



Vom Werkvertrag zur Festanstellung: Was sich in der Fleischindustrie geändert hat

Gewerkschaft Underdog · Fassung 1.0 · 10. Oktober 2026

Seit 2021 sind Werkverträge im Kern der Fleischindustrie verboten. Was das Verbot bewirkt hat, was das Verfassungsgericht sagt und was ungelöst bleibt.

Bis Ende 2020 arbeiteten in deutschen Schlachthöfen viele Menschen, die dort gar nicht angestellt waren. Sie zerlegten Fleisch für ein Unternehmen, standen aber bei einem anderen unter Vertrag, oft bei einem Subunternehmen, das wiederum ein weiteres beauftragt hatte. Seit dem 1. Januar 2021 ist das im Kern der Branche verboten. Dieser Beitrag beschreibt, wie es dazu kam, was das Verbot bewirkt hat und was es nicht gelöst hat.

Die Ausgangslage

Ein Geschäftsmodell aus Ketten

In der Fleischindustrie hatte sich über Jahre ein Modell durchgesetzt, das Arbeit in Ketten von Verträgen auflöste. Ein Schlachtunternehmen vergab das Schlachten oder Zerlegen per Werkvertrag an ein anderes Unternehmen. Dieses beschäftigte die Arbeitskräfte oder gab den Auftrag weiter. Ein großer Teil dieser Beschäftigten kam aus Osteuropa, vor allem aus Rumänien, Bulgarien und Polen.

Für die Schlachtunternehmen hatte das Modell Vorteile. Sie trugen für die Menschen an ihren Bändern rechtlich keine Arbeitgeberverantwortung. Wer arbeitete wie lange, wer wurde wie bezahlt, wo wohnten die Leute: Das lag formal bei anderen. Für Kontrollbehörden war es kaum möglich, Verantwortliche festzustellen.

Die Folgen für die Beschäftigten

Die Folgen sind vielfach dokumentiert, von Beratungsstellen wie dem Projekt Faire Mobilität des Deutschen Gewerkschaftsbunds, von Arbeitsschutzbehörden und Berufsgenossenschaften. Es ging um Arbeitstage, die weit über die gesetzlichen Grenzen hinausgingen, um Abzüge vom Lohn

für Werkzeug, Schutzkleidung oder Miete, um überbelegte Unterkünfte, deren Miete direkt vom Lohn einbehalten wurde. Der Unfallanteil in der Branche lag überdurchschnittlich hoch.

Der Anlass 2020

Diese Zustände waren seit Jahren bekannt. Öffentlich unübersehbar wurden sie im Frühjahr und Sommer 2020. In mehreren Schlachtbetrieben kam es zu großen Ausbrüchen des Coronavirus. Im Juni 2020 wurden in einem großen Betrieb in Rheda-Wiedenbrück mehr als 1.400 Beschäftigte positiv getestet. Die Produktion wurde gestoppt, für den Kreis Gütersloh wurden erneut Beschränkungen des öffentlichen Lebens angeordnet. Die Enge an den Bändern und in den Unterkünften war dabei kein Nebenumstand, sondern Teil des Problems.

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz

Was es regelt

Der Bundestag reagierte im Dezember 2020 mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz. Es änderte vor allem das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft. Seit dem 1. Januar 2021 darf ein Unternehmen im Kernbereich der Fleischwirtschaft, also beim Schlachten, Zerlegen und in der Fleischverarbeitung, Arbeitskräfte nur noch im Rahmen eigener Arbeitsverhältnisse einsetzen. Werkverträge sind dort verboten. Leiharbeit ist seit dem 1. April 2021 verboten, mit einer befristeten Ausnahme auf tariflicher Grundlage, die im April 2024 ausgelaufen ist. Kleine Handwerksbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten sind ausgenommen.

Dazu kamen weitere Pflichten: Die Arbeitszeit ist elektronisch und manipulationssicher zu erfassen. Die Bußgelder für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz wurden erhöht. Für den Arbeitsschutz insgesamt gilt seit 2026, dass die Länder jährlich mindestens fünf Prozent der Betriebe besichtigen müssen. Und für Gemeinschaftsunterkünfte, die Arbeitgeber stellen oder vermitteln, gelten nach der Arbeitsstättenverordnung Mindestanforderungen und eine Pflicht zur Dokumentation.

Die Klage gegen das Verbot

Ein Unternehmen der Branche hat das Verbot vor dem Bundesverfassungsgericht angegriffen. Der Erste Senat hat die Verfassungsbeschwerde mit Beschluss vom 27. Januar 2026 zurückgewiesen, veröffentlicht am 15. April 2026. Das Verbot greife zwar in die Berufsfreiheit der Unternehmen ein, dem stünden aber hochrangige Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gegenüber. Der Senat stützte sich dabei auf dokumentierte gravierende Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht und den Arbeitsschutz und auf die überdurchschnittlich hohe Unfallquote, belegt durch Erhebungen der Arbeitsschutzbehörden, der Berufsgenossenschaft und des Projekts Faire Mobilität.

Was sich geändert hat

Festanstellung statt Kette

Das Verbot hat das getan, was es sollte. Nach einer Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung wurden die meisten ehemals bei Subunternehmen Beschäftigten von den Fleischunternehmen übernommen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche stieg 2021 um 18 Prozent auf 151.500. Allein in den großen Unternehmen wurden jeweils Tausende Menschen direkt angestellt.

Mit der Festanstellung wurden Verantwortlichkeiten klar. Es gibt wieder einen Arbeitgeber, an den sich Beschäftigte, Betriebsräte und Behörden wenden können. Die elektronische Zeiterfassung hat Überstunden und unbezahlte Mehrarbeit nach den Befunden des Instituts deutlich verringert. Die Zahl der Kontrollen stieg von 340 im Jahr 2019 auf 683 im Jahr 2021. Auch die Wohnverhältnisse haben sich nach diesen Befunden deutlich verbessert.

Erste Tarifstrukturen

Nach Jahren ohne Branchentarif vereinbarte die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten im Mai 2021 für die Fleischwirtschaft einen Mindestlohtarifvertrag. Er wurde für allgemein verbindlich erklärt und stieg in Stufen bis auf 12,30 Euro ab Dezember 2023. Mit dem Jahresbeginn 2024 lag der gesetzliche Mindestlohn mit 12,41 Euro darüber, und der Branchenmindestlohn verlor seine Bedeutung.

Was ungelöst bleibt

Niedrige Löhne trotz harter Arbeit

Die Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zieht deshalb eine gemischte Bilanz. Ihr Fazit lautet: „Trotz äußerst harter Arbeitsanforderungen gehen Löhne und Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter in der Fleischindustrie kaum über gesetzliche Mindeststandards hinaus.“ 2022 arbeiteten 46,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten der Branche zu einem Niedriglohn, bei Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit 55,1 Prozent. Statt eines flächendeckenden Branchentarifs gibt es etwa 50 einzelne Haustarifverträge.

Eine Lehre über die Fleischindustrie hinaus

Das Beispiel zeigt zweierlei. Erstens: Ein Gesetz kann ein Geschäftsmodell beenden, das auf verschwimmender Verantwortung beruht. Seit es in den Schlachthöfen wieder einen Arbeitgeber gibt, lassen sich Rechte einfordern und Verstöße kontrollieren. Zweitens: Ein Gesetz sichert Mindeststandards, aber keine guten Löhne. Die entstehen erst durch Tarifverträge, und Tarifverträge entstehen dort, wo Beschäftigte organisiert sind.

Die Fragen, die das Gesetz für die Fleischindustrie beantwortet hat, stellen sich in anderen Branchen weiter: überall dort, wo Arbeit über Ketten von Subunternehmen vergeben wird und am Ende niemand verantwortlich sein will.

Was das für Sie heißt

Wenn Sie in der Fleischwirtschaft arbeiten

Wenn Sie in einem Betrieb schlachten, zerlegen oder Fleisch verarbeiten, muss Ihr Arbeitgeber der Betrieb selbst sein, nicht ein Subunternehmen. Ihre Arbeitszeit muss elektronisch und manipulationssicher erfasst werden. Abzüge vom Lohn für Miete, Werkzeug oder Schutzkleidung sind nicht beliebig zulässig. Schreiben Sie Ihre Stunden zusätzlich selbst auf und heben Sie Lohnabrechnungen und Mietverträge auf.

Wenn Sie in einer anderen Branche über Subunternehmen arbeiten

Auch außerhalb der Fleischindustrie gilt: Für den Mindestlohn haftet in vielen Fällen auch das Unternehmen, das die Arbeit an ein Subunternehmen weitergegeben hat. Sammeln Sie, was Sie über Ihren Einsatz wissen: für wen Sie arbeiten, wo und wann.

Zusammenfassung

In der Fleischindustrie wurde Arbeit über Jahre in Ketten von Werkverträgen vergeben, oft an Beschäftigte aus Osteuropa, mit langen Arbeitszeiten, Lohnabzügen und schlechten Unterkünften. Nach großen Corona-Ausbrüchen 2020 verbot das Arbeitsschutzkontrollgesetz ab 2021 Werkverträge und Leiharbeit im Kernbereich der Branche und schrieb eine elektronische Arbeitszeiterfassung vor. Das Bundesverfassungsgericht hat das Verbot 2026 bestätigt. Die meisten Beschäftigten wurden direkt angestellt, Kontrollen und Wohnverhältnisse haben sich verbessert. Die Löhne liegen aber weiterhin häufig im Niedriglohnbereich, und ein flächendeckender Branchentarif fehlt.

Zitiert als

Vom Werkvertrag zur Festanstellung: Was sich in der Fleischindustrie geändert hat, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/de/blog/fleischindustrie-werkvertragsverbot/sp4xg38e>, abgerufen am 13.10.2026.

Lizenz

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
