



Zur Situation von zeitlich befristet Beschäftigten in der Landwirtschaft

**Bericht 2015 der Initiative
Faire Landwirtschaft**





Harald Schaum, stellvertretender
Bundesvorsitzender der IG BAU

**»Der Tarifvertrag zum Mindestentgelt
war ein zähes Ringen und der
Kompromiss ist uns schwergefallen!«**



Maria Dimcheva,
Beraterin beim EVW

**»Wir treffen auf den Feldern immer noch
ausländische Saisonarbeiterinnen und
Saisonarbeiter, die uns von massiven
Verstößen gegen ihre Rechte berichten!«**



Vladimir Bogoeski, Berater beim DGB-Projekt Faire Mobilität

**»Wir versuchen auch in landwirtschaftlichen
Betrieben präsent zu sein, um die Kolleginnen
und Kollegen aus dem Ausland zu informieren.«**

Christian Koch,
aktives ehrenamtliches Mitglied der IG BAU,
ehemaliges Mitglied der Landarbeitergewerkschaft
Landarbeitsgewerkschafter



**»Der Mindestlohn ist ein Erfolg!
Er zeigt uns die Richtung: gleiche Mindestbedingungen
für alle Landarbeiterinnen und Landarbeiter!«**

Hannelore Imig,
Projektkoordinatorin
beim Peco-Institut e. V.



**»Besonders in Großbetrieben
werden die Informationen nicht klar und
deutlich an die Arbeiterinnen und
Arbeiter weitergegeben!«**

Annelie Buntenbach, Mitglied des
Geschäftsführenden Vorstandes des DGB



**»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
am gleichen Ort! Das muss auch für
Beschäftigte gelten, die nur kurze Zeit
in Deutschland arbeiten.«**



Zur Situation von zeitlich befristet Beschäftigten in der Landwirtschaft

Bericht 2015 der Initiative Faire Landwirtschaft

In Deutschland sind etwa 300.000 der rund 1,1 Millionen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft sogenannte Saisonarbeitskräfte. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind für viele landwirtschaftliche Betriebe jedes Jahr ab Beginn der Ernteperiode von großer Bedeutung, insbesondere für Sonderkulturen wie Obst-, Gemüse- oder Weinbau. Drei Viertel von ihnen kommen aus Mittel-, Ost- und Südosteuropa, vor allem aus Polen und Rumänien. Für zeitlich befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedstaaten gibt es seit dem 1. Juli 2015 keine Zulassungsbeschränkungen mehr. Ab dem 1. Januar 2015 gibt es ein Mindestlohngesetz, auf dessen Grundlage es auch einen Mindestentgelt-Tarifvertrag in der Landwirtschaft gibt.

Initiative Faire Landarbeit

Um für die ausländischen Arbeitskräfte möglichst faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, haben Akteure aus dem gewerkschaftlichen Kontext Anfang 2015 die Initiative Faire Landarbeit ins Leben gerufen. Zu ihr gehören das Peco-Institut, das DGB-Projekt Faire Mobilität, der Europäische Verein für Wanderarbeiter (EVW), in der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ehrenamtlich Aktive und das Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (BGMA). Die Initiative will sicherstellen, dass die neuen Regelungen bei der Umsetzung des Mindestentgelt-Tarifvertrags vom 29. August 2014 auch bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ankommen, insbesondere bei den oben genannten Kolleginnen und Kollegen aus nicht deutschsprachigen Herkunftsländern, die zur Erntearbeit nach Deutschland kommen.

Um über die geltende Rechtslage zu informieren, hat die Initiative Faire Landwirtschaft Flyer erarbeitet, die in sechs Sprachen vorliegen: auf Deutsch, Polnisch, Bulgarisch, Rumänisch, Kroatisch und Ungarisch. Die Flyer wurden an alle regionalen grünen Gewerkschaftssekretariate der IG BAU zur Verbreitung verschickt und allen Beratungsstellen der Partnerorganisationen DGB, EVW und BGMA zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus besuchte die Initiative im Jahr 2015 etwa 60 landwirtschaftliche Betriebe in den regionalen Schwerpunkten Brandenburg und Rheinland-Pfalz. Weitere Besuche fanden

» Zeitlich wurden vier Ernteperioden ausgesucht, in denen Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter eingesetzt werden: Spargel-, Erdbeer-, Gurken- und Apfelernte.«

in Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Hessen statt. Zeitlich wurden vier Ernteperioden ausgesucht, in denen Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter eingesetzt werden: Spargel-, Erdbeer-, Gurken- und Apfelernte. Die Kolleginnen und Kollegen wurden auf den Feldern informiert und nach ihren Arbeits- und Unterkunftsbedingungen gefragt. Die Landesbauernverbände in den Schwerpunktregionen wurden per Brief darüber informiert, dass in der Erntezeit stichprobenartig größere Betriebe besucht werden würden, um auch bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nachzufragen, welche Erfahrungen sie bei der Umsetzung der neuen Regelungen machen.

Ergebnis der Besuche ist, dass die meisten Betriebe sich augenscheinlich an die tariflichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen halten. In einigen Betrieben waren jedoch deutliche Missstände festzustellen. Diese betrafen in erster Linie:

- die Aufzeichnung der Arbeitszeit,
- die Abzüge für Essen, Unterkunft und Zurverfügungstellung des Arbeitsmaterials und
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die folgenden drei Berichte aus den Hauptregionen beleuchten die Situation beispielhaft:

Unklare Abzüge für Essen, Unterkunft und Zurverfügungstellung des Arbeitsmaterials

In einem großen Spargelbetrieb in Südbrandenburg wird, wie in den meisten Betrieben, nach Akkord bezahlt. Am Anfang und am Ende der Erntezeit, wenn die Ausbeute geringer ist, bekommen die Erntehelferinnen und -helfer nicht 7,20 Euro pro Stunde, sondern nach eigenen Angaben um die 5 Euro pro Stunde. Um mit einer Spargelspinne – einem Arbeitsgerät, das die Ernte erleichtert – zu arbeiten, müssen sie 3 Euro pro Tag bezahlen. Das akzeptieren sie, weil sie damit den Akkordsatz schneller erreichen können. Für die Unterkunft bezahlten sie doppelt so viel wie im Vorjahr (nicht mehr 3, sondern 6 Euro pro Nacht).



Die Sanitäranlagen in Containern, die sie selbst putzen müssen, stehen ungünstig neben dem Eingang des Geländes. Das Unternehmen bot ihnen Verpflegung (zwei Mahlzeiten) für 8 Euro pro Tag an; dies lehnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allerdings ab, weil sich der Preis im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt hat. Infolgedessen kochen und essen sie in den Zimmern, was aufgrund des fehlenden Platzes und fehlender Kücheneinrichtung unhygienische Verhältnisse zur Folge hat.

»» *Um mit einer Spargelspinne – einem Arbeitsgerät, das die Ernte erleichtert – zu arbeiten, müssen sie 3 Euro pro Tag bezahlen. Das akzeptieren sie, weil sie damit den Akkordsatz schneller erreichen können.* ««

Intransparente Aufzeichnung der Arbeitszeiten

In einem großen Gurken-Betrieb in Südbrandenburg werden den Erntehelferinnen und -helfern keine Arbeitsverträge und Lohnzettel ausgehändigt: Diese bleiben unterschrieben beim Arbeitgeber. Das Gleiche gilt für die Stundenzettel: Diese werden von einem Prokuristen täglich ausgefüllt und beim Arbeitgeber abgeheftet, zumeist ohne Abgleich mit den Beschäftigten. Erst am Tag der Abreise (kurz vor dem Einstieg in den Bus) können die Erntehelferinnen und -helfer ihre Stundenzettel einsehen. Bei einigen der Beschäftigten sind für manche Tage nur 3 oder 4 Arbeitsstunden eingetragen. Die Betroffenen geben jedoch an, dass sie jeden Tag 10 bis 12 Stunden gearbeitet haben. Der Bruttolohn für die drei Monate liegt durchschnittlich zwischen 4.500 und 5.000 Euro. Davon werden 195 Euro Transportgeld und rund 1.600 Euro für Unterkunft und Verpflegung abgezogen. Im Schnitt werden den Beschäftigten zwischen 2.500 und 3.000 Euro ausbezahlt. Allerdings gibt es einige, die für 70 Tage lediglich 1.800 Euro erhalten. Der auftretende Konflikt dreht sich im Wesentlichen um die Stundenzettel und die Intransparenz der Kosten für Unterkunft und Verpflegung, für die in diesem Falle eine dritte Firma verantwortlich ist. Da den Erntehelferinnen und Erntehelfern kein Mietvertrag ausgehändigt wurde, wussten sie nicht, wie viel ihnen am Tag der Zahlung (kurz vor dem Einstieg in den Bus) abgezogen werden würde.

Undurchschaubare Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen

In einem Gemüseanbaubetrieb in Rheinland-Pfalz erfolgt die Rekrutierung der Saisonkräfte hauptsächlich über Vermittlungsagenturen, die ihren Sitz in Rumänien oder auch in Deutschland haben und den Beschäftigten für ihre Vermittlungsleistung 200 bis 300 Euro in Rechnung stellen. Zudem werden sie mit falschen Versprechungen gelockt. Die Kosten für die Arbeitsschutzkleidung werden den Saisonkräften vom Lohn abgezogen. Im Betrieb werden sie überwacht und unter Druck gesetzt, beispielsweise mit Kameras, die auf dem Hof und an den Unterkünften angebracht sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der landwirtschaftlichen Betriebe kontrollieren, wer wie lange arbeitet, und begleiten die Saisonkräfte im Krankheitsfall zum Arzt. Nach dem Arztbesuch, so geben die Befragten an – hätten sie sofort weiterarbeiten müssen, ansonsten seien Lohnabzüge von 50 Euro angedroht worden. Der Arzt habe keinen Krankenschein ausgestellt, da angeblich die Entgeltfortzahlung intern geregelt sei, wobei keine beziehungsweise keiner der Betroffenen tatsächlich Entgeltfortzahlung erhalten habe. Die Unterbringung der Landarbeiterinnen und Landarbeiter erfolgt in Containern: Vier Personen teilen sich einen 1,4 mal 5 Meter großen Container und bezahlen jeweils 180 Euro pro Monat Miete. Die Containersiedlungen sind abgeschieden gelegen, sodass die Saisonkräfte sozial abgeschottet leben müssen.

»» *Die Kosten für die Arbeitsschutzkleidung werden den Saisonkräften vom Lohn abgezogen.* ««

Durch die Berichte der betroffenen Saisonkräfte wurde deutlich: Gesetze, Tarifverträge und die Verbreitung von Informationen reichen offenbar allein nicht aus, um die Ausbeutung von zeitlich befristet Beschäftigten zu verhindern. Vielmehr müssen zusätzlich die Kontrollen verstärkt werden, und zwar nicht nur solche durch die Sozialpartner, sondern insbesondere auch durch die Arbeitsschutzbehörden, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) und die Berufsgenossenschaften.

Weil die innerbetriebliche Umsetzung und Ausgestaltung des Mindestentgelt-Tarifvertrags und der geltenden Arbeitsgesetze vor Ort entscheidend sind, stellt die Initiative Faire Landwirtschaft sowohl politisch als auch in der konkreten Beratungs- und Schulungsarbeit folgende Forderungen:

- **1. Arbeitsverträge:** *Die Arbeitsverträge sollen auf Deutsch und einer der Amtssprachen des Herkunftslandes der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers ausgefertigt und müssen ihnen (ggf. in Kopie) ausgehändigt werden.*
- **2. Entlohnung:** *Jeder und jedem Beschäftigten steht ein Lohn zu. Dieser ist auf einem Lohnzettel zu dokumentieren und der Arbeitskraft mindestens einmal im Monat auszuhändigen. Sollte der Arbeitgeber den gesamten Lohn erst am Ende der Saisonarbeit zahlen, ist eine monatliche Zwischenabrechnung zu leisten.*
- **3. Dokumentation der Arbeitszeit:** *Die geleisteten Stunden werden täglich aufgezeichnet. Die Aufzeichnung durch den Arbeitgeber wird zeitnah durch den Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin und unter Hinzuziehung von Zeuginnen oder Zeugen eingesehen und geprüft. Für Streitfälle ist eine paritätische Schlichtungsstelle einzurichten.*
- **4. Unterkunft und Verpflegung:** *Innerhalb der ersten drei Tage nach Ankunft der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers wird ein bindender Vertrag über die Höhe der Kosten für Unterkunft und Verpflegung auf Deutsch und einer der Amtssprachen des Herkunftslandes der Arbeitskraft geschlossen.*
- **5. Persönliche Schutzausrüstung:** *Der Arbeitgeber sorgt für die persönliche Schutzausrüstung. Dazu gehören insbesondere arbeitsgerechte Handschuhe sowie Sonnen- oder Regenschutz. Darüber hinaus werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit ausreichend mit Trinkwasser versorgt. Die Arbeitsschutzausrüstung wird nicht vom Lohn abgezogen. Auch alle Arbeitsgeräte stellt das Unternehmen grundsätzlich kostenlos zur Verfügung.*
- **6. Leiharbeitsfirmen:** *Wenn das Unternehmen eine deutsche oder ausländische Leiharbeitsfirma oder eine andere Zwischenfirma beauftragt, werden alle oben stehenden Vorschriften ebenfalls berücksichtigt. Die Leistungen werden nicht doppelt in Rechnung gestellt. Für die Beschäftigten ist klar und verständlich nachvollziehbar, wer ihr beziehungsweise sein jeweiliger Vertragspartner ist.*

Die Initiative Faire Landwirtschaft wird auch im Jahr 2016 ihre Informations- und Beratungsarbeit für zeitlich befristet Beschäftigte fortsetzen. Gemischte Teams aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des PECO-Instituts, des EVWs, des DGB-Projekts Faire Mobilität und der IG BAU werden auch 2016 Betriebe besuchen. Dabei ist es besonders wichtig, dass Kolleginnen und Kollegen dabei sind, die osteuropäische Sprachen sprechen, insbesondere Polnisch oder Rumänisch. Das vorhandene Informationsmaterial wird zurzeit überarbeitet. Die Informationsarbeit soll 2016 verstetigt, Vertrauen geschaffen und Betriebe mehrmals aufgesucht werden. Zwischen den Besuchen haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer natürlich die Möglichkeit, sich telefonisch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Initiative Faire Landwirtschaft zu wenden.

» Gemischte Teams aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des PECO-Instituts, des EVWs, des DGB-Projekts Faire Mobilität und der IG BAU werden auch 2016 Betriebe besuchen. «

Geplant ist, die individuelle Hilfe mit einer politischen Kampagne zu verzahnen und zu begleiten. Dabei sollen, ausgehend von der konkreten Situation der zeitlich befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, politische Forderungen an Sozialpartner und Gesetzgeber gestellt werden.





Politische Forderungen

Der Mindestlohn hat in der Landwirtschaft einen Paradigmenwechsel eingeläutet: Wurde bisher der Wettbewerb in dieser Branche primär über möglichst geringe Lohnkosten auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen, stehen nun die Prozess- und Produktqualität als Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg im Vordergrund. Zur Prozessqualität gehören auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Deshalb sind folgende Forderungen politisch zentral:

- **Mehr Transparenz** für die zeitlich befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft. Dies ist zu gewährleisten durch die Aushändigung von schriftlichen Verträgen und Handreichungen über die gesamten Arbeitsbedingungen: Lohn, Verpflegung, Unterkunft, Arbeitszeiten bis hin zum Arbeitsschutz. Anzustreben ist auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren wie zum Beispiel Presse, Kirchen, Arbeitsverwaltungen, Gewerbeaufsichtsämtern und den betroffenen Gemeinden. Gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden ist darauf zu achten, dass die Regelungen eingehalten werden.
- **Mehr Kontrollen** durch Behörden zur Einhaltung des Mindestlohnes und der Mindestanforderungen bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) und die Berufsgenossenschaften. Die Klage vieler Arbeitgeber, sie hätten einen »Papierkrieg« zu bewältigen, ist falsch, denn auch vor 2015 mussten Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten genau dokumentiert und bei Prüfungen vorgelegt werden.
- **Mehr Informationen und Beratung** für Beschäftigte mit zeitlicher Befristung: Den Saisonarbeiterinnen und -arbeitern muss Informationsmaterial zum Tarifvertrag, zu den Arbeitsbedingungen und zum Arbeitsrecht auf Deutsch und in einer der Amtssprachen ihres Herkunftslandes ausgehändigt werden. In kurzen Bildungseinheiten können die Beschäftigten über ihre Rechte informiert werden. Ziel ist es, ihnen Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten. Gewerkschaften müssen ausnahmslos das Recht auf Zugang zu den Betrieben und Unterkünften erhalten, um Beratungsarbeiten bei den Beschäftigten durchführen zu können. Die aufgedeckten Ausbeutungsfälle müssen rechtlich verfolgt werden. Auf politischer Ebene muss erreicht werden, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Saisonarbeit in Deutschland grundlegend verbessern.

»Anzustreben ist auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren wie zum Beispiel Presse, Kirchen, Arbeitsverwaltungen, Gewerbeaufsichtsämtern und den betroffenen Gemeinden.«

Hintergrund

Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde eingeführt. Die IG BAU und der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) sowie die Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände haben mit Abschluss des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland vom 29. August 2014 allerdings von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, durch Tarifvertrag abweichende Branchenmindestlöhne festzulegen (TV Mindestentgelt). Für die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau haben sie sich auf folgenden tariflichen Mindestlohn geeinigt:

	West	Ost
Ab 1. Januar 2015	7,40 Euro	7,20 Euro
Ab 1. Januar 2016	8,00 Euro	7,90 Euro

Bundeseinheitlich werden ab 1. Januar 2017 8,60 Euro und ab 1. November 2017 9,10 Euro gelten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat per Verordnung bestimmt, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags dann auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber

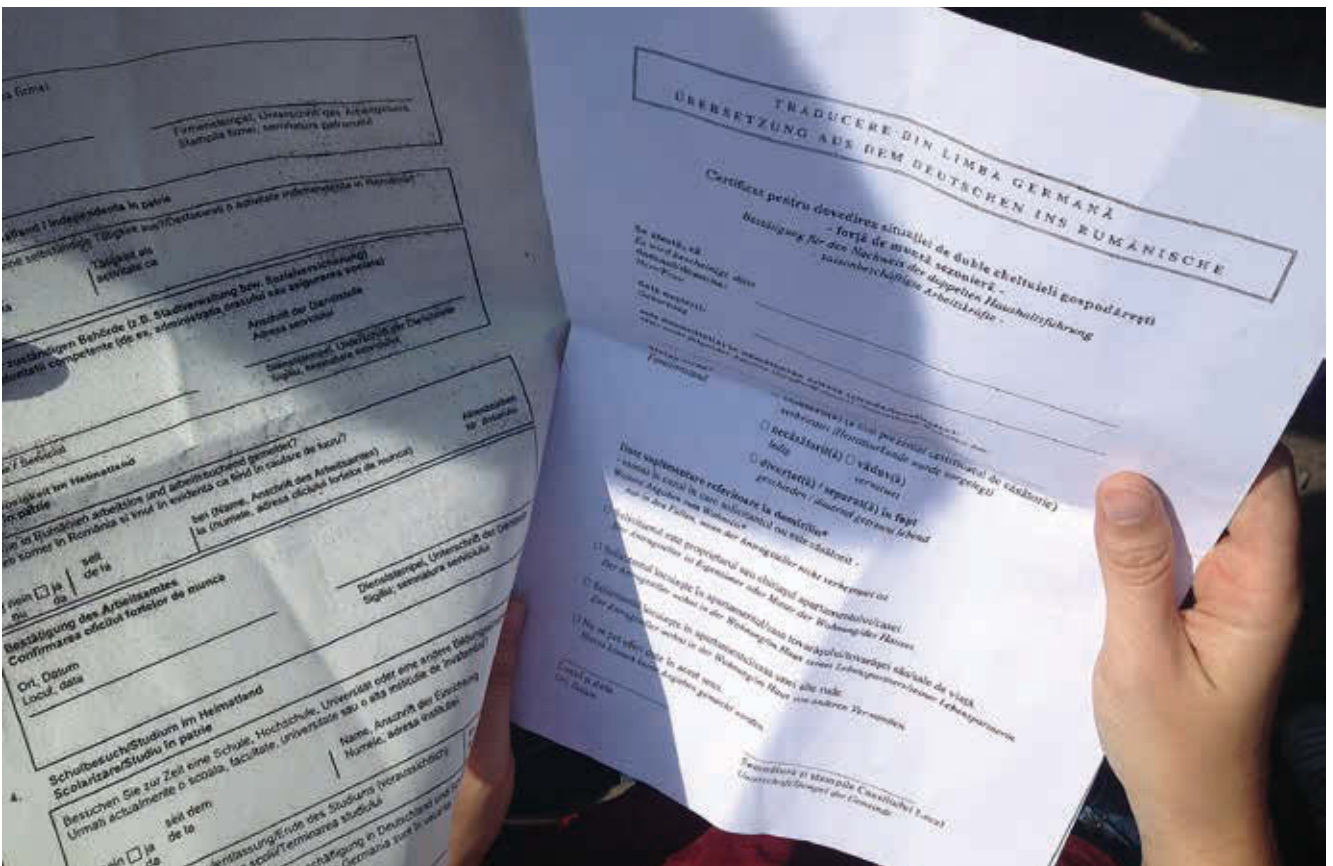


sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung finden, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Tätigkeiten erbringt, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen.

Der Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann im Grundsatz nicht durch die Gewährung von Sachbezügen erfüllt werden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Verpflegung und Unterbringung von zeitlich befristet Beschäftigten auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen. Allerdings

- ➔ kann die Anrechnung von Sachleistungen nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin beziehungsweise dem Arbeitnehmer. Der Inhalt der Vereinbarung muss im Arbeitsvertrag niedergelegt sein und in eine für die Arbeitnehmenden verständliche Sprache übersetzt werden;
- ➔ muss die Anrechnung dem Interesse der Beschäftigten oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen. Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden;

» Der Inhalt der Vereinbarung muss im Arbeitsvertrag niedergelegt sein und in eine für die Arbeitnehmenden verständliche Sprache übersetzt werden.«



- ➔ darf die Anrechnung der Sachleistungen in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen alleinstehenden Arbeitnehmenden mindestens 1.079,99 Euro netto pro Monat verbleiben müssen;
- ➔ darf die Anrechnung der vom Arbeitgeber gewährten Verpflegungsleistungen den Betrag von 236 Euro pro Monat nicht überschreiten. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für Frühstück (50 Euro), Mittagessen und Abendessen (jeweils 93 Euro). Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft ist bis zur Höhe von 223 Euro pro Monat zulässig.

»» **Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten zu dokumentieren.** ««

Darüber hinaus haben Arbeitgeber die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelte Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit zu beachten. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten zu dokumentieren. Ein Verstoß in Form einer unterbliebenen, einer falschen, einer unvollständigen oder einer verspäteten Aufzeichnung kann selbstständig als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.





Impressum

Herausgeber:

Peco Institut e. V.
Luisenstrasse 38
10117 Berlin
www.peco-ev.de

Text:

Hannelore Imig, Jens-Eberhardt Jahn

Redaktion:

Dominique John, Thomas Hentschel

V.i.S.d.P.:

Thomas Hentschel

Lektorat:

TEXT-ARBEIT, www.text-arbeit.de

Fotos:

Cover/Rückseite: EVW
Seite 2 (oben) + Seite 14: Röhr&Wenzel/IG BAU
Seite 6 + 9: DGB
Alle anderen: PECO Institut

Gestaltung:

FLMH | Labor für Politik und Kommunikation GmbH

April 2016

Finanzielle Unterstützung:





European Migrant Workers Union



Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen

