

Initiative Faire Landarbeit Bericht 2020

Saisonarbeit
in der Landwirtschaft



01. Initiative Faire Landarbeit

Seit 2016 beschäftigt sich die Initiative Faire Landarbeit mit dem Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit. Wesentlicher Kern der Initiative ist die Organisation von Feldbesuchen, bei denen die beteiligten Organisationen zusammen mit Sekretär*innen der Gewerkschaft IG BAU in der Erntezeit auf die Felder fahren, um Informationen zu Arbeitsrechten in verschiedenen Sprachen zu verteilen und mit den Kolleg*innen aus Osteuropa in Kontakt zu kommen. Wenn nötig, bietet die Initiative bei Problemen am Arbeitsplatz Rechtsberatung und Unterstützung bei Auseinandersetzungen an. Darüber hinaus wird Öffentlichkeits- und Recherchearbeit durchgeführt, um strukturelle Mechanismen der Ausbeutung zu beleuchten. Durch das neue Mitgliedschaftsmodell der IG BAU für Wanderarbeiter*innen wird seit 2020 versucht, die gewerkschaftliche Organisierung von Saisonarbeiter*innen zu fördern.

Der [Initiative Faire Landarbeit](#) gehören an::

- Arbeit und Leben e.V. DGB/VHS
 - Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg
 - Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit
 - Servicestellen Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg, Osnabrück, Oldenburg, Hannover, Braunschweig, Kiel, Düsseldorf
- Beratungsstellen für mobile Beschäftigte Niedersachsen
- Europäischer Verein für Wanderarbeiter e.V.
- Faire Mobilität
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
- PECO-Institut e.V.
- DGB Region Vorder- und Südpfalz
- Interbrigadas e.V.
- Stiftung Soziale Gesellschaft - Nachhaltige Entwicklung
- Sowie weitere Einzelpersonen



Inhalt

01. Die Initiative Faire Landarbeit	2
02. Corona, Luftbrücken und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Rückblick der Initiative Faire Landarbeit auf die Saison 2020	4
03. Saisonarbeiter*innen sind systemrelevant – Bestandsaufnahme der politischen Entwicklungen 2020	6
04. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit	11
05. Viele Einzelfälle ergeben ein System	
– »Bevor wir so weitermachen, reisen wir lieber ab«	14
– Drohender Lohnbetrug, lange Arbeitszeiten und schlechte Unter- künfte in Hessen.....	15
– Keine Arbeitsverträge und kein Geld in NRW	16
– »Wir müssen arbeiten und wollen arbeiten.... «	16
– Richtig miese Bedingungen in Brandenburg	19
– Zu Fuß nach Bonn nach Kündigung in Rheinland-Pfalz	19
– Nicht infektionsgeschützt und nicht insolvenzgesichert in Niedersachsen	20
06. »Man muss nett zum Spargel sein, denn er ist empfindlich« Eine Berichterstattung unter Pandemiebedingungen.....	22
07. Hintergrund zu landwirtschaftlicher Saisonarbeit.....	28
08. Alternatives Mitgliedschaftsmodell für Wanderarbeiter*innen der IG BAU.....	29
09. Links und Literatur	30

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

Bildnachweis: IG BAU (Ralf Helwerth: Titelbild, S.7,
21), Faire Mobilität ((S. 4, 10, 17, 18, 21, 25, 26, 27), Kiva
Drexel (S. 8), Fachstelle Migration und Gute Arbeit
Brandenburg (S. 24)
Grafik: Moritz Ahlert, www.moritzahlert.de

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



02. Corona, Luftbrücken und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Rückblick der Initiative Faire Landarbeit auf die Saison 2020

Die Saison 2020 stellte die Arbeit der Initiative Faire Landarbeit vor große Herausforderungen. Feldbesuche und der direkte Kontakt zu den Kolleg*innen auf den Betrieben, ein Kern der Tätigkeiten der Initiative, standen zur Zeit des Lockdowns und aufgrund von Quarantäneregeln auf landwirtschaftlichen Betrieben aus Sicherheitsgründen in Frage. Im März, gleich zu Beginn der Pandemie, reagierte das DGB-Netzwerk Faire Mobilität mit der Einrichtung von Corona-Hotlines in fünf Sprachen, um die Beschäftigten über ihre Arbeitsrechte und die aktuellen Besonderheiten in Bezug auf Corona-Regelungen, Quarantäne und Co. zu informieren.

Die landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände und die Agrar-Lobby instrumentalisierten die Corona-Pandemie gleichzeitig sehr erfolgreich für Sonderregelungen und eine teilweise Aushebelung von Arbeitnehmer*innenrechten in der

Landwirtschaft. Ein Resultat dieser Lobbyarbeit war das »Konzeptpapier« des Bundeslandwirtschaftsministeriums (BMEL) und Bundesministerium des Innern (BMI), das befürchten ließ, dass die Abhängigkeit der Beschäftigten von den Betrieben in diesem Jahr gesteigert sein würde und der Gesundheitsschutz nicht ausreichend gewährleistet sein könnte. Auf die politischen Entwicklungen gehen wir in dem Beitrag »Saisonarbeiter*innen sind systemrelevant« ein.

Angesichts der turbulenten Entwicklungen dieses Frühjahrs, musste unsere Initiative kreative Lösungen finden, um die osteuropäischen Kolleg*innen erreichen und unterstützen zu können. Nach der Einrichtung einer Luftbrücke konnten Kolleg*innen, vor allem aus Rumänien, nur noch per Flugzeug für die Spargel- und Erdbeerernteeinreisen. Die Initiative Faire Landarbeit war



deshalb häufig an Flughäfen präsent und begrüßte die ankommenden Kolleg*innen mit Informationen und Kontaktmöglichkeiten bei Fragen und Problemen. Die beteiligten Organisationen der Initiative verstärkten zudem ihre SocialMedia Präsenz und verbreiteten dort aktuelle Informationen, auch über befreundete Gewerkschaften und Organisationen in den Herkunftsländern.

