

Menschengerechte Arbeit in der Fleischindustrie?

Andreas Mayert

Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

ISSN 0340-2444

Volume 72

Number 3

Z. Arb. Wiss. (2018) 72:208-212

DOI 10.1007/s41449-018-0104-0



Your article is protected by copyright and all rights are held exclusively by Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature. This e-offprint is for personal use only and shall not be self-archived in electronic repositories. If you wish to self-archive your article, please use the accepted manuscript version for posting on your own website. You may further deposit the accepted manuscript version in any repository, provided it is only made publicly available 12 months after official publication or later and provided acknowledgement is given to the original source of publication and a link is inserted to the published article on Springer's website. The link must be accompanied by the following text: "The final publication is available at link.springer.com".



Menschengerechte Arbeit in der Fleischindustrie?

Andreas Mayert¹

Online publiziert: 5. Juli 2018
© Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2018

Schlüsselwörter Werkverträge · Leiharbeit · Fleischindustrie · EU-Entsenderichtlinie · Ausbeutung · Sozialethik

1 Europa, eine Quelle sozialen Fortschritts?

Im Jahr 1988, lange vor Einführung einer gemeinsamen europäischen Währung und noch weiter entfernt von der EU-Osterweiterung der 2000er Jahre, erläuterte der damalige Präsident der Europäischen Kommission, Jacques Delors, was das gemeinsame Europa *nicht* mit sich bringen sollte: „*Unser Europa braucht klare Regeln und Respekt für das Recht. Während wir versuchen, unsere Anstrengungen zu bündeln, wäre es unannehmbar, dass unlautere Praktiken das Zusammenspiel der Wirtschaftskräfte verzerren. Es wäre nicht hinnehmbar, dass Europa eine Quelle sozialen Rückschritts wird, während wir versuchen, gemeinsam den Weg zu Wohlstand und Beschäftigung wiederzuentdecken.*“ (Delors 1988) Das waren weise Worte. Doch waren zur gleichen Zeit in der deutschen Fleischindustrie, um die es hier hauptsächlich gehen soll, bereits Entwicklungen erkennbar, die die Schwierigkeiten aufscheinen ließen, vor die der Traum eines nicht sozial rückschrittlichen Europas gestellt werden könnte. Denn bereits in den 1980er Jahren hatte Deutschland im Rahmen bilateraler Abkommen in der Fleischwirtschaft den Einsatz billiger osteuropäischer Werkvertragsarbeitnehmer ermöglicht, die – wie zu erwarten war – nicht nur Zusatzarbeiten erledigten, sondern Stammkräfte ersetzen (ETUC 2016a) – ein Arrangement, das auf die deutsche Fleischindustrie bis heute spürbaren Einfluss hat.

Die EU-Entsenderichtlinie des Jahres 1996 und die EU-Osterweiterung veränderten und vereinfachten die Spielregeln im Bereich der Fleischindustrie, ohne dass sich im Grundsatz das Geschäftsmodell wandelte (ETUC 2016b). Es wurde in der Fleischwirtschaft nur wesentlich leichter, das durchzusetzen, was Jacques Delors gerade nicht als Er-

gebnis des europäischen Einigungsprozesses sehen wollte. Sozialer Rückschritt wurde ausgerechnet in dem Teilbereich des europäischen Arbeitsmarktes virulent, der eigentlich sein soziales Herzstück sein sollte: Der Arbeitsmarkt mobiler und risikofreudiger EU-Bürger, die ihr Glück überall in Europa suchen und, wenn sie aus EU-Staaten mit einem vergleichsweise niedrigen Lebensstandard stammten, vor allem dort finden sollten, wo Arbeitnehmerrechte, Löhne und soziale Grundsicherung bereits auf einem Niveau existierten, das zukünftig als Leitbild für alle gelten sollte. Wie noch zu diskutieren sein wird, wurde letzteres durch Beschäftigungskonstruktionen verhindert, die dazu führten, dass Arbeitnehmer gerade aus diesen Staaten zwar in den reicheren EU-Staaten Arbeit fanden, aber dabei als Reisegepäck die niedrigen Löhne und Sozialstandards ihrer Heimatländer mitbrachten. Die Verzerrung der Wirtschaftskräfte wurde so zu einer Art Prinzip des Systemwettbewerbs der EU-Mitgliedsstaaten umgedeutet (Terhechte 2009).

Systemwettbewerb ist ohnehin ein ausgesprochen schillernder Begriff. Was genau ist darunter zu verstehen? Da alle EU-Mitgliedsstaaten Marktwirtschaften sind, kann es offensichtlich nicht um eine Konkurrenz zwischen vollständig unterschiedlichen Wirtschaftskonzepten gehen. Was sich hinter dem Begriff Systemwettbewerb versteckt, kann insofern nur als eine Konkurrenz zwischen Spielarten des Kapitalismus interpretiert werden, Spielarten, die sich vor allem in der Ausgestaltung der über Jahrzehnte in konfliktreichen Aushandlungsprozessen zwischen Kapital und Arbeit gewachsenen Sozialsysteme, arbeitsrechtlichen Schutznormen und Arbeitsmarktinstitutionen unterscheiden (Hassel et al. 2016). Ohne Zweifel war diese Form des Systemwettbewerbs im europäischen Binnenmarkt gewollt. Schließlich ist es ein erklärtes Ziel der EU, dass die wirtschaftlich noch rückständigen Staaten in diesem Rahmen ihre spezifischen Vorteile ausspielen können, für Investoren attraktiv werden und über hohe Wachstumsraten zu den reicheren EU-Volkswirtschaften aufschließen. In der alten Europäischen Union der 15 Mitgliedstaaten machte Systemwettbewerb durchaus einen gewissen Sinn, denn

✉ Dr. Andreas Mayert
andreas.mayert@si-ekd.de

¹ Wirtschafts- und Sozialpolitik, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Hannover, Deutschland

größere wirtschaftliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten waren zwar vorhanden, das Lohngefälle und die Unterschiede in der *Qualität* der Sozialsysteme waren aber nicht so gravierend, dass es zu größeren Wanderungsbewegungen oder zu signifikanten Standortverlagerungen von Unternehmen kam (Mayert 2015). Konvergenz wurde stattdessen – jedenfalls bis zur Finanzkrise – über ausländische Direktinvestitionen erreicht, die nach Einführung des Euro vermehrt in die südlichen EU-Staaten flossen.

Die Ausweitung der Logik des Systemwettbewerbs auf die im Zuge der EU-Osterweiterung neu hinzu gekommenen Staaten, deren ökonomischer Entwicklungsstand selbst von jenem Niveau, das in der alten EU die ärmeren Volkswirtschaften erreicht hatten, weit entfernt war, veränderte das Spielfeld, während die Regeln die gleichen blieben (ETUC 2016b; Hassel et al. 2016). Doch von einem Systemwettbewerb im eigentlichen Sinne konnte nun eigentlich nicht mehr gesprochen werden. Denn nicht unterschiedliche Spielarten des Kapitalismus prägen die Unterschiede zwischen den alten EU-Staaten und den Neuankömmlingen, sondern der deutlich niedrigere Lebensstandard und entsprechend niedrige Lebenshaltungskosten in den osteuropäischen EU-Staaten, die vergleichsweise sehr niedrige Löhne und Sozialabgaben ermöglichen.

2 Osteuropäische Werkvertragsnehmer in Deutschland

Dies vorausgesetzt, muss nun eine noch kruder unter den Begriff Systemwettbewerb subsumierte Entwicklung in den Fokus gerückt werden. Dabei geht es um den bereits angesprochenen Einsatz zumeist osteuropäischer Werkvertragsarbeitnehmer in verschiedenen Zweigen der deutschen Wirtschaft. Gemeinsamer Nenner dieser Wirtschaftssektoren ist im Regelfall eine hohe Lohnintensität bei relativ geringer Arbeitsproduktivität (Bundesregierung 2017). Darüber hinaus bieten sie häufig schmutzige, gefährliche und körperlich fordernde Arbeit an (Molitor 2015), die mit dem Leitbild einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit (Schweres 1995) nicht viel gemein hat. Eine besonders prominente Rolle spielt in diesem Bereich die Fleischwirtschaft. Etwa die Hälfte ihrer Beschäftigten sind meist aus Osteuropa stammende Werkvertrags- und Leiharbeitnehmer (Hans Böckler Stiftung 2017; Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2017).

Das hierbei verwendete Beschäftigungskonstrukt soll nur kurz beschrieben werden. Die Betriebe der deutschen Fleischwirtschaft teilen die für die Produktion erforderlichen Arbeitsschritte möglichst kleinteilig auf, wobei jeder Schritt zu einem eigenständigen „Werk“ deklariert wird, das im Rahmen der Fremdvergabe von einem ausländischen Dienstleister erstellt werden kann. Diese Dienstleister, so

war es im Rahmen der EU-Entsenderichtlinie eigentlich gedacht, sollten im europäischen Ausland selbst in der Fleischbranche tätig sein und eigene Arbeitnehmer temporär, also bis zum Ende der Ausführung des Werks, an einen deutschen Betrieb entsenden. Die Werkvertragsarbeitnehmer bleiben Beschäftigte des Entsendebetriebs, dieser bezahlt Löhne und Sozialabgaben prinzipiell auf dem niedrigen Niveau im Entsendeland und bleibt gegenüber seinen Arbeitnehmern formal weisungsbefugt. Bis in der deutschen Fleischindustrie 2015 ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn eingeführt wurde, konnten die Entsendebetriebe daher ohne Beschränkung sehr niedrige Löhne zahlen („Lohndumping“) und zudem die darauf beruhenden sehr niedrigen Sozialabgaben entrichten („Sozialdumping“). In mehreren Urteilen des Europäischen Gerichtshofs wurde diese Praxis ausdrücklich erlaubt, sofern im Aufnahmestaat keine allgemeinen gesetzlichen Mindestlöhne oder allgemein verbindliche tarifliche Mindestlöhne als „Mindestmaß an Schutz“ der Arbeitnehmer existieren (Schulz 2009). Begründet wurde diese Rechtsauffassung mit der Dienstleistungsfreiheit, die nicht durch protektionistische Maßnahmen behindert werden dürfe. Zu verlangen, dass Werkvertragsarbeitnehmer nach einem nicht allgemein verbindlichen Tariflohn bezahlt werden müssen, wurde entsprechend als nicht europarechtskonformer Versuch interpretiert, ausländische Konkurrenz auszuschalten. Die auf niedrigen Lohnkosten und Sozialabgaben beruhende Konkurrenz der Entsendebetriebe wurde dem Systemwettbewerb zugeordnet, obwohl ihr Wettbewerbsvorteil auf der wirtschaftlichen und sozialen Rückständigkeit der Entsendestaaten gründet. In der Konsequenz konkurrieren hier keine Systeme miteinander, sondern Arbeitnehmer mit einem sehr unterschiedlichen Reservationslohn. Doch auch dies sah der Europäische Gerichtshof positiv: Es ginge ausdrücklich auch um die Rechte der osteuropäischen Arbeitnehmer, finanziell von der Dienstleistungsfreiheit zu profitieren (Mayer 2009).

3 Arbeitsbedingungen Fleischwirtschaft aus sozialetischer Sicht

3.1 Asymmetrische Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt

Eine Konkurrenz von Arbeitnehmerkollektiven untereinander ist aber aus sozialetischer Sicht mehr als nur kritisch zu beurteilen, wenn sie sich nicht grenzüberschreitend, sondern auf einem nationalen Arbeitsmarkt konkretisiert, denn sie verstärkt dort die asymmetrische Verteilung der Marktmacht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In der „Arbeitsdenkschrift“ der EKD wird hierzu ausgeführt: „Der Gegensatz von Kapital und Arbeit, der sich mit dem Ein-

fluss von Vermögen verbindet, führt zu Ungleichgewichten in der Beziehung zwischen den Akteuren auf dem Markt. Die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die auf diese Weise entstehen, dürfen nicht einfach dem freien Spiel der Kräfte überlassen werden. Deswegen braucht es die Begrenzung von Macht, beispielsweise durch das Recht, aber auch durch den Wettbewerb oder durch die Gestaltung der Tarifordnung.“ (EKD 2015). Maßgebliche Mitgestalter der Tarifordnung sind die Gewerkschaften und ihre Gegenmacht exemplifiziert sich unter anderem im Streikrecht. Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs bewirkten aber nicht allein eine verschärfte Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander, gesteigert wurde der Einfluss auf den nationalen Arbeitsmarkt noch dadurch, dass in einem weiteren Urteil des Europäischen Gerichtshofs gemeinsame Arbeitskämpfe von Stammbesellschaften und Werkvertragsarbeitnehmern ebenfalls ausgeschlossen wurden – womit ein weiterer maßgebliche Hebel, Machtasymmetrien am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, für solche Fallkonstellationen entfernt wurde (Heidfeld 2009).

Die dadurch erzeugte Übermacht der Arbeitgeber wäre sozialethisch selbst dann nicht zu rechtfertigen, wenn osteuropäische Werkvertragsarbeitnehmer zu akzeptablen sozialen Bedingungen in der Fleischwirtschaft oder in anderen Einsatzbereichen beschäftigt worden wären. Da davon aber in vielen Fällen nicht die Rede sein kann, erzeugte die europäische Rechtsprechung einen sozialen Rückschritt, der in Deutschland auf andere Weise niemals durchsetzbar gewesen wäre. Denn dass Gewerkschaften als Gegenmacht zum Kapital zu den konstitutiven Merkmalen einer sozialen Marktwirtschaft gehören, ist nicht nur in der evangelischen Sozialethik, sondern gesamtgesellschaftlich Konsens.

3.2 Tatsächliche Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie

Nachdem bereits soweit aus sozialethischer Sicht eine sehr kritische Beurteilung abgegeben werden muss, können wir uns im nächsten Schritt den tatsächlichen Arbeits- und Lebensbedingungen von Werkvertragsarbeitnehmern in der deutschen Fleischindustrie zuwenden. Eine sozialethische Betrachtung kann hier auf mehreren Ebenen vorgenommen werden. Auf der (1) Ebene der in Deutschland aktiven Unternehmen der Fleischindustrie als Auftraggeber der von den entsendeten Arbeitnehmer zu verrichtenden Werke. Und auf der (2) Ebene der ausländischen Entsendebetriebe bezüglich ihres Umgangs mit ihren Arbeitnehmern.

Beginnen wir mit den (1) Entsendebetrieben. Obwohl es sich bei den Entsendebetrieben häufig um Briefkastenfirmen ohne unternehmerische Substanz im Sinne einer tatsächlichen eigenen Aktivität im Bereich der Fleischindustrie handelt (ETUC 2016b), wollen wir sie dennoch nach Maßstäben der evangelischen Unternehmensethik beurtei-

len. Der evangelische Sozialethiker Traugott Jähnichen beschreibt, was von einer Unternehmung aus sozialethischer Sicht mindestens verlangt werden kann: „Unternehmerisches Handeln, das sich (...) Rahmenbedingungen gegenüber korrekt und loyal verhält, (...) geltendes Recht konsequent anwendet und in diesem Rahmen auch die Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte respektiert, ist als unentbehrliche Grundlage und Voraussetzung von Unternehmensethik zu charakterisieren. Auf dieser Ebene geht es um die Geltung einer unabdingbaren ‚Mindestmoral in der Ökonomie‘“ (Jähnichen 1993).

Es ist anzunehmen, dass einige Entsendebetriebe diese Voraussetzungen erfüllen. Für eine nicht unerhebliche Zahl der Entsendebetriebe gilt das aber nicht, wie nicht nur eine Vielzahl von Studien zeigt (DGB 2012; Brümmner 2014; Molitor 2015; Wagner und Hassel 2016), sondern auch verschiedene Aktivitäten des deutschen Gesetzgebers und die Bemühungen um eine Reform der Entsenderichtlinie auf europäischer Ebene in den letzten Jahren. Denn diese Schritte sind nur dann notwendig, wenn auf Ebene der Entsendebetriebe Missstände vorliegen (Hassel und Wagner 2018).

Um welche Missstände handelt es sich? Den Entsendebetrieben wäre zumindest *rechtlich* nichts vorzuwerfen, wenn sie tatsächlich selbst in der Fleischindustrie tätig wären und sich bei der Entsendung ihrer Arbeitnehmer darauf beschränken würden, die vorhandenen legalen Instrumente des Lohn- und Sozialdumpings zu nutzen. Das Geschäftsmodell einiger Entsendebetriebe entspricht aber nicht diesem Bild. Denn häufig handelt es sich um Briefkastenfirmen ohne jede (fleisch-)unternehmerische Substanz, die Arbeitnehmer allein zum Zwecke der Entsendung mit oft falschen Versprechungen rekrutieren. Sie verschaffen sich im Konkurrenzkampf um Aufträge Vorteile dadurch, dass sie ihren Beschäftigten mit einer Vielzahl von Taktiken Teile ihres Lohnes entziehen, sie gefährlichen bis unverantwortlichen Arbeitsbedingungen aussetzen, ihnen bei Krankheit oder Arbeitsunfällen kündigen, sie unter menschenunwürdigen Bedingungen am Arbeitsort unterbringen und dafür noch hohe Mieten verlangen. Sie nutzen dabei gnadenlos die strukturelle Schwäche von Werkvertragsarbeitnehmern aus, die dringend auf ihre geringen Löhne angewiesen sind, die aufgrund fehlender deutscher Sprachkenntnisse und Unwissen über das deutsche Arbeitsrecht ihre Ansprüche nicht kennen, die in wohnbedingter Abhängigkeit von ihrem Arbeitgeber stehen, bei Kündigung obdachlos werden und denen systematisch Dokumente vorenthalten werden, mit denen sie ihre Ansprüche überhaupt nachweisen könnten (Molitor 2015; ETUC 2016a, 2016b). Völlig zu Recht wird in diesem Zusammenhang von Ausbeutung gesprochen. Dass es sich bei diesen Praktiken um eine aus sozialethischer Sicht strengstens abzulehnende, dehumanisierende Verzwecklichung von Arbeitnehmern handelt, de-

