebs- und gewerkschaftspolitischen Perspektiven. Hier ist zu allererst zu bemerken, dass der aktuelle Diskurs über „moderne Sklaven“ sowohl gewerkschaftspolitisch als auch bezogen auf eine Kritik an rassistischen Zuschreibungen ambivalent ist (vgl. Jour Fixe 2020). In problematischer Weise werden die Beschäftigten in diesem Diskurs vorwiegend als wehrlose und handlungsunfähige Opfer gezeichnet. Allzu leicht wird übersehen, dass es, *bevor* die Skandale in der Fleischindustrie in der Bundesrepublik ein breites Publikum erreichten, in der rumänischen, aber auch in der bulgarischen Presse erste kritische Beiträge gab, die auf Berichte von Arbeiter*innen in sozialen Medien zurückgingen.⁹ Die diesbezügliche Vernetzung mag als Hinweis darauf gelten, dass die einseitige Vorstellung der Wehrlosigkeit schlichtweg auf mangelnder Kenntnisnahme selbstorganisierter Formen der Kommunikation beruht. Auch die späteren Interventionen insbesondere rumänischer Politiker*innen und Amtsträger*innen in Deutschland basierten nicht auf freien Erfindungen, sondern auf kritischen Erfahrungsberichten von Arbeitenden selbst. Provoziert wurden diese Berichte dabei, wie übrigens auch in anderen Konflikten wie etwa im Online Versandhandel (Amazon; vgl. Birke 2020, S. 150), nicht nur durch die Arbeitssituation im Allgemeinen, sondern auch durch die Forderung nach einem Schutz vor Infektionen, wobei die irriige Vorstellung, dass *social distancing* in der Covid-19-Krise vor allem von individuellem Verhalten abhängt, durch den Arbeitsalltag der Betroffenen eben tagtäglich dementiert wurde.

Ein weiterer Hintergrund ist, dass es im März aus Sicht der Beschäftigten eine relativ günstige Verhandlungssituation gab. Die Fleischindustrie hat zunächst von einem erweiterten Boom profitiert, der nicht zuletzt durch eine andere Infektion, nämlich durch das Wüten der afrikanischen Schweinepest u. a. in China, hervorgerufen worden war. Im ersten Quartal 2020 erreichten Umsätze und Produktivität – entsprechend auch die Zahl der Schlachtungen – Rekordhöhen (Fleischwirtschaft 2020c). Dies entspricht auch den Aussagen der von uns Interviewten,¹⁰

8 Dies gilt übrigens auch für die Situation in Dänemark. Die relativ guten Arbeitsbedingungen dort sind Resultat von jahrzehntelangen sozialen Kämpfen (Birke 2007, S. 77ff., 305ff.; zu den aktuellen Arbeitskämpfen Birke/Bluhm 2019, S. 36f.). Dennoch musste letztlich auch dort die These, dass dies Covid-19-Fälle verhindere (Bosch et al. 2020, S. 22), dementiert werden. Der Ausbruch einer Masseninfektion in einem Schlachthof von Danish Crown in Ringsted im Juli samt mehrwöchiger Betriebsschließung hat auch in Dänemark ein Licht auf die Wohnverhältnisse und die Arbeitsbelastung der überwiegend polnischen *Rank-and-file*-Arbeitenden geworfen (Fleischwirtschaft 2020b).

9 Siehe die Videos (in rumänischer Sprache) auf <https://www.youtube.com/watch?v=NQdZpZ5eHw0> und auf ANTENA3: https://www.youtube.com/watch?v=NsHnL_Klzq0
Danke für diesen Hinweis an Anda Nicolae Vladu.

10 Eine detaillierte Auswertung dieser Interviews steht noch aus und wird Anfang 2021 in einer weiteren geplanten Publikation vorgelegt. Die Gespräche mit vorläufig vier Beschäftigten und drei Expert*innen fanden auf Vermittlung der Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg am 2. sowie 29. Juni an verschiedenen Orten im Oldenburger Münsterland statt. Wir danken Anda Nicolae Vladu und Guido Grüner für die wie immer große Unterstützung.

die unisono erklärten, dass in den großen Betrieben der Geflügel- und Schweineschlachtereien in den ersten Wochen des *Lockdown* nur ein kurzer, wenige Tage dauernder Rückgang der Produktion bemerkbar war. Danach seien schnell wieder „normale“ Zustände eingetreten und zum Teil auch ausgedehnte Arbeitszeiten gefordert worden, während die Nachfrage nach Arbeitskräften zunahm.

Allerdings war diese Situation offenbar nur das Vorspiel für den *Lockdown*: In der intensiven Phase der Produktion im März/April wurde weder bei der Anreise in die Betriebe noch an der Schlacht-/Zerlegungskette selbst das Abstands- und Maskengebot durchgehend eingehalten. Nachdem sich angesichts des öffentlichen Drucks und der Befürchtung von Betriebsschließungen wenigstens in einem Teil der Betriebe Hygienemaßnahmen durchgesetzt haben, stellen Befragte fest, dass das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung keine geringe Herausforderung darstellt: Die Situation ist in dieser Hinsicht vergleichbar mit anderen Maßnahmen der Gesundheits- und Unfallprävention, deren Kernproblem nicht das Verhalten Einzelner ist, sondern die Notwendigkeit einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssituation; vergleiche etwa das Tragen von Handschuhen oder Gehörschutz, das mitunter aufgrund der gleichzeitigen Forderung nach schnellem Arbeiten und hoher Produktivität als belastend empfunden werden kann. Zusammengefasst sind räumliche Enge, Fließbandarbeit, dauernde Wintertemperaturen in fensterlosen, kalt gelüfteten Räumen, schwere körperliche Arbeit und ein extrem hohes Arbeitstempo Bedingungen, die sich kein Arbeiter, keine Arbeiterin ausgesucht hat. Sie sind zugleich nicht einseitig technisch bedingt und insofern durchaus änderbar. Auch in anderen Branchen hat es in der Vergangenheit Kämpfe für Bandpausen oder ein verringertes Arbeitstempo gegeben. In Bezug auf die Fleischindustrie sind diese Themen im aktuellen Diskurs eher Randnotizen.

Um solche Kämpfe führen zu können, bedarf es handlungsfähiger Belegschaften, die im besten Falle auf die Unterstützung einer gut verankerten betrieblichen wie gewerkschaftlichen Interessenvertretung bauen können. Zwar werden die aktuellen Betriebsschließungen und Quarantäneordnungen die Fluktuation der Beschäftigten erneut kurzfristig erhöhen. Gerade diejenigen von uns Befragten, die an der Organisation von Social-Media-Protesten gegen die Arbeitsbedingungen beteiligt waren, sind aktuell von Entlassungen bedroht oder wandern „freiwillig“ weiter. Eine genauere Untersuchung der diesbezüglichen Perspektiven ist hier jedoch abzuwarten, denn längerfristig besteht durchaus die begründete Hoffnung auf eine Verbesserung betrieblicher und gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten. So hat die durch den Gesetzgeber aktuell verstetigte Arbeit der Beratungsstellen, oft in enger Kooperation mit Gewerkschaften, bereits in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass Konflikte mit Arbeitgebern mitunter zumindest auf einer individuellen Ebene führbar geworden sind. Auch aktuell könnte an die

mittlerweile vielen Beispiele einer erfolgreichen Durchsetzung sozial- und arbeitsrechtlicher Ansprüche angeknüpft werden. Die Auflehnung gegen unzumutbare Bedingungen bleibt allerdings nicht auf diese Formen beschränkt, wie auch unsere Interviews zeigen, in denen sich zahlreiche Berichte über kollektive Aktionen bis hin zu kleinen Streiks finden (Birke/Bluhm 2020, S. 39ff.). Auch an diese Formen könnte angeknüpft werden, gerade angesichts der Verstetigung eines Teils der Arbeitsverhältnisse.

Herausforderungen eines solchen Projekts sind die anspruchsvolle Kommunikation mit Beschäftigten, die zahlreiche unterschiedliche Staatsangehörigkeiten besitzen, sowie die Themenvielfalt der auszutragenden Konflikte. Denn dort geht es nicht nur um die konkreten Bedingungen am Band, sondern auch um die Frage nach menschenwürdigen Unterkünften oder sozialen Rechten und Ansprüchen für Migrant*innen. Gewerkschaftliches Organizing müsste diese Felder mitthematisieren. Wie in der Geschichte der „Gastarbeit“ wird es dabei darauf ankommen, dass mehr Betriebsräte und gewerkschaftliche Aktivist*innen aus der Gruppe der migrantischen Beschäftigten gewonnen werden können – immerhin sind bestehende Betriebsräte ab Januar für eine vermutlich stark steigende Zahl Beschäftigter auch formal zuständig. Und schließlich wird von der Stärke der NGG vor Ort abhängen, wie ggf. neue (Flächen-)Tarifverträge ausgestaltet werden können.

Dies ist zugegebenermaßen ein langer und steiniger Weg, auf dem die Zusammenarbeit mit sozialen Initiativen essenziell sein wird. Diese Zusammenarbeit kann aber nur funktionieren, wenn die Gewerkschaften sie nicht dominieren wollen. Mit Blick auf die sozial-ökologischen Bewegungen, die häufig nicht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern die Schließung der Betriebe erreichen wollen, stellen sich hier beträchtliche Herausforderungen. Ohne einen gemeinsamen Horizont für eine sozialverträgliche und ökologische Produktion von Nahrungsmitteln wird der potenzielle Konflikt kaum aufzulösen sein. Dabei wird die Frage nach den Eigentumsverhältnissen in der Fleischindustrie in den Fokus rücken, die als Kern auch des aktuellen Konflikts um die Werkverträge bezeichnet werden muss: Wer bestimmt über die Art, wie Nahrungsmittel in unserer Gesellschaft produziert werden? ■

LITERATUR

- Birke, P.** (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in Deutschland und Dänemark, Frankfurt a. M. / New York
- Birke, P.** (2020): Coesfeld und die Folgen. Arbeit und Migration in der Pandemie, in: Sozial.Geschichte Online, H. 27, S. 137–154, https://duepublico2.uni-due.de/receive/dupublico_mods_00072003 (letzter Zugriff: 14. 08. 2020)
- Birke, P. / Bluhm, F.** (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Arbeitsregime und Erwerbsarbeit, in: Sozial.Geschichte Online, H. 25, S. 11–44, https://duepublico2.uni-due.de/receive/dupublico_mods_00070543 (letzter Zugriff: 14. 08. 2020)
- Birke, P. / Bluhm, F.** (2020): Migrant Labor and Workers' Struggles: The German Meatpacking Industry as Contested Terrain, in: Global Labor Journal 11 (1), S. 34–51
- Bosch G. / Hüttenhoff, F. / Weinkopf, C.** (2020): Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung. Institut Arbeit und Qualifikation: IAQ-Report 2020-07, Duisburg-Essen
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2020a): Eckpunkte „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“, Berlin
- BMAS** (2020b): Bundeskabinett beschließt Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft, <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/mehr-arbeitsschutz-und-hygiene-in-der-fleischwirtschaft.html>
- Bundesregierung** (2020): Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz), https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwerfe/reg-arbeitschutzkontrollgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Cook, M. L. / Dutta, M. / Gallas, A. / Nowak, N. / Scully, B.** (2020): Global Labor Studies in the Pandemic. Notes for an Emerging Agenda, in: Global Labor Studies 11 (1), S. 74–83
- Fiedler, M. / Hielscher, L.** (2017): Aus den Kreisläufen des ‚Schweinesystems‘. Die Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland als Regime von Mobilität und Ausbeutung. In: movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies 3 (1), <https://movements-journal.org/issues/04.bewegungen/12.fiedler,hielscher--kreislaeufe-schweinesystem.pdf> (letzter Zugriff: 14. 08. 2020)
- Fleischwirtschaft** (2020a): Virus kam aus Dissen nach Rheda (27. 07. 2020), <https://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Corona-Ausbruch-Virus-kam-aus-Dissen-nach-Rheda-42510>
- Fleischwirtschaft** (2020b): Danish Crown. Ringsted wieder am Netz (24. 8. 2020), <https://www.fleischwirtschaft.de/wirtschaft/nachrichten/Danish-Crown-Ringsted-wieder-am-Netz-42695>
- Fleischwirtschaft** (2020c): EU pork exports on record sales (07. 07. 2020), <https://english.fleischwirtschaft.de/economy/news/Pork-EU-pork-exports-on-record-sales-42332>
- Götze, M.** (2020): Abgezogen, betrogen, gefährdet, Rumänen und Bulgaren in Deutschland, Sendung des Deutschlandradios, 23. 05. 2020, https://www.deutschlandfunk.de/niedriglohnsektor-abgezockt-betrogen-gefaehrdet-rumaaenen.1775.de.html?dram:article_id=477011 (letzter Zugriff: 14. 08. 2020)
- Grüner, G.** (2014): Migrantische Arbeit und Fleischproduktion in Niedersachsen. Ergebnisse zweier Untersuchungen im Auftrag französischer Bäuerinnen und Bauern in Oldenburg, Oldenburg
- Hans-Böckler-Stiftung** (Hrsg.) (2017): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung, Düsseldorf
- Hans-Böckler-Stiftung** (Hrsg.) (2019): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung (Update 2019), Düsseldorf
- Initiativkreis Fleischindustrie** (2020): Erklärung zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Tagung vom 22. 8. 2020, Hannover
- Jour Fixe Gewerkschaftslinken Hamburg** (Hrsg.) (2020): Das Schweinesystem. Aufhebung von Werkverträgen und Subunternehmertum, Berlin
- Mezzadra, S. / Neilson, B.** (2013): Border as Method, or, the Multiplication of Labor, London
- Mertin, J.** (2020): Eine Neuvermessung der Qualifikation am Beispiel der deutschen Fleischindustrie, MA-Arbeit, Manuskript, Göttingen
- SPA (Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft)** (2019): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft – Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen, 4. Bericht, Hannover
- VdEW (Verband der Ernährungswirtschaft)** (2020): Ein Bundesgesetz unter dem Deckmantel der Corona-Pandemie, Presseerklärung, 29. Juli 2020, Hannover
- VDF (Verband der Fleischwirtschaft)** (2015): Verhaltenskodex Fleischwirtschaft, <https://www.vdew-online.de/wp-content/uploads/2014/08/2015-1002-Verhaltenskodex.pdf>

VDF (2020): Fleischwirtschaft unterstützt Gesetzesvorhaben der Bundesregierung zur Abschaffung von Werkverträgen, Pressemitteilung vom 26. 6. 2020, <https://www.v-d-f.de/news/pm-20200626-0139>

Weinkopf, C. / Hüttenhoff, F. (2017): Der Mindestlohn in der Fleischindustrie, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 533–539, https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_07_weinkopf.pdf

AUTOREN

PETER BIRKE, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Göttingen und Redakteur der Zeitschrift Sozial.Geschichte Online. Forschungsschwerpunkte: (Historische) Arbeitssoziologie, Arbeit und Migration, Stadtsoziologie.

@ peter.birke@uni-goettingen.de

FELIX BLUHM, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Migration, betriebliche Konflikte, Sekundäranalyse von Betriebsfallstudien.

@ felix.bluhm@sofi.uni-goettingen.de