Auf Länderebene fanden mit den zuständigen Ministerien, insbesondere durch die IG BAU, in mehreren Bundesländern Gespräche statt, in denen auf mehr Kontrolle durch die Gesundheitsämter und auf eine Nachbesserung der Regelungen aus dem Konzeptpapier von BMI und BMEL gedrängt wurde. In Brandenburg beispielsweise haben die zuständigen Minister und die Sozialpartner im Mai einen Runden Tisch ›Gute Saisonarbeit‹ einberufen, um auf die Situation zu reagieren, aber insbesondere, um auch langfristig die Arbeitssituation der Beschäftigten zu verbessern. Von Arbeitnehmerseite nahmen der DGB, die IG BAU und die Fachstelle Migration und Gute Arbeit von Arbeit und Leben Brandenburg teil, die zur zweiten Sitzung des Runden Tisches ein Aktionspapier mit Handlungsmöglichkeiten vorgelegt haben. Leider lieferte der Runde Tisch bisher keine konkreten Ergebnisse und Verbesserungen auf den Betrieben, eine weitere Sitzung ist geplant.

Zu den aus den letzten Jahren bekannten Verstößen kamen in diesem Jahr die Nichteinhaltung der Hygieneauflagen, extrem lange Arbeitszeiten und ein enorm hoher Arbeitsdruck aufgrund des Fehlens vieler Helfer*innen hinzu.

Ab Ende April ging es endlich wieder auf die Felder zur aufsuchenden Arbeit. In über 30 Feldaktionen konnten wir trotz Corona-Bedingungen bundesweit über 2500 Kolleg*innen in den Betrieben, auf den Feldern, vor Supermärkten und Unterkünften im direkten Kontakt antreffen und Themen wie Arbeitsrechte, gewerkschaftliche Organisation und Fragen zu den Corona-Regelungen besprechen. Ein neues Thema waren die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit von Menschen, die im Freien arbeiten.¹ Die Befürchtungen unserer Initiative bestätigten sich: Es gab eine enorm große Anzahl an Rück-

meldungen in den Beratungsstellen. Zu den aus den letzten Jahren bekannten Verstößen kamen in diesem Jahr die Nichteinhaltung der Hygieneauflagen, extrem lange Arbeitszeiten und ein enorm hoher Arbeitsdruck aufgrund des Fehlens vieler Helfer*innen hinzu. Es gab etliche Berichte über die rechtswidrige Abnahme von Reisepässen. Die Quarantäneregelungen und Reisebeschränkungen drängten die Kolleg*innen in noch größere Abhängigkeit von den Landwirt*innen als sonst. Die Interviews mit Kolleg*innen, die in der Ernte tätig waren, und Fallbeschreibungen im Kapitel »Viele Einzelfälle ergeben ein System« geben hier einen Einblick.

Diverse Kolleg*innen wehrten sich gegen diese schlechten Bedingungen und konnten z.B. erfolgreich den fehlenden Lohn einfordern. Von dem Alternativen Beitrittsmodell für Wanderarbeiter*innen der IG BAU haben dieses Jahr einige profitiert und es konnten erfolgreiche Kämpfe geführt werden. Mehrere Rechtsstreitigkeiten laufen noch. Einige Kolleg*innen wollten nicht in langwierige Auseinandersetzungen mit den Arbeitgeber*innen gehen. Hier wurde versucht, schnelle Lösungen zu finden, was häufig ebenfalls erfolgreich war.

Das Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit erhielt dieses Jahr erstmalig große öffentliche Aufmerksamkeit. Dieser gestiegenen medialen Aufmerksamkeit widmen wir uns, mit dem Fokus auf die Onlineversionen von fünf deutschen Leitmedien, in dem Artikel »Man muss nett zum Spargel sein, denn er ist empfindlich«, genauer. Eine unserer Erfahrungen auf dem Feld näherstehende Berichterstattung leisteten dieses Jahr besonders regionale Medien und Investigativformate des öffentlich-rechtlichen Fernsehens. Häufig unter Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Initiative Faire Landarbeit entstanden ausführliche Berichte, in denen dann auch die Beschäftigten selbst zu Wort kamen.

Vieles bleibt noch zu tun, um die Arbeitsbedingungen für Saisonarbeiter*innen grundsätzlich zu verbessern. Unsere Arbeit werden wir in den kommenden Jahren fortführen. Gestärkt wurde die Initiative Faire Landarbeit in diesem Jahr durch eine langfristige Förderzusage für das DGB-Projekt Faire Mobilität und die Einrichtung einer Stelle Branchenkoordination. So können wir mit einer gestärkten Struktur in die kommenden Ernten starten.

1 www.stoprisiko.de – Informationen zu gesundheitlichen Auswirkungen durch den Klimawandel

03. Saisonarbeiter*innen sind systemrelevant – Bestandsaufnahme der politischen Entwicklungen 2020

Im Jahr 2020 stand das Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit aufgrund der Corona-Pandemie in der Öffentlichkeit wie nie zuvor. Auch wegen der Bedeutung der Nahrungsmittelproduktion wurden zu Beginn der Pandemie schnell zahlreiche Sonderregelungen für die Landwirtschaft geschaffen. Sie wurde im März als kritische Infrastruktur und systemrelevante Branche eingestuft. Die landwirtschaftlichen Arbeitgeber*innenverbände und die Bauernverbände instrumentalisierten die Pandemie in den folgenden Wochen sehr erfolgreich für weitere Sonderregelungen und die teilweise Aushebelung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Landwirtschaft.

Die Sonderregelungen reihen sich nahtlos in die schon lange vor der Pandemie verbreiteten Arbeitsmarktvorstellungen und Forderungen der Arbeitgeber*innenverbände ein.

Es wurden unter anderem eine Luftbrücke für Erntehelfer*innen eingerichtet sowie eine Ausweitung der Arbeitszeit und Verlängerung der sozialversicherungsfreien Beschäftigungszeit ermöglicht. Die Sonderregelungen reihen sich nahtlos in die schon lange vor der Pandemie verbreiteten Arbeitsmarktvorstellungen und Forderungen der Arbeitgeber*innenverbände und des Bauernverbandes ein. Dabei hatte beispielsweise die Ausweitung der Möglichkeit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von 70 auf 115 Tage rein gar nichts damit zu tun, wie lange die Kolleg*innen in Deutschland bleiben können, wie z. B. Bundesministerin Klöckner fälschlicherweise behauptete.

In diesem Jahr zeigte sich deutlicher denn je, wie abhängig die deutsche Landwirtschaft, und damit die Nahrungsmittelproduktion, von

unseren Kolleg*innen aus Osteuropa ist. Die wachsende öffentliche Aufmerksamkeit lenkte den Blick glücklicherweise auch auf die fehlende Wertschätzung, die sie durch viele Arbeitgeber*innen erfahren und die sich in niedrigen Löhnen sowie zahlreichen Verstößen gegen Arbeitsrechte und Hygieneauflagen widerspiegelt. Aufgrund der enormen Zahl der Corona-Infektionen in der Fleischindustrie und der breiten Berichterstattung über die schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen in der Lebensmittelproduktion insgesamt, konnte ab Juni ein gewisser Handlungsdruck im Arbeits- und Sozialministerium ausgelöst werden. Ein Gesetzesentwurf zum sogenannten Arbeitsschutzkontrollgesetz mit dem Ziel, einige der häufigsten Arbeitsrechtsverletzungen in der Nahrungsmittelproduktion in Zukunft zu verhindern, befindet sich zum Zeitpunkt des Schreibens dieses Berichts im Gesetzgebungsverfahren.

