

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 240

Fleischindustrie – der Kampf um gute Arbeitsbedingungen

Marco Herack 00:00:13

Heute ist Freitag, der 25. April 2025, willkommen zur 240. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und ich wollte dir, Şerife, schon immer mal eine naheliegende Frage stellen: Isst du Fleisch?

Şerife Erol 00:00:27

Hallo Marco. Das ist sehr schwer zu beantworten, gerade für mich. Die ehrliche Antwort, ist, dass ich manchmal Fleisch esse. Ich bin sogenannte Flexitarierin.

Marco Herack 00:00:40

Das war Şerife Erol, wissenschaftliche Referentin am WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, und unter anderem zuständig für das Projekt Neuordnung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der Fleischindustrie.

Und ebenfalls mit dabei ist Ernesto Klengel. Ich grüße Dich.

Ernesto Klengel 00:00:54

Ja, Hallo Marco.

Marco Herack 00:00:55

Du bist Direktor des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts, und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung.

Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass, wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail antickern an systemrelevant@boeckler.de, also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach per E-Mail einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts, derer haben wir 2 und im Podcast ‚Geschichte wird gemacht‘, geht es in der aktuellen Folge um den Generalstreik von 1920, bei dem 12.000.000 Menschen ihre Arbeit niedergelegt haben und einen rechten Putsch verhinderten.

Marco Herack 00:01:29

Vielleicht aktueller das Thema als uns lieb ist. Wir würden uns jedenfalls freuen, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst.

Heute wird es um Fleisch gehen, genauer gesagt um die Fleischindustrie. Und ich war da auf einer superspannenden Konferenz, Şerife, und da ging es um genau das. Ihr habt euch mit dem Verbot von Werkverträgen beschäftigt. Der Titel war dann auch: „Verbot von Werkverträgen, Erfahrungen und Lehren aus der Fleischindustrie“. Passt ja eigentlich, das Thema schon ganz gut zusammen.

Şerife Erol 00:02:04

Auf jeden Fall. Danke dir, Marco, für die netten Worte und die Einführung. Ja, das war unsere Abschlusskonferenz zu einem interdisziplinären Forschungsprojekt, an dem wir 2 Geschwisterinstitute der Hans-Böckler-Stiftung in den letzten 3 Jahren gearbeitet haben. Wir als WSI haben uns intensiv mit den Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in der Branche beschäftigt und unsere Ergebnisse auf der zweitägigen Konferenz in Berlin vorgestellt. Der Auslöser war, ich nehme an, dass es mittlerweile jedem bekannt ist, dass das Arbeitsschutzkontrollgesetz, welches in 2021 in Kraft getreten ist und das Fremdpersonal in den Kernbereichen der Fleischbetriebe verboten hat. Damit wollte die Politik endlich etwas gegen die schlechten Arbeitsbedingungen in der Branche tun. Und ja, die waren ja eigentlich schon sehr, sehr lange bekannt.

Şerife Erol 00:02:58

Es war über 2 Dekaden ungefähr ein ständiges Hin und Her zwischen Politik und Unternehmen. Der Branche wurde immer wieder immer mit der Einschränkung der Werkverträge gedroht, aber wenn da das öffentliche Interesse nachließ, ist in der Branche nicht viel passiert. Erst in der Coronazeit, als es viele Ausbrüche in den Fleischbetrieben gab, wurde klar, jetzt muss wirklich was passieren. Das hat dann dazu geführt, dass Fremdpersonal beziehungsweise Werkverträge und Leiharbeit im Kerngeschäft der Fleischbetriebe verboten wurden. Auf die Details gehe ich gerade nicht so viel ein, was das Arbeitsschutzkontrollgesetz noch alles reguliert hat, aber vielleicht, um das Wichtigste zu wissen: Dieses Fremdpersonalverbot in der Branche, was im Grunde genommen Auslöser für unser Projekt war. In unserem Projekt haben wir untersucht, ob und wie eine Branche, die als ein Paradebeispiel für den Abbau von Tarifverträgen oder Mitbestimmung gilt, durch ein Gesetz wieder reguliert werden kann oder nicht.

Şerife Erol 00:03:56

Wir haben auch dann die Frage uns gestellt, was man eigentlich aus der Fleischindustrie lernen kann für die Branchen, die ähnlichen Strukturen haben wie zum Beispiel Paketdienst. Oder Krankenhäuser, Baugewerbe, Schiffbau. In solchen Branchen sind auch Werkverträge Gang und gäbe. Wir sind auch der Frage nachgegangen, was bewirkt ein Arbeitsschutzkontrollgesetz in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Branche und welche Perspektiven bietet dann die Umsetzung so eines Gesetzes für die Regulierung der prekären Beschäftigung in weiteren Branchen. Das waren dann die Fragen, mit denen wir uns beschäftigt haben in den letzten drei, dreieinhalb Jahren.

Şerife Erol 00:04:35

Unsere zweitägige Konferenz in Berlin wurde auch dann so aufgebaut, dass wir an dem ersten Tag der Konferenz uns mit den Ergebnissen aus unserer

Studie in der Fleischindustrie beschäftigt und diese vorgestellt haben und intensiv darüber diskutiert haben, wo die Branche herkommt, wie sie sich entwickelt hat und welche Perspektiven es für die Zukunft auch gibt. Und den zweiten Tag ging es dann darum, was sich aus den Erfahrungen in der Fleischindustrie auf andere Branchen übertragen lässt. Der zweite Tag wurde auch mit einem spannenden Vortrag von der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi eröffnet und im Anschluss wurde das rechtswissenschaftliche Gutachten vom HSI auch noch vorgestellt von Anneliese Kärcher und Manfred Walser. Und Ernesto hat auch den Vortrag so kommentiert, war total spannend.

Şerife Erol 00:05:26

Zum Abschluss hatte mein Kollege Thorsten Schulten, der Leiter des Tarifarchivs am WSI, der auch maßgeblich an unserer Studie beteiligt war, ein spannendes Panel moderiert mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Branchen, die gemeinsam diskutiert haben, wie das Arbeitsschutzkontrollgesetz auch in andere Branchen eine Wirkung entwickeln konnte. Das wird jetzt ein wenig so ein Selbstlob sein, aber das waren 2 sehr spannende Tage für mich, für die Teilnehmenden, und das waren viele anregende Diskussionen, würde ich sagen.

Ernesto Klengel 00:05:56

Ja, dem kann ich absolut zustimmen, Şerife. Ich war ja sozusagen als Teilnehmer da bei der Konferenz und kann das absolut unterstützen. Es war eine ganz tolle Mischung aus ganz verschiedenen Dingen, die ich da finde, ich auch wirklich mitgenommen habe. Einerseits hatte man natürlich die wirklich beeindruckenden und berührenden Schilderungen auch von den Zuständen in der Fleischindustrie. Das muss man sich wirklich noch mal vorstellen. Es gibt ja einen Grund, weshalb wir uns auch wirklich darauf auch mal konzentriert haben. Einer dieser Gründe ist, dass natürlich die Missstände da unglaublich waren, also wenn man sich das anhört, dann fragt man sich ja, wieso etwas in Deutschland möglich ist, dass so gearbeitet wird, dass Arbeitszeiten völlig ignoriert werden, dass die Arbeit an sich natürlich schon sehr hart ist.

Ernesto Klengel 00:06:40

Das kommt ja immer noch mit dazu mit dieser Zerlegung von Fleisch und dann auch die Arbeitsbedingungen, diese Kälte, die hygienischen Bedingungen, die da nicht eingehalten werden, aber dann dazu kommen ja noch die Unterbringungsbedingungen, die Umstände, dass die Beschäftigten in der Industrie dort in so einem großen Teil eben nicht aus Deutschland kommen, nicht die deutsche Sprache mächtig sind und dann dementsprechend ihre Arbeitsrechte eben auch nicht kennen. Also das fand ich, kam einmal sehr klar und noch mal sehr bewegend, noch mal auch rüber in den Diskussionen. Aber wir haben natürlich auch von den Menschen erfahren, die sich dafür

einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen da sich verbessern. Also das einfach mal zu sehen und die Personen da auch dahinter zu sehen, die sich dafür einsetzen. Das war, fand ich, wirklich beeindruckend und dann ging es natürlich um wissenschaftliche Fragestellungen, wie kann man so etwas dann wirklich dokumentieren und wissenschaftlich eben aufarbeiten. Und juristisch kommt sozusagen noch mal hinzu, dass das ja auch wirklich ein interessantes Gesetz ist, also auch vom Ansatz her einfach sozusagen noch mal eine interessante juristische Materie die neu ist.

Ernesto Klengel 00:07:39

Was sich lohnt, sozusagen auch noch mal mit einem rechtswissenschaftlichen Blick da ranzugehen. Also insofern war das wirklich eine spannende Mischung und ein tolles Signal war natürlich auch, dass Yasmin Fahimi da war, mitdiskutiert hat und dem Ganzen auch noch mal eingeräumt hat, diese ganze Frage von prekärer Beschäftigung, dass das sozusagen etwas ist, was wir nicht auf uns sitzen lassen können, aus ganz verschiedenen Gründen.

Marco Herack 00:08:02

Ich habe 2 O-Töne von der Konferenz mitgebracht und der erste O-Ton ist von Thomas Bernhard von der Gewerkschaft NGG, das ist Nahrung, Genuss, Gaststätten, den hören wir uns jetzt mal an.

Marco Herack 00:08:12

Du kommst ja aus der Praxis, was kannst du uns über das Verhalten der Fleischindustrie gegenüber ihren Arbeiterinnen und Arbeitern vor dem Verbot der Werkverträge berichten.

Thomas Bernhard 00:08:25

Das ist sehr unterschiedlich. Die großen Industriebetriebe haben ja gar keine eigenen Arbeitnehmer gehabt, sondern die hatten nur Werkverträge, fast nur Werkverträge. Eigene Beschäftigte waren Vorarbeiter, Führungskräfte und mit denen sind die gut ausgekommen, die sind gut bezahlt worden, die hatten gute Bedingungen, immer unter der Maßgabe, wir bewegen uns in der Fleischwirtschaft. Die war schon immer härter als andere Branchen, aber den Leuten ging es gut, denen geht es auch nach wie vor gut. Werkverträge als die dann dazu kamen, haben die Unternehmer, die sie ja jetzt beschäftigen mussten, völlig ausgegrenzt. Es gab keine Tarifverträge. Die, die es gab, wurden alle so gekündigt, dass keiner der eingestellten Werkvertragsarbeiter von diesen Tarifverträgen partizipieren konnte, und im Moment arbeiten wir daran, an der einen oder anderen Stelle mit dem einen oder anderen Arbeitgeber da tatsächlich wieder in vernünftigen Tarifverträgen die gesamten Belegschaften zu integrieren.

Marco Herack 00:09:24

Ist die Lage seit dem Verbot der Werkverträge besser geworden oder seht ihr da so den Klassiker, das Ausweichverhalten bei den Unternehmen?

Thomas Bernhard 00:09:32

Es ist besser geworden, da, wo die rechtlichen Bedingungen klar geregelt sind. Es ist die Fleischbranche, bei der ich das Gefühl habe, dass die tatsächlich Kohorten von Anwälten beschäftigen, um Lücken im Gesetz zu finden. Das haben sie vor 2021 gemacht, und das machen sie auch nach wie vor weiter. Da, wo sie es machen, da wo wir sie packen können, weil sie was falsch machen, da korrigieren sie ihr Verhalten.

Thomas Bernhard 00:10:07

In der Regel brauchen sie das aber nicht, weil sie über die Anwälte tatsächlich erreichen, dass sie sich immer genau an das Gesetz halten, aber keinen Millimeter weitergehen als sie müssen. Das hat zum Teil auch was mit der Preispolitik der Handelsunternehmen zu tun, von denen die Schlachthöfe abhängig sind, weil die sind auch nicht bereit, auch nur einen Cent mehr zu zahlen, als sie unbedingt müssen. Und das kriegen dann eben die Beschäftigten auch nicht.

Marco Herack 00:10:23

Herr Şerife, deckt sich das so ein bisschen mit euren Studienergebnissen? Was habt ihr denn, vielleicht mal so im groben Überblick, rausgefunden?

Şerife Erol 00:10:31

Ja, im Großen und Ganzen würde ich sagen schon das, was Thomas an der Stelle so erwähnt, wie eigentlich vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Branche die Bedingungen waren und die Veränderungen seit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, dass es nicht für alle Beschäftigten gleich aussieht, das konnten wir auch tatsächlich feststellen. Das ist einer der negativen Aspekte, den wir feststellen konnten. Vielleicht, das soll ja hier nicht komplett ein ganz großer oder langer Vortrag sein, aber vielleicht kann ich so drei Beispiele nennen, die positiv sind und dann drei Beispiele, die eher negativ, die uns aufgefallen ist, benennen, dass das dann auch einen Überblick über unsere Studienergebnisse gibt.

Şerife Erol 00:11:14

Was ich total wichtig finde: Dass ein zentraler Effekt des Gesetzes war, dass wir beobachten konnten, dass undurchsichtige Subunternehmensstrukturen aufgelöst wurden. Das war in der Branche ein ganz großes Problem, dass die Verschleierung der Verantwortlichkeit, damit hatte sowohl die NGG als auch Beratungsstellen sehr lange zu kämpfen gehabt, und es wurde dank dieses Gesetzes endlich klar geregelt, wer für die Beschäftigten verantwortlich ist. Und an der Stelle, das ist extrem wichtig, diese Verantwortlichkeiten klar zu regeln, weil wenn es um Lohnbetrug bei den Beschäftigten so war

oder wenn es um einen Arbeitsunfall in den Betrieben ging, konnten weder NGG noch Berufsgenossenschaften noch die Beratungsstellen jemand Verantwortlichen finden.

Şerife Erol 00:12:01

Jeder hat mit den Fingern auf den anderen gezeigt, ungefähr 30 unterschiedliche Subunternehmen, die in einem Betrieb tätig waren. Das war schon eine ganz schwierige Situation. Durch diese Transparenz in der Branche konnten die schlimmsten Formen von Ausbeutung in der Branche auch beendet werden. Das ist ein Aspekt, den wir als positiv festhalten können. Ja, wenn man so weiter überlegt, dass auch schon jetzt mehr Beschäftigte in den Fleischbetrieben eingestellt sind, das bedeutet natürlich auch dann Zuwachs für eine Betriebsratsgremien.

Şerife Erol 00:12:33

Da die Betriebsratsgremien deutlich vergrößert sind, haben sie jetzt auch deutlich mehr oder neue Freiräume und auch mehr Ressourcen für ihre Themen. Das kann man auch als sehr positiven Effekt des Arbeitsschutzkontrollgesetzes so festhalten. Und von Tag 1 des Arbeitsschutzkontrollgesetzes erklärten uns auch die Betriebsräte, dass ihre Probleme rund um Werkverträge komplett verschwunden sind. Und daran sieht man auch die flexible Arbeitsform, wie stark das auch den Mitbestimmungsakteuren in den Betrieben belasten könnte und wie notwendig so ein Gesetz war.

Şerife Erol 00:13:09

Das wird auch besonders interessant. Ich glaube, nächstes Jahr, Frühjahr 2026, werden die nächsten Betriebsratswahlen anstehen. Und da wird auch total spannend sein, wie sich diese Veränderungen langfristig auf die betriebliche Vertretung auswirken. Weil wir können auch feststellen, dass die Betriebsräte deutlich vielfältiger sind. Ehemalige Werkvertragsbeschäftigte sind auch größtenteils Teil des Betriebsrats. Und das sind auch sehr interessante Entwicklungen und sehr positive Entwicklungen in der Branche.

Şerife Erol 00:13:41

Wenn ich so auf den dritten Punkt, was wir positiv feststellen könnten, eingehen soll, das ist tatsächlich die Verbesserung insbesondere für die Werkvertragsbeschäftigten in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ich fand erschreckend, das festzustellen in den Statistiken der Berufsgenossenschaft, dass in den Subunternehmen damals die Arbeitsunfälle doppelt so hoch waren als in den Fleischbetrieben selbst. Wenn die Beschäftigten aber selber in den Fleischbetrieben eingestellt sind, haben sie auch diesen Schutz in den Betrieben.

Şerife Erol 00:14:16

Und seitdem die Beschäftigten dort direkt angestellt sind, greifen auch dann die Schutzmaßnahmen besser für sie. Das ist ein echter Fortschritt für

Sicherheit am Arbeitsplatz, was dem Arbeitsschutzkontrollgesetz zu verdanken ist, würde ich sagen.

Ernesto Klengel 00:14:30

Da kann ich gut dran anknüpfen mit der juristischen Analyse. Denn die Schilderungen zeigen ja, dass die Quelle für diese Missstände in der Fleischindustrie eine juristische Konstruktion waren. Dass man sagt, wir können wichtige Arbeit, die da geleistet wird, die wird nicht in der juristischen Form des Arbeitsvertrags geleistet, sondern in einer ganz anderen, in einer zivilrechtlichen Form von Werkverträgen oder aber eben in einer prekären Form der Leiharbeit, wo man zwei verschiedene Arbeitgeber quasi hat, einen Vertragsarbeitgeber und einen Einsatzarbeitgeber.

Ernesto Klengel 00:15:01

Wo es dann also sehr schwierig wird, die eigene Stellung auch zu definieren und die eigenen Rechte eben auch zu adressieren. An wen wende ich mich? Das hast du ja ganz eindrücklich geschildert. Und dass das möglich ist, also dass diese Probleme möglich sind, wie gesagt, das resultiert eben aus der Rechtslage. Und der Gesetzgeber hat dann eben gesagt, wir möchten das nicht länger akzeptieren und möchten die Rechtslage eben ändern, um zu Verbesserungen beizutragen. Es zeigt leider aber eben auch so ein Stück weit die Geschichte dieses Gesetzes, dass es nicht reicht, dass es Missstände gibt, sondern es muss dann immer noch mal etwas dazukommen.

Ernesto Klengel 00:15:34

Und das war in dem Fall die Corona-Pandemie. Wo es also dann die Gefahr für die allgemeine Gesundheit gab, weil die hygienischen Bedingungen da eben auch so schlecht waren, sodass man da befürchtet hat, dass sich die Corona-Pandemie da in der Fleischindustrie sozusagen dann extrem auch ausbreitet. Und es gab ja diese Fälle. Und dann war das der Anstoß dafür, dass man dieses Arbeitsschutzkontrollgesetz erlassen hat. Das war ja 2021, also mitten in der Pandemie. Und da hat man dann gesagt, dass es ein Direktanstellungsgebot geben soll, wie wir das formulieren. Das heißt, wer im Kerngeschäft der Fleischindustrie arbeitet, muss auch einen Arbeitsvertrag bekommen.

Ernesto Klengel 00:16:06

Es ging nochmal um die Frage der Arbeitszeit, dass die auch wirklich manipulationssicher erfasst wird. Es ging nochmal darum, die Bußgelder bei Verstößen auch nochmal zu erhöhen und eine Überwachung über die Kontrollbehörden auch nochmal sicherzustellen. Die sollen schrittweise erhöht werden. Und dann wurde so eine Mindestbesichtigungsquote ab 2026 von 5 Prozent aller Betriebe eingeführt. Das heißt, jeder Zwanzigste wird dann mal auch kontrolliert. Und das wurde dann eben zum Anlass genommen, um diese Kontrollen natürlich eben auch durchzuführen, vor allen Dingen in NRW. Was wirklich da Dinge verbessert hat.

Ernesto Klengel 00:16:36

Und es zeigte sich eben, das finde ich wirklich positiv, dass das Gesetz positive Effekte hatte. Und das ist ja dann sozusagen auch für die juristische Diskussion dann eben auch wichtig, um dieses Gesetz auch zu rechtfertigen.

Marco Herack 00:16:49

Ernesto, das war ja auch, glaube ich, auf der Konferenz ein Thema in den Gesprächen. Das Bundesverfassungsgericht wird zu dem Thema auch noch ein Urteil fällen. Und da weiß man ja immer nicht so richtig, wie das dann ausgeht. Aber was ist denn da überhaupt die Idee? Ich tue mich ja gedanklich schon so ein bisschen schwer, sowas überhaupt als grundgesetzlich verhandelbar zu betrachten. Also es geht ja im Grunde auch um Menschenrechte.

Ernesto Klengel 00:17:12

Ja, genau. Also das finde ich auch. Es gibt aber Arbeitgeber, die gegen das Arbeitsschutzkontrollgesetz vor das Verfassungsgericht gezogen sind. Und es waren mehrere Verfahren, mehrere Beschwerden, die anhängig waren. Einige sind direkt in der ersten Hürde gescheitert, weil sie zu allgemein formuliert haben, weil vielleicht auch nicht die richtigen Betriebe ausgewählt wurden. Da hat das Verfassungsgericht gesagt. Wir müssen erst mal gucken, ob du überhaupt unter das Gesetz fällst. Und das muss erst mal durch die einfachen Gerichte auch entschieden werden. Es ist aber tatsächlich so, dass es noch Verfassungsbeschwerden gibt, die noch anhängig sind und wo also das Gericht in der Sache entscheiden wird.

Ernesto Klengel 00:17:49

Wir wissen jetzt noch nicht genau, wann es entscheiden wird, aber es wird eine Entscheidung zum Arbeitsschutzkontrollgesetz geben. Und das Argument der Arbeitgeber war, dass sie in ihrer Berufsfreiheit da eingeschränkt werden. Das heißt, die Unternehmen die Werkverträge ausgestellt haben, die meinen, dass diese Möglichkeit als Werkvertragsbeauftragter, dass das ein wichtiger Teil ihrer Berufsausübung ist. Und das wird ihnen jetzt untersagt. Bei den Leiharbeitsgebern ist es ja auch so. Wer seinen Beruf darin sieht, Arbeitgeber für Leiharbeit zu sein, also Beschäftigte einzustellen und sie an andere zu überlassen, der fühlt sich natürlich dann betroffen in diesem Gesetz.

Ernesto Klengel 00:18:28

Und zieht dann eben vor das Verfassungsgericht, ja. Ich würde auch sagen, ich finde es tatsächlich auch demokratieträchtig. Ich finde es auch theoretisch problematisch, wenn das Gericht jetzt entscheiden würde, dass das Gesetz gegen Grundrechte der Arbeitgeber verstößt. Denn der Gesetzgeber ist ja demokratietheoretisch dazu berufen, entsprechende Gesetze zu erlassen und Wertungen auch vorzunehmen. Und jetzt mit den Grundrechten dann zu kommen, halte ich auch für problematisch. Und wenn man sagt, das Gesetz

hat nicht gewirkt oder so etwas, dann kann man sagen, ja, dann muss eine Regierung halt abgewählt werden, wenn sie schlechte Gesetze macht.

Ernesto Klengel 00:19:03

Das ist ja eigentlich die Probe der Demokratie. Hier entscheidet jetzt, wie gesagt, nochmal das Bundesverfassungsgericht. Aber was eben uns jetzt hier wichtig war, ist das Ganze nochmal zu begleiten, juristisch. Und wir haben als Hugo-Sinzheimer-Institut da zwei Gutachten jetzt auch veröffentlicht. Einmal von den Professoren Deinert und Cremer, die sich das Gesetz genauer angesehen haben und dann eben wirklich sehr detailliert nochmal aufgeschlüsselt haben, weshalb da kein Grundrechtsverstoß drin liegt. Und jetzt sozusagen, um diese Empirie nochmal mit reinzubringen. Und das war ja Sinn unserer Zusammenarbeit auch, von unserer Seite sozusagen auch mit dem WSI.

Ernesto Klengel 00:19:37

Und das war auch der Wert eigentlich dieser Zusammenarbeit für uns und für die Diskussion, dass wir jetzt eben zeigen konnten, dass das Gesetz positive Effekte hatte. Sodass man jetzt nicht mal mehr sagen kann, der Gesetzgeber konnte das nicht so einschätzen und es wird schon so passen, sondern man kann jetzt darauf verweisen, dass es eben gewirkt hat und damit natürlich auch das Gesetz verfassungsrechtlich rechtfertigen.

Şerife Erol 00:19:59

Ich fand es besonders interessant, Ernesto, dass du auf den Mehrwert unserer gemeinsamen Arbeit nochmal eingegangen bist. Ich fand es auch sehr, sehr wichtig und sehr interessant, dass eigentlich, das steht gar nicht in Frage, verfassungsrechtlich, ob dieses Gesetz problematisch ist oder nicht. Also theoretisch gesehen wurde mehrmals festgestellt, dass es gar nicht problematisch ist. Dann bleibt nur die Frage offen, ob dieses Gesetz tatsächlich was bringt oder nicht. Und das können wir auch in unserer Studie beweisen und gemeinsam haben wir das auch herausgearbeitet, dass man darin sieht, wie notwendig so ein Gesetz in einer Branche war, wo sonst keine Regulierungspraxis funktioniert hat. Das war einfach so ein Gesetz, so ein Eingriff, der notwendig war in der Branche und wir konnten mehrmals das belegen, wie positiv das auch auf die Arbeitsbedingungen in der Branche gewirkt hat.

Şerife Erol 00:20:51

Das ist eine Sache, was ich auch noch sehr gerne noch festhalten möchte und was ich auch sehr, sehr interessant fand. Wir haben in 14 der wirklich wichtigsten Branchenleader oder wichtigsten Branchenriesen, würde ich sagen, der Fleischindustrie mit unserer Studie Betriebsfalluntersuchungen durchgeführt. Kein einziger Betrieb, also die, die, die Beschäftigten eingestellt haben, hatte einen Einwand gegen dieses Gesetz. Die haben gar kein Problem damit, die Beschäftigten oder Werkvertragsbeschäftigten direkt

einzustellen. Wie Ernesto das auch sehr gut dargestellt hatte, diese Probleme oder Einwände kamen entweder von den Leiharbeitsfirmen oder von Subunternehmen, die über Werkverträge die Beschäftigten in der Branche geliehen haben. Und das sagt, glaube ich, auch schon viel, dass ganz große Betriebe mit diesem Gesetz kein Problem in dieser Hinsicht hatten. Und es wäre schon sehr, sehr schade, wenn man von dieser Logik, die Beschäftigten direkt anzustellen, von der Branche so zurückkommen würde.

Marco Herack 00:21:51

Jetzt muss ich mal so die Frage aller Fragen stellen, Şerife. Vielleicht habt ihr dazu in der Studie auch was rausgefunden. Das klingt jetzt alles sehr positiv, aber damit ist ja nicht alles gut, oder?

Şerife Erol 00:22:03

Ja, natürlich hast du da recht, Marco. Da muss man schon differenziert betrachten, insbesondere aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Wir stellen auch einige Punkte vor, die auf Verbesserungsbedarf in der Branche hindeuten. Zum Beispiel, wir sehen auf einer Seite, dass die Löhne in der Branche gestiegen sind. Das ist schon mal sehr positiv. Aber gleichzeitig bleibt die Fleischindustrie weiterhin eine Niedriglohnbranche. Besonders betroffen sind auch ausländische Beschäftigte. Wir konnten feststellen, dass mehr als die Hälfte von ihnen den sogenannte Niedriglohn verdient. Also das heißt, weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns in Deutschland. Und wenn man so überlegt, wir haben uns auch die Umsatzzanträge in der Branche angeguckt.

Şerife Erol 00:22:51

Da leidet die Branche gar nicht drunter, die Beschäftigten selbst eingestellt zu haben, sondern da sind die Umsätze deutlich gestiegen. Und dann überlegt man aber, die Branche oder die Beschäftigten verdienen weiterhin in größtenteils oder in der Regel lediglich einen Mindestlohn. Da stellt sich für uns natürlich auch dann die Frage, ob das gerecht ist. Ein zentraler Grund dafür, stellen wir auch fest, ist, dass die Tarifstrukturen in der Branche weiterhin sehr schwach sind. Ja, es gab zwar teilweise einen tarifvertraglichen Branchenmindestlohn, aber das wurde auch sehr schnell vom gesetzlichen Mindestlohn überholt. Und seitdem gibt es in der Branche keinen Mindestlohn, also keinen Branchenmindestlohn. Das zeigt natürlich auch, wie gering die tarifliche Durchsetzungskraft in der Branche weiterhin ist. Das ist ein ganz wesentlicher Punkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche, den man weiterhin beobachten sollte.

Şerife Erol 00:23:50

Besonders interessant finde ich: Wir haben einerseits das Arbeitsschutzkontrollgesetz, was dem Fremdpersonaleinsatz in der Branche verbietet. Aber seit 2021 sehen wir einen deutlichen Anstieg bei den befristeten Neueinstellungen. Also im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist der Anteil der befristeten Beschäftigten in der Fleischindustrie deutlich höher. Also ungefähr jede

zweite Neueinstellung ist befristet. Für uns stellt sich da die Frage: Vielleicht entwickelt sich hier ein neuer Weg für die Betriebe, die weiterhin versuchen möglichst flexibel zu bleiben, trotz so eines Verbots in der Branche. Das ist eine Entwicklung, die wir weiterhin beobachten sollten und was auch ein Verbesserungsbedarf an der Stelle auch ist. Vielleicht der letzte und aus meiner Sicht wichtigste Punkt, bei dem wir keine Verbesserung sehen konnten, auf den auch Thomas Bernhard eingegangen ist.

Şerife Erol 00:24:44

Das betrifft die Vertragsbedingungen in den Betrieben. Zwar wurden fast alle Beschäftigten, ehemalige Werkvertragsbeschäftigte, in den Betrieben eingestellt. Aber die Frage ist, zu welchen Vertragsbedingungen wurden die Beschäftigten eingestellt? In vielen Fleischbetrieben herrschen bis zu vier unterschiedliche Vertragsbedingungen nebeneinander. Und ja, erfreulicher ist, dass die Stammebelegschaft weiterhin durch die Nachwirkung alter Mantel-Tarifverträge geschützt ist und daher deutlich bessere Vertragsbedingungen hat im Vergleich zu den neu eingestellten Werkvertragsbeschäftigten. Also ehemalige Werkvertragsbeschäftigte sind in der Regel zu Mindestbedingungen der Branche eingestellt. Und man kann sich auch schon direkt vorstellen, was das dann so bedeutet in den Betrieben.

Şerife Erol 00:25:32

Das sorgt natürlich für ganz große Unzufriedenheit unter den Beschäftigten und erschwert natürlich auch den Betriebsfrieden erheblich. Das ist auch ein Problem für die Mitbestimmungsvertreter. Die Betriebsräte beschwerten sich deutlich darüber, dass sie sich ständig mit solchen Problemen in den Betrieben beschäftigen müssen. Daher ist es tatsächlich eine sehr schwierige Situation. Dass zwei Kollegen, KollegInnen, nebeneinander arbeiten, aber völlig unterschiedliche Rechte und Löhne haben. Dadurch entstehen natürlich große Spannungen in den Betrieben, nachvollziehbarerweise. Ich glaube, das lässt sich, vielleicht gehen wir noch später darauf ein, wie man diese Probleme lösen kann. Aber daran sehen wir, dass einheitliche Regelungen für die gesamte Branche in der Fleischindustrie komplett fehlen. Und ein flächendeckender Mantel-Tarifvertrag wäre eine Lösung gewesen, wofür die NGG tatsächlich jahrelang gekämpft hat. Aber im Moment sieht es leider nicht so aus, dass eine branchenweite Lösung kurzfristig durchsetzbar wäre.

Şerife Erol 00:26:35

Das wäre so kurz zusammengefasst, was sich in der Branche noch nicht so verändert oder verbessert hat.

Ernesto Klengel 00:26:40

Ja, und ich finde, das zeigt ja auch nochmal so ein allgemeines Phänomen im Arbeitsrecht, weil es ja so ist: Es gibt einen Missstand, es gibt schlechte Arbeitsbedingungen, das Arbeitsrecht reagiert darauf. Und dann kommen die Arbeitgeber und überlegen sich irgendwie Ausweichstrategien und setzen,

wie der Kollege ja auch meinte in dem O-Ton, dass dann auch die Anwälte sich neue Konzepte ausdenken, wie man jetzt dann doch wieder ein Stückweit zu den alten Strukturen auch zurückkommen kann. Und das zeigt dann, finde ich, wie wichtig es ist, dass man darauf dann wiederum reagieren muss, sich eben dann die Situation genau anguckt und schaut, wenn jetzt eben Befristung das Problem ist, wie kommt man das sozusagen in den Griff. Wenn es vielleicht eben auch das Thema ist, dass die alten Vorarbeiter, die die Werkvertragsbeschäftigten dann angeleitet haben, dass die weiterhin im Betrieb noch eine wichtige Rolle spielen oder vielleicht irgendwie auch als Arbeitsvermittler irgendwie tätig werden. Wie kriegt man das in den Griff? Aber es zeigt so dieses allgemeine arbeitsrechtliche Problem, dass man immer weiter wieder dann auf Dinge auch reagieren muss, weil die Arbeitgeber es eben in der Hand haben, den Arbeitsprozess zu organisieren und dementsprechend auch Vorschriften, die es gibt, auszuweichen. Und das funktioniert natürlich, wie du sagst, Şerife, am besten über Tarifverträge, weil man da natürlich sehr branchenspezifisch und auch schneller reagieren kann als ein Gesetz, was sozusagen immer nur die zweitbeste Lösung ist, was aber manchmal auch nicht anders geht, ist auch klar.

Marco Herack 00:27:58

Hat das Ganze denn jetzt, weil wir ja auch über Erfolge gerade geredet haben, so einen gewissen wegweisenden Charakter, kann man dann sagen, okay, also in diese und jene Richtung müssen wir jetzt auch in andere Branchen gehen, die ähnlich prekär arbeiten.

Ernesto Klengel 00:28:14

Ja, das haben wir uns ja in dem Projekt auch mit Anneliese Kärcher und Professor Walser von der Hochschule Mainz mit angesehen. Die Frage, die Sie sich ja gestellt haben, ist, ob aus einer juristischen Perspektive dieses Gesetz ein Modell für andere Branchen auch ist oder sein kann. Und wie der Zufall es will, ist sozusagen heute die gedruckte Version Ihres Ergebnisses sozusagen auch rausgekommen und ist jetzt sozusagen auch print verfügbar. Über Online-Access kann man sich das ja auf der Homepage vom HSI immer auch herunterladen, die Ergebnisse der Studie. Und ich würde jetzt mal auf den Punkt bringen, was Sie da herausgearbeitet haben. Und dazu haben wir ja auch schon einen Podcast gemacht. Ich glaube, das ist die Folge 212. Die beiden haben ja als Ergebnis, dass man genauer hingucken muss.

Ernesto Klengel 00:29:00

Also dass das durchaus ein Modell sein kann, aber dass es sehr stark auch abhängt davon, wie die Bedingungen in den konkreten Branchen sind. Sie haben sich beispielhaft angeschaut die Paketbranche, wo wir auch krasse Arbeitsbedingungen haben und auch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen. Und da ist eben auch das Problem von Werkverträgen vorhanden,

dass dann sozusagen die Paketausträger dann auf der Grundlage von So-loselbstständigkeit dann auch tätig werden für ein Unternehmen, obwohl sie ja natürlich eingegliedert sind in den Arbeitsprozess. Und zum anderen haben sie sich die Landwirtschaft angeschaut und sind da eben zu dem Ergebnis gekommen, dass es da vielleicht gar nicht das Problem ist mit dem Fremdpersonal, sondern dass da vielleicht eher das Problem ist, dass es fehlt auch an einer staatlichen Arbeitsaufsicht. Dass man also Kontrollen braucht, die die grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsrechts da eben auch kontrollieren. Auch von Arbeitszeit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Insofern würde ich sagen: Ja, es ist ein Modell. Aber man muss sich eben genau angucken, in welchen Branchen das funktioniert und in welchen vielleicht auch nicht.

Şerife Erol 00:30:00

Da kann ich auch noch mal kurz erwähnen, dass wir auf der Konferenz auch sehr stark darüber diskutiert haben. Ich fand das total spannend, wie es in der Paketdienstleistungsbranche als Möglichkeit gesehen wird, so eine Übertragung, während in der Landwirtschaft nicht ähnliche Strukturen herrschen und die Übertragung deshalb eher nicht gesehen wird. Wir haben in der Konferenz auch weitere Branchen diskutiert. Was mir dabei hängen geblieben ist, ist der Beitrag von Daniel Friedrich, den Bezirksleiter der IG Metall Küste. Er meinte zum Beispiel, dass ein solches Verbot im Schiffbau kaum denkbar wäre, weil dort die Arbeitsorganisation ganz anders aufgebaut ist. Das ist vielleicht auch eine weitere Branche, die wir in die Diskussion mitaufnehmen können, da es uns zeigt, wie wichtig es ist, wenn wir über Werkverträge, Verbot von Werkverträgen sprechen, dass wir uns bestimmte Arbeitsabläufe anschauen. Wie notwendig das ist. Und vielleicht ist es auch mal eine Sache, wenn Werkverträge wirklich notwendig sind, um bestimmte Arbeitsabläufe zu organisieren, das ist eine Sache.

Şerife Erol 00:31:01

Aber wenn sie nur eingesetzt werden, um die Kosten auf dem Rücken der Beschäftigten zu drücken, wie wir das bei den Paketdienstleistungen oder in der Fleischindustrie gesehen haben, da muss man sich auch fragen, ob das in so einer sozialen Marktwirtschaft tatsächlich noch tragbar ist. Und ich glaube, das ist auch schon sehr interessant, dass so ein Blickwinkel, wenn wir über ein Verbot von Werkverträgen oder Fremdpersonal in anderen Branchen diskutieren, dass man auch diesen Blickwinkel immer mitberücksichtigt, diskutiert und mitdenkt.

Ernesto Klengel 00:31:32

Und es war ja nicht das einzige. Wir hatten ja weitere tolle Berichte, auf der Tagung hat Gisela Neuenhöffer von Verdi darüber gesprochen, wie das Ganze sich in den Krankenhäusern darstellt, und da ist es jetzt so: Da ist Leiharbeit natürlich ein Thema, das gibt es, das werden ja auch

Krankenpflegerinnen auch über Leiharbeit auch eingesetzt, aber die hat eine ganz andere Funktion, das heißt, wir müssen auch noch mal ganz anders diskutieren. Weil sich da ja auch Beschäftigte den schlechten Arbeitsbedingungen entziehen, indem sie in die Leiharbeit gehen und dann ihre Dienstpläne zum Beispiel viel besser auch damit planen können. Insofern ist die Diskussion da noch mal ganz anders gelagert, insofern stärkt das einfach noch mal diese Perspektive, dass wir uns da genau angucken müssen, wie die Situation in den Branchen ist.

Marco Herack 00:32:12

Ich habe im Rahmen der Konferenz auch mit Yasmin Fahimi gesprochen über das Thema Werkverträge. Habe hier 2 Fragen gestellt, die sie mir beantwortet hat, und da hören wir jetzt mal rein.

Yasmin Fahimi 00:32:23

Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz aus dem Jahr 2020 hat die Politik den Versuch unternommen, durch ein Verbot von Werkverträgen und anderen Maßnahmen den schlimmsten Ausbeutungsformen in der Fleischindustrie einen Riegel vorzuschieben. Kann man den Versuch als gelungen ansehen?

Yasmin Fahimi 00:32:38

Für die Fleischindustrie auf jeden Fall. Es ist gelungen, dass hier die schlimmsten ausbeuterischen Zustände tatsächlich auch reglementiert worden sind. Allerdings wissen wir ja auch, dass die Fleischindustrie nicht die einzige betroffene Branche ist. Wir haben zum Teil wirklich geradezu mafiöse Strukturen in dieser Subunternehmerkette, wo ein Werkvertrag einfach immer weitergegeben wird, und jeder will daran verdienen, sodass am Ende des Tages die Beschäftigten die Leidtragenden sind.

Marco Herack 00:33:07

Und Werkverträge sind auch in anderen Branchen ein Problem. Kann man in dem Sinne das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Orientierung nehmen?

Yasmin Fahimi 00:33:13

Ja, das Arbeitsschutzkontrollgesetz ist auf jeden Fall ein wichtiger Orientierungspunkt, nämlich zu sagen, dass Direktanstellungsgebote sichergestellt werden müssen und eben nicht beliebig beauftragt werden kann, dass Leiharbeit und Werkverträge bis zu einem gewissen Grad auch ausgeschlossen sind. Aber es ist nur ein Instrument, wir brauchen mehr Kontrollen, besser ausgestattete Behörden, wir brauchen aber auch eine klarere Generalunternehmerhaftung, das heißt, dass der eigentliche Auftragnehmer sich nicht einfach aus der Verantwortung stehlen kann, indem er Auftragnehmer-Verträge einfach irgendwie weitergibt und keiner mehr nachvollziehen kann, wer am Ende des Tages eigentlich verantwortlich ist. Es gibt viele andere Ansätze, die es noch gibt. Es ist aber vor allem auch wichtig, dass wir insgesamt durch Tarifbindung und Mitbestimmung einfach die Arbeitnehmer besser schützen

und deswegen braucht das Land eine Tarifwende und eine bessere Mitbestimmungsstruktur und dafür kämpfen wir auch mit Blick auf die Koalitionsverhandlungen.

Şerife Erol 00:34:09

Yasmin Fahimi hat das wirklich auf den Punkt gebracht, meines Erachtens, Marco, was es sowohl in der Fleischindustrie noch weiter zu tun gibt, als auch wie in anderen Branchen die Regulierung aussehen sollte. Ich fand das total spannend, dass das Direktanstellungsgebot tatsächlich als ein Vorbild auch für die Regulierung anderer Branchen, anderer prekärer Situationen in den Branchen zu sehen, dass man meines Erachtens auch für branchenübergreifend zumindest eines festhalten kann: Es wäre auf jeden Fall wichtig, wie Yasmin Fahimi meinte, die Subunternehmensketten klar zu begrenzen, nachvollziehbar und sinnvoll für Branchen zum Beispiel. Man könnte bei einer Regulierung maximal 2 Stufen von Subunternehmen erlauben, um gegebenenfalls, wenn es da noch andere Bedarfe gibt, dass man tarifvertraglich diese auch anders regeln könnte.

Şerife Erol 00:35:00

Aber zumindest um mehr Transparenz und Verantwortung in Branchen zu schaffen. Das wäre absolut Notwendigkeit, Subunternehmensketten zu begrenzen. Was ich auch für sehr, sehr wichtig halte, dass wir die Betriebe, die tarifvertraglich bessere Bedingungen für ihre Beschäftigten anbieten, nicht benachteiligen. Das sehen wir in der Fleischindustrie aktuell, dass die Betriebe, die seit Jahren nach Tarif zahlen und Arbeit für diese Bedingungen anbieten, im Wettbewerb benachteiligt sind gegenüber solchen, die sich an Tarifverträge gar nicht binden wollen. Das kann einfach nicht sein und es darf tatsächlich nicht dazu führen, dass diejenigen, die sich um bessere Arbeitsbedingungen bemühen und um Tariftreue quasi sich bemühen, am Ende schlechter dastehen. Daher Tariftreue muss sich lohnen für die Betriebe und vor allem für die Beschäftigten. Alle Regelungen, die in diese Richtung ziehen, wären, glaube ich, schon an der Stelle sinnvoll und sehr zielführend.

Marco Herack 00:35:58

Wie geht es denn da bei euch jetzt weiter? Also das schreit ja regelrecht nach Folgeprojekten, oder ähnlichem.

Şerife Erol 00:36:04

Ja, das würde ich auch so sehen und das konnten wir auch tatsächlich nach unserer Konferenz oder währenddessen in vielen Diskussionen feststellen. Das Thema prekäre Beschäftigung, dass es dabei wirklich eine ganze Menge noch zu tun gibt. Und ich würde sagen, wir am WSI beziehungsweise als Hans-Böckler-Stiftung werden an diesem Thema weiter dranbleiben. Oder Ernesto, was meinst du?

Ernesto Klengel 00:36:28

Ja, ich fand die Zusammenarbeit auch richtig klasse. Ich meine, das ist ja auch gar nicht so häufig, dass man interdisziplinär so zusammenarbeitet, weil die verschiedenen Wissenschaftsbereiche ja schon noch mal immer unterschiedliche Blickrichtungen und teilweise sogar eine unterschiedliche Sprache haben, aber das hat ja hier ganz wunderbar geklappt, sodass wir da auf jeden Fall auch dran anknüpfen wollen und es geht ja darum, wirklich prekäre Beschäftigung auch in den Blick zu nehmen, um sie eben auch zu unterbinden, um gute Arbeit auch herzustellen. Wir können uns auch gut vorstellen, dass wir da weitermachen, wir haben da verschiedene Ideen. Eine Idee ist, vielleicht noch mal stärker, sich auch auf den Status von Beschäftigten auch zu fokussieren und sich anzugucken, zum Beispiel, welche Besonderheiten eigentlich greifen, die dazu führen, dass Menschen, die nicht den deutschen Pass haben, oftmals so schlechte Beschäftigungsbedingungen haben. Das haben wir ja auch in der Fleischindustrie gesehen, aber auch in ganz vielen anderen Bereichen auch, das hat sicherlich auch rechtliche Quellen und das fände ich jetzt zum Beispiel interessant, da noch mal dran anzuknüpfen und da auch noch mal aufzuzeigen, wo das Recht da vielleicht auch guter Arbeit wirklich im Wege steht.

Şerife Erol 00:37:28

Ja, das finde ich auch total interessant und ein sehr, sehr wichtiges Thema. Wir sollen auf jeden Fall das weiterverfolgen, ich kann mich dir da nur anschließen. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit, man schreibt das in der Regel ganz groß, auf vielen Projekten drauf, ohne dass man tatsächlich gemeinsam arbeitet und ich kann das wirklich für unsere Zusammenarbeit so sagen, das war total spannend auch mit Juristen und Juristinnen zu arbeiten und diese Ideen weiterzuentwickeln. Dass man sich gegenseitig unterstützt und weitere Forschungsideen aufbringt, das waren total spannende 3 Jahre würde ich sagen. Und gerne an der Stelle auch ja weiter gemeinsame Arbeit fortsetzen und vielleicht, wenn das noch ein bisschen so konkreter werden soll von unserer Seite, was das WSI zu dem Thema auch dann noch weitermacht. Wir haben bis jetzt eigentlich uns nur auf die Fragen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten konzentriert, was wir dann in unseren Publikationen zur Konferenz im Mittelpunkt gestellt hatten.

Şerife Erol 00:38:27

Aber in dem Datensatz, den wir im Projekt gesammelt haben, steckt noch viel mehr drin, da gibt es noch viele offene Fragen wie zum Beispiel Organisationen der Beschäftigten oder Betriebsräte und Gewerkschaftsbeziehungen oder zur Lebenssituation der Beschäftigten in Deutschland. An diesen Themen arbeiten wir aktuell weiter und da kommt noch einiges zusammen, also es wird noch einiges veröffentlicht. Etwa das Thema dieser exzessiven Nutzung von Subunternehmen, nicht nur für Deutschland. Das Problem betrifft nicht nur Deutschland. Das ist eine europäische Herausforderung und

deshalb soll das Thema auch auf EU-Ebene stärker diskutiert werden und genau das Macht zum Beispiel EFFAT, das ist sozusagen das europäische Pendant zu NGG, wenn man das zusammenfassen sollte. Und dort wird aktuell eine EU-Richtlinie zum Thema vorangetrieben, die wir ebenfalls mit größerem Interesse verfolgen und unterstützen.

Şerife Erol 00:39:21

Also für wichtig halten und vielleicht noch ein ganz konkreter Ausblick: Wir arbeiten auch am WSI gerade an einem Schwerpunktheft zur Fleischindustrie, wo wir auch den Beitrag von Anneliese Kärcher und Manfred auch dann haben werden. Manfred Walser. Im Heft steht das Thema ‚Verbot von Werkverträgen‘ im Mittelpunkt und das könnte auch ein ganz konkreter Ausblick, wie es bei dem Thema bei uns weitergeht, sein.

Marco Herack 00:39:53

Ich fand eine, zum Abschluss hin, eine Sache auf der Konferenz auch sehr eindrücklich. Ein offenes Gespräch darüber, dass am Ende natürlich auch immer die Öffentlichkeit gebraucht wird, um die Dinge zum Besseren zu verändern und die da halt wirklich sehr wankelmütig ist, was so ihre Aufmerksamkeitsverteilung betrifft.

Ernesto Klengel 00:40:10

Ja, leider ist das so. Genau. Dass das Thema wirklich immer nur in besonderen Situationen auf die Tagesordnung kommt, obwohl die(se) Arbeit so ein wichtiger Bereich unseres Lebens ist.

Şerife Erol 00:40:18

Das ist tatsächlich so eine ganz wichtige Perspektive, dass man nur durch die Öffentlichkeit tatsächlich Druck erzeugen konnte, insbesondere in der Fleischindustrie, um die Verbesserung einzuleiten. Aber das aufrechtzuerhalten ist immens schwierig und sehr, sehr wichtig. Da ist auch nochmal die Frage tatsächlich für uns, wie können wir das im institutionellen Rahmen, perspektivisch zu einer Machtressource der Gewerkschaften entwickeln? Das ist eine Sorge. Sehr wichtig ist so eine Perspektive, dass wir das auch herausarbeiten wollen, um zu sehen, wie das den Gewerkschaften möglich ist, öffentliches Interesse als Machtressource zu institutionalisieren, damit es nicht flüchtig ist.

Marco Herack 00:41:02

Damit sind wir am Ende der heutigen Folge. Das heißt, vielen Dank für das Gespräch an Şerife Erol und Ernesto Klengel. Danke euch beiden.

Şerife Erol 00:41:12

Danke, Marco.

Ernesto Klengel 00:41:13

Danke, Marco.

Marco Herack 00:41:14

Ja, wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte per E-Mail einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst. Und natürlich werden wir auch die Folge 212, die Ernesto richtig benannt hat, in den Shownotes verlinken. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit. Bis alsbald mal wieder. Tschüss.

Einsprecher 00:41:44

Das war Systemrelevant. Deutsche und nachhaltige Wirtschaft.