EFFAT

#MEAT THE STANDARDS

Verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen im Fleischsektor durch gewerkschaftliche Aktionen

Finanziert von der Europäischen Union

#Meat The Standards

Dieser Bericht wurde unter Mitwirkung von Syndex,
WMP Consult und Gira erstellt.

Zusammenfassung

In der EU sind mehr als 700.000 Arbeitnehmer im Fleischsektor beschäftigt. Mehr als 700.000 Arbeitnehmer, die jeden Tag unter sehr harten Arbeitsbedingungen arbeiten müssen. Ein Sektor, der gewerkschaftliche Aktionen braucht, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der großen Mehrheit der Beschäftigten zu verbessern.

Der Fleischsektor in Europa ist im Vergleich zu anderen Sektoren der Lebensmittelproduktion immer noch einer der schwierigsten Sektoren, in denen man arbeiten kann. Er ist gekennzeichnet durch unsichere Arbeitsplätze, niedrige Löhne und sehr schwierige Arbeitsbedingungen.

Covid-19 und die hohe Infektionsrate in Schlachthöfen lenkten die notwendige öffentliche Aufmerksamkeit auf die entsetzlichen Arbeitsbedingungen im europäischen Fleischsektor. Dank früherer gewerkschaftlicher Kämpfe konnten in einigen Ländern schließlich gesetzliche und in anderen Ländern tarifvertragliche Veränderungen in der Branche durchgesetzt werden. Dies war auch der Moment, in dem die EFFAT den Fleischsektor zur Priorität auf ihrer Agenda machte, um eine europaweite Lösung für die Probleme des Sektors zu erreichen. Dies geschah durch den Austausch zwischen Arbeitnehmern und angeschlossenen Organisationen, durch Lobbyarbeit bei den europäischen Institutionen sowie durch Forschung und politische Forderungen.[1]

Heute, im Jahr 2024, ist das Bild des europäischen Fleischsektors sehr vielfältig, mit sehr unterschiedlichen Realitäten. Es gibt Länder mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung des Sektors und solche, in denen die Verhandlungen direkt zwischen den Unternehmen geführt werden. In einigen Ländern wird ein Modell praktiziert, das darauf abzielt, direkte Beschäftigungsverhältnisse und die Haftung des Arbeitgebers durch die Vergabe von Unteraufträgen zu umgehen. Andere Länder setzen auf Leiharbeit und Vermittler, während wiederum andere mit Entsendungen, Scheinselbständigkeit oder ähnlichen Konstruktionen konfrontiert sind.

Die wirtschaftlichen Aussichten für die Fleischindustrie deuten darauf hin, dass sich der Sektor in der EU entlang der gesamten Lieferkette weiter konsolidiert: von größeren Viehzuchtbetrieben und Schlachthöfen über Investitionen in Automatisierung bis hin zu verstärkten grenzüberschreitenden Aktivitäten. G roße Unternehmen betreiben weltweit Produktionsstätten, ohne sich dabei zu echten paneuropäischen Konzernen zu entwickeln. Im Fleischsektor gibt es nach wie vor kleine und mittlere Unternehmen, deren Anteil jedoch von Land zu Land variiert.

Diese Konsolidierung durch Übernahmen und Schließungen erfordert koordinierte Gewerkschaftsaktionen und Lösungen müssen national und europäisch sein.

#MeatTheStandards hat in den letzten zwei Jahren viele Arbeitnehmer und Gewerkschaften zusammengebracht, um den Austausch zu erleichtern, die Solidarität zu stärken und gemeinsame Forderungen zu formulieren, um gegen ähnliche Missstände vorzugehen. Seit Covid haben sich viele Verbesserungen für die Fleischarbeiter in ganz Europa auf nationaler Ebene ergeben. Sie finden in diesem Bericht Beispiele aus Deutschland, Irland, Spanien, Belgien, den Niederlanden und Polen.

Gemeinsam können wir sicherstellen, dass auf nationaler und europäischer Ebene die Fleischunternehmen und die Gesetzgeber die Standards einhalten (#MeatTheStandards).

1 EFFAT-Bericht Covid-19-Ausbrüche in Schlachthöfen und Fleischverarbeitungsbetrieben Stand der Dinge und Forderungen nach Maßnahmen auf EU-Ebene 7. September 2020
Bericht: Hungrig nach Fairness: Anhebung der Standards im Fleischsektor

Einführung

Die Arbeit im Fleischsektor war und ist nach wie vor von einem harten Umfeld geprägt, in dem Beschäftigte, insbesondere Migranten, häufig ausgebeutet und unfair behandelt werden. Die Arbeit ist intensiv, körperlich anstrengend und zeichnet sich durch schwierige Arbeitsbedingungen aus, wie zum Beispiel:

- unsichere Arbeitsplätze,
- sehr schwierige Arbeitsbedingungen,
- lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit,
- niedrige Löhne und illegale Lohnabzüge
- missbräuchliche Vergabe von Unteraufträgen, unregulierte Vermittler, Leiharbeit,
- Gesundheits- und Sicherheitsprobleme in den Produktionslinien aufgrund einer
- kalten, rutschigen Umgebung und gefährlicher Arbeitsgeräte, Verletzungen durch wiederholte Belastung,
- eine sehr hohe Fluktuation der Arbeitskräfte,
- die Abhängigkeit von schlecht bezahlten Wanderarbeiternehmern und Grenzgängern, die oft missbräuchlichen Arbeitsbedingungen und unwürdigen Unterkünften ausgesetzt sind und
- Sozialdumping zwischen den Mitgliedstaaten, das die Beschäftigung in Ländern mit hohen Sozialstandards gefährdet

Ein großer Teil der im europäischen Fleischsektor beschäftigten Arbeitskräfte sind mobile Arbeitnehmer, insbesondere Grenzgänger und Wanderarbeitnehmer sowohl aus der EU als auch aus Drittländern. Viele der in westeuropäischen Ländern beschäftigten Arbeitnehmer kommen aus Mittel- und Osteuropa (MOE) im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Arbeitnehmer aus MOE werden in der Regel von Arbeitsvermittlern angeworben, die ihnen eine Anwerbegebühr zuzüglich der Kosten für die Reise in ihr Zielland berechnen. Viele dieser Arbeitnehmer werden dann von Leiharbeitsfirmen oder durch missbräuchliche Vergabe von Unteraufträgen beschäftigt, wodurch sich die Arbeitgeber der Haftung entziehen können. In einigen Ländern arbeiten die Subunternehmer als Scheinkooperativen, deren Arbeitnehmer manchmal als Selbstständige beschäftigt werden. Die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist immer noch eine gängige Praxis, auch wenn sie im Vergleich zu früheren Jahren eingeschränkt ist. Auch die Nutzung von Briefkastenfirmen zur Vermeidung oder Umgehung der geltenden Vergütungen, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern tritt häufig auf.

Die Gewerkschaften berichten häufig über Lohnunterschiede zwischen den mobilen Arbeitnehmern und ihren direkt bei Fleischunternehmen beschäftigten Kollegen. Auch Lohnabzüge für Unterkunft, Transport und Arbeitsgeräte werden Wanderarbeitnehmern und Grenzgängern häufig auferlegt.

Aufgrund der geringen Bezahlung und der Tatsache, dass sie oft nur für eine bestimmte Zeit im Ausland sind, müssen sich die Arbeitnehmer überfüllte Unterkünfte teilen, die manchmal sogar direkt mit ihrem Arbeitsvertrag verbunden sind oder dem Arbeitgeber gehören, sei es ein Subunternehmer oder eine Leiharbeitsfirma.

Diese Bedingungen waren die Erklärung dafür, dass die Ausbrüche von Covid-19 in Schlachthöfen und Fleischverarbeitungsbetrieben in einigen Ländern besonders hoch waren. Aber diese hohen Infektionsraten brachten dem europäischen Fleischsektor die notwendige öffentliche Aufmerksamkeit. Auf der Grundlage früherer gewerkschaftlicher Kämpfe konnten in einigen Ländern durch die Gesetzgebung und in anderen durch Tarifverträge endlich Veränderungen in diesem Sektor erreicht werden.

Es hat sich gezeigt, dass in Ländern, in denen Tarifverträge eingehalten wurden und für alle Beschäftigten des Sektors galten, weniger Arbeitnehmer positiv auf Covid-19 getestet wurden und dass dort, wo es zu Ausbrüchen kam, diese wirksamer bekämpft wurden. Dies ist kein Zufall - es zeigt einmal mehr den enormen Wert gut funktionierender Tarifverhandlungssysteme für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einschließlich des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit.

Wenn man sich die Situation der Fleischarbeiter über Jahre hinweg ansieht, war und ist dies eindeutig ein Sektor, der dringend und ernsthaft reformiert werden muss. Deshalb hat EFFAT beschlossen, sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Fleischarbeiter in Europa zu konzentrieren, die Tarifverhandlungen in diesem Sektor zu verbessern und die Gewerkschaftsmitgliedschaft zu stärken.

Die Notwendigkeit einer europäischen Lösung für die Probleme dieses Sektors neben den nationalen Maßnahmen und Gesetzen ist offensichtlich. Die Unternehmen bewegen sich ganz einfach durch ganz Europa, um den vorteilhaftesten Rechtsrahmen zu nutzen und der Haftung zu entgehen, was zu Sozialdumping von einem Land zum anderen führt. Diese Entwicklungen können durch verbindliche europäische Regeln und politische Maßnahmen gestoppt werden.

#MeatTheStandards ist die Antwort der EFFAT auf diese Herausforderungen, indem sie die Arbeitnehmer und Gewerkschaften in ganz Europa zusammenbringt, um sich über die Probleme und Herausforderungen auszutauschen und Lösungen vorzuschlagen.

Wirtschaftlicher Ausblick

Die Fleischindustrie bewertet den Sektor folgendermaßen[2]:

Die Schlachthofindustrie in der EU27 und im Vereinigten Königreich steht vor erheblichen Margenproblemen, die den Wandel in der Branche vorantreiben:

- Anhaltender Druck, die Fleischpreise niedrig zu halten, insbesondere angesichts der aktuellen Lebenshaltungskostenkrise in ganz Europa.
- Erhöhte regulatorische Kosten (insbesondere für den Umweltschutz) sind für kleine Schlachthöfe nur schwer zu stemmen.
- Arbeitskräftemangel und -bindung sind wichtige Faktoren, die die Produktion einschränken.
- Die Kapazitätsauslastung ist ein wichtiges Thema, insbesondere wenn es darum geht, zukünftige Investitionen zu rechtfertigen.

Die EU-Industrie konsolidiert sich weiterhin auf allen Ebenen der Lieferkette.

- Beim Schlachten äußert sich dies im Umzug in größere Schlachthöfe, hauptsächlich durch die Schließung kleinerer Betriebe und gelegentlich durch den Bau großer neuer Anlagen.
- Große Höfe profitieren von Investitionen in neue Anlagen und einen höheren Automatisierungsgrad sowie von besseren Größenvorteilen.
- Zunehmende grenzüberschreitende Aktivitäten, wobei die größten Schlachtkonzerne oft in 3 bis 5 Ländern aktiv sind. Eine flächendeckende Präsenz in der gesamten EU ist jedoch bislang nicht gegeben und bleibt auch in Zukunft unwahrscheinlich.

Die europäische Fleischindustrie muss zu einem effizienteren System übergehen, um in Zukunft lebensfähig zu bleiben, aber langfristig bleibt die Nachfrage nach Fleisch bestehen, und zwar zu höheren Werten.

Zusammenfassung der wichtigsten Probleme des EU-Fleischsektors - Alte und neue Herausforderungen bei Angebot und Nachfrage, negative Aussichten - insbesondere im Nordwesten

Nach langen Jahren der Stabilität hat sich der EU-Fleischmarkt seit 2020 negativ entwickelt. Zusätzlich zu den langfristigen Problemen des Anti-Fleisch-Aktivismus, der Tierschutz-/Nachhaltigkeitsprobleme und des Arbeitskräftemangels haben wir in den letzten drei Jahren gesehen, dass jedes Jahr eine neue große Herausforderung auftaucht, ohne die vorherigen hinter sich zu lassen:

- Auf den Schock des Brexits (2019/20) und des ASF-Virus (seit 2019) folgte die Covid-Pandemie (2020/22);
- Die Erholung von der Pandemie - die im 4Q21 begann - wurde durch den Krieg in der Ukraine (seit Februar 2022), die Kosteninflation (die im 2H21 begann und sich im 1H22 beschleunigte), die durch den Krieg ausgelöste Energiekrise und - als Folge davon - eine allgemeine Wirtschafts- und Lebenskostenkrise, die sich derzeit in den einzelnen Mitgliedstaaten in unterschiedlichem Ausmaß entfaltet, unterbrochen.
- Nach all diesen neuen Herausforderungen standen wir im Jahr 2022 vor einer neuen Ära der hochpathogenen Vogelgrippe (HPAI), die sich in einem Ausmaß und mit Merkmalen präsentierte, die wir noch nie zuvor erlebt hatten.

Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Belastungen zusammen, denen der EU-Fleischsektor derzeit sowohl von der Angebots- als auch von der Nachfrageseite her ausgesetzt ist, und die sich aus den oben beschriebenen Ereignissen ergeben.

2 Informe Gira

Herausforderung beim Angebot	Herausforderung bei der Nachfrage
Direkte Auswirkungen auf die Kosten:	**Auf dem heimischen Markt:**
Hohe Futtermittel-/Energie-/Arbeitskosten	Lebenskostenkrise, sinkendes verfügbares Einkommen der Verbraucher
Negative Margen	Unterbrochene C-19- Erholung
geringe Rentabilität	Die Krise des Lebensmittelsektors
Krankheiten: ASF, HPAI ...	Gesellschaftliche Anforderungen
Arbeitskräftemangel und Kosten	NGO-Aktivismus gegen Fleisch
Gesellschaftliche/politische Herausforderungen:	**Auf dem Exportmarkt:**
Umweltbedingte Einschränkungen	Rückläufige chinesische Wirtschaft
Die Realität des Klimawandels rückt die Nachhaltigkeit in den Vordergrund	Globale wirtschaftliche Schwäche
Anbaumethoden: AW, AMR ...	Geopolitische Spannungen
Alternde Landwirte	Exportverbote und Protektionismus
Generell feindselige Politik	Streben nach Selbstversorgung auf afrikanischenasiatischen Märkten

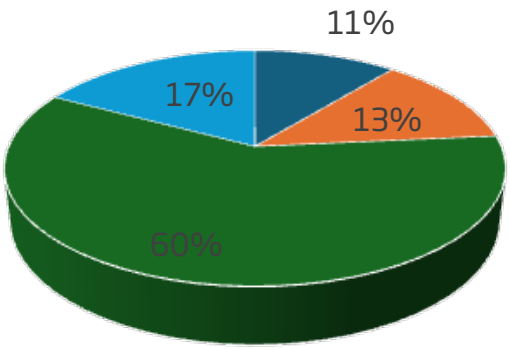
Weitere Erkenntnisse entnehmen Sie bitte dem Bericht: European Meat Sector - Production Dynamics in the Slaughter Sector; Gira

Tarifverhandlungen im Fleischsektor

EFFAT hat im Jahr 2022 eine Umfrage zu Tarifverträgen durchgeführt, die interessante Einblicke bietet. Die Umfrage ermöglicht es, Daten aus 12 Ländern zu erfassen und zu vergleichen, sowohl hinsichtlich nationaler Branchenvereinbarungen als auch auf Unternehmensebene. (Belgien, Schweden, Finnland, Irland, Norwegen, Kroatien, Polen, Italien, Frankreich, Dänemark, Österreich und Albanien). Die Abdeckung durch Tarifverhandlungen ist in der Stichprobe tendenziell hoch (80 %), nur in Irland liegt die Abdeckung darunter (33 %).

Eurofound zeigt das Niveau der Tarifverhandlungen für den Fleischsektor in der EU 27 wie folgt auf:

Die Ebenen der Tarifverhandlungen in der EU 27



- Collective bargaining at Company level
- Collective bargaining at Sectoral level
- Collective bargaining at both levels
- TU not involved in collective bagaining

Quelle: Eurofound (2022)

Bei den in der Umfrage genannten Ebenen der Tarifverhandlungen handelt es sich hauptsächlich um die nationale sektorale Ebene, die die gesamte Lebensmittelindustrie abdeckt und nicht speziell Fleisch (BE, Finnland, Albanien), die nationale sektorale Ebene speziell für Fleisch (Norwegen, Italien, Dänemark, Österreich und Frankreich) und die Unternehmensebene (Irland, Kroatien und Polen).

Wie zu erwarten, erschweren die Komplexität und Variabilität der Vereinbarungen in Europa den Vergleich. Abgesehen von den Unterschieden in der Organisation und der Geschichte der Tarifverhandlungen schränken auch die unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitnehmervertretung den Vergleich ein (z.B. Universal- vs. Arbeiter/Angestellte). Eine weitere Einschränkung ist die Tatsache, dass die Vereinbarungen im Fleischsektor oft nur Teile des Sektors abdecken. Frankreich ist vielleicht das beste (aber bei weitem nicht das einzige) Beispiel: Sie finden dort mindestens drei verschiedene nationale Vereinbarungen für den Sektor: Geflügel-, Viehzucht- und Fleischgenossenschaften, Fleischindustrie und Großhandel. Einige Antworten auf die Umfrage geben daher nur einen Teilüberblick.

Was die Lohnstruktur betrifft, so zeigen die Umfrageergebnisse erwartungsgemäß, dass die Löhne im Allgemeinen im Vergleich zum nationalen Medianlohn niedrig sind (dies gilt jedoch für den gesamten Lebensmittel- und Getränkesektor, nicht nur für den Teilsektor Fleisch). Die meisten Vereinbarungen beinhalten Pauschalzahlungen, wie beispielsweise Zahlungen während der Covid-19-Pandemie, sowie spezielle Zulagen für Feiertage. Auf Unternehmensebene sind zusätzliche Prämien oft an Effizienz- und Qualitätskontrollen gekoppelt (z.B. Animex: Prämien für das Auffinden von Fremdkörpern im Produkt oder zur Förderung der Anwesenheit). In Anbetracht des industriellen Charakters des Fleischsektors enthalten die meisten Vereinbarungen spezifische Punkte zu flexiblen Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Nachtarbeit und Wochenendarbeit (von Samstag bis Sonntag). Die Höhe der Vergütung ist sehr unterschiedlich.

In Bezug auf die Arbeitszeit ist festzustellen, dass der Fleischsektor mit 40 Stunden in der Mehrzahl der untersuchten Länder ein Sektor mit einer hohen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist. Unter dieser Schwelle liegen Belgien und Österreich mit 38 Stunden, Finnland in einigen Fällen mit 37,5, Norwegen mit 37,5, Dänemark mit 37 Stunden und Frankreich mit 35 Stunden.

Außerdem sind Wechselschichten, wie in vielen verarbeitenden Industrien, ein relevantes Thema. Interessanterweise regeln die meisten Vereinbarungen den Einsatz von Schichten: Das 3-Schicht-Modell ist dabei das am häufigsten geregelte und berücksichtigte Modell, während andere Modelle, wie das 5-Schicht-Modell, kaum Beachtung finden.

Ein weiteres aktuelles Thema im Bereich der Arbeitsbedingungen ist die Regelung der Geschwindigkeit von Produktionslinien. Dies ist in einem beträchtlichen Teil der Vereinbarungen zu finden, jedoch nicht in der Mehrheit. An zweiter Stelle stehen Belüftung und Temperatur, wobei die meisten Vereinbarungen hierzu keine Bestimmungen enthalten. Nach Angaben der Befragten decken nur wenige Vereinbarungen die Themen Telearbeit, Krankheitsurlaub, Stress am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Gleichstellung ab. Dies lässt sich dadurch erklären, dass diese Themen häufig auf sektoraler oder nationaler Ebene über alle Sektoren hinweg geregelt werden.

Die meisten Branchentarifverträge enthalten Bestimmungen zur Weiterbildung. Die Anzahl der Tage variiert und bezieht sich manchmal auf Unternehmensvereinbarungen. Die meisten Vereinbarungen enthalten keine Bestimmungen zur Fortbildung und Umschulung, um die Digitalisierung zu bewältigen. Nur wenige Vereinbarungen enthalten Bestimmungen über neue Technologien. In den skandinavischen Ländern und in Italien gibt es sektorale Vereinbarungen mit einer solchen Klausel. Eine Betriebsvereinbarung enthält eine Bestimmung über den Wandel im Allgemeinen.

Eine wichtige Frage der Umfrage befasst sich mit der Unterauftragsvergabe und der Leiharbeit. In einigen Tarifverträgen im Fleischsektor werden die Themen Unterauftragsvergabe und Leiharbeit aufgegriffen, in anderen Ländern finden sich diese Themen in bereichsübergreifenden Tarifverträgen, die alle Sektoren abdecken.

Einige konkrete Beispiele:

In Frankreich befasst sich ein sektorspezifischer Tarifvertrag mit der Frage der Unterauftragsvergabe.

Der Tarifvertrag ICGV (Fleischindustrie und -großhandel) enthält einen Artikel, der sich mit der Vergabe von Unteraufträgen befasst. Damit soll ein gemeinsames Referenzdokument zu den sozialen Aspekten der Vergabe von Unteraufträgen in der Fleischindustrie geschaffen werden, das als Grundlage für Audits dienen und sicherstellen soll, dass der Rückgriff auf das Know-how von Dienstleistern unter Einhaltung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer und des für den Unterauftrag geltenden rechtlichen Rahmens erfolgt.

In Dänemark und Norwegen befasst sich der nationale Tarifvertrag des Fleischsektors mit den Themen Leiharbeit und Unterauftragsvergabe.

In Dänemark ist vorgesehen, dass der Betriebsrat Informationen über den Einsatz von Leiharbeit im Unternehmen anfordern kann, insbesondere wenn es sich um Arbeiten handelt, die auch von direkt beschäftigten Arbeitnehmern hätten ausgeführt werden können. Besteht weiterhin Uneinigkeit darüber, ob es sich um Leiharbeit handelt, kann ein „klärendes Gespräch" zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung anberaumt werden. Außerdem sieht diese Vereinbarung die Übertragung der Betriebszugehörigkeit von der Leiharbeitsfirma auf das entleihende Unternehmen vor, falls der Arbeitnehmer direkt eingestellt wird.

Die Arbeitnehmervertreter oder die Gewerkschaft können von der Unternehmensleitung Informationen über Subunternehmer anfordern, die Arbeiten innerhalb des Unternehmens ausführen.

In Norwegen ist es verboten, Leiharbeitnehmer aufgrund saisonaler Schwankungen einzustellen. Es ist nur erlaubt, Leiharbeitnehmer als Ersatz für andere einzustellen, z. B. bei Krankheit, Mutterschaft, Urlaub usw.

Wenn es jedoch einen Unternehmenstarifvertrag gibt, kann zwischen beiden Seiten vereinbart werden, dass Leiharbeit für einen bestimmten Zeitraum erlaubt ist.

Muss das Unternehmen bei saisonalen Schwankungen Arbeitnehmer einstellen, so muss es dies direkt und nur für kurze Zeiträume tun.

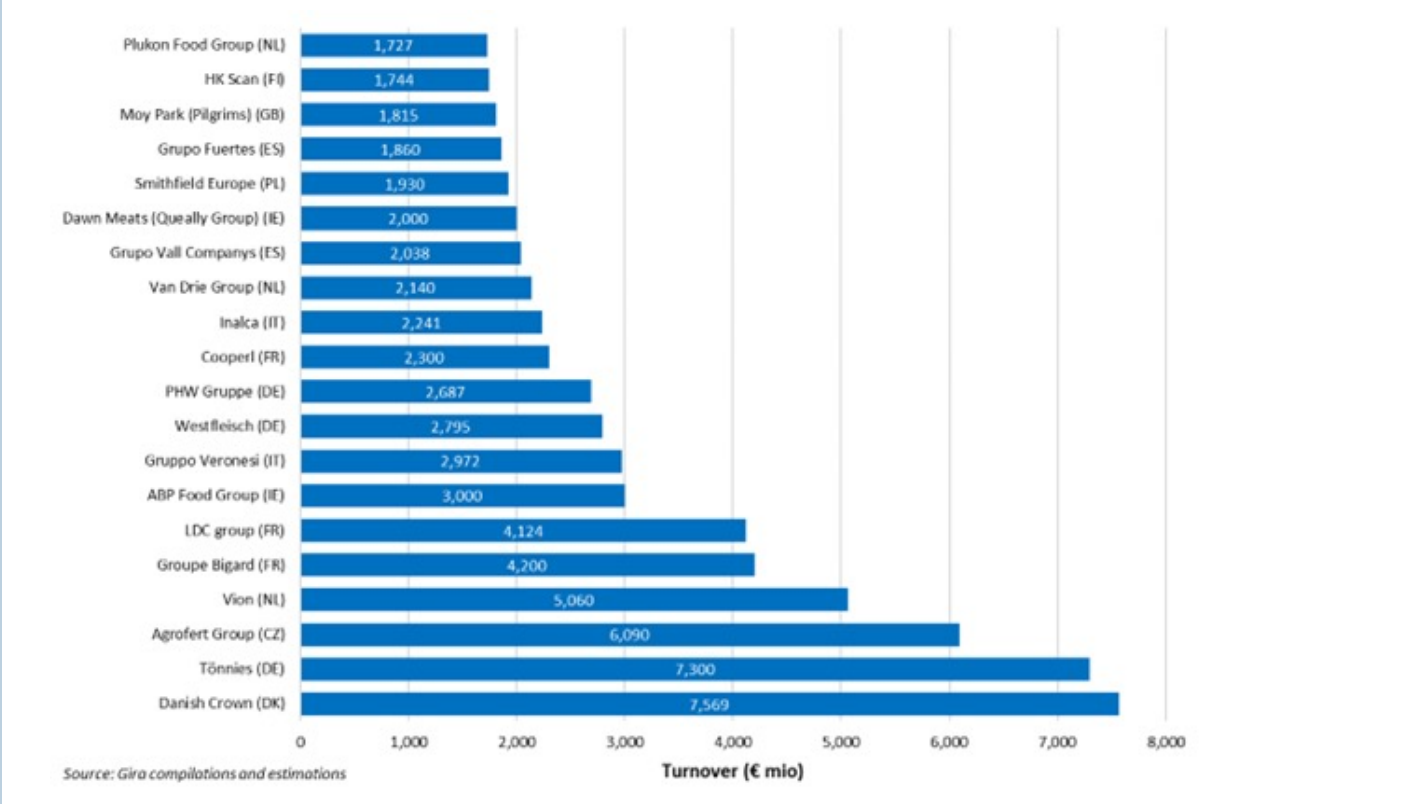
Die Unternehmensleitung muss die Arbeitnehmervertreter über den Grund für die Einstellung, die Anzahl der einzustellenden Mitarbeiter, die zu übernehmenden Aufgaben und die Dauer des Arbeitsverhältnisses informieren. Bevor die Einstellung erfolgen kann, muss ein Verhandlungsgespräch zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern stattfinden. Das Unternehmen muss die erforderlichen Unterlagen vorlegen, damit die Arbeitnehmervertreter prüfen können, ob das Leiharbeitsverhältnis in Bezug auf den Hintergrund und den möglichen Umfang der Überlassung den gesetzlichen und vertraglichen Vereinbarungen entspricht. Leiharbeitnehmer haben das Recht auf dasselbe Gehalt und dieselben Arbeitsbedingungen, als wenn sie direkt vom Unternehmen eingestellt würden. Das entleihende Unternehmen muss dem Leiharbeitsunternehmen die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen, damit die Gleichbehandlung gewährleistet werden kann.

In Schweden gibt es einen speziellen branchenübergreifenden Tarifvertrag für Leiharbeit („Staffing agreement"). Darin sind alle Mindestbedingungen für Leiharbeitnehmer festgelegt. Nur Leiharbeitsfirmen, die diesem Tarifvertrag angehören, können Arbeitnehmer bei einem entleihenden Unternehmen unter Vertrag nehmen[3] .
Zu den Tarifverhandlungssystemen in anderen europäischen Ländern lesen Sie bitte auch unseren EFFAT-Bericht Covid-19-Ausbrüche in Schlachthöfen und Fleischverarbeitungsbetrieben Stand der Dinge und Forderungen nach Maßnahmen auf EU-Ebene.

3 Bemanningsavtalet_2023-05-01–2025-04-30.pdf (lo.se)

EBRs als gewerkschaftliches Instrument im Fleischsektor

Es ist offensichtlich, dass die Schlachtindustrie von einer kleinen Anzahl großer Konzerne dominiert wird, die sich zunehmend konsolidieren und in grenzüberschreitende Märkte expandieren. In diesem Umfeld ist es umso wichtiger, dass die Gewerkschaften ihre länderübergreifenden Unterrichtungs- und Anhörungsrechte, wie sie in der Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat festgelegt sind, aktiv nutzen.



Große europäische Unternehmen - Die europäische Schlachtindustrie konsolidiert sich weiter: Geflügel ist der Gewinner dieses Jahrzehnts

In den letzten zehn Jahren haben die führenden EU-Schlachthofkonzerne ihr Angebot erheblich ausgeweitet, da der wirtschaftliche Druck sie dazu veranlasst hat, nach größenbedingten Einsparungen zu suchen. Dieser Trend ist noch lange nicht vorbei.

- Während sich die führenden Unternehmen in der EU konsolidiert haben und gewachsen sind, gibt es immer noch eine beträchtliche Anzahl kleiner Schlachtunternehmen und -anlagen.

- In den letzten zehn Jahren hat die Zahl der großen Schlachthöfe zugenommen, da die großen Konzerne ihre eigenen Aktivitäten konsolidiert haben. Ein Prozess, der durch die Notwendigkeit, nach Effizienz zu suchen, angetrieben wird.

• Die Zahl der kleinen Konzerne hat sich verringert, da sie entweder von ihren Konkurrenten absorbiert wurden oder sich zusammengeschlossen haben, um eine kritische Masse zu erreichen.

• Es gibt immer noch keine wirklich EU-weiten Unternehmen in der Schlachthofbranche, obwohl einige von ihnen inzwischen halb-international sind (3-5 Länder). Die grundsätzliche Vorliebe des EU-Verbrauchers für „lokal" erzeugtes Fleisch, zumindest im Einzelhandel, unterstützt die heimische Produktion.

Die Geflügelindustrie, insbesondere die Masthähnchenindustrie, war ein bemerkenswerter Gewinner, angetrieben durch die gestiegene Nachfrage und auch durch die Effizienzgewinne in der Größenordnung.

• Durch Fusionen und Übernahmen sind mehrere sehr große Hähnchenkonzerne entstanden.

• 2 von 5 der Top-Unternehmen sind Hähnchenspezialisten, 2011 war es keines.

• Mehrere Rotfleischkonzerne haben auch Hähnchenfleisch in ihre Produktliste aufgenommen. Dies spiegelt das Streben nach Synergien im Vertrieb und die Überzeugung wider, den Käufern ein komplettes Fleischsortiment anbieten zu können... das zunehmend auch fleischfreie Produkte umfasst!

Die Branche steht unter zunehmendem Druck, da Verbraucher und Regierungen in der gesamten EU verstärkt Verantwortlichkeit und Nachhaltigkeit in der Lebensmittelversorgungskette einfordern.

• Dies wird die Kosten auf fast allen Ebenen weiter in die Höhe treiben und die Effizienz verringern. Die Forderung nach Reinvestitionen in Maßnahmen, die dem Wohlergehen, der Umwelt und der Nachhaltigkeit dienen.

• Steigende Arbeitskosten und ein sinkender Pool an verfügbaren Arbeitskräften sind eine Herausforderung für alle, die durch Covid und die russische Invasion in der Ukraine noch verstärkt wird. Die europäischen Unternehmen werden weiterhin Einwanderer nicht nur aus anderen EU-Ländern, sondern auch aus Ländern außerhalb der EU einsetzen, um die Schlachthöfe zu betreiben.

• Ein Teil der Lösung ist die zunehmende Automatisierung, die weniger, aber qualifiziertere Arbeitsplätze bietet, während gleichzeitig einige Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitskräfteangebot angegangen werden.

Die Aussichten sind daher eine Fortsetzung der jüngsten Trends, der Übernahme kleinerer Gruppen durch die größeren Konkurrenten, der Konsolidierung der Aktivitäten in weniger, größeren Schlachtbetrieben und der zunehmenden Notwendigkeit, im Export zu bestehen: als Ergänzung der überaus wichtigen Position auf dem heimischen Markt.

Quelle: European Meat Sector - Production Dynamics in the Slaughter Sector; Gira

Eine kurze Momentaufnahme der EBR-Landschaft im Fleischsektor zeigt das folgende Bild.

Die folgenden Unternehmen haben einen EBR eingerichtet: Danish Crown, Westfleisch, Plukon food group, Cargill, LDC und HKScan; einige schon seit vielen Jahren, andere erst seit kurzem.

Name des Unternehmens	Recht	Jahr der Gründung	Unternehmensentwicklung im Jahr 2024
Danish Crown	Dänemark		Schließung von Standorten in Dänemark
Westfleisch	Deutschland		
Plukon	Niederlande		Große Expansion durch Übernahmen
Cargill	Niederlande		
HKScan	Finnland		Umstrukturierung, Verkauf von Teilen des Unternehmens
LDC	Frankreich	2024	Die wichtigsten Punkte der EBR-Vereinbarung sind: 1. **Vier Sitzungen pro Jahr:** Der EBR wird vier Sitzungen pro Jahr abhalten, bestehend aus zwei persönlichen Plenarsitzungen und zwei online abgehaltenen Sitzungen des engeren Ausschusses. 2. **Hinzuziehung externer Sachverständiger:** Der EBR hat das Recht, sich von einem externen Sachverständigen unterstützen zu lassen. 3. **EFFAT-Präsenz:** EFFAT wird für eine anfängliche Amtszeit von zwei Jahren aktiv im EBR mitarbeiten, mit der Möglichkeit einer Verlängerung. 4. **Betonung von Unterrichtung und Anhörung:** Die Vereinbarung räumt effektiven Unterrichtungs- und Anhörungsprozessen Priorität ein, um die Einbeziehung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern in die Entscheidungsfindung des Unternehmens sicherzustellen. 5. **Akquisition in Polen**

Quelle: EFFAT-Datenbank

In Arbeit:

Die 2SistersFoodGroup ist gerade dabei, einen EBR einzurichten. Aufgrund des Widerstands des Unternehmens wurde der EBR nach einem ersten Antrag im Jahr 2015 nicht vor dem Brexit eingerichtet. Die EFFAT-Mitgliedsorganisation „Unite the Union" hat diesen Fall im Jahr 2022 wieder aufgegriffen. Um die Einrichtung eines EBR zu erreichen, wurde der Fall vor den Zentralen Schlichtungsausschuss (CAC) gebracht. Es wurde entschieden, dass die Einrichtung stattfinden muss, da das Verfahren schon lange vor dem Brexit begonnen hatte. Dennoch blieb das Unternehmen sehr resistent gegen einen EBR, und die Verhandlungen laufen nun weiter. Es wird ein EBR mit Mitgliedern aus dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Polen sein.

Name des Unternehmens	Hauptsitz	Anzahl der Mitarbeiter	Typ	Länder, in denen es tätig ist (nur EU)	Verhalten des Unternehmens 2024
Vion	Niederlande	7.974 (Statista, 2021)	Privatunternehmen	Niederlande, Deutschland, Belgien	Verkauf und Schließung von deutschen Standorten
Tonnies	Deutschland	15 200 Unternehmensbericht, 2021. Zahl ist weltweit)	Privatunternehmen	Dänemark, Frankreich, Polen, Spanien, Deutschland	Expansion, aber ein sehr schwieriges Gegenstück
Cooperl	Frankreich	7.700 (Pitchbook, 2024. Zahl ist weltweit)	Privatunternehmen	Frankreich, Niederlande, Ungarn	
ABP	Irland	13.300 (Linkedin, 2024)	Privatunternehmen	Irland, Vereinigtes Königreich, Polen, Spanien, Dänemark, Österreich, Frankreich, Deutschland, Niederlande	
PHW Group	Deutschland	10.506 (Website des Unternehmens, 2024)	Privatunternehmen	Deutschland, Polen, Bulgarien, Niederlande	
Scandi Standard	Schweden	3000 (Website des Unternehmens, 2024)	Börsennotiertes Unternehmen	Schweden, Dänemark, Norwegen, Finnland und Irland	

Quelle: Syndex

Welche gewerkschaftlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Fleischarbeitern wurden ergriffen

Beispiele aus verschiedenen Ländern

Was wurde in Belgien erreicht? - Ein Beispiel für einen Mix aus Lösungen durch Sozialpartnerschaft und Gesetzgebung

Der mögliche Missbrauch im Zusammenhang mit der Vergabe von Unteraufträgen im Fleischsektor ist eine der größten Herausforderungen für die Gewerkschaften in Belgien.

Vor einigen Jahren wurde ein spezielles Gesetz für die Fleischindustrie zur Bekämpfung von Sozialdumping und Schwarzarbeit erlassen, das unter anderem die folgenden Maßnahmen vorsieht: alle Arbeitnehmer, die eine Fleischfabrik betreten, einschließlich selbständiger Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer von Subunternehmern, müssen sich über eine digitale Anwendung, die vom öffentlichen Dienst für soziale Sicherheit eingerichtet wurde, anmelden (Check-in am Arbeitsplatz); Subunternehmer in der Fleischfabrik müssen ihre Tätigkeiten über eine digitale Anwendung, die vom öffentlichen Dienst für soziale Sicherheit eingerichtet wurde, anmelden; wenn Subunternehmer ihren Arbeitnehmern keine Sozialversicherungsbeiträge oder nicht die richtigen Löhne zahlen, kann das Hauptunternehmen finanziell zur Verantwortung gezogen werden; Verbot der Barauszahlung von Löhnen und Gehältern und eine besondere Aufmerksamkeit der Sozialinspektion für den Fleischsektor sowie regelmäßige Treffen mit den Sozialpartnern.

Im November 2022 wurden die belgischen Sozialpartner über eine Reihe von Maßnahmen informiert, die die Regierung im Kampf gegen Sozialbetrug im Lebensmittelsektor festgelegt hat. Es handelt sich um eine Substitutionsstrategie, die darauf abzielt, die Beschäftigung zu stärken, Zeitarbeit zu nutzen, um Schwankungen der Arbeitsbelastung auszugleichen und eine Arbeitsorganisation zu erreichen, die auf die Bedürfnisse des Sektors zugeschnitten ist. Diese Politik kann nur erfolgreich sein, wenn sie mit angemessenen Begleitmaßnahmen verbunden ist.

Im Januar 2023 einigten sich die Sozialpartner auf einen Fahrplan mit Maßnahmen für die nächsten 7 Jahre. Sie schlugen einen planbasierten Ansatz vor, um eine systematische Lösung für die derzeitige Praxis der Unterauftragsvergabe und der Agenturen im Lebensmittelsektor zu finden.

Die Sozialpartner erkennen die folgenden Herausforderungen in der Branche an: - Der strukturelle Arbeitskräftemangel für die spezifischen Positionen in der Branche, der auch im Ausland zu beobachten ist. - Die Nachfrage nach mehr Flexibilität aufgrund der Art des Produkts mit begrenzter Haltbarkeit. - Der potenzielle Missbrauch im Zusammenhang mit der Vergabe von Unteraufträgen. - Die schwache Wettbewerbsposition des belgischen Fleischsektors, sowohl in Belgien als auch im Ausland. - Das Ziel in Bezug auf die Vergabe von Unteraufträgen sollte eine Politik der Substitution sein, indem die Direktbeschäftigung, die direkte befristete Beschäftigung zur Bewältigung von Auftragsspitzen und eine konsultierte und auf die Bedürfnisse des Sektors zugeschnittene Arbeitsorganisation verstärkt werden.

Diese Politik kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie mit angemessenen flankierenden Maßnahmen verbunden ist, um die Kontinuität in den fleischverarbeitenden Betrieben nicht zu gefährden, und wenn sie die anderen skizzierten Herausforderungen berücksichtigt.

Für die Sozialpartner ist es äußerst wichtig, dass die erarbeiteten Maßnahmen zu folgenden Ergebnissen führen: 1. Rechtssicherheit auf der Grundlage genau definierter Kriterien und klar umrissener Kontrollen, 2. mehr soziale Gerechtigkeit mit Schwerpunkt auf Sozialbetrug und Menschenhandel, 3. einen fairen Wettbewerb in den Mittelpunkt zu stellen.

Auf nationaler Ebene haben mehrere EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Haftung von Subunternehmern für Löhne sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingeführt. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten und die Arbeitnehmer innerhalb der Zuliefererketten zu schützen. Belgien ist ein bemerkenswertes Beispiel mit einem umfassenden System der Kettenhaftung. In Belgien haben Fleischarbeiter, die über Subunternehmer beschäftigt werden, unabhängig davon, ob sie entsandt sind oder nicht, Anspruch auf mindestens den Mindestlohn, der auf sektoraler Ebene für den belgischen Fleischsektor von den Sozialpartnern vereinbart wurde (EFFAT 2020).

Das System der Mithaftung in Belgien schützt Arbeitnehmer von Subunternehmern vor unbezahlten Löhnen. Diese Regelung gilt für neun Sektoren, darunter auch die Fleischindustrie. Wenn ein Subunternehmer die Löhne nicht rechtzeitig zahlt, kann der Hauptunternehmer für die nicht gezahlten Löhne mitverantwortlich gemacht werden, was Fleischunternehmen dazu ermutigt, zuverlässige Subunternehmer zu engagieren.

Wenn ein schwerwiegender Verstoß festgestellt wird, schickt die Sozialinspektion eine schriftliche Benachrichtigung an den Kunden und/oder die Subunternehmer des verantwortlichen Subunternehmers.

Gewerkschaftliche Maßnahmen und eine spezielle Gesetzgebung zum Schutz der Arbeitnehmer im Schlachthofsektor - das deutsche Beispiel

Mit der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie haben die zahlreichen Infektionen bei Arbeitnehmern in deutschen Schlachthöfen im Frühjahr 2020 die Aufmerksamkeit einer breiteren Öffentlichkeit auf sich gezogen und den politischen Fokus auf die Bedingungen in der Branche gelenkt.

Im Frühjahr 2020 gab es schließlich genug politischen Druck in dieser Frage, damit die Bundesregierung ein Paket gesetzlicher Maßnahmen auf den Weg brachte: das Arbeitsschutz-Kontrollgesetz für die Fleischindustrie (ASKG), dessen Kernstück das vollständige Verbot von Werkverträgen in der Branche ist. Dies gilt für den Kernbereich der Unternehmenstätigkeit - also das Schlachten, Zerlegen oder Weiterverarbeiten von Fleisch. In anderen Abteilungen des Unternehmens, wie z.B. Verpackung, Logistik, Transport usw., dürfen weiterhin Arbeiten über Werkverträge ausgeführt werden.

Die wichtigsten Bestimmungen:

- In Schlüsselbereichen der Fleischindustrie (Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung) sind Subunternehmer und Leiharbeit verboten.
- Um die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften zu gewährleisten, sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten digital zu erfassen.
- Die Behörden werden ihre Inspektionen durch vordefinierte Inspektionsquoten verstärken.

Das Gesetz sieht ein vollständiges Verbot des Einsatzes von Leiharbeit in den Bereichen „Schlachten und Zerlegen“ vor. Unternehmen in der Fleischverarbeitungsbranche dürfen Leiharbeit nur in engen Grenzen einsetzen – maximal 8 % des Jahresarbeitsvolumens. Dies ist nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die Leiharbeitskräfte ab dem ersten Tag gleich bezahlt und gleich behandelt werden und dass die Unternehmen Tarifverträgen unterliegen. Diese Ausnahme wurde nach ihrer Befristung bis 2024 ebenfalls abgeschafft. Sie wurde von den Unternehmen kaum genutzt, was zeigt, dass in einem der wichtigsten fleischproduzierenden Länder Europas die Arbeit durch direkte Beschäftigung ohne Subunternehmer und Leiharbeit erledigt werden kann. Dies ist ein erfreuliches Signal für die Nachbarländer, da Deutschland über viele Jahre hinweg eine Quelle für Sozialdumping und unlauteren Wettbewerb im Fleischsektor war.

Das ASKG sieht auch eine elektronische Arbeitszeiterfassung vor, die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten für Arbeitnehmer durchsetzbar und von staatlichen Behörden kontrollierbar macht. Die Strafen für Unternehmen bei Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz wurden erheblich verschärft.

Die Frage der Verbesserung der Lebensbedingungen in Wohnungen wurde im ASKG nicht abschließend geregelt; hier sind noch weitere Formulierungen notwendig, die auch stark von der Umsetzung und Kontrolle der einzelnen deutschen Regionen abhängen.

Das ASKG ist wahrscheinlich der härteste gesetzliche Eingriff der letzten Jahre, der darauf abzielt, einen deutschen Industriesektor neu zu regulieren. Innerhalb kurzer Zeit wurde der Kern des Ausbeutungssystems, die Auslagerung von kaum kontrollierten Subunternehmen, beseitigt, was zu einer allmählichen Rückkehr der Verantwortung der Unternehmen für ihre Arbeitskräfte führte.

Gleichzeitig wird die Position der Betriebsräte durch diese Änderung massiv gestärkt, da sie nun die Interessen der gesamten Belegschaft vertreten und im gesamten Unternehmen Kontrolle und Aufsicht ausüben können.

Parallel zu der neuen gesetzlichen Regelung ist es der Gewerkschaft NGG nach zähen Verhandlungen und Arbeitskämpfen gelungen, mit der Arbeitgeberseite einen bundesweiten Tarifvertrag über einen branchenspezifischen Mindestlohn im Juni 2021 abzuschließen. Dieser begann bei 11 €/Stunde und stieg auf 12,30 €/Stunde. Der branchenspezifische Mindestlohn wurde für allgemeinverbindlich erklärt und wurde für die gesamte Branche mit ihren 160.000 Beschäftigten verbindlich.

Die Gesetzgebung hat zu bemerkenswerten Ergebnissen geführt und es kann eine positive Bilanz der neuen Regeln gezogen werden:

- Etwa 35.000 Leiharbeiter wurden direkt von den Unternehmen eingestellt, und die Dienstleistungsunternehmen wurden vollständig übernommen und aufgelöst.
- Dank der digitalen Arbeitszeiterfassung kommt es nicht mehr zu massiven Arbeitszeitverletzungen mit Arbeitszeiten von bis zu 16 Stunden pro Tag.
- Nach unseren Erkenntnissen scheint die Leiharbeit von den fleischverarbeitenden Unternehmen nicht in dem Maße genutzt zu werden, wie es die Fleischlobby ursprünglich behauptet hatte.

Die Bundesregierung hat eine Bewertung des Gesetzes durchgeführt, die gezeigt hat, dass die Gesetzgebung für die deutsche Fleischindustrie nicht störend war. Im Gegenteil, die Bewertungsergebnisse machen deutlich, dass die neuen gesetzlichen Regelungen in der Fleischindustrie notwendig, angemessen und verhältnismäßig waren.

Bestimmte Aspekte müssen noch verbessert werden:

- Die Unternehmen haben zahlreiche Renovierungsarbeiten durchgeführt, aber es gibt weiterhin Probleme in der Branche, darunter überfüllte Unterkünfte und Mängel bei den Hygienestandards, der Ausstattung, dem Zugang zu Strom und Wasser sowie den Brandschutzmaßnahmen. Die Kosten für einen Schlafplatz sind immer noch oft überteuert.
- Ehemalige Subunternehmer spielen weiterhin eine Rolle bei der Anwerbung und Unterbringung.
- Die Arbeitnehmer sind oft noch immer mit anhaltenden problematischen Führungsstrukturen konfrontiert, selbst als direkt angestellte Mitarbeiter. Ehemalige Kontaktpersonen von Zwischenhändlern wurden mit minimaler Kontrolle zu Vorarbeitern und Managern innerhalb der Unternehmen gemacht.

Obwohl sich die Situation insgesamt verbessert hat, gibt es in der Branche nach wie vor viele problematische Aspekte. Diese haben wenig mit der Zielsetzung und der Verschärfung der Vorschriften durch das ASKG zu tun, sondern eher mit der mangelnden Umsetzung, den noch nicht abgeschlossenen Transformationsprozessen und der Ablösung der ehemaligen Subunternehmen bei der Rekrutierung, Unterbringung und anderen Tätigkeiten. Problematisch ist z.B., dass Arbeitnehmer der ehemaligen Subunternehmen, die in Vorarbeiterfunktionen beschäftigt waren, ihre Tätigkeiten weiterhin in den deutschen Betrieben ausüben, in denen sie jetzt beschäftigt sind. Dies hat zur Folge, dass autoritäre Umgangsformen, Belästigungen, verbale Gewalt oder Handlungen weiterhin bestehen. Problematisch ist auch, dass die Rekrutierung von Arbeitskräften, vor allem in osteuropäischen Ländern, weiterhin von den ehemaligen Subunternehmern für die deutschen Unternehmen organisiert wird.

Für die Umsetzung der Bestimmungen des neuen Gesetzes ist es unerlässlich, den Kontrolldruck auf die Unternehmen des Sektors zu erhöhen. Zu diesem Zweck müssen die personellen Möglichkeiten der staatlichen Aufsichtsbehörden deutlich erweitert werden.

Die Gesamtbilanz aus Sicht der Gewerkschaft NGG ist positiv, die Grundstruktur des früheren Geschäftsmodells - Werkverträge - wurde verboten und die Situation der ausländischen Arbeitnehmer in der Branche hat sich in Bezug auf Arbeitsschutz, Vertretung durch Gewerkschaft und Betriebsrat verbessert.

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes ist die Gewerkschaft NGG besser in der Lage, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Arbeitnehmer durch Tarifverträge zu verbessern. Der Wiederaufbau der Tarifverhandlungsstrukturen steht erst am Anfang, da es aufgrund des ausbeuterischen Systems einen jahrzehntelangen Rückgang der Tarifverhandlungsstrukturen gegeben hat.

Das deutsche Beispiel zeigt: Eine konsequente Neuregulierung der Industrie ist durchaus möglich, führt nicht zu einer Blockierung oder Verlagerung der Industrie und verbessert die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen.

Schutz von Arbeitnehmern im Ausland und Regulierung von grenzüberschreitenden Personalvermittlungsagenturen - ein Beispiel für die Gesetzgebung in Rumänien

Im April 2021 verabschiedete das rumänische Parlament eine Änderung des Gesetzes 156/2000, das die Anwerbung von Arbeitskräften regelt, mit dem Ziel, die rumänischen Arbeitskräfte zu schützen. Das Gesetz sieht eine Reihe von Vorschriften für Unternehmen mit Sitz in Rumänien vor, die grenzüberschreitend Arbeitskräfte anwerben. Das Gesetz gilt für alle Vermittler, die Arbeitskräfte aus Rumänien vermitteln.

Zu den wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes gehört die obligatorische Zertifizierung und Akkreditierung durch das Arbeitsministerium für alle Unternehmen, die grenzüberschreitend Arbeitskräfte anwerben. Die Vermittlung von Arbeitnehmern muss ohne Vermittlungsgebühren für das rumänische Anwerbeunternehmen erfolgen. Es werden regelmäßige Kontrollen durchgeführt, um die Seriosität, die wirtschaftliche Basis/Kreditwürdigkeit und die Zuverlässigkeit dieser Unternehmen als Arbeitgeber zu bewerten. Die Angabe der Bedingungen für den Betrieb einer Agentur, z. B. wer die Vermittlungsgebühren trägt, ist obligatorisch, und die Inanspruchnahme anderer Dienstleister ist verboten.

Außerdem ist die Vermittlungsagentur verpflichtet, dem Arbeitnehmer vor der Abreise einen schriftlichen Arbeitsvertrag sowohl in der Sprache des Gastlandes als auch in der Muttersprache auszuhändigen. Ein schriftlicher Vermittlungsvertrag mit dem Arbeitssuchenden, einschließlich eines direkten Stellenangebots an die rumänische Agentur, ist ebenfalls erforderlich.

Für Saisonarbeiter müssen die Verträge auch einen Mietvertrag mit Angaben zur Unterkunft und eine Erklärung des Arbeitgebers enthalten, in der die Einhaltung der Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit bestätigt wird. Wenn der Arbeitgeber eine Unterkunft zur Verfügung stellt und die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsstandards des Aufnahmelandes einhält, kann von den Saisonarbeitern ein Beitrag zu den Unterkunftskosten verlangt werden, der 25 % ihrer Vergütung nicht übersteigen darf.

Die von der Regierung verabschiedete Gesetzgebung führt zusätzliche Verpflichtungen ein und verschärft die Sanktionen bei Nichteinhaltung, wobei Verstöße mit Geldbußen von mehreren tausend Euro geahndet werden.

Arbeitsplatzinspektionen durch speziell geschulte Sozialinspektoren - ein Beispiel aus Belgien und den Niederlanden

Sowohl Belgien als auch die Niederlande sind Beispiele dafür, dass speziell geschulte Sozialinspektoren aktiv Arbeitsplatzinspektionen durchführen, insbesondere in Sektoren, die anfällig für den Missbrauch von Wanderarbeitnehmer sind, einschließlich unlauterer Anwerbung.

Die Rechte und Pflichten von Wanderarbeitnehmern und ihren Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Anwerbung werden sowohl in Belgien (1999) als auch in den Niederlanden (1994) durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz geregelt, das sich an EU-Richtlinien orientiert (einschließlich der Richtlinie 2009/52/EG über Sanktionen und Maßnahmen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen, und der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern).

Bei Nachlässigkeit des Arbeitgebers oder schwerwiegenden Verstößen fordern die Sozialinspektoren eine Regulierung, und wenn diese ignoriert wird, werden formelle Berichte bei der Staatsanwaltschaft eingereicht. Je nach Schwere der Verstöße können strafrechtliche oder verwaltungsrechtliche Sanktionen verhängt werden, wobei auch Haftstrafen und erhebliche Geldstrafen möglich sind.

In beiden Ländern ist die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Inspektoren entscheidend für umfassende Inspektionen, die Besuche am Arbeitsplatz, Befragungen, das Sammeln von Beweisen, Folgebesuche, Konsultationen mit verschiedenen Interessengruppen und die Überprüfung von Dokumenten umfassen.

Ein Tarifvertrag für die Unterbringung von Wanderarbeiternehmern im Fleischsektor - ein Beispiel aus den Niederlanden

Der weit verbreitete Einsatz von Leiharbeitern in den Niederlanden stellt eine große Herausforderung dar. Die FNV äußert immer wieder Bedenken über die Behandlung von Wanderarbeitnehmern, die von Agenturen beschäftigt werden, von Arbeitnehmern mit Leiharbeitsverträgen und von Selbstständigen. Ein bemerkenswertes Problem ist der Missbrauch von Wohnrechten, insbesondere die überhöhten Gebühren für Arbeitnehmer, die von ihren Arbeitgebern untergebracht werden.

Gewerkschaften und andere Organisationen arbeiten aktiv an der Verbesserung der Bedingungen. Im Juni 2022 wurde ein 2-jähriger Tarifvertrag zwischen dem niederländischen Zentralverband der Fleischindustrie (COV) und den Gewerkschaften unterzeichnet. In dieser Vereinbarung werden verschiedene wichtige Themen angesprochen, darunter auch die Löhne und Gehälter, die um 7 % angehoben wurden.

Darüber hinaus geht ein von der niederländischen Gewerkschaft FNV und dem niederländischen Zentralverband der Fleischindustrie ausgehandelter Tarifvertrag über Einkommensregelungen hinaus. Er enthält Vereinbarungen zur Verbesserung des Status von Leiharbeitern und Wanderarbeitnehmern in der Fleischbranche. Ausländische Arbeitnehmer haben zum Beispiel Anspruch auf eine Wohnungs- und Einkommensgarantie.

Die Unterbringungsstandards für ausländische Arbeitnehmer in der niederländischen Fleischbranche umfassen die folgenden Bestimmungen:

1. **Anspruch auf Mindestlohn:**
   Ausländische Arbeitnehmer, die in die Niederlande kommen, haben Anspruch auf den Mindestlohn, unabhängig von der Dauer ihres Arbeitsvertrags oder der geleisteten Arbeitsstunden.
2. **Dauer der Unterkunft:**
   Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können ausländische Arbeitnehmer noch weitere vier Wochen in der von dem jeweiligen Unternehmen zur Verfügung gestellten Unterkunft wohnen.
3. **Direkte Beschäftigung:**
   Leiharbeitnehmer, die mehr als fünf Jahre für ein Fleischunternehmen tätig waren und sich dauerhaft in den Niederlanden in einer eigenen Wohnungniedergelassen haben, können von diesem Unternehmen direkt angestellt werden.
4. **Zertifizierte Unterkünfte:**
   Die Fleischunternehmen sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Leiharbeitsfirmen und spezialisierte Vermietungsunternehmen den Arbeitnehmern nur zertifizierte Unterkünfte anbieten, die die Standards erfüllen. Diese Unterkünfte werden behördlichen Inspektionen unterzogen, um die Einhaltung der guten Beschäftigungspraktiken, der Aufsicht und des Managements zu überprüfen.

All diese Maßnahmen zielen darauf ab, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Rechte der Arbeitnehmer in der Fleischindustrie zu schützen.

Erreichung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer in Irland aufgrund des Drucks der Gewerkschaften

Der irische Fleischsektor hat einen besonderen Entwicklungspfad eingeschlagen: relativ niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten im Kontext schlechter Tarifverhandlungsrechte (ICTU, 2021).

Nach Angaben der SIPTU (Services, Industrial, Professional, and Technical), der wichtigsten Gewerkschaft des Sektors, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Fleischsektor geringer als in anderen Sektoren der verarbeitenden Industrie. Als größtes Hindernis für die gewerkschaftliche Organisierung in diesem Sektor hat die SIPTU das schlechte Tarifverhandlungsrecht in Irland ausgemacht. Es gibt einige Unternehmen, in denen SIPTU Tarifverträge abgeschlossen hat und über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandelt. In diesen Unternehmen ist es SIPTU gelungen, Löhne und Arbeitsbedingungen zu erreichen, die besser sind als der nationale Durchschnitt.

Außerhalb der Betriebsvereinbarungen gibt es keine sektoralen Tarifverhandlungen. Seit dem Fall der nationalen Tarifverhandlungen durch die Sozialpartnerschaft gibt es in der irischen Wirtschaft keine dreigliedrigen Vereinbarungen mehr. In einigen Wirtschaftszweigen gibt es sektorale Vereinbarungen, wie z.B. im Bausektor.

SIPTU ist die größte Gewerkschaft in Irland und die größte Gewerkschaft im Fleischsektor. Als solche ist sie ein wichtiger Akteur im irischen Gewerkschaftskongress, der im Jahr 2021 die folgenden Empfehlungen ausgesprochen hat:

- Sicherstellung, dass Fleischarbeiter und ihre Gewerkschaften in allen Foren vertreten sind, in denen die Zukunft dieses Sektors diskutiert wird.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und Unterstützung und Förderung von Tarifverhandlungen in diesem Sektor, u.a. durch Einführung einer Sozialklausel, die sicherstellt, dass Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen von der Anerkennung und dem Zugang zu Gewerkschaften abhängig gemacht werden.
- Umsetzung der Empfehlungen für den Fleischsektor aus dem Abschlussbericht des Oireachtas-Sonderausschusses zu den Covid-19-Maßnahmen, insbesondere zur Einführung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, zur Überprüfung der Rolle der Arbeitsvermittlungsagenturen und zur Einrichtung einer Taskforce zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diesem Sektor; Vorschlag für ein Gesetz zum Verbot von Subunternehmern und Scheinselbständigkeit.

Die Arbeitgeberverbände haben wenig Kontakt zu den Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer in diesem Sektor vertreten. Nach einer groß angelegten Kampagne der SIPTU, einigte sich der Arbeitgeberverband auf eine Charta für den Sektor, die Fragen der Gesundheit und Sicherheit während der Pandemie abdeckt. Diese Charta war eine bahnbrechende Entwicklung, die zwischen SIPTU und Meat Industry Ireland vereinbart wurde, die die Mehrheit der Arbeitgeber in diesem Sektor vertritt und Mitglied von IBEC, dem wichtigsten Arbeitgeberverband in Irland, ist.

Bis 2020 hatten 90 % der Beschäftigten in der fleischverarbeitenden Industrie in Irland keinen Anspruch auf eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, was sich erheblich auf die Verbreitung von COVID-19 am Arbeitsplatz auswirkte. Daher startete SIPTU im Jahr 2022 eine Kampagne, in der sie sich für sicherere Arbeitsprotokolle und die Einführung einer gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch ein nationales Sicherheitsprotokollabkommen mit der Fleischindustrie in Irland einsetzte. Im September 2022 wurde ein Gesetz zur Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit erlassen (EFFAT 2022; Irish Statute Book 2022).

Das seit Januar 2023 geltende Krankheitsurlaubsgesetz (Sick Leave Act) führt zum ersten Mal das Recht auf gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (SSP) für Arbeitnehmer in Irland ein (für detaillierte Informationen siehe A&L Goodbody 2023; Stapleton 2022). Alle Arbeitgeber in Irland sind nun verpflichtet, ihren Arbeitnehmern ein obligatorisches Minimum an Krankengeld zu zahlen. Ab Januar 2024 erhöht sich dieser Anspruch auf fünf Tage Lohnfortzahlung und steigt 2025 (sieben Tage) und 2026 (10 Tage) weiter an.

Hohe Beschäftigungsstandards und tarifvertragliche Absicherung ein dänisches Beispiel

Die dänische Fleischindustrie befindet sich in einer einzigartigen Position mit einem außergewöhnlichen Grad an gewerkschaftlicher Organisation. 90 % der Arbeitnehmer sind gewerkschaftlich organisiert, und die Abdeckung der Tarifverhandlungen liegt bei nahezu 100 %. Dies bedeutet, dass die nationalen Tarifverträge tatsächlich universell angewendet werden und alle Arbeitnehmer in der Fleischindustrie abdecken (EFFAT 2020; Erol/Schulten 2021). Etwa 25-30 % der Beschäftigten in dänischen Schlachthöfen und Verarbeitungsbetrieben sind nicht-dänische Arbeitnehmer, wobei Wanderarbeitnehmer direkt von den Unternehmen beschäftigt werden.

Es ist jedoch bemerkenswert, dass die Vergabe von Unteraufträgen in dänischen Schlachthöfen keine Rolle spielt und dass es keinen Trend zur Dualisierung der Belegschaft gibt, wie er in Deutschland zu beobachten war. Neueinsteiger in dänischen Schlachthöfen und nicht-dänische Arbeitnehmer sind in gleichem Maße organisiert wie dänische Staatsbürger. So haben die dänischen Gewerkschaften den wachsenden Anteil ausländischer Arbeitnehmer erfolgreich organisiert und sich dafür entschieden, keine Verhandlungen über Zugeständnisse zu führen. Der gewählte Kompromiss besteht in weniger Arbeitsplätzen, aber in Arbeitsplätzen mit fairen Löhnen und Arbeitsbedingungen, die durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, eine starke Solidarität unter den dänischen Gewerkschaften und eine umfassende Abdeckung durch Tarifverhandlungen ermöglicht werden (Navrbjerg 2020).

Die Vergabe von Unteraufträgen ist in Dänemark zwar nicht verboten, aber Fleischunternehmen können Arbeitskräfte einsetzen, die über Agenturen und Subunternehmer vermittelt werden. Diese Arbeitnehmer müssen jedoch genauso entlohnt werden wie die direkt angestellten Mitarbeiter, was zu den höchsten Löhnen in der europäischen Industrie zählt. Folglich gibt es für die Unternehmen keinen finanziellen Anreiz, Arbeitskräfte von Vermittlern zu beziehen. Die Vergabe von Unteraufträgen wird durch den Tarifvertrag und die Vereinbarungen zwischen NNF und dem Verband der dänischen Industrie für die Lebensmittelindustrie, einschließlich des Fleischsektors, geregelt.

Eine große Herausforderung für den Sektor in Dänemark ist der Druck, der durch die anderswo herrschenden Bedingungen entsteht, nämlich die Angst vor unlauterem Wettbewerb und die Angst vor dem Verlust von Arbeitsplätzen in anderen Ländern.

Ein Mix aus Gesetzgebung und Tarifvertrag - die Errungenschaften der spanischen Gewerkschaften?

Ende 2021 wurde ein sektoraler Tarifvertrag unterzeichnet - der Staatliche Tarifvertrag für die Fleischindustrie 2021-2023. Er trat nur sieben Monate nach seiner Unterzeichnung durch die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaftsorganisationen in Kraft. Er gilt vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 (allerdings bleibt er in Kraft, bis Verhandlungen über den Vertrag, der ihn ersetzt, abgeschlossen sind). Wir verhandeln derzeit über das neue Abkommen.

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des Sektors (mehr als 100.000 Mitarbeiter), die auf etwa 3.000 Arbeitszentren verteilt sind. Der Vertrag deckt folgende Bereiche ab: Arbeitszeitverkürzung, Lohnerhöhungen, Urlaubstage bei schwerer Krankheit oder Tod von Vater, Mutter oder Nachkommen (wenn die Reise ins Ausland geht, können mindestens zehn Tage Urlaub genommen werden, von denen sechs bezahlt werden), Übersetzung der wichtigsten Mitteilungen in die Muttersprache des Arbeitnehmers (für einen bestimmten Zeitraum), Telearbeit, Nachtzuschlag usw. Kurzum, das Gesetz regelt praktisch alle arbeitsrechtlichen Fragen.

Entwicklung des sektors und festgestellte herausforderungen: Der Fall der Scheinselbständigkeit, der Subunternehmer und der zugewanderten Arbeitnehmer

Der soziale Dialog, den es im Fleischsektor gibt und gab, beschränkt sich heute auf den Bereich der Tarifverhandlungen, d.h., es gibt keinen sozialen Dialog, der über die Funktionen des Verhandlungsausschusses und des Gemeinsamen Ausschusses hinausgeht. Es hat Versuche gegeben, andere Themen durch gewerkschaftliche Aktionen anzusprechen, aber weder die Arbeitgeber noch die Regierung waren dafür empfänglich. Innerhalb der Tarifverhandlungen fällt die Bewertung der Entwicklung des sozialen Dialogs in den letzten Jahren jedoch positiv aus. Vor allem seit der COVID-19-Krise. Wir haben bereits darüber gesprochen, wie die Arbeitsaufsichtsbehörde und gewerkschaftliche Initiativen das Problem der Scheinselbstständigen angegangen sind. Dies führte zu einem sozialen Dialog, an dem Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Regierung beteiligt waren. Ziel war es, im Rahmen dieser Kommission einvernehmliche Lösungen zu finden. Aufgrund verschiedener Interessen, die sich nicht mit denen der Arbeitnehmer deckten, gelang dies jedoch nicht.

Man geht davon aus, dass die COVID-19-Krise den Fleischsektor gestärkt hat, weil er, wie der gesamte Agrar- und Ernährungssektor, als ein wesentlicher Sektor angesehen wurde, und von diesem Moment an haben die sozialen Akteure festgestellt, dass ihm und den Arbeitnehmern und ihren Arbeitsbedingungen mehr Bedeutung beigemessen wurde. Die Aushandlung der aktuellen Vereinbarung 2021-2023 entstand im Kontext der Zeit nach COVID und wurde als eine Vereinbarung etabliert, die dem sozialen Teil des Sektors Sicherheit und Stärke verleiht. Selbst in einigen Unternehmen, in denen die Gewerkschaften stark vertreten sind, wurden Vereinbarungen getroffen, um die Vereinbarung nach COVID-19 zu verbessern, und im Allgemeinen ist die Zahl der Mitglieder im letzten Jahr gestiegen.

Eine der größten Herausforderungen für die Gewerkschaften in diesem Sektor war in den letzten Jahren die Scheinselbstständigkeit. Diese Situation ist in einem wichtigen Teil des Fleischsektors in Spanien üblich, insbesondere für Migranten, die größere Schwierigkeiten haben, eine Beschäftigung zu finden und anfälliger für Missbräuche durch Unternehmen sind. Im Fall des Fleischsektors erfolgte der Aufbau über Scheinkooperativen: Er ist in einen Mechanismus von Subunternehmern eingebettet.

Die spanischen Gewerkschaften haben in den letzten Jahren bemerkenswerte Erfolge erzielt und zur Verabschiedung einer neuen nationalen Arbeitsreform beigetragen, die im Februar 2022 vom spanischen Parlament verabschiedet wurde.

Die aktualisierten Vorschriften deuten auf das Ende der unregelmäßigen und übermäßig langen Arbeitszeiten im spanischen Fleischsektor hin, indem sie eine Höchstgrenze von neun normalen Arbeitsstunden pro Tag festlegen (EFFAT 2022). Außerdem wird in dem Gesetz die Wiedereinführung von sektoralen Tarifverträgen besonders hervorgehoben, die nun Vorrang vor Unternehmens- oder kleineren Gebietsverträgen haben. Letztere können nur angewandt werden, wenn der Auftragnehmer oder Subunternehmer über eine eigene Vereinbarung zur Verbesserung der Bedingungen innerhalb des Sektors verfügt. Derzeit dienen sektorweite Tarifverträge als Grundlage, von der aus Unternehmen weiterführende Verhandlungen führen können.

Um den Missbrauch von Unteraufträgen und Outsourcing einzudämmen, sind Dienstleistungsunternehmen nun verpflichtet, sich an die Arbeitsbedingungen und Löhne in den Sektoren zu halten, in denen sie tätig sind. Diese Reformen stellen also sicher, dass Arbeitnehmer, die an Subunternehmer vergeben werden, automatisch von den sektoralen Tarifverträgen erfasst werden.

Fortschritte wurden auch bei der Bekämpfung der großen Zahl von Leiharbeiternehmern im Land erzielt. Das Abkommen zielt darauf ab, den Missbrauch von Leiharbeit zu beseitigen. Arbeitsverträge gelten nun standardmäßig als unbefristet, befristete Beschäftigung ist nur noch aus zwei Gründen möglich: Produktionsumstände oder Ersatz von Mitarbeitern. Befristete Verträge sind nur unter strengen Voraussetzungen zulässig (gelegentliche und unvorhersehbare Steigerungen und Schwankungen der Aktivität, Ersatz von Jahresurlaub, zur Bewältigung gelegentlicher, vorhersehbarer Situationen mit begrenzter Dauer).

Die Reform führt auch unbefristete Verträge für Saisonarbeit ein und festigt die Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument in Krisenzeiten. Darüber hinaus wurde die für die Überwachung zuständige Aufsichtsbehörde gestärkt und die Sanktionen gegen Arbeitgeber, die solche Praktiken anwenden, wurden verschärft. Um die Einhaltung der Vorschriften zu fördern, hat die Regierung die Geldstrafe für Unternehmen, die einen Arbeitnehmer außerhalb des Gesetzes einstellen, von 7.500 auf 10.000 Euro erhöht.

Außerdem sieht das Gesetz Regelungen für den Wechsel zwischen Arbeit und Ausbildung vor und stellt sicher, dass die Vergütung für Praktikumsverträge niemals unter dem Mindestlohn liegen darf. Der Kündigungsschutz wurde jedoch nicht weiter gestärkt, ein strategischer Schachzug, um die Unterstützung der Arbeitgeber zu sichern.

Outsourcing wird zunehmend genutzt. Für bestimmte Tätigkeiten im Sektor werden entweder andere Unternehmen als die Muttergesellschaft gegründet oder das Personal wird an Dienstleistungs- oder Multi-Service-Unternehmen ausgelagert. Diese Unternehmen werden für viele Firmen im Sektor immer mehr zum perfekten Verhandlungsmittel in Bezug auf Beschäftigung: Outsourcing ist nicht illegal und spart Kosten. Für die Arbeitnehmer bedeutet dies jedoch eine Abwertung der Arbeitsbedingungen des Tarifvertrags des Sektors auf das Niveau des eigenen Tarifvertrags des Multi-Service-Unternehmens.

Eine Herausforderung bleibt also bestehen, und die Gewerkschaften wollen mit Hilfe des Tarifvertrags das Verbot der Auslagerung der Kerntätigkeit Fleisch erreichen, eine kostensparende Technik, die den Wettbewerb in der Branche verzerrt und ein Lohngefälle einführt, das die Arbeitnehmer und die Unternehmen, die diese Tätigkeit mit ihrem Personal übernehmen, benachteiligt. Dies muss durch Gesetzesänderungen geschehen, durch eine Reform der regionalen Genossenschaftsgesetze: durch eine klare Festlegung der Bedingungen für die Beziehung zwischen dem Genossenschaftsmitglied und dem Arbeitnehmer und durch die Verhinderung der organisatorischen Konsolidierung der Genossenschaft als bloße Umhüllung, die die Arbeitsbeziehungen verzerrt.

Organisierung in Polen

EFFAT ist der Ansicht, dass es im europäischen Fleischsektor ein großes Organisierungspotenzial und gute Aussichten auf eine wachsende Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaftsmacht gibt. Der Druck, die Löhne und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diesem Sektor zu verbessern, war noch nie so groß. Eine europäische Koordinierung ist von entscheidender Bedeutung, da der größte Teil des Marktes heute von relativ wenigen multinationalen Konzernen kontrolliert wird, was einen grenzüberschreitenden Ansatz erforderlich macht.

Das Projekt Sokolow wurde im Juni letzten Jahres in Zusammenarbeit mit zwei unserer Mitgliedsorganisationen in Polen, MZZP/OPZZ und Solidarność, gestartet. Das Projekt wird von COZZ geleitet. Das übergeordnete Ziel dieser Initiative ist es, die Organisierungsfähigkeit unserer Mitgliedsorganisationen, die an dem Projekt teilnehmen, zu stärken, sie bei der Erhöhung ihrer bestehenden Mitgliederzahl zu unterstützen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine Betriebsvereinbarung für alle Betriebe von Danish Crown in Polen auszuhandeln. Die Kampagne wird ein zusätzlicher Anstoß sein, um unsere Forderungen zu Arbeitsmobilität und Migration zu fördern.

Das Projekt hat sich bereits sehr positiv ausgewirkt, aber es wurden auch einige Probleme wie Einschüchterung und Gewerkschaftsfeindlichkeit festgestellt. Es wurden mehrere Schulungen organisiert, um die Mitglieder mit der Planung und Zuordnung vertraut zu machen und den Teilnehmern neue Fähigkeiten und Techniken für die Organisierung ihrer Arbeitsplätze mitzugeben. Seit Beginn unseres Organisierungsprojekts im Jahr 2023 haben wir einen Zuwachs von fast 500 neuen Mitgliedern von 900 auf 1400 verzeichnen können.

EFFATs Tätigkeit auf europäischer Ebene

Die sehr hohen Infektionsraten bei Fleischarbeitern während der Covid-19-Pandemie verschafften dem Fleischsektor die nötige negative Publicity, um die Aufmerksamkeit der Medien auf die Branche zu lenken. Dies war der richtige Zeitpunkt, um auch auf europäischer Ebene Forderungen nach Verbesserungen zu stellen.

EFFAT reagierte direkt mit einem Bericht „EFFAT Report Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level 7 September 2020", in dem die Situation des Sektors in Bezug auf Covid-19 in verschiedenen europäischen Ländern dargestellt wird. Er gab auch einen Überblick über die Arbeitsregelungen und Geschäftspraktiken, die von Fleischunternehmen angewandt werden, um Kosten zu sparen und der Arbeitgeberhaftung zu entgehen.

Die bereits in diesem ersten Bericht dargelegten politischen Forderungen wurden weiterentwickelt und von der EFFAT-Exekutive im September 2020 formell angenommen - Hungrig nach Fairness: Anhebung der Standards im Fleischsektor Die 10 Forderungen der EFFAT für Maßnahmen auf EU-Ebene.

Ausgehend von diesen 10 politischen Forderungen hat EFFAT über 2 ½ Jahre hinweg gemeinsam mit ihren Mitgliedsorganisationen einen Vorschlag für eine Richtlinie erarbeitet, die die in den verschiedenen Ländern am weitesten verbreiteten Probleme angeht. Es zeigte sich deutlich, dass der geringe Anteil der direkt beschäftigten Arbeitnehmer im Fleischsektor einer der Hauptgründe für niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen ist. Auf nationaler Ebene wurden viele Initiativen (wie oben beschrieben) durch Gesetze und Tarifverträge ergriffen, um die Situation dieser gefährdeten Arbeitskräfte zu verbessern. Eine nachhaltige Lösung wird jedoch nur dann möglich sein, wenn neben den Änderungen auf nationaler Ebene auch EU-weite Regeln eingeführt werden. Die Unternehmen haben ihre Strategie in den letzten Jahren nur zu gut demonstriert - sie haben sich über die Grenzen hinweg bewegt, um den günstigsten rechtlichen Rahmen für ihren Geschäftsplan und die billigste Produktion zu nutzen.

Für EFFAT muss eine europäische Lösung mit verbindlichen Gesetzen zu Subunternehmern, Arbeitsvermittlern und verbesserten Kontrollen kommen. Nur so kann der Fleischsektor zu direkter Beschäftigung und guten Arbeitsbedingungen und Lohnniveaus zurückfinden.

EFFAT-Vorschlag für eine Richtlinie über Arbeitsvermittler und faire Arbeitsbedingungen in Unterauftragsketten

EFFAT hat einen Vorschlag für eine EU-Richtlinie über Arbeitsvermittler und faire Arbeitsbedingungen in Unterauftragsketten erarbeitet. Dieser Rechtsakt verfolgt drei Hauptziele:

- Sicherstellung der Gleichbehandlung in der Unterauftragskette
- Regulierung der Rolle von Vermittlungsagenturen und anderen Arbeitsvermittlern sowie Behebung der wichtigsten Mängel der Leiharbeitsrichtlinie
- Häufigere und wirksamere Arbeitsinspektionen

Wanderarbeitnehmer, Saisonarbeiter und andere mobile Arbeitskräfte erhalten häufig Zugang zum Arbeitsmarkt über einen informellen und undurchsichtigen Anwerbungsprozess, der von Arbeitsvermittlern durchgeführt wird, deren Aktivitäten weitgehend unreguliert bleiben. Diese Akteure stellen die Verbindung zum Arbeitgeber her und verlangen von den Arbeitnehmern beträchtliche Gebühren, die oft durch Schulden bezahlt werden. So geraten sie in eine Armutsspirale, aus der es kein Entrinnen gibt. In den schlimmsten Fällen endet die informelle Arbeitsvermittlung in der Beherrschung von Banden.

Unregulierte Arbeitsvermittlung geht oft Hand in Hand mit missbräuchlicher Vergabe von Unteraufträgen. Auch wenn die Vergabe von Unteraufträgen idealerweise spezialisierte Fachkräfte einbeziehen sollte, gibt es Anzeichen dafür, dass sie in zunehmendem Maße für Kerntätigkeiten eingesetzt wird. Die Vergabe von Unteraufträgen ermöglicht es den Arbeitgebern, geltende Arbeitsnormen und Tarifverträge zu umgehen und gleichzeitig die Kosten zu senken und der Haftung zu entgehen. Dies bedeutet längere Arbeitszeiten, niedrigere Löhne und größere Unsicherheit für die Arbeitnehmer in der gesamten Unterauftragskette.

Wenn sich Unternehmen nicht an die Regeln halten, werden sie wahrscheinlich illegale Praktiken anwenden, die gegen die geltenden Arbeitsbedingungen verstoßen und zu Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb führen. Die Arbeitsaufsichtsbehörden in der EU sind unterfinanziert und personell unterbesetzt. Besonders in den EFFAT-Sektoren,in denen Klein- und Kleinstunternehmen in der Mehrzahl sind, bedeutet dies weniger häufige Inspektionen.

Daher muss für die Richtlinie gelten:

- Sicherstellung der vollständigen Gleichbehandlung in der gesamten Zuliefererkette: durch das Verbot der Vergabe von Unteraufträgen für die Kerntätigkeiten der Unternehmen, durch die Begrenzung der Kette auf eine Unterebene, durch die Anwendung der gesamtschuldnerischen und strengen Haftung für die gesamte Kette und durch die Bekämpfung von Sozial- und Tarifdumping.
- Regulierung der Rolle aller Arbeitsvermittler und Behebung der Unzulänglichkeiten der Leiharbeitsrichtlinie, indem ein EU-Register und eine Gemeinschaftslizenz für Arbeitsvermittler eingerichtet werden und indem sichergestellt wird, dass Arbeitnehmer keine Gebühren zahlen und dass Vermittler Informationen für Arbeitnehmer in verschiedenen Sprachen bereitstellen.
- Erhöhung der Häufigkeit und Effektivität von Arbeitsinspektionen in der gesamten EU durch die Annahme gemeinsamer Standards für Inspektionen, wobei die ILO-Benchmark von mindestens einem Arbeitsinspektor pro 10.000 Arbeitnehmer als Mindestschwelle gilt. Nutzung digitaler Daten und Abgleich zwischen Vollzugsbehörden, die in verschiedenen Gebieten tätig sind, um potenziellen Arbeitsmissbrauch zu identifizieren und Arbeitsplatzinspektionen zu unterstützen.

Weitere Informationen über den EFFAT-Vorschlag finden Sie hier.

Schlussfolgerungen

In den letzten vier Jahren konnten wir durch unsere Konzentration auf die Fleischindustrie deutlich zeigen, dass gute Arbeitsbeziehungen und mutige Tarifverträge bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, bessere Gesundheits- und Sicherheitsstandards und mehr direkte Beschäftigung bedeuten.

Die unermüdlichen gewerkschaftlichen Aktionen haben, wie oben gezeigt, viele Verbesserungen für die Beschäftigten des Fleischsektors in den verschiedenen Ländern gebracht.

Die wirtschaftlichen Aussichten auf weitere Konzentrationen, Umstrukturierungen und Übernahmen in der Branche können daher nur bedeuten, dass die Gewerkschaften die Probleme aufgreifen und die Arbeitnehmer in diesen Situationen begleiten.

Auf europäischer Ebene muss EFFAT dafür sorgen, dass das neue Europäische Parlament und die neue Europäische Kommission unsere EFFAT-Forderung nach einer Richtlinie über Arbeitsvermittler und faire Arbeitsbedingungen in den Unterauftragsketten aufgreifen[4]. EFFAT und ihre Mitgliedsorganisationen werden dieses Thema aktiv auf die europäische Agenda setzen.

Ein weiterer Weg, den es zu nutzen gilt, sind die Melde- und Sorgfaltspflichten der Unternehmen im Rahmen der EU-Gesetzgebung.

Darüber hinaus sollten die Gewerkschaften auf nationaler Ebene die Hebelwirkung der Mindestlohnrichtlinie nutzen, um eine tarifvertragliche Deckung auch im Fleischsektor sicherzustellen.

Es wird wichtig sein, auch die Fleischproduktion unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit und der gerechten Transformation zu betrachten. Welche Auswirkungen werden die Maßnahmen des grünen Transformationsprozesses auf den Fleischsektor und seine Beschäftigten haben und wie können diese Anpassungen durch soziale Maßnahmen begleitet werden?

Die Herausforderungen des Sektors - Arbeitskräftemangel und hohe Fluktuation - führen dazu, dass immer mehr Wanderarbeitnehmer angezogen werden, mit all ihren spezifischen Schwachstellen. Es wäre von Vorteil, besser zu verstehen, aus welchem Land die Arbeitnehmer kommen, wohin sie migrieren, welche Vermittler sie nutzen und wie lange sie bleiben. Aber auch ein besseres Verständnis der bilateralen Abkommen, die zwischen verschiedenen Ländern in Bezug auf Wanderarbeitnehmer bestehen.

Die Gewerkschaften sollten sich weiter über ihre Organisierungspraktiken austauschen, die speziell die Wanderarbeitnehmer betreffen, um voneinander zu lernen, wie man mit Sprachen, neuen Mitgliedern und unterschiedlichen Standpunkten zur Gewerkschaftsarbeit umgeht.

Die Arbeit im Fleischsektor zu begleiten, bedeutet auch, auf EU-Ebene im Gesetzgebungsverfahren für Tiertransporte aktiv zu sein und die Position der EFFAT aktiv zu vertreten.

EFFAT plant ein jährliches Treffen mit den Mitgliedsorganisationen des Fleischsektors, um unsere ganze Aufmerksamkeit auf eine Belegschaft zu lenken, die gewerkschaftliche Aktionen braucht.

Die Gewerkschaften in Europa werden gemeinsam mit EFFAT dafür sorgen, dass Europa die Standards einhält (MeatTheStandards)!

4 Siehe: EFBH, EFFAT und ETF bekämpfen gemeinsam die Ausbeutung von Arbeitskräften in Subunternehmerketten und Arbeitsvermittlung | EFFAT - Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors

EFFAT

design **fermento**

Finanziert von der
Europäischen Union