



Über die Lage der überausgebeuteten Klasse in Niedersachsen

Ieva Lapaitiené, George Nechifor und Guido Grüner* zur Situation in der
Fleischindustrie

In: *express* 10/2021

Der sperrige Titel, der diesen Beitrag ziert, verdankt sich seinem Ursprung: Der folgende Text ist das überarbeitete Skript eines Referats von Aktiven der Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg (ALSO) auf dem Internationalen Friedrich Engels-Kongress Ende September 2021 in Wuppertal, der im Titel die Frage nach der aktuellen Lage der arbeitenden Klasse in Europa aufwarf. Der Bezug auf einen der bekanntesten Texte Friedrich Engels ist, wie auch Peter Birke in seinem Beitrag auf der Konferenz deutlich machte, durchaus mehr als reine Wortspielerei, bedenken wir Engels' Beschreibung der irischen Arbeiter:innen zu Beginn des 19. Jahrhunderts.

Als Redaktion haben wir um diesen Beitrag gebeten, weil er eine Innenansicht aus den Betrieben der Fleischindustrie bietet, die so viel zu selten zu lesen ist. Die folgende Darstellung gewinnt nicht nur dadurch, dass hier die Arbeitenden selber ihre Situation darstellen, sondern auch dadurch, dass hier implizit eine eigene Aktivität dagegen herauszulesen ist (nicht umsonst heißt es ja bei ALSO »Selbsthilfe«). Wir danken!

Die Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg ist seit 1982 eine unabhängige Initiative mit einem eigenen öffentlichen Zentrum. Hier unterstützen und organisieren sich Menschen in prekären Lebenslagen. Das, was wir tun, einfach als »Beratung« zu bezeichnen, wäre zu wenig. Wir streiten für Zugang zu den gesellschaftlichen Existenzsicherungssystemen ohne Schikanen und Hürden – ganz grundsätzlich und ganz praktisch jeden Tag. Diese alltäglichen Aktionen sind seit nun 40 Jahren eine wesentliche Grundlage unserer politischen und sozialen Verankerung.

Seit 2015 sind wir auch in Süddoldenburg bis nahe Osnabrück aktiv. In den jährlich weit mehr als 3.000 Kontakten mit Ratsuchenden haben nicht nur Probleme mit den Jobcentern, sondern auch der Zugang zu Leistungen des bundesdeutschen Gesundheits-, Schul- und Bildungssystems einen hohen Stellenwert – unsere Beratungen zum Kinder-, Mutterschafts- und Elterngeld, zum Arbeitslosen- oder Kranken- und Verletztengeld bieten wir in zahlreichen Sprachen an.

So treffen wir täglich auch Beschäftigte aus den Schweineschlachthöfen von Danish Crown (Essen) oder Vion (Emstek & Holdorf), der Hähnchen-Schlachter und -Zerleger von Wiesenhof/PHW, Plukon (Visbek), Steinemann (Steinfeld) oder der Putenschlachter von Heidemark (Ahlhorn) oder Geestland (Wildeshausen).

Viele andere Beschäftigte klotzen teils rund um die Uhr für die zahlreichen Geflügel-Ausstellungsbetriebe. Wir treffen uns mit ihnen in Kirchen- und Gemeindehäusern, in Arbeiterunterkünften und Wohnungen, im Arbeitsamt oder Jobcenter, beim Arzt oder im Krankenhaus, auch in der Schwangeren- oder Schuldnerberatung.

Die aktuelle Lage in der Fleischindustrie werden wir in vier Abschnitten anhand der Aspekte *Gewalt und Entwürdigung im Betrieb*, der *Lage nach Inkrafttreten der Änderungen im Arbeitsschutzgesetz*, *Erkrankungen in Folge der Industriearbeit* sowie der vergangenen Monate in der *Corona-Pandemie* beleuchten.

Entwürdigung und Gewalt im Fabrikalltag

Die Effektivität industrieller Produktion setzt eigentlich die fein aufeinander abgestimmte Kooperation der Arbeiter:innen voraus, die auf dieser Grundlage mit hohem Tempo ihr Werk verbringen. Die Maschinerie in Schlacht- und Zerlegebetrieben besteht aus zahlreichen automatisierten oder von Hand geführten Schneidewerkzeugen. Wo zudem tagtäglich tonnenweise Fleisch bearbeitet werden, sind hohe Lasten oft von Hand zu bewegen. Arbeiter:innen berichteten, was sie in dieser Maschinerie erleben:

Druck statt Vorbereitung: Statt gut geplanter Einarbeitung für die Aufgabe im Betrieb werden Arbeiter:innen quasi unvorbereitet ans Band gestellt. Wer nicht gleich funktioniert, wird angebrüllt, gemobbt, beleidigt, geschlagen, gefeuert.

»Ich habe in drei verschiedenen Betrieben gearbeitet, so kann ich meine Erfahrungen äußern. Am ersten Tag musste ich 18 Stunden arbeiten. Es war der schrecklichste Tag meines Lebens. Ich wusste nicht, wie ich am Band arbeiten sollte. Der Schichtleiter hat nur gesagt, dass ich mit anderen Leuten am Band arbeiten muss. Andere Mitarbeiter:innen haben mir geholfen, aber die waren nicht zufrieden, weil ich am ersten Tag noch nicht schnell arbeiten konnte. Ich denke, jede Person sollte die Möglichkeit haben, eingearbeitet zu sein. So wäre es richtig. Vom Schichtleiter habe ich nur gehört, dass wir Gas geben müssen und ohne Stopp zu machen arbeiten sollen. Das Band muss am Maximum laufen.

Schreierei existiert bis heute noch im Betrieb. Schichtleiter oder Chefs wissen nicht, wie sie mit Leuten vernünftig umzugehen haben. Im ersten Betrieb hatte ich noch Angst, was zu sagen, weil immer Druck war, dass sie dich kündigen, wenn du nicht schnell arbeitest. Schon im zweiten und dritten Betrieb hatte ich keine Angst, was zu sagen. Ich habe immer Kontakt gesucht mit Chefs und dann mit denen geredet, dass das kein Kindergarten ist und wir alle erwachsene Leute sind. Die Vorarbeiter müssen mit uns vernünftig und ohne Schreierei reden. Von meiner Seite: ich hasse es, wenn jemand schreit. Ich denke, die Schichtleiter:innen und Chefs müssten erst mal lernen, wie Sie mit Leuten umgehen sollten. Schreierei hilft nicht, schneller zu arbeiten. Mein Chef wollte auch, dass das Band am Maximum läuft, weil schon der Lkw draußen wartet und wir alles schnell verpacken sollen, aber das Band konnte nicht so schnell funktionieren, wie er gedacht hat.

Dann hat er angefangen zu schreien, warum die Linie steht. Ich habe gesagt, »Komm her und guck selbst, was passiert, wenn wir die Maschine aufs Maximum einstellen. Du darfst nicht so schreien, es ist nicht unsere Schuld, dass die Maschine nicht funktioniert wie du möchtest. Du solltest früher schon planen, was wir zuerst machen müssen.«

Ich weiß, dass viele Leute Angst haben, den Chefs etwas zu sagen. Aber wenn wir nicht kämpfen, dann macht das niemand für uns.«

Schlägereien im Betrieb: Bei uns in der Beratung waren mehrere Leute, die auf der Arbeit geschlagen oder Opfer einer Schlägerei wurden. Ein Mann aus Lohne hat erzählt, dass er Angst hat, arbeiten zu gehen. Ein Schichtleiter mobbt ihn, schlägt ihn, und niemand reagiert. Als wir im Betrieb waren und mit seinem Chef geredet haben, war er schockiert, dass solche Sachen im Betrieb passieren. Er sagte, dass er es nicht wusste.

Was hat das erneuerte Arbeitsschutzkontrollgesetz geändert?

Die Neuregelungen zum Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen in Kernbereichen von Schlachtung und Zerlegung (ausführlich im Artikel xy in dieser Ausgabe) verschieben die unmittelbare Verantwortung zurück zu den Betrieben und Konzernen. Das ändert allerdings leider:

- nichts am Arbeitsdruck,

- nichts am System von Heuern und Feuern,
- nichts daran, dass überlange Probezeiten bei kurzer Befristung des Arbeitsvertrages übliche Disziplinierungsinstrumente sind.
- und gleich gar nichts ändert es etwas daran, dass Löhne nur unwesentlich über dem Mindestlohn die Regel bleiben.

Trotz des neuen Arbeitsschutzkontrollgesetzes gilt wie bisher:

- Wer krank wird, dem droht die Kündigung,
- Betriebe haben weiterhin die Routine, Entlassungsschreiben als »Aufhebungsvertrag« oder als »Eigenkündigung der Beschäftigten« abzufassen und die Unterschrift den zu Entlassenen abzunötigen; ohne oder mit unzutreffender Erklärung des zu unterzeichnenden Dokumentes, ohne oder mit falschem Dolmetscher, ohne Vertrauenspersonen auf der Seite der Beschäftigten.

Viele Betriebe praktizieren damit effektiv den Ausschluss der Arbeiter:innen von Ansprüchen im Arbeits- und Sozialrecht und setzen so eben die Verfahren fort, die bei ihnen durch Subunternehmer bereits lange eingeübt wurden. Arbeiter:innen sind damit in der großen Masse – wie bisher schon – auf Gedeih und Verderb darauf angewiesen, sich den Fleischfabriken anzubieten, um ihren Lebensunterhalt irgendwie bestreiten zu können.

Das deutsche System der Fleischverarbeitung bietet keinen tatsächlichen Schutz vor der Überausbeutung migrantischer Arbeiter:innen, die dort im Wesentlichen tätig sind. Die Neuerungen im Arbeitsschutzkontrollgesetz für die Fleischindustrie haben daran bei Weitem nicht genug geändert. Es gibt wirklich keinen Grund für Zufriedenheit.

Beschäftigte eines Schlachthofes berichteten:

- Die Arbeiter:innen kommen mit ihren Anliegen im Betrieb nicht weiter als bis zum Vorarbeiter. Die Leitungsebene grenzt sich gegen Proteste systematisch ab.
- Die Vorarbeiter:innen entscheiden alles für die Arbeiter:innen, auch wann man zur Toilette zu gehen hat.
- Es gibt große Unterschiede zwischen Frühschicht und Spätschicht. Die erste arbeitet neun Stunden, die anderen »bis zum Ende«. Auch wenn dann die vorgesehene Zeit für die Reinigungsschicht sein sollte. Was bedeutet das wohl für die, die in der Reinigungs-Schicht arbeiten? Ab und an entfällt die Reinigungsschicht gleich ganz. Die Industriereiniger:innen dieser Nachtschicht verlassen Pausenraum und Betrieb in dieser Nacht unverrichteter Dinge. Hygienevorschriften? Egal!

Krank durch Arbeit

Hohe Arbeitsbelastung und -druck, überzogene Schichtzeiten, oft unter Kühlhausbedingungen, machen viele krank. Erkrankungen an Haut, Muskeln, Gelenken, Unterleib, Nieren bis hin zur völligen Erschöpfung sind keine Ausnahme. Viele Menschen treffen wir nach Arbeitsunfällen in Folge von Erschöpfung und Arbeitshetze oder Rund-um-die-Uhr-Arbeit in der Ausstellung.

Arbeit in der Fleischindustrie heißt für viele:

- Weiterarbeiten, obwohl der ärztliche Rat Ruhe oder Arbeitsplatzwechsel dringend nahelegt,
- bei Erkrankung in der (6-Monats-)Probezeit sofort entlassen zu werden,
- nach ein bis zwei Jahren Kühlhausarbeit und nötiger Regeneration die Entlassung in die Arbeitslosigkeit,
- bei einer wenige Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit von der Krankenkasse aufgrund angeblicher Gutachten des MDK arbeitsfähig geschrieben zu werden. Das Problem bei diesen Gutachten: Die Entscheidung, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden, erfolgt regelmäßig nach Aktenlage, regelmäßig ohne Befragung des behandelnden Arztes und das alles häufig trotz weiterbestehender, von den jeweils behandelnden Ärzt:innen bescheinigter Erkrankung. Oft sehen wir in diesen Fällen, dass es für die

Anerkennung der weiteren Arbeitsunfähigkeit im Wesentlichen reichte, das sogenannte »Gutachten« des medizinischen Dienstes anzufordern.

Und was folgt daraus für die Betroffenen?

Viele der Entlassenen bleiben monatelang ohne Lohnersatz- oder Sozialleistungen und Versicherungsschutz. Sie scheitern an rechtlichen, bürokratischen und sprachlichen Hürden, die ihnen den Zugang zu Krankengeld, ALG I oder II versperren.

Im Ergebnis pressen Institutionen des bundesdeutschen Sozialversicherungs- und Sozialleistungssystems Arbeiter:innen zurück in die Betriebe, statt Kranke und Ausgesteuerte aufzufangen.

Arbeiten mit Corona

Die Corona-Prämisse in den Unternehmen der Fleischindustrie und assistierender staatlicher Stellen lautete: Weiter arbeiten – und das obwohl die Zustände in der Tönnies-Bude in Rheda schon aufgefliegen waren.

Und als nichts mehr zu vertuschen war:

- kein verringertes Tempo am Band und keine notwendigen Zusatzpausen bei Arbeit mit FFP2-Masken.
- Statt sorgfältiger Abstriche beim Schnelltest im Betrieb wochenlang nur ein kurzer Strich vorne im Mundraum. Als das aufflog und sorgfältig getestet wurde, wurden massenweise Infizierte gefunden.
- Verweigerung von Quarantänemaßnahmen: Mitbewohner:innen (Kontaktpersonen ersten Grades) positiv Getesteter wurden zum Arbeiten geholt, statt sie in Quarantäne zu schicken.
- Kaum sachliche Informationen über die Gründe für Hygienemaßnahme, stattdessen vielfach unsinnige Kommandos.
- Die auf Deutsch geschriebene Quarantäneanordnung mussten wir positiv getesteten Arbeiter:innen ohne Deutschkenntnisse erst in unser Beratung übersetzen.
- Bis September 2021 schickte das Gesundheitsamt Vechta nach unseren Beobachtungen erst bei ausdrücklicher Anforderung die schriftlichen Bestätigungen seiner fernmündlichen Quarantäneanordnung. Ohne diese Bestätigung unterblieb die Lohnzahlung dort, wo Arbeiter:innen wegen der Quarantäne der Arbeit fern blieben.

Der Eindruck verdichtete sich: Vom Tönnies-Corona-Hotspot in Rheda lernen, hieß, Pandemie-Infektionen unter den Teppich zu kehren.

Wenn Betriebe die Pandemie wirklich nicht mehr wegleugnen konnten, berichteten uns Arbeiter:innen über eine hohe Rotation in der Belegschaft, hohe Krankenstände, fehlende Ersatzkräfte. Der Druck auf die verbliebenen Arbeiter:innen stieg immens.

Zum Impfen sei hier nur so viel angeführt:

- Vorbeugender Schutz von Arbeiter:innen hätte bedeutet, nach der Impfung für alle Ruhetage anzuordnen. Stattdessen wurde durchgearbeitet trotz Impffolgen wie Fieber, Schmerz, Schwäche.
- Der weniger schützende Corona-Einmalimpfstoff von Johnson & Johnson wurde in Vechta, nachdem diese Region in die TOP-10 im bundesweiten Corona-Ranking aufgestiegen war, unterschiedslos an Arbeitsmigrant:innen verimpft.

Im Bereich Vechta wurde damit ignoriert, dass der Johnson-Impfstoff laut Bundesgesundheitsministerium und Ständiger Impfkommision »für Personen ab 60 Jahren empfohlen« wird. »Personen unter 60 Jahren sollten mit diesem Stoff nur nach ärztlicher Aufklärung und individueller Risikoakzeptanz (...) geimpft werden.«¹ Auch hier scheinen Kostengründe im Vordergrund zu stehen: Wer nur einmal geimpft wird, kann nur einmal impfbedingt ausfallen.

Von dieser Einzelfall-Aufklärung haben wir nichts erfahren. Traurig, aber wahr: Dem Misstrauen vieler Arbeitsmigrant:innen gegen deutsche Impfkampagnen wurden durch ihre Erfahrungen in Vechta einmal mehr Gründe gegeben.

Endlich wirklich eingreifen

Das deutsche Arbeitsrechtssystem bietet migrantischen Arbeiter:innen keinen tatsächlichen Schutz vor ihrer Überausbeutung. Die Änderungen im Arbeitsschutzgesetz für die Fleischindustrie haben daran bisher nicht genug geändert.

Eine Gesellschaft, die diese Überausbeutung und Vernutzung von Menschen nicht mehr dulden will,

- verpflichtet sich darauf, die Einhaltung aller Schutz-Regelungen für Beschäftigte und Verbraucher:innen auch konsequent zu kontrollieren.
- verbietet es, Arbeiter:innen in der Fabrik anzuschreien und zu schlagen und setzt dies durch,
- untersagt monatelange Probezeiten und Befristung dort, wo ununterbrochen produziert wird,
- unterstützt systematisch den Bezug von Sozialleistungen und Kindergeld, um der Macht der Ausbeuter Grenzen zu setzen.

* Die Autor:innen sind aktiv im Beratungsteam der Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg (ALSO), siehe www.also-zentrum.de/

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

- 1 <https://www.zusammengegegen corona.de/impfen/impfstoffe/covid-19-vaccine-janssen-r-von-johnson-und-johnson-auf-einen-blick/>