

Werkstattbericht

# Flexible-Insecure

## Wanderarbeit in der Landwirtschaft



## **Werkstattbericht**

Mit unseren Werkstattberichten möchten wir Einblicke in die Arbeit des PECO-Institut e.V. geben. Die Arbeit des PECO-Institutes umfasst vier Schwerpunkte:

- *Berufliche Bildung und Nachhaltige Entwicklung*
- *Demokratie & Toleranz*
- *Entwicklung der Arbeit*
- *Ländlicher Raum*

Seit 1998 wurden vielzählige Projekte durchgeführt. Ziel ist es, gewerkschaftliche Erfahrungen der sozialpartnerschaftlichen Arbeit in den ländlichen Regionen Europas aufzuarbeiten, darzustellen und zu verbreiten. Das PECO-Institut ist ein gemeinnütziger Verein ohne Gewinnabsicht.

Das Thema Wanderarbeit beschäftigt uns schon seit vielen Jahren. Gerade die Landwirtschaftliche Wanderarbeit beobachten und erforschen wir aus verschiedenen Blickwinkeln und arbeiten dafür auf nationaler und europäischer Ebene mit Gewerkschaften, Verbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen und NGOs zusammen. Wir unterstützen Informations- und Bildungsarbeit für die Menschen, die auf den Feldern Obst und Gemüse produzieren und ernten.

[www.peco-ev.de](http://www.peco-ev.de)



### **Impressum**

Herausgeber:  
Peco Institut e.V.  
Luisenstrasse 38  
1017 Berlin  
[www.peco-ev.de](http://www.peco-ev.de)

Redaktion:  
Thomas Hentschel,  
Katharina Varelmann  
V.i.S.d.P:  
Thomas Hentschel

Gestaltung: Moritz Ahlert  
[moritzahlert.de]

Fotos:  
Europäischer Verein für Wanderarbeit:  
S. 10, S. 20  
Beratungsstelle für mobile Beschäftigte Braunschweig: S. 34  
DGB: S. 14, S. 23 unten  
PECO-Institut: alle anderen

# Inhalt

<b>1. Initiative Faire Landarbeit</b>	<b>4</b>
<b>2. Erfolge</b>	<b>6</b>
<b>3. Handlungsoptionen</b>	<b>10</b>
<b>4. Beratungsstellen und Interviews</b>	<b>14</b>
<u>Rheinland-Pfalz und Hessen</u>	
- Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen/ Faire Mobilität – Rheinland-Pfalz, Mainz	15
- Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen/ Faire Mobilität – Hessen, Frankfurt	19
- IG BAU Region Nordhessen	22
- Interview mit Arbeitnehmern aus Polen	24
<u>Brandenburg</u>	
- Arbeit und Leben Berlin/ Brandenburg	26
- BEB – Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte	26
- IG BAU - Ehrenamt	30
<u>Norddeutschland</u>	
- Beratungsstelle für mobile Beschäftigte	32
- IG BAU Region Weser-Ems	36
<u>Polen</u>	
- PSPM - Polnischer Verband für Wanderarbeiter/ EVW Polen	38



# 1. Initiative Faire Landarbeit





In der Landwirtschaft ist grenzüberschreitende Arbeit kein neues Phänomen. Für die Ernte von Obst und Gemüse haben mobile Beschäftigte schon seit vielen Jahre eine große Bedeutung. Jährlich kommen rund 314 000 Menschen nach Deutschland, um hier Spargel zu stechen und Erdbeeren, Heidelbeeren, Äpfel und Gurken zu ernten. Das entspricht rund 60% der Arbeitnehmer/-innen in der Landwirtschaft in Deutschland. Die überwiegende Mehrheit dieser Menschen kommt aus Polen, Bulgarien und Rumänien. Ein kleinerer Anteil kommt aus Kroatien, Ungarn, Serbien und seit jüngster Zeit auch aus der Ukraine. Die saisonale Arbeit in der Landwirtschaft ist gekennzeichnet durch einen kurzen Zeitraum, in dem hohe Arbeitsdichten anfallen. Die Rahmenbedingungen der landwirtschaftlichen Arbeit setzen eine hohe Flexibilität der Arbeitnehmer/-innen voraus, da das Wetter einen wichtigen Einfluss auf die Arbeit hat. Die Regelungen für kurzzeitige Beschäftigung in der Landwirtschaft in Deutschland sehen vor, dass bei einer Anstellung von bis zu max. 70 Tagen keine Sozialabgaben getätigt werden müssen. Da sich die Arbeitnehmer/-innen meist nur für eine kurze Zeit im Arbeitsland aufhalten, sind sie für die Dauer der Beschäftigung auf eine Unterbringung und Verpflegung durch die Arbeitgeber angewiesen.

Zusammengefasst kann der Charakter von Saisonarbeit als **Flexible-Insecure**, also flexible Unsicherheit, beschrieben werden. Die Hauptmerkmale landwirtschaftlicher Saisonarbeit sind: ein kurzer Aufenthalt für eine befristete Zeit im Arbeitsland, Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer/-innen, sowie keine Integration in soziale Sicherungssysteme und in die Gesellschaft des Arbeitslandes. Die Folge ist, dass mobile Beschäftigte leicht um ihre Rechte betrogen werden. Sie können nicht auf unterstützende Netzwerke vor Ort zurückgreifen, häufig fehlt das Wissen über die Arbeitsrechte im jeweiligen Arbeitsland, und es fehlen soziale Absicherungen, für Probleme, wie Krankheiten oder Unfälle. Aufgrund der hohen Gefälle der Löhne innerhalb der Europäischen Union sind Saisonarbeitskräfte aber häufig bereit, schlechte Lebens- und Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Um die häufig schwierigen Situationen der mobilen Beschäftigten zu verbessern, wurden Beratungsstellen für Arbeits- und Sozialrecht ins Leben gerufen. Die Anzahl der Beratungsstellen für Menschen, die grenzüberschreitende Arbeit leisten, haben in den letzten Jahren zugenommen. Der überwiegende Anteil der Beratungsfälle ist in den Branchen Baugewerbe, Lager und Logistik, im fleischverarbeitenden Gewerbe und der Gebäudereinigung zu verzeichnen. Die Fallzahlen von Beschäftigten aus der Landwirtschaft sind vergleichsweise niedrig. Aus diesem Grund wurde 2015 die Initiative Faire Landarbeit durch Akteure aus

dem gewerkschaftlichen Kontext ins Leben gerufen. Zu ihr gehören das PECO-Institut, das DGB-Projekt „Faire Mobilität“, der Europäische Verein für Wanderarbeiter (EVW), ehrenamtliche Aktive in der Industriegewerkschaft Bau- und Agrar-Umwelt (IG BAU) und das Bündnis gegen Menschenhandel (BGMA).

Im Rahmen dieser Initiative wurden Informationsflyer speziell für die Arbeitnehmer/-innen in der Landwirtschaft erstellt und auf Deutsch, Polnisch, Bulgarisch, Rumänisch, Kroatisch und Ungarisch verbreitet. Diese werden regelmäßig überarbeitet und den grünen Gewerkschaftssekretären der IG BAU, allen Beratungsstellen der Partnerorganisationen DGB, EVW und BGMA und weiteren zur Verfügung gestellt.

Seit 2015 werden von den Partnern der Initiative Faire Landarbeit Informationstouren für Saisonarbeitskräfte durchgeführt. In den jeweiligen Regionen werden die Menschen auf den Feldern und in ihren Unterkünften aufgesucht und Informationsmaterialien werden verteilt.

In dem Bericht „Zur Situation von zeitlich befristeten Beschäftigten in der Landwirtschaft“ fasste die Initiative 2015 die Hauptprobleme der Saisonarbeitskräfte zusammen. Saisonbeschäftigte wurden zu ihren Arbeits- und Unterkunftsbedingungen befragt. Ein Schwerpunkt lag in der Veränderung durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit und das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes und dem Mindestentgelt-Tarifvertrag in der Landwirtschaft, der seit 2015 gilt. Als Hauptprobleme können vier Punkte benannt werden:

- *Fehlende schriftliche Arbeitsverträge*
- *Intransparente Aufzeichnungen der Arbeitszeit und Entlohnung*
- *Unklare Abzüge für Essen, Unterkunft und Zurverfügungstellung des Arbeitsmaterials*
- *Fehlender oder nicht ausreichender Arbeits- und Gesundheitsschutz*

In der nun vorliegenden Broschüre „Flexible-Insecure“ wurden Akteure aus Beratungsstellen in Hessen, Niedersachsen, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Warschau, sowie der IG BAU zu ihrer Arbeit und den Erfolgen in ihrer Arbeit befragt. Durch die Auswahl der Interviewpartner/-innen wurde versucht, die Akteure zu befragen und darzustellen, die sich gezielt mit der Situation in der landwirtschaftlichen Branche beschäftigen. Die Darstellung der Beratungsstellen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zu Beginn wird zusammenfassend ein Überblick über die gemachten Erfolge und die zukünftigen Handlungsoptionen gegeben.

## 2. Erfolge





### **Aufbau und Gründung von Beratungsstellen**

Beratungsstellen für Wanderarbeit wurden in verschiedenen Regionen in Deutschland mit Hilfe öffentlicher Förderung ins Leben gerufen. Die Beratungszahlen steigen insgesamt, aber auch aus der Landwirtschaft an und weiterer Bedarf für Beratungsstellen wurde ermittelt.

---



### **Sprachkompetenzen**

Die Berater/-innen decken den Bedarf an Sprachen, vor allem ost-europäischen Sprachen, für eine Beratung in der Muttersprache ab.

---



### **Aufsuchende Arbeit – Raus aufs Land**

Vermehrt wird gezielt der Kontakt zu Arbeitnehmer/-innen in den landwirtschaftlichen Betrieben gesucht. Durch persönlichen Kontakt auf den Feldern wird Vertrauen aufgebaut. Es ist festzustellen, dass in den Regionen, in denen wiederholt aufsuchende Arbeit durchgeführt wird, die Beratungsfälle aus der Landwirtschaft ansteigen.

---



### **Informationsmaterial und Verbreitung von Wissen**

Flyer mit spezifischen Informationen für die landwirtschaftliche Arbeit wurden in 6 Sprachen erstellt, sowie Poster in 4 Sprachen. Sie werden verteilt und regelmäßig aktualisiert. Informationen in der Herkunftssprache machen die Regelungen und Gesetze für die Saisonbeschäftigten transparenter. Im Internet zu finden unter dem Suchbegriff „Neue Regeln in der Landwirtschaft.“

---



### **Social Media**

Die Nutzung von sozialen Medien wie Facebook, Webpages und Videos werden vermehrt erprobt. Inhalte wurden in mehreren Sprachen erstellt und verbreitet. Mehr Menschen werden erreicht und Informationen so auch durch soziale Netzwerke verbreitet.

---



### **Vernetzung der Akteure**

Verstärkt findet Vernetzung zwischen Beratungsstellen, staatlichen Stellen, Initiativen und Gewerkschaften statt.

---



### **Grenzüberschreitende Zusammenarbeit**

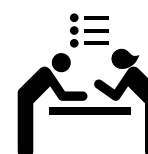
Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Arbeitsämtern und Behörden in den Ländern Polen und Rumänien wurden ausgebaut. Informationen zu den Beratungsstellen werden durch die zuständigen Behörden und Botschaften verbreitet und Kontakte vermittelt. Beraterinnen beteiligen sich an Messen, führen Vorträge und Seminare vor allem in Polen durch. Mehr Ratsuchende melden sich.

---



### **Prävention**

Schaffung präventiver Beratungsstrukturen in den Entsendeländern durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der Durchführung von vorbereitenden Seminaren vor der Aufnahme einer Beschäftigung. Vermehrt melden sich Menschen vor Beginn der Arbeitssaison bei den Beratungsstellen.





### **Öffentlichkeitsarbeit**

Information der Öffentlichkeit durch TV-Reportagen, Zeitungsartikel, Teilnahme an Messen und Konferenzen, sowie Beteiligung an wissenschaftlichen Untersuchungen.

---



### **Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen**

Beispielsweise findet die Zusammenarbeit mit dem Zoll und Arbeitsaufsichtsbehörden statt. 2017 gab es in Rheinland-Pfalz Razzien durch das Hauptzollamt auf 6 Betrieben, Staatsanwaltschaften ermitteln.

---



### **Kontakt in die Netzwerke der Wanderarbeiter/-innen**

Durch den persönlichen Kontakt in den Herkunftssprachen und die Nutzung von sozialen Medien wurde vermehrt Kontakt in die Communitys der Arbeitnehmer/-innen aufgebaut. Wissen wird über die eigenen Wege verbreitet und das Vertrauen in die Beratung und die Gewerkschaft steigt.

---

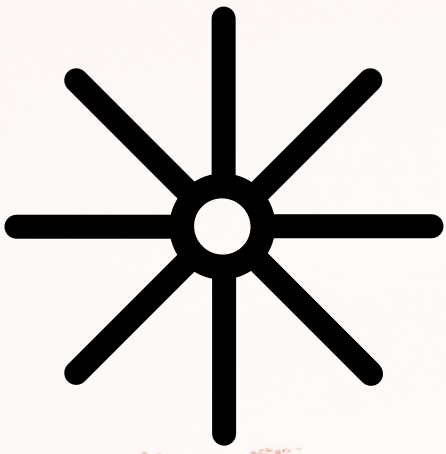


### **Zahlung von ausstehenden Löhnen**

Ratsuchende haben mit Unterstützung von den Beratungsstellen und den Gewerkschaften ausstehende Löhne erstritten und erhalten.

---







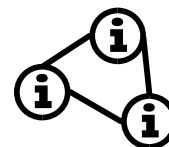
### 3. Handlungsoptionen





### **Schaffung eines flächendeckenden Beratungsangebotes**

Die Nachfrage nach arbeitsrechtlicher Beratung steigt an und die Anfragen können nicht an allen Orten gedeckt werden. In einigen Regionen in Deutschland gibt es noch keine Beratungsstellen. Es besteht insgesamt der Bedarf nach weiteren Beratungsstellen.



