

Und man kann doch etwas bewegen!

LUDGER PRIES

Die Fleischindustrie sieht sich mit multiplen Herausforderungen konfrontiert: dem Klimawandel, sich verändernden Konsummustern und der Krise des „Exportmodells Deutschland“. In diesem Schwerpunktheft werden die Auswirkungen auf Beschäftigte, Branchen, Betriebsräte und Gewerkschaften analysiert. Der Sommer 2026 hat uns einen Vorgeschmack auf die Folgen des Klimawandels gegeben. Wenn Flüsse austrocknen, Straßenbeläge durch die Hitze aufbrechen und Waldbrände die Feuerwehren überfordern, hat das einschneidende Folgen für die Wirtschaft und die Beschäftigten. Wasserknappheit bedroht eine wasserintensive Branche, während zugleich der Druck durch klimabewusste und tierwohlsensible Verbraucher*innen wächst. Für die Fleischindustrie sind das zentrale Existenzfragen.

In breiterer Perspektive lassen verschiedene Tendenzen die Zukunft nicht gerade rosig erscheinen. Bestehende Kriege und sich weiter aufbauende Spannungen – etwa im Südchinesischen Meer – führen zur Verlagerung wirtschaftlicher Dynamiken in den Rüstungsbereich. Die Zeit der „Friedensdividende“ und des drei Jahrzehnte andauernden Abbaus von Verteidigungsfähigkeiten ist vorbei. Auch die Gefahrenpotenziale der Künstlichen Intelligenz sind angesichts der Profit- und Machtinteressen der sie steuernden Tech-Milliardäre nicht gebannt. Dafür bräuchte es neue internationale Regulierungen, doch selbst die bestehende regelbasierte Weltordnung wird immer brüchiger. Hinzu kommt der generationale Wandel. Junge Menschen, die ins Erwerbsleben eintreten, haben andere Prioritäten und Wertorientierungen. Sie definieren ihre berufliche Identität nicht primär über die Betriebszugehörigkeit, sondern anhand von Sinnhaftigkeit, Autonomie und Work-Life-Balance. Sie beurteilen Industrien ökologisch und ethisch. Das verlangt von Unternehmen, Betriebsräten und Gewerkschaften, ihre Narrative und Politiken neu zu verhandeln.

Angesichts dieser Lage sind die nostalgische Verklärung der Vergangenheit, lähmender Fatalismus oder blinder Zweckoptimismus unangebracht. Wer nicht mehr an Verbesserungsmöglichkeiten glaubt, gibt sich selbst auf. Wer die Zukunft hingegen zu rosig sieht, nimmt die eigenen Erfahrungen nicht ernst. Dem chinesischen Denker Konfuzius wird folgender Spruch zugeschrieben: „Es ist besser, ein einziges kleines Licht anzuzünden, als die Dunkelheit zu verfluchen.“ Genau das macht dieses Schwerpunktheft. Es ist viel mehr als eine Spezialveröffentlichung zu den Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Es kann Hoffnungsträger für positive Veränderungen im Sinne der Beschäftigten, Betriebsräte und Gewerkschaften sein. Die Beiträge zeigen differenziert die komplexen Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen in der Fleischindustrie sowie die Grenzen der Erwerbsregulierung auf. Letztere hängen unter anderem mit wenig ausgebauten betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen sowie unzureichenden staatlichen Kontrollkapazitäten zusammen.

Es ist nachvollziehbar, dass die Beiträge des Heftes die Erwerbsregulierung in der Fleischindustrie eher verhalten bis skeptisch beurteilen. Gleichwohl kann man als „kleines Licht“ realistischer Hoffnung bewerten,

dass es durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG) von 2021 – trotz aller konstatierten Mängel – zu einem gewissen Regimewechsel in den Beschäftigungsbeziehungen gekommen ist. Die Branche war jahrhundertlang orts- und regionalgebunden. Noch bis in die 1960er Jahre zogen wandernde Schlacht- und Zerlegeteams von Schlachthof zu Schlachthof. Diese Gruppen waren in der Regel hierarchisch nach Stamm- und Randbelegschaft differenziert. Mit der Industrialisierung dieser vormals handwerklichen und dezentralen Wirtschaftsstrukturen wurden die Märkte, Lieferketten und Arbeitsmärkte zunehmend europäisiert und globalisiert. Das ASKG führte hierbei zum Ende eines extrem ausdifferenzierten Subunternehmerwesens, welches jegliche unternehmerische Verantwortung für ein Mindestmaß erträglicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aufgegeben hatte.

Trotz der weiterhin bestehenden Mängel war das ASKG ein Gamechanger, da es die Logik der „organisierten Verantwortungslosigkeit“ durchbrach. Die Gesetzesnovelle wurde möglich, weil vier Faktoren erfolgreich zusammenspielten: Erstens gab es über einen längeren Zeitraum hinweg eine kritische Medienberichterstattung, die Unternehmen und Politik unter Zugzwang setzte. Zweitens engagierten sich sozial sensible Politiker*innen für den Schutz der Beschäftigten. Drittens setzten sich Gewerkschaften – vor allem die NGG – und Beratungsinitiativen wie Faire Mobilität für die Beschäftigten ein, obwohl die Chancen einer gewerkschaftlichen Organisation aufgrund ihrer hohen Fluktuation und Mobilität gering waren. Schließlich gab es Unternehmen, die – nicht zuletzt wegen coronabedingter Krankheitsfälle – durch den externen Druck öffentlicher Skandalisierung erkannten, dass das alte Subunternehmensmodell nicht nachhaltig war.

Trotz aller Implementierungsprobleme sollte das „kleine Licht“ des ASKG nicht verdunkelt werden. Tief gestaffelte Lieferketten und Subunternehmen mit prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gibt es in vielen Wirtschaftsbereichen weiterhin – vielleicht sogar in wachsendem Ausmaß. Das Prinzip der „organisierten Verantwortungslosigkeit“ dominiert Teile der Bau- und Logistikbranche sowie der Social-Media-Industrie und wird möglicherweise auch beim KI-Einsatz eine Rolle spielen. In einer Zeit multipler Krisen brauchen wir weniger Resignation und naive Hoffnung, dafür aber mehr präzise Analysen solcher Fälle positiver Veränderung. Es lohnt sich, das ASKG wissenschaftlich weiter auszuleuchten, um angesichts zukünftiger Herausforderungen mehr Licht in die Möglichkeiten nachhaltiger, beschäftigtenorientierter Regulierung zu bringen. ■

AUTOR

LUDGER PRIES, Prof. Dr., Seniorprofessor an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum.

@ ludger.pries@rub.de