



INITIATIVE FAIRE LANDARBEIT

BERICHT 2019

Saisonarbeit in der Landwirtschaft - Bundesweite Aktionswochen

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Beteiligte Organisationen und Gruppen in 2019	7
3. Teams in den Regionen bei den Feldaktionen	8
4. Hintergrund zu landwirtschaftlicher Saisonarbeit	10
5. Arbeit der Initiative Faire Landarbeit und Feldaktionen 2019	11
5.1 Feldaktionen	12
5.2 Rückmeldungen in den Beratungsstellen	13
6. Durchführung der Feldaktionen und arbeitsrechtliche Verstöße	14
7. Studierende aus Drittstaaten als Erntehelfer - rechtliche Rahmenbedingungen und die Praxis, Verfasst von Magdalena Stawiana und Michael Baumgarten	17
8. Gewerkschaftliche Organisierung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft	20
9. Agriworker App – Arbeitsrechte digital verbreiten	23
10. Klimawandel und Arbeitsbedingungen – Kampagne Stopp Risiko	24
11. Handlungsbedarf und Forderungen	26
12. Ausblick	29
13. Öffentlichkeitsarbeit in 2019	30
14. Bisher erschienen Berichte	32

Herzlich Willkommen zur Ernte! Dein Mindestlohn beträgt ...

Üdvözlünk a betakarítási munkában! A Neked járó minimálbér ...

Добре дошли на реколтата! Вашата минимална заплата е ...

Serdecznie witamy na zbiory! Twoja płaca minimalna wynosi ...

Bine ai venit la recoltare! Salariul tău minim este ...

9,19€

<https://www.facebook.com/seasonalworkersgermany/>

Fair DGB
Arbeitsrechtlich unabhängig
süß, gerecht und süß

Initiative Faire Landarbeit
Bundesweite Aktionswochen
Saisonarbeit in der Landwirtschaft

Initiative Faire Landarbeit

Seit 2016 beschäftigt sich die Initiative Faire Landarbeit mit dem Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit. In einem Bündnis, bestehend aus der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), den DBG-Beratungsstellen für Arbeitsrecht von Faire Mobilität und Arbeit und Leben, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), dem PECO-Institut e.V und weiteren Organisationen und Einzelpersonen wird aufsuchende Arbeit zur Information der Saisonarbeitskräfte, Öffentlichkeits- und Recherchearbeit, sowie Rechtsberatung und Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Problemen durchgeführt. Das PECO-Institut übernimmt in diesem Bündnis Hintergrundrecherche, sowie die Evaluation der bundesweiten Aktionen und der Zusammenarbeit des Bündnisses.

Der Bericht wurde im Austausch mit den Partnerorganisationen der *Initiative Faire Landarbeit* durch Sarah Kuschel und Katharina Varelmann verfasst.

Frankfurt/Berlin April 2020

Bildnachweis: IG BAU: (Titelblatt, S.13, 16 rechtes Bild, 19, 29, 30,31), Faire Mobilität: (S.6, 10, 12, 16 Linkes Bild) , Pietro Ruffolo: (S. 22, Bilder Rückseite), Peco-Institut e.V.: (S.11, 25)

Herausgeber*innen:

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand Vorstandsbereich
Stellvertretender Bundesvorsitzender
Finanzen - Forst und Agrar
Harald Schaum (V.i.S.d.P.)
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de

Institut für nachhaltige Regionalentwicklung in
Europa (PECO-Institut e.V.)
Luisenstraße 38
10117 Berlin
www.peco-ev.de



1. Vorwort

Dieser Bericht wird im März 2020, in der Zeit der Corona-Pandemie und zu Beginn der Erntesaison erstellt und von den sich überschlagenden Ereignissen überschattet. Es ist unvermeidlich zu Beginn auf die aktuelle Situation einzugehen. Das Jahr 2020 wird auch für die Landwirtschaft und somit für die in der Landwirtschaft Arbeitenden ein besonderes Jahr werden.

Es steht außer Frage, dass eine Lebensmittelversorgung trotz Corona-Pandemie sicherzustellen ist. Dies darf jedoch nicht auf Kosten der Erntehelfer*innen gehen, die auch ohne Covid-19 mit besonders prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen auf den Betrieben konfrontiert sind. Die Arbeitgeberverbände und die Agrar-Lobby instrumentalisieren die Corona-Pandemie derzeit für eine Aushebelung der Arbeitsrechte in der Landwirtschaft. Harald Schaum, Stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU sagt dazu in einer Pressemitteilung vom 19.03.2020 „Die Forderungen der Agrar-Verbände reihen sich nahtlos ein, in ihre schon weit vor der Coronakrise verbreiteten Arbeitsmarktvorstellungen und haben nichts mit den Realitäten unserer Zeit zu tun. Grenzwertig sind Anlass und Zeitpunkt ihrer Forderungen. (...). Bereits jetzt sind die Regelungen zur Arbeitszeit in Landwirtschaft und Gartenbau gerade in den Erntezeiten so flexibel, wie in keiner anderen Branche. Die Forderungen der Agrarverbände erscheinen insoweit absurd, zumindest unverständlich.“

Lange Arbeitszeiten schwächen das Immunsystem. In der derzeitigen Situation eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit zu ermöglichen, ist absurd. Damit wird in Kauf genommen, dass die Gefahr einer Infektion sich erhöht und der folgende Krankheitsverlauf gravierender ist. In der Pressemitteilung der IG BAU vom 18.03.2020 heißt es: „Schon vor der Coronakrise blieben in vielen Betrieben Helferinnen und Helfer fern, weil die Zustände dort unhaltbar waren. Massenunterbringung auf viel zu engem Raum und heruntergekommene sanitäre Einrichtungen machten Saisonkräften zu schaffen. Unter solchen Bedingungen ist die Gefahr einer Ansteckung mit Covid-19 sehr hoch. Da bleiben viele lieber zu Hause. (...) Die IG BAU fordert, dass die hygienischen Bedingungen in der Unterbringung und auf den Feldern energisch verbessert werden und dies von Behörden

umfassend kontrolliert wird. (...) Beschäftigte, die die Erntearbeit in dieser Zeit auf sich nehmen, müssen zudem eine spürbare Erschwerniszulage erhalten.“

Die Entwicklungen sind so rapide, dass das Bundeslandwirtschaftsministerium in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Maschinenringe innerhalb von wenigen Tagen eine Arbeitsvermittlungsplattform online gestellt hat. Auf dieser Plattform können Landwirte und potenzielle Erntehelfer*innen, auch aus anderen Branchen, miteinander in Kontakt treten. Leider bedurfte es intensiver Hinweise der IG BAU und des DGB, damit die Informationen dieser Plattform auch die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der Sozialversicherungssituation umfassten.

Einige Tage später haben die Bauernverbände bereits Erfolg in ihren Forderungen nach einer Ausweitung der Höchstarbeitszeiten und Absenkung von Mindestruhezeiten, der Aufweichung der Minijobgrenzen und der Arbeitnehmerüberlassung. Die Dauer der Arbeitszeit darf nun bis zu 60 Stunden pro Woche und ohne Sondergenehmigung bis zu 12 Stunden täglich betragen. Gleichzeitig kann die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt werden. In dringenden Ausnahmefällen könnten sogar 6 Tage à 12 Stunden gearbeitet werden. Saisonarbeitskräfte dürfen in 2020 bis zu 115 Tage sozialversicherungsfrei beschäftigt werden und die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung wurden gelockert. Die Zuverdienstgrenze für Rentner*innen sowie bei Bezug von Kurzarbeitergeld wurden angehoben.

Diese Maßnahmen sind Beispiele dafür, wie die Landwirtschaft zurzeit in Deutschland organisiert ist und wie sehr sie auf Menschen angewiesen ist, die extrem flexibel und unter harten Bedingungen, für einen sehr niedrigen Lohn arbeiten. Wanderarbeitskräfte spielen eine besonders wichtige Rolle in dem aktuellen System der Lebensmittelproduktion: wenn sie fehlen, stehen etliche Betriebe vor dem Aus. Simon Schumacher, Geschäftsführer des Verbands Süddeutscher Spargel- und Erdbeeranbauer gesteht in einem Interview mit der Lebensmittelzeitung zu, dass die Erntearbeit eine sehr anspruchsvolle Arbeit ist, die unter harten Bedingungen stattfindet und in der das Erreichen des Mindestlohnes an strenge Leistungsvorgaben geknüpft ist und das dies eine Arbeit für Profis ist. Er antwortet auf die Frage, ob er auch Mitarbeiter beispielsweise aus der Gastronomie einsetzen könnte:

„Wir sind immer offen für kreative Gedanken, aber in diesem Feld ist das schwierig. Das ist eine harte Arbeit. Wer den Mindestlohn erwirtschaften will, muss 12 kg pro Stunde Spargel stechen, das werden viele nicht schaffen. Natürlich nehmen wir jeden, der bereit ist zu helfen. Schüler könnten helfen, die Tunnel zu lüften. Die eigentliche Ernte müssen Profis machen.“

17. März 2020: <https://www.lebensmittelzeitung.net/industrie/Spargelernte-Retten-was-zu-retten-ist-145283>

Nachdem die Grenzen am 25.3.2020 für die meisten Saisonarbeitskräfte geschlossen wurden, wurde die Einreise nur wenig später für jeweils 40.000 Kolleg*innen im April und Mai über den Luftweg unter Auflagen wieder zugelassen. Für die sich bereits in Deutschland befindlichen Kolleg*innen wird es in 2020 eine große Herausforderung unter den auf sie zukommenden Bedingungen zu arbeiten: ausgeweitete Arbeitszeitregelungen, schwierig einzuhaltende hygienische Mindeststandards auf den Betrieben und das Ausgleichen der vielen fehlenden Kolleg*innen. Die neuen Auflagen von BMI und BMEL umfassen strenge Quarantäneregulungen, die die Bewegungsfreiheit und Erreichbarkeit der Kolleg*innen stark einschränken. Ungeklärt ist bisher auch die Ausreise der Kolleg*innen. Die Initiative Faire Landarbeit setzt sich für eine umfassende Information der Kolleg*innen und die Wahrung ihrer Rechte auch in dieser schwierigen Situation ein.

Die Landwirtschaft ist systemrelevant, dies schließt alle dort arbeitenden Menschen mit ein. Nicht nur in der Zeit der Corona-Pandemie, sondern auch in Zukunft ist es dringend notwendig die Rahmenbedingungen der Saisonarbeit in der Landwirtschaft so zu gestalten, dass die Beschäftigten endlich eine spürbare Anerkennung für ihre wertvolle Arbeit bekommen:

- Hohe Löhne ohne Akkordarbeit
- Gute Arbeitsbedingungen mit ausreichend Ruhezeiten
- Integration in die Sozialversicherungssysteme
- umfänglicher Schutz ihrer Gesundheit
- und eine gute Unterbringung.

Ein Lohn deutlich über dem Mindestlohn ist als Anerkennung der besonderen Herausforderungen, die Wanderarbeitskräfte auf sich nehmen, auch ohne die derzeitigen Risiken durch Covid-19 geboten: Für ihre zeitliche Flexibilität, Migration für die Arbeit und

besonders körperlich beanspruchende Tätigkeiten in einer Umgebung, in der auch unter starken Witterungseinflüssen gearbeitet wird.

Der jährlich veröffentlichte Bericht dokumentiert auch für 2019 anhand der Erfahrungen der *Initiative Faire Landarbeit* die derzeitigen Missstände und zeigt Handlungswege auf. Ein Beitrag von der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg beschreibt detailliert den sogenannten „Praktikantentrick“ zur Umgehung des Mindestlohns in Kapitel 6. Dargestellt wird weiter das neue Mitgliedschaftsmodell der IG BAU für Wanderarbeiter*innen und andere mobile Beschäftigte (Kapitel 7), eine App, die Saisonarbeitskräfte über ihre Rechte informiert (Kapitel 8), sowie die Kampagne Stoprisiko zur Aufklärung über Gesundheitsgefahren durch UV-Strahlung, Ozon und Allergene durch veränderte Klimabedingungen (Kapitel 9). Der Bericht schließt mit einer Beschreibung des weiteren Handlungsbedarfs und politischen Forderungen. Die aktuellen Forderungen sind im [Positionspapier der IG BAU](#) zur Agrarwirtschaft in der Corona-Pandemie vom 27.3.2020 zu finden.

Frankfurt/Berlin 09.04.2019



2. Beteiligte Organisationen und Gruppen in 2019

- Arbeit und Leben e.V. DGB/VHS
 - Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg
 - Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit
 - Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg
- Beratungsstellen für mobile Beschäftigte Niedersachsen
- Europäischer Verein für Wanderarbeiter e.V.
- Faire Mobilität
 - Frankfurt (Main), Kiel, München, Oldenburg, Erfurt
- IG BAU
- PECO-Institut e.V.
- DGB Region Vorder- und Südpfalz
- Interbrigadas e.V.
- IG BAU Hochschulgruppe Frohes Schaffen!?
- ELAI -Emanzipatorische Landarbeiter*innen Initiative
- Stiftung Soziale Gesellschaft - Nachhaltige Entwicklung
- Sowie weitere Einzelpersonen



3. Teams in den Regionen bei den Feldaktionen



Niedersachsen: IG BAU, Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Niedersachsen/Foto von Faire Mobilität



Thüringen: IG BAU, Faire Mobilität Thüringen, ELAI/
Foto: Faire Mobilität Thüringen



Nordhessen I: IG BAU, ELAI/ Foto: Ralf Helwerth



Nordhessen II: IG BAU, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen, Faire Mobilität Hessen, ELAI/
Foto: Ralf Helwerth



International: IG BAU, EFFAT, EVW, PECO; Kollegen aus Italien CGIL, FLAI Foto: Pietro Ruffolo



Schleswig-Holstein: IG BAU, Faire Mobilität/ Foto: Anna Smarzky



Rheinland-Pfalz: EVW, DGB Region Vorder- und Südpfalz/ Foto: EVW Mainz



Berlin/ Brandenburg: IG BAU, Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, Foto: Peco Institut e.V.



Südhessen: IG BAU, EVW, Faire Mobilität Hessen/ Foto: Pietro Ruffolo

4. Hintergrund zu landwirtschaftlicher Saisonarbeit

Die deutsche Landwirtschaft ist auf Wanderarbeiter*innen aus dem Ausland angewiesen. Jährlich kommen Menschen zur temporären Arbeitsmigration nach Deutschland, um Spargel zu stechen oder Erdbeeren und Gemüse zu ernten. Bei dieser Form der temporären Migration kann von einer to-the-point Migration, also einer auf den Zeitpunkt genau abgestimmten Migration gesprochen werden, die eine enorme Flexibilität der Beschäftigten voraussetzt.

Die aktuellsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind von 2016. Dort wird von rund 286.300 Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft gesprochen. Es findet keine genaue Erfassung der Saisonarbeitskräfte statt, neuere statistische belegbare Daten liegen nicht vor. Den Zahlen des Statistischen Bundesamtes der Bundesrepublik Deutschland folgend, stellen nach eigenen Berechnungen die Saisonarbeitskräfte rund 60 Prozent der abhängig Beschäftigten dar.

Traditionell kommt ein Großteil der landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräfte aus Polen. In den Jahren nach der Öffnung des Arbeitsmarktes 2014 hat sich die Gewichtung verschoben und Menschen aus Rumänien stellen mittlerweile die größte Gruppe der Beschäftigten dar. Außerdem kommen Arbeiter*innen aus Bulgarien, Serbien, Kroatien und vermehrt aus der Ukraine zum Arbeiten in der Landwirtschaft nach Deutschland.

Die Grundzüge der Saisonarbeit in der Landwirtschaft sind:

- Häufigste Form des Arbeitsverhältnisses: Kurzfristige Beschäftigung. 3 Monate oder 70 Arbeitstage pro Jahr. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung müssen keine Beiträge in die Sozialversicherung gezahlt werden.
- Die Arbeitsverhältnisse bestehen i.d.R. direkt mit den Betrieben (keine Zeitarbeit/Werkverträge), häufig durch Vermittlungsagenturen vermittelt.
- Harte körperliche und eintönige Arbeit unter Akkordbedingungen
- Sehr kurze Kündigungsfristen von z.T. 1 Tag, kein Kündigungsschutz.
- Krankenversicherungsschutz in Deutschland nur zum Teil vorhanden.
- Ein kurzer Aufenthalt ohne eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme

Diese Form der Arbeit kann in ihren Grundzügen als »flexibel und unsicher« bezeichnet werden.



5. Arbeit der Initiative Faire Landarbeit und Feldaktionen 2019

2019 begann die Arbeit der *Initiative Faire Landarbeit* mit einem Vernetzungstreffen im Februar. Für einen Erfahrungsaustausch nahmen sich 35 Gewerkschafter*innen, Berater*innen arbeitsrechtlicher Beratungsstellen und Aktivist*innen aus Deutschland und Österreich drei Tage lang Zeit. Ziel des Treffens war es, sich über die Erfahrungen und Herausforderungen bei den Feldaktionen und in der Beratung auszutauschen. Zentrale Themen bei dem Treffen waren Entwicklung von gemeinsamen Strategien, um Menschen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen, sowie Handlungsoptionen, um eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreichen zu können. Die Ergebnisse des Treffens sind auch in die Gestaltung des seit Anfang 2020 gültigen alternativen Mitgliedschaftsmodells für die Zielgruppe Wanderarbeitskräfte in der IG BAU eingeflossen (siehe Kapitel 7).



Vernetzungstreffen Initiative Faire Landarbeit 2019

5.1 Feldaktionen

Auch in 2019 fand aufsuchende Arbeit in Form von Feldbesuchen und Informationsständen durch die *Initiative Faire Landarbeit* statt. Das Ziel der aufsuchenden Arbeit ist es, Betroffene über ihre Rechte aufzuklären, die Isolation in der Arbeitssituation auf dem Land aufzubrechen und bei der Durchsetzung von Rechten zu unterstützen. Die Feldbesuche fanden wieder in Bündnissen aus verschiedenen Akteur*innen statt.

Von März bis Oktober fanden 31 Feldaktionen statt.

Mit rund 1700 Menschen wurde direkt gesprochen und über Mund-zu-Mund Propaganda etliche mehr erreicht.

Es wurden mehr Informationsflyer verteilt und mehr Menschen angesprochen als in den Jahren zuvor.



Neben den Regionen (Brandenburg, Niedersachsen, Hessen, Schleswig-Holstein, Thüringen und Rheinland-Pfalz) in denen bereits seit einigen Jahren aufsuchende Arbeit durchgeführt wird, wurden in diesem Jahr in weiteren Regionen, beispielsweise in Bayern, Feldaktionen durchgeführt. Für das Jahr 2020 sind auch erneut Aktionen in NRW, sowie Baden-Württemberg geplant.

Auffällig war in 2019, dass viele sehr junge Menschen aus der Ukraine angetroffen wurden. Aufgrund der Aussagen einiger der angetroffenen Menschen kann davon ausgegangen werden, dass diese formell als Studierende für ein Fachpraktikum im Rahmen eines Studiums nach Deutschland kommen, hier aber ausschließlich für Erntearbeiten eingesetzt werden. Dieser „Praktikantentrick“ wird in Kapitel 6 genauer beschrieben.

5.2 Rückmeldungen in den Beratungsstellen

2019 haben sich diverse Einzelpersonen, sowie mehrere große Gruppen bei verschiedenen Beratungsstellen gemeldet. Bei den Ratsuchenden ging es in den meisten Fällen um nicht korrekt gezahltes Entgelt, insbesondere durch Unterwanderung von Mindestlohnzahlungen, sowie um schlechte Unterkünfte. Zum Teil waren erneut arbeitsgerichtliche Klagen notwendig, die in der Regel gewonnen werden. Die korrekten Zahlungen konnten aber meist schon mit Hilfe einer Geltendmachung und dem Einsatz der Beratungsstellen und der IG BAU vor Ort erstritten werden. Aus Sorge vor unzureichenden Lohnauszahlungen wurden Berater*innen von Beschäftigten zur Auszahlung am Ende der Beschäftigung als Unterstützung hinzugerufen. Zwei Gruppen von circa 30 Personen, die sich wegen Passabnahme und nicht korrekten Lohnzahlungen gemeldet hatten, waren am Tag nach der Anfrage nicht mehr erreichbar und abgereist. Darüber hinaus haben sich viele einzelne Ratsuchende gerade auch zu Beginn der Saison in den Beratungsstellen gemeldet und sich nach Urlaub, Arbeitszeitregelungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Versicherungen und korrekten Arbeitsverträgen erkundigt.



6. Durchführung der Feldaktionen und arbeitsrechtliche Verstöße

Die Erfahrungen decken sich weitestgehend mit denen im Vorjahr. Wie im Jahr 2018 lassen die aufgedeckten Missstände vielerorts eine systematische Mindestlohnumgehung mit variierenden Methoden vermuten. Angetroffene Beschäftigte auf den Feldern erwähnten häufig einen oder mehrere der folgenden Rechtsverstöße und Missstände:

- Umgehung des Mindestlohns durch variierende Methoden/ Lohnbetrug
- Intransparente, fehlerhafte oder ganz fehlende Abrechnungen und Arbeitszeitaufzeichnungen, sowie Akkordaufzeichnungen
- fehlende Schutzkleidung und Sonnenschutz
- nicht erlaubte Abzüge für Arbeitsmaterialien
- erhöhte Abzüge für Kost und Logis
- schlechte Unterbringung und Verpflegung (unhygienische und unzureichende Sanitäreinrichtungen)
- überlange Arbeitszeiten und fehlende Ruhetage

Darüber hinaus gibt es immer wieder Berichte über die Vermittlung durch Agenturen und Einzelpersonen, für die hohe Summen (bis 500 Euro) gezahlt werden müssen.

Als besonders problematisch ist weiterhin die intransparente Aufzeichnung der Arbeitszeiten und Akkordmengen zu benennen. Bei Meldungen in den Beratungsstellen ist häufig eine Diskrepanz zwischen den gearbeiteten Stunden und den ausgezahlten Stunden anzutreffen. Es werden zum Teil Blankolisten für die Arbeitszeitaufzeichnung vorgelegt, die zu Beginn der Saison von den Beschäftigten unterschrieben werden müssen. Es werden weniger Stunden eingetragen als real gearbeitet, sowie mehr und längere Pausen eingetragen, als tatsächlich genommen wurden. Dies ist Lohnbetrug und eine Methode, den Mindestlohn zu umgehen. Im Nachhinein die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nachzuweisen ist für die Beschäftigten fast nicht möglich.

Eine weitere Methode den Mindestlohn zu umgehen ist es, die gesetzlich festgelegten Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterbringung zu umgehen. Werden die Unterkünfte von Anbietern gestellt, die nicht die Arbeitgeber*innen sind, sind die Sachbezugswerte nicht verpflichtend anzuwenden. Dies ist bei einer Unterkunft, die über

einen Dritten angeboten wird, rechtlich erlaubt. Häufig handelt es sich um einen Betrieb des gleichen Unternehmens und die Auszahlung der Löhne und die Abrechnung der Unterkünfte werden dann zum Teil im selben Büro vorgenommen. Häufig berichtete Praxis ist, dass die Summe für die Unterkunft direkt vom auszuzahlenden Lohn abgezogen wird, was in diesem Fall eigentlich unzulässig ist. Zudem haben die Saisonarbeitskräfte häufig keine Wahl, sich selber Unterkünfte zu suchen, da diese im ländlichen Raum kaum in der entsprechenden Anzahl vorhanden sind.

Umgehung der Sachbezugswerte bei Unterkunft und Verpflegung

Pro Person/Pro Tag	Gezahlte Summe durch Beschäftigte	Sachbezugswert 2019	Differenz
Verpflegung (3 Mahlzeiten)	10€	max. 8,37€	1,63€
Unterkunft (3 Personen in einem Zimmer)	12€	max. 3,85€	8,15€
	22€	max. 12,22€	9,78€

So wird pro Person/ Tag 9,78 € mehr verlangt, als bei Einhaltung der Sachbezugswerte.

 Auf 70 Tage umgerechnet macht das pro Person ca. 684,60 €.

 Auf 100 Beschäftigte und 70 Tage umgerechnet macht das 68.460 €.

 Auf 1000 Saisonarbeitskräfte und 70 Tage 684 600 € Ersparnisse aus!

In unterschiedlichen Regionen berichten die Saisonarbeitskräfte von der gleichen Situation: Geschlafen wird in 4- bis 8-Bett-Zimmern oder Containern, es müssen sich Sanitäreinrichtungen mit zu vielen Menschen geteilt werden und dafür werden Summen (inkl. Verpflegung) von 20 bis 28 Euro pro Tag und Person verlangt.

Diese Praxis ist zu unterbinden. Die Arbeitgeber*innen von saisonalen Beschäftigten sind zu verpflichten, sich bei der Unterbringung von Saisonarbeitskräften an die Sachbezugswerte zu halten, auch wenn diese bei einem dritten Anbieter untergebracht sind und verpflegt werden.

Verwehrung von Zugang für Berater*innen und die Gewerkschaft

Auch 2019 gab es Betriebe, auf denen die *Initiative Faire Landarbeit* der Zutritt und damit der Zugang zu den Kolleg*innen verwehrt wurde. Dies geschah durch Security-Mitarbeiter, Vorarbeiter*innen und Betriebsleitungen. In Hessen kam es dieses Jahr wiederholt zu Konflikten während der Aktionen. Zum Beispiel wurde die Kontaktaufnahme zu Beschäftigten eines großen Spargelbetriebes durch eine Vorarbeiterin mit allen Mitteln verhindert. Den Kolleg*innen wurde sogar ausdrücklich verboten, in ihrer Freizeit zu einem arbeitsrechtlichen Infostand in der Nähe des Betriebsgeländes zu kommen. Sie wurden angewiesen, einen weiten Umweg zum Supermarkt auf sich zu nehmen, damit sie nicht am Infostand vorbeigehen. Die Vorarbeiterin hat vor Ort die Einhaltung der „Anweisung“ persönlich kontrolliert.

Bewährt haben sich die Informationsstände an öffentlichen Plätzen (Supermärkten, vor den Unterkünften etc.) trotzdem. Orte an denen sich Wanderarbeiter*innen in ihrer Freizeit aufhalten und keine Vorarbeiter*innen, sowie die Betriebsleitung anwesend ist. So ist es möglich, mit den Menschen in Ruhe ins Gespräch zu kommen und Fragen und Probleme zu klären.



7. Studierende aus Drittstaaten als Erntehelfer - rechtliche Rahmenbedingungen und die Praxis

Verfasst von: Magdalena Stawiana, Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg,
Michael Baumgarten, PECO-Institut für nachhaltige Entwicklung

Für Menschen aus Drittstaaten, die an einer ausländischen Universität eingeschrieben sind, gibt es die Möglichkeit, ohne besondere Auflagen in Deutschland als Erntehelfer*innen zu arbeiten. Insbesondere für Ukrainer*innen hat sich diese Situation durch die Visaerleichterungen im Schengenraum noch einmal verbessert. Dabei gibt es zwei mögliche Zugänge. Zum einen den Ferienjob für im Ausland immatrikulierte Studierende und zum anderen die studienfachbezogenen Praktika für ausländische Studierende.

Die wichtigste Voraussetzung für einen Ferienjob ist die Immatrikulation an einer ausländischen Hochschule oder Fachschule. Für die Vermittlung ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zuständig, die eine besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit ist. Vorgesehen ist, dass sich Studierende aus Drittstaaten bei der ZAV bewerben und dann an Betriebe vermittelt werden, die ihr Interesse an Arbeitskräften bekunden. Allerdings ist auch die namentliche Anforderung durch den Betrieb zulässig. Ein Studierender bewirbt sich in diesem Fall direkt beim Betrieb und der Betrieb fordert den Studierenden namentlich bei der ZAV an.

Ein Ferienjob muss in den Semesterferien stattfinden, eine entsprechende Bescheinigung der Universität ist vorzulegen. Der Ferienjob darf eine Dauer von 90 Tagen nicht überschreiten. Ferienjobs sind mindestlohnpflichtig aber beitragsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung. Das heißt auch, dass die Beschäftigten sich in der Regel selbst um ihren Krankenversicherungsschutz kümmern müssen.

Darüber hinaus können Studierende aus Drittstaaten auch fachbezogene Praktika in Deutschland absolvieren und dies auch in landwirtschaftlichen Betrieben. Auch hier ist die ZAV die zuständige Behörde, deren Einvernehmen vor dem Praktikum eingeholt werden muss. Zu den Voraussetzungen gehört die Immatrikulation an einer ausländischen Universität. Das Praktikum muss auch einen unmittelbaren Zusammenhang zum Fachstudium aufweisen und darf erst nach dem vierten Fachsemester absolviert werden.

Handelt es sich dagegen um ein Pflichtpraktikum besteht keine Sozialversicherungspflicht und es besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Diese klar definierten Regelungen für fachbezogene Praktika und Ferienjobs werden oft in der Praxis von Arbeitgeber*innen zu ihrem Vorteil ausgenutzt. Vor allem ist zu beobachten, dass viele Student*innen trotz nicht vorhandener fachlicher Bezüge zum Studium, als Praktikant*innen eingestellt werden.

Im Jahr 2019 haben die Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg, das PECO-Institut und die IG BAU erneut mehrere Informationsaktionen für die migrantischen Saisonkräfte auf den Feldern in Brandenburg durchgeführt. Seit zwei Jahren beobachten die Organisationen eine steigende Anzahl ukrainischer Student*innen, die in landwirtschaftlichen Großbetrieben ein Praktikum absolvieren. Trotz den von der Bundesagentur für Arbeit ausgestellten Genehmigungen für studienbezogene Praktika, sowie anderen Unterlagen, die die Einhaltung der Gesetze durch den Arbeitgeber sicherstellen sollen, darf die arbeitsrechtliche Situation der ukrainischen Student*innen auf den brandenburgischen Feldern beunruhigen:

In der Praxis stellt sich schnell heraus, dass die jungen Ukrainer*innen bei der Spargel-, Erdbeer- oder Gurkenernte aushelfen müssen. Die Arbeitsaufgaben unterscheiden sich nicht von denen der Kolleginnen und Kollegen mit regulären Arbeitsverträgen für Erntearbeiten. Auch nach dem Zusammenhang zum Fachstudium im Herkunftsland sucht man vergeblich. Die in der Praktikumsbestätigung fest definierte wöchentliche Anzahl der Arbeitsstunden wird nach Angaben der Ukrainer*innen drastisch überschritten und somit zum Teil gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. Von dem in Deutschland geltenden Mindestlohn wissen nur wenige.

Es wird nach Akkordlohn bezahlt, auch wenn die Agentur für Arbeit die Bezahlung nach Mindestlohn forderte. Die jungen Menschen haben keine Kontrolle über die vom Arbeitgeber bzw. Vorarbeiter*innen registrierten und von der*dem Arbeitnehmer*in geernteten Mengen. Das gleiche Prinzip gilt für die geleisteten Arbeitsstunden. Was am Ende des Monats finanziell rauskommt, bleibt für die Praktikant*innen oft bis zum Auszahlungsmoment ein Rätsel. Eine Gehaltsabrechnung nach § 108 Gewerbeordnung sieht man selten.

Nur ein Bruchteil der von den Student*innen unterschriebenen Unterlagen befindet sich in deren Besitz. Die wichtigen Dokumente sind meistens auf Deutsch verfasst, die Deutschkenntnisse der Studierenden rudimentär. Unterschriften finden also ohne Kenntnis des Dokumenteninhalts statt.

Berichten von ukrainischen Student*innen zufolge steckt hinter einem Praktikum in Deutschland ein dichtes Netz von verschiedenen Akteuren, wie Universitäten, Vermittlungsagenturen und Transportunternehmen, die eine Saisonarbeit in Deutschland ermöglichen sollen. Fast jede Instanz verdient bei der Vermittlung und Organisation eines Praktikums, am wenigsten die künftigen Praktikant*innen – so die Student*innen. Und auch das, was die jungen Menschen am Ende des 90-tägigen Aufenthalts in Deutschland verdienen, ist oft nur ein Bruchteil dessen, was ihnen anfangs versprochen wird.

Nur wenige der ukrainischen Student*innen wären bereit, gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorzugehen. Sie haben Angst, nicht mehr nach Deutschland kommen zu dürfen. Der Verdienst, auch wenn er nicht korrekt errechnet und ausbezahlt wurde, stellt eine wichtige Finanzierungsquelle des Studiums oder gar des Lebensunterhalts im Heimatland dar.



8. Gewerkschaftliche Organisierung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft 2020

In den letzten Jahren wurde immer stärker deutlich, dass es für einen effektiven Kampf gegen die systemische Ausbeutung migrantischer Saisonarbeitskräfte notwendig ist, die gewerkschaftliche Organisierung dieser Beschäftigtengruppe voranzutreiben. So wurde eine neue Form der Mitgliedschaft entwickeln, die an die Bedürfnisse von mobil arbeitenden Kolleg*innen angepasst ist und ihnen trotzdem die Vorteile einer gewerkschaftlichen Organisierung bietet. Diese ist am 01.01.2020 eingeführt worden und bietet eine zeitlich begrenzte Mitgliedschaft. Die IG BAU erhofft sich durch das Mitgliedschaftsmodell, diese Gruppe von Beschäftigten besser unterstützen zu können und eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht unter Saisonarbeitskräften. Auch positive Auswirkungen auf die Tariflandschaft in der Landwirtschaft sind das Ziel. Denn hier besteht das Problem, dass in den meisten Flächentarifverträgen die unterste Lohngruppe für eine Beschäftigungsdauer von bis zu drei Monaten der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entspricht und das Entgeltgefüge sich momentan in Anlehnung an die Erhöhungen beim Mindestlohn entwickelt.

Aus vielen Gründen hatte sich die „normale“ Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für alle Seiten als ungeeignet herausgestellt. Zum Beispiel:

- Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft arbeiten meist nicht länger als 3 Monate pro Jahr (oder 70 Tage) in Deutschland und ohne feste Aussicht, im folgenden Jahr wieder zu kommen.

Da die Gewerkschaftsmitgliedschaft aber fortlaufend ist und der Mitgliedsbeitrag jeden Monat fällig wird, kam es vermehrt zu Mahnverfahren, wenn das Bestehen der Mitgliedschaft ins Vergessen geriet. Für die Kolleg*innen können die Folgen gravierend sein: es droht ein Eintrag bei der Schufa und der weitere, insbesondere längerfristige Aufenthalt in Deutschland, wird erschwert.

- Die Aufrechterhaltung des Kontakts war, u.a. aus sprachlichen Gründen, häufig erschwert.
- Besonders häufig benötigen saisonal Beschäftigte Kolleg*innen ohne ausreichende Deutsch- und Arbeitsrechtskenntnisse Rechtsschutz aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen. Immer wieder gibt es Fälle von Kolleg*innen, die

im Rahmen saisonaler Beschäftigung in Situationen unerträglicher Ausbeutungsverhältnisse geraten. Die arbeitsrechtlichen Beratungsstellen können aber keinen Rechtsschutz geben.

- Auch war es aufgrund des kurzen Aufenthalts und damit einhergehendem geringen Organisationsgrad bisher nur schwer möglich, saisonal Beschäftigte in laufende Arbeitskämpfe einzubeziehen.

Um diesen Problemen zu begegnen, befindet sich seit 01.01.2020 ein alternatives Mitgliedschaftsmodell für Wanderarbeiter*innen in einer 3-jährigen Testphase.

Dieses Modell ermöglicht eine Mitgliedschaft für Wanderarbeiter*innen in der Landwirtschaft, aber auch Entsendearbeitnehmer*innen oder Werkvertragsbeschäftigte in der Bauwirtschaft, die ihren Lebensmittelpunkt nicht in Deutschland haben, aber vorübergehend hier beschäftigt sind.

Die Mitgliedschaft ist jeweils für 12 Monate abzuschließen. Der Mitgliedsbeitrag ist bei Beitritt in die Gewerkschaft im Voraus zu zahlen. Der Jahresbeitrag wird auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns, bzw. des Baumindestlohnes und einer durchschnittlich angenommenen Aufenthaltsdauer in Deutschland von 6 Monaten berechnet. Im Folgejahr kann eine erneute Mitgliedschaft abgeschlossen werden.

Folgende Leistungen sind enthalten:

- Beratung und Information
- Anspruch auf Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland.
- Befreiung von Rückforderungen bereits entstandener Kosten aus der Mitgliedschaft (zum Beispiel Ende der 12-monatigen Mitgliedschaft während eines noch laufenden Arbeitsgerichtsverfahrens).
- Streikunterstützung

Einige Leistungen der regulären Mitgliedschaft, die für diese Beschäftigtengruppe nicht relevant sind, sind nicht enthalten. Beispielsweise die monatliche Zusendung der Mitgliedszeitung der Grundstein/Säemann, oder die Freizeitunfallversicherung.

Ergänzt wurden dafür folgende Leistungen:

- Informationen zu wichtigen Änderungen der Rechtslage oder zu Arbeitskämpfen, wenn möglich in der Muttersprache.
- Einrichtung einer mehrsprachigen bundesweiten Hotline, die bisher in den Sprachen polnisch, rumänisch, bulgarisch und englisch erreichbar ist. Dort werden Anrufe entgegengenommen, beantwortet und je nach Anliegen oder Problem Kontakt zu Ansprechpartner*innen vor Ort vermittelt.
- Eine Unterstützung bei Schadenersatzforderungen aus dem Arbeitsverhältnis per Kollektivvertrag mit der GUV/Fakulta.

Die IG BAU hofft, hiermit ein Mitgliedschaftsmodell entwickelt zu haben, das den Bedürfnissen der temporär Beschäftigten Kolleg*innen entspricht.



9. Agriworker App – Arbeitsrechte digital verbreiten



Eine neue Webapp soll helfen, Arbeitsrechte für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte zugänglich zu machen und zu verbreiten.

Die AgriworkerApp ist in einem internationalen Projekt entwickelt worden. Diese Webseite bündelt arbeitsrechtliche Informationen, die für eine saisonale Beschäftigten wichtig sein können. Da Arbeitsrecht häufig sehr kompliziert ist, wurden die Informationen so aufgearbeitet, dass sie leicht verständlich sind.



Die Inhalte wurden durch Kolleg*innen aus dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen und in enger Rücksprache mit weiteren Berater*innen arbeitsrechtlicher Beratungsstellen (Faire Mobilität, Arbeit und Leben) erstellt. Es wurden Informationstexte zu weit verbreiteten Problemen und möglichen Handlungsansätzen erarbeitet. Insbesondere Informationen über Mechanismen zur Mindestlohnumgehung. Weiter werden die Themen Entgelt, Rentenansprüche, Urlaubsbezahlung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und grundlegende Arbeitsrechte in kurzen Lerneinheiten dargestellt.

Für Probleme wird auf die Unterstützungsangebote der Gewerkschaft und der Beratungsstellen hingewiesen.

Das Ziel der Webapp agriworker.eu ist es, diese Informationen möglichst weit zu streuen, Menschen handlungsfähig zu machen und ihnen zu helfen für ihre Rechte im Problemfall eintreten zu können. Bisher werden bei den Feldaktionen Flyer mit den wichtigsten Informationen verteilt. Wir hoffen, dass sich Informationen nun sehr viel breiter streuen lassen. Welche Auswirkungen und Nutzen die Webseite haben wird, das werden wir in den nächsten Jahren beobachten müssen. Die Webseite bietet Informationen für die Arbeitsländer Polen, Deutschland, Dänemark und Österreich in den jeweils wichtigsten Sprachen.

Unterstützung in der Verbreitung

Um möglichst viele Menschen zu erreichen, brauchen wir Unterstützung in der Verbreitung. Wir freuen uns, wenn ihr auf eurer Homepage oder in euren Sozialen Medien auf die APP hinweist und diese verlinkt: www.agriworker.eu



10. Klimawandel und Arbeitsbedingungen – Kampagne Stopp Risiko

Stärkere UV-Strahlen, Hitzewellen und bodennahes Ozon: Menschen, die im Freien arbeiten sind von den Veränderungen durch den Klimawandel und den daraus folgenden höheren gesundheitlichen Belastungen besonders betroffen.

Gefährdungsbereiche:

- Hitze
- Hitzewellen
- UV-Strahlung
- Infektionskrankheiten durch vermehrte Erreger
- bodennahes Ozon
- Pollenbelastungen und Allergene



www.stopprisiko.de

Als Zielsetzung einer von den Sozialpartnern in der Bau-, Landwirtschafts- und Gartenbaubranche in 2019 unterzeichneten Vereinbarung wird u.a. die „Fortführung und Intensivierung der Aufklärung und Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bezüglich der mit UV-Strahlung verbundenen Risiken bei Tätigkeiten im Freien“ genannt. Bei den Feldaktionen in Brandenburg und Hessen wurde festgestellt, dass diese Vereinbarung nur ungenügend umgesetzt wird. Im Kontakt mit Wanderarbeitskräften zeigte sich, dass die Beschäftigten weder vor Arbeitsbeginn über die Gesundheitsgefahren informiert wurden, noch wichtige Schutzmaßnahmen umgesetzt werden. Es fehlt an ausreichenden Schattenplätzen zum Abkühlen in den Pausen, vor Ort eingerichteten

Hygienemöglichkeiten, Trinkwasserversorgung auf dem Feld oder persönlichen Schutzmitteln wie Sonnencreme.



Das Projekt Stopp Risiko informiert Menschen über die „neuen“ Risiken, präventive Möglichkeiten die Gesundheit zu schützen und über die Rechte, die ihnen für ihre Gesundheit zustehen. Informationsmaterialien wurden auf Polnisch, Rumänisch, Englisch und Deutsch erstellt. Die Materialien können auf der Website kostenfrei heruntergeladen werden. Dort sind auch Berichte sowie Präsentationen für Schulungen zugänglich: www.stoprisiko.de.



11. Handlungsbedarf und Forderungen

Arbeitsrechte, die in vielen Branchen als selbstverständlich gelten, werden in der Landwirtschaft und insbesondere für Saisonarbeiter*innen nicht eingehalten. Da die gewerkschaftliche Organisation bisher schwach ist, spielen Forderungen an politische Entscheidungsträger*innen eine wichtige Rolle, um bessere Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen zu erreichen.

a. Zugang zu den Beschäftigten

Da auch 2019 der Zugang zu Kolleg*innen in der Saisonarbeit für die Informationsweitergabe in einigen Betrieben verwehrt wurde und mancherorts untersagt wurde, die Informationsstände der *Initiative Faire Landarbeit* aufzusuchen, fordern wir ein Zugangsrecht zu ausländischen Beschäftigten, um diese über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz in Deutschland in ihrer jeweiligen Muttersprache aufklären zu können und über die Angebote der Beratungsstellen und Gewerkschaft zu informieren.

b. Langfristige Finanzierung und Ausbau der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen

Die Arbeit der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen für mobile Beschäftigte sind ein unersetzbarer Baustein in der Unterstützung von Wanderarbeitskräften, egal in welcher Branche. Diese haben hohe Fallzahlen und sind an vielen Orten mit ihren Kapazitäten am Limit. Die Forderung an Bund und Länder ist deshalb, die bestehenden Beratungsstellen mit einer langfristigen Finanzierung auszustatten und bei Bedarf die Kapazitäten der Beratungsstellen durch die Finanzierung von weiteren Stellen aufzustocken.

c. Wirksame Schutzinstrumente für Wanderarbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten

Auch 2019 wurden von den landwirtschaftlichen und gärtnerischen Arbeitgeberverbänden bilaterale Abkommen mit Drittstaaten zur Anwerbung von Arbeitskräften gefordert. Wir halten dies für den 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 besonders prekären Position befinden. Hierdurch wird die Durchsetzung der Rechte

und Interessen der so rekrutierten Kolleg*innen stark erschwert. Für Beschäftigte aus Nicht-EU-Ländern müssen besondere Schutzinstrumente eingerichtet werden.

d. Konsequenter Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die IG BAU fordert, dass die in Deutschland geltenden Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent Anwendung finden und von der SVLFG insbesondere in Betrieben mit Saisonarbeitskräften alle relevanten Informationen in der jeweiligen Muttersprache in Kooperation mit arbeitsrechtlichen Beratungsstellen weitergegeben werden. Insbesondere muss die Versorgung mit Trinkwasser und angemessener Schutz gegen Witterungseinflüsse wie Sonne und Regen gesichert sein. Arbeitsschutzkleidung ist von den Arbeitgebenden zu zahlen. Ein besonderes Augenmerk ist auf die gesundheitlichen Auswirkungen von Hitze und Hitzewellen zu legen.

e. Angemessene Unterkünfte zum legalen Preis

Unterbringungen in Massenunterkünften und mangelhafte Sanitäreinrichtungen, die nicht der Arbeitsstättenverordnung oder den derzeitigen Hygieneregeln im Zuge der Corona-Pandemie entsprechen, kommen häufig vor. Deshalb fordern wir die Kontrollorgane dazu auf, die Einhaltung der Standards für Unterkünfte auf den Betrieben stärker in den Fokus zu nehmen. Gemeldete Rechtsverstöße müssen konsequenter als bisher verfolgt und geahndet werden.

Um überhöhte Zahlungen für Unterbringung und Verpflegung zu verhindern, fordern wir Arbeitgeber*innen von saisonalen Beschäftigten zu verpflichten, sich bei der Unterbringung von Saisonarbeitskräften an die Sachbezugswerte zu halten, auch wenn diese bei einem „dritten Anbieter“ untergebracht sind und verpflegt werden.

f. Besonderer Schutz von Frauen

Bei der Unterbringung in Massenunterkünften ist ein Augenmerk auf den Schutz von Frauen zu legen. Abschließbare Zimmer, getrennte Sanitäreinrichtungen und Beschwerdestellen für sexuelle Bestätigungen am Arbeitsplatz, sowie in den Unterkünften sind zu garantieren.

g. Gemeinsame Agrarpolitik für den Schutz von Arbeitnehmer*innen

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.

h. Teilhabe am Sozialsystem

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 über Jahre und Jahrzehnte hinweg regelmäßig in der hiesigen Landwirtschaft arbeiten.

i. Schriftlicher Arbeitsvertrag in verständlicher Sprache

Saisonal Beschäftigte sollten spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer für sie verständlichen Sprache ausgehändigt bekommen. Zusätzlich sollte eine Aushändigung von Kontaktdaten zu arbeitsrechtlichen Beratungsstellen und der zuständigen Gewerkschaften verpflichtend werden.

j. Verbot von Akkordarbeit

Da Akkordarbeit in vielen Fällen genutzt wird, um den Mindestlohn zu umgehen und enorm hohe Leistungsanforderungen mit Akkordarbeit einhergehen, schließen wir uns den internationalen Forderungen nach einem Verbot von Akkordarbeit an.

k. Die Arbeiter*innen auf dem Feld schützen

Die Bundesrepublik Deutschland muss endlich die ILO-Konvention 184 ratifizieren. Dadurch würde auch Deutschland einen wichtigen Beitrag gegen Sozialdumping und für angemessenen Schutz der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer*innen leisten. Laut der Konvention müssen bei Feldarbeiten unter Anderem Schatten, Trinkwasser und bei Aufenthalt über zwei Stunden getrennte, ständig benutzbare Toiletten zur Verfügung stehen. Diese grundlegenden Rechte gelten in Deutschland bisher noch nicht.

12. Ausblick

Die aufsuchende Arbeit hat sich 2019 wieder als wirksam herausgestellt. Deshalb wird



die aufsuchende Arbeit durch die Initiative *Faire Landarbeit* auch in den nächsten Jahren durchgeführt und wo möglich ausgeweitet. Wir hoffen, dass eine weitere Verbreitung der Informationen über Arbeitsrechte mit Hilfe der neuen *Agriworker App* noch besser funktioniert und sich unter den Kolleg*innen herumspricht.

Die internationale Zusammenarbeit und der Austausch mit Organisationen und Gewerkschaften, sowohl in den Herkunftsländern, als auch in anderen Zielländern, wird weiterhin stattfinden und ist ein wichtiger Teil der Arbeit. Der Ausbau des Netzwerkes der *Initiative Faire Landarbeit* ist in diesem Jahr ein gutes Stück vorangekommen. Der Austausch und die gemeinsame Strategieentwicklung sind auch in Zukunft notwendig. Die Zusammenarbeit der beteiligten Organisationen soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut und vertieft werden.

Ziel der IG BAU in den nächsten Jahren, ist die kollektive Organisierung der temporär Beschäftigten Kolleg*innen voran zu treiben., welche durch das neue Mitgliedschaftsmodell möglich ist.

In Bezug auf die aktuellen Ereignisse rund um die Corona Pandemie in 2020, setzen wir uns als *Initiative Faire Landarbeit* dafür ein, dass die aktuelle Aufmerksamkeit für die Bedeutung der mobil arbeitenden Kolleg*innen nicht verpufft. Es ist mehr denn je notwendig, die Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung für ihre Arbeit grundsätzlich zu verbessern.

13. Öffentlichkeitsarbeit in 2019



Radiobeiträge:

Deutschlandradio: Sendung 9. Mai 2019, ab Minute 35, Spargelernte ist Handarbeit: [Ganze Sendung](#)

Radio Dreyeckland: April 2019, [Rede zum Tag des Kleinbäuerlichen Widerstandes zu Arbeitsbedingungen](#) von Erntehelfer*innen

NDR: Januar 2020: [Einsatz von Erntehelferinnen aus Nicht-EU-Ländern !](#)

Beiträge von und über die Initiative Faire Landarbeit 2019:

[Betrogen bei der Ernte](#) von Faire Mobilität

[Die Initiative muss von den Arbeiter*innen ausgehen](#), Interview mit Sarah Kuschel zur Initiative Faire Landarbeit mit der Rosa Luxemburg Stiftung

[Neue Wege ins Feld:](#) Diskussionsveranstaltung zur Arbeit deutscher und österreichischer Gewerkschaften in der migrantischen Erntearbeit in Wien

Flexibel, mobil, unsicher: Die Arbeitsbedingungen europäischer Wanderarbeiter*innen in der Landwirtschaft S.44 – 49 in DGB_Bildungswerk: [Ernährung Weltweit. Rolle der Gewerkschaften in einem nachhaltigen Lebensmittel- und Agrarsystem](#)

Hessen, Saisonarbeit: Harter Job geringer Lohn, IG BAU

Brandenburg, Spargelsaison in Brandenburg: Veränderung in Sicht?, IG BAU

Kiel, Gewerkschaftsbesuch auf dem Erdbeerhof, IG BAU

Vorderpfalz, Erneute Feldbesuche in der Vorder- und Südpfalz, EVW

Europäischer Verein für Wanderarbeiter, Wanderarbeiter*innen in der Landwirtschaft

Saisonarbeit - Zusammen für Faire Arbeit - IG BAU trifft Verbände, IG BAU

Bricht über Arbeitsmissbrauch vorgelegt, IG BAU



14. Bisher erschienen Berichte:

- **2002:** Landwirtschaftliche Saisonarbeit
- **2016:** Situationsbericht Saisonarbeit in der Landwirtschaft
- **2017:** Flexible-Insecure Wanderarbeit in der Landwirtschaft
- **2018:** Saisonarbeit in der Landwirtschaft Bericht der bundesweiten Aktionswochen



