

# „Entweder du gibst uns unbefristete Verträge, oder wir gehen.“

## **Labor unrest und Strategien der Arbeitskräftesicherung in der deutschen Schlacht- und Zerlegeindustrie**

*Felix Bluhm und Peter Birke*

Ausbeutung, Lohnbetrug, miserable Arbeits- und Lebensbedingungen – der Umgang der deutschen Fleischindustrie mit migrantischen Arbeitskräften ist in den letzten Jahren immer wieder öffentlich kritisiert worden. Diese Skandalisierung ist zweifellos richtig. Eine Perspektive auf die Branche, die die Beschäftigten lediglich als „arme Schweine“ wahrnimmt, verstellt jedoch den Blick auf Eingriffspotenziale ebenso wie auf die bereits vorhandenen Formen der Interessenwahrnehmung. Ausgehend von einem Forschungsprojekt, das die Arbeitsbedingungen in der Schlacht- und Zerlegeindustrie im Oldenburger Münsterland untersucht, analysiert der folgende Beitrag die Bemühungen migrantischer Arbeiter\_innen, ihre Lage zu verbessern, sowie die Strategien zur Arbeitskräftesicherung, mit denen Unternehmen auf die daraus für sie entstehenden Probleme reagieren.

### **Verlagerung, Expansion, Konzentration: die Entwicklung der Fleischbranche in den letzten Jahrzehnten**

Während ihre Industrialisierung im Vergleich zu anderen Branchen in Deutschland erst relativ spät begonnen hat, hat sich die Fleischindustrie in den letzten Jahrzehnten stark entwickelt und unterliegt dabei einer ausgeprägten Expansions-, Konzentrations- und Rationalisierungsdynamik. Lag beispielsweise die Produktion von Schweinefleisch 1990 noch bei etwa 3,5 Millionen Tonnen, waren es 2018 bereits 5,3 Millionen Tonnen (Destatis 2019; Geiges et al. 2013: 154). Im Rahmen dieser immensen Ausdehnung haben die deutschen Standorte der Fleischindustrie im Bereich Schweinefleisch und Geflügel einen Exportüberschuss erwirtschaftet. Hintergrund ist eine extensive Ausbeutung billiger migrantischer Arbeitskräfte auf der Grundlage prekärer Beschäftigungsverhältnisse und des Einsatzes von Subunternehmen. Verglichen mit vielen anderen europäischen Ländern ist Deutschland Billiglohnstandort geworden. Es ist kein Zufall, dass Belgien sich im Jahr 2013 mit einer Beschwerde an die EU-Kommission gewandt hat, um gegen das „Sozialdumping“ der deutschen Fleischwirtschaft zu protestieren, durch das der Wettbewerb verzerrt werde (Jonas 2013).

Gegenüber einigen europäischen Nachbarländern fallen die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland deutlich ab. Ein von uns interviewter Manager eines Konzerns, der in verschiedenen Ländern produziert, beziffert die Auswirkungen der Lohnunterschiede folgendermaßen: „In Deutschland es ist inzwischen 50 bis 60 Prozent von dem Lohnanteil in Dänemark, wenn dasselbe Produkt fertig ist“ (SOFI Archiv REF\_F\_b\_E\_05). Es kann kaum verwundern, dass Lohndifferenzen als wesentliche Mo-

tivation für Verlagerungsprozesse offen benannt werden. Ebenso unverblümt formuliert das Management, dass es bei den Verlagerungen darum geht, sich der Macht hochorganisierter und kampferfahrener Belegschaften zu entziehen. In der Darstellung der diesbezüglichen Prozesse spielen jedenfalls die häufigen Streiks am Sitz des Konzerns eine entscheidende Rolle als Motiv für Verlagerungen. Im Gegensatz zu einigen europäischen Nachbarländern, wo es im Fleischsektor eine starke Kampftradition gibt und die Bedingungen durch stabil verankerte Gewerkschaften auch tarifvertraglich gut abgesichert sind, ist die zuständige Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) in den Produktionsbereichen der Schlachtung und Zerlegung faktisch kaum präsent.