Aber von vorn: Als am 25.3. die Bundesregierung massive Einschränkungen des Personenverkehrs zu den Nachbarländern und eine weitgehende Einstellung des Flugverkehrs verkündete, bedeutete dies für die arbeitsintensive Produktion von Obst und Gemüse einen akuten Arbeitskräfteengpass. Der Einreisestopp wurde bereits in den Wochen zuvor diskutiert und führte zu Rufen nach Ausnahmeregelungen von Seiten der Agrarlobbyverbände.

Die enge Verbindung zwischen Agrarlobby und Bundeslandwirtschaftsministerium wurden offen sichtbar!

Die enge Verbindung zwischen Agrarlobby und Bundeslandwirtschaftsministerium wurden offen sichtbar, als kurz nach dem Einreisestopp, bereits am 2. April, Details einer Sonderregelung für eine

Luftbrücke zur Einreise von Saisonarbeitskräften veröffentlicht wurden. Schon am 16. März, also neun Tage vor Verkündung des Einreisestopps, besprach Ministerin Klöckner mit mehreren Agrarverbänden die Einreise von Saisonarbeitskräften - auch nach einer möglichen Schließung der deutschen Grenzen. Nachdem die Reise über Land bereits durch die Schließung mehrerer in-nereuropäischer Grenzen erschwert war, wurden landwirtschaftliche Betriebe schon vor dem Einreisestopp über die Modalitäten der Einreise per Flugzeug informiert. Das BMEL vergab die Aufgabe, den Datenfluss zwischen Betrieben und Bundesbehörden bezüglich der Einreise zu organisieren, an den Deutschen Bauernverband (DBV). Ein vom DBV eigens installiertes Internetportal ging bereits am 7. April ans Netz.

Ein »Konzeptpapier« des Bundeslandwirtschaftsministeriums (BMEL) und Bundesministerium des Innern (BMI) wurde am 2. April veröffentlicht und beinhaltete fast ohne Einschränkungen alle im Vorfeld vorgebrachten Forderungen des Bauernverbandes.

Weder die IG BAU noch der DGB oder gewerkschaftliche Beratungsstellen wurden an der Erarbeitung des Konzeptpapiers des BMEL/BMI beteiligt.

Auch nach Aufforderung wurden weder die IG BAU noch der DGB oder gewerkschaftliche Be-

ratungsstellen an der Erarbeitung des Konzeptpapiers des BMEL/BMI beteiligt, noch wurden geforderte notwendige Nachbesserungen umgesetzt. Die Belange der Beschäftigten haben in dem Konzeptpapier so gut wie keine Berücksichtigung gefunden. Als problematisch stellte sich außerdem heraus, dass etliche Aspekte nicht rechtlich bindend waren und regional sehr unterschiedlich umgesetzt wurden. Das Konzeptpapier beinhaltete folgende Punkte:

Im April und Mai sollten jeweils 40.000 landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte per Flugzeug einreisen dürfen. Auf dem Betrieb sollte die eingereisten Kolleg*innen zunächst eine sogenannte 14-tägige »Quarantäne bei gleichzeitiger Arbeitsmöglichkeit« erwarten. In Gruppen von bis zu 20 Personen sollte getrennt von anderen Gruppen gearbeitet und gelebt werden, ungeachtet der Tatsache, ob die Menschen aus unterschiedlichen Städten und Regionen anreisen oder, dass sie sich auch gegenseitig anstecken könnten. In der Zeit der Quarantäne sollte sich der Betrieb um die Verpflegung kümmern und Besuche auf dem Betriebsgelände wurden verboten. Für die Unterbringung wurde zunächst vage festgelegt, die Zimmerbelegung solle bei »halber Kapazität« liegen. Das Konzeptpapier regelte weder, wer die Flug- und Reisekosten trägt, noch wie eine Rückreise auf Wunsch der Kolleg*innen reibungslos ermöglicht werden kann. Ein- und Ausreise sollten ausschließlich durch die Arbeitgeber*innen bei der Bundespolizei bzw. über das eigens eingerichtete Portal angemeldet werden. Das Konzeptpapier beinhaltete außerdem Regelungen zu Abstands- und Hygieneregeln sowie zum Feldtransport.





Der Infektionsschutz und die Sonderregelungen für die Landwirtschaft brachten die osteuropäischen Kolleg*innen insgesamt in eine noch größere Abhängigkeit von den Betrieben.

Der Infektionsschutz und die Sonderregelungen für die Landwirtschaft brachten die osteuropäischen Kolleg*innen insgesamt in eine noch größere Abhängigkeit von den Betrieben. Die Quarantäneregulungen schränkten die Bewegungsfreiheit ein und erschwerten die Erreichbarkeit der Kolleg*innen für unsere Initiative Faire Landarbeit stark. Diese und weitere sich hieraus ergebende Problematiken werden zum Teil in den Fallberichten (Kapitel 5 »Viele Einzelfälle ergeben ein System«) deutlich.

Die rechtliche Unklarheit führte zu einem Regelungs- und Kontrollwirrwarr auf Landesebene. Außerdem führten etliche Kontrollorgane zu Beginn der Pandemie keine oder nur wenige Betriebsbesuche durch. Dies führte, zusammen mit den ohnehin zu geringen Kontrollkapazitäten, dazu, dass die Umsetzung der neuen Abstands- und Hygieneregulungen zu wenig oder zu spät kontrolliert wurde. Die schon vorher bestehenden Unklarheiten in Hinblick auf die Kontrollzuständigkeit der Unterkünfte zwischen Berufsgenossenschaft und Arbeitsaufsicht, wurde nun um die Gesundheitsämter erweitert.

Mit der seit Jahren vorgebrachten Forderung nach längeren Arbeitszeiten konnten sich die Arbeitgeber*innen, nicht nur in der Landwirtschaft, in diesem Jahr durchsetzen. Die Dauer der Arbeitszeit darf in 2020 in allen als systemrelevant eingestuftem Branchen bis zu 60 Stunden pro Woche und ohne Sondergenehmigung bis zu 12

Stunden täglich betragen. Gleichzeitig kann die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden verkürzt werden. In dringenden, nicht näher definierten, Ausnahmefällen könnten sogar 6 Tage à 12 Stunden gearbeitet werden. Hierzu wurden flächendeckend sehr ähnliche Verfügungen der Bundesländer kurzfristig in Kraft gesetzt. Saisonarbeitskräfte dürfen zudem in 2020 bis zu 115 Tage sozialversicherungsfrei beschäftigt werden und die Regelungen zur Arbeitnehmer*innenüberlassung wurden gelockert. Die Zuverdienstgrenze für Rentner*innen sowie bei Bezug von Kurzarbeitergeld wurden angehoben.

Zwischen dem 25. März und dem 15. Juni 2020 reisten 40.318 Saisonarbeitskräfte über das Listenverfahren ein. Deutlich weniger als die erwarteten 80.000. Zu vermuten ist, dass viele Menschen aus Sorge vor einer Ansteckung kein Arbeitsverhältnis in Deutschland antreten wollten. So wurde z.B. in Rumänien über soziale Medien schnell bekannt, dass sich längst nicht alle landwirtschaftlichen Betriebe an die Hygienemaßnahmen hielten, die Bedingungen während der Flugreise riskant waren und die Kosten für den Flug im Nachhinein vielerorts auf die Beschäftigten abgewälzt wurden. Den potenziellen Beschäftigten war außerdem unklar, ob sie auf eigenen Wunsch abreisen konnten, da die Ausreise von Arbeitgeber*innen angemeldet werden musste und diese die Abreise somit im Zweifel verhindern konnten. In den Vorjahren war das vorzeitige Verlassen des Betriebes ein wichtiges Druckmittel der Beschäftigten gegen schlechte Arbeitsbedingungen gewesen.

Aufgrund der geringeren Anzahl an Beschäftigten kann von einer besonders hohen Arbeitsbelastung in diesem Jahr ausgegangen werden.

Aufgrund der geringeren Anzahl an Beschäftigten kann von einer besonders hohen Arbeitsbelastung in diesem Jahr ausgegangen werden. Der Verband Süddeutscher Spargel- und Erdbeeranbauer (VSSE) schätzt nach einer Mitgliederbefragung, dass 28% weniger Saisonarbeitskräfte als im Vorjahr bundesweit in der Spargel- und Beerenernte 2020 tätig waren. Das sind circa 106.000 Personen, wo ansonsten 146.000 Menschen arbeiten.¹ Die geringere Anzahl an Erntehelfer*innen war laut Statistischem Bundesamt

ein Grund für die diesjährige Verringerung der Erntemenge an Spargel um 19 Prozent. Stellt man die Erntemenge den Erntehelfer*innen gegenüber, liegt die Vermutung nahe, dass die eingereisten Kolleg*innen circa 10% mehr geerntet - ergo länger gearbeitet - haben als sonst. Dies belegen auch Erfahrungsberichte von Saisonarbeitkräften, wie beispielsweise das Interview »Bevor wir so weitermachen, reisen wir lieber ab« in Kapitel 5.

Das Konzeptpapier des BMEL zu den Hygiene- und Unterbringungsregelungen wurde trotz aller bis dahin aufgetretener und zum Teil skandalöser Verstöße gegen Hygiene- und Arbeitsschutzstandards am 16. Juni erneuert, ohne dass zumindest flächendeckende Betriebskontrollen eingeführt wurden. Die EU-Kommission hielt die Mitgliedsstaaten im Vorfeld dazu an, die Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit schnellstmöglich wiederherzustellen. Seitdem ist es für Saisonarbeitkräfte immerhin wieder möglich - legal und unabhängig von Arbeitgeber*in - über den Landweg ein- und auszureisen.

Ab April erhielten die Bedingungen für Saisonarbeitkräfte in der Spargel- und Erdbeerernte große mediale Aufmerksamkeit. Diese ebte im Verlauf der Saison immer mehr ab. Insgesamt erhielten die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in sogenannten systemrelevanten Berufen aber deutlich mehr Aufmerksamkeit als vor der Pandemie. Ab Mai wurden beispielsweise immer mehr Ansteckungen von Beschäftigten in der Fleischindustrie bekannt. Die Fleischwirtschaft beschäftigt ebenfalls zu einem großen Teil osteuropäische Kolleg*innen in zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen. Sie sind häufig in ähnlichen Problemlagen wie Saisonarbeiter*innen. Jahrelang hatten die Gewerkschaft NGG, Faire Mobilität und weitere Initiativen und Einzelpersonen auf die Situation in der Fleischwirtschaft aufmerksam gemacht. Doch erst die Corona-Pandemie machte die Probleme massiv sichtbar: unsichere Arbeitsverhältnisse durch Werkverträge und weit verbreitete schlechte, beengte Unterkünfte zu überhöhten Preisen. Die beschäftigenden Unternehmen ziehen sich seit Jahren durch undurchsichtige Vertragskonstruktionen aus der Arbeitgeberverantwortung, unter die Pandemie wurde dies für viele Arbeiter*innen in lebensbedrohlich. In der Fleischwirtschaft zählte die NGG zwischen März und Ende August 3.449 Infektionen von Beschäftigten. Nach Zählung der IG BAU von medial bekannt gewordenen Fällen, wurden mindestens

300 landwirtschaftliche Saisonarbeitkräfte zwischen April und Juli 2020 mit dem Coronavirus infiziert. Wir vermuten hier eine deutlich darüber liegende reale Zahl.

In diesem Jahr konnte dank der branchenübergreifenden öffentlichen Aufmerksamkeit genügend Druck aufgebaut werden, um auch die Politik zum Handeln zu bewegen.

In diesem Jahr konnte dank der branchenübergreifenden öffentlichen Aufmerksamkeit genügend Druck aufgebaut werden, um auch die Politik, insbesondere das BMAS, zum Handeln zu bewegen. Als wichtiger Schritt folgte das weitgehende Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft. Zusätzlich befindet sich eine Gesetzesinitiative zur Stärkung von Beschäftigtenrechten und Kontrollmöglichkeiten hinsichtlich der Unterkünfte für alle Branchen zur Lesung in Bundestag und Bundesrat (Stand: 09/2020).

Der Gesetzentwurf könnte eine rechtliche Lücke schließen: Das EU-Recht sieht sowohl für entsandte Beschäftigte als auch für Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten Regelungen für die Qualität und den Preis von Unterkünften vor. Außerdem wird davon ausgegangen, dass Arbeitgeber*innen für die Unterbringung verantwortlich sind, auch wenn die Unterkunft durch sie lediglich vermittelt wird. Diese Regelungen gelten bisher nicht für kurzfristig Beschäftigte aus EU-Staaten oder Werkvertragsarbeitnehmer*innen. Auch in der Landwirtschaft ist es bisher eine weit verbreitete Methode, den Beschäftigten minderwertige Unterkünfte von Dritten (häufig Tochtergesellschaften oder verbundene Betriebe) zu überhöhten Preisen anzubieten. Dies prangern wir seit Jahren als Mindestlohnumgehung auf legalem Wege an.²

1 Dies sind mündliche Aussagen des Geschäftsführers des VSSE, Simon Schumacher. Die exakte Anzahl an Saisonarbeitkräften über alle Kulturen hinweg in diesem Jahr ist aus unserer Sicht kaum zu ermitteln. Zum Teil waren Kolleg*innen bereits vor der Luftbrücke in Deutschland, außerdem gab es auch Ein- und Ausreise zwischen Ende März und Anfang Juni über den Landweg. Die Einreise aus Polen war beispielsweise deutlich einfacher. Einige »Eingeflogene« aus Rumänien dagegen nutzten die Luftbrücke, um Arbeitsplätze in anderen Branchen wie der Bauwirtschaft anzunehmen, wo höhere Löhne gezahlt wurden.

2 Eine genauere Beschreibung der Methode findet sich im Bericht der Initiative Faire Landarbeit 2019: <https://igbau.de/Bericht-Saisonarbeit.html>

Ein Erfolg dieses Jahres ist die langfristige Förderzusage für die Arbeit des DGB-Projektes Faire Mobilität und die Einrichtung einer Branchenkoordination.

Doch der vorgelegte Gesetzentwurf hat leider erhebliche Mängel. Sollte er in der jetzigen Form von Bundesrat und Bundestag beschlossen werden, steht zu befürchten, dass Erstens eine direkte zeitliche Kopplung der Unterkunft an das befristete Arbeitsverhältnis ermöglicht wird. Dadurch würde den Beschäftigten bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses direkt das Dach über dem Kopf fehlen. Dies ist bisher bereits mancherorts Realität, legal war es aber bisher nicht. Und dass es Zweitens eine Unterscheidung im Unterbringungsstandard nach Wohndauer gibt - auch diese war bisher nicht zulässig. Drittens befürchten wir, dass die notwendige Mietpreisdeckelung nicht stattfindet und, dass Viertens insgesamt die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Unterbringung nicht gesichert ist. Dringend anzuraten ist deshalb, dass dies im Rahmen der Anhörungen während des Gesetzgebungsprozesses nachkorrigiert wird. Da die EU-Kommission die Regelungslücke, die die Saisonbeschäftigten betrifft, bereits erkannt hat, könnte in dem Fall auch eine EU-Richtlinie hierzu hilfreich sein.

Schon jetzt kann als Erfolg gefeiert werden, dass in diesem Jahr die langfristige Förderzusage für die Arbeit des DGB-Projektes Faire Mobilität durch einen Beschluss des Bundestages erfolgte. Ermöglicht wird darüber hinaus die Einrichtung mehrerer branchenbezogener Koordinationsstellen, von denen eine Stelle für die Landwirtschaft vorgesehen ist. Dieser Erfolg ist der jahrelangen Beratungs-, Informations- und Vernetzungsarbeit der Initiative Faire Landarbeit sowie des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften in diversen Branchen zu verdanken.

Auch auf EU-Ebene gibt es erste politische Erfolge hinsichtlich der Stellung von Saisonarbeitskräften: Das EU-Parlament verabschiedete am 19. Juni eine Resolution, die besseren Schutz für Wanderarbeiter*innen vor dem Covid-19-Virus fordert. Die EU-Kommission veröffentlichte am 16. Juli eine Leitlinie, in der sie die Staaten dazu auffordert, Saisonarbeitskräfte besser zu schützen und auch die Verbesserung der sozialversicherungsmäßigen Absicherung über Grenzen hinweg in Aussicht stellt.

Trotz der diesjährigen politischen Teilerfolge bleibt weiterhin enorm viel zu tun. Deshalb stellen wir folgende Forderungen: >>>



04. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit

(01). Gute Unterkünfte zum angemessenen Preis

Im derzeit laufenden Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Arbeitsschutzgesetzes, der Arbeitsstättenverordnung und des Bundesmeldegesetzes unterstützt die Initiative Faire Landarbeit die Forderungen des DGB:

- Beibehaltung eines allgemein gültigen Standards für Unterkünfte nach ArbStättV ohne Differenzierungen nach Dauer der Tätigkeit und ohne zeitliche Verknüpfung mit dem Arbeitsvertrag.
- Dieser Standard soll – durch eine Erweiterung des Geltungsbereichs der ArbStättV – für alle Unterkünfte gelten, wenn Arbeitgeber*innen diese direkt oder indirekt stellen.
- Kostenfreiheit der Unterkünfte, mindestens aber eine Kostendeckelung für Unterkünfte, die durch den*die Arbeitgeber*in gestellt oder vermittelt werden, sodass diese höchstens den Festsetzungen in der Sozialversicherungsentgeltverordnung entsprechen.
- Erhöhung der Mindestfläche pro Bewohner*in in der Arbeitsstättenregel 4.4 auf 10qm für den Schlafbereich.
- Meldepflicht für Unterkünfte zu Wohnzwecken in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag an die zuständigen Arbeitsschutzbehörden.
- Einführung einer verbindlichen Kontrollquote über der derzeit vorgesehenen Quote von 5% der Betriebe pro Jahr.



(02). Keine Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz



Wir fordern die Zurücknahme der während der Corona-Pandemie beschlossenen Ausnahmegenehmigungen im Arbeitszeitrecht. Insbesondere dürfen die Regelungen, auch im Falle eines weiteren Ansteigens der Ansteckungsfälle mit Covid-19, nicht über den 31.12.2020 hinaus verlängert werden.

(03). Schriftlicher Arbeitsvertrag in verständlicher Sprache



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

(04). Zugang zu den Beschäftigten



Weiterhin versuchen Arbeitgeber*innen häufig zu verhindern, dass Beschäftigte Kontakt zu den Berater*innen unserer Initiative und zur Gewerkschaft IG BAU aufnehmen oder verwehren uns den Zugang zum Betrieb und den Unterkünften der Beschäftigten. Wir fordern deshalb ein gesetzlich verankertes Zugangsrecht zu den Beschäftigten, um diese über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz in Deutschland in ihrer jeweiligen Muttersprache aufklären zu können und über die Angebote der Beratungsstellen und Gewerkschaft zu informieren.

(05). Langfristige Finanzierung und Ausbau der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen



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

(06). Wirksame Schutzinstrumente für Wanderarbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten



Immer wieder werden von den landwirtschaftlichen und gärtnerischen Arbeitgeber*innenverbänden bilaterale Abkommen mit Drittstaaten zur Anwerbung von Arbeitskräften gefordert. Wir halten dies für den durchschaubaren Versuch, Arbeitskräfte zu rekrutieren, die sich (zunächst) mit dem deutschen Arbeitsrecht nicht auskennen und sich durch die absehbare Kopplung des Aufenthalts an einen gültigen Arbeitsvertrag in einer besonders prekären Position befinden. Hierdurch wird die Durchsetzung der Rechte und Interessen der so rekrutierten Kolleg*innen stark erschwert. Für Beschäftigte aus Nicht-EU-Ländern müssen besondere Schutzinstrumente eingerichtet werden.

(07). Konsequenter Arbeits- und Gesundheitsschutz



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

(08). Die Arbeiter*innen auf dem Feld schützen



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

(09). Besonderer Schutz von Frauen



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

(10). Gemeinsame Agrarpolitik für den Schutz von Arbeitnehmer*innen



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

(11). Teilhabe am Sozialsystem



Die soziale Integration und die Teilhabe an den Sozialsystemen für saisonal Beschäftigte muss sichergestellt werden. Rentenansprüche werden bei Anwendung der 70 Tage-Regelung nicht erworben, obwohl viele Saisonarbeitskräfte über Jahre und Jahrzehnte hinweg regelmäßig in der hiesigen Landwirtschaft arbeiten.

(12). Gute Löhne statt Akkordarbeit



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

05. Viele Einzelfälle ergeben ein System

Die im Folgenden von Beschäftigten, Berater*innen und Gewerkschaftssekretär*innen beschriebenen Fälle stammen alle aus dem Jahr 2020. Sie verdeutlichen die leider nicht nur in Einzelfällen vorkommenden Formen arbeitsrechtlicher Verstöße und schlechter Behandlung, denen sich Kolleg*innen in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit immer wieder ausgesetzt sehen.

»Bevor wir so weitermachen, reisen wir lieber ab«

Darian P* arbeitet 2020 zum dritten Mal in der Spargelernte bei der Firma Mayer*. Die Stelle hat er über eine Vermittlungsfirma in Rumänien bekommen und ist über das zu der Zeit gültige Listenverfahren per Flugzeug eingereist.

Michael: Dieses Jahr ist aufgrund der Corona-Pandemie ein besonderes Jahr, auch für Ihre Arbeit. Was haben ihre Freunde und ihre Familie gesagt, als Sie sich entschieden haben in der deutschen Landwirtschaft zu arbeiten? Also, es war ja auch riskant, oder?

Darian: Ja, das war riskant. Sehr riskant. Aber wir haben gesagt, wir wollen Geld verdienen.

Michael: Welche Erfahrungen haben Sie bei der Arbeit in Deutschland gemacht

Darian: Probleme gab es nur dieses Jahr. Im letzten Jahr haben die Leute ihr Geld ganz normal bekommen und sind nach Hause gefahren. Aber dieses Jahr war das anders. Nach zwei Monaten und einigen Tagen wollte der Chef uns das Geld nicht auszahlen. Er wollte, dass wir bis zum Ende der Saison bleiben.

»Ich habe zwei Monate und zehn Tage gearbeitet. Wir hatten überhaupt keine Erholung. Nicht mal einen Tag oder einen halben Tag.«

Michael: Wie waren die Bedingungen für euch in dem Betrieb?

Darian: Es war eine sehr schwere Arbeit. Das waren 14-18 Stunden Arbeit. Wir wurden immer wieder zur Arbeit gerufen. Wenn es geregnet hat: das Gleiche. Jeden Tag. Es gab überhaupt keine Pause. Ich habe zwei Monate und zehn Tage gearbeitet. Wir hatten überhaupt keine Erholung. Nicht mal einen Tag oder einen halben Tag.

Michael: Das sind sehr harte Arbeitsbedingungen.

Darian: Ja, die sind sehr hart. Insbesondere dieses Jahr, unglaublich. So etwas habe ich noch nicht erlebt!

Michael: Sie haben sich gegen diese Bedingungen gewehrt. Was haben Sie gemacht?

Darian: Wir sind zur Firma gegangen und haben gesagt, dass wir nach Hause fahren wollen. Und sie haben »nein« gesagt. Wir müssten vier Monate bleiben. Aber wer kann ohne Pause, ohne Erholung arbeiten? Wir sind dann noch zehn Tage geblieben und die Bedingungen waren schlecht, es hat geregnet. Sie wissen ja, wie es in der deutschen Landwirtschaft ist: Jeden Tag Arbeit, Arbeit, Arbeit, ohne Erholung.

Michael: Ihr Chef hat gesagt, dass er Sie nicht gehen lässt?

Darian: Ja, er wollte uns mit 500 € nach Hause schicken. Danach hat er gesagt, dass er uns nicht mal die 500 € gibt. Dann haben wir bei der Beratungsnummer angerufen und haben jemanden

erreicht. Auch ein Mann von der Gewerkschaft kam, aber der Chef hat ihn weggeschickt. Er hat gesagt, das sei ein Privatgrundstück.

Michael: Konnte euer Problem gelöst werden?

Darian: Das wurde schnell gelöst. Also wir sind sehr zufrieden mit der Gewerkschaft. Wenn die nicht da gewesen wären, hätten wir unser Geld nicht bekommen.

Wir hatten natürlich schon viel früher Probleme. Schon ganz am Anfang. Aber wir haben durchgehalten, haben immer weitergemacht. Uns wurde gesagt, es wird besser, aber es wurde nicht besser. Irgendwann haben wir gesagt, bevor wir so weitermachen, reisen wir lieber ab.

Michael: Und wie war es letztes Jahr?

Darian: So schlimm, wie in diesem Jahr war es nicht. Es war auch nicht perfekt, aber nicht so schlimm. Da haben wir etwa 10 Stunden am Tag gearbeitet an sechs Tagen.

Michael: Würden Sie Freunden und Familie empfehlen, in der deutschen Landwirtschaft zu arbeiten?

Darian: Ja, das haben wir früher gemacht. Aber bei der Firma Mayer, würde ich niemandem empfeh-

len zu arbeiten. Bei anderen Firmen eventuell. Es kann sein, dass es auch seriöse Arbeitgeber gibt.

»Es muss klar sein, wie viel Lohn für wie viele Stunden gezahlt wird. Der Mensch muss wissen wofür er arbeitet.«

Michael: Wenn Sie einen Vermittler haben, dann ist es schwierig die Firma zu wechseln, oder?

Darian: Ja, das ist richtig.

Michael: Unter welchen Bedingungen würden Sie noch mal in der Landwirtschaft in Deutschland arbeiten?

Darian: Es muss klar sein, wie viel Lohn für wie viele Stunden gezahlt wird. Der Mensch muss wissen wofür er arbeitet, oder?

Aber, ich komme nicht noch mal nach Deutschland. Die Bedingungen müssten so ungefähr dem Durchschnitt entsprechen. Aber für mich ist das jetzt egal. Ich werde in Zukunft nicht mehr in der Landwirtschaft arbeiten.

Das Interview wurde von Michael Baumgarten (Peco-Institut e.V.) geführt.

* Name geändert

Drohender Lohnbetrug, lange Arbeitszeiten und schlechte Unterkünfte in Hessen

Aura Plesca (Beraterin, Europäischer Verein für Wanderarbeiter)

Kurz vor Pfingsten meldete sich eine Gruppe von 16 rumänischen Beschäftigten bei mir in der Beratungsstelle. Sie erzählten, dass sie seit März 2020 auf Hof Rehbock* arbeiten und berichteten von schlechten Bedingungen: sehr lange Arbeitszeiten zwischen 12 und 14 Stunden ohne Ruhetage, kein warmes Wasser in den Unterkünften und pro Container wohnten sie zu dritt oder zu viert.

Nach zwei Monaten unter diesen Bedingungen, wollten sie früher als geplant ihre Arbeit beenden und am nächsten Tag zurück nach Rumänien fahren. Sie hatten ihren Arbeitgeber schon mündlich darüber informiert, zunächst ohne eine schriftliche Kündigung. Da es schon Kolleg*innen auf dem Betrieb gab, die nach zwei Monaten mit nur 500 € abreisen mussten, befürchteten sie,

dass auch sie zu wenig Geld erhalten würden und wandten sich an uns. Zusammen mit einem Gewerkschaftssekretär der IG BAU fuhren wir zu dem Betrieb und überlegten gemeinsam eine Lösung zu finden. Nach mehreren Gesprächen sind die Männer und die Frauen Mitglieder der IG BAU geworden. Dadurch konnten wir sehr effektiv Gespräche und Verhandlungen mit dem Landwirt führen, da er uns nun als Verhandlungsgegenüber akzeptieren musste. So konnten wir eine Vereinbarung treffen: Die Kolleg*innen konnten in Ruhe ihre Heimreise organisieren und bei der Auszahlung war ich zusammen mit der IG BAU wieder anwesend. Das von der Gruppe geforderte Geld wurde an diesem Tag vollständig ausbezahlt und die Menschen konnten ihren Heimweg antreten. Genau genommen hätte der Arbeitgeber die Rückreise zu diesem Zeitpunkt noch auf eigene Kosten und per Flugzeug organisieren müssen.

Keine Arbeitsverträge und kein Geld in NRW

Faire Mobilität Dortmund

Im Juni 2020 meldeten sich 20 Kolleginnen aus Rumänien bei der Beratungsstelle Faire Mobilität in Dortmund, die seit Ende April auf einem Hof in Tönisvorst (NRW) in der Erdbeerernte tätig waren. Die Frauen konnten ihren Wohn- und Arbeitsort nicht benennen: sie waren vom Flughafen direkt vom Arbeitgeber zum Hof gefahren worden und die Unterkunft lag isoliert, in einer ländlichen Gegend. So war es sehr schwierig herauszufinden, um welchen Hof es sich überhaupt handelt.

Die nur auf deutsch ausgefertigten Arbeitsverträge waren ihnen nach der Unterschrift nicht ausgehändigt worden. Ihnen wurde gesagt, dass sie 16 Euro pro Tag (480€ pro Monat) und pro Person für die Unterkunft bezahlen sollen. Es wohnten 15 Personen in vier Container-Zimmern von jeweils circa sechs Quadratmetern. Dazu kam eine Forderung von 100-150 Euro für die Flugkosten aus Rumänien nach Deutschland.

Weil es witterungsbedingt nur wenige Erdbeeren gab, arbeiteten sie täglich nur 3-5 Stunden – zu wenig, um überhaupt die geforderten Beträge zu bezahlen.

Auch nach Intervention unserer Beratungsstelle wollte die Arbeitgeberin die Arbeitsverträge (von denen sie behauptete, dass sie eine Klausel zur Überlassung von Wohnraum und den dazugehörigen Kosten enthielten) den Beschäftigten nicht aushändigen.

An eine rumänische Vermittlungsfirma sollen laut der Arbeitgeberin über 3000 Euro für die Rekrutierung der Frauen bezahlt worden sein. Die Kolleg*innen erzählten, dass auch sie pro Person circa 60 Euro an die Vermittlungsfirma bezahlt haben.

Letztendlich wurde den Arbeitnehmer*innen gekündigt und sie sollten am Sonntag darauf nach Rumänien abreisen. Am späten Sonnabend erhielten sie ihren Lohn. Zehn Euro pro Tag und 450 Euro Transportkosten wurden jedoch aus ihrem Mindestlohn einbehalten. Sie erhielten keinerlei Lohnabrechnung oder Nachweis.

»Wir müssen arbeiten und wollen arbeiten. Aber die Bedingungen müssen stimmen«

Adina S.* arbeitet seit drei Jahren auf dem landwirtschaftlichen Betrieb Schultz*, in dem rund 600 Menschen in der Ernte von Gurken tätig sind. Auf dem Betrieb kam es zu einem Corona-Ausbruch mit 250 infizierten Personen.

Michael: Welche Erfahrungen haben Sie in diesem Jahr bei der Arbeit in Deutschland gemacht?

Adina: Also, es ist eine sehr schlechte Erfahrung. Es war nicht das erste Mal, dass ich da war. Der Chef hat ein sehr schlechtes Benehmen, er trinkt und beschimpft die Arbeiter. Das ist schon seit drei Jahren so, seit ich dahin gehe. Dieses Jahr war es am schlimmsten. Wir haben Gurken geerntet. 10 bis 11 Stunden lagen wir auf dem Bauch. Mit dem Kopf nach unten über dem Laufband. Das ist sehr schwer. Pausen hatten wir alle drei Stunden für fünf Minuten. Also ich habe 21 Tage gearbeitet und nachdem wir abends von den Feldern kamen hat er gesagt, morgen geht

ihr nicht mehr zur Arbeit, ihr seid in Quarantäne.

Michael: Wurden Sie vor der Anreise über die Bedingungen informiert, die Sie in Deutschland erwarten? Welche Informationen hatten Sie zum Beispiel über Arbeitszeiten und Unterkunft?

Adina: Nein, nein. Ich wurde nicht informiert. Uns wurde gesagt, dass wir in Containern schlafen, aber nicht, dass wir mit vier bis fünf Personen in einem Container schlafen und ein Bad für mehr als 100 Personen. Das ist etwas, dass man nicht glauben kann.

Oft wirst du informiert und du denkst, alles ist gut und dann passiert etwas anderes Die Tochter vom Chef kam zwei, drei mal zur Kontrolle aufs Feld. Und sie fluchte. Es gab einen Streit, weil einige Gurken nicht gepflückt wurden und sie hat mit Gurken nach den Menschen geworfen.

Michael: Das klingt schlimm.

Adina: Seit ich dahin komme, sind das die Bedingungen. Und er hat viel Geld mit uns verdient. An den Bedingungen hat sich nichts geändert.

Michael: Wie waren die hygienischen Bedingungen und konnten Sie auf den vorgeschriebenen Abstand achten?

Masken mussten wir aus dem Laden von ihm kaufen. Abstand? Als wir vom Betrieb zu den Feldern gefahren sind, sind wir mit Bussen gefahren mit circa 100 Menschen pro Bus. Auf dem Traktor da lagen wir einer neben dem anderen.

Adina: Die Bedingungen waren ein Desaster! Also was soll ich Ihnen sagen? Also da waren keine Bedingungen! Masken mussten wir aus dem Laden von ihm kaufen.

Abstand? Als wir vom Betrieb zu den Feldern gefahren sind, sind wir mit Bussen gefahren mit circa 100 Menschen pro Bus. Auf dem Traktor da lagen wir einer neben dem anderen. 12 Personen auf der einen Seite, 12 Personen auf der anderen. Einer neben dem anderen, da gab es keinen Abstand.

Michael: Wir haben gehört, dass Sie die Ausweise abgeben sollten?

Adina: Die hat man uns abgenommen. Man hat uns einen Vertrag vorgelegt, aber der war nicht auf Rumänisch übersetzt. Den habe ich unterschrieben, aber ich wusste gar nicht was ich unterschrieben habe, denn das war auf Deutsch.

Michael: Und letztes Jahr, hat er Ihnen da auch schon die Pässe abgenommen?

Adina: Genau so hat er es auch letztes Jahr gemacht. Jedes Jahr macht er das so. Ich weiß nicht. Ist das legal so etwas zu machen? Ich sage, das ist nicht legal, die Pässe einzubehalten.

Michael: Nein, da haben Sie Recht: das ist zu 100% nicht legal. Wie haben Sie sich denn gegen diese Bedingungen gewehrt?

Adina: Zunächst haben wir im Konsulat angerufen. Daraufhin haben Menschen von dem Konsulat und der Gewerkschaft interveniert. Als die kamen, da hat er die beiden rausgeworfen. Er hat gesagt, sie hätten dort nichts zu suchen auf seinem Betrieb. Die beiden kamen ja für uns. Wir haben sie kontaktiert, damit sie kommen. Wissen



Sie was er gemacht hat? Er wollte uns gehen lassen und uns dann aber kein Geld geben. So, dass wir ohne Geld nach Hause gemusst hätten. Seine Begründung war, dass er kein Geld hat. Viele sind dann sogar ohne Geld nach Hause gefahren.

Michael: Haben Sie ihr Geld bekommen?

Adina: Ja, ich habe etwas bekommen, aber nicht alles, was ich bekommen sollte.

Michael: Passiert jetzt noch was? Sind sie vor Gericht? Machen Sie weiter?

Adina: Wir müssen weitermachen und sehen, was wir machen können. Es sind viele Leute betroffen. Wenn der Zoll zur Firma kommt, löst er die Probleme nicht. Ich komme nächstes Jahr nicht wieder. Ich komme nie wieder dahin. Weißt du warum? Ich habe kein Vertrauen mehr. Ich will den gleichen Fehler nicht nochmal machen. Ich habe einen hohen Preis bezahlt dieses Jahr. Wir müssen arbeiten und wollen arbeiten. Aber die Bedingungen müssen stimmen. Zimmer mit zwei Personen, mehr nicht! Und in der Küche: Wenn wir abends nach Hause kamen, mussten wir uns zum Kochen anstellen. Es gab nur vier Herde für über 100 Personen. Der Lohn soll so hoch sein wie der Mindestlohn. Nicht sechs oder fünf Euro pro Stunde. Für den Lohn haben wir wie Sklaven gearbeitet.

Michael: Was braucht es denn vom Staat, um die Situation zu verbessern?

Adina: Der Staat darf den Vermittlungsfirmen nicht mehr die Erlaubnis geben, die Leute nach Deutschland zu bringen. Weil die Vermittlungsfirmen eine Menge Geld verdienen. Die machen nichts und nehmen das Geld der Leute. Die verdienen daran. Das sollte man der Vermittlungsfirmen nicht länger erlauben. Es müsste ein Gesetz geben, das das Folgende beinhaltet: Du hast einen Betrieb in Deutschland? Du darfst keine Vermittlung in Anspruch nehmen. Denn der Vermittler interessiert sich nicht für die Menschen. Der hat nichts mit den Menschen zu tun. Er hat sein Geld bekommen 300 € oder 200 € und auf Wiedersehen.

»Ich komme nächstes Jahr nicht wieder. Ich komme nie wieder dahin. Weißt du warum? Ich habe kein Vertrauen mehr. Ich will den gleichen Fehler nicht nochmal machen. Ich habe einen hohen Preis bezahlt dieses Jahr.«

Michael: Vielen Dank für das Interview und alles Gute Ihnen!

Adina: Ich danke ebenfalls und ich bleibe im Kontakt und wir werden sehen, was kommt. Es gibt viele Leute, die ohne Geld gefahