



BERICHT 2018

Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft

2018 ist es gelungen, die seit Jahren stattfindenden Informationsaktionen für saisonal Beschäftigte stärker zu bündeln und während der Spargel- und Erdbeersaison als eine gemeinsame bundesweite Aktion durch zu führen. Die Anzahl an Rückmeldungen aus Landwirtschaft und Gartenbau ist bei den beteiligten arbeitsrechtlichen Beratungsstellen in 2018 auf einem bisherigen Höchststand angekommen.

Bericht erstellt durch: Sarah Kuschel und Katharina Varelmann

sarah.kuschel@igbau.de

katharina.varelmann@beco-ev.de



1.	Einleitung.....	2
2.	Hintergrund	2
3.	Aktionen 2018 - Orte, Teams, Reichweite	4
4.	Beteiligte Organisationen und Gruppen.....	6
5.	Erfahrungen in der Durchführung	7
6.	Rückmeldung von Saisonkräften in den arbeitsrechtlichen Beratungsstellen	8
7.	Festgestellte arbeitsrechtliche Verstöße	9
	a.) Lohn/Mindestlohn – Aufforderung zu Falschaussage oder fehlende Information	10
	b.) Lohnbetrug durch nicht-gezahlte Stunden und intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen	10
	c.) Unzulässige Überstunden.....	11
	d.) Überhöhte Abzüge für Unterkunft und Verpflegung.....	12
	e.) Einbehalten von Reisepässen	13
	f.) Schlechte Unterkünfte und ungenügende Verpflegung	13
	g.) Keine ausreichende Schutzausrüstung.....	14
	h.) Abzüge für Arbeitsmaterial.....	14
	i.) Sonstiges.....	15
8.	Handlungsoptionen bei arbeitsrechtlichen Verstößen.....	15
9.	Handlungsbedarf und Ausblick.....	18
10.	Presseschau	21
	a.) Presse von uns und über unsere Aktionen.....	22
	b.) Weitere Presse über Saisonarbeit in Deutschland 2018	23

1. Einleitung



Das Thema Arbeitsbedingungen für saisonal Beschäftigte in der Landwirtschaft hat in den letzten Jahren mehr und mehr Aufmerksamkeit bekommen. 2018 ist es gelungen, die seit Jahren stattfindenden Informationsaktionen auf Feldern stärker zu bündeln und während der Spargel- und Erdbeersaison als eine gemeinsame Aktion durchzuführen und medial darzustellen. Die Anzahl an Rückmeldungen aus Landwirtschaft und Gartenbau ist bei den beteiligten arbeitsrechtlichen Beratungsstellen von Faire Mobilität, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), Arbeit und Leben und Beratungsstellen für mobile Beschäftigte Niedersachsen in 2018 auf einem bisherigen Höchststand

angekommen. Auch waren in diesem Jahr weitere Akteure an den Aktionen beteiligt. Dieser Bericht fasst Erfahrungen aus den letzten Jahren, insbesondere aber der vergangenen Erntesaison 2018, zusammen. Die Erkenntnisse sollen dem Erfahrungsaustausch unter den teilnehmenden Akteuren dienen und das Weiterdenken für die kommenden Aktionen in den nächsten Jahren ermöglichen.

2. Hintergrund

Die deutsche Landwirtschaft ist auf Wanderarbeiter*innen aus dem Ausland angewiesen. Jährlich kommen rund 300.000 Menschen nach Deutschland, um Spargel zu stechen oder Erdbeeren und Gemüse zu ernten. In der Landwirtschaft und im Gartenbau stellen sie rund 60 Prozent der Beschäftigten (Zahlen des Statistischen Bundesamt der Bundesrepublik Deutschland).

Ihre Arbeit ist »flexibel und unsicher«: ein kurzer Aufenthalt ohne eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme. Seit 2016 beschäftigt sich die »Initiative Faire Landarbeit« mit dem Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit. In einem Bündnis, bestehend aus der IG BAU, den DBG-Beratungsstellen für Arbeitsrecht von Faire Mobilität und Arbeit und Leben, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) und dem PECO-Institut e.V. wird aufsuchende Arbeit zur Information der Saisonarbeitskräfte, Öffentlich-

keits- und Rechercharbeit, sowie Rechtsberatung und Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Problemen durchgeführt. Das PECO-Institut übernimmt in diesem Bündnis Hintergrundrecherche, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der einzelnen Aktionen und der Zusammenarbeit des Bündnisses.

Traditionell kommt ein Großteil der landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräfte aus Polen. Seit der Öffnung des Arbeitsmarktes 2014 stellen Menschen aus Rumänien die zweitgrößte Gruppe der Beschäftigten. Außerdem kommen viele Arbeiter*innen aus Bulgarien, Serbien, Kroatien und seit Kurzem vermehrt aus der Ukraine. An mehreren Orten wurden 2018 Studierende aus der Ukraine (und vereinzelt aus weiteren Drittstaaten) angetroffen, die mit einem Studentervisum nach Deutschland kommen, um hier ein „Praktikum“ zu absolvieren oder einer Ferienbeschäftigung nach zu gehen.

Festgestellt wurde, dass die Erntehelfer in den einzelnen Betrieben oder in einer Gegend sich vielfach aus der gleichen Herkunftsregion, oft sogar aus dem gleichen Dorf rekrutieren. Auf den Feldern waren Frauen und Männer in etwa gleichem Verhältnis anzutreffen. Die Altersstruktur bewegte sich zwischen mittlerem und höherem Alter, junge Menschen wurden seltener angetroffen.

Auf der einen Seite berichten die Erntehelfer_innen, dass sie bereits seit mehreren Jahren (teilweise seit 10 bis 20 Jahren) für denselben Betrieb tätig seien. Auf der



anderen Seite ist gerade bei sehr großen Betrieben eine extrem starke Fluktuation der Arbeitskräfte zu beobachten. Die Anwerbung erfolgt oft über Mundpropaganda, über Verwandte und Bekannte. Es gibt darüber hinaus (auch illegale) Vermittlungsagenturen, die mitunter hohe Gebühren für Vermittlung und Transport fordern. Einige Betriebe überlassen die Beschaffung von Arbeits-

kräften sprachkundigen Vorarbeitern, die vorher bereits mehrere Jahre als Erntehelfer

Abbildung 1 Erntehelfer bei der Spargelernte

für den Betrieb tätig waren.

3. Aktionen 2018- Orte, Teams, Reichweite

In 2018 wurden die bisher schon stattfindenden Aktionen stärker als in den Vorjahren koordiniert. Es wurde vor Saisonbeginn über den Kreis der Hauptamtlichen in der IG BAU und den Beratungsstellen hinaus für eine Teilnahme an den Aktionen geworben. So sind in Regionen, in denen bisher keine aufsuchende Arbeit stattfand, neue Aktionsteams entstanden. Die meisten Feldaktionen fanden 2018 zu Beginn der Spargelsaison zwischen Ende April bis Mitte Mai statt.



Abbildung 2 Aktionsteam NRW IG BAU/Faire Mobilität



Abbildung 3 Aktionsteam Nordhessen
IG BAU Hochschulgruppe "Frohes
Schaffen" und ELAI

An 20 Terminen wurden rund 1300 saisonal Beschäftigte angetroffen.

Die Beschäftigten wurden meist direkt auf den Feldern angesprochen und informiert, aber auch durch Infostände vor ausgewählten Supermärkten oder in den Unterkünften. In Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Brandenburg, Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen waren regionale Teams unterwegs.

In NRW wurden die Aktionswochen durch den IG BAU Bezirksverband Bochum-Dortmund zusätzlich dadurch unterstützt, dass bei der 1. Mai-Kundgebung in Bochum der Stand der IG BAU durch das Aktionsbanner geschmückt wurde und zusätzlich die Broschüre „Flexible-Insecure – Wanderarbeit in der Landwirtschaft“ verteilt wurde.

Diese breite Beteiligung unterschiedlicher Gruppen geht auch darauf zurück, dass einerseits innerhalb der IG BAU für die Teilnahme geworben wurde. Außerdem wurde der Aufruf zur Beteiligung auf verschiedenen Plattformen veröffentlicht. Kooperationen mit den arbeitsrechtlichen Beratungsstellen wurden fortgeführt und ausgebaut.



Abbildung 4 Aktionsteam Hessen IG BAU/EVW/Faire Mobilität



Abbildung 5 Aktion im Weinbau Hessen EVW

4. Beteiligte Organisationen und Gruppen

- Haupt- und Ehrenamtliche der IG BAU
- PECO-Institut e.V.
- Europäischer Verein für Wanderarbeiter e.V.
- Faire Mobilität
- Arbeit und Leben
- Beratungsstelle für mobile Beschäftigte Niedersachsen
- Interbrigadas e.V.
- IG BAU Hochschulgruppe Frohes Schaffen!?
- IG BAU Hochschulgruppe Eberswalde
- ELAI -Emanzipatorische Landarbeiter*innen Initiative
- Aktive der katholischen Kirche
- sowie etliche Einzelpersonen



5. Erfahrungen in der Durchführung

Der Zugang und die Kontaktaufnahme auf den Feldern verliefen meist ohne Zwischenfälle und an vielen Orten reagierten die Menschen sehr offen und waren bereit länger zu sprechen.

Viele der Erntehelferinnen und Erntehelfer zeigten sich zunächst zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen und berichteten davon, bereits seit mehreren Jahren in der Erntesaison nach Deutschland zu kommen. Hier gibt es jedoch große Unterschiede zwischen den Regionen, Betrieben und sogar den angebauten Kulturen. So ist beispielsweise in der Spargelernte, vor allem bei größeren Betrieben eine hohe Fluktuation von Arbeitskräften zu beobachten. Im Weinbau hingegen zeigt sich, dass die gleichen Menschen (fast ausschließlich aus Polen) seit sehr vielen Jahren kommen und diese auch kaum über Missstände berichten.

Häufig wurde in Gesprächen festgestellt, dass die zunächst geäußerte Zufriedenheit nicht mit der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben einhergeht. Zudem fiel im Vergleich zu den ersten Besuchen auf den Feldern Ende April bei den Besuchen später in der Saison auf, dass die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zum Teil erheblich zugenommen hatte.

Im Vergleich zum Vorjahr wurde ein verändertes Verhalten der Betriebsleitungen und der Beschäftigten in bereits aufgesuchten Regionen festgestellt. In einigen Betrieben, in denen im letzten Jahr noch der Zugang zu den Saisonkräften durch Vorarbeiter_innen oder Betriebsleitung erschwert wurde, wurde in diesem Jahr (fast) immer von Seiten der Betriebsleitung die Möglichkeit gegeben mit den Menschen auf den Feldern zu



*Abbildung 6 Aktionsteam Berlin/Brandenburg
Fachstelle Migration und Gute Arbeit-Arbeit
und Leben/BEB/IG BAU*

*Informationsstand an einem Supermarkt in der
Nähe einer großen Unterkunft für
Saisonarbeitskräfte*

sprechen. Hier wurden dann sehr häufig Aussagen erhalten: „Hier ist alles gut! Wir bekommen den Mindestlohn“ und Ähnliches.

Es kam auch vor, dass die Saisonkräfte ein sehr geringes Interesse an den Informationen zu ihren Arbeitsrechten gezeigt haben („Interessiert mich nicht“, „Alles ist gut“). In derselben Region gab es im letzten Jahr jedoch Missstände, Beschwerden und Meldungen bei der Beratungsstelle. Unklar ist, ob die gemeldeten Missstände abgestellt wurden, oder ob die Beschäftigten von Seiten des Arbeitgebers auf die Besuche durch die Gewerkschaft und der Beratungsstellen insofern vorbereitet wurden, sich nicht negativ zu äußern. Nach Aussage einzelner Beschäftigter geschieht dies mancherorts mindestens in Bezug auf mögliche Kontrollen des Zolls.

In einigen Regionen wurden Menschen angetroffen, die eingeschüchtert wirkten, keine Gespräche führen wollten, aber gerne die Flyer angenommen haben. Auf einem Betrieb wurde der Zugang mittels eigener Security versperrt.

6. Rückmeldung von Saisonkräften in den arbeitsrechtlichen Beratungsstellen

Während die Beschwerden auf den Feldern meist eher moderat ausfielen, zeigte sich im Nachgang der Infoaktionen eine hohe Unzufriedenheit vieler Erntehelfer_innen, die sich dann telefonisch an die Beratungsstellen wandten. Die Kontaktaufnahme erfolgte häufig aufgrund der verteilten Flyer. Im Vergleich zu den Vorjahren stellte dieser hohe Rücklauf ein Novum dar. Im Zusammenhang mit den Informationsaktionen meldeten sich mindestens 250 Beschäftigte bei den Beratungsstellen von Faire Mobilität, dem EVW, PSPM (polnisches Büro des EVW), Beratungsstelle für mobile Beschäftigte Niedersachsen, sowie Arbeit und Leben. Besonders häufig meldeten sich Gruppen von Beschäftigten, die Beratung abrufen oder aber akute Unterstützung bei der Einforderung von Löhnen, nicht gezahlten Überstunden, unklaren Abzügen vom Lohn und nach einer kurzfristigen Kündigung benötigten.

Die Berater_innen haben dann neben der Unterstützung bei schriftlichen Geltendmachung zum Teil mit dem Zoll zusammengearbeitet oder sind erneut auf die Betriebe gefahren. Dies war in mehreren Fällen notwendig, um Lohnforderungen für nicht bezahlten Stunden der Beschäftigten zu unterstützen.



Abbildung 7 Übersicht der durchgeführten Aktionen und örtliche Zuteilung der Rückmeldung von landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräften bei den Beratungsstellen

7. Festgestellte arbeitsrechtliche Verstöße

Von den festgestellten und gemeldeten Missständen in den letzten Jahren, gab es einige mit besonders häufigem Vorkommen:

- erhöhte Abzüge für Kost und Logis
- Umgehung des Mindestlohns
- fehlerhafte oder fehlende Abrechnungen (bis hin zu Lohnbetrug)
- fehlende Schutzkleidung und Sonnenschutz
- nicht erlaubte Abzüge für Arbeitsmaterialien

Eine deutliche Mehrheit der angetroffenen Personen auf den Feldern berichtete über einen oder mehrere der aufgeführten Rechtsverstöße. Insgesamt zeichnet sich aus den Gesprächen mit den angetroffenen Personen und den Erfahrungen der letzten Jahre ein

Bild, das eine systemhafte Mindestlohnumgehung mit variierenden Methoden vermuten lässt.

a.) Lohn/Mindestlohn – Aufforderung zu Falschaussage oder fehlende Information
Bei den Feldbesuchen, gaben die saisonal Beschäftigten auf Nachfrage in der Regel an, vom Mindestlohn und der Höhe des Mindestlohnes zu wissen. Jedoch wurde die Höhe der tatsächlichen gezahlten Stundenlöhne mit 5 bis 9,20 Euro benannt. Angaben zu Stundenlöhnen über dem aktuell geltenden Mindestlohn wurden fast nur im Weinanbau getroffen. Beschäftigte in verschiedenen Regionen berichteten unabhängig voneinander, dass sie aufgefordert wurden, bei einer möglichen Kontrolle anzugeben, dass sie 8,84 Euro in der Stunde bekämen, auch wenn sie einen abweichenden Lohn erhielten.

b.) Lohnbetrug durch nicht-gezahlte Stunden und intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen

Am häufigsten melden sich Betroffene bei den Beratungsstellen aufgrund nicht ausgezahlter Stunden. Auch in diesem Jahr gab es mehrere Fälle, in denen Einzelne oder Gruppen von Beschäftigten bei der Auszahlung des Lohns feststellten, dass der ausgezahlte Lohn nicht mit der von ihnen gearbeiteten Stundenzahl übereinstimmte.

Für die Durchsetzung der Zahlung der ausstehenden Löhne, sind schriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen als Nachweis von großer Bedeutung. Eigene Aufzeichnungen, am besten von Arbeitskolleg_innen oder Vorgesetzten bezeugt, führen



Abbildung 8 Feldaktion: Gespräch an einer Spargelspinne

jedoch kaum Beschäftigte.

Etliche angetroffene Beschäftigte wussten nicht, wie ihre Arbeitsleistung im Personalbüro abgerechnet und aufgezeichnet wird. In einzelnen Fällen wurden Beschäftigte dazu gedrängt, falsche Stundenaufstellungen oder blanko Stundenzettel zu unterschreiben, was eine Einforderung des Lohns sehr erschwert.

Berater_innen berichten über die ihnen vorliegenden Lohnabrechnungen, dass diese

häufig schwer nachvollziehbar und intransparent waren. Insbesondere, wo nach Akkord gearbeitet wird, wurden auf den Feldern verschiedene Vorgehensweisen geschildert, die Abrechnungen so zu gestalten, dass sie für die Beschäftigten nicht nachvollziehbar sind.

Ein Akkordlohn ist nur zulässig, wenn bei normaler Arbeitsleistung ein Lohn mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns pro Stunde erreicht wird, unabhängig von der geernteten Menge. Von Beschäftigten wurde uns von einem Betrieb berichtet, der es andersherum handhabt: die geerntete Menge wurde immer auf den Mindestlohn umgerechnet. Hier wurde ein digitales System der Erntemengenerfassung genutzt, das diesen Schritt sozusagen automatisch vollzog.

Allerdings kann die digitale Erfassung von großem Vorteil sein, wenn die Beschäftigten jeden Tag oder zu jeder erfassten Erntemenge einen Ausdruck mit Informationen erhalten. Fehler in der Berechnung können dann direkt beanstandet werden.

Auf einem anderen Betrieb wechselte der Akkordlohn täglich, je nach der erwarteten Erntemenge. Arbeitsbeginn der Erntehelfer und Bürozeiten der Buchhaltung passten nicht zusammen, so dass die Information vor Arbeitsbeginn nicht zu erhalten war und die Beschäftigten keine Information darüber hatten, welchen Lohn sie an diesem Tag erzielen könnten.

c.) Unzulässige Überstunden

Nach 10 Stunden, mit Sondererlaubnis nach 12 Stunden, muss gesetzlich Feierabend sein. Seit der Einführung des Mindestlohns gibt es zwar strengere Vorschriften zur Stundenerfassung. Die gängige Praxis, auch mehr als die laute Arbeitszeitgesetz zulässigen Stunden zu arbeiten, ist dadurch jedoch nicht beendet. Es ist allerdings schwieriger geworden, darüber hinaus angefallene Überstunden nachzuweisen, da Stundennachweise geführt werden, die spätestens nach 10 Stunden enden (bzw. mit Ausnahmeregelung in der Ernte 12 Stunden).

Manche Beschäftigte sind zudem bereit, mehr Stunden zu arbeiten. Sie sind oft nur für eine kurze Zeit in Deutschland und möchten in dieser Zeit möglichst viele Stunden arbeiten, bzw. viel Geld verdienen. Schwierig wird für die Beschäftigten der Nachweis,

dass sie die Stunden geleistet haben, da dies in den offiziellen Stundennachweisen nicht auftauchen darf.

Trotzdem beklagen Beschäftigte häufig die enorm langen Arbeitstage (von bis zu 14 Stunden und zum Teil 7 Tage pro Woche). Überstunden werden in der Regel vom Arbeitgeber gefordert. Viele Beschäftigte kennen die Regelungen zur Arbeitszeit nicht, oder trauen sich nicht, die Überstunden abzulehnen. Auch wegen der ausufernden Arbeitszeiten beenden, wie in 2018, etliche Beschäftigte die Erntesaison vorzeitig.

d.) Überhöhte Abzüge für Unterkunft und Verpflegung

Es gibt gesetzlich festgelegte Höchstsätze für die höchstens zulässigen Abzüge für Kost und Logis (Sachbezugswerte), wenn Beschäftigte im Betrieb untergebracht werden. Diese dürfen dann erhoben werden, wenn die Beschäftigten einen Lohn oberhalb der Pfändungsgrenze erhalten und Kost und Logis im Arbeitsvertrag vereinbart sind.

Für sehr viele Saisonbeschäftigte gelten diese Höchstsätze nicht, da Kost und Logis in gesonderten Verträgen vereinbart wird. Häufig ist der Vertragspartner eine Tochterfirma, Vermarktungsgesellschaft oder Ähnliches desselben landwirtschaftlichen Betriebes. Die Beschäftigten werden betriebsnah oder auf dem Betriebsgelände untergebracht. In diesen Fällen sehen wir den gesonderten Vertrag als eine bewusste Mindestlohnumgehung und als ein Abwälzen des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten an.

Denn es wurden nicht nur etliche Fälle berichtet, in denen 6- oder 8-Bettzimmer für über 200 Euro pro Person vermietet wurden. Die geltenden Sachbezugswerte würden bei dieser Personenzahl pro Zimmer unter 100 Euro monatlich liegen.

Für die Beschäftigten bedeutet dies zudem, dass sie die Miete auch dann bezahlen müssen, wenn sie wegen schlechten Wetters kaum arbeiten können und ihr Lohn dadurch unter der Pfändungsgrenze bleibt. Auch wird die hohe Mietzahlung genutzt, um die Menschen beim Arbeitstempo unter Druck zu setzen. Aus verschiedenen Regionen haben wir Berichte, dass Menschen bei nicht erbrachter vorgegebener Leistung am

Vormittag für den Rest des Tages nicht mehr arbeiten dürfen. Die Kosten für Unterbringung und Verpflegung bleiben bestehen.

Auf großen Betrieben mit mehreren Hundert Beschäftigten kommen so Beträge im 6-stelligen Bereich auf Kosten ihrer Beschäftigten leicht zusammen.

e.) Einbehalten von Reisepässen

Das Einbehalten von Ausweisdokumenten ist ein heikles Thema. Behalten Arbeitgeber die Reisepässe ihrer Beschäftigten ein, können diese nicht ohne Weiteres den Betrieb verlassen, weshalb die ILO diese Praxis als Anhaltspunkt für Zwangsarbeit aufführt. Gleichzeitig argumentieren Arbeitgeber, viele Arbeitnehmer würden dies, ebenso wie die Auszahlung des Lohns am Ende der Saison, bevorzugen. Uns sind Fälle bekannt, in denen Beschäftigte an der Abreise durch Einhaltung der Ausweisdokumente behindert wurden, dies sind aber Einzelfälle. Andere fühlten sich durch die Aufbewahrung des Passes im Lohnbüro unter Druck gesetzt und bemängelten, dass sie stattdessen lieber ein persönliches Schließfach hätten. Die Arbeitsstättenverordnung sieht dies auch so vor.

f.) Schlechte Unterkünfte und ungenügende Verpflegung



Abbildung 9 Feldaktion: Ernehelfer_innen bei der Radieschenernte

Immer wieder werden Unterkünfte unter den Standards der Arbeitsstättenverordnung angeboten. Häufig sind die Unterkünfte zu klein, ohne ausreichend Sozialräume oder Kochmöglichkeit. Auf einem Betrieb berichteten Beschäftigte, es wäre nicht genügend Wasser vorhanden, damit alle abends warm duschen könnten. Auch der hygienische Zustand der Sanitäranlagen wurde auf mehreren Betrieben bemängelt. Die zugesicherte Verpflegung entsprach in Menge und Qualität nicht überall dem, was bei

harter körperlicher Arbeit angemessen wäre. Hier wurden wir mit vielfachen Beschwerden konfrontiert.

g.) Keine ausreichende Schutzausrüstung

Die Arbeit auf den Feldern ist anstrengend und findet unter extremen Bedingungen statt. Sehr häufig wird den Beschäftigten kein ausreichender Sonnenschutz in Form von Kopfbedeckungen, Sonnenschutzkleidung und Sonnencreme zur Verfügung gestellt. Auch ist es noch nicht allorten selbstverständlich, den in der Sonne Arbeitenden Wasser auf den Feldern zur Verfügung zu stellen.

Gerade ältere Beschäftigte klagten zudem über fehlende Schattenplätze für die Pause. Verbessert hat sich die Ausstattung mit WCs. Auf mehr Feldern als in den Vorjahren waren mobile Toiletten zu sehen.

h.) Abzüge für Arbeitsmaterial

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten die zur Ausführung der Tätigkeiten nötigen Arbeitsmaterialien zu stellen. Dennoch wird häufig berichtet, dass beispielsweise für die Verwendung der Arbeitsgeräte, z.B. der sogenannten Spargelspinne eine Gebühr erhoben wird. In einigen Fällen wurde uns berichtet, dass 25% des Lohnes als Gebühr für die Nutzung von

Spargelspinnen angerechnet wird.

Für die Betriebe lohnt sich dies doppelt: es wird mit der Spargelspinne effizienter geerntet und sie bezahlen nur 75% des Lohnes. Ein weiteres Beispiel ist, dass Beschäftigte Gummibänder für das Bündeln von Radieschen und Frühlingszwiebeln beim Arbeitgeber kaufen müssen.



Abbildung 10 Aktionsteam Niedersachsen Beratungsstelle für mobile Beschäftigte

i.) Sonstiges

In zwei Fällen wurde in den Beratungsstellen über Gewalt durch Vorgesetzte berichtet, die nicht durch den Arbeitgeber geahndet wurde.

Über unangemessen unfreundlichen Umgang von Vorarbeiter_innen wird häufiger berichtet.

8. Handlungsoptionen bei arbeitsrechtlichen Verstößen

Bei den Infoaktionen wurden immer wieder arbeitsrechtliche Verstöße festgestellt. In manchen Fällen wussten die Beschäftigten vorher nicht, dass bestimmte Dinge unzulässig sind oder hatten lediglich „so einen Verdacht“. Ohne die Aufforderung durch die Beschäftigten werden die Beratungsstellen und die anderen an den Aktionen Beteiligten allerdings nicht weitergehend tätig. Häufig scheuen sich Beschäftigte, die Verstöße zu beanstanden, da sie auf den Lohn angewiesen sind und befürchten müssen, im Folgejahr keinen Job beim selben Arbeitgeber oder über die selbe Vermittlung zu bekommen. Dies gilt insbesondere, wenn die Vermittlung wohnortnah oder über private Kontakte im Heimatland geschieht.



Abbildung 11 Verteilen von Flyern bei der Zucchinierte

Viele Saisonarbeitskräfte bekommen außerdem keine monatliche Lohnabrechnung. Stattdessen gibt es eine einzige Abrechnung zum Ende der Saison, im Extremfall am Abreisetag, während der Bus der Vermittlungsagentur für die Rückreise wartet. Der Lohn wird häufig in bar gezahlt. Dies macht es nahezu unmöglich, fehlerhafte Abrechnungen zu beanstanden, oder sich Beratung und Beistand zu holen, um Ansprüche einzufordern.

Dies führt dazu, dass nach unserer Einschätzung nur ein sehr geringer Teil der tatsächlichen Verstöße beanstandet wird, selbst wenn die Beschäftigten wissen, dass ein Verstoß vorliegt, der sie massiv benachteiligt. Doch auch nach einer erfolgten Aufforderung sind die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten und der Beratungsstellen häufig begrenzt. Möglichkeiten und Beschränkungen sind im Folgenden beschrieben.

Beschäftigte auf mehreren Betrieben in Niedersachsen, Hessen, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und in Westfalen haben ihre Löhne mit Hilfe der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen von EVW, Faire Mobilität, Arbeit und Leben und Beratungsstelle für mobile Beschäftigte Niedersachsen erstritten, indem sie ihren Lohn gemeinsam direkt beim jeweiligen Lohnbüro einforderten. Dies erfordert einen sehr spontanen und zeitnahen Einsatz der Berater_innen vor Ort. Dies stellt eine besondere Herausforderung dar. Vor Ort sind die Berater_innen zudem oft verbalen Attacken der Arbeitgeber_innen ausgesetzt.

Individuell können Beschäftigte ihre Ansprüche schriftlich und dann juristisch geltend machen. Hierfür bekommen sie Unterstützung von den Beratungsstellen, bei Mitgliedschaft auch von der IG BAU. Diese Möglichkeit bietet sich bei Arbeitgebern an, die auf persönliche und telefonische Aufforderung uneinsichtig reagieren. Zwei polnische Erntehelfer, die auf einem Weingut in Hessen gearbeitet haben und nicht bezahlt wurden, konnten im letzten Jahr so vor Gericht ihren Jahreslohn erstreiten.



Abbildung 12 Ernte von Radieschen

Geht es nicht um den Lohn, sondern beispielsweise lange Arbeitszeiten oder die Qualität der Unterkünfte, laufen Beschäftigte Gefahr, dass sie, wenn sie sich beschweren, gekündigt werden. Solche Fälle werden immer wieder bekannt. Durch meist sehr kurze Kündigungsfristen von einem oder

wenigen Tagen, entsteht für die Menschen eine schwierige Situation, vor allem, wenn die Wohnung/Unterkunft an das Arbeitsverhältnis gekoppelt ist. Dies ist häufig der Fall.

In diesem Jahr wurden dennoch mehrere Fälle von Arbeitsniederlegungen ganzer Gruppen dokumentiert. Diese geschehen bisher meist spontan und ohne gewerkschaftliche Unterstützung im Vorfeld. In den berichteten Fällen in Westfalen, Niedersachsen und Brandenburg geschah dies, nachdem Arbeitgeber auf die berechtigten Beschwerden der Beschäftigten nicht eingegangen waren. In anderen Fällen kündigten einzelne Beschäftigte selbst, als letzte als letzte Möglichkeit, sich gegen die schlechten Arbeitsbedingungen zu wehren.

Bei Mindestlohnverstößen gibt es die Möglichkeit, den Zoll einzuschalten. Dies nur mit Zustimmung der Beschäftigten sinnvoll. Es ist zum einen zu beachten, dass manche Beschäftigte aus Drittstaaten für ihren Aufenthalt in Deutschland von einem gültigen Arbeitsvertrag abhängig sind.

Außerdem sind Aussagen von Beschäftigten wichtig, damit der Zoll die Mindestlohnverstöße nachweisen kann. Für die Mindestlohnverstöße wird durch den Zoll allerdings nur der Betrieb gegenüber den Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern belangt. Ausstehende Löhne kommen über diesen Weg



*Abbildung 13 Feldaktion - Pause am Feldrand
Gespräch mit Berater_innen*

nicht bei den Beschäftigten an. In manchen Regionen gibt es eine gute Zusammenarbeit. In einigen anderen Regionen reagiert der Zoll auf gemeldete Fälle nicht zuverlässig.

Auch die Arbeitsschutzbehörden und die Berufsgenossenschaft können hinzugezogen werden. Dies gilt bei Verstößen gegen die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung, also in Bezug auf

die Unterbringung sowie im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bisher sind uns

aber keine Fälle bekannt, in denen eine Einschaltung zur (kurzfristigen) Abschaltung von Mängeln geführt hätte.

Einschalten der Presse: Wie die Presseschau am Ende dieses Berichts zeigt, gab es 2018 eine intensive Berichterstattung zum Thema Saisonarbeit. Geht es um konkrete Fälle, ist ein enger Kontakt zu lokal oder regional berichtenden Journalist_innen eine gute Unterstützung.

9. Handlungsbedarf und Ausblick



Abbildung 14 Pause auf dem Feld - Verteilen von Flyern und Gespräche

Die Informationsaktionen in der Landwirtschaft sollen auch im kommenden Jahr 2019 fortgeführt werden. Hierbei sollen die Erfahrungen aus den verschiedenen Regionen möglichst unter allen Teilnehmer_innen verbreitet werden. Dies soll durch ein Vernetzungstreffen im Frühjahr 2019 erreicht werden. Dass der Bedarf daran besteht, war eine wichtige Rückmeldung der regionalen Aktionsteams und Beratungsstellen. Es besteht ein großer Bedarf daran, sich unter den Aktiven auszutauschen, um konkrete Handlungsketten bei Rückmeldungen von Ratsuchenden zu bestimmen. Insbesondere ist nicht immer klar, welche Einrichtungen oder Personen bei unterschiedlichen Themen Unterstützung leisten können.

Außerdem wird 2019 eine in einem europäischen Erasmus+ Projekt erstellte App, AgriWorker, zur Verfügung stehen, durch die Beschäftigte arbeitsrechtliche Informationen per Smartphone abrufen können. Diese APP soll in Zukunft zur aufsuchenden Bildungsarbeit bei den Feldaktionen genutzt werden können.

Es wird dafür geworben, dass sich weitere Aktionsteams bilden. Dies wird durch zwei regionale Tagesseminare im Frühjahr 2019 unterstützt.

Ein wichtiges Ziel ist der Ausbau und die langfristige Finanzierung von arbeitsrechtlichen Beratungsstrukturen, auch in den Entsendeländern. Dafür arbeiten wir mit Agrargewerkschaften, Behörden und Initiativen in Deutschland, Polen, Bulgarien und Rumänien zusammen. In Deutschland setzen wir uns für ein Kompetenzzentrum Landwirtschaft analog zum Kompetenzzentrum Fleischindustrie des Beratungsbüros von Faire Mobilität in Dortmund ein, das branchenspezifische Arbeitnehmerberatung anbietet. Im Falle des Teilprojektes zu den besonderen Herausforderungen in der Beschäftigung in der Fleischindustrie wird die Arbeit vom Bundesministerium für Wirtschaft zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der NGG und dem DGB finanziert.

2018 wurden erneute Rufe der Arbeitgeberseite nach bilateralen Abkommen mit Drittstaaten zur Anwerbung von Arbeitskräften laut. Wir halten dies für einen durchschaubaren Versuch, Arbeitskräfte zu rekrutieren, die sich (zunächst) mit dem deutschen Arbeitsrecht nicht auskennen und sich durch die absehbare Kopplung des Aufenthalts an einen gültigen Arbeitsvertrag in einer prekären Position befinden. Hierdurch wird die Durchsetzung der Rechte und Interessen der so rekrutierten Arbeitskräfte stark erschwert.

Die IG BAU fordert, dass die jetzt schon in Deutschland geltenden Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent Anwendung finden und kontrolliert werden. Insbesondere muss die Versorgung mit Trinkwasser und angemessener Schutz gegen Witterungseinflüsse wie Sonne und Regen gesichert sein. Arbeitsschutzkleidung ist vom Arbeitgeber zu zahlen. Deshalb fordern wir die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (SVLFG) und die Arbeitsschutzbehörden dazu auf, ihre Kontrollen zu verstärken. Außerdem fordern wir sie dazu auf, auch die Standards für Unterkünfte auf den Betrieben in den Fokus zu nehmen. Gemeldete Rechtsverstöße müssen konsequenter als bisher verfolgt und geahndet werden.

Schutzinstrumente für Arbeitnehmer_innen müssen Teil der Gemeinsamen Agrarpolitik auf europäischer Ebene werden. Direktzahlungen müssen an die Förderung von Guter Arbeit gekoppelt werden. Deshalb soll als erster Schritt der Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Cross Compliance aufgenommen werden. Die IG BAU lehnt es ab, dass Unternehmen subventioniert werden, die sich nicht an nationale und europäische Regelungen für Gute Arbeit halten.



Abbildung 15 Spargelernte

Es müssen Regelungen gefunden werden, die die soziale Integration und die Teilhabe an den Sozialsystemen für saisonal Beschäftigte sicherstellen. Rentenansprüche werden durch die 70 Tage-Regelung nicht erworben, obwohl viele Saisonarbeitskräfte mehrere Monate im Jahr in der hiesigen Landwirtschaft arbeiten. Und dies zum Teil über Jahre hinweg.

Saisonal Beschäftigte sollten spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer für sie verständlichen Sprache ausgehändigt bekommen.

Festzuhalten ist, dass noch viel zu tun ist, um die Arbeitsbedingungen saisonal Beschäftigter substantiell zu verbessern. Hierfür ist gemeinsames Vorgehen vieler verschiedener Akteure notwendig. Die entsprechenden Netzwerke zu fördern, sehen wir als vorrangiges Ziel an.

a.) Presse von uns und über unsere Aktionen

- **Flexible-Insecure Wanderarbeit in der Landwirtschaft;** Peco-Institut e.V.-
https://www.peco-ev.de/docs/Flexi_Insecure_Web.pdf
- **Auf die Felder- Die Spargelsaison(arbeit) ist eröffnet,** SOZ -Sozialistische Zeitung, 04.2018 <http://www.sozone.de/2018/04/auf-die-felder/>
- **Wer das Feld bestellt – Wie Wanderarbeiter*innen um ihre Rechte kämpfen** LuXemburg – 1/2018 <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/wer-das-feld-bestellt/>
- **Wenn man die Leute anständig behandelt, kommen sie auch,** Zeit_online, 25.05.2018 <https://www.zeit.de/arbeit/2018-05/erntehelfer-spargelfelder-saisonkraefte-thomas-hentschel-peco-insitut>
- **Sie wollen hier nicht mehr Arbeiten,** Zeit-Online, 14.08.2018 <https://www.zeit.de/arbeit/2018-07/erntehelfer-saisonkraefte-mangel-landwirtschaft-agrarbereich/komplettansicht>
- **Die im Dunkeln sieht man nicht, Land und Wirtschaft -JungeWelt,** 08.08.2018 <https://www.jungewelt.de/loginFailed.php?ref=%2Fbeilage%2Fart%2F336955>
- **Wir können so nicht leben,** Neues Deutschland, 12.06.2018 <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1090862.wir-koennen-so-nicht-leben.html>
- **Niedriglöhne verleiden Saisonarbeitskräften die Arbeit -Angeblicher Erntehelfer Mangel,** IG BAU Mitteilung, 13.06.2018 <https://igbau.de/niedrige-loehne-verleiden-saisonkraeften-die-arbeit.html>
- **Radio Globale Oldenburg 1** Lokalfenster <https://www.oeins.de/mediathek/rubriken/videos/VideoOnDemand//9994959304/radio-globale/#c499>
- **Labournet** <http://www.labournet.de/branchen/landwirtschaft/mehrsprachig-welche-rechte-habe-ich-als-saisonarbeiter-der-landwirtschaft/>

b.) Weitere Presse über Saisonarbeit in Deutschland 2018

- **Niedrige Löhne vergraulen Erntehelfer**, Sächsische Zeitung, 05.07.2018
<https://www.sz-online.de/sachsen/niedrige-loehne-vergraulen-erntehelfer-3969702.html>
- **Wer rettet die Erdbeeren?**, Zeit-Online, 03.06.2018
[https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-05/erntehelfer-mangel-erdbeer-ernte-bauern-
alarm](https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-05/erntehelfer-mangel-erdbeer-ernte-bauern-alarm)
- **Deutschland gehen die Erntehelfer aus**, Frankfurter Allgemeine, 22.05.2018
[http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/polen-und-rumaenen-kommen-
nicht-mehr-als-erntehelfer-15601258.html](http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/polen-und-rumaenen-kommen-nicht-mehr-als-erntehelfer-15601258.html)
- **Bouffier: Ohne Zuwanderer kein Spargel mehr**, Frankfurter Allgemeine, 12.04.2018
[http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/region-und-hessen/bouffier-
ohne-zuwanderer-kein-spargel-mehr-15538782.html](http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/region-und-hessen/bouffier-ohne-zuwanderer-kein-spargel-mehr-15538782.html)
- **Dramatischer Erntehelfer Mangel**, Proplanta, 20.06.2018
[https://www.proplanta.de/Agrar-Nachrichten/Agrarwirtschaft/Dramatischer-
Erntehelfer-Mangel_article1529445934.html](https://www.proplanta.de/Agrar-Nachrichten/Agrarwirtschaft/Dramatischer-Erntehelfer-Mangel_article1529445934.html)