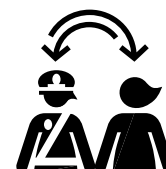
### **Aufsuchende Arbeit – Raus aufs Land**

Viele der mobilen Beschäftigten in der Landwirtschaft werden noch nicht erreicht. Um die Unterstützungsangebote, den Zugang zu Gewerkschaften und die Möglichkeit der Organisierung zu verbreiten, sollte die aufsuchende Arbeit weiter durchgeführt werden. Flächendeckende Informationstouren zu Beginn der landwirtschaftlichen Saison könnten eine neue Herangehensweise darstellen.



### **Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen – Kontrolle**

Umgehung des Mindestlohnes und Verletzung der geltenden Arbeitsgesetze durch den Arbeitgeber müssen konsequent verfolgt und geahndet werden. Illegal operierende Arbeitsvermittlung muss unterbunden werden.



### **Schriftlicher Arbeitsvertrag**

Aushändigung eines Arbeitsvertrages ab dem ersten Tag der Beschäftigung in der Herkunftssprache.



### **Transparente Aufzeichnung der Arbeitszeit und zeitnahe Lohnabrechnungen**

Jeder und jedem Beschäftigten steht ein Lohn zu und die Möglichkeit, die dokumentierten Arbeitszeiten wöchentlich einzusehen und zu kontrollieren. Der Lohn ist auf einem Lohnzettel zu dokumentieren und mindestens einmal im Monat auszuhändigen. Sollte der Lohn erst am Ende der Saisonarbeit gezahlt werden, müssen monatliche Zwischenabrechnungen ausgehändigt werden.



### **Grenzüberschreitende Zusammenarbeit**

Ausbau der Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren aus Gewerkschaft, Verwaltung und Politik der Herkunftsländer. Wichtig vor allem mit den Ländern Bulgarien und Rumänien.



### **Vernetzung der Akteure**

Vernetzung und Austausch der bestehenden Beratungsstrukturen und weiterer Akteure untereinander: Gewerkschaft, Anwälte und weitere Beratungsstellen für Themen wie Menschenhandel, unsicherer Aufenthalts- und Arbeitsstatus, Diskriminierung in der Arbeitswelt und Zusammenarbeit mit regionalen Verantwortungsträgern.





### **Aufnahme der europäischen Arbeitsschutzgrundsätze in die Cross Compliance**

Der Europäische Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT) fordert Instrumentarien zum Schutz von Arbeitnehmern in die gemeinsame Agrarpolitik aufzunehmen. Konkret wird vorgeschlagen, die europäischen Regelungen über Arbeits- und Gesundheitsschutz (v.a. die RL 89/391 EWG) in die Cross Compliance zu integrieren. Arbeitgeber sollen von Direktzahlungen ausgeschlossen werden, die Arbeitnehmer gemäß europäischen Vorschriften nicht legal beschäftigen.

---



### **Informationsverpflichtung der Arbeitgeber**

Verpflichtung zum Aushang der geltenden Arbeitsrechte in den jeweiligen Sprachen in den Unterkünften oder Betriebsstätten.

---



### **Rechtskenntnisse stärken**

Aufsuchende Arbeit, Nutzung von sozialen Medien und Informationsflyern, um möglichst viele Arbeitnehmer/-innen über ihre Arbeitsrechte zu informieren. Denn nur wer, seine Rechte kennt, kann sich wehren.

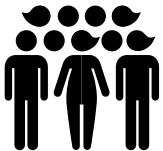
---



### **Ermutigung durch Erfolge und Vertrauen**

Ausbau der vertrauensbildenden Arbeit durch persönlichen Kontakt und Verbreitung der bereits erzielten individuellen Erfolge.

---



### **Selbstorganisation**

Unterstützung von Organisierung der Arbeitnehmer/-innen, z.B., durch Angebote wie Arbeitszeitkalender, Informationen über Gewerkschaften, Formular zur Arbeitslohnforderung in verschiedenen Sprachen oder Begleitung von Arbeitskämpfen durch Kampagnen.

---



### **Nutzung von Sozialen Medien ausbauen und neue Formen erproben**

Mehr Menschen könnten an Informationen gelangen, wenn Plattformen zum Austausch geschaffen werden und Informationen über Unterstützungsangebote und Arbeitsrecht im Internet leichter zu finden sind und durch soziale Netzwerke wie Facebook, Twitter etc. in die Communitys verbreitet werden.

---



### **Schaffung von Qualifikationsangeboten**

Bildungsangebote, Fortbildungen und Onlinetools zur Qualifizierung, vor allem zur beruflichen Qualifizierung der mobilen Beschäftigten sollten geschaffen werden.

---



### **Prävention ausbauen**

Verstärkte Verbreitung von arbeitsrechtlichen Informationen sowie Informationsseminare schon in den Herkunftsländern der mobilen Beschäftigten vor Aufnahme der Arbeit. Informationstouren in Deutschland zu Beginn der landwirtschaftlichen Saison.



---

### **Best Practice - Gute Arbeitgeber**

Beispiele von Betrieben mit guten Arbeitsbedingungen bekannt machen.

---



### **Öffentlichkeitsarbeit**

Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit. Zusammenarbeit mit der regionalen Presse und Organen vor Ort; Bürgermeister, Arbeitsschutz, Verbänden und Verbraucherorganisationen.

---



### **Gesundheitsschutz**

Kampagnen zur Prävention von Gesundheitsrisiken bei der Arbeit im Freien, z.B. zu Weißem Hautkrebs.

---



## 4. Beratungsstellen und Interviews





*In einigen Regionen in Deutschland sind Beratungsstellen für mobile Beschäftigte entstanden. Die Ausrichtung, Förderung und Finanzierung unterscheidet sich und ist abhängig von den Regionen, den dort beschäftigten Personen und der gewerkschaftlichen Anbindung. Die individuelle arbeits- und sozialrechtliche Beratung erfolgt in allen Beratungsstellen kostenlos und richtet sich vornehmlich an EU-Bürger/-innen aufgrund der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds und ist unabhängig von Arbeitsverträgen. Alle Berater/-innen sind mehrsprachig und beherrschen häufig eine osteuropäische Sprache als Herkunftssprache. Somit kann der größte Teil der Beratungen in der Muttersprache der Ratsuchenden durchgeführt werden. Die Beratung findet branchenunabhängig statt, wobei sich an einigen Orten eine Spezialisierung herauskristallisiert hat. Die Beratungsstellen legen alle Wert auf eine in- und ausländische Vernetzung mit Behörden, Gewerkschaften und mit anderen Beratungsstellen.*

## Rheinland-Pfalz und Hessen

### EVW - Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen

Der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen ist eine Organisation, die sich für die Rechte von Wanderarbeiter/-innen einsetzt. 2004 wurde der Verein auf die Initiative der Gewerkschaft IG BAU hin gegründet. Seit nun 13 Jahren arbeitet der EVW eng mit Gewerkschaften zusammen und hilft bei der gewerkschaftlichen Organisation. Zusammen mit vielen in- und ausländischen Kooperationspartnern werden mobile Beschäftigte informiert und bei der kollektiven und individuellen Durchsetzung tariflicher und gesetzlicher Ansprüche unterstützt. Durch die niedrighschwellige aufsuchende Bildungs- und Informationsarbeit wird versucht, die Arbeitskräfte außerhalb der Beratungsbüros zu erreichen. Der EVW betreibt Beratungsstellen in Frankfurt am Main, Mainz, München und Warschau. Die Beratungsstellen in Frankfurt/Main und Mainz sind eine Kooperation mit dem DGB Bundesprojekt Faire Mobilität und mit regionalen Projekten. Der EVW wird finanziert durch den Europäischen Sozialfonds, die IG BAU, den DGB und durch Mittel des Landes Rheinland-Pfalz und Hessen.

### Faire Mobilität

Das bundesweite Projekt „Faire Mobilität“ wurde 2011 vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (EFS) initiiert. Faire Mobilität wurde ins Leben gerufen, um faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer/-innen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Als Beratungsnetzwerk besteht ein Teil der bundesweiten Arbeit aus Öffentlichkeitsarbeit und Qualifizierung für Multiplikatoren. An den sechs Standorten Berlin, Kiel, Dortmund, Frankfurt/Main, Stuttgart und München gibt es Beratungsstellen, die über Landesmittel finanziert werden. Sie führen individuelle Arbeits- und sozialrechtliche Beratung durch. Die politische Verantwortung für das Projekt liegt beim DGB-Bundesvorstand. Der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen ist für die Einrichtung und den Betrieb der Beratungsstelle in Frankfurt am Main zuständig.



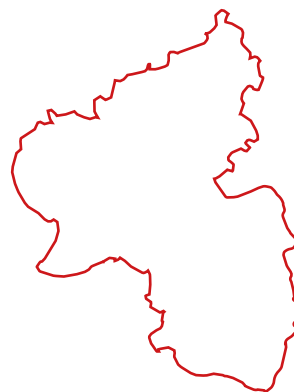
**Mehr Infos unter:**  
[www.emwu.org/](http://www.emwu.org/)  
**Facebook:**  
[www.facebook.com/seasonalworkersgermany/](https://www.facebook.com/seasonalworkersgermany/)



**Mehr Infos unter:**  
[www.faire-mobilitaet.de/](http://www.faire-mobilitaet.de/)

### Wie sieht die landwirtschaftliche Struktur in Rheinland-Pfalz aus und wie kommst du in Kontakt mit landwirtschaftlichen Saisonkräften?

Rheinland-Pfalz ist eine land- und forstwirtschaftliche geprägte Region mit einem hohen Anteil an Saisonal Beschäftigten, darum hat sich Landwirtschaft hier als ein Beratungsschwerpunkt herauskristallisiert. Die Betriebe sind sehr groß und beschäftigen zum Teil 1000 bis 1500 Saisonkräfte. Wir haben so angefangen, dass wir direkt auf die Höfe gefahren sind. Wenn wir uns auf den Betrieben vorgestellt haben, wurden wir gleich wieder weggeschickt. Daraufhin haben wir unsere Strategie geändert und fahren jetzt direkt auf die Felder. Am Anfang sind die Menschen erstmal sehr zurückhaltend. Ich mache das jetzt seit zwei Jahren und habe noch nie erlebt, dass die Arbeitnehmer sich gleich über ihre Probleme beschweren. Zuerst sagen sie, es ist alles gut! Aber alles Gut heißt auch, dass sie sich manchmal noch am gleichen Tag melden. Die Menschen sind erst mal vorsichtig und melden sich eher im Nachhinein. Die erste Überwindung ist die Sprache und sie freuen sich sehr, wenn jemand ihre Sprache spricht. Wenn sich Menschen bei mir melden, dann organisiere ich ein Treffen. Aber nicht auf den Höfen, da diese teilweise Kameraüberwacht sind. Die Kameras hängen bei den Unterkünften. Wir treffen uns dann außerhalb des Betriebsgeländes, manchmal auch ganz spontan in ihrer Pause oder wenn es gegnet hat.



#### **Rheinland - Pfalz**

Der EVW führt in Rheinland-Pfalz das Projekt „Mobilität 2017 fair gestalten“ durch. Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch den DGB Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland.



**Ileana Pfingstgräf-Borsos** arbeitet als Beraterin in dem Projekt „Mobilität fair gestalten!“ im Büro des EVW in Mainz. Sie bietet Beratung auf Rumänisch, Ungarisch und Englisch an.



### Wie sehen die gängigen Arbeitsbedingungen für Saisonbeschäftigte, in den Betrieben, die du besucht hast, aus?

Fangen wir von vorne an: Die Abreise aus Rumänien ist so, dass die meisten durch Agenturen und Vermittler oder über Mundpropaganda geworben werden. Das ist wirklich interessant, weil sie hier nichts Positives erleben und trotzdem erzählen sie den Freunden und Bekannten: *es gibt da Arbeit!* Die Vermittlungen in Rumänien nehmen 200 – 300 Euro Vermittlungsgebühren. Sie versprechen ihnen: *Die Abreise und Unterkünfte sind abgeklärt, die Verträge warten da auf dich und so weiter.* So beginnt das Ganze. Die Menschen wissen nicht genau, wohin sie kommen. Die Saisonkräfte dürfen nicht privat reisen. Die Vermittlungen sagen: *Die Busse stehen an dem und dem Tag an diesem Ort und du brauchst dir keine Sorgen machen, wir bringen dich zum Hof und dann wieder nach Hause.* Sie werden dann von einer Sammelstelle abgeholt, zu einem Hof gebracht und arbeiten, und wenn die Arbeit zu Ende ist, werden sie wieder nach Rumänien zurückgebracht. Häufig wissen sie nicht genau, wann sie zurückfahren. Wenn die Arbeitgeber mit den Leuten nicht zufrieden sind, dann werden diese einfach rausgefiltert und wieder nach Rumänien gebracht, so nach dem Motto: *Deine Leistung gefällt mir nicht!* Diese Menschen rufen mich

dann aus dem Bus an und sagen: *Die haben mich aus der Unterkunft geschmissen und ich fahre jetzt nach Hause.* Eine Kündigung fehlt und Verträge bekomme ich selten zu Gesicht. Die Vermittlungsagenturen habe ein gutes Netzwerk in Rumänien, so dass die Arbeitnehmer/-innen einfach ausgetauscht werden können.

### **Was gab es noch für Besonderheiten?**

Ich habe Lohnabrechnungen gesehen, die waren toll! Es wurde Geld für Gummibänder zum Bündeln von Radieschen oder Zwiebeln abgezogen. Sie mussten diese bezahlen!

### **Die Leute mussten Gummibänder kaufen, um dann Radieschen bündeln zu können?**

Ja, das hat mich wirklich schockiert. Arbeitskleidung, Messer und Regenmäntel mussten auch bezahlt werden. Die Arbeitgeber sind wirklich kreativ: Die Saisonarbeiter zahlen Strafe, wenn sie nicht zur Arbeit gehen oder extra für Gummibänder.

### **Wie schätzt du das Wissen über die Arbeitsrechte ein? Kennen die Beschäftigten die aktuelle Höhe des Mindestlohn in Deutschland?**

Leider ist grundsätzlich wenig Wissen vorhanden. Viele kommen durch Mundpropaganda her, und da frage ich mich, warum haben sie den anderen nicht von den Bedingungen hier berichtet? Es gibt Leute, die das erste Mal vom Mindestlohn hören, wenn ich mit ihnen spreche. Sie berichten mir, wenn der Zoll sich angekündigt hat, sagt ihnen der Chef, sie sollen sagen, dass sie 8,60 bekommen. Wenn ich vom Mindestlohn erzähle, sagen sie: *Nein, also wir werden pro Kiste bezahlt.* Es gibt auch Vermittler, die die Mindestlöhne nennen, aber die Realität hier sieht anders aus. Klar würdest du den Mindestlohn bekommen, aber nur, wenn du so und so viele Kisten erntest. Viele Menschen denken, damit hat sich das erledigt. Ich habe die Kisten nicht geschafft, darum bekomme ich die 8,60 Euro nicht.

### **Es ist Gesetzlich nicht erlaubt, einen Akkordlohn zu zahlen, der unter dem Mindestlohn liegt!?**

Das ist so, dass der Zoll sich meistens ankündigt und die Arbeitgeber gehen zu den Saisonkräften und sagen, morgen bekommen wir eine Kontrolle und ihr sagt das und das. Und die Leute sagen das dann auch tatsächlich!

### **Arbeitest du mit dem Zoll zusammen?**

Das mache ich nur, wenn ich die Arbeitnehmer/-innen vorher gefragt habe. Ich beschreibe den Ratsuchenden, was sie für Möglichkeiten haben und was sie machen können. Ich sage ihnen auch, dass, wenn der Zoll kommt, sie nicht sofort ihren Lohn ausgezahlt bekommen. Ich erkläre, was der Zoll machen kann und wofür dieser zuständig ist. Ich beschreibe den Prozess, den Lohn gerichtlich einzufordern und dass dies ein langer Prozess ist. Und dass durch Aussagen beim Zoll sich nur evtl. etwas direkt ändert, aber auch nichts sofort ...und erst, wenn sie dann beim Zoll aussagen wollen, dann rufe ich den Zoll an.

### **Was hat sich nach Aussagen beim Zoll für die Beschäftigten verändert?**

Nach dem mehrere Menschen ausgesagt haben und mehrere Zollkontrollen stattgefunden haben, wurde nicht mehr an 7 Tagen gearbeitet. Es gab einen freien Tag. Wenn Hochbetrieb ist, dann wird 7 Tage die Woche bis zu 14 Stunden am Tag gearbeitet. Da werden dann nicht die Arbeitszeiten eingehalten. Eine weitere Verbesserung war, dass sie an sehr heißen Tagen abwechselnd auf dem Feld und in der Sortierhalle arbeiten. So sind sie nicht die ganze Zeit der Hitze ausgesetzt. Wenn der Zoll da mehr Druck macht, dann sind die Betriebsleiter/-innen etwas vorsichtiger und halten sich an ein paar Punkte.





**Du machst schon seit ein paar Jahren Beratung. Wenn du zurückschaust, welche Erfolge konntest du in deiner Arbeit erzielen?**

Jetzt haben wir gerade diese großen Razzien durch den Zoll auf genau diesen Höfen, die wir auch kennen. Jetzt passiert hier endlich was. Das war jahrelange Arbeit vom Zoll und teilweise auch von uns, dass die Leute da ausgesagt haben. Wenn davon in den Medien berichtet wird und die Namen dieser Firmen auch in Rumänien bekannt werden, das würde ich mir wünschen. Das wäre ein Erfolg. Wir können einfach nur dranbleiben, auch wenn das manchmal sehr frustrierend ist. Durch diese kurze Zeit ist es sehr schwierig, erfolgreich zu sein. Die Menschen sind nur kurz da. Beim Zoll auszusagen und zu Gericht zu gehen, das ist für viele zu umständlich, zu kompliziert, zu bürokratisch und zu langwierig. Darum hat man in der Landwirtschaft so wenig Erfolge. Aber trotzdem müssen wir dranbleiben. Es hat ja zwei Jahre gebraucht, bis endlich ermittelt wird. Richtig mit der Staatsanwaltschaft wird hier in Rheinland-Pfalz jetzt gegen Höfe ermittelt. Das zeigt mir, dass es sich lohnt, da dran zu bleiben. Ein Erfolg ist auch, dass die Menschen sich, nach dem wir hier seit zwei Jahren Beratung anbieten, jetzt früher bei mir melden. Z.B. wenn sie nach 3 -4 Tagen merken, dass da etwas nicht stimmt. Ich habe erlebt, dass sich eine Gruppe nach einem Gespräch gesagt hat: *Gut, dann bleiben wir nicht bis zum Ende der drei Monate, sondern wir gehen.* Sie haben Geld zusammengelegt, und jemand hat sie privat aus Rumänien abholt. Nicht auf mein Anraten hin, ich sage immer wieder, das müsst ihr alles selber entscheiden. Ich zeige die Risiken und die Möglichkeiten auf. Ich rate auch, mit den Menschen, die schon zuvor im Betrieb gearbeitet haben, zu sprechen. Zu fragen, ob diese wirklich erst nach drei Monaten Lohn bekommen haben und viel zu wenig oder so. Erst dann zu entscheiden, was sie machen wollen. Ob das ein Erfolg ist, weiß ich nicht. Andere sind dageblieben, weil sie gezwungen waren, die 200-300 Euro Vermittlungsgebühren noch zu zahlen. Nicht alle haben dieses Geld einfach so.

**Was denkst du, müsste sich in Zukunft ändern, und wie könnte die Situation der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer/-innen verbessert werden?**

Ich würde mir wünschen, schon in Rumänien soweit den Kontakt aufzubauen, dass Menschen vor der Saison im Herkunftsland informiert werden können. Dass die Leute wissen, was ihnen zusteht und was sie erwartet, bevor sie hierherkommen. Ich könnte mir auch gut vorstellen, dass es eine Negativliste von den Höfen gibt. Achtung: Wenn du den Namen hörst, dann musst du vorsichtig sein.

**Warum setzt du dich für diese Arbeitnehmergruppe ein?**

Da ich Juristin bin, kann ich den Menschen wirklich praktisch helfen. Ich bin selber 2001 nach Deutschland gekommen. Ich war mit ähnlichen Sachen konfrontiert: Keine Sprachkenntnisse und kein soziales Leben. Ich hatte mit anderen Sachen zu kämpfen, aber ich weiß was es bedeutet, ohne soziale Kontakte in einem anderen Land zu leben. Ich war für jeden Rat dankbar. Hier habe ich erstmals von Beratungsstellen gehört, die dich umsonst beraten. Du kannst dort dahingehen und die Leute geben dir Tipps. Das hat mich ganz schön geprägt. Ich mache das trotz Frustration gerne weiter. Die kleinen Erfolge treiben mich dann erstmal wieder an.

---

### Wie waren eure Erfahrungen in diesem Jahr für den Bereich Landwirtschaft und worin lagen die Hauptproblematiken der Saisonarbeitskräfte?

Maria: Die Hauptproblematik in diesem Jahr war der Lohn. Wie wird der Lohn überhaupt berechnet, wie viel steht mir zu und wie kommt mein Arbeitgeber auf den Lohn, der auf meinem Tageszettel steht? Es liegen uns Unterlagen von einem Spargelhof vor, die versteht kein Mensch. Wir haben die Leute gefragt: *Wie viel verdient ihr?* Ihre Antwort war *Keine Ahnung, das werden wir erst am Abreisetag sehen, wenn wir die Endabrechnung bekommen.*

Ivan: In diesem Jahr haben wir auch neue Methoden der Erfassung der Arbeitsleistung gesehen. Die Kisten haben Strichcodes, die gescannt werden. In einem anderen Betrieb hatten die Arbeitnehmer auch noch Chiparmbänder, die dann auch gescannt wurden. Es wird vermehrt digitale Technik angewandt!

### Das heißt ich gehe mit meiner Kiste zum Wagen und da werde ich dann gescannt?

Ivan: Du kommst mit einer Kiste Erdbeeren und sie wird gewogen und dein Armband wird gescannt. Darauf wird dann ein Akkordlohn berechnet. Die geernteten Kisten werden automatisch in eine Zeiteinheit umgerechnet, die jedoch nicht der real dafür aufgebrauchten Zeit entspricht. Dadurch ist es für die Arbeitnehmer schwer nachzuweisen, dass sie für die Kisten vielleicht länger gebraucht haben.

### Was gab es noch für Probleme?

Maria: Wir hatten einen Hof, auf dem die Ausweise einbehalten wurden. Als wir diesen Hof zum zweiten Mal besuchten, haben wir eine Frau angetroffen, die nach Rumänien wollte und der Arbeitgeber hat ihre Abreise verweigert. Nach unserer Intervention, wurde ihr die Endabrechnung und ihr Ausweis ausgehändigt. Die Mitarbeiterin hat vor unseren Augen im Büro ihren Ausweis aus dem Schrank geholt. Die Erklärung der Arbeitgeberseite war: *Die Menschen wollen ihre Pässe nicht in ihrem Zimmer haben und geben diese freiwillig ab.* Unsere Vermutung ist, dass dies eine Absicherung ist, damit die Menschen nicht so leicht abreisen können. Diese Vermutung ist durch weitere Äußerung der Frau des Landwirtes bestätigt worden.

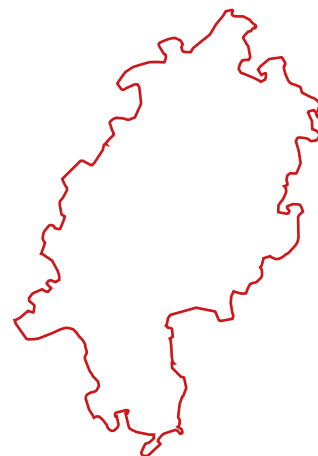
Ivan: Verpflegung und Unterkunft sind auch ein Thema. Neben der Entlohnung sind die hohen und undurchsichtigen Abzüge für Unterkunft und Verpflegung das größte Problem. Viele hatten keine Papiere, auf denen festgelegt wurde, was für die Mahlzeiten oder für die Unterkunft abgezogen wird. Es herrscht eine große Unklarheit.

Maria: Es wurde uns auf zwei getrennten Feldern berichtet, dass den Erntehelfern 24 Euro pro Tag für Unterkunft und Verpflegung abgezogen wird. Das ist zu viel! Sie konnten sich nicht abgesprochen haben. Leider haben wir dazu aber keine Papiere gesehen. Auf dem Spargelhof haben wir die Unterkunft gesehen. Dort haben 5 – 6 Menschen in einem Zimmer geschlafen, zusammengekommen ist dass viel Geld, was der Arbeitgeber von ihnen bekommt. Die haben einen getrennten Vertrag für die Unterkunft mit der Vermarktungsagentur des Hofes. Das ist auch eine Methode, um die festgelegten Abzüge zu umgehen. Da die Richtlinien für die Abzüge nur gelten, wenn die Unterkunft direkt vom Arbeitgeber gestellt wird.

### Was hattet ihr für einen Eindruck von der Unterkunft?

Ivan: Die Sanitäreinrichtungen waren nicht besonders...

Maria: Die Katastrophe!



#### **Hessen**

Im September 2015 wurde eine regionale Beratungsstelle für bulgarische Arbeitnehmer/-innen eingerichtet. Organisatorisch wurde die Beratungskraft an das Beratungsbüro Rhein-Main des Bundesprojektes „Faire Mobilität“ angegliedert, welches vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen betrieben wird.

#### **Mehr Infos unter:**

[www.emwu.org/](http://www.emwu.org/)

#### **Facebook:**

[www.facebook.com/seasonalworkersgermany/](https://www.facebook.com/seasonalworkersgermany/)



**Maria Anjol** arbeitet als Beraterin für das Bundesprojekt „Faire Mobilität“. Sie bietet Beratung auf Polnisch und Englisch im Büro des EVW in Frankfurt am Main an.



**Ivan Ivanov** arbeitet als Berater in dem Projekt „Faire Mobilität Hessen“ und bietet Beratung auf Bulgarisch und Englisch im Büro des EVW in Frankfurt am Main an.



Ivan: Ja, die Katastrophe. Sanitäreanlagen, in denen alle zusammen eine Toilette und Dusche nutzen müssen. Nicht nach Geschlechtern getrennt. Vom Eindruck her würde ich schätzen, dass da auch zu viele Menschen in einem Zimmer gewohnt haben.

Maria: Es war vor allem richtig heiß! Das Dach war aus Blech, oder?

Ivan: Ja! Es gab da auch einen als Gemeinschaftsraum, der gleichzeitig die Küche war. Das sah alles aus wie Sperrmüll.

Maria: In einem Betrieb gab es kein Wasser auf dem Feld, auf anderen Betrieben haben wir nicht darauf geachtet. In den Unterlagen der Berufsgenossenschaft steht, dass der Arbeitgeber Trinkwasser zur Verfügung stellen muss.

**Was hindert diese Menschen zu euch in die Beratung zu kommen oder sich gegen die Arbeits- und Lebensbedingungen zu wehren?**

Ivan: Es gab einen Hof, bei dem eine Frau uns vom Acker weggeschickt hat. Wir wissen nicht, was ihre genaue Funktion im Betrieb ist, aber wir vermuten, dass sie eine Vermittlerin sein könnte.

Maria: Sie hat viele Sprachen gesprochen, Polnisch, Rumänisch, bisschen Serbisch und Deutsch. Sie hat uns nicht ermöglicht, mit den Menschen zu sprechen. Zu diesem Betrieb sind wir extra noch mal hingefahren. Eine Arbeiterin hat uns gesehen und ist sofort zu ihr gegangen. Eine Minute später war sie da und hat uns den Zutritt verboten.

Ivan: Sie hat sich die Flyer und die Internetseite von uns und der IG BAU angeschaut hat und den Spieß umgedreht, damit diese Menschen nicht mehr mit uns in Kontakt treten. Nach dem Motto: *Das ist die Gewerkschaft, die wollen euer Geld, die wollen das ihr Mitglieder werdet.* Ein Grund ist auch, dass sie wissen, dass sie abhängig vom Landwirt sind. Sie bekommen Unterkunft und Arbeit von ihm und wissen, dass sie jederzeit auf die Straße geschmissen werden können. Sie sind sich der Abhängigkeit bewusst.

Maria: Bei Menschen aus Polen ist das nicht so, die setzen sich ins Auto und sind wieder weg. Die nehmen Missstände in Grenzen in Kauf, damit sie überhaupt etwas verdienen.

Ivan: Die bulgarischen Menschen- das ist auch in den anderen Branchen so- wissen, dass sie sehr abhängig sind. Und darum haben sie einfach wenig Mut sich zu wehren, weil sie wissen, wenn sie den Mund aufmachen, landen sie wieder auf der Straße. Eine spannende Beobachtung, die ich gemacht habe ist, dass unter den bulgarischen Saisonarbeitskräften viele sind, die einen Job haben und sich zwei Monate unbezahlten Urlaub nehmen, um dann nach Deutschland zum Arbeiten in der Landwirtschaft zu kommen. Das ist anders als auf dem Bau, da gibt es alles:



Tagelöhner, die sich von Tag zu Tag hangeln, aber auch viele, die ausgebildet sind und länger hierbleiben. Umso mehr Menschen wissen, dass sie über den Tisch gezogen werden bzw. umso mehr sie über ihre Rechte wissen, desto mehr können sie Unrecht empfinden und etwas dagegen unternehmen. Zurzeit sind es leider nur Einzelfälle.

**Was könnten Stellschrauben sein, um etwas an dieser Situation zu verändern oder zu verbessern?**

Ivan: Eine Stellschraube, an der wir weiter und weiter drehen können, ist, die Menschen zu informieren. Ein Ansatz wäre, dass über die Beratungsstellen hinaus zu denken. In der Leiharbeit müssen alle Beschäftigten von der Agentur für Arbeit ein Merkblatt mit den grundlegenden Regelungen in ihrer Muttersprache bekommen. Ich könnte mir so was auch für die Landwirtschaft vorstellen. Die Arbeitgeber werden vom Staat verpflichtet, ein Merkblatt auszuhändigen oder im Betrieb aufzuhängen. Dafür müsste natürlich auch der politische Wille vorhanden sein. Über Information sollen die Saisonkräfte selbstbewusster und handlungsfähiger werden. Denn sie können ja nicht wissen, dass sie betrogen werden, wenn sie nicht wissen was für Rechte sie haben.

Maria: Oder verpflichtende Informationsveranstaltungen von Gewerkschaften und Beratungsstellen zu Beginn der Saison. Oder dass es einen schriftlichen Arbeitsvertrag von Beginn an geben muss. Pflicht zum Arbeitsvertrag und Aushändigung eines Exemplars auch in der Muttersprache der Erntehelfer. Eine Kündigungsfrist von einem Tag ermöglicht auch, die Arbeitnehmer/-innen unter Druck zu setzen und ihnen zu drohen. Eigentlich ist es objektiv gesehen nicht in Ordnung, dass sie so schnell weggeschickt werden können.

Ivan: Die Betriebe in Hessen sind nicht so groß und meist sind die Arbeitgeber auf die Saisonarbeitskräfte angewiesen, weil es hier nicht so viele gibt. Das könnte von den Beschäftigten auch als Druckmittel verwendet werden, wenn alle sagen: *ok morgen gehen wir!* Dies den Kollegen zu vermitteln, ist aus unserer Sicht auch wichtig. Organisiert euch, schließt euch zusammen!

**Kennt ihr Betriebe die als Best practice gelten können, auf denen die Arbeitsbedingungen gut sind?**

Ivan: Wir haben einige Betriebe gesehen, wo alles in Ordnung war. Dort kommen die Menschen schon seit Jahren hin und da haben wir auch mit dem Arbeitgeber gesprochen. Wenn die Betriebe sich erstmal an die gesetzlichen Regelungen halten, ist das schon mal gut.

**Warum setzt ihr euch für diese Arbeitnehmer/-innen ein?**

Ivan: Der persönliche Bezug!

Maria: Genau, wir sind ja selber Wanderarbeiter. Ich kann mich gut erinnern. Ich bin in Deutschland zur Schule gegangen, habe aber in Polen gelebt und bin über die Grenze zur Schule gegangen. Trotz dieser Erfahrung war es schwierig, als ich dann ganz nach Deutschland gezogen bin. Ich konnte Deutsch, aber ich war sehr unerfahren. Ich habe lange Zeit gebraucht um mich hier an alles zu gewöhnen. Ich kann die Menschen gut verstehen, die nach Deutschland kommen und nach einer besseren Lebensqualität suchen und erstmal überfordert sind.

Ivan: Das kann ich bestätigen. Neben dem persönlichen Bezug spielen auch eigenen Erfahrungen und Ungewissheiten, aber auch moralische Werte und Überzeugungen eine Rolle. Der Versuch, Menschen zu helfen durch Beratung und Information treibt mich an. Sich gegenseitig als Menschen zu sehen und zu unterstützen.



---



Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt ist unter anderem für die Branchen Landwirtschaft, Forst und Gartenbau zuständig.



Mehr Infos unter:  
[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

### **Welche Erfahrungen und Begegnungen hast du mit landwirtschaftlicher Wanderarbeit gemacht?**

Ich möchte ein wenig anders anfangen: Warum mache ich das überhaupt? Es ist wichtig die Beschäftigten in der Landwirtschaft aufzuklären, weil ich der Ansicht bin, dass dies ein Bereich ist, in dem die Menschen am schlechtesten informiert und bezahlt sind und die schlechtesten Arbeitsbedingungen haben. Der Bereich ist wirklich rückständig. Hier in Hessen haben wir viele Saisonarbeitskräfte und keine oder kaum noch einheimische Arbeitskräfte auf den Höfen. Da wir Tarifpartner sind, ist es wichtig, die Leute aufzuklären. Das große Problem ist die Sprache. Darum finde ich es sehr gut, dass es die Beratungsstellen „Faire Mobilität“ mit ihren Sprachkompetenzen gibt und wir mit ihnen gut zusammenarbeiten.

In der Saison fahre ich schon seit ein paar Jahren an einigen Tagen raus auf die Felder, um Wanderarbeiter aufzusuchen. Ich melde mich nicht bei den Betriebsinhabern an. Weil ich genau weiß was passiert, wenn ich mich ankündige: *Verlassen sie meinen Hof, lassen sie meine Leute in Ruhe...* Am besten man fährt raus, versucht in Kontakt zu kommen und mit den Leuten zu reden. Und hofft das der Arbeitgeber nicht vorbeikommt. Wenn der in der Nähe ist, ist es meist vorbei. Dann trauen die Saisonkräfte sich nicht mehr etwas zu sagen und wenn doch werden sie nachher massiv unter Druck gesetzt. Auch wird versucht die Leute vor uns abzuschirmen. Aus diesen Gründen heraus melde ich mich nicht an.

Was wir wieder bei unseren Besuchen festgestellt haben, war dass die Wanderarbeiter und Arbeiterinnen mit uns „IG BAU“ oder dem Begriff Gewerkschaft nichts anfangen können. Die Menschen kommen aus Rumänien, Bulgarien, Kroatien. Das sind Länder wo mit Gewerkschaft was anderes verbunden wird: Staat, Regierung, gesteuert von Politik. Darum wollen wir mit einem Flyer in den verschiedenen Sprachen versuchen darzustellen, wer oder was sind die Gewerkschaft in Deutschland und welche Aufgaben haben die Beratungsstellen. Die Leute sollen mehr Vertrauen in uns bekommen. Sie sollen wissen wer wir sind und was wir machen. Um deutlich zu machen, dass wir für sie da sind und nicht gegen sie arbeiten. Auf dem Bau ist das bereits etwas anders, weil uns viele Menschen dort schon kennen, aber im Agrarbereich ist das nicht so, da müssen wir dran arbeiten.

Um Verbesserungen zu erreichen und die bestehenden Probleme, wie nicht korrekte Bezahlung oder Unterbringung, zu lösen, müssen sie lernen ihre zustehenden Ansprüche selber einzufordern. Dies bekommt man nicht gelöst durch noch mehr Kontrollen. Die Leute müssen konsequent ihre berechtigten Forderungen und Ansprüche einfordern. Sie sollten Vertrauen in die IG BAU gewinnen und dann können wir sie auch erfolgreich unterstützen.

### **Was denkst du sollte sich in Zukunft für den Bereich Landwirtschaft ändern?**

Wichtig wäre, dass die Menschen schon über die arbeitsrechtlichen Bedingungen in Deutschland informiert sind, bevor sie hierherkommen. Um vor Aufnahme der Arbeit ordentliche Arbeitsbedingungen aushandeln zu können und zu vereinbaren.

Ein weiteres Ziel ist es, dass sie die Gewerkschaft kennenlernen und wissen wie diese hier in Deutschland arbeiten und welche Aufgabe sie für die Arbeitnehmer erfüllen. Um dieses Wissen wiederum in ihre Heimatländer zu tragen und dort ein gewerkschaftliches Bewusstsein entstehen zu lassen.



**Ralf-Peter Helwerth** ist Branchensekretär der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und für die Branchen Bauhauptgewerbe, Floristik, Forstwirtschaft, Garten-/Landschaftsbau, Gartenbau, Landwirtschaft in Hessen verantwortlich.



Auch im Agrarbereich sind Regeln einzuhalten, doch einige Landwirte halten sich nicht an Gesetze, Tarifverträge oder Verordnungen. Sie meinen: Ich bin hier der Chef auf dieser Scholle und nur mein Wort gilt hier. Sie glauben die Gesetze hören an der Grundstücksgrenze auf. Diese Mentalität herrscht häufig noch vor. Es gibt auch welche, die sagen Arbeiter sind ein ersetzbares Arbeitsmittel, und wenn der oder die nicht richtig arbeitet: Tschüss! Fertig! Die Wanderarbeiter buckeln oft mehr als 10 Stunden am Tag, haben kein Samstag, manchmal keinen Sonntag und ruinieren sich so ihre Gesundheit. Manche werden richtig verheizt.

**Hast du das Gefühl das sich in der Landwirtschaft etwas für die Saisonarbeitskräfte verbessert hat?**

Die erste Verbesserung, die mir jetzt spontan einfällt ist: Das Dixi-Toiletten auf den Feldern zu sehen sind. Das ist ein kleiner Fortschritt. Früher musste die Notdurft hinter einem Busch verrichtet werden, wenn einer da war. Früher waren mehr Menschen aus dem ehemaligen jugoslawischen Ländern da, jetzt sind es vor allem Frauen und Männer aus Rumänien. Weil es den allgemeinverbindlichen Mindestlohn gibt, wird dieser eher eingehalten.

Sonst hat sich da nicht viel verändert. Die Leute müssen weiterhin hart schuften für wenig Geld.

**Was treibt dich als Gewerkschaftssekretär an, dich für diese Arbeitnehmergruppe einzusetzen?**

Der Agrarbereich ist ein schwieriges Feld mit vielen Problemen und für uns als Gewerkschaft, welche Agra in ihrem Namen führt, finde ich diesen Bereich mit sehr vielen Wanderarbeitern ein wichtiges Aufgabenfeld.

Für mich ist ein wesentlicher Standpunkt in der Gewerkschaftsarbeit, sich nicht nur um die zu kümmern, die in sicheren und ordentlichen Arbeitsverhältnissen stehen, sondern auch für die dazu sein wo es Schwierigkeiten gibt und sie in der Verbesserung ihrer Lebenssituation zu unterstützen.

Das hat auch was mit Solidarität zu tun. Diese Arbeitnehmergruppe darf einfach nicht vergessen werden. Oft haben die schwächsten keine Vertretung und IG BAU will eine Vertretung dieser Arbeitnehmergruppe sein. Und als zuständiger Branchensekretär für den Agrarbereich bin ich ein Vertreter dieser Arbeitnehmergruppe.

---





### **Wie seid ihr zu dieser Arbeit gekommen?**

Ein Bekannter von mir arbeitet schon seit 12 Jahren auf diesem Hof. Während seines Urlaubs in Polen hat er mir erzählt, dass auf dem Weingut Mitarbeiter gesucht werden und dass der Job gut bezahlt wird. Ich war damals arbeitslos, da die Werkstatt, in der ich gearbeitet habe, geschlossen wurde. Mein Bruder war gerade mit der Schule fertig und hat ebenfalls nach einer Anstellung gesucht. Die Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt war und ist immer noch schwierig. Ohne Bekanntschaften kann man keinen guten Job ergattern und mit einem Dienstleistungsvertrag, der gängigsten Anstellungsart in Polen, kommt man nicht weit. Als wir von dem Job auf dem Weingut erfahren haben, wollten wir es versuchen, da uns zu diesem Zeitpunkt nichts in Polen festgehalten hat.

Maria Anjol hat zwei Mitarbeiter eines Weingutes aus Polen interviewt. Die zwei Brüder haben zwischen Oktober 2011 und November 2016 in einer Festanstellung auf einem Weingut in Südhessen gearbeitet und haben sich gerade gegen ihre Arbeitsbedingungen gewehrt. Heute arbeiten die beiden nicht mehr in Deutschland. Sie wollen anonym bleiben.

### **Was sind eure Aufgaben auf dem Weingut und wie sah euer Arbeitsalltag aus?**

Wir machen alles: Weinlese, Bodenbearbeitung, Ausdünnen, Rebstock Pflege, Bedienen von Maschinen, Handwerkerarbeiten am Hof, Aufräumarbeiten...

In der Hochsaison (Weinlese) begannen wir meist schon vor 5 Uhr und arbeiteten 12-14 Stunden am Tag. Das ist aber abhängig von der Wetterlage. Es gab auch Tage oder Wochen, in denen es nichts zu tun gab. Da saßen wir in der Unterkunft oder wurden vom Arbeitgeber in den Urlaub geschickt, oft unbezahlt. Wir haben in einem Zimmer zusammengelebt, manchmal auch zu dritt. Das Mittagessen haben wir vom Arbeitgeber bekommen. Für das Frühstück und das Abendessen stand uns eine Küche zur Verfügung. Für die Unterkunft haben wir mal 30 und mal 80 Euro bezahlt. Das war für uns nicht immer nachvollziehbar. Die Kosten für das Essen waren auch unterschiedlich. Wir haben zwischen 40 und 100 Euro im Monat gezahlt. Um Schutzkleidung und Sonnenschutz mussten wir uns selber kümmern. Für Wasser während der Arbeitszeit war gesorgt.

Wir haben einen Arbeitsvertrag unterschrieben und ausgehändigt bekommen, aber nur auf Deutsch.

### **Wie sah eure Bezahlung aus? Wurdet ihr nach Akkord oder Stundenlohn bezahlt und habt ihr den Mindestlohn erhalten?**

Wir haben den deutschen Mindestlohn bekommen, allerdings hatten wir eine Nettovereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen bzw. sie wurde schon im Vertrag vorgeschrieben. Dies bedeutet, im Vertrag war nur die Nettovergütung genannt und jegliche Steuerrückerstattungen sind auf das Konto des Arbeitgebers geflossen.

### **Nach einigen Jahren habt eine Beratungsstelle in Hessen aufgesucht. Was war passiert?**

Wir haben uns mehrmals beschwert! Die Wohn- und Arbeitsbedingungen waren zwar in Ordnung, aber die Lohnabrechnung wegen der Nettovereinbarung war für uns nicht nachvollziehbar und auch sehr unübersichtlich gestaltet. Ein anderer Punkt sind die unbezahlten Urlaube. Wir waren auf dem Weingut fest angestellt. Jedoch in Wochen, in denen keine Arbeit für uns angefallen ist, hat unser Arbeitgeber uns in unbezahlte Urlaube geschickt. Das geht natürlich nicht! Wir haben uns leider nie beschwert, da es jährlich nur paar Wochen waren. 2016 waren wir fast 5 Monate im unbezahlten Urlaub! Das Verhältnis zu unserem Arbeitgeber war irgendwann sehr angespannt. Man konnte mit ihm nicht normal reden, er war leicht reizbar und hat immer nur rumgeschrien. Nur zu dem Vorarbeiter, der uns diesen Job angeboten hat, hatte er ein gutes Verhältnis gehabt. Da haben wir uns

dann an die Beratungsstelle gewandt. Wir waren seit Monaten im unbezahlten Zwangsurlaub und wussten nicht, was wir tun sollten. Deswegen sind wir gegangen. Die Beraterin hat uns ermutigt und geholfen, unsere Ansprüche geltend zu machen sowie ein Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber durchzuführen.

***Was denkt ihr sind Gründe, das sich nicht mehr Arbeitnehmer beschweren und sich z.B. an eine Beratungsstelle wenden?***

Viele sind zufrieden mit dem, was sie kriegen. Wenn sie nach Polen fahren und das Geld umtauschen, ist es wirklich viel. Und bezüglich der unbezahlten Zwangsurlaube, viele freuen sich, dass sie länger bei den Familien bleiben können und warten geduldig, bis der Arbeitgeber sie wieder zu sich bestellt. Viele haben auch eigene Bauernhöfe in Polen und können in der Zeit auf dem eigenen Hof arbeiten.

**Wie sah euer Leben neben der Arbeit in Deutschland aus?**

Als wir noch in Deutschland gewohnt haben, haben wir die meiste Zeit in der Unterkunft verbracht. Wir haben auch am Samstag gearbeitet, sodass wir uns in der Freizeit wirklich nur erholen wollten. Aber ab und zu sind wir mit Arbeitskollegen was trinken gegangen.

Jetzt haben wir beide nicht vor, nach Deutschland zurückzukommen. Ich habe im Sommer 2016 geheiratet und mein Bruder ist im selben Jahr zu seiner Freundin in meine Gegend gezogen. Sollte es irgendwann aus finanziellen Gründen passieren, dass wir wieder Arbeit in Deutschland suchen, dann schauen wir uns nach einem Job in der Baubranche um.

---





# Brandenburg

## Beratungsstellen in Brandenburg

### Fachstelle „Migration und Gute Arbeit“ Berlin/Brandenburg, Arbeit und Leben Berlin

Die Fachstelle „Migration und Gute Arbeit“ Berlin/Brandenburg bietet arbeitsrechtliche Beratung in Potsdam an und trägt dazu bei, menschenwürdige Arbeit und faire Arbeitsbedingungen für Migrant/-innen in Brandenburg durchzusetzen. Das Angebot der Fachstelle umfasst dabei arbeitsrechtliche (mobile) Beratung und Unterstützung sowie präventive Informationsveranstaltungen in Form von mobilen Schulungen. Auch in Fällen von Menschenhandel und Zwangsarbeit werden die Betroffenen unterstützt. Die Fachstelle wird von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg e.V. (DGB/VHS) und durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg finanziert. Bundesweit werden in Bremen, Hannover, Berlin, Hamburg, Kiel und Braunschweig weitere Fach- und Beratungsstellen von Arbeit und Leben e.V. betrieben.

### BEB Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, Freizügigkeitsberechtigte EU-Bürgerinnen und Bürger sowie Selbstständige mit unklarem Arbeitsstatus, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte in Berlin/Brandenburg wird von Arbeit und Leben e.V. getragen. Die Beratung für Menschen, die in Berlin und der Umgebung arbeiten, wird auf Polnisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Englisch und Französisch angeboten. Die Ratsuchenden können sich mit Fragen zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen, sozialer Absicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und weiteren Themen an das Beratungsbüro wenden.

### Wie sieht die landwirtschaftliche Struktur in Brandenburg aus und welche Erfahrungen und Begegnungen habt ihr mit Saisonarbeitskräften in eurer Beratungsarbeit gemacht?

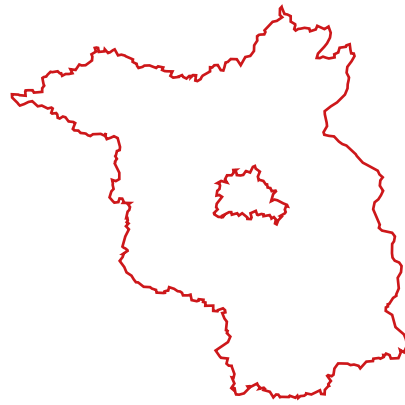
Joanna: Die landwirtschaftliche Struktur in Brandenburg ist durch einige sehr große Betriebe gekennzeichnet. Auf einigen Betrieben werden bis zu 1500 Saisonarbeitskräfte beschäftigt. Die Hauptkulturen sind Spargel, Erdbeeren und Heidelbeeren, und im Spreewald werden auf großen Flächen Einlegegurken angebaut.

Laura: Letztes Jahr hatten wir einen großen Gruppenfall. Erntehelfer/-innen hatten sich im rumänischen Konsulat gemeldet. Wir sind mit dem Attaché dort hingefahren und konnten dadurch das Gelände des Betriebes betreten. Dieses Jahr hatten wir nicht so viele Beratungen aus der Landwirtschaft. Das kann daran liegen, dass wir diese Saison nicht so viele Menschen auf den Feldern erreicht haben wie im letzten Jahr. Bei mir gab es eher präventive Fälle. Einer hat sich im Voraus darüber informiert, wie viel der Mindestlohn beträgt und was ihm für Unterkunft und Verpflegung abgezogen werden kann. Das ist ein super Resultat aus diesen Informationstouren. Die Fälle aus der Landwirtschaft liegen in unserem Beratungsbüro unter den Top 5. Das hängt von der Jahreszeit ab.

Magdalena: Die meisten Fälle, die ich betreue, sind aus der Landwirtschaft und aus dem Transport.

### Welche Probleme sind euch in der Landwirtschaft begegnet?

Joanna: Der Lohn. Häufig sehen die Lohnabrechnungen so aus, als ob diese eher zufällig gemacht wurden. Irgendwelche Zahlen wurden da eingetragen und es ist nicht nachvollziehbar.



Mehr Infos unter:  
[www.rightsatwork.de](http://www.rightsatwork.de)  
**Facebook**  
[www.fb.me/MigrationundGuteArbeit](http://www.fb.me/MigrationundGuteArbeit)



Mehr Infos unter:  
[www.berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/eb](http://www.berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/eb)  
**Facebook**  
[www.facebook.com/BeratungEU](http://www.facebook.com/BeratungEU)

Laura: Sie bekommen keine Arbeitsverträge. Uns wurde von Arbeitgebern gesagt, die Arbeitsverträge werden nicht ausgehändigt, weil die Menschen diese direkt wegschmeißen. Aber das spielt wieder in eine Argumentation hinein, dass diese Menschen nicht handlungsfähig sind. Es entscheidet jemand für dich, was du bekommst oder nicht bekommst. Es wird angenommen, diese Bevölkerungsgruppen seien „so und so“. *Die achten eh nicht auf die Verträge und schmeißen die Verträge weg.* Das ist ein fragwürdiges Argument.

Magdalena: Wenn wir uns nach Beschwerden bei den Arbeitgebern melden, haben diese häufig diskriminierende Argumente: *Die wollten ja auch nicht arbeiten. Die sind faul. Die haben ihre Zeit nicht richtig aufgeschrieben. Die Erfassung stimmt nicht. Sie haben Null Stunden gearbeitet.*

Joanna: (lacht) Den ganzen Monat null Stunden gearbeitet!! Dann noch Vermittlungsgebühren, die Vorarbeiter, Übersetzer oder Vermittler verlangen. Oder Arbeitnehmer müssen Geld zahlen, um sich Arbeitsgeräte auszuleihen: Handschuhe, Spargelmesser, Schutzkleidung.

Laura: Die Kosten für Unterkünfte und Essen werden über Subunternehmer abgewickelt, um die geregelten Maximalkosten für Unterkünfte zu umgehen. Im letzten Jahr hat uns ein Bauer angedeutet, wie er mit dem Akkordlohn, bzw. dem Mindestlohn, umgeht. Die Erntehelfer müssen eine bestimmte Erntemenge in einer vorgegebenen Zeit schaffen. Menschen, die dieses Ziel nicht erreichen, werden an dem Tag ins Zimmer geschickt. Das bedeutet, dass sie an diesem Tag wenig arbeiten oder gar nicht. Sie haben an diesem Tag nichts verdient, müssen dann aber trotzdem Unterkunft und Verpflegung zahlen. Wenn es häufiger vorkommt, dass sie zu langsam sind, werden sie mit der Kündigungsfrist von einem Tag gekündigt und nach Hause geschickt. Der Arbeitgeber findet Wege, um Druck auszuüben. Die Arbeitnehmer/-innen arbeiten so stark wie möglich. Sie wollen nicht riskieren, nach Hause zu fahren. Wir haben aus Auszahlungen gesehen, wo Menschen Schulden beim Arbeitgeber hatten.

### **Woher wissen Arbeitnehmer/-innen von eurem Beratungsangebot?**

Magdalena: Über Mundpropaganda, vor allem.

Joanna: Durch Kollegen und Familie.

Magdalena: Und durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Wir haben Auftritte bei Messen und Infoveranstaltungen, entweder im Grenzgebiet oder direkt in Polen.

Joanna: Von der polnischen Arbeitsinspektion wurden wir zu einem Seminar eingeladen und haben die Beratungsstelle vorgestellt. Menschen, die hier gearbeitet haben, gehen bei Problemen zur polnischen Arbeitsinspektion. So kommt dann der Kontakt zu uns zustande.

Magdalena: Mein Gefühl ist auch, dass diese grenzüberschreitende Zusammenarbeit unterschätzt wird. Wenn ich frage, wie sie von uns erfahren haben, sagen sie - von der Arbeitsinspektion oder den Arbeitsämtern in Polen. Die haben unsere Flyer und wissen, dass wir helfen können. Man merkt, da, wo wir zu Besuch waren und eingeladen wurden, von da kommen Ratsuchende zu uns. Kollegen, Freunde und Familie bleiben wichtige „Vermittlungskanäle“.

### **Gibt es grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Rumänien?**

Laura: Die gibt es, aber Rumänien ist ein bisschen weiter weg. Wir kooperieren gut mit der Arbeitsinspektion. In Rumänien gibt es jetzt ein Ministerium für im Ausland lebende Rumänen, auf deren Seite sind wir jetzt verlinkt. Ich würde aber sagen, dass die rumänischen Saisonarbeitskräfte sich eher durch Mundpropaganda und aufgrund der aufsuchenden Arbeit bei uns melden. Sie hören, dass wir in den ein oder anderen Fällen helfen konnten, und dann melden sie sich, weil sie Vertrauen gewonnen haben.



**Laura-Timeea Chelebet** arbeitete bis August 2017 für das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte in Berlin. Sie hat Beratung auf Rumänisch und Englisch angeboten.

**Joanna Hubert** arbeitet für die Fachstelle Migration und Gute Arbeit Berlin/Brandenburg. Sie bietet Beratung auf Polnisch und Englisch in der Beratungsstelle in Potsdam an.



**Magdalena Stawiana** arbeitet für die Fachstelle Migration und Gute Arbeit Berlin/Brandenburg. Sie bietet Beratung auf Polnisch, Russisch und Englisch in der Beratungsstelle in Potsdam an.



Für diese Menschen stellte es ein hohes Risiko dar, sich zu wehren, weil sie im nächsten Jahr dann nicht wiederkommen können.

### **Was hindert Saisonkräfte daran, sich Rat zu holen oder sich zu organisieren und zu beschweren?**

Magdalena: Es liegen nicht immer alle Informationen zu unserem Angebot vor. Sie denken, dass wir Geld verlangen oder dass wir Informationen an den Arbeitgeber weiterleiten, so dass sie dann in Zukunft nicht mehr da arbeiten können.

Joanna: Wenn sie hören, dass wir von der Gewerkschaft sind, dann wollen sie nichts mit uns zu tun haben. Wenn du in Polen bei der Gewerkschaft bist, bekommt das der Arbeitgeber mit. Mir wurde berichtet, dass in einer kleinen Stadt, mitten in der Pampa, ein Bus kommt und 20 Menschen mitnimmt zum Arbeiten in Deutschland. Wenn einer aus diesem Ort Probleme macht, kommt der Bus nächstes Jahr nicht mehr in diesen Ort! Das ist ein enormer Druck, wenn wegen einer Person ganze Familien oder die ganze Community bestraft wird. Ob das tatsächlich so ist oder nur eine Drohung, wissen wir nicht.

Laura: Das kann ich für Rumänien auch bestätigen. Es geht nicht nur um den Druck, den die Arbeitgeber machen, sondern auch Freunde, Bekannte und die Community wissen, dass du denen etwas kaputt machen kannst! Wir haben einen Flyer gesehen, der von einem Betrieb verteilt wurde. Darin werden sie für das nächste Jahr wieder angeworben. Darauf steht in Rumänisch geschrieben: *Wir haben gemocht, wie Sie gearbeitet haben, kommen Sie im nächsten Jahr wieder.... Wir bieten Ihnen für nächstes Jahr das und das an.* Dann steht auf dem Flyer noch, was man machen darf und was nicht. Unter anderem steht da, dass man nicht den Betriebsfluss stören darf, z.B.: durch Arbeitsverweigerung und Protest. Interessant ist, dass gleich der Eindruck entsteht, dass man sich nicht wehren darf. Wir bieten Ihnen das und das an... aber dafür müssen Sie sich korrekt verhalten. Seien Sie brav!

Joanna: In diesem Kontext ist es umso wichtiger, unsere Informationstouren auf die Felder regelmäßig und so oft wie möglich zu wiederholen, weil wir auf Vertrauensbasis arbeiten. Dieses Jahr sehen uns die Leute und trauen sich nicht so richtig. Aber bevor sie nächstes Jahr kommen, melden sie sich vielleicht vorher.

Magdalena: Die Menschen haben oft nicht das nötige Wissen und fühlen sich dann auch nicht stark genug, um eigene Interessen, zu vertreten bzw. um eigene Rechte zu kämpfen. Aber wenn wir sie vor Ort treffen, dann versuchen wir, sie zu ermutigen, sich mehr zu informieren oder klären Fragen vor Ort. Man sollte nicht schon nach den ersten Aktionen Resultate ziehen. Wenn man selbst in diesem ganzen Prozess noch steckt, sieht man nicht das Gesamtbild. Und jeder Prozess braucht auch seine Zeit, damit die (erwarteten) Resultate sichtbar werden können. Ich finde aber, die aufsuchende Arbeit lohnt sich definitiv. Es ist jedoch ein langfristiger Prozess.

### **Was denkt ihr, warum akzeptieren viele Saisonarbeitskräfte diese teilweise sehr schlechten Arbeitsbedingungen?**

Laura: Wegen dem Geld! Obwohl, man muss auch differenzieren. Es gibt Menschen, die seit über 10 Jahren zum Arbeiten kommen und andere kommen nur für kurz. Ich denke, die klassische Opferperspektive stimmt so nicht. Die kommen hier her, weil sie es auch wollen und weil sie hier eine Arbeit finden, die ihnen Geld bringt. Das ist Arbeit, in die sie schnell reinkommen, wo sie die Familie nicht für 3 Jahre zurücklassen müssen. Sie nehmen vielleicht härtere Arbeit auf sich, was aber nicht bedeutet, dass härtere Arbeit mit schlechten Bedingungen gleichzusetzen ist.

Magdalena: Das würde ich auch bestätigen. Das sind oft Schicksale, die dahinterstehen, z.B.: ein Kredit für einen Hausbau wurde gerade aufgenommen und der Job ging verloren. Es ist schnelles Geld in kurzer Zeit, du musst die Familie nicht für lange verlassen und bekommst das Geld sofort (idealerweise!). Es

gibt strukturelle Nöte, die sie dahin bringen. Aber sie haben eine eigene Perspektive mit einem eigenen Antrieb. Ein Ratsuchender hat mir neulich erzählt, das Geld, was er hier verdienen, ist für die Ausbildung für das ganze Jahr für seine Kinder.

**Was denkt ihr, müsste sich in Zukunft ändern, und wie könnten die Menschen neben eurem Beratungsangebot unterstützt werden?**

Laura: Gute Arbeitgeber scheint es ja zu geben, weil die Menschen auch wiederkommen. Wir haben bei einigen Betrieben auch Menschen getroffen, die zufrieden waren. Wenn das bei wenigen geht, müsste das auch bei allen gehen. Wenn das Argument der Arbeitgeber ist, dass er ständig im Preis unterboten wird, also der Wettbewerb das Problem ist und es trotzdem Arbeitgeber mit „guten Bedingungen“ gibt, dann muss das für andere auch zu schaffen sein. Durch Instrumente, die sie handlungsfähig machen, wie z.B. die Arbeitszeitkalender vom DGB. Wo die grundlegenden Rechte in ihrer Landessprache erklärt sind und ein Vordruck für eine Geltendmachung auf Deutsch und z.B. Rumänisch drinsteht. Das bedeutet, sie könnten sich auch selbständig wehren, ohne Deutsch zu können.

Magdalena: Bildungsarbeit, Bildungsarbeit und nochmal Bildungsarbeit! Dass sie beispielsweise wissen, was in einen Arbeitsvertrag gehört und dass ich pro Stunde den Mindestlohn verdienen muss. Das zu wissen, würde den Ratsuchenden sicherlich helfen. Es würde sie vor allem sicherer machen.

**Wie könnte Handlungsfähigkeit erreicht werden? Wie können die Menschen unterstützt werden?**

Laura: Instrumente, die sie handlungsfähig machen sind z.B. die Arbeitszeitkalender. Wo die Grundlegenden Rechte in ihrer Landessprache erklärt sind und ein Vordruck für eine Geltendmachung auf Deutsch und z.B. Rumänisch drinsteht. Das bedeutet sie könnten sich auch selbständig ohne Deutsch zu können wehren.

Magdalena: Bildungsarbeit, Bildungsarbeit und nochmal Bildungsarbeit! Dass sie beispielsweise wissen was in einen Arbeitsvertrag gehört und dass ich pro Stunde den Mindestlohn verdienen muss. Das zu Wissen, würde den Ratsuchenden sicherlich helfen. Es würde sie vor allem sicherer machen.

**Warum setzt ihr euch für diese Gruppe ein? Was ist eure Motivation?**

Magdalena: Arbeit ist ein fester Bestandteil unseres Alltags. Und es ist gut so. Sie muss aber würdig entlohnt werden und auch in würdigen Arbeitsbedingungen stattfinden. Ich komme aus einer Arbeiterfamilie, in der ein Teil in den 80er nach Deutschland ausgewandert ist. Mit dem Wissen und meinem Engagement möchte ich aktiv dagegenwirken. Und es ist einfach sehr schön zu sehen, dass man den Menschen real helfen kann.

Joanna: Ich selbst als Migrantin, kann mir gut vorstellen, welche Probleme vorhanden sind. Wenn ich mir vorstelle, ich hätte vor 10 Jahren gewusst, dass es eine Stelle gibt, die mir sagt, ob ich GEZ zahlen muss und dass ich auch als Minijobberin Recht auf Urlaub habe. Ich hatte 5 Jahre keinen Urlaub! Das wäre toll gewesen. Dieses Wissen, ich kann den Menschen direkt helfen, treibt mich an. Das fühlt sich einfach gut an. Wir haben in der Arbeitsgruppe ein gleiches Ziel, eine gleiche Mission – manchmal auch Mission Impossible.

Laura: Ich würde mich als Kind von Wanderarbeiter/-innen bezeichnen. Und ich weiß aus erster Hand, wie es ist, diejenige zu sein, die alleine zu Hause bleibt. Ich kann mir gut vorstellen, wie es ist, 2-3 Monate von der Familie getrennt zu werden und dann mit nichts zurück zu kommen. Und das finde ich sehr blöd. Da habe ich viel Mitgefühl und bin solidarisch. Das treibt mich in erster Linie an, nicht nur, weil es unfair und ungerecht ist, sondern, es ist schlicht und einfach ungerecht, so mit anderen Menschen umzugehen!

---





Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt ist unter anderem für die Branchen Landwirtschaft, Forst und Gartenbau zuständig.



Mehr Infos unter:  
[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

### **Christian, du machst schon seit vielen Jahren aufsuchende Arbeit auf den Feldern und Betrieben. Was hat sich deiner Meinung nach in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit in den letzten Jahren verändert?**

Es ist so, dass die Arbeitnehmer/-innen vor 10 Jahren noch mutiger oder selbstbewusster und noch nicht so abhängig schienen. Bei unserer Informationstour in diesem Jahr wollten einige von sich aus nicht mit uns reden. So eingeschüchtert wirkten sie auf mich. Der Prozess der „Erziehung“ der Arbeitnehmer durch die jeweils verantwortlichen Arbeitgeber/-innen oder ihre Vorarbeiter ist vorgeschritten. Im negativen Sinn für unsere Kolleginnen. Das war meine Hauptidee dieses Jahr. Wir sind gar nicht an sie ran gekommen. Das, obwohl wir in diesem Jahr gute Voraussetzungen hatten: es war Informationsmaterial in allen erforderlichen Sprachen vorhanden, es gab Kolleginnen und Kollegen, die alle anfallenden Sprachen beherrschen und die Einsätze waren durch ein Informationsschreiben in den Betrieben angemeldet.



**Christian Koch** war langjähriger Landessekretär für den „Grünen Bereich“ der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt in Sachsen-Anhalt. Er begleitet seit Jahren die aufsuchende Arbeit in Brandenburg.

### **Hast du eine Idee, warum die Situation heute so ist, wie du sie beschrieben hast?**

Für die Saisonarbeiter/-innen ist es sehr wichtig, dass sie stabile Verhältnisse haben, also jedes Jahr wiederkommen können und ihren Verdienst sicher haben. Das ist für sie ganz wichtig. Und die Abhängigkeit von den Strukturen, die Organisation der Arbeitgeber mit Vorarbeitern und Vermittlern ist weiterentwickelt und stärker geworden. Darum trauen sie sich nicht mehr, mit uns zu reden. Die Struktur der Arbeitsvermittlung und Organisation vor Ort hat sich in den letzten 10 Jahren professionalisiert. Die Arbeitgeber haben sich auf die Kontrollen eingestellt. Ich denke, das Geld in der Tasche der Kollegen und Kolleginnen ist durch den Mindestlohn auf jeden Fall mehr geworden. Das ist positiv. Ich habe den Eindruck, ohne dass ich das exakt nachweisen kann, dass der überwiegende Teil der Arbeitgeber den Mindestlohn zahlt. Vorher haben diese gesagt, das geht nicht, dann gehen wir pleite. Mir ist kein Betrieb bekannt, der wegen dem Mindestlohn in diesem Bereich pleitegegangen ist.

Natürlich haben wir damals, wie heute, viele Umgehungstatbestände festgestellt. Das z.B. der Leistungslohn manipuliert wird. Meine Wahrnehmung ist, dass die Fronten verhärteter sind als früher. Viele der Arbeitnehmer/-innen, die wir dieses Jahr getroffen haben, verweigerten uns jedes Gespräch und sie haben keine Flugblätter angenommen.

### **Welche Stellschrauben gibt es aus deiner Sicht, um etwas zu verändern?**

Für mich ist ein wesentlicher Punkt, dass wir mit örtlichen Verantwortungsträgern besser zusammenarbeiten müssen. Wir sollten mehr mit der Presse und den örtlichen Organen zusammenarbeiten. Schließlich geht es darum, dass die regionale Arbeitsverwaltung, der Bürgermeister, der zuständige Arbeitgeberverband, der Arbeitsschutz und die Öffentlichkeit Kenntnis davon erhalten, unter welchen Bedingungen „ihre Betriebe“ produzieren. Dazu müssen sowohl positive als auch negative Beispiele öffentlich gemacht werden.

Wir müssen auch den Arbeitgeberverband einbeziehen. Das ist ja der Tarifpartner der IG BAU, der genau wie wir für die Einhaltung der Tarifverträge verantwortlich ist und für die Einhaltung der sozialen Bedingungen. Es müsste den Arbeitgeber/-innen klarer

werden, dass manche dieser Mechanismen auch Wettbewerbsverzerrung bedeuten. Das ist auch deren Verantwortung, dass sich die Betriebe nicht weiter unterbieten und alles den Bach runtergeht. Wir sollten diesen Konflikt wieder mehr in die Öffentlichkeit tragen. Man sollte mit den Arbeitgebern streiten. Die Unternehmenskultur muss sich ändern. Das sind keine Sklaven, die können sie nicht behandeln wie Menschen zweiter Klasse, wie Rechtlose, die nichts sagen dürfen. Etwas zu verändern, geht nur mit gesellschaftlichem Druck. Das ist ein Prozess, der geht über Jahrzehnte. Nicht von heute auf Morgen.

Sinnvoll fände ich es auch, die Betriebsbesuche flächendeckender zu machen und auch mal in die Bundesländer zu fahren, in denen noch niemand war. Insgesamt sollte sich der Druck auf die Betriebe erhöhen, dass sich etwas verändern muss.

**Warum setzt du dich für diese Arbeitnehmergruppe ein? Was treibt dich an?**

Ungerechtigkeit treibt mich immer an. Vor allem soziale Ungerechtigkeit. In diesem Land geht es eh viel zu ungerecht zu was die Vermögensverteilung angeht. Eine der schwächsten Gruppen in der Landwirtschaft sind dann die Saisonarbeiter. In Deutschland gibt es auch rechte Kräfte, die das ausnutzen für ihre rechtspopulistische Politik. Wir müssen unbedingt etwas tun für die Gleichstellung der Rechte und Pflichten der migrantischen Arbeitnehmer in der täglichen Praxis. Die kommen nicht hier her, um Urlaub zu machen, sondern die kommen hierher, um zu arbeiten und Geld zu verdienen. Da sind wir als Gesellschaft verantwortlich, dass sie gerecht behandelt werden.

---





# Norddeutschland

## Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Niedersachsen

### **Beratungsstelle Braunschweig bei ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen**

In Niedersachsen haben sich Beratungsstellen für einen gemeinsamen Auftritt zusammengeschlossen. Die Beratungsstellen für mobile Beschäftigte befinden sich in Oldenburg, Hannover, Braunschweig und Lüneburg und werden von Arbeit und Leben e.V. finanziert. Die ersten Beratungsstellen nahmen 2013 in Oldenburg und Hannover ihre Arbeit auf. Weitere Beratungsstellen gibt es in Braunschweig, seit 2015 und in Lüneburg seit 2016. Die Beratungsstellen machen arbeits- und sozialrechtlich Beratung. Sie vermitteln Kontakte zu Ämtern, Behörden und anderen Organisationen und leisten Hilfestellung für Opfer von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung. Alle Stellen werden aus Mitteln des niedersächsischen Wirtschaftsministeriums gefördert. Das Angebot richtet sich an Menschen, die sich vorübergehend in Deutschland aufhalten, Saisonarbeitskräfte, entsandte Arbeitnehmer/-innen und Scheinselbstständige.

### **Eure Beratungsstelle gibt es seit 2,5 Jahren. Wie sieht die Landwirtschaft in der Region aus, und wie kommt ihr in Kontakt mit den Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft?**

**Mireia:** Die landwirtschaftliche Struktur in dieser Region ist eher von kleineren Betrieben geprägt. Betriebe mit nur 2-5 oder 20-50 Saisonarbeitskräften ist die Regel. Die Beratungsfälle aus der Landwirtschaft liegen um die 10 – 20%. Wir haben einen Bus, mit dem wir auf die Felder und Höfe fahren. Das machen wir in der Saison fast jede Woche einmal und das schon seit es die Beratungsstelle gibt. So kommen wir ziemlich schnell mit vielen Arbeitern in Kontakt.

**Alicija:** Wir leben beide hier in der Region und darum wissen wir teilweise auch, wo die Betriebe sind.

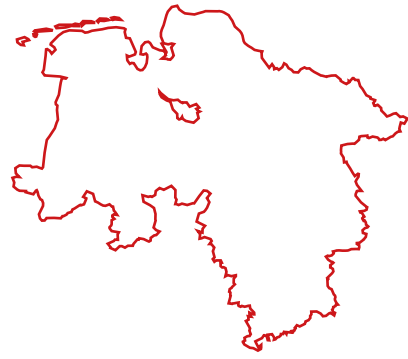
**Mireia:** Die Situation ist so, dass die Menschen zum Arbeiten kommen und keine Probleme haben wollen. Dass die Menschen sich beschweren, ist eher kompliziert. Sie sprechen die Sprache nicht und wollen keine Probleme. Sie bekommen unseren Kontakt auch von ihrer Botschaft oder suchen selber im Internet. Es gab auch Fälle, wo die Besitzer der Unterkunft die Erntehelfer an uns vermittelt haben. Das waren Vermieter, die keine direkte Beziehung mit dem Hof haben. Oder sie bekommen Information über die Beratung aus der Nachbarschaft, wenn diese sehen, wie es den Menschen geht.

### **Könnt ihr auf den Betrieben in Ruhe mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sprechen?**

**Alicija:** Das ist unterschiedlich. Wenn wir Glück haben, sind sie alleine auf dem Feld. Dann können wir noch gut reden, aber wenn Vorgesetzte dabei sind, ist es natürlich schwieriger. Sie trauen sich dann nicht wirklich, mit uns zu sprechen.

### **Wie schätzt ihr das Wissen der Saisonbeschäftigten über den Mindestlohn und ihre Rechte ein?**

**Mireia:** Letztes Jahr haben wir eine große Gruppe Studenten aus der Ukraine beraten. Die kamen über eine Vermittlungsfirma und hatten auch einen unterschriebenen Arbeitsvertrag. Diese waren auch korrekt. Die Menschen unterschreiben einen Arbeitsvertrag, aber die Realität ist anders. Diese Gruppe hat nach drei Monaten Arbeit kein Geld bekommen. Dann sind wir dahingefahren und haben mit dem Arbeitgeber gesprochen.



#### **Niedersachsen**

Die Beratungsstelle in Braunschweig wird zusätzlich von den Kommunen Braunschweig, Wolfsburg und Salzgitter gefördert. Das Einzugsgebiet dieser Beratungsstelle ist Wolfsburg, Braunschweig, Salzgitter.



**Arbeit und Leben**  
DGB/VHS



**BERATUNGSSTELLE  
FÜR MOBILE  
BESCHÄFTIGTE**  
SICKI, LEUKOWITZ & PARTNER  
IN NIEDERSACHSEN

#### **Mehr Infos unter:**

[www.mobile-beschaeftigte-niedersachsen.de](http://www.mobile-beschaeftigte-niedersachsen.de)



**Alicja Bartosik** arbeitet für die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Braunschweig und bietet Beratung auf Polnisch, Englisch und Französisch an.

**Mireia Gómez Travesa** arbeitet für die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Braunschweig und bietet Beratung auf Spanisch und Englisch an.

Alicija: Über den Mindestlohn wissen die meisten Bescheid. Die Schwierigkeit ist, diesen auch zu bekommen. Die Arbeitgeber tricksen manchmal und haben andere Methoden, den Mindestlohn zu umgehen. Was häufig vorkommt, sind hohe Mietzahlungen oder dass sie für die letzten Tage oder Wochen gar kein Geld mehr bekommen. Wenn die Arbeit beendet ist, müssen sie Deutschland verlassen, weil sie in den Unterkünften der Arbeitgeber leben und es sonst zu teuer ist, für weitere Übernachtungen zu bezahlen. So ist es für sie sehr schwierig, mit den Beratungsstellen in Kontakt zu bleiben. Etwas vor Gericht zu erstreiten, ist viel zu langwierig.

Auf dem Papier stimmt alles, aber die Realität ist eine andere. Es werden Überstunden gemacht, die nicht aufgezeichnet werden.

Mireia: Ein großes Problem ist, dass sie monatlich eine Gebühr an die Vermittlungsfirma bezahlen müssen. 30, 40 oder bis 100 Euro jeden Monat!

Wir haben auch schon mitbekommen, dass Professoren Studenten zu den Betrieben vermittelt haben und dafür Provision bekamen. Alle verdienen etwas, nur die Arbeiter nicht. Woran die Bauern wirklich auch viel Geld verdienen, sind die Unterbringungen/ Container. Da schlafen ca. 6 Personen und bezahlen 6 Euro pro Nacht. Das ist ein gutes Business. Das Business ist nicht die Ernte, sondern die Miete von den Containern.



**Und ist euch bekannt, dass der Mindestlohn umgangen wird?**

Beide: Oft, nicht immer, aber häufig wird dieser umgangen.

Alicija: Auch, wenn auf dem Papier ein Mindestlohn pro Stunde steht, erzählen viele, dass sie im Akkord arbeiten.

**Wie wird das abgerechnet? Welche Tricks gibt es?**

Mireia: Sie umgehen das, in dem sie die geerntete Menge (Kg) in Zeiteinheiten umrechnen. Sie bekommen selten eine Lohnabrechnung. Meistens ist es ein handschriftliches Dokument und fertig. Und das Geld bekommen sie am Tag der Abreise bar auf die Hand.

**Welche Erfolge konntet ihr durch eure Beratungsstelle erzielen?**

Mireia: Ich denke, langsam sind wir unter den Arbeitgebern hier in der Region bekannt und sie haben mehr Angst vor uns, als vor dem Zoll. Wenn die Saisonkräfte uns anrufen und noch hier





sind, dann gehe ich normalerweise zu diesem Betrieb und ich mache richtig Druck! Und normalerweise bekommen sie dann Geld, nicht das ganze Gehalt, aber einen großen Teil.

Alicija: Das Problem für die Arbeitgeber ist, dass sie Angst haben, ihren guten Ruf zu verlieren. Wenn sie ihre Produkte in dem nächsten Supermarkt verkaufen oder direkt vom Hof und es würde sich rumsprechen, dass diese Betriebe Menschen aus Osteuropa ausbeuten – davor haben sie Angst. Bisher hat es gut funktioniert, mit diesem Druck etwas zu bewirken. Bevor wir mit den Geschichten an die Öffentlichkeit gehen, hat sich bisher fast immer eine Einigung oder ein Vergleich gefunden.

Mireia: Dass die Höfe eine richtige Strafe bekommen, das kommt nicht vor. Du musst alles beweisen, und das ist sehr kompliziert bei den Fällen aus der Landwirtschaft. Man muss aber die Beweggründe deutscher Landwirte verstehen. Bauern beschweren sich, dass sie Mindestlohn an Mitarbeiter bezahlen müssen, aber gleichzeitig wird auf sie Druck seitens großer Konzerne ausgeübt, ihre landwirtschaftlichen Erzeugnisse billiger zu verkaufen. Diese Konzerne können die gleichen Produkte billiger im Ausland kaufen, falls die Preise deutscher Landwirte nicht niedrig genug sind und sind nicht verpflichtet, heimische Landwirtschaft zu unterstützen.

### **Was denkt ihr, müsste sich ändern, damit sich die Arbeitsbedingungen verbessern? Was könnten Stellschrauben sein?**

Mireia: Es wäre gut, wenn es keine Vermittlungsfirmen mehr gibt. Diese Vermittlungsfirmen kassieren für alles. Wenn z.B. die Agentur für Arbeit hier mit den Agenturen z.B. in Rumänien oder Bulgarien zusammenarbeiten würde, das wäre toll.

Alicija: Ich glaube, es wird sich nicht viel ändern. Das eine ist die Gesetzgebung und auch die Sozialsysteme und Lebensstandards, die in den EU Ländern sehr unterschiedlich sind. Ich denke, die Menschen werden nicht viel tun, solange sie hier besser

verdienen als in ihren Heimatländern. Das einzige, was ich denke, was sich ändern könnte, ist, wenn wir Erfolge haben und sich das rumspricht. Dass es andere ermutigt, auch etwas zu unternehmen. Dass sie gegen ihre Diskriminierung vorgehen...

**Kennt ihr Betriebe, die ein Vorbild sein könnten?**

Mireia: Ich habe einen Betrieb besucht. Dort haben wir eine Frau getroffen und sie fragte uns, ob wir mit den Mitarbeitern sprechen wollen. Wir haben gedacht, sie ist eine Vorarbeiterin. Sie hat alle Mitarbeiter zusammengerufen, und es hat sich herausgestellt, dass sie die Besitzerin des Betriebes ist. Sie war so nett, und die Mitarbeiter kommen seit Jahren wieder und sind da sehr zufrieden. Es gibt einige, die es wirklich auch gut machen.

**Was ist deine Motivation, diese Arbeit zu machen?**

Mireia: Ich arbeite als Beraterin, weil ich in Spanien als Arbeitsrechtsanwältin gearbeitet habe. Es gefällt mir, in direkten Kontakt mit den Arbeitern zu sein. Für mich ist die Vision der Migranten sehr interessant. Ich frage mich immer, in welcher Realität leben die Menschen, die flüchten und migrieren in andere EU Länder, wo die Arbeitsbedingungen nicht so gut geregelt sind. Mir gefällt auch, dass ich in Kontakt mit Menschen verschiedenster Herkunft bin.

Alicija: Ich wollte schon immer für eine NGO arbeiten. Ich bin selber Zuwanderin, auch wenn ich mittlerweile schon seit 15 Jahren hier lebe. Ich weiß, dass meine Landsleute sehr oft eine andere Vorgeschichte haben als ich. Viele haben keine gute Ausbildung und können keine weiteren Sprachen. Ich weiß, dass es für sie manchmal sehr schwierig ist, sich hier zurecht zu finden. Dieser Job gibt mir viel Befriedigung, wenn ich weiß, dass ich helfen konnte. Das gibt ein gutes Gefühl.

---





Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt ist unter anderem für die Branchen Landwirtschaft, Forst und Gartenbau zuständig.



Mehr Infos unter:  
[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

### **Welche Erfahrungen hast du mit der landwirtschaftlichen Saisonarbeit?**

Ich habe da schon lange Erfahrung. Die Betreuung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen mache ich seit 1990. Erst die Menschen auf dem Bau. Ende der 90er Jahre haben ich dann auch den Agrarbereich übernommen. Das baut sich Stück für Stück auf. Ich konnte auch nicht einfach an den Feldern vorbeifahren. Die Felder sind ja ganz bunt, wenn da die Menschen massenhaft arbeiten. Ich hatte dann immer Flugblätter dabei. Später haben wir dann gezielte Aktionen gemacht. Wir sind in die Unterkünfte gefahren, auch am Wochenende. Vor allem in den ganz großen Betrieben, mit 3000 – 4000 ha. Wir arbeiten mit den Beratungsstellen mobile Beschäftigte und Faire Mobilität zusammen, die wir hier in der Region vor ca. 2,5 Jahren mitgegründet haben. Vorher haben wir häufig Studenten als Dolmetscher aus der Uni in Oldenburg mitgenommen. Als es diese Institutionen noch nicht gab. Wir haben auch tolle Erfahrungen mit dem Zoll gemacht. Da sind sehr engagierte Leute, die sich auch mal bei uns melden und von Arbeitnehmer/-innen berichten.



**Gero Lüers** ist Gewerkschaftssekretär und Regionalleiter der Region Weser-Ems in der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Er ist für die Branchen Floristik, Frostwirtschaft, Gartenbau, Gebäudemanagement und Landwirtschaft zuständig.

### **Wie sehen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Saisonkräfte aus?**

Es gibt riesige Gemüsebaubetriebe, die auch den größten Teil des Jahres ernten, teilweise bis Weihnachten hinein. Bei der Kohlernte. Die Betriebe haben über 1000 Saisonarbeitskräfte. Diese Betriebe haben auch Verpackungshallen auf dem Betriebsgelände und sie liefern teilweise direkt an große Einzelhandelsketten. Wenn du in Unterkünfte reingehst, siehst du sehr exemplarische Bilder. Da stehen Doppelbetten, zwei pro Zimmer. Da leben dann zwei Ehepaare in einem Zimmer und jeder bezahlt diese Unterkunft. Die Preise wurden mit Einführung des Mindestlohnes verdoppelt. Das sind dann 4x 8 Euro die abgezogen werden plus Verpflegung, plus die Fahrt von der Unterkunft zum Feld. Das müssen die auch bezahlen. Rumänische Arbeitnehmer/-innen haben mir schon erzählt, das für sie die Verhältnisse in Italien besser waren als hier.

### **Wird den Arbeitnehmern der Mindestlohn gezahlt?**

Meine These ist: die Höhe des Mindestlohnes ist völlig egal. Wir wissen aus mehreren Quellen, also auch von Arbeitgebern, der Mindestlohn gilt nicht. Es wird weiter nach Akkord bezahlt und es gibt Programme, die eine Erntemenge in Kg sofort in die passende Stundensumme umrechnen. Diese Summe wird dann umgerechnet, das sie auf den Mindestlohn passt und wird dann so ausgewiesen. Uns haben Menschen erzählt, das z.B. in der Vorweihnachtszeit, wenn der Bedarf an Arbeitskräften nicht mehr so groß ist, sie dann nur 2-3 Stunden arbeiten und nicht so viel verdienen können. Das scheint für die Arbeitgeber egal zu sein, die haben ein großes Arsenal an Arbeitskräften. Die Menschen zahlen ja selber die Unterkünfte und so können die Arbeitgeber ständig Arbeitskräfte verfügbar halten, ohne Kosten zu haben. Die Arbeitnehmer/-innen verdienen nicht mehr und haben trotzdem die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und die Fahrten zu den Feldern hin und zurück. Hier fahren reihenweise so alte aussortierte Linienbusse herum, wo die Leute zu den Feldern gebracht werden.

### **Hat sich landwirtschaftliche Saisonarbeit deiner Meinung nach über die Zeit verändert und wenn Ja, wie?**

Der Arbeitsmarkt hat sich insgesamt stark verändert. Die ganzen Hermes Sklaven und Pizzaboten, die da herumfahren. In

der Landwirtschaft gibt es schon lange in der Größenordnung Saisonarbeitskräfte. Es hat sich geändert, dass die Arbeitserlaubnis nicht mehr erteilt werden müssen und so die Arbeitsagenturen nicht mehr involviert sind. Früher haben diese sich teilweise sehr stark engagiert. Das ist durch die Freizügigkeit weggefallen. Ich habe auch eine Hierarchie festgestellt. Eine Gruppe eher etablierter der Arbeitnehmer/-innen übernehmen die Vorarbeit, die andere Gruppe kommt eher aus sehr ärmlichen Bereichen. Diese haben auch viel mehr Angst. Und es ist wenig Wissen über die Rechte vorhanden. Wir haben einen Wandel festgestellt. Seit der vollständigen Freizügigkeit hat sich das vermehrt, dass Bulgaren und Rumänen hier auf den Feldern arbeiten. Wie die Bedingungen auf den Höfen sind, ist völlig unabhängig von der Produktionsform. Es ist völlig Wurscht, ob das bio oder konventionelle Landwirtschaft ist.

### **Was denkst du müsste sich ändern und wie könnte das geändert werden?**

Eine sehr schwierige Frage und die Diskussion führen wir in allen möglichen Bereichen. Wir haben eine ganze Menge gesetzliche Bestimmungen, die nicht schlecht sind. Und wir können den Mindestlohn auf 20 Euro erhöhen, das würde aber keine Rolle spielen, weil die Gesetze permanent unterlaufen werden. Und die werden solange unterlaufen, wie Menschen sich nicht trauen sich zu wehren. Da braucht es keine neuen gesetzlichen Bestimmungen. Es geht vor allem um Aufklärung.

Dafür sind die Beratungsstellen so unglaublich wichtig, damit die Menschen ihr Recht auch wahrnehmen. Die Beratungsstellen sind sehr wirkmächtig und da sitzen sehr engagierte Menschen.

### **Kennst du Betriebe die als Vorbild gelten könnten?**

Ich kenne viele positive Beispiele gerade in den kleinstrukturierten Betrieben geht man sehr familiär und fair miteinander um. Da gibt es zahlreiche Beispiele! Da gibt es auch sehr engagiert Landwirte und Arbeitgeber/-innen, die nicht einverstanden sind mit diesen Umständen.

### **Warum setzt du dich für diese Arbeitnehmergruppe ein?**

Hier arbeiten Arbeitnehmer/-innen, das sind Menschen. Nenne es wie du willst: Altruismus, christliche Nächstenliebe oder sonst was, aber ich halte das für notwendig da etwas zu ändern. Wir sind zeitlich überfordert, um uns intensiv einzusetzen und haben deutlich unsere Aktivitäten zurückgefahren. Wir hatten häufig die Situation, dass es eine rundum Betreuung braucht, die wir nicht leisten können. Wenn wir Menschen vertreten, dann sehen wir zu, dass diese ihr Geld direkt bekommen, ohne dass wir vor das Arbeitsgericht gehen. Weil wir dann zum Scheitern verurteilt sind. Immer wenn wir in den Verfahrensbereich kommen und klagen müssen für Saisonarbeiter, dann scheitern diese Verfahren, weil die Menschen häufig wegen der langen Dauer nicht mehr vor Gericht erscheinen. Ein weiterer Grund warum ich mich einsetze ist, dass wir eine Menge an Menschen haben, die hierherkommen und einer Willkür ausgesetzt sind. Wir erleben bei Aktionen, wenn wir Informationen verteilen, dass diese dann durch die Vorarbeiter wieder weggenommen werden. Und wir sehen, dass die Regeln, die es hier gibt unterlaufen werden. Das ist auch ein Problem. Das höhlt die Arbeitsverhältnisse immer weiter aus. Das ist auf dem gesamten Arbeitsmarkt als Erosion zu beobachten. Da haben wir natürlich was zu verteidigen.

Aber für mich stand immer im Vordergrund, das da Menschen sind. Und diese Rechtlosigkeit können wir nicht dulden, diese weiten Bereiche auf dem Arbeitsmarkt, die von Recht nicht mehr erfasst werden finde ich dramatisch. Außerdem unterhöhlt es unsere Zivilgesellschaft.

# Polen, Warschau

## Beratungsstelle in Polen

### **PSPM – Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen, Büro Warschau**

Der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen ist eine Organisation, die sich für die Rechte von Wanderarbeiter/-innen einsetzt. 2004 wurde der Verein auf die Initiative der Gewerkschaft IG BAU hin gegründet. Seit nun 13 Jahren arbeitet der EVW eng mit Gewerkschaften zusammen und hilft bei der gewerkschaftlichen Organisierung. Das Büro in Warschau hat vor 11 Jahren seine Arbeit aufgenommen.

### **Wie sieht eure Arbeit bei PSPM aus?**

Die Spezifika unserer Arbeit sind etwas anders als die der Beratungsstellen in Deutschland. Wir beraten die polnischen Wanderarbeiter, die in verschiedene Länder zum Arbeiten gehen. Wir brauchen Kenntnisse zu den Arbeitsbedingungen in verschiedenen Ländern.

### **Was sind eure Erfahrungen im Bereich Landwirtschaft?**

Menschen aus der Landwirtschaft haben wir nicht viele in der Beratung. Das sind etwas weniger als 10%, das sind vor allem diejenigen, die von den polnischen Arbeitsämtern zu uns geschickt wurden. Es gibt drei Wege, über die sie Arbeit im Ausland aufnehmen können: Durch das Arbeitsamt, durch Zeitarbeitsfirmen und durch Mundpropaganda und private Verbindungen. Menschen aus der dritten Gruppe melden sich gar nicht bei uns. Ich hatte in den letzten 10 Jahren nur 2 Personen aus dieser Gruppe in meiner Beratung.

### **Warum schätzt du ist das so?**

Weil sie gute Kontakte mit den Arbeitgebern haben und diese nicht gefährden wollen. Diese Gruppe weiß häufig nicht gut über ihre Rechte Bescheid. Auch nicht, ob sie ein Anrecht auf Rechtshilfe haben. Manchmal melden sie sich beim polnischen Konsulat und sie verweisen dann an uns. Aber wir können in diesen Fällen nicht helfen, weil die Arbeitgeber in Deutschland sitzen und vermitteln dann zur Gewerkschaft oder den Beratungsstellen vor Ort weiter. Viele Gewerkschaften helfen ohne eine Mitgliedschaft nicht. Jedoch gibt es in den Gewerkschaften häufig eine Abteilung für ausländische Arbeitnehmer/-innen und die können uns dann an Beratungsstellen in der jeweiligen Region weiterleiten.

Aber wenn Menschen illegal beschäftigt sind, dann gibt es große Schwierigkeiten, ihnen helfen zu können. Dasselbe Problem haben wir auch, wenn die Ukrainer zu uns kommen. Sie haben nur ein Visum, um bei einem Arbeitgeber/Hof zu arbeiten. Wenn dieser die Arbeitnehmer/-innen nicht mehr braucht, dann können die Menschen nicht woanders arbeiten, da ihr Visum verfällt. Sie müssen dann das Land verlassen. Die polnischen Arbeitnehmer/-innen haben diese Probleme im europäischen Ausland nicht, wegen der Freizügigkeit. Wir können am besten den Menschen helfen, die von einem polnischen Arbeitgeber/-innen entsendet wurden. Da können wir auch vor das polnische Gericht gehen.

### **Die Strategie, die ihr verfolgt, ist Beratung, rechtliche Begleitung und Seminare zur Information vor dem Auslandsaufenthalt?**

Ja, wir haben gute Kontakte zum Arbeitsamt. Es gibt eine Institution für Jugendliche über 18, die aber noch in der Schule sind oder studieren. Diese machen häufig auch saisonale Arbeit. Das wird dann durch diese Institution geregelt. Mit denen arbeiten wir seit



Mehr Infos unter:  
[www.emwu.org](http://www.emwu.org)  
[www.pspm.com.pl/](http://www.pspm.com.pl/)



**Agata Żuraw** leitet das Büro des Europäischen Verbandes der Wanderarbeiter in Warschau und repräsentiert den Polnischen Verband der Wanderarbeiter in ihrem Herkunftsland. Sie bietet Beratung in Polnisch und Deutsch an.



drei Jahren zusammen und bieten Seminare zur Vorbereitung an. In denen informieren wir über die Arbeitsbedingungen. Das betrifft nicht nur die Landwirtschaft, auch andere Bereiche wie die Gastronomie. Sie gehen für 2 bis 3 Monate ins Ausland zum Arbeiten.

**Sind die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich?**

Ein großer Unterschied ist der Mindestlohn, aber das ist nicht das wichtigste. In den meisten EU Ländern ist der Mindestlohn, bzw. der Akkordlohn, die meisten werden nach Akkord bezahlt, höher als der Lohn in Polen. Wenn du dieselbe Saisonarbeit in Polen machst, dann bekommst du nicht mehr als 8 Zloty, das sind 2-3 Euro die Stunde. Oder 1000 Zloty, also 250 Euro im Monat. Das bedeutet, dass sie sehr gerne dieselbe Arbeit in einem anderen Land machen. Die Menschen, die nach Deutschland fahren, fahren da, historisch gesehen, schon sehr lange hin. Der Großvater hat schon auf einem Betrieb gearbeitet und dann sein Sohn und dann sein Enkel. Da gibt es teilweise sehr gute familiäre Beziehungen zu den Bauern. Auch wenn sie weniger bekommen als den Mindestlohn, nehmen sie das in Kauf, weil sie nächstes Jahr wieder dahinfahren wollen.

**Welche Erfolge konntest du bei deiner Arbeit erzielen?**

Es gibt Menschen, die sich direkt nach unserer Gründung bei uns gemeldet haben und die melden sich immer wieder. Zuerst haben sie sich gemeldet, weil sie Probleme hatten und nach einiger Zeit haben sie sich gemeldet, um sich vorab zu informieren. Ich finde, das ist ein großer Erfolg. Die erzählen das dann weiter. Das sind unsere Botschafter. Wenn sie gute Arbeitsbedingungen gefunden haben oder erstritten haben, dann geben sie diese Information weiter. Da baut sich Vertrauen über die Zeit auf.

**Warum setzt du dich für diese Gruppe ein?**

Es freut mich immer, wenn ich höre, dass ich den Menschen geholfen habe. Dass Arbeitnehmer/-innen wissen, wo sie Hilfe bekommen können und dass sie dafür dankbar sind. Das freut mich sehr. Unsere Arbeit ist nicht sinnlos.

---





## **Flexible-Insecure**

Für diesen Werkstattbericht haben wir Akteure aus Beratungseinrichtungen und Gewerkschaft zu ihrer Arbeit und den erzielten Erfolgen für den Bereich landwirtschaftliche Wanderarbeit befragt. „Flexible-Unsicherheit“ beschreibt

den Charakter von landwirtschaftlicher Saisonarbeit: ein kurzer Aufenthalt für eine befristete Zeit im Arbeitsland, Flexibilität und Mobilität, sowie keine Integration in soziale Sicherungssysteme und in die Gesellschaft des Arbeitslan-

des. Um die Rechte der Beschäftigten zu stärken, machen Beratungsstellen und Gewerkschaften aufsuchende Arbeit, nutzen soziale Medien und Informationsflyer. Denn nur wer, seine Rechte kennt, kann sich wehren.