ren Menschenwürde nicht in Ansätzen beachtet wird, ist unwiderlegbar. Ein Mindestmaß an unternehmerischer Moral ist nicht vorhanden.

Kommen wir hiermit zur nächsten (2) Ebene: Zu jenen Unternehmen der Fleischindustrie, die sich ausbeuterischer Entsendebetriebe bedienen. Existieren tragfähige Argumente, mit deren Hilfe sich diese Unternehmen von der ihnen obliegenden Verantwortung für das Wohl der Werkvertragsbeschäftigten befreien können? Dass sie grundsätzlich auch für diese Arbeitnehmer Verantwortung tragen, obwohl sie formell anderen Arbeitgebern unterstehen, ist gut begründbar. Auf Unwissenheit können sich die Kunden der Entsendebetriebe jedenfalls nicht berufen. Denn erstens sind sie selbst unternehmerisch tätig und müssen sich daher vollständig darüber bewusst sein, durch welche Praktiken Entsendebetriebe derart billige Arbeit anbieten können. Zweitens arbeiten entsendete Arbeitnehmer häufig Seite an Seite mit der Stammebelegschaft und nicht in externen Betriebsstätten – sie sind nicht unsichtbar. Zum Wissen um die Ausbeutung kommt schließlich noch ein besonders wichtiger Aspekt hinzu: Kunden ausbeuterischer Entsendebetriebe profitieren von deren Arbeitskräften und damit auch von allen oben geschilderten Praktiken, diese im Kampf um Aufträge möglichst billig anbieten zu können. Die Praktiken der Ausbeutung sind ihnen nicht nur bekannt, sie kassieren auch mit.

Die Kunden der Entsendebetriebe könnten aber, trotz ihrer Mitverantwortung für die Ausbeutung der Werkvertragsarbeitnehmer, argumentieren, dass in Abwesenheit einer besseren staatlichen Regulierung und Kontrolle auch ihre Konkurrenten so handeln und sie daher vom Markt verdrängt würden, wenn sie diesen Weg nicht mitgehen. Das würde auch für ihre Stammebelegschaft einen Arbeitsplatzverlust mit sich bringen. Einer solchen Argumentation steht allerdings entgegen, dass das in der deutschen Fleischindustrie praktizierte Lohn- und Sozialdumping nicht vornehmlich dem Erhalt von Arbeitsplätzen diene. Zum einen wurden Stammebelegschaften abgebaut (Deutscher Bundestag 2017). Zum zweiten wurde keine Erhaltungs-, sondern eine Wachstumsstrategie verfolgt; denn die niedrigen Löhne führten in den Nachbarstaaten, die sich der Dumpingstrategie nicht verfolgten, zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten. Deutschland wurde so vom Fleischimporteure zum Fleischexporteur (Hassel et al. 2016). Und drittens ist nicht jede Maßnahme zum Betriebserhalt sozialetisch vertretbar, wie z. B. in der gemeinsamen Sozialinitiative der EKD und der Deutschen Bischofskonferenz klargestellt wird: „*Wirtschaftliche Aktivitäten – unternehmerisches Handeln (...) – stellen keinen Selbstzweck dar und sind nie nur eigennutzenorientiert zu betrachten. Ihr Ziel ist es, die menschliche Entwicklung insgesamt zu befördern, Armut zu beseitigen, reale Freiheiten der Menschen zu vergrößern und so das Gemeinwohl weiterzuentwickeln. Deswegen kann Gewinnma-*

ximierung um jeden Preis niemals eine moralisch akzeptable Handlungsmaxime sein (...).“ (EKD und Deutsche Bischofskonferenz 2014). Die Hinnahme und damit indirekte Förderung von Arbeitnehmersausbeutung, um (ausländische) Konkurrenz, die sich nicht an diesen Praktiken beteiligt, auszuschalten, ist keine moralisch akzeptable Handlungsmaxime, denn sie befördert durch die unmenschlichen Arbeitsbedingungen nicht die menschliche Entwicklung, beseitigt keine Armut, vergrößert nicht die Freiheit der Menschen und entwickelt das Gemeinwohl nicht positiv weiter. Das Handeln der deutschen Fleischindustrie ist mithin unmoralisch und sozialetisch nicht zu rechtfertigen.

Literatur

- Brümmer M (2014) Sozialdumping in der deutschen Fleischindustrie – Lohnsklaven machen deutsches Fleisch konkurrenzlos billig. In: AgrarBündnis e.V.: Der kritische Agrarbericht. <http://www.kritischer-agrarbericht.de/2014.340.0.html>. Zugegriffen: 16. Mai 2018
- Bundesregierung (2017) Dreizehnter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. Die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung in den Jahren 2013 bis 2016. Bundesregierung, Berlin
- Delors J (1988) It is necessary to work together. Lecture at the Trades Union Congress in Bournemouth, 8. September 1988. <http://pro-europa.eu/europe/508/delors-jacques-it-is-necessary-to-work-together/3/>. Zugegriffen: 14. Mai 2018
- Deutscher Bundestag (2017) Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Fleischwirtschaft, BT-Drucksache 18/12726
- DGB (2012) Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. DGB, Berlin
- EKD (2015) Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zu Arbeit, Sozialpartnerschaften und Gewerkschaften. Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh
- EKD, Deutsche Bischofskonferenz (2014) Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft. Initiative des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz für eine erneuerte Wirtschafts- und Sozialordnung. Gemeinsame Texte 22. EKD, Hannover/Bonn
- ETUC (2016a) A hunters game. How policy can change to spot and sink Letterbox-type practices. ETUC, Brüssel
- ETUC (2016b) The impact of letterbox-type practices on labour rights and public revenue. ETUC, Brüssel
- Hans Böckler Stiftung (2017) Branchenmonitor Schlachten und Fleischverarbeitung. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf
- Hassel A, Wagner B (2016) Posting, subcontracting and low-wage employment in the German meat industry. *Eur J Labour Res* 22(2):163–178
- Hassel A, Wagner B (2018) Die Reform der Entsenderichtlinie: Notwendige Voraussetzung für einen besseren Binnenmarkt. *ifo Schnelldienst* 71(3/2018):8–12
- Hassel A, Knudsen SJ, Wagner B (2016) Winning the battle or losing the war: the impact of European integration on labour market institutions in Germany and Denmark. *J Eur Public Policy* 23(8):1218–1239
- Heidfeld C (2009) Die Rechtsprechung zum Arbeitskampf- und Tarifrecht – Der EuGH in der Kritik. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg) *Der EuGH und das soziale Europa*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, S 26–29

- Jähnichen T (1993) Zur Unternehmensethik aus theologischer Sicht. *Jahrb Wirtschaftsgesch* 33(2):37–52
- Mayer FC (2009) Der EuGH und das soziale Europa. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg) *Der EuGH und das soziale Europa*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, S 7–25
- Mayert A (2015) Arbeitskräftewanderung zur Stabilisierung des Euroraums? *Polit Zeitgesch* 65(4–5/2015):20–28
- Molitor C (2015) Geschäftsmodell Ausbeutung. Wenn europäische Arbeitnehmer_innen in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Schulz A (2009) Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg) *Der EuGH und das soziale Europa*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, S 3–6
- Schweres M (1995) Menschengerechte Gestaltung der Arbeit (MGdA). *Arbeitsr Betr* 16(11/95):634–641
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2017) Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft. 2. Fortschrittsbericht zur Selbstverpflichtung der Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen. Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft, Hannover
- Terhechte JP (2009) Die Rolle des EuGH bei der Schaffung eines sozialen Europas und die gemeinschaftlichen Grenzen des europäischen Systemwettbewerbs. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg) *Der EuGH und das soziale Europa*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, S 44–47