Im Zusammenhang damit haben Konzerne wie VION aus den Niederlanden und Danish Crown (DC) aus Dänemark erhebliche Produktionskapazitäten verlagert und gehören inzwischen zu den größten Fleischproduzenten in Deutschland (Refslund 2012; Stracke 2017; Wagner/Refslund 2016). Dabei wurden teilweise neue Standorte aufgebaut, teilweise bestehende Produktionsstätten übernommen und erweitert sowie modernisiert. Diese Übernahmen sind zugleich ein Element eines Konzentrationsprozesses, in dem die vier großen Fleischkonzerne kleinere und mittlere Betriebe verdrängen. Der mit Abstand größte Produzent in Deutschland, Tönnies, kommt zusammen mit Westfleisch, VION und DC bei Schweinefleisch inzwischen auf einen Marktanteil von mehr als 60 Prozent. Im Bereich Geflügel zeichnet sich ein ähnlicher Konzentrationsprozess auf einer ähnlichen Grundlage – der Ausbeutung von über Subunternehmen angestellten migrantischen Arbeiter\_innen – ab. Allerdings spielt in diesem Bereich das Element transnationalen Outsourcings keine vergleichbar wichtige Rolle wie im Bereich der Schlachtung und Zerlegung von Schweinen und Rindern (Stracke 2017).

Der Boom der Branche basiert auf Regelungen zur Werkvertragsvergabe<sup>1</sup> und Arbeitnehmerentsendung, die es den Unternehmen im Zuge der EU-Osterweiterung ermöglichen, große Kontingente osteuropäischer Arbeiter\_innen über offiziell in den Herkunftsländern angesiedelte (Briefkasten-)Firmen zu beschäftigen. Die Fleischunternehmen vergaben Teile der Produktion als Werk an Subunternehmen, die die benötigten Arbeitskräfte rekrutierten und zu den in der Regel deutlich schlechteren Bedingungen der Herkunftsländer anstellten (McGauran 2016: 19-32; Wagner 2018). In vielen Unternehmen wurden die Produktionsbereiche so mehr oder weniger vollständig ausgegliedert. Aufgrund der mangelhaften statistischen Erfassung sind verlässliche Zahlen bezüglich der Werkvertragsvergabe leider nicht verfügbar, sodass man hier auf Schätzungen angewiesen bleibt. Allgemein wird der Anteil an Werkvertragsbeschäftigten in der gesamten Fleischindustrie auf 60 bis 80 Prozent geschätzt, wobei von besonders hohen Anteilen in der Schlachtung ausgegangen wird. In einem der von uns untersuchten Betriebe lag der Anteil an der Gesamtbelegschaft im Mai 2019 nach Angaben des Managements bei etwa 70 Prozent (SOFI Archiv REF\_F\_b\_E\_05). Dabei ist zu berücksichtigen, dass in solchen Zahlen die Verwaltungsbereiche bereits enthalten sind, sodass man in der Produktion faktisch auf noch deutlich höhere Werte kommt.

## Billiglohnland BRD

Die große Bedeutung der Werkverträge erkennt man auch daran, dass trotz der gewaltigen Erhöhung des Produktausstoßes die Zahl der offiziell in der Fleischindustrie so-

zialversicherungspflichtig beschäftigten Personen im Zeitraum von 1999 bis 2014 von 186.717 auf 143.138 gefallen ist (Weinkopf/Hüttenhoff 2017: 543). Trotz nicht unerheblicher Steigerungen der Produktivität ist dieser Rückgang im Wesentlichen auf die Ausgliederung in Werkvertragsunternehmen zurückzuführen, die aus derartigen Statistiken herausfallen. Die Niedriglohnstrategie der Fleischindustrie erwies sich zunächst als so erfolgreich, dass bis zum Jahr 2014 nach Einschätzung der Böckler-Stiftung „in vielen deutschen Schlachtbetrieben reale Löhne weit unter 5 Euro pro Stunde für Werkvertragsarbeiter keine Seltenheit“ (Stracke 2017: 16) waren. 2014 gelang es der NGG – auch im Kontext einer öffentlichen Skandalisierung der Arbeitsbedingungen – einen Branchenmindestlohn von anfangs 7,75 Euro zu vereinbaren, der für allgemeinverbindlich erklärt wurde und auch die entsendeten Beschäftigten erfasste. Ebenso wie mit dem inzwischen in Deutschland geltenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn wurde damit eine offizielle Lohnuntergrenze definiert. Diese Untergrenze ist durchaus bedeutend, auch weil sie dazu beigetragen hat, Entsendungen unattraktiv zu machen.

Jedoch ist zu betonen, dass die Fleischindustrie nach wie vor für systematisierte Formen des Lohnbetrugs berüchtigt ist. Subunternehmer sind in der Regel in einer Mehrfachfunktion als Arbeitgeber, Vermieter und Transportdienstleister aktiv. Auf dieser Grundlage habe sie an vielen Stellen Gelegenheit, den Mindestlohn faktisch zu umgehen: Unbezahlte Mehrarbeit, rechtswidrige Abzüge für Schutzkleidung, Werkzeug und (vermeintliche) Fehler sowie überhöhte Mieten und Transportkosten bleiben an der Tagesordnung. Der durch die Kombination Arbeitgeber-Vermieter entstehenden besonderen Abhängigkeit können sich die Beschäftigten an den Standorten der Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland und in Ostwestfalen-Lippe, an denen durch die industrielle Expansion der Wohnraum immer knapper wird, kaum entziehen. An den vielfach kritisierten Zuständen haben auch bisherige Regulierungsversuche wenig geändert. Auch nach einer 2015 verkündeten „Selbstverpflichtung der Unternehmen für bessere Arbeitsbedingungen“, der sich bis 2018 insgesamt 23 Unternehmen einschließlich der führenden Konzerne angeschlossen haben (SPA 2017; SPA 2018), sind derartige Praktiken nicht abgeschafft worden.

Zwar verzichteten die beteiligten Unternehmen inzwischen auf Entsendungen, die generell an Bedeutung verloren haben. Das Werkvertragssystem besteht jedoch bislang fort. So wurden vielfach „die bisherigen osteuropäischen Werkvertragsunternehmen – teils mit Unterstützung der Unternehmen der Fleischwirtschaft – in deutsche GmbH's umgewandelt [...]. Die Beschäftigten blieben dieselben, und den osteuropäischen Geschäftsführungen wurden deutsche Geschäftsführer\_innen zur Seite gestellt“ (Bosch et al. 2018: 22). Auch das „Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft“ aus dem Jahr 2017, das eine Generalunternehmerhaftung für die Sozialversicherungsbeiträge und eine Dokumentationspflicht bei den Arbeitszeiten festschreibt, scheint, obwohl anfangs als „Meilenstein“ (NGG 2017) gefeiert, angesichts einer bislang sehr geringen Zahl von Anwendungsfällen weitgehend ohne Auswirkungen geblieben zu sein. Tatsächlich hat sich die Zahl der Werkvertragsbeschäftigten ebenso wie ihr Anteil auch in den Unternehmen, die die Selbstverpflichtung unterschrieben haben, in den letzten Jahren sogar noch erhöht (SPA 2018: 4). Die organisierte Verantwortungslosigkeit, mit der die Hauptunternehmen in Auseinandersetzungen immer wieder versuchen, die Schuld für die bemängelten Missstände allein bei den Subunternehmen zu verorten, setzt sich fort.

## Beliebig austauschbare Arbeitskräfte?

„Menschen werden benutzt, verschlissen und dann entsorgt“, empört sich der Prälat Peter Kossen als einer der prominentesten Kritiker der Fleischindustrie. Die Unternehmen behandelten den Menschen „als ‚Sache‘: austauschbar, wegwerfbar“, stellt Kossen in einer Rede fest (Benning 2019). Diese Interpretation wird auch von vielen in diesem Feld engagierten Initiativen geteilt. Auch jenseits aller Rechtsverstöße sind die in einem enormen Arbeitstempo geleisteten Tätigkeiten in der industriellen Fleischproduktion physisch so belastend, dass sie zu einer Vielzahl gesundheitlicher Probleme und frühzeitigem körperlichen Verschleiß führen. Das in der Öffentlichkeit dominierende Bild beliebig austauschbarer Arbeitskräfte, das Kossen im Begriff „Wegwerfmenschen“ (ebd.) zuspitzt, birgt allerdings die Gefahr, Konflikte zu übersehen, die sich in der hohen Fluktuation von Arbeitskräften ausdrücken. Es verstellt zudem den Blick auf die Qualifikationsanforderungen, die zumindest in Teilbereichen bestehen, und damit auch auf Machtpotenziale dieser Beschäftigtengruppen.

Diese Einschätzung mag zunächst überraschen, denn tatsächlich handelt es sich bei der industriellen Fleischproduktion um hochgradig taylorisierte Arbeitsprozesse, die nahezu ausschließlich als Fließbandtätigkeit organisiert sind. Und zweifellos ist es zutreffend, dass *formale* Qualifikationen in diesem Sektor keine Rolle spielen. Dennoch lohnt es sich, hier genauer hinzuschauen und das gängige Bild der „Einfacharbeit“ (Hirsch-Kreinsen 2012) zu hinterfragen. Darüber hinaus ist es keineswegs so, dass wir aufgrund der formal unqualifizierten Tätigkeit in Bezug auf die Arbeiter\_innen pauschal von „Menschen mit niedrigem Bildungsgrad“ (Geiges et al. 2017: 99) oder gar „Analphabeten“, wie es auf einem Initiativentreffen formuliert wurde, ausgehen können.

Im Rahmen unserer am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) angesiedelten Studie zur Arbeit in der Fleischindustrie (siehe dazu Birke et al. 2017a; Birke et al. 2017b; Birke/Bluhm 2019), in deren Rahmen wir rund 50 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigten und Management durchgeführt haben, sind wir vielmehr auf Menschen mit ganz unterschiedlichen sozialen Hintergründen gestoßen. Denn auch für einen rumänischen Akademiker mit einem Master in Wirtschaftswissenschaften oder eine diplomierte litauische Sozialpädagogin – um nur zwei willkürlich ausgewählte Beispiele aus unserem Interviewsample zu nennen – kann es angesichts der wirtschaftlichen Situation und des Lohnniveaus in den Herkunftsländern zunächst als die bessere Alternative erscheinen, den Schritt in die Fleischindustrie zu riskieren. Und ein aus Syrien geflüchteter Journalist mag auf dem deutschen Arbeitsmarkt und angesichts eines verschärften *workfare*-Regimes, in dem Aufenthaltsrechte und Arbeit zunehmend gekoppelt werden (Scherschel 2016), schlichtweg kaum andere Möglichkeiten haben.

## Handlungsspielräume im Arbeitsprozess

Widmet man sich der Arbeit in einem Schweineschlachthof, dann trifft man dort zunächst durchaus auf Tätigkeiten, die hinsichtlich ihres Qualifikationscharakters mit der öffentlichen Wahrnehmung korrespondieren, oder wie es ein Manager formuliert: „Da braucht man jetzt kein Abitur für“ (SOFI-Archiv REF\_F3\_E\_01). Solche Aufgaben fallen

vor allem in der Grobzerlegung und der Verpackung an. Fleischstücke an Transportsystemen auf- und abhängen, die Entnahme aus Kisten und das Einlegen in einen Verpackungsautomaten, die Befestigung oder Entfernung von Markierungen oder auch der Abtransport heruntergefallener Schweinehälften erfordern kaum Geschick, Kenntnisse oder Einarbeitungszeit – sehr wohl jedoch in vielen Fällen Körperkraft und Ausdauer.

Mit Abstrichen kann man hier auch die in der Nacht durchgeführten Reinigungsarbeiten hinzuzählen. Diese benötigen zwar durchaus eine gewisse Erfahrung und Routine, um sie effektiv durchführen zu können. Mangelnde Einarbeitung führt hier aber nicht unmittelbar zu einer Störung der Produktion oder zu Qualitäts- bzw. Materialverlusten, da eine ineffektive Ausführung z.B. durch eine Reduktion der Pausenzeiten auf Kosten der Arbeiter\_innen kompensiert wird: „Und dann soll es ja eigentlich eine Stunde Pause sein, aber meist eher, wenn überhaupt, eine halbe Stunde, also von wegen schnell essen, essen, zack, zack, und dann geht es halt weiter“ (SOFI-Archiv REF\_F2\_B\_05). Strategisch sind beide bis hierhin beschriebenen Bereiche jedoch keineswegs unwichtig, und die Beschäftigten sind deshalb auch nicht per se ohnmächtig. Probleme am Band können die ganze eng getaktete Produktion aufhalten und was die Reinigung betrifft, sind die Fleischkonzerne nach einigen Skandalen unter einem großen Druck, eine dichte Kontrolle durchzuführen.

Neben diesen „einfachen“ Arbeiten existiert in den Fleischbetrieben eine Vielzahl von Tätigkeiten mit mittlerem Qualifikationsniveau, die sich auch im laufenden Betrieb relativ schnell anlernen lassen, aber dennoch zunächst durch eine anleitende Person unterstützt werden müssen, um das hohe Tempo einhalten zu können. Dazu gehören am Band z.B. die Entfernung von Schwartenresten und einfachere Schnitte mit dem manuell geführten Messer. Schließlich gibt es noch jene Aufgaben mit hohen Qualifikationsanforderungen, die einen durchaus erheblichen Anteil der Belegschaft in den Produktionsbereichen bilden. Es handelt sich dabei keineswegs um vereinzelte Spezialist\_innenpositionen, sondern um große Bereiche der Schlachtung und Feinzerlegung. Da eine unsachgemäße Ausführung teilweise umfangreiche Material- bzw. Qualitätsverluste nach sich zieht, lassen sich viele dieser Tätigkeiten kaum im normalen Produktionsbetrieb anlernen, in jedem Fall ist aber eine ausgiebige Schulung erforderlich. So kann etwa eine fehlerhafte Öffnung der Bauchdecke mit einer Beschädigung des sogenannten „Darmpakets“ zu einer Verunreinigung des gesamten Schlachtkörpers führen. Auch andere Tätigkeiten wie das Auslösen von Knochen stehen hinsichtlich des Anlernaufwands in deutlichem Kontrast zu gängigen Vorstellungen von der Fleischindustrie, wie ein Manager darlegt:

