

Fleischmagazin

Internationale Fachzeitschrift für die Fleischwirtschaft



Asger Kjær Nielsen
Qualitätsmanager SEGES



Jakob Sögaard
Geschäftsführer Danish Crown GmbH



Jan Dahl
Chefberater DFLE

DANISH Standards stehen für vorbildliche Qualitätssicherung

Noch mehr Tierschutz im Königreich

Seite 24

Danish Crown erfolgreich mit GOA

Für die Zukunft gut gerüstet

Seite 26

Engmaschiges Monitoring verringert Infektionsgefahr

Erzeuger und Berater im ständigen Dialog

Seite 20



FOTOS: LARS STIEFVATER MANAGEMENT GMBH

Lars Stiefvater gründete 2004 sein eigenes Unternehmen, das im Kern auf Werkverträge setzt. Inzwischen arbeitet Stiefvater mit allen großen Unternehmen der Wurstproduktion im Großraum Nürnberg bzw. in Bayern zusammen.

Lars Stiefvater im Gespräch mit FleischMagazin

„Ein drohendes Berufsverbot halte ich für vollkommen unangemessen“

Infolge der Corona-Infektionen an mehreren Schlachthöfen in Deutschland hat die Bundesregierung beschlossen, ab 1.1 2021 Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassungen für das Schlachten und die Verarbeitung in der Fleischwirtschaft zu verbieten. Das geplante „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“ sieht vor, dass die gesetzliche Vorgabe, nur noch eigenes Personal einzusetzen, für Unternehmen im Kerngeschäft Schlachtung und Verarbeitung gelten solle. Nach Schätzungen von Experten sind davon bundesweit 30.000 Jobs betroffen. Für Unternehmen im Werkvertrag und in der Arbeitnehmerüberlassung hätte dies fatale Folgen, denn diese sähen sich dann ihrer Geschäftsgrundlage entzogen. Fleischmagazin sprach mit Lars Stiefvater (53) von der Lars Stiefvater Unternehmensgruppe in Nürnberg über mögliche Folgen für das Unternehmen und für die gesamte Fleischbranche.

Fleischmagazin: Herr Stiefvater, wie verlief die Corona-Krise in Ihrem Unternehmen?

Lars Stiefvater: Als Teil der systemrelevanten Branche haben wir im Corona-Lockdown ohne Einbußen oder Nachteile weitergearbeitet. Wir hatten, als die Krise aufkam, unsere Mitarbeiter rechtzeitig über den Umgang mit der Krankheit informiert und entsprechende Verhaltensregeln mit auf den Weg gegeben. Daher hat sich zum Glück anscheinend keiner unserer Mitarbeiter mit dem Virus infiziert.

Fleischmagazin: Was ist Gegenstand Ihres Unternehmens und wie setzt sich Ihr Personal zusammen?

Stiefvater: Wir sind ein Unternehmen, das sich auf Zeitarbeit und Werkverträge im Bereich Füllerei, Verpackungs- und Konfektionierungstätigkeiten in der Wurstproduktion spezialisiert hat. Wir haben aktuell über 300 Beschäftigte aus rund 35 Nationen, z.B. aus Italien, Litauen und aus Afrika, aber auch aus Rumänien und Bulgarien. Wir vermitteln Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Dadurch, dass wir ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben, haben unsere Arbeitnehmer grundsätzlich ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland und zahlen hier auch ihre Steuern.

Fleischmagazin: Sie haben sich in einem Appell an Bundesminister Heil gewandt. Darin kritisieren Sie, dass das geplante „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft“ die Existenz Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeiter vernichtet. Ihr Unternehmen ist aber in der Konfektionierungs- und Verpackungsbranche tätig. Warum sind Sie von den geplanten gesetzlichen Änderungen betroffen?

Stiefvater: Sollte das „Arbeitsschutzprogramm“ mit den aktuell geplanten Änderungen am Anfang kommenden Jahres tatsächlich Gesetz werden, müsste ich mein Unternehmen schließen, weil davon auszugehen ist, dass dieses Verbot die gesamte Fleischwarenbranche trifft. Werkverträge im Bereich der Fleischwarenindustrie wären dann grundsätzlich nicht mehr legal. Der Gesetzentwurf ist in der aktuellen Formulierung zwar unklar, es steht aber zu befürchten, dass die Tätigkeiten der Konfektionierung und Verpackung unter den Komplex „Verarbeiten“ fallen können.



Mich ärgert, dass hier die gesamte Branche über einen Kamm geschert wird. Es gibt eben nicht nur schwarze, sondern auch weiße Schafe.

Zur Person

Lars Stiefvater (53) hat eine handwerkliche Ausbildung als Gas- und Wasserinstallateur absolviert und wechselte nach vielen Berufsjahren 1997 in die Personalleistungsbranche. Dort begann er eine Tätigkeit in einem großen Zeitarbeitsunternehmen in der Region Nürnberg. 2004 gründete Stiefvater mit der Lars Stiefvater Personalkonzepte GmbH sein eigenes Unternehmen, das im Kern auf Werkverträge setzt. Inzwischen arbeitet Stiefvater mit allen großen Unternehmen der Wurstproduktion im Großraum Nürnberg bzw. in Bayern zusammen. Im Schwerpunkt umfasst dies die Bereiche Füllerei, Verpackung, Konfektionierung und Kommissionierung.

Fleischmagazin: Welche Folgen hätte das für Ihr Unternehmen?

Stiefvater: Sollte es dann also keine Werkverträge mehr in der gesamten Fleischbranche geben, erhielte ich ein Gewerbe- und Berufsverbot. De facto wäre mein Unternehmen dann zerstört. Ich bin ausschließlich in der Wurstwarenproduktion tätig, auf andere Branchen ausweichen könnte ich nicht. Ich müsste mein Personal fristlos entlassen, 300 Mitarbeiter und deren Familien stünden dann mit einem Schlag auf der Straße. Der Gedanke macht mich tief betroffen, weil ich als Arbeitgeber auch eine Verpflichtung meinen Mitarbeitern gegenüber habe, die z.T. schon 10, sogar 15 Jahre in meinem Unternehmen angestellt sind.

Fleischmagazin: Was erregt, was ärgert Sie an dieser Situation, neben der Tatsache drohender Arbeitslosigkeit?

Stiefvater: Wir sind kein Schlachtbetrieb. Mit 90 bis 95% der Themen, die in Folge der aufgedeckten Skandale im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und Massenunterkünften dubioser Subunternehmen aufgedeckt wurden, habe ich noch nicht einmal etwas zu tun, weil mein Geschäftsmodell ein grundsätzlich anderes ist. Dennoch werde ich als Unternehmer in Mitleidenschaft gezogen. Mich ärgert, dass hier die gesamte Branche über einen Kamm geschert wird. Es gibt eben nicht nur schwarze, sondern auch weiße Schafe. Ich habe mein Unternehmen vorbildlich aufgebaut und führe es seit 2004 einwandfrei. Wir arbeiten nicht mit A1-Bescheinigungen und haben auch nie über die Entsendung gearbeitet. Unsere Mitarbeiter arbeiten in Voll- und Teilzeit und sind nach Tarif und sozialversicherungspflichtig angestellt. Der Arbeitsschutz von der Aufsichtspflicht bis zu den Unfallverhütungsvorschriften ist in der Produktion vorbildlich gewährleistet. Als erster Personaldienstleister bundesweit sind wir von der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe für die branchenspezifische Umsetzung von Arbeitsschutzmanagementsystemen mit dem Gütesiegel „Sicher mit System“ ausgezeichnet worden. Seit 2014 haben wir jedes Jahr diese Auszeichnung erhalten. Die Praxis von Subunternehmen hat es bei uns noch nie gegeben. Es gibt einen Auftraggeber und einen Auftragnehmer, weitere Vermittlungen finden bei uns nicht statt. ▶

Fleischmagazin: Wie stehen Sie der Einhaltung von Tarif- und Mindestlöhnen gegenüber?

Stiefvater: Die Einhaltung von Tarifföhnen bzw. Mindestlöhnen ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Ich bin Kaufmann, und das Unternehmen trägt meinen Namen. Daher stehe ich auch für ordentliche Arbeit ein und wie viele andere meiner Branche auch als ein Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer als Menschen und Persönlichkeit respektiert. Ich räume ein, dass in Teilen der Branche akuter Handlungsbedarf besteht. Bestehende Missstände gehören definitiv beseitigt. Problematisch ist aus meiner Sicht, dass hier die Transparenz fehlt. Wir wissen ja gar nicht, wie viele schwarze Schafe es tatsächlich gibt. Und auch ich spreche mich ganz klar gegen osteuropäische Drückerkolonnen aus. Aber die gesamte Branche unter einen Generalverdacht zu stellen, das kann und darf nicht sein.

Stiefvater: Werden Sie sich gegen das geplante „Arbeitsschutzprogramm“ zur Wehr setzen?

Stiefvater: Ja, definitiv. Ich bin wie viele andere Unternehmer in der Personalvermittlung auf verbandlicher Ebene in der AWZ, der Arbeitsgemeinschaft Werkverträge Zeitarbeit, organisiert. Wir beabsichtigen, unseren Standpunkt energisch auf juristischer Ebene zu vertreten. Falls nötig, werden wir alle Instanzen durchlaufen, bis hinauf zum Bundesverfassungsgericht und den Europäischen Gerichtshof.

Fleischmagazin: Was ist Kern Ihrer Kritik, was das Muster Ihrer Argumentation?

Stiefvater: Ein Verbot von Werkverträgen, und das ausschließlich in der Fleischbranche, verstößt unserer Meinung nach mehrfach gegen hiesiges Verfassungs- und EU-Recht. Zum einen widerspricht es der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Zum anderen bedeutet es ein Berufsverbot und ist unserer Meinung nach unverhältnismäßig. Zudem erkennen wir darin eine Ungleichbehandlung, denn auch Sicherheits- oder Reinigungsunternehmen, ja sogar die öffentliche Hand, nutzen Werkverträge, etwa bei der Vergabe der Pflege von Grünanlagen oder in der Beauftragung von Busunternehmen im Öffentlichen Nahverkehr.



Zum 1. 1. 2021 sollen Werkverträge in der Fleischbranche der Vergangenheit angehören, zumindest plant dies die Bundesregierung um Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales. Für Unternehmen in der Personalvermittlung könnte dies zur Folge haben, dass Werkverträge illegal werden und sie somit ihren Betrieb einstellen müssten. De facto entspräche dies einem Berufsverbot. Auch die Lars Stiefvater Unternehmensgruppe in Nürnberg wäre davon betroffen.

Fleischmagazin: Was spricht aus Ihrer Sicht für Werkverträge?

Stiefvater: Werkverträge sind ein sehr flexibles Instrument unseres Arbeitsmarktes, das in der Lage ist, Spitzen in der Branche, aber auch Positionen in der Wirtschaft, die schnell besetzt werden müssen, zügig und zuverlässig abzudecken. Rund 90 Prozent aller Unternehmen in Deutschland nutzen Werkverträge. Auch von Seiten der Bundesregierung gab es bis zur Corona-Krise und der Aufdeckung der Missstände in deutschen Schlachthöfen keinen Handlungsbedarf, an Werkverträgen etwas zu ändern. Er galt bislang als ein effektives Werkzeug, um den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft zu beleben. Nehmen Sie doch einmal die Reinigungsbranche. Wer eine Putzhilfe zu Hause braucht kann entweder eine Reinigungsfirma beauftragen oder die Reinigungskraft wie ein Arbeitgeber einstellen, mit allen unternehmerischen Risiken. Wenn es keine Werkverträge mehr gäbe, bliebe nur



neuer Gesetzeslage ab 2021 ins europäische Ausland, insbesondere nach Osteuropa, abwandern könnten. Wie ist Ihre Meinung dazu?

Stiefvater: Das könnte durchaus eine mögliche Entwicklung sein. Das würde jedoch einen sehr großen Verlust von Arbeitsplätzen in Deutschland bedeuten und auch die Tiertransporte erheblich verlängern. Das würde sich auch fatal für deutsche Bauern und für deutsche Mastbetriebe auswirken. Letztere müssten dann ebenfalls ins Ausland gehen. Mir persönlich ist es aber lieber, wenn das Schwein in Deutschland geschlachtet wird.

Fleischmagazin: *Wenn die Schlachthöfe ins Ausland abwandern, würden Sie Ihr Unternehmen ebenfalls ins Ausland verlagern bevor Sie es ganz schließen müssten?*

Stiefvater: Darüber zu spekulieren ist zum aktuellen Zeitpunkt noch verfrüht. Sollte es aber hart auf hart kommen und sollte ich dazu gezwungen sein, werde ich zum gegebenen Zeitpunkt darüber nachdenken.

Fleischmagazin: *Was würden Sie zur Lösung des aktuellen Problems vorschlagen?*

noch die Alternative der Festanstellung. Das ist doch realitätsfern. Ich frage Sie, wer macht das denn, nur weil er ab und zu häusliche Unterstützung braucht?

Fleischmagazin: *Was halten Sie von dem kürzlich von Herrn Tönnies unterbreiteten Vorschlag, u.a. den Mindestlohn in der Fleischbranche auf 12 Euro anzuheben?*

Stiefvater: Das halte ich auf jeden Fall für einen guten Vorschlag. Man kann immer darüber diskutieren, dass Löhne steigen müssen. Da rennt man bei mir offene Türen ein. Den in der Fleischbranche derzeit geltenden Mindestlohn von 9,35 Euro auf 12 Euro zu erhöhen, bedeutet eine Steigerung von 25%. Das bekäme ja noch nicht einmal die Pilotengewerkschaft für ihre Branche hin.

Fleischmagazin: *Herr Tönnies sprach kürzlich auch die Befürchtung aus, dass die Schlachthöfe und die Zerlegebetriebe bei*



Ein Verbot von Werkverträgen, und das ausschließlich in der Fleischbranche, verstößt unserer Meinung nach mehrfach gegen hiesiges Verfassungs- und EU-Recht.

Stiefvater: Es sollten sich alle an einen Tisch setzen, Bundesminister Heil eingeschlossen, und nach sachlicher Diskussion gemeinsam einen Zehn-Punkte-Plan entwickeln, der zur Grundlage einer gesetzlichen Neuregelung werden könnte. Dieser sollte dann Werkverträge realistisch darstellen und kein falsches Bild von Werkverträgen zeichnen, wie dies z.T. von den Gewerkschaften oder auch von Seiten mancher Medien in emotions aufgeladener Berichterstattung dargestellt wird. Ich räume sehr wohl ein, dass es Sachgebiete in der Branche gibt, die neu geregelt werden müssen, wo es akuten Handlungsbedarf gibt. Man kann durchaus auch über höhere Löhne und bessere Unterbringungsmöglichkeiten sprechen, auch über das Verbot der Weitervergabe von Subunternehmen an weitere Subunternehmen. Die Diskussion müsste zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen dann aber auch in anderen Branchen geführt werden. Aber ein drohendes Berufsverbot halte ich für vollkommen unangemessen. *beh*

Fleischwirtschaft, Corona-Krise und Werkverträge

Geplantes Verbot widerspricht EU-Recht

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal

Im Kundenpapier von Aldi „Meine Woche“ wurden und werden regelmäßig, u.a. für die Woche ab 18.05.2020, angeboten: Putenschnitzel, Rumpsteaks und verschiedene Wurstsorten als besondere Leistung der Woche. All dies läuft, wie auch bei anderen Discountern und Supermärkten neben dem umfangreichen Fleisch- und Fleischwarenangebot. Daran hat sich bisher, auch in der Corona-Krise, nichts geändert.

Das scheint so selbstverständlich, dass darüber kein Wort verloren wird. Aber wären positive Worte darüber nicht durchaus angebracht? Denn es könnte auch anders gehen, wie wir am Beispiel USA sehen. Dort zwingt Donald Trump mit einem Notstandsgesetz die Mitarbeiter von Corona-bedingt geschlossenen Schlachthöfen, die Arbeit wieder aufzunehmen – obwohl diese um ihre Gesundheit fürchten.

Wie anders ist doch die Situation bei uns: Die Fleischwirtschaft versorgt von Anfang an, ohne Unterbrechung mit dem Einsatz aller wie eben auch den Werkarbeitnehmern die Konsumenten zuverlässig weiter.

Dabei steht die Fleischwirtschaft insbesondere deshalb schon seit einiger Zeit in der Diskussion, weil in dieser Branche von der EU-weit anerkannten Dienstleistungsfreiheit Gebrauch gemacht wird – viele Arbeiten werden von Mitarbeitern übernommen, die einem anderen EU-Mitgliedsstaat angehören.

Die Fleischwirtschaft ist wegen fehlender deutscher Mitarbeiter darauf



**Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal,
Rechtsanwalt, Arbeitsgemeinschaft
Werkverträge Zeitarbeit (AWZ)**

angewiesen, Arbeitnehmer aus den zur EU gehörenden Nachbarländern zu beschäftigen. Theoretisch und rechtlich wäre es durchaus möglich dies unmittelbar zu tun, da zwischenzeitlich Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt. Es scheidet jedoch häufig an nicht vorhandenen Kenntnissen der deutschen Sprache. Daher wird auf die Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU zurückgegriffen: Die deutschen Unternehmen arbeiten mit ausländischen Werkunternehmen zusammen, deren Verantwortliche über die notwendigen Sprachkenntnisse verfügen. Die Angestellten des Werkunternehmens kommen also aus dem Heimatland mit einem Leiter und Vorarbeitern nach Deutschland und werden hier für ein deutsches Unternehmen tätig.

Es leuchtet ein, dass wenn beispielsweise ein rumänisches Unternehmen auf dieser Basis hier in Deutschland tätig wird, die Unterbringung dieser

Arbeitnehmer für beide Unternehmen – das deutsche Auftragsunternehmen und das rumänische Werkunternehmen – ein nicht leicht zu lösendes Problem ist. Da die Werkarbeitnehmer ihren Hauptwohnsitz im Heimatland behalten, bedarf es einer angemessenen Unterbringung in der Nähe ihres Einsatzbetriebs. Diese zu organisieren ist nicht leicht, zumal fleischwirtschaftliche Betriebe sich häufig im ländlichen Gebiet nahe der Viehproduktion befinden, wo entsprechende Unterkünfte nicht vorhanden sind.

Dem Verfasser sind gelungene Lösungen des Unterbringungsproblems bekannt, die den Forderungen an sachgerechte Unterkünfte entsprechen. In den Medien werden allerdings in der letzten Zeit Zustände angesprochen, die diesen Eindruck nicht wiedergeben.

In der „Süddeutschen Zeitung“ vom 10.05.2020 ist unter dem Stichwort „Notstand im Hamburger-Land“ hinsichtlich der in den Schlachthöfen in den USA auftretenden Corona-Fälle zu lesen: „Die hohen Infektionszahlen haben zum einen mit den Arbeitsbedingungen in den Schlachthöfen zu tun. Hunderte, oft tausende Arbeitnehmer stehen Schulter an Schulter nebeneinander an Fließbändern und zerschneiden Schweine, Rinder oder Geflügel. Die Arbeit ist anstrengend, und es ist für die Mitarbeiter unmöglich, den empfohlenen Sicherheitsabstand von zwei Metern zu den anderen Arbeitnehmern zu halten. Zudem begünstigt die kühle Temperatur und der ständige Luftaustausch in den Gebäuden die Verbreitung des Virus“. Also auch ohne die besondere Wohnsituation der

Verband der Fleischwirtschaft

Beschluss zu Werkvertragsregelung höchst fragwürdig

Der Verband der Fleischwirtschaft unterstützt die vom Bundeskabinett vorgesehenen Ergänzungen zum Arbeitsschutz, wehrt sich jedoch gegen das angekündigte Verbot von Werkverträgen. Dies sei keine Arbeitsschutzmaßnahme und hinsichtlich der gewünschten Wirkungsweise sowie der

gesetzlichen Umsetzbarkeit in Frage zu stellen. Das Verbot von Werkverträgen zur Erledigung bestimmter Tätigkeiten in Fleischbetrieben, die eine bestimmte Größenordnung überschreiten, sei eine willkürliche Diskriminierung, stellt der Verband fest. Es bleibe daher abzuwarten, wie dies in einem

Gesetz umgesetzt werden soll und ob eine solche Regelung Bestand haben kann. Der VDF hatte Bundeskanzlerin Merkel und ihren Fachministern zuvor einen 5-Punkte-Plan vorgelegt, wie die in Kritik stehenden Bedingungen verbindlich und bundeseinheitlich geregelt werden können.

Der 5-Punkte-Plan

1 Abschaffung der A1-Regelung

Sofortige Abschaffung der Beschäftigung auf Basis der A1-Regelung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in der gesamten Fleischwirtschaft (Schlachtung, Zerlegung, Verarbeitung). Begründung: Eine Beschäftigung ohne deutsche Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ermutigt dazu, krank zur Arbeit zu kommen und erkrankte Beschäftigte in ihr Heimatland zurückzuschicken. Alle Beschäftigten sollen nur auf Basis deutschen Sozialversicherungsrechts angestellt werden. Dieser Ansatz sollte für weitere Branchen geprüft werden.

2 Per Gesetz vorgeschriebene Unterbringung

Die im Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft vorgesehenen Regelungen für die Unterbringung von Werkvertragsarbeitnehmern sollten per Bundesgesetz für alle verpflichtend vorgeschrieben werden.

3 Feste Standards für Unterbringung

Der Verband der Fleischwirtschaft ist darüber hinaus bereit für Gespräche mit dem Gesetzgeber, um die freiwillig umgesetzten Unterbringungsregeln für Werkvertragsarbeitnehmer im Detail zu schärfen (z. B. hinsichtlich max. Belegung von Wohnungen, Ausstattung etc.).

4 Kontrolle der festgelegten Standards

Prüfungsrecht und -pflicht für den Auftraggeber gegenüber dem Werkvertragsunternehmen in Bezug auf die Einhaltung der Wohnstandards sollten gesetzlich ermöglicht und klar geregelt werden.

5 Kontrolle der Arbeitszeiten

Eine ebenso eindeutige gesetzliche Vorgabe sollte für ein Prüfungsrecht des Auftraggebers zur Einhaltung der Arbeitszeiten von Werkvertragsarbeitnehmern geschaffen werden. Sowie auch die Verpflichtung dazu.

Mecklenburg-Vorpommern

Fleischverarbeiter unterzeichnen freiwillige Selbsterklärung

Sieben Fleischverarbeiter des Bundeslandes haben eine freiwillige Selbsterklärung unterzeichnet. Die Unternehmen einigen sich damit auf ein Konzept zur Bewältigung der hohen Anforderungen angesichts der Covid-19-Pandemie. Es unterliegt der ständigen aktuellen Prüfung der Gesamtsituation in Deutschland und insbesondere im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Agrarminister Dr. Till Backhaus begrüßte

die Erklärung der größten Unternehmen der Schlacht- und Fleischverarbeitung im Land, die unter Federführung der Marketinggesellschaft der Agrar- und Ernährungswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern (AMV) erarbeitet worden ist. Darin geht es sowohl um die Einhaltung erhöhter Hygienestandards und die Kontrolle des Gesundheitszustandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch um die

Vermeidung von betrieblicher Fluktuation und die Unterbringung der Mitarbeiter.

Das Papier wurde von Die Rostocker Wurst- und Schinkenspezialitäten, Blömer Fleisch, Fleischwerk Edeka Nord, LFW Ludwigsluster Fleisch und Wurstspezialitäten, Mecklenburger Landputte, Danish Crown Teterower Fleisch sowie Plukon Brenz unterzeichnet.

Bundesverband der Deutschen Fleischwarenindustrie

Wir brauchen Lösungen, keine Hetze

BVDF-Präsidentin Sarah Dhem hält es für sinnvoll, in der aufgeheizten Debatte um die Werksarbeiter zu differenzieren, genau hinzuschauen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Denn nur so können positive Veränderungen ermöglicht werden.

„In den letzten Wochen leisteten unsere meist mittelständischen Familienbetriebe gemeinsam mit ihren Mitarbeitern einen unermüdlichen Einsatz, um auch in den akuten Corona-Zeiten Wurst- und Fleischwaren von höchster Qualität unter nachhaltigen und sicheren Bedingungen herzustellen“, erklärt Sarah Dhem. „Als systemrelevante Branche mussten wir unserem Versorgungsauftrag gerecht werden, ungeachtet des bundesweit angeordneten Shutdowns. Unsere Mitarbeiter waren dabei, wie auch die Verkäufer im Einzelhandel, einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt. Darum haben wir in den Betrieben neben den grundsätzlich extrem hohen Hygienestandards viele weitere Maßnahmen



FOTO: TORGE DHEM

Sarah Dhem, Präsidentin des Bundesverbandes der Deutschen Fleischwarenindustrie

ergriffen, um unsere Mitarbeiter bestmöglich zu schützen. Das jetzige pauschale Fleisch-Bashing, das auch auf unsere Betriebe übertragen wird, ist für uns daher umso unverständlicher, vor allem, wenn es im Grunde um andere Missstände geht, die auch wir deutlich verurteilen.“

Der BVDF mahnt, es sei wichtig, dass die Unternehmen sich ihrer Verantwortung

bewusst werden und diese nicht an Subunternehmer abschieben. „Als Unternehmer muss ich mich kümmern, diesen ethischen Anspruch an uns selber müssen wir haben“, appelliert Dhem. Dort wo Missstände herrschen, müssen diese aufgeklärt und beseitigt werden. Es braucht zukünftig klare Regelungen, die bundesweit einheitlich sind.

Das gemeinsame Ziel müssen alle Akteure der Branche – Politik, Produzenten, Verarbeiter, Handel und Konsumenten – dabei dringend im Auge behalten: gute Arbeitsbedingungen, sichere Produkte, größere Wertschätzung für heimische Lebensmittel und maximaler Gesundheitsschutz. Es wird Zeit, miteinander zu sprechen, statt übereinander herzuziehen. Der BVDF ruft seit Monaten zu einem New Deal auf. Runde Tische und gemeinsame Lösungsfindungen versprechen mehr Erfolg und wirken nachhaltiger, als pauschales Branchen-Bashing, appelliert der Verband.

Persönlich be(h)notet

Tönnies: Der öffentliche Druck war wohl zu groß geworden

Nun also doch: Nach den vielen Fällen von Corona-Infizierten in deutschen Schlachtbetrieben mit über 1.500 Infizierten am Hauptsitz in Rheda-Wiedenbrück (Stand: 23.06.20) und Lockdown im Kreis Gütersloh hat Tönnies seinen Worten Taten folgen lassen und kündigte nun an, mit sofortiger Wirkung bis zum 1. Januar 2021 Werkverträge in allen Kernbereichen der Fleischgewinnung abzuschaffen und Mitarbeiter direkt einzustellen. Außerdem soll zügig ausreichender und angemessener Wohnraum für die Beschäftigten der Unternehmensgruppe an den Standorten geschaffen werden, heißt es von Seiten des Unternehmens.

Offenbar war dem Branchenprimus der öffentliche Druck zu groß geworden. Das Unternehmen räumt sogar selbst ein, es habe zuletzt an der gesellschaftlichen Akzeptanz gefehlt. Die sei aber nötig, um in Deutschland auch in Zukunft noch Fleisch zu produzieren.

Dieser Schritt von Tönnies ist zweifellos konsequent und dürfte ihm durchaus auch verloren gegangenen Respekt zurückbringen. Offenbar will er den gesetzlichen Neuregelungen in der Branche zum Jahreswechsel zuvorkommen. Dass Tönnies dabei im Kern die Forderungen erfüllt, für deren Nichteinhaltung er



Kommentar von Olaf Behnel

zuvor massive Kritik einstecken musste, machen deutlich, wie sehr der Unternehmer die öffentliche Akzeptanz als höher einstuft als finanzielle Verluste und zukünftige Mehrinvestitionen für mehr fest eingestelltes Personal.

Ob von der Entscheidung Signalwirkung für die Branche insgesamt ausgeht? Bei Redaktionsschluss kündigten bereits weitere Unternehmen an, ihre über Werkverträge beschäftigten Mitarbeiter in feste Anstellungsverhältnisse zu übernehmen. Werden weitere Unternehmen folgen?