

INFORMALISIERTE ARBEIT UND DAS ENDE DER WERKVERTRAGSARBEIT

Eine explorative Kurzstudie
zu den Arbeitsverhältnissen
in der Fleischwirtschaft
im Oldenburger Münsterland

*Tobias Neef-Methfessel, Universität Göttingen
im Auftrag von Viola von Cramon-Taubadel, MdEP*

Vorwort

Die vorliegende Studie widmet sich den Arbeits- und Lebensbedingungen migrantischer Arbeiter_innen in der deutschen Fleischindustrie. Die im Zuge der COVID-19-Pandemie aufgekommene Debatte über die Situation in der Branche stellte den Ausgangspunkt dafür dar, von der seitens der grünen EU-Parlamentarierin Viola von Cramon-Taubadel der Wunsch an mich gerichtet wurde, die strukturellen Voraussetzungen der Informalisierung von Arbeitsverhältnissen in der Branche zu untersuchen. Die vorliegende Studie setzt sich daher problembezogen mit den Zusammenhängen zwischen wirtschaftlichen Dynamiken, sozialen Strukturen und Arbeitsverhältnissen in der Fleischwirtschaft am Beispiel des Oldenburger Münsterlandes, das in besonderem Maße durch die Transformation und das Wachstum der deutschen Fleischwirtschaft geprägt ist, auseinander. Für die Kurzstudie, die zwischen Mai und Oktober 2020 erstellt wurde, wurden Expert_inneninterviews mit Mitarbeiter_innen von Beratungsstellen sowie mit einer Person, die beim örtlichen Zoll tätig ist. Ihnen möchte ich zuerst danken, insbesondere zwei Mitarbeiter_innen einer Beratungsstelle, die es darüber hinaus möglich machten, dass ich zusammen mit Peter Birke vom Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut

Göttingen vier qualitative Interviews mit Arbeiter_innen führen konnte. Der größte Dank gilt aber den Arbeiter_innen, die ich interviewen durfte. Dafür, dass sie sich die kaum vorhandene Zeit nahmen, sich öffneten und die Geduld aufbrachten, mir die Strukturen und die Situation bei der Arbeit zu erklären. Ich hoffe, ihrer Sicht auf die Dinge gerecht geworden zu sein.

Göttingen, den 04.10.2020

Tobias Neef-Methfessel

Inhalt

Entwicklung der Schweinefleisch- und Geflügelfleischproduktion in Deutschland.....	5
Die Konsolidierung der Märkte.....	12
Mobilisierte Arbeit in der Fleischindustrie	13
Informalisierte Arbeit	17
Fallbeispiel: Informalisierte Arbeit in der Fleischbranche im Oldenburger Münsterland.....	20
Die Arbeit in der Fleischwirtschaft.....	24
Geschilderte Fälle von Rechtsbruch.....	24
Sozialleben und soziale Teilhabe	25
Auswertung: Informalisierte Arbeit in der Fleischwirtschaft.....	27
Strukturelle Exklusion	29
Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber dem Arbeitgeber	34
Gegenwehr	36
Fazit	37
Literatur	46

Entwicklung der Schweinefleisch- und Geflügelfleischproduktion in Deutschland

Wurden in Deutschland pro Einwohner in den 1960er Jahren durchschnittlich knapp 53 Kilogramm Fleisch pro Jahr verbraucht, so stieg diese Zahl bis in die 1990er Jahre auf über 90 Kilogramm. Dieser Wert hält sich mit einem leichten Rückgang in den vergangenen dreißig Jahren. Dem Verbrauch entspricht ein Konsumanteil von etwa 60 Kg/Jahr.¹ Der Anstieg des Fleischverbrauchs ging mit starken Veränderungen im Lohn-Preis-Verhältnis einher: musste ein_e durchschnittliche_r Industriearbeiter_in 1970 noch etwa 72 Minuten für ein Kilogramm Rindfleisch arbeiten, waren es im Jahr 2018 nur noch 27 Minuten, beim Schweinekotelett reduzierte sich die benötigte Arbeitszeit sogar von 91 auf 21 Minuten (Deutscher Bauernverband e.V. 2019, 24). Fleisch ist vom Luxusprodukt zur Massenware geworden.

Im Blick auf die Entwicklungen im Konsum einzelner Fleischarten differenziert sich dieses Bild nochmals aus: Wenngleich Schweinefleisch noch immer den mit Abstand größten Anteil am Konsum ausmacht, ist hier in den vergangenen 10 Jahren ein leichter Rückgang zu verzeichnen, beim Rindfleisch sind die Zahlen schon seit 1991 rückläufig, wenngleich sie sich im Jahr 2000 auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt haben. Beim Geflügel zeigt sich jedoch ein anderes Bild: lag der Konsumanteil pro Kopf 1991 noch bei 7,3 Kg, liegt er heute bei 13,8 Kg (BLE 2020 a) und seit dem Jahr 2000 nimmt Geflügelfleisch einen größeren Anteil des Gesamtfleischverbrauchs ein als Rindfleisch.

¹ Der Konsumanteil lag demnach 1950 bei etwa 35 Kg. Im Verlauf zeigt sich zwischen 1991 und 2019 ein geringfügiger Rückgang von etwa 7% im Konsumanteil und etwa 9% in den absoluten Verbrauchszahlen.

Während sich der Fleischkonsum in der Bundesrepublik auch durch die Ausweitung vegetarischer und veganer Lebensweisen insgesamt leicht rückläufig zeigt (Spiller/Schulze 2008, 234),² haben sich die Produktionszahlen deutlich erhöht. Deutschland hat sich vom Nettoimporteur von Fleisch zum Exporteur entwickelt. Wurde in der Gesamtproduktion 2006 die Selbstversorgungsquote erreicht, so ist mittlerweile ein Exportüberschuss von 14,4% zu verzeichnen, mit einem bisherigen Höchststand von 20,7% im Jahr 2014 (BLE 2020 b). Auch hier gibt es große sektorale Unterschiede, insbesondere in die Schweinefleisch- und Geflügelfleischproduktion zeigt sich seit den 1990er Jahren eine enorme Dynamik, die in den 2000er Jahren voll zum Tragen kommt. Mit einem Exportanteil von 9% am Welthandel war Deutschland in den Jahren 2011-2013 der drittgrößte globale Exporteur von Fleisch hinter Brasilien (15%) und den USA (19%) (Efken et al. 2015, 17).

Der Markt für Geflügelfleisch floriert in Deutschland. Insbesondere Hühner- und Putenfleisch werden von Konsument_innen mehrheitlich als gesunde und günstige Alternative zum Schweinefleisch wahrgenommen (Spiller/Schulze 2008, 234-235), was sich in einem rasanten Konsumanstieg und Produktionssteigerungen ausdrückt. In der bundesweiten Geflügelproduktion kam es zwischen 1991 (ca. 574.000 Tonnen) und 2010 (ca. 1.623.000 Tonnen) zu einer annähernden Verdreifachung der Produktionsmenge, und der Anstieg hält bis dato an: 2019 schätzte das BMEL³ die Bruttoeigenerzeugung auf ca. 1.833.000 Tonnen. Hinzu kommt ein Anstieg

² Spiller, Achim/Schulze, Birgit: Trends im Verbraucherverhalten: ein Forschungsüberblick zum Fleischkonsum, in: Ebd. (Hg.): Zukunftsperspektiven der Fleischwirtschaft. Verbraucher, Märkte, Geschäftsbeziehungen. Göttingen 2008, S. 233-271, hier S. 236-237.

³ Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

der Im- und Exporte von lebendem Schlachtgeflügel: wurden 1991 noch mit ca. 17.000 t etwa 3% der Bruttoeigenerzeugung importiert, um in Deutschland geschlachtet zu werden, waren es 2010 mit ca. 78.000 t 4,8%, 2019 erreichten die Importe mit etwa 169.000 t 9,2%. Zugleich kam es zu einem Anstieg der Lebendtierexporte im gleichen Zeitraum von 1414% (ca. 28.000 t auf ca. 396.000 t). Im gleichen Zeitraum hat sich jedoch auch der bundesweite Verbrauch von Geflügelfleisch von 976.000 t auf 1.931.000 t mehr als verdoppelt, so dass die Bruttoeigenerzeugung, die 1991 noch 58,8% des bundesweiten Verbrauchs betrug, trotz einer Verdreifachung der Produktionsmenge 2019 94,5% des bundesweiten Verbrauches erreicht hatte.⁴

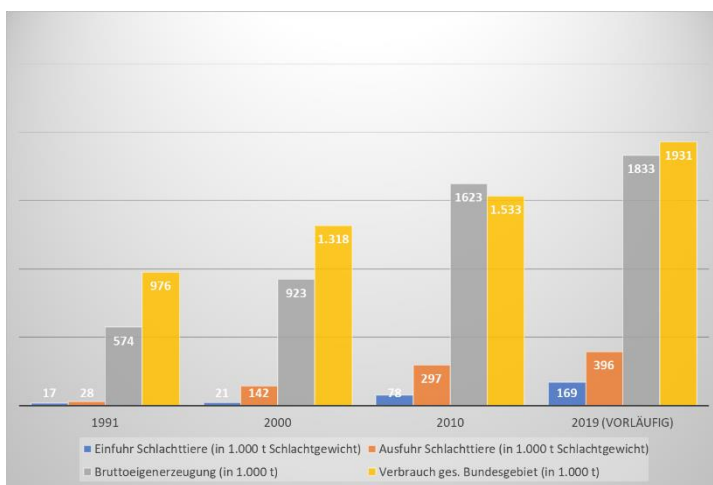


Abbildung 1: Produktionssteigerung vs. Verbrauchssteigerung Mastgeflügel (Quelle: BMEL)

⁴ Die Angaben schwanken hier. Der Deutsche Bauernverband geht für 2019 von ca. 100% aus, andere Quellen von Zahlen zwischen 94,5% und 100%. Die hier zugrundeliegenden Zahlen sind vom BMEL erhoben.

Der Markt für Geflügelfleisch hat nicht nur ein deutliches Wachstum vollzogen, er ist zugleich enormen Konzentrationstendenzen unterworfen. Diese umfassen drei Dimensionen: Die vertikale Konsolidierung, die horizontale Konsolidierung sowie die geographische Konzentration in einzelnen Regionen.

Die Produktion von Geflügel lässt sich grob in Zucht, Vermehrung und Mästung unterteilen. Die Basiszucht, die die Elterngenerationen für hybridisierte Züchtungen anbietet, ist ein globales Geschäft mit einem außergewöhnlichen Konzentrationsgrad: 99% aller Elterntiere wurden 2011 von vier Unternehmen weltweit angeboten, von denen Aviagen, ein Unternehmen der Erich Wesjohann-Gruppe, den größten Marktanteil besitzt (Efken et al. 2015, 59).

Auch die Vermehrung weist hohe Konzentrationsgrade auf, wenngleich nicht in dem Maß, in dem es bei der Basiszucht der Fall ist. Der Prozess der Vermehrung ist zweigeteilt, wobei für den ersten Teil, die Eierproduktion, keine verlässlichen Daten vorliegen, während für den zweiten Teil, die Ausbrütung der Eier, bei einem Anstieg der Brutzahlen um 90% zwischen 1998 und 2012 eine zeitgleiche Reduktion der Anzahl der Brütereien um 40% zu verzeichnen ist (Ebd., 60). Seit 2013 hat sich der Markt mit mittlerweile 68 Unternehmen bundesweit relativ konsolidiert, wobei 26 dieser Unternehmen mit einem Fassungsvermögen von mehr als 500.000 Eiern 94% der Brutkapazität vorgeben (BLE 2017, 10).

Anders als die weiteren Produktionsschritte ist die Geflügelmästung bisher nicht umfassend in die vertikalen Produktionsstrukturen der marktdominierenden Unternehmen im Bereich Puten- und Hähnchenfleisch integriert. Hier übernehmen mehrheitlich vertraglich eingebundene Mastunternehmen die Aufzucht, werden hierbei jedoch eng in die vertikalen Strukturen eingebunden

(Efken et al. 2013, 75).⁵ Bei der Geflügelmästung hat sich, ähnlich wie bei den Brütereien, seit den beginnenden 2000er Jahren ein Strukturwandel vollzogen, der seit ca. 2015 abgeschlossen ist. Da sich aufgrund veränderter Erhebungsmethoden keine sicheren Vergleichszahlen ergeben, kann dieser nicht konkret wiedergegeben werden, jedoch zeigt sich auch hier eine deutliche Konzentration von Marktanteilen in wenigen Großbetrieben. 2010 hatten noch 69% der Mastbetriebe eine Größe von weniger als 100 Tieren, mit einem Marktanteil von insgesamt 0,5%, während 8,5% der Betriebe eine Größe von mindestens 50.000 Tieren hatten und einen Marktanteil von 71,6% ausmachten (Efken et al. 2015, 62). Im Bereich der Hähnchen- und Hühnermast, die den größten Teil der Fleischproduktion ausmacht, ist die Anzahl der Mastbetriebe zwischen 2010 und 2016 nochmals um ca. 27% zurückgegangen, während sich der Tierbestand von etwa 63.500.000 auf ca. 93.700.000 Tiere und damit um ca. 28% erhöhte. 2016 entfielen davon 99% auf Betriebe mit mehr als 10.000 Haltungsplätzen, ca. 80% hatten mindestens 50.000 Haltungsplätze (BLE 2018, 8; 33-34).

In der Mästung zeigen sich zugleich deutliche regionale Konzentrationen. Seit 2016 ist mehr als die Hälfte der deutschen Geflügelhaltung in Niedersachsen angesiedelt (LfL 2019, 265). Auch in der durchschnittlichen Bestandsgröße und der geografischen Dichte der Geflügelmastbetriebe hebt sich Niedersachsen mit einer durchschnittlichen Bestandsgröße von 35.101 Tieren (Bundesdurchschnitt: 14.901 Tiere) und 21,8 Betrieben/1.000 km² (Bundesdurchschnitt: 12,7 Betriebe/1.000 km²) für das Jahr 2015 deutlich von allen anderen Bundesländern ab (Efken et al. 2015, 62).

⁵ Efken et al. gehen davon aus, dass ca. 80% aller Landwirtschaftlichen Betriebe in der Puten- und Hähnchenfleischproduktion vertraglich in vertikale Produktionsketten eingebunden sind.

Schlachtung und Verarbeitung bilden die letzten Schritte der Produktionskette, bevor das Produkt im Großhandel landet. Auch hier hat sich in den vergangenen 20 Jahren eine enorme Konsolidierung abgespielt, im Zuge derer einzelne Großkonzerne mit Umsätzen von mehreren hundert Mio. € eine marktbestimmende Stellung eingenommen haben: Mit einem aktuellen Jahresumsatz von 2,68 Mrd. € hat die PHW-Gruppe, eine familiengeführte Unternehmensgruppe mit Verwaltungssitz in Visbek im Landkreis Vechta und seit 2020 Geschäftssitz in Vaduz (Liechtenstein), die marktführende Position insbesondere in der Hühnerschlachtung und -verarbeitung. In der Putenschlachtung dominiert der Konzern Heidemark mit Sitz in Höltingshausen im Landkreis Cloppenburg, der 2018 mit einem Umsatz von ca. 700 Mio. € europaweiter Marktführer war. Beide Unternehmensgruppen haben ihre Produktion als vertikales System ausgerichtet. Das bedeutet, dass sie von der Zulieferung über die Brüterei bis zum Vertrieb eine komplette Produktionskette im Rahmen der Unternehmensgruppen organisieren können. Das Konzept der vertikalen oder integrierten Produktion ist in der Geflügelbranche weit verbreitet. Es führt zugleich zur Konzentration verschiedener Produktionsschritte in einzelnen Regionen.

Die Produktion von Schweinefleisch hat ihren bisherigen Höchststand in den Jahren 2012-2014 erreicht. Auch dieser Prozess ging, ähnlich dem Wachstum in der Geflügelbranche, mit starken Konzentrationsprozessen und der Integration von Betrieben in vertikale Produktionsketten einher. Das Wachstum in der Produktion von Schweinefleisch war 2016 auf seinem bisherigen Höhepunkt. Die Produktion von Schweinefleisch inländischer Herkunft steigt zwischen 1995 und 2010 von ca. 3,5 Mio. Tonnen auf 5,5 Mio. Tonnen Schlachtgewicht, ein Level, auf dem sie seitdem mit

kleineren Ausschlägen nach oben verharret. Zugleich erhöhen sich insbesondere die Exportzahlen: zwischen 1996 und 2013 verneunfacht sich die Exportmenge auf über 2,3 Mio. t Schlachtgewicht, ein Level, der mit kleinen Ausschlägen nach oben seitdem beibehalten wird. Zugleich ist seit den 1990er Jahren ein Anstieg der Lebendtierimporte und ein Rückgang der Lebendtierexporte zu diagnostizieren.

Während sich im Bereich der Geflügelfleischproduktion das Prinzip der vertikalen Produktionsketten gerade unter den marktführenden Unternehmen fest etabliert hat, trifft diese Form der Marktorganisation im Bereich der Schweinefleischproduktion in Deutschland noch auf größere Widerstände. Wenngleich die marktführenden Unternehmen Tönnies, Danish Crown, und VION Schritte in die Richtung vertikaler Integrationsketten anstreben, treffen diese im Schweinemarkt derzeit noch auf Widerstände. Vielmehr gibt es Produktionszusammenschlüsse unter den Landwirten, Großschlachtereien wie Westfleisch bieten als genossenschaftliche Unternehmen den landwirtschaftlichen Mitgliedern einen festeren Rahmen, in dem Preise und Abnahmemengen vereinbart werden. Auch der Markt für Schweinefleisch ist deutlichen Konzentrationsprozessen unterworfen: Alleine zwischen 2003 und 2017 ist die Zahl der bundesweiten Mastschweinehalter um 86% zurückgegangen (Westphal/Bundschuh 2019, 185), und im Bereich der Schlachtung zeigt sich ein mindestens ebenso drastisches Bild: 2013 schlachteten die zehn größten Unternehmen im Bereich Schweinefleisch 75 Prozent aller in Deutschland zerlegten Tiere, die Top 4 kamen auf 59 Prozent (ebd. 183), zugleich ist im Zeitraum zwischen 1993 und 2013 die Anzahl der meldepflichtigen Schlachtbetriebe bundesweit von ca. 340 auf etwa 120 gesunken.

Die Konsolidierung der Märkte

Das starke Wachstum der Branchen in den vergangenen 30 Jahren hat zu marktdominierenden Stellungen einiger weniger Unternehmen geführt. Diese versuchen sich in einem globalisierten Fleischmarkt zu behaupten, auf dem eine massive Konkurrenz insbesondere innereuropäischer Akteure mit unterschiedlichen Standortvorteilen verschiedene Produktionsstrategien zur Folge hat.

Wenngleich diese Aussage auch auf den Geflügelmarkt zutrifft, so ist sie doch für den Schweinefleischmarkt in besonderem Maße kennzeichnend.⁶ In Deutschland hat sich der Wettbewerb nach dem Ausschöpfen von technischen Modernisierungspotenzialen zusehends in die personell intensivere Schlachtung und Weiterverarbeitung verlagert. Obwohl der Anteil der Lohnkosten in der Schlachtung und Fleischverarbeitung bei unter 20% liegt,⁷ werden dort derzeit relevante Kostenvorteile erarbeitet, die marktführende Positionierungen ermöglichten. Zugleich setzen sie jedoch die bundesweiten, nicht auf Export ausgerichteten Unternehmen unter massiven Druck, dem Wettbewerb standzuhalten. Das Wachstum einzelner Schlachtunternehmen geht daher auch mit der

⁶ Eine intensive Diskussion der Produktionsentwicklung in verschiedenen Staaten und der Optionen der nordwestdeutschen Schweinefleischproduktion aus dem Jahr 2005 findet sich bei Spiller et al. 2005. Für beide Märkte gibt es jedoch auch umfassende jährliche Berichte der Bayerischen LfL sowie des Thünen Instituts.

⁷ Laut einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Juni 2020 liegt der durchschnittliche Anteil der Kosten für Arbeitskräfte am Bruttoproduktionswert bei insgesamt 17,6%. Diese teilen sich auf „Sonstige Kosten/Kosten für Leiharbeiter“ (8,9%), „Bruttolohn- und Gehaltssumme (8,0%) und „Kosten für industrielle und handwerkliche Dienstleistungen (1,7%) auf. Quelle: Statistisches Bundesamt, link: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/303394/umfrage/kostenstruktur-in-der-schlachtung-und-fleischverarbeitung-in-deutschland/>

Schließung und Übernahme regionaler Produktionsstandorte einher. Die massive Lohndifferenz gegenüber den Nachbarländern Dänemark und den Niederlanden hat mittlerweile dazu geführt, dass die größten Schlachtunternehmen der beiden Länder, Danish Crown und VION, Produktionsstrukturen in Deutschland etabliert haben. In beiden Fällen gibt es dementsprechend auch einen hohen Anteil an Lebendtierimporten für die Schlachtung nach Deutschland.

Mobilisierte Arbeit in der Fleischindustrie

Die Entwicklung, die den späteren Boom der Fleischindustrie auslösen sollte, hat ihre Vorläufer in den „Vereinbarungen über die Entsendung von Arbeitnehmern auf der Grundlage von Werkverträgen“, die die Bundesrepublik Deutschland zwischen 1988 und 1995 mit einer Reihe Mittel- und Osteuropäischer Staaten sowie der Türkei abschloss. In diesen Verträgen waren Kontingente definiert, die den Anteil der Werkvertragsarbeiter_innen für verschiedene Branchen festlegten. Mit diesen Verträgen wurde es möglich, lokal zu verrichtende Arbeit gemäß §631 BGB ff. von Dritten ausführen zu lassen. In der Baubranche, die historisch durch eine vertragliche Zusammenarbeit verschiedener handwerklicher Unternehmen gekennzeichnet ist und damit über eine eigene Geschichte werkvertraglicher Kooperationen verfügt, entstanden im Zuge dessen neue Unternehmensstrukturen: Zum einen entwickelten sich Großunternehmen und Beteiligungsgesellschaften, die transnational zusammengesetzt waren, und zum anderen bedienten sich die im Zuge des Aufbaus Ost entstehenden

Großunternehmen mittelständischer Unternehmen aus anderen Staaten, um Produktionskosten zu senken (Gross 1999, 539-540). Im Zuge des gesteigerten Konkurrenzkampfes, der durch Beschlüsse der sogenannten Uruguay-Runde der GATT Verhandlungen 1986-1993, sowie die Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes 1993 angefangen wurde, etablierte sich die Werkvertragsarbeit in der Baubranche als festes Element in der Zusammensetzung der Arbeitskraft (Hunger 2003). Obwohl das Gesetz ursprünglich Vorgaben zu den arbeitsrechtlichen Standards für den Abschluss von Werkverträgen vorgesehen hatte, kam es im Zuge der Umsetzung in der Baubranche zu einer ersten Welle der Informalisierung dieser Arbeitsform: Durch Netze von Subunternehmen wurden Arbeitsverhältnisse intransparent, der dem Gesetz zugrunde liegende Vorbehalt eines gleichen Lohnes für gleiche Arbeit wurde faktisch umgangen. Während in der Baubranche auf Druck der Gewerkschaften schon 1996 durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erste Maßnahmen zur Re-Regulation des Arbeitsmarktes und der Absicherung gegen einen Lohnverfall eingeleitet wurden, öffnete sich mit der Schlacht- und Zerlegungsindustrie in den 1990er Jahren ein neues Wirtschaftsfeld der Werkvertragsarbeit, auf dem sie spätestens mit der EU-Osterweiterung 2004 als neues arbeitspolitisches Paradigma wirkte. Zwar kam es im Zuge dessen zu Verdrängungsprozessen am Arbeitsmarkt – nach Angaben einer Studie der Hans-Böckler-Studie aus dem Jahr 2007 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche zwischen 1999 und 2005 von ca. 72.000 auf rund 56.000 – jedoch trafen diese Effekte primär kleinere und mittelständische Unternehmen (Beile et al. 2007, 71 ff.), und das sich bis heute fortsetzende Sterben der KMU in der Fleischbranche wurde vom rasanten Branchenwachstum übertönt: Schlachtete die Tönnies-Gruppe

beispielsweise 2004 noch ca. 8 Mio. Schweine, so hatte sich diese Zahl bis 2010 auf 15,2 Mio. (davon 13,2 Mio. in Deutschland) fast verdoppelt, womit die Unternehmensgruppe fast 1/4 der deutschen Schweineschlachtungen durchführte. Auch der Umsatz von Tönnies war von ca. 2,3 Mrd. € auf ca. 4 Mrd. € gestiegen. Ein ähnliches Wachstum war bei der PHW-Gruppe zu verzeichnen, deren Umsatz im gleichen Zeitraum von ca. 1,19 Mrd. € auf ca. 2,03 Mrd. € stieg (LfL 2006, 188, sowie LfL 2011, 150).

Der internationale Markt für Schweine- und Geflügelfleisch ist durch einen enormen Preiskampf gekennzeichnet, und bis in die frühen 2000er Jahre war es für deutsche Unternehmen schwierig gewesen, in diesem Preiskampf zu bestehen. Das änderte sich im Zuge der Etablierung der Werkverträge, die eine Neuzusammensetzung der Arbeit in den Schlachtbetrieben bewirkten, an deren Prinzip sich bis heute im Kern nichts verändert hat: schnell etablierten sich Strukturen, über die Subunternehmen offiziell Verträge mit den Schlachtunternehmen abschlossen, um ein „Gewerk“, also einen konkreten Arbeitsprozess bei einer fest vereinbarten Stückzahl an Tieren in einem vereinbarten Zeitraum zu einem Festpreis auf dem Firmengelände des beauftragenden Unternehmens unter Nutzung der firmeneigenen Produktionsstraßen durchzuführen. Die Subunternehmen brachten Arbeitskräfte mit, regelten die Bezahlung, die Sozial- und Krankenversicherung nach den Bedingungen des Herkunftslandes des Subunternehmens sowie den Einsatz der Arbeitskräfte. Diese sogenannten Onsite-Werkverträge führten somit konkret zu einem weitgehenden Outsourcing der wesentlichen Produktionsschritte in Hinblick auf die verrichtenden Arbeitskräfte, während die Produktion selbst im Unternehmen verblieb.

Die soziale Neuzusammensetzung der Beschäftigten in der Branche hatte nicht nur einen schnellen Lohnverfall, sondern auch eine faktische Entwertung von arbeitsrechtlichen Standards zur Folge.

Verschiedene Studien weisen wie auch das im Rahmen dieser Studie erhobene empirische Material darauf hin, dass sich in der Branche schon seit langer Zeit eine Zweiteilung der arbeitsrechtlichen Standards vollzogen hat: Während die festangestellten Mitarbeiter_innen mittlerweile primär in der Verwaltung und der Prozess- und Arbeitssteuerung beschäftigt sind, übernehmen die Werkvertragsarbeiter_innen die mehrheitliche Arbeit in den Produktionsstraßen. Diese vollzieht sich mittlerweile unter höchstem Arbeitsdruck, im Falle der Schlachtung und Zerlegung wird eine extrem anstrengende Arbeit im Akkord bei Temperaturen um den Gefrierpunkt verrichtet. Die Arbeitsgeschwindigkeit, Arbeitspausen, Arbeitszeit und Arbeitssicherheit sind bei Festangestellten klar geregelt, während sie im Falle der Arbeit beim Subunternehmen bis heute den Schwankungen der Auftragslage unterworfen sind: Arbeitszeiten von bis zu 15 Stunden gehörten nach einer Studie von Nachtwey und Brinkmann von 2014 zum Standard der werkvertraglichen Regelungen, und auch in den hier geführten Interviews wurde von Arbeitszeiten von zehn bis 14 Stunden an sechs Tagen pro Woche berichtet (Brinkmann/Nachtwey 2014).

Das Konstrukt der Werkvertragsarbeit schaffte somit zu Beginn der 2000er Jahre einen Raum, der sich aufgrund seiner Beschaffenheit vom formalen Rahmen des deutschen Arbeitsrechts abschottete: Gerade weil die produzierenden Unternehmen auf einem schmalen rechtlichen Grad zwischen Scheinwerkverträgen und Onsite-Werkverträgen balancierten, sollten Kontakte zwischen Mitarbeiter_innen aus der Stammebelegschaft und den Arbeiter_innen der Subunternehmen vermieden werden, und es wurde darauf

geachtet, dass sich die Festangestellten so wenig wie möglich in der Produktionsstraße aufhielten (Hertwig et al. 2015, 168 ff.). Somit wurde der Preisdruck, der auf dem internationalisierten Fleischmarkt lastet, direkt in die Produktionsstraßen weitergeleitet, wo sich ein eigenes Regiment von informellen Regeln entwickeln konnte.

Informalisierte Arbeit

Im Zuge der Reduktion sozialversicherungspflichtiger Stellen in der Schlachtereierzeugung wurden auch die Gewerkschaften auf die Situation in der Branche aufmerksam. Eine Studie der Hans Böckler Stiftung aus dem Jahre 2007 widmet sich der Entwicklung in der Branche und beschreibt die aus gewerkschaftlicher Sicht problematische Situation: Die Reduktion sozialversicherter Arbeit und eine Schwächung der Betriebsräte, die mit einem Aufkommen neuer prekärer Arbeitsformen, insbesondere Werkvertrags- und Leiharbeit, einhergeht. In im Rahmen der Studie untersuchten Unternehmen wurden Stundenlöhne von 3-5 Euro gezahlt, denen kein Flächentarifvertrag als rechtlich bindende Grundlage gegenübergestellt werden konnte. Die Studie fordert daher als eine der entgegenwirkenden Maßnahmen die Einführung eines Mindestlohns, um die Kostenvorteile nicht sozialversicherungspflichtiger Arbeit zu reduzieren (Beile et al. 2007, 81 ff.).

Das Feld der Werkvertragsarbeit, das betont diese Studie ebenfalls, ist äußerst unübersichtlich. Wengleich die beauftragenden Unternehmen angesichts der Nutzung ihrer Produktionsstraßen Schätzungen über die Personalstärke in der Produktion abgeben können

müssten, schweigen sich die betroffenen Unternehmen aus. Auch in den Statistiken der BfA tauchen Werkvertragsarbeiter_innen in dieser Zeit nicht auf, da sie ja über Unternehmen außerhalb des Bundesgebietes eingestellt sind. Sie bilden somit ein Segment des Arbeitsmarktes außerhalb der offiziellen Statistiken, es existieren allenfalls Schätzungen über ihren Anteil in der Produktion. Obwohl sich mit der Einführung des Mindestlohns in der Fleischwirtschaft 2014 ein struktureller Wandel im Feld der Werkvertragsarbeit ergeben hat und nun die Mehrzahl der im Feld der Fleischwirtschaft tätigen Subunternehmen in Deutschland gemeldet ist, hat sich an dieser Situation wenig geändert. In der Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der LINKEN aus dem Jahr 2016 heißt es hierzu weiterhin: „Ein Ausweis nach Festanstellung und Werkverträgen ist nicht möglich. Des Weiteren liegen keine Informationen darüber vor, wie viele Beschäftigte durch Betriebe der Wirtschaftsgruppe 101 Schlachten und Fleischverarbeitung entliehen wurden.“⁸

Die Transformation des wirtschaftlichen Feldes der Schlachtung und Zerlegung führte dazu, dass ein ganzes Segment des Arbeitsmarktes von dem formalen Rahmen der Arbeitsrechte und ihres normativen Anspruchs gelöst wurde – freilich, ohne diesen Rahmen komplett zu verlassen. Eher kann von Abweichungen

⁸ Wenngleich ein Teil der Unternehmen in der Schlachtung im Zuge einer freiwilligen Selbstverpflichtung 2015 Daten zu den Arbeitsstrukturen im Unternehmen veröffentlichen ergibt sich kein vollständiges Bild über den Umfang der Werkvertragsarbeit. Siehe hierzu Drucksache 18/10084 vom 20.10.2016: Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/9904 – Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810084.pdf>

gesprochen werden: Formale Regeln bilden nicht die Realität der Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Betrieb ab, und diese kann auch innerhalb des Betriebes wiederum in verschiedenen Fällen unterschiedlich aussehen. Die reale Ausgestaltung der Arbeit im Betrieb ist im Maße ihrer Abweichung vom formalen Rahmen durch ein ortsgebundenes Regulierungsszenario verschiedener Akteure innerhalb und außerhalb des Betriebes geprägt. Die Situation der Arbeiter_innen in solchen Verhältnissen ist daher einerseits prekär, und andererseits immer umkämpft, da der formale Rahmen immer wieder den Bezug für Forderungen darstellen kann. Arbeitssoziologisch werden solche Konstellationen als Informalisierung von Arbeit untersucht.⁹ Hinsichtlich der Fleischbranche weisen verschiedene Studien der vergangenen Jahre etwa darauf hin, dass sich zwar im Rahmen der Einführung des brancheneigenen Mindestlohns 2014 und der folgenden freiwilligen Selbstverpflichtung einiger Unternehmen der Branche 2015 sowie durch Aktivitäten seitens der Gewerkschaften die rechtliche und soziale Lage der Arbeiter_innen in Teilen verbessert haben. So führte die Einführung des Mindestlohns in der Branche zu einem Klagerecht bei unzureichender Bezahlung, und die niedersächsische Landesregierung förderte die Einrichtung von Beratungsstellen, die im Konfliktfall zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer_innen Unterstützung für letztere in der rechtlichen Auseinandersetzung bieten. Zugleich diagnostizieren verschiedene Studien eine weitgehende Kontinuität hinsichtlich des Umstandes, dass Lohnvorenthaltung, arbeitsrechtliche Verstöße und ein massiver Druck seitens der

⁹ Zu dem hier zugrundeliegenden Begriff der Informalisierung von Arbeit und Arbeitsverhältnissen, siehe: Mayer-Ahuja (2017). Konkreter zu dem Begriff hinsichtlich der Situation in der Fleischwirtschaft, siehe: Birke/Blum (2019), sowie ebd. (2020).

Arbeitgeber in der Branche an der Tagesordnung sind (vgl. etwa Mense-Petermann (2018), Bosch (2019)). Daher drängt sich die Frage nach den Ursachen für die Entwicklung und Ausweitung informeller Arbeitsverhältnisse auf. Im Folgenden soll die Situation in einer Region untersucht werden, die in besonderem Maße durch ein Regime informeller migrantischer Arbeit geprägt ist.

Fallbeispiel: Informalisierte Arbeit in der Fleischbranche im Oldenburger Münsterland

Die Produktion von Schweine- und Geflügelfleisch konzentriert sich im Norden Deutschlands und Niedersachsen ist das hierbei führende Bundesland. Seit 2016 befindet sich mehr als die Hälfte der bundesweiten Geflügelhaltung in Niedersachsen, auch bei der Schweinemästung und bei der Schlachtung von Schweinen und Geflügel ist das Bundesland führend. Die niedersächsische Geflügel- und Schweinefleischproduktion ist wiederum vornehmlich im Nordwesten des Bundeslandes angesiedelt, und das Oldenburger Münsterland kann als Herz der Fleischproduktion bezeichnet werden: Auf etwa 1% der bundesdeutschen Agrarfläche weist es die wohl höchste weltweite Schlachttierdichte auf: etwa jedes fünfte Hähnchen, fast jede dritte Pute sowie jedes zehnte Schwein, das in Deutschland erzeugt wird, kommt aus der Region. Die Landkreise Vechta und Cloppenburg, aus denen sich die Region zusammensetzt, haben durch den Boom der Fleischindustrie seit den 1990er Jahren ein rasantes Wirtschaftswachstum hingelegt: Das Industriebeschäftigungswachstum des Oldenburger Münsterlandes betrug im Zeitraum 2000-2014 115,6 % - der bundesweite Durchschnitt lag bei 34,7 %,

und zeitgleich verzeichnete das BIP einen Anstieg von über 62% gegenüber einem bundesweiten Anstieg von ca. 30% (Neef 2017, 97 f.). Mittlerweile hat die Region in der Geflügelhaltung die wohl weltweit höchste Hühnerdichte bezogen auf die Legehennen- und Mastgeflügelhaltung erreicht (LfL 2020, 246). Ca. 10% aller deutschen Mastschweine, 17% der Legehennen, 20% der Masthähnchen und 28% der Mastputen werden in der Region gehalten.¹⁰ Im Zuge der Etablierung informeller Arbeitsverhältnisse in der Fleischwirtschaft und der Saisonarbeit der Region fand eine Ausweitung solcher Arbeitsverhältnisse auch in andere Sektoren statt, die häufig in die Produktionsketten integriert sind oder Zuarbeit leisten (Neef 2017).

Zur Untersuchung der Informalisierung von Arbeitsverhältnissen in der Fleischproduktion und angrenzenden Branchen bietet sich die Region in und um das Oldenburger Münsterland in besonderem Maße an: Das Wachstum der Fleischbranche hat sie geprägt, insbesondere seit den 1990er Jahren prosperiert die ländliche Ökonomie. Nicht nur die Fleischproduktion, sondern insbesondere die Schlachtung, Zerlegung und Weiterverarbeitung, sowie angrenzende Wirtschaftszweige wie die Züchtung, Futtermittelproduktion und Verpackungsherstellung haben sich im Zuge der Konzentration der Fleischproduktion in der Region angesiedelt. Die stabile wirtschaftliche Entwicklung, die zeigte sich im Rahmen von durch den Autor durchgeführten Forschungen in der Region in den Jahren 2015-2016, führte dazu, dass trotz eines starken Anstieges von Migrationsbewegungen in die Region die Problematik einer mit dem wirtschaftlichen Wachstum einhergehenden Unterschichtung von der Politik und der lokalen Bevölkerung verdrängt

¹⁰ Stand 2016 (Neef 2017).

wurde. Effekt dieser ökonomischen Entwicklung ist eine enorme Machtkonzentration im sozialen Raum seitens der Unternehmen und lokaler ökonomischer Eliten. Die Rezeption der Migrationsbewegungen, ihrer Ursachen und Effekte seitens der lokalen Politik als auch der Anwohner_innen wird massiv durch die Deutungsmacht und das Prestige dieser Akteure in der Region beeinflusst.¹¹ Aufbauend auf den Untersuchungen im Rahmen unterschiedlicher in der Region durchgeführter Studien,¹² sowie auf Interviews mit Mitarbeiter_innen von Beratungsstellen, des örtlichen Zolls sowie mit Arbeiter_innen, die in der Fleischbranche und in angrenzenden Arbeitsfeldern tätig sind, soll im Folgenden die Problematik der Informalisierung der Arbeit lokal fokussiert dargestellt werden. Ziel der durchgeführten Untersuchung war es, die örtlichen Regulationsweisen informeller Arbeit zu verstehen und, davon ausgehend, die Rahmenbedingungen, unter denen sich die Informalisierung der Arbeit vollzogen hat, kritisch zu hinterfragen, sowie erste Überlegungen zu erforderlichen Maßnahmen anzustellen, um die Situation der Betroffenen zu verbessern.

¹¹ Die Studie, auf die hier rekurriert wird, wurde 2015-2016 im Auftrag des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung am Institut für Demokratieforschung der Universität Göttingen durchgeführt. In Lokalstudien wurden Konflikte um Migration aus Südosteuropa untersucht. Zur Veröffentlichung S. Neef (2017).

¹² Zu den Forschungen des Autors s.o.; ferner wird hier insbesondere auf die Ergebnisse eines Forschungsprojektes, das 2016-2019 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen von Peter Birke, Dr. Felix Bluhm, Nicole Mayer-Ahuja, Thomas Stieber und Janos Mertin durchgeführt wurde, verwiesen. Siehe hierzu insbesondere: Birke/Bluhm (2019) und (2020), sowie Birke (2020).

Informalisierung: Soziale und arbeitsweltliche Indikatoren in den geführten Interviews

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden in Zusammenarbeit mit Peter Birke vom Soziologischen Forschungsinstitut an der Universität Göttingen zwischen Juni 2020 und August 2020 vier qualitative, teilstandardisierte Interviews mit Arbeiter_innen geführt, die in der Region in verschiedenen Bereichen im Komplex der Fleischproduktion tätig waren. Die vorliegenden Fälle sind nicht als repräsentativ zu sehen, sie decken sich jedoch im Wesentlichen mit den Ergebnissen weiterer Studien (etwa Birke/Bluhm 2019 und 2020; Mense-Petermann 2018; Neef 2017), die diese oder ähnliche Formen des Rechtsbruchs sowie der Umgangsweisen mit Angestellten seitens der Arbeitgeber beschreiben.

Zwei Interviewte waren schon seit mehr als fünf Jahren in der Region, die anderen beiden waren seit etwas mehr als einem Jahr in Deutschland und seit etwa einem Jahr in der Region. In allen vier Fällen waren in den vergangenen Monaten oder Jahren verschiedene Tätigkeiten ausgeübt worden, in den beiden Fällen, in denen die Interviewten schon mehrere Jahre in der Region waren, wurde über einen weiten Teil dieses Zeitraums eine kontinuierliche Tätigkeit ausgeübt. In allen vier Fällen waren die Interviewten über Werkvertragsunternehmen angestellt. Grundsätzlich wurde in jedem geführten Interview die Arbeit als massiv körperlich und psychisch belastend beschrieben; dies wurde ferner als einer der Gründe dafür angegeben, warum die meisten Arbeiter_innen in der Branche nach weniger als einem Jahr entweder die Rückkehr in ihre Heimat anträten oder in einen anderen EU-Staat weiterzögen. Schätzungen der Interviewten nach bleiben weniger als 5% der Arbeiter_innen länger als fünf Jahre in der Region.

Die Arbeit in der Fleischwirtschaft

Wenngleich die Tätigkeiten der interviewten Arbeiter_innen mehrfach wechselten, hatten sie doch allesamt einen direkten oder indirekten Bezug zur Fleischbranche: Die Schlachtung und Zerlegung, die Verpackung von Fleisch, die Reinigung der Arbeitsstätten, die Logistik und der Warentransport waren die Bereiche, in denen die Interviewten tätig waren. In allen Bereichen beschrieben sie die durchgeführten Arbeiten sich unter einem sehr hohen Arbeitstempo vollziehend, das vom Arbeitgeber vorgegeben sei. Ferner wurde betont, dass die Arbeit unter einer strikten Kontrolle von Vorarbeiter_innen durchgeführt wird, die beständig zur Leistungssteigerung antreiben. Ein entwürdigender Umgang der Vorarbeiter_innen mit den ihnen zugewiesenen Arbeiter_innen wurde als regelmäßiger Fall beschrieben, in einzelnen Fällen wurden körperliche Übergriffe geschildert. Die Interviewten gaben Regelarbeitszeiten von 10-14 Stunden pro Tag an sechs Tagen pro Woche an, wobei situationsbedingt das Pensum erhöht oder gesenkt wurde. Je nach Auftragslage, Ausfall von Personen o.ä. wurden Arbeitszeiten verkürzt oder verlängert. Die Arbeitszeiten waren somit bei einer hohen Grundbelastung zugleich instabil.

Geschilderte Fälle von Rechtsbruch

In sämtlichen Interviews wurde über verschiedene Rechtsbrüche seitens des Arbeitgebers berichtet, die den Interviewten jedoch nur in einem Teil der Fälle bewusst waren. In anderen Fällen wurde vermutet, dass es eine formale Rechtsgrundlage für das Verhalten des Arbeitgebers fehlen könnte, in weiteren Fällen herrschte vollkommene Unklarheit seitens der Interviewten. In jedem Fall wurden Nachtzuschläge vorenthalten, sowie von massiven Verstößen

gegen das Arbeitszeitgesetz berichtet; ferner wurden in allen vier Fällen Überstunden vom Arbeitgeber nicht korrekt dokumentiert und abgerechnet; in zwei Fällen wurde von Vertragsstrafen berichtet, die direkt vom Lohn abgezogen wurden; in zwei Fällen wurde die Miete direkt vom Lohn abgezogen; in zwei Fällen wurde von unbezahlter Arbeit an Feiertagen berichtet; in zwei Fällen gab es unbegründete Lohnabzüge oder Lohn wurde vorenthalten; in zwei Fällen wurden gewalttätige Übergriffe seitens der Vorarbeiter_innen als regelmäßig vorkommend geschildert.

Sozialleben und soziale Teilhabe

Der Alltag, der in den Interviews beschrieben wurde, beschränkte sich im Wesentlichen auf die Verrichtung von Arbeit, die Erholung und die Vorbereitung der kommenden Arbeitstage. Der Freundes- und Bekanntenkreis der Interviewten beschränkte sich in den Schilderungen auf das Arbeitsumfeld und familiäre Bande, die in der Community der Arbeiter_innen eine wichtige Funktion haben. Freundschaften zu halten sei angesichts der hohen Fluktuation sehr schwierig, betonte ein Interviewter, jedoch seien soziale Medien dabei hilfreich, mit ehemaligen Kolleg_innen in Kontakt zu bleiben. Die Interviewten berichteten weder von Mitgliedschaften in Vereinen noch von anderweitigen ausgeprägteren Kontakten zur ortsansässigen Bevölkerung außerhalb des Arbeitsumfeldes und der Unterkunft. Während in zwei Fällen nach längerem Aufenthalt eine Wohnung außerhalb der von Arbeitgebern organisierten Unterkünfte gefunden worden war, hatten die anderen beiden Fälle einzelne Betten in einer eigens für Werkvertrags- und Saisonarbeiter zur Verfügung gestellten Unterkunft, in der der Arbeitgeber ganze Etagen angemietet hatte. Jede der interviewten

Personen hatte mindestens zu Anfang in einer solchen Unterkunft gelebt, in Zimmern mit zwei bis sechs Betten. Eine der interviewten Personen lebte dort seit fünf Jahren. Die Kosten für die Unterkunft wurden vom Arbeitgeber direkt vom Lohn abgezogen. Für die Unterbringung in einem Mehrbettzimmer wurden aktuell 230 bzw. 250 €/Person abgezogen, hinzu kamen noch 85 bzw. 50 € als Pauschale für den Transport zur Arbeit und den Rücktransport nach Schichtende, in einem Fall unabhängig davon, ob dieser Service in Anspruch genommen wurde oder nicht. In einem Fall wurden die Unterbringungsverhältnisse konkreter geschildert. In diesem Fall, in dem die Unterbringung dort bis 2017 lief, waren zunächst sechs, später vier Personen in einem 30 qm Zimmer mit zwei Kühlschränken, zwei Schränken, einem Tisch, einem Fernseher untergebracht. Ca. 30 Personen teilten sich eine Küche und ein groß angelegtes Bad. Zwei der Interviewten hatten Kinder im Schul- bzw. Kindergartenalter, die mit in der Region lebten. In letzterem Fall berichtete die interviewte Person trotz des Anrechtes auf einen Kindergartenplatz von massiven Problemen, einen Kindergartenplatz zu finden. Diese Probleme sind laut der interviewten Person unter den osteuropäischen Arbeiter_innen in der Region weit verbreitet.

Auswertung: Informalisierte Arbeit in der Fleischwirtschaft

Die geführten Interviews schildern nicht nur den Verstoß gegen geltende Rechtsnormen als regelmäßigen Fall in der Fleischwirtschaft, sondern sie verweisen auch auf eine Missachtung der Menschen, die in der Branche arbeiten: Das beschriebene Klima am Arbeitsplatz, die Selbstverständlichkeit, mit der Arbeitszeiten von bis zu 70 Stunden pro Woche abverlangt werden, zeugen ebenso davon, wie die Unterbringung in segregierten Wohneinheiten. Im Falle einer Kündigung waren die Interviewten direkt von der Obdachlosigkeit bedroht, und auch die Kosten, die teilweise für eine Unterbringung entrichtet wurden, erscheinen im Vergleich zum lokalen Mitspiegel um ein Vielfaches überhöht. Da die Mietverträge zwischen Arbeitgeber und dem Immobilienbesitzer abgeschlossen wurden ist es als wahrscheinlich anzusehen, dass auch hier der Arbeitgeber nachträglich an seine_r Arbeitnehmer_in verdient hat.

Die Problematik der Arbeitsverhältnisse in der Fleischbranche ist seit ca. 15 Jahren ein öffentliches Thema. Seit etwa acht Jahren ist aufgrund von Mobilisierungen der Gewerkschaften, Recherchen von Journalist_innen, Studien sowie „wilden“ Streiks von Werkvertragsarbeiter_innen Bewegung in das Feld der Fleischwirtschaft geraten (Birke/Bluhm 2019). Die Gründung von gewerkschaftlich – staatlich organisierten, meist lokalen Beratungsstellen wie „Faire Mobilität“ (2012) und die „Mobile Beratungsstelle“ Oldenburg (2013), durch das Sozialwerk der Caritas Cloppenburg (2018) sowie die Tätigkeit von Vereinen wie die Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg haben nicht nur dazu geführt, dass in Einzelfällen Gerichtsprozesse oder außergerichtliche Einigungen erreicht werden konnten, sondern auch mit dazu beigetragen, dass die Situation

von Arbeiter_innen in der Fleischwirtschaft und anderen prekären Branchen öffentlich thematisiert wurde. Seit 2014 gilt formal ein eigener Mindestlohn in der Branche, der 2018 vom gesetzlichen Mindestlohn eingeholt¹³ und damit abgelöst wurde. 2015 wurde eine „freiwillige Selbstverpflichtung“ von Seiten einiger Unternehmen in der Branche unterzeichnet, in der diese sich unter anderem verpflichteten, den Anteil Festangestellter auszuweiten und Werkverträge nur noch mit in Deutschland ansässigen Unternehmen abzuschließen. Im Interview mit eine_r Mitarbeiter_in des für die Region zuständigen Zolls wurde betont, dass die Zahl der vom Zoll ermittelten Fälle von Schwarzarbeit in der Branche tatsächlich seit etwa 2016 rückläufig sei. Zugleich betonte die interviewte Person jedoch, dass die Zuständigkeit des Zolls sich im Wesentlichen auf Vergehen gegen den Staat richtet; Schwarzarbeit und Sozialversicherungsbruch liegen im Fokus seiner Arbeit, nicht die Konflikte zwischen Arbeitnehmer_innen und ihren Arbeitgebern: Zu Fragen etwa nach nachträglichen Abzügen vom Lohn, wie etwa direkten Mietabzügen, Strafgeldern etc., wie es in den Interviews beschrieben wurde, sah die interviewte Person keine Zuständigkeit beim Zoll, sondern bei „anderen“ Institutionen, wie etwa der Polizei oder dem Arbeitsschutz. Seit 2017 gilt als branchenspezifische Rechtsnorm das „GSA Fleisch“, das unter anderem festlegt, dass beauftragende Unternehmen für Sozialabgabenbruch durch Subunternehmen haften sollen, und das den direkten Abzug der Miete von den

¹³ 2014 wurde ein brancheninterner Mindestlohn von 7,75 € für die Fleischbranche eingeführt, der ab dem 01.12.2014 auf 8,00 €, ab dem 01.10.2015 auf 8,60 € und ab dem 01.12.2016 wiederum auf 8,75 € erhöht wurde. Die Einführung des bundesweiten Mindestlohns schloss bis zum 31.12.2017 brancheninterne Regelungen aus, so dass es in der Fleischwirtschaft weiterhin möglich war, Löhne unter dem Mindestlohn zu zahlen.

Löhnen ebenso verbietet wie den Abzug von „Vertragsstrafen“. Dennoch, das zeigen die Interviews und darauf verweisen aktuelle Studien, zeigen die etablierten Systeme informeller Arbeitsverhältnisse eine enorme Beharrlichkeit. Die Produktion eines ökonomischen Mehrwerts aus Rechts- und Normenbrüchen scheint sich fest im Feld der Fleischwirtschaft verankert zu haben. Der hier zugrundeliegenden Definition informeller Arbeitsverhältnisse entsprechend soll im Folgenden in Rekurs auf die dargestellten Fälle, sowie auf Expert_inneninterviews mit Mitarbeiter_innen von Beratungsstellen sowie des örtlichen Zolls dargestellt werden, auf welcher Grundlage die Informalisierung der Arbeitsverhältnisse in den lokalen Beispielen funktioniert.

Zwei Faktoren scheinen nach der Auswertung der Interviews dafür wesentlich zu sein: die strukturelle Exklusion der Arbeiter_innen und die Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber.

Strukturelle Exklusion

In den Interviews mit Arbeiter_innen wie auch in den Expert_inneninterviews wurde auf zwei wesentliche Wege der Personalrekrutierung im Ausland verwiesen: entweder über werbende Netzwerke im Ausland oder über persönliche Beziehungen zu einer Person, die bei einem Subunternehmen angestellt ist. In beiden Fällen wird im Regelfall von Anbeginn den Arbeiter_innen das Versprechen gegeben, dass eine Unterkunft vor Ort vorhanden ist. Die Unterbringung ist damit Teil eines Vertragsverhältnisses, das die Arbeiter_innen vor Ort eingehen. Sie wird ihnen zum Zwecke der Arbeit gewährt, was zur Folge hat, dass im Regelfall vom

Arbeitgeber verlangt wird, dass die Unterkunft mit Vertragsende oder im Zuge einer Kündigung geräumt wird. Erfolgt diese fristlos, so führt sie zum fast unmittelbaren Verlust der Unterkunft. In den Beratungen treten daraus resultierende Probleme regelmäßig auf. Die in den Interviews beschriebenen Arbeitszeiten treffen nach Einschätzung der Interviewpartner_innen in den Beratungsstellen auf nahezu 100% der Arbeiter_innen in Werkvertragsverhältnissen in der Branche zu. Sie reduzieren die Freizeit auf ein so geringes Maß, dass die Betroffenen weder die Zeit haben, ein Sozialleben zu entwickeln, noch die deutsche Sprache zu lernen oder sich Beratung zu holen. Während die Arbeitgeber in der Regel die Anmeldung der Arbeiter_innen bei den Behörden begleiten und übernehmen, treten für die Betroffenen im Konfliktfall oder bei Verlust des Arbeitsplatzes größere Probleme auf: Wenn sie Glück haben, haben sie Personen im Umfeld, die sie bei Behördengängen unterstützen können. Jedoch führt der Verlust des Arbeitsplatzes in den häufigsten Fällen zur Abreise oder zur verzweifeltten Suche nach neuer Arbeit. Sprachliche Barrieren wirken im weiteren Sinne exklusiv, da sie die Erfolgsaussichten auf verschiedene Formen der Teilhabe und Inklusion drastisch mindern. Sie geben den Arbeitgebern zusätzlich die Möglichkeit, die Arbeit vom (faktischen) Inhalt des Arbeitsvertrages zu abstrahieren. Eine Interviewpartnerin brachte die Situation auf den Punkt: „[J]a, man weiß noch nicht mal genau, was im Arbeitsvertrag steht, weil der Arbeitsvertrag ist auf Deutsch, aber der, das Blatt mit den, mit unseren Pflichten, das ist auf Rumänisch, das ist übersetzt[...]“. Die Angst vor der Kündigung wird ferner durch die geltende Rechtslage für innereuropäische Migrant_innen verstärkt. Das „Gesetz zur Regelung von Ansprüchen ausländischer Personen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und in der

Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch“, das 2016 verabschiedet wurde, hat den Zugang für EU-Bürger_innen zu Sozialleistungen deutlich reduziert (siehe etwa Riedner 2017). Das Gesetz regelt unter anderem, dass sie erst nach einem halben Jahr der Arbeitstätigkeit Sozialleistungen erhalten.

Auch der Zugang zu öffentlichen Gütern wird durch die Sprachbarrieren erschwert. Denn die Anmeldung von Kindern in Kindergärten oder Schulen, die Beantragung von Sozialleistungen, die Inanspruchnahme von Rechtswegen, im Grunde genommen jede Inanspruchnahme der Rechte, die gesellschaftliche Inklusion sicherstellen sollen, setzen Wissen über die Funktionsweisen von Rechts- und Sozialsystemen sowie ein Sprachniveau voraus, das gerade angesichts der Arbeitszeiten in der Branche fast unmöglich zu erreichen ist. Ein_e Berater_in erklärte die Problematik folgendermaßen:

„Kein Mensch kann gegen schlechte Arbeitsbedingungen kämpfen, wenn man danach keine soziale Absicherung hat. Und das ist tatsächlich so: Offiziell gibt es ja sogar viele Sachen, die Möglichkeit, mehrsprachig Anträge zu stellen. [...] Die Leute werden einfach massiv abgewehrt. Also unter Verdacht gestellt, abgewehrt. Es wird nur auf Deutsch kommuniziert, es werden nur deutsche Briefe geschrieben [...]. Also im Moment kann man [in den Jobcentern; Anm. des Autors] den Antrag stellen, und dann wird man zurückgerufen, von der Dolmetscherhotline. Aber dafür musst du ja erst am Telefon diese Hotline überwinden. Also du musst irgendwelche Tasten drücken, was sagen, und das ist alles auf Deutsch, das kriegen die wenigsten hin.“

Dementsprechend empfiehlt das Jobcenter Oldenburg Antragstellenden für Anträge auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts: „Wenn es Ihnen hilft, bringen Sie daher eine Person ihres

Vertrauens mit, die Ihnen bei der Übersetzung bzw. Verständigung behilflich sein kann.“¹⁴ Der Flyer steht auf Arabisch, Russisch, Englisch, Kurdisch, Polnisch und Türkisch zum Download bereit.

Die latente Abwehrhaltung, die von der Beraterin angesprochen wurde, erstreckt sich in weite Bereiche des Soziallebens. In der Region gibt es nach Aussagen von Politiker_innen verschiedener Parteien ein enges Verhältnis zwischen Politik und Wirtschaft, das weitgehende Effekte auf die Wahrnehmung der Auseinandersetzungen um die Arbeitsverhältnisse migrantischer Arbeiter_innen hat. Im Rahmen der vom Autor 2015-2016 durchgeführten Studie wurden im Rahmen einer Gruppendiskussion unter anderem das Ansehen lokaler wirtschaftlicher Eliten, die Sicht auf die Migrant_innen, die in der Fleischbranche und anderen Sektoren in der Region tätig sind, sowie Kontakte zu den Gruppen der osteuropäischen Migrant_innen untersucht. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Kontakt zu Menschen aus osteuropäischen Staaten in der Region eher gemieden wird. Die Ansicht, dass es sich bei den Menschen um „Saisonkräfte“ handle, um Menschen, die nur temporär Geld verdienen wollten und daher per se kein Interesse an Kontakten zur Bevölkerung hätten, war Konsens in der Gruppendiskussion. Die Verantwortung für die Situation der Arbeiter_innen in der Fleischbranche wurde ursächlich Subunternehmen sowie der Preispolitik von Discountern zugesprochen, während insbesondere den lokalen Unternehmer_innen ein hohes Maß an Achtung entgegenkam. Ein zugezogenes Mitglied der örtlichen CDU hatte seinerzeit eine plausible Erklärung für das Verhalten gegeben:

¹⁴ https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Oldenburg/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Leistungen%20zur%20Sicherung%20des%20Lebensunterhalts%20-%20Flyer%20deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=1

„[I]ch habe einfach das Gefühl, es haben einfach extrem viele Leute, extrem viele Gruppen von diesem Wachstum profitiert. Es gab unheimlich viele Jobs, es haben sich neue Industrien gebildet, das Mietniveau ist gestiegen. [...] Die ganze Region hat vom Wachstum profitiert. Und es ist ja oft so, wenn irgendwie jeder profitiert, dann fragt keiner so richtig danach, ob wer darunter leidet.“ (Neef 2017, 180)

Auch in den Unternehmen ist die Distanz zwischen den festangestellten (heimischen) Mitarbeiter_innen und den (migrantischen) Mitarbeiter_innen der Werkvertrags- und Leiharbeitsfirmen groß, was jedoch auch im System der Werkvertragsarbeit liegende, strukturelle Gründe hat. Damit die Arbeit, die werkvertraglich durch ein Subunternehmen verrichtet wird, nicht als Scheinwerkvertrag gilt, dürfen sich die Mitarbeiter_innen des Subunternehmens nicht mit denen der Stammebelegschaft vermischen. Aufgrund des Wachstums in der Branche funktioniere nach Ansicht eines interviewten Beraters gerade gegenüber den Mitgliedern der Betriebsräte eine Logik der Ausgrenzung: Diesen sei der Umstand, dass immer größere Teile der Produktion an Subunternehmen abgetreten wurden, mit der Begründung verkauft worden, dass sonst das Unternehmen gezwungen sei, die gesamte Produktion ins Ausland zu verlagern. Die Auslagerung geschlossener Produktionsprozesse erleichtere damit die Trennung, die wiederum eine Inanspruchnahme von Arbeitsrechten verhindere.

Die Strukturelle Exklusion der Arbeiter_innen ist eng an die Position der Unternehmen der Fleischbranche im sozialen Feld der Region gekoppelt. Sie ermöglicht ihnen, ein hohes Maß dessen auszuüben, was der Soziologe Pierre Bourdieu als „symbolische

Gewalt¹⁵ bezeichnete: Die Macht, andere dazu zu bewegen, die eigene Deutung der Situation zu übernehmen. Diese Vorherrschaft in der Region stabilisiert den Rahmen der Informalisierung der Arbeitsverhältnisse.

Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber dem Arbeitgeber

Die Angst vor den Konsequenzen führt dazu, dass die Arbeiter_innen sich einer Situation beugen, von der sie teils explizit, teils implizit wissen, dass sie nicht rechtens ist. Das Regiment informalisierter Arbeit ist daher mit einem hohen Maß an repressiven Maßnahmen abgesichert, die jenen zuteil oder zumindest angedroht werden, die sich zur Wehr setzen. In den Interviews berichteten alle Arbeiter_innen von mehr oder weniger latenten Übergriffigkeiten seitens der Vorarbeiter und der Leiter der Subunternehmen: „Wir haben zwei Vorarbeiter, einen Mann und eine Frau, und deren Verhalten ist wirklich unmöglich: Sie schreien einen an, sie sprechen einen sehr vulgär an, also mit sehr vulgären Schimpfwörtern, und sie profitieren davon, dass die meisten bei uns am Fließband kein Deutsch können. Es ist denen egal, ob jemand älter ist, oder nicht so viel Kraft hat, oder eine Frau ist: sie gehen mit allen unmöglich um, so als ob sie eine Anweisung hätten, so mit uns umzugehen. Die ganze Zeit wird man ständig beschimpft. [...] Gerade gestern – ich arbeite in der Verpackung – da war ein älterer

¹⁵ Der Begriff ist Bourdieus Untersuchungen zur patriarchalen Gesellschaftsordnung entliehen, er bezeichnet jedoch im weiteren Sinne die symbolische Ordnung und die hierauf beruhenden Kräfteverhältnisse, die Herrschaft und Unterwerfung im öffentlichen Raum zur Folge haben. Siehe insbes. Bourdieu (2005), S. 202 ff.

Mitarbeiter, der schon länger dabei ist, ein Pole, und der Vorarbeiter gestern hat in ganz heftig geschubst, dass er mehrere Meter sozusagen auf den Boden gefallen ist. Und so ein Verhalten, das ist einfach unmöglich, das geht überhaupt nicht! Und ich weiß nicht, wie lange ich noch hier in Deutschland bleiben werde, ich habe ihnen ja schon gesagt, nicht dass ich auf Deutschland an sich sauer wäre, aber diese Arbeitsbedingungen, diese Art und Weise, miteinander umzugehen, das kann ich einfach nicht mehr ertragen. Auch dass die Lebensbedingungen uns dazu zwingen, solche Behandlung zu ertragen, das geht eigentlich nicht.“

Die Repressionen am Arbeitsplatz führen häufig dazu, dass Konflikte seitens der Belegschaft vermieden werden. Die Solidarität, die notwendig wäre, um Rechte durchzusetzen, wird von einer symbolischen Übermacht der Arbeitgeber unterdrückt:

„Ja, also das war, also wie ich ja schon vorhin erzählt habe, also am 1. Mai letztes Jahr, da haben wir uns alle, also wirklich alle in unserer Schicht, von [Subunternehmen] meine ich damit, die rumänischen Leute, ungefähr 60 Leute, haben wir uns alle in der Kantine versammelt als dann also klar war, der Vorarbeiter sagte: "Also morgen kommt ihr zur Arbeit am 1. Mai und die, die nicht kommen, die werden dann Probleme mit den [Subunternehmen] haben." Und dann hat mich das wirklich total gestört und alle, also viele andere auch und dann habe ich, also bin ich wirklich aufgestanden und habe gesagt: "Wie kann das sein, also wenn der deutsche Staat bezahlt das. Das ist Feiertag, die Tore sind versiegelt. Wieso müssen wir denn arbeiten?" Und dann habe ich auch mehr Sachen gesagt und gesagt, ja, wie das mit den Arbeitszeiten ist und mit der Bezahlung und so weiter und so fort, also weil das hat mich wirklich, wirklich sauer gemacht. Aber das war dann wirklich, also wir haben dann gefordert, dass er auch den deutschen Chef, den

[Name] holt und dass wir mit dem reden und er dann übersetzt. [...] Na ja und dann, aber als er dann also so ziemlich eindringlich dann sagte: "Alle Leute gehen jetzt runter zur Arbeit." Ja, dann war das wirklich so, die Leute haben dann total Angst gekriegt und es sind wirklich alle nach der Schicht dann weggegangen und haben dann nichts mehr gesagt. Und ich meine, wenn sie dann vor diesem rumänischen Chef schon so Angst haben, was hätten sie dann vor dem deutschen gesagt?"

Gegenwehr

Am 16. Juni 2014 schaffte es der Personaldienstleister Birfood GmbH in die Schlagzeilen der hamburgischen Lokalpresse. Rumänische und bulgarische Angestellte warfen dem Unternehmen Lohnbetrug vor und hatten einen spontanen Streik initiiert. Der geschäftsführende Gesellschafter des Personaldienstleisters war einige Jahre zuvor noch von der Vereinigung der Selbständigen in der SPD mit dem Innovationspreis ausgezeichnet worden. Nun wurden ihm von einem Anwalt, der vonseiten der örtlichen Polizei gebeten wurde, sich um die aufgebrachten Arbeiter_innen zu kümmern, Lohnbetrug vorgeworfen. Das Unternehmen, das Birfood beauftragt hatte, zeigte sich angesichts der Vorwürfe erstaunt: Man habe, so betonte die Geschäftsführerin, gerade Birfood als einen großen und renommierten Personaldienstleister mit „hervorragenden Referenzen“ gewählt, gab sie gegenüber der Presse zu Wort (Hamburger Abendblatt 2014).

Allerdings sind kollektive Aktionen von dem Ausmaß, das im vorliegenden Fall beschrieben wurde, selten. Sie sind, auch das wurde in den Interviews deutlich, am internationalisierten Fließband

nicht einfach zu organisieren, und die meisten Formen des Widerstands spielen sich daher abseits der Öffentlichkeit ab. In den Interviews war von Aktionen einzelner Arbeitsgruppen die Rede, die spontan die Arbeit niedergelegt und den Schlachthof verlassen hatten, was für das Subunternehmen durchaus zu Problemen gegenüber ihrem Auftraggeber führt.¹⁶ Direkte Effekte haben diese Protestformen selten, jedoch zeigen sie, dass Bewegung in das Feld der Fleischwirtschaft gekommen ist. Auch die Beratungszentren berichten von einem stetigen Anstieg der Anfragen, womit immer häufiger Konflikte um Lohnzahlungen, aber auch um Unterbringung, Kündigungen oder Arbeitsunfälle vor Gericht landen.

Fazit

Der deutsche Fleischmarkt hat in den vergangenen Jahrzehnten ein enormes Wachstum zu verzeichnen, das sich insbesondere in den Sparten der Geflügel- und Schweinefleischproduktion niederschlägt. Im Zuge dessen sind einzelne Unternehmensgruppen entstanden, die den Takt vorzugeben scheinen. Den oligopolen Strukturen in der Schlachtung und Zerlegung stehen auf der anderen Seite oligopole Strukturen im Einzelhandel als Abnehmer gegenüber: Alleine die vier führenden Einzelhandelsgruppen, die Edeka-Gruppe, Rewe-Gruppe, Schwarz-Gruppe sowie die Aldi-Gruppe, machten 2019 über 70% des Marktumsatzes aus. Fleisch ist vom Luxusprodukt zum alltäglichen Konsumprodukt geworden. Der Preiskampf, der um die Ware Fleisch geführt wird, ist hart,

¹⁶ Ausführlicher zu den Arbeitskämpfen in der Fleischwirtschaft: Birke/Blumh (2020).

und er wird auf internationaler Ebene ausgefochten. Selbst für Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehreren 100 Mio. € wird es immer schwerer, sich am Markt zu behaupten.

Im Zuge der Kohäsion des deutschen Fleischmarktes wurden zwei Faktoren in der Schlachtung zu wesentlichen Wettbewerbsinstrumenten: Die Technisierung der Produktion und die Senkung der Lohnkosten. Obgleich die Lohnkosten eher geringen Kostenanteil der Ware Fleisch ausmachen, sind die Arbeitsbedingungen zu einem wichtigen Element im internationalen Wettbewerb geworden, und die Öffnung der Fleischwirtschaft für Werkverträge führte in den 1990er Jahren ähnlich wie in der Baubranche zu einem Boom. Im Zuge der Informalisierung der Arbeitsverhältnisse ist jedoch ein Arbeitsmodell entstanden, das frühindustrielle Züge trägt. Im Zuge der COVID-19-Pandemie geriet die Branche der Schlachtung und Zerlegung zum wiederholten Male in die Schlagzeilen. Auf die massenhaften Infektionen in Rheda-Wiedenbrück folgten Infektionsmeldungen aus Gütersloh, Warendorf, Lohne, Wildeshausen, Coesfeld, Dissen, die einen Sturm der Entrüstung mit sich brachten. Schnell fokussierte sich die Debatte auf zwei Aspekte der Arbeitsbedingungen: Die Unterbringungsverhältnisse und die Werkverträge, die als ursächlich für die Missstände in der Branche markiert wurden. Schon am 20. Mai beschloss das Bundeskabinett, dass ein Gesetz zur Abschaffung der Werkverträge in der Fleischbranche erlassen werden solle. Im Fokus eines neuen „Arbeitsschutzkontrollgesetzes“ sollen insbesondere drei Punkte stehen: die Abschaffung der Werkverträge und die Einschränkung der Leiharbeit, die Regulation und verbesserte Kontrolle der Unterkunftsbedingungen, sowie die Ausweitung staatlicher Kontrollen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Konstruktionen um Werkverträge und Leiharbeit haben in der Branche die Voraussetzungen für die Informalisierung von Arbeitsverhältnissen geschaffen, und es ist davon auszugehen, dass unabhängig vom derzeit noch offenen Ende der Gesetzesberatungen ein Verbot von Werkverträgen, eine strikte Eingrenzung von Leiharbeit und eine Ausweitung von Kontrollen in der Branche die Möglichkeiten zum Missbrauch von Arbeiter_innen einschränken. Zugleich ist es als wahrscheinlich anzusehen, dass sich die Missverhältnisse in Teilen auch unter Bedingungen der Direktanstellung in den Unternehmen fortsetzen werden: Zu groß scheint der Marktdruck zu sein und zu eingeschliffen die Mechanismen, nach denen bisher die Produktion organisiert wurde.

Die Abschaffung der Werkverträge ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich die Situation der Arbeiter_innen in der Branche verbessert. Jedoch ist es vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen und der Erkenntnisse, die in dieser und weiteren Studien im Feld gesammelt wurden unwahrscheinlich, dass sie strukturelle Schieflage, in der sich die Betroffenen befinden, durch die geplanten Maßnahmen behoben wird. Zunächst ist hinsichtlich der bisher geplanten Regelung des Werkvertragsverbotes anzumerken, dass Werkverträge zwar im Kernbereich der Schlachtung und Zerlegung verboten werden sollen, die Situation in den angrenzenden Bereichen, wie etwa der industriellen Reinigung in den Betrieben, nicht explizit in die Regelung mit aufgenommen wurden (siehe auch DGB 2020, 10-11). Ferner kann der Großteil der Praktiken, die in der Branche gegenüber den Arbeiter_innen angewandt werden, schon nach derzeit geltendem Recht verfolgt und Kontrollen in der Branche durchgeführt werden. Bei zwischen Herbst 2019 und Januar 2020 vom Arbeitsschutz Nordrhein-Westfalen durchgeführten großangelegten Aktion, bei der 30 Schlachtereien

überprüft wurden, wurden unter anderem in mehr als 5.800 Fällen Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz nachgewiesen, in 85% der Betriebe wurden gravierende Mängel hinsichtlich von Arbeitsschutzvorgaben festgestellt, in den restlichen 15% gab es geringfügige Mängel (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 2020). In der Auswertung der Aktion wird jedoch zugleich betont, dass der Prozess, der solchen Überprüfungen folgt, Fallstrike aufweist: „Die Auswertung der Verdachtsmomente ist sehr aufwendig und der Nachweis, dass beispielsweise der Mindestlohn durch Abzüge vom Lohn nicht eingehalten wird, muss lückenlos und eindeutig erbracht werden.“ (ebd., S.9) Auch im Interview mit dem Zoll wurde eine grundlegende Problematik deutlich, die darin besteht, dass das Aufdecken von Praktiken des Lohn- und damit Sozialabgabenbetruges in der Regel dazu führt, dass sich neue Praktiken etablieren. So wurde auch in den Interviews mit Arbeiter_innen an verschiedenen Stellen geschildert, wie die Kontrollsituation seitens der Arbeitgeber geregelt wurde:

„Also, vielleicht das letzte was ich sage, also heute gab es eine Kontrolle vom Landkreis, ich war jetzt auch erstaunt, weil, es gab wohl letzten Sonntag diesen Arbeitsunfall, bei dem wurden einem zwei Beine zerschnitten, und heute gab es tatsächlich eine Kontrolle vom Landkreis. Und ja, das Problem ist aber, dass diese Kontrollen angekündigt sind, bevor sie reinkommen, und also wenn man sehen würde, wie das aussieht, in Wirklichkeit, bei der normalen Arbeit, und wenn die Kontrolle kommt, also wie nett und freundlich alle sind, und wie langsam die Fließbänder laufen. Da würde man doch gleich fünfzehn Stunden arbeiten, bei der Geschwindigkeit des Fließbandes. Also so würde man sich doch wünschen, dass es ist, aber das Problem ist, die Kontrollen sind dann angekündigt.“

Selbst wenn die Kontrolldichte, wie im Zuge des Gesetzesentwurfes geplant ist, ab 2026 die geplanten 5% erreichen würde – und dies ist ausdrücklich den Ländern in ihrer Regelung überlassen – dann können Kontrollen nur da effektiv sein, wo seitens der betroffenen Arbeiter_innen mit ihnen kooperiert wird. Und gerade dieser Aspekt ist vor dem Hintergrund der mehrfachen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber als fragwürdig anzusehen. Ferner, und das ist im Rahmen der hier geführten Interviews sowohl mit dem Zoll wie auch mit den Berater_innen betont worden, sind die Probleme, die in der Fleischwirtschaft bestehen, nicht sie einzugrenzen. In weiteren Branchen wie dem Agrarsektor, der Logistik, der Baubranche, der Reinigungsbranche oder auch dem privatisierten Gesundheits- und Pflegesektor sind trotz struktureller Differenzen ähnliche Informalisierungsprozesse im Kontext migrantischer Arbeit zu beobachten.

Daher sollen vor dem Hintergrund der hier erarbeiteten Ergebnisse zusätzlich zu dem Verbot von Werkvertragsarbeit und Formen der Leiharbeit ein paar Überlegungen zu möglichen Maßnahmen angestellt werden, die darauf abzielen würden, die Selbstorganisation der Betroffenen zu unterstützen, ihnen Möglichkeiten an die Hand zu geben, ihre Rechte einzufordern und ihre Sicherheit im Konfliktfall zu erhöhen.

Zum einen muss die strukturelle Exklusion der Betroffenen in Angriff genommen werden. Das setzt jedoch ein migrationspolitisches Umdenken der betroffenen Landkreise und Kommunen voraus. Regionen wie das Oldenburger Münsterland sind durch die Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre wesentlich geprägt und verändert worden, und entgegen aller explizit oder implizit vollzogenen Abgrenzungen muss diesem Umstand Rechnung getragen werden, will man die Situation der betroffenen Menschen in den

Griff bekommen. Ämter und Einrichtungen müssten ihre Arbeit und ihre Angebote stärker auf die Bedürfnisse der Migrant_innen ausrichten. Sprache ist ein wesentlicher Motor gesellschaftlicher Teilhabe, und gerade angesichts der arbeitsweltlichen Strukturen, die derzeit noch in der Region vorherrschen, sollte ein mehrsprachiges Angebot in den Behörden geschaffen werden. Mehrsprachige Formulare und fremdsprachlich geschulte Fachkräfte in den Behörden sowie eine Aufklärung über Beratungs- und Unterstützungsangebote bei Anmeldung auf dem Einwohnermeldeamt etwa könnten die Inanspruchnahme institutionalisierter sozialer Teilhabe erleichtern. Ferner sollte ein Umdenken hinsichtlich der Intentionen der Menschen, die in der Fleischwirtschaft und anderen Branchen arbeiten, erfolgen. Es ist nach allem, was in den Interviews berichtet wurde, in den überwiegenden Fällen eine Fehlwahrnehmung, wenn davon ausgegangen wird, dass die Menschen, die in die Region migrieren, den festen Plan zur Rückkehr in ihr Herkunftsland haben. Die Kommunen müssen dem in ihren Bildungsangeboten und ihrer Wohnpolitik Rechnung tragen, wenn sie verhindern wollen, dass die Betroffenen, wie es ein_e Interviewpartner_in ausdrückte, in einem Kreislauf aus schlechter Bezahlung, schlechten Arbeitsbedingungen, wenig Aufstiegsmöglichkeiten und wenig Integrationschancen stecken bleiben.

Jedoch sind auch die bundespolitischen Rahmenbedingungen kritisch auf die Erzeugung von Abhängigkeiten zu hinterfragen. Zunächst haben die Einschränkungen, die mit der Gesetzesnovelle 2016 im Sozialrecht eingeführt wurden, eine erhöhte Abhängigkeit von der Arbeit geschaffen, die im Übrigen in ähnlicher Weise 2016 im Asylrecht verankert wurde, wo sie ebenfalls zum verstärkten Aufkommen migrantisch geprägter, prekärer Arbeit führte (s. Birke/Bluhm 2019, 11-12).

Zudem muss der rechtliche Rahmen der Unterbringung verändert werden. Hier würde etwa eine teilweise Entkoppelung von Arbeitsvertrag und Unterbringung die Unabhängigkeit der Betroffenen stärken. Spätestens nach Ablauf eines halben Jahres sollten die Regeln des allgemeinen Mietrechts insofern gültig werden, dass eine dreimonatige Kündigungsfrist für den Mietvertrag in Kraft tritt. Dies würde ein wesentliches Druckmittel gegenüber den Betroffenen wirkungslos werden lassen. Dem steht die derzeit angestrebte Regelung entgegen, die ein Sonderrecht gerade bei der Unterbringung anvisiert, das zwar Unterbringungsstandards zu verbessern erachtet, jedoch zugleich eine Sonderkategorie der „Gemeinschaftsunterkünfte“ erschafft, deren rechtliche Grundlage bisher unklar ist (s. auch DGB 2020, S. 12 ff.). Auch sollten auf Landesebene Bestrebungen angestellt werden, um den Einfluss migrantischer Arbeiter_innen in den Betriebsräten zu erhöhen. Da die Integration der Werkvertragsarbeiter_innen in die Betriebe aller Voraussicht nach dazu führen wird, dass sich ein neuer Niedriglohnsektor innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer_innenschaft der Betriebe ausbilden wird, der seine spezifischen Probleme mit sich bringt, sollte auf Landesebene versucht werden, die Repräsentation der Betroffenen in den Betriebsräten zu unterstützen. Aus- und Weiterbildungsangebote für Mitglieder der Betriebsräte etwa sollten angepasst werden.

Zuletzt ist die Informalisierung als europäisches Problem zu begreifen. Eine wesentliche strukturelle Ursache der Informalisierung migrantischer Arbeit ist in den großen Lohngefällen innerhalb der europäischen Union zu sehen, und zugleich ist das Phänomen der Informalisierung von Arbeitsverhältnissen auf der Basis migrantischer Arbeit im Zuge der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit an verschiedenen Orten innerhalb der Europäischen Union

sichtbar: von italienischen Orangenplantagen über die österreichische Landwirtschaft und den französischen Weinbau bis hin zur deutschen Fleischwirtschaft und weiteren Branchen zeigen sich ähnliche Phänomene. Daher wäre es ratsam, auf europäischer Ebene Institutionelle Kompetenzen zu schaffen, die landesübergreifend Befugnisse haben, auf Hinweise seitens der Betroffenen eigenständige Ermittlungen und ggf. Kontrollen in den Betrieben durchzuführen und als Ansprechpartner für die Betroffenen in der Aufklärung über die jeweilig geltende Rechtslage fungieren. Mit der ELA¹⁷ ist in jüngster Zeit auf der europäischen Ebene eine Organisation geschaffen worden, die für die Regulation des Feldes mobilisierter Arbeit zuständig ist, allerdings nach bisherigem Stand lediglich beratende Funktion hat. Anrufungsmöglichkeiten für Betroffene Arbeiter_innen, ein Kontrollrecht sowie eine Ausweitung des Arbeitsgebietes könnten diese Institutionen zu wirksamen Einrichtungen im Schutz mobiler Arbeit innerhalb der EU machen.

¹⁷ European Labour Authority, dt. Europäische Arbeitsbehörde

Literatur

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und ländlichen Raum (LfL) (Hg.) (2006): Agrarmärkte 2005, Schwäbisch Gmünd/München.

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und ländlichen Raum (LfL) (Hrsg.) (2011): Agrarmärkte 2010, Schwäbisch Gmünd/München.

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum (LfL) (Hg.) (2019): Agrarmärkte 2018, Schwäbisch Gmünd/München.

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum (LfL) (Hg.) (2020): Agrarmärkte 2019, Schwäbisch Gmünd/München.

Beile, Judith et al (2007): Die Zukunft der Fleischwirtschaft. Studie im Auftrag der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Birke, Peter/Bluhm, Felix (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. In: Sozial.Geschichte Online 2019, Nr. 25, S. 11–44.

Birke, Peter/Bluhm, Felix (2020): Migrant Labour and Workers' Struggles: The German Meatpacking Industry as Contested Terrain. In: Global Labour Journal, 1/2020, S. 34-51.

Birke, Peter (2020): Coesfeld und die Folgen: Arbeit und Migration in der Pandemie. In: Sozial.Geschichte Online 27/2020, S.137-154.

Bosch, Gerhard et al. (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen, Wiesbaden.

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft, Frankfurt am Main.

Brinkmann, Ulrich, Nachtwey, Oliver: "Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung." In: Industrielle Beziehungen 1/2014, S. 78-98.

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) (Hg.) (2017): Bericht zur Markt- und Versorgungslage Eier 2017: https://www.ble.de/SharedDocs/Downloads/DE/BZL/Daten-Berichte/Eier/2017BerichtEier.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) (Hg.) (2018): Bericht zur Markt- und Versorgungslage Fleisch 2018: https://www.ble.de/SharedDocs/Downloads/DE/BZL/Daten-Berichte/Fleisch/2018BerichtFleisch.pdf?__blob=publication-File&v=5

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) (2020 a): Pro-Kopf-Konsum von Geflügelfleisch in Deutschland in den Jahren 1991 bis 2019: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/186634/umfrage/pro-kopf-verbrauch-von-gefluegelfleisch-seit-2001/>

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) (2020 b): Selbstversorgungsgrad bei Fleisch in Deutschland in den Jahren 1991 bis 2019: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261798/umfrage/selbstversorgungsgrad-von-fleisch-in-deutschland/>

Deutscher Bauernverband e.V. (2019): Situationsbericht 2018/2019, Onlinepublikation, hier S. 24: https://www.bauernverband.de/fileadmin/user_upload/Kap1.pdf

DGB (2020): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Arbeitsschutzkontrollgesetz):

file:///C:/Users/tobi_/AppData/Local/Temp/DGB-Stn-Arbeits-schutzkontrollgesetz-Fleischwirtschaft%20Ref%20Entwurf-1.pdf

Efken, Joseph et al. (2013): Der Markt für Fleisch und Fleischprodukte, in: GJAE 62 (2013), Supplement. Die landwirtschaftlichen Märkte an der Jahreswende 2012/13, S. 67-84.

Efken, Josef et al. (2015): Stellungnahme zur aktuellen Situation der Fleischerzeugung und Fleischwirtschaft in Deutschland. Thünen Working Paper Nr. 42, Braunschweig.

Gross, Edith (1999): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort? Temporäre Arbeitsmigration in der europäischen Bauwirtschaft im Spannungsverhältnis von nationalen Arbeitsverhältnissen und internationalen Arbeitsmärkten. In: Honegger, Claudia et al.: Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i.Br. 1998, Wiesbaden S. 539-557.

Hamburger Abendblatt (2014): Eine Unternehmerin kämpft um ihren Ruf, Artikel von Bianca Wilkens vom 12.08.2014: <https://www.abendblatt.de/hamburg/harburg/article131125855/Eine-Unternehmerin-kaempft-um-ihren-Ruf.html>

Hertwig, Markus et al. (2015): Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung. Studie im Auftrag der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Hunger, Uwe (2003): Die Entgrenzung des europäischen Bauarbeitsmarktes als Herausforderung an die europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In: Hunger, Uwe/Santel, Bernhard: Migration im Wettbewerbsstaat, Opladen, S. 75-90.

Mayer-Ahuja, Nicole (2017): Die Globalität unsicherer Arbeit als konzeptionelle Provokation. In: Geschichte und Gesellschaft 2/2017, S. 264-296.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg): Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“. Abschlussbericht: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220_abschlussbericht_fleisch-industrie_druckdatei.pdf

Neef, Tobias (2017): „Nichts wird von uns bestimmt“ – Konflikte um Werkvertragsarbeit im Oldenburger Münsterland. In: Geiges, Lars et al.: Lokale Konflikte um Zuwanderung aus Südosteuropa: »Roma« zwischen Anerkennung und Ausgrenzung. Bielefeld 2017, S. 96-118.

Riedner, Lisa (2017): Aktivierung durch Ausschluss. Sozial- und migrationspolitische Transformationen unter den Bedingungen der EU-Freizügigkeit. In: Movements 1/2017, S. 89-108: <https://movements-journal.org/issues/04.bewegungen/06.riedner--aktivierung-durch-ausschluss.html>

Spiller, Achim/Schulze, Birgit (2008): Trends im Verbraucherverhalten: ein Forschungsüberblick zum Fleischkonsum, in: Ebd. (Hg.): Zukunftsperspektiven der Fleischwirtschaft. Verbraucher, Märkte, Geschäftsbeziehungen, Göttingen, S. 233-271.

Spiller, Achim et al. (2005): Sicherstellung der Wertschöpfung in der Schweinefleischerzeugung: Perspektiven des nordwestdeutschen Modells. Gutachten im Auftrag der Stiftung Westfälische Landschaft, Göttingen

Westphal, Vera/Bundschuh, Ralf (2019): Schweine, in: Landesanstalt für Entwicklung der Landwirtschaft und der ländlichen Räume/Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (Hrsg.): Agrarmärkte 2018, Schwäbisch Gmünd/München.