„Wenn wir in den Bereich der Zerlegung gehen, das dauert schon drei Monate bis man da wirklich auf einem Niveau ist, ja, was auch wirklich dann nachher ausreicht, um dementsprechend eine nachhaltige Produktion zu gewährleisten. [...] Das muss man schulen. Also man kann nicht die Leute an ein Band stellen und sagen ‚An‘ und es funktioniert.“ (SOFI Archiv REF\_F\_b\_E\_05)

## Arbeitskräftesicherung und Arbeitskraftentzug

Vor diesem Hintergrund stellt die Fluktuation der Beschäftigten insbesondere in bestimmten Bereichen für die Unternehmen ein Problem dar. Vor allem die Abwanderung einer größeren Zahl von erfahrenen Arbeitskräften kann eine erfolgreiche Kapitalverwertung infrage stellen, weil die Arbeiter\_innen eben nicht in kurzen Zeiträumen adäquat ersetzbar sind:

„Wenn wir von heute auf morgen die Schinkenzerlegung, die Kolonne wechseln würden, den Werkvertragspartner, ja, das wäre für uns ein herber Rückschlag, ja, weil auf das Niveau wieder zu kommen, was wir heute haben, den Standard – fast unmöglich.“ (SOFI Archiv REF\_F\_b\_E\_05)

Dementsprechend entwickeln die Unternehmen Strategien, um diese gefragten Arbeitskräfte zu halten. Der offensichtlichste Ansatzpunkt dafür ist eine Anhebung der Löhne. Für qualifiziertere Tätigkeiten scheint der Mindestlohn aufgrund der Konkurrenz um Arbeitskräfte keine Rolle mehr zu spielen. Die Angaben zur konkreten Lohnhöhe weisen in verschiedenen Gesprächen eine gewisse Spannweite auf, aber eine Tendenz zu steigenden Löhnen zeichnet sich nicht nur in dem folgenden Ausschnitt aus einem Managementinterview deutlich ab:

„B: Einstiegsgehalt ist bei elf Euro. Wir haben den jetzt gerade nochmal einen Euro angehoben. Also die fangen bei elf Euro an und dann plus Zuschläge zwölf, 13, 14, wenn sie dann Wochenende arbeiten und auch mal mehr. [...]“

I: Würden Sie, branchenmäßig ist es eher hoch im Vergleich?

B: Bei der Schlachtung, glaube ich, merken jetzt die Kollegen auch, dass man da mit 8,60 Euro keinen mehr bekommt. Das ist so.“ (SOFI-Archiv REF\_F\_b\_E\_04)

Allerdings kann zurzeit eine expansive Lohnentwicklung nur in den produktiven Kernen beobachtet werden. In anderen Teilbereichen wie der Reinigung werden nach wie vor Löhne gezahlt, die zwar nominell ebenfalls über dem Mindestlohniveau liegen, durch unbezahlte Mehrarbeit und die oben erwähnten illegalen Abzüge faktisch aber geringer sind.

Während eine Bindung von Arbeitskräften über den Lohn einen Ansatz darstellt, der auch unter dem Werkvertragssystem praktiziert wird, gibt es in jüngster Zeit in einzelnen Unternehmen auch Experimente mit dem Insourcing von Belegschaften, bei dem frühere Werkvertragsbeschäftigte in eine Direktanstellung übernommen werden. Das Management strebt dabei eine stärkere Reduktion der Fluktuation an, als sie sich allein über den Lohn erreichen lässt. Das Insourcing stellt aus Unternehmenssicht einen nicht unerheblichen Aufwand dar und beinhaltet u.a. auch die Notwendigkeit, Werkswohnungen zur Verfügung zu stellen. Wenn Unternehmen diesen Schritt dennoch gehen oder in Erwägung ziehen, zeigt das – neben Kontroll- und Qualitätsproblemen, die sich durch die Werkvertragsvergabe ergeben können – die große Bedeutung, die der Arbeitskräftebindung zugemessen wird:

„[L]etzte Zeit ist es ja auf dem ganzen Markt so, dass halt einfach die Fachkräfte fehlen. Also ich sage mal, Produktionshelfer zu bekommen oder Bewerbungen, die sind viel, und Facharbeiter, das wird halt schon schwieriger.

I1: Was heißt jetzt in dem Zusammenhang Facharbeiter?

B1: Also die wirklich alles können, die bewegen sich meistens in den skandinavischen Ländern, Schweiz. Da sind die mehr unterwegs. Früher gab es ja ganz viele Polen im Schlacht- und Zerlegebereich. Die sind ja fast komplett weg, gibt es ja fast gar nicht mehr in Deutschland.

I1: Wohin? Wo sind die hin?

B1: Dänemark.“ (SOFI-Archiv REF\_ F3\_E\_03)

Tatsächlich sind Abwanderungsbewegungen – sowohl in andere Länder als auch in andere Branchen – nach unserer Einschätzung bislang das zentrale Mittel, mit dem Arbeiter\_innen aus der Fleischindustrie sich um eine Verbesserung ihrer Lage bemühen (siehe zu einer ähnlichen Beobachtung Morrison et al. 2013). Dabei sind die Optionen für die große Gruppe der osteuropäischen Migrant\_innen vielfältiger als für Menschen aus Drittstaaten, für die der Weg in andere Länder formal deutlich stärker restringiert ist. Die Möglichkeit, den schlechten Arbeitsbedingungen zumindest für eine gewisse Zeit durch die Inanspruchnahme von Sozialleistungen zu entgehen, ist aber für beide Gruppen angesichts sozialrechtlicher Ausschlüsse bzw. der Verknüpfung von Arbeit und Aufenthaltsrechten stark beschränkt (Carstensen et al. 2018).<sup>2</sup>

Obwohl in der Regel als individueller Schritt vollzogen, stellt die gehäufte Flucht aus den deutschen Fleischfabriken, insbesondere wenn es sich um die erwähnten „Fachkräfte“ handelt, für die Unternehmen einen Faktor dar, auf den sie reagieren müssen. Vor allem wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet wurde bzw. die Entscheidung dazu gefallen ist, wenden sich Beschäftigte vermehrt auch an verschiedene Beratungsstellen, um auf diesem Wege ihre Interessen geltend zu machen. Während derartige Beratungsangebote den Zulauf Ratsuchender mitunter nur schwer bewältigen können, sind gewerkschaftliche Strukturen als organisierendes Element betrieblicher Konflikte bisher ohne Bedeutung. Dennoch wird Unzufriedenheit über die Arbeitsbedingungen auch in den Betrieben artikuliert, sowohl individuell als auch kollektiv. Im Kontext von kurzen selbstorganisierten Arbeitsniederlegungen, die 2016/17 sogar einen begrenzten medialen Widerhall fanden, wurde immer wieder die Drohung vorgebracht, durch die (Weiter-) Migration in andere Länder die eigene Arbeitskraft auch dauerhaft entziehen zu können.

Es mag kein Zufall sein, dass gerade die Unternehmen, die nun mit Festanstellungen experimentieren oder dies angekündigt haben, zuvor mit solchen Protesten konfrontiert waren. Angesichts des sehr unterschiedlichen Qualifikationsniveaus verfügen primär die „Fachkräfte“ in solchen Auseinandersetzungen über Durchsetzungschancen, allerdings gibt es mitunter sogar für die Arbeiter\_innen in den „einfachen“ Tätigkeiten Möglichkeiten zum Druckaufbau. Denn in einer mit engen Zeitplänen operierenden Produktion, die auf der Verarbeitung lebendiger Rohstoffe bzw. sehr schnell verderblicher Zwischenprodukte basiert, sind schon kurze Störungen bedrohlich. So berichtet uns ein rumänischer Arbeiter, der tagsüber in der Anlagenreinigung eingesetzt war, wie einige seiner Kolleg\_innen sich in kürzester Zeit durchgesetzt haben:

„Die Polen haben wohl alle zusammen, 40, 50 Leute waren das, sind dann zum Chef gegangen, haben gesagt: Entweder du gibst uns unbefristete Verträge oder wir gehen. Und dann, wenn so viele Leute auf einmal gehen, das ist dann natürlich ein Problem für die. Und dann sind die alle, also haben alle gemeinsam die Kleidung, also die Arbeitskleidung weg, also runter geworfen auf den Boden und sind dann gegangen und dann wurden die bei den Werkstoren quasi abgefangen, zurück, und die haben alle unbefristete Verträge.“ (SOFI Archiv F1\_B\_12)

Die Perspektive, aus der er hier erzählt, ist die der Enttäuschung darüber, dass ihm und seiner Kolonne das Gleiche nicht gelungen ist, da sie sich nicht einigen konnten. Und, wenn man „das einzeln macht, das interessiert die ja nicht, ob einer geht oder nicht“ (ebd.). Das mag man ernüchternd finden. Andererseits: Wir sind uns sicher, dass diese Auseinandersetzung und der Kampf der Arbeiter\_innen es nie in die mediale Öffentlichkeit geschafft haben. Mit wie vielen ähnlichen Vorfällen mag das noch der Fall sein?

## Fazit

Eine Perspektive auf die deutsche Fleischindustrie, die allein die zweifellos dramatische Ausbeutung der Arbeiter\_innen thematisiert, greift zu kurz. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass öffentliche Skandalisierung ebenso wie staatliche Regulierungsansätze in ihrer Wirkung begrenzt bleiben. Demgegenüber zwingen die Versuche der Arbeiter\_innen, ihre Lage zu verbessern, die Unternehmen zunehmend zu Anpassungen, sei es bei den Löhnen oder bei Experimenten mit anderen Beschäftigungsmodellen. Hinsichtlich letzterer deuten die verfügbaren Zahlen bislang nicht darauf hin, dass sich ein Wandel durchsetzt. Dass die Experimente überhaupt existieren, ist in der umkämpften Branche aber durchaus bemerkenswert.

Der Entzug der Arbeitskraft vollzieht sich gegenwärtig noch primär als individualisierte Flucht aus den Betrieben, wenn auch sicherlich vielfach vermittelt durch und eingebunden in soziale Netzwerke. Kollektive und offen artikulierte Formen der Gegenwehr scheinen demgegenüber, obwohl durchaus vorhanden und bezüglich ihrer Effektivität nicht zu unterschätzen, bislang noch eine geringere Bedeutung zu haben. Dabei verweisen die Veränderungen, die durch die Abwanderung der Arbeiter\_innen ausgelöst werden, auf die transformative Kraft solcher Bewegungen, wie sie auch unter dem Stichwort der „Autonomie der Migration“ diskutiert worden ist (Bojadžijev 2011). Entscheidend ist dabei allerdings, dass nicht einfach die Mobilität als solche eine Wirkung entfaltet, sondern dass sie ihre Bedeutung nur vor dem Hintergrund der spezifischen Erfordernisse des Produktionsprozesses erlangt. Das heißt konkret, dass nur die Mobilität der „Fachkräfte“ für die Unternehmen zu einem zentralen Problem wird, auf das sie reagieren müssen, während sie die Arbeitskräftefluktuation im Bereich der „Hilftätigkeiten“ relativ problemlos bewältigen können. Wenn wir auf „Autonomie der Migration“ Bezug nehmen, dann sollten wir den triumphalistischen Tonfall einiger früherer Texte, die mit diesem Begriff operierten, vermeiden. Das gilt ganz sicher auch beim Blick auf die Fleischindustrie. Obwohl wir in diesem Text für die Wahrnehmung von Eingriffspotenzialen und Veränderungstendenzen plädiert haben: Nicht vergessen sollte man dabei, dass es sich nach wie vor um hochgradig belastende Arbeits- und Lebensbedingungen handelt.

## Anmerkungen

- 1 Werkverträge werden in Deutschland auch zwischen Unternehmen abgeschlossen, wobei sich ein Betrieb verpflichtet, ein definiertes Werk gegen eine Vergütung auszuführen. Dies kann zum Beispiel die Übernahme einer ganzen Schlachtkette in einem anderen Unternehmen sein, wobei wichtig ist, dass Anweisungen an die durch den Werkvertragsnehmer angestellten Arbeitenden nur durch den Letzteren (und nicht durch den Betrieb, der den Werkvertrag vergibt) gegeben werden dürfen.
- 2 Der Zugang von Migrant\_innen aus EU-Ländern zu Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe ist durch gesetzliche Regelungen gezielt eingeschränkt worden und besteht erst nach einer längeren Beschäftigungsdauer bzw. einer – in der Regel erst nach fünf Jahren angenommenen – „Verfestigung des Aufenthalts“. Bei Geflüchteten wird die Erteilung dauerhafter Aufenthaltstitel von der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts – d.h. der Nicht-Inanspruchnahme von Sozialleistungen – abhängig gemacht.

## Literatur

- Benning, Günter (2019): Für Würde und Gerechtigkeit. Peter Kossens Rede in Stapelfeld. <https://www.wn.de/Muensterland/Kreis-Steinfurt/Lengerich/3602896-Fuer-Wuerde-und-Gerechtigkeit-Peter-Kossens-Rede-in-Stapelfeld>, 25.06.2019.
- Birke, Peter/Bluhm, Felix (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. In: Sozial.Geschichte Online 25, 11–44.
- Birke, Peter/Bluhm, Felix/Mayer-Ahuja, Nicole (2017a): Arbeit als Black Box. Migration zwischen Prekarisierung und betrieblichem Konflikt. In: Altenried, Moritz/Bojadžijev, Manuela/Höfler, Leif Jannis/Wallis, Mira/Mezadra, Sandro (Hg.): Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem „Sommer der Migration“. Münster: Unrast, 115–142.
- Birke, Peter/Bluhm, Felix/Mayer-Ahuja, Nicole (2017b): Betriebliche Integration von Flüchtlingen in Niedersachsen. In: Mitteilungen aus dem SOFI 26, 25.
- Bojadžijev, Manuela (2011): Das „Spiel“ der Autonomie der Migration. In: Zeitschrift für Kulturwissenschaften 5 (2), 139–145.
- Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia/Kocher, Eva/Fechner, Heiner (2018): Kontrolle und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen. Einhaltung von Mindestlohnansprüchen am Beispiel des Bauhauptgewerbes, der Fleischwirtschaft und des Gastgewerbes. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Carstensen, Lisa/Heimeshoff, Lisa-Marie/Riedner, Lisa (2018): Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration. In: Sozial.Geschichte Online 23, 235–269.
- Destatis (2019): Fleischerzeugung 2018 um 1,5 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19\\_043\\_413.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19_043_413.html), 26.06.2019.
- Geiges, Lars/Neef, Tobias/Kopp, Julia/Mueller-Stahl, Robert (2017): Lokale Konflikte um Zuwanderung aus Südosteuropa. „Roma“ zwischen Anerkennung und Ausgrenzung. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2012): Industrielle Einfacharbeit. In: Schilcher, Christian/Will-Zocholl, Mascha (Hg.): Arbeitswelten in Bewegung. Arbeit, Technik und Organisation in der „nachindustriellen Gesellschaft“. Wiesbaden: Springer VS, 211–237.
- Jonas, Ulrich (2013): Belgien beschwert sich bei EU. <https://www.hinzundkuntz.de/belgien-beschwert-sich-bei-eu/>, 26.06.2019.
- McGauran, Katrin (2016): Die Auswirkungen von Briefkastenpraktiken auf Arbeitnehmerrechte und Staatseinnahmen. Vier Fallstudien zur Nutzung von Briefkastenfirmen und Durchlaufgesellschaften zur Umgehung bzw. Vermeidung von Arbeitnehmerrechten, Sozialleistungen und Unternehmenssteuern. [https://www.etic.org/sites/default/files/publication/files/ces\\_letterbox\\_companies\\_de\\_web.pdf](https://www.etic.org/sites/default/files/publication/files/ces_letterbox_companies_de_web.pdf), 27.06.2019.
- Morrison, Claudio/Sacchetto, Devi/Cretu, Olga (2013): International Migration and Labour Turnover. Workers' Agency in the Construction Sector of Russia and Italy. In: Studies in Transitions, States and Societies 5 (2), 7–20.
- NGG (2017): Güster: „Gesetz ist richtungsweisend“. Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft verabschiedet. <https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2017/2-quartal/02-06-17/>, 26.06.2019.

- Refslund, Bjarke (2012): Offshoring Danish jobs to Germany: regional effects and challenges to worker's organization in the slaughterhouse industry. In: *Work organization, labour & globalization* 6 (2), 113–129.
- Scherschel, Karin (2016): Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion. In: *PROKLA* 46 (2), 245–265.
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA) (2017): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft. Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen. 2. Bericht. o.O.: SPA.
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (SPA) (2018): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft. Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen. 3. Bericht. o.O.: SPA.
- Stracke, Stefan (2017): Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Wagner, Ines (2018): *Workers without Borders. Posted Work and Precarity in the EU*. Ithaka/London: Cornell University Press.
- Wagner, Ines/Refslund, Bjarke (2016): Understanding the diverging trajectories of slaughterhouse work in Denmark and Germany: A power resource approach. In: *European Journal of Industrial Relations* 22(4), 335–351.
- Weinkopf, Claudia/Hüttenhoff, Frederic (2017): Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft. In: *WSI Mitteilungen* 70 (7), 533–539.

**Mach dich stark!**  
**Und profitiere von mehr Sicherheit im Job.**  
[www.gpa-djp.at/mitgliedwerden](http://www.gpa-djp.at/mitgliedwerden)

Rechtsschutz,  
 Berufshaftpflicht-  
 versicherung und  
 vieles mehr gibt's  
 nur als Mitglied.

MIT SICHERHEIT STARK.  
**GPA djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
 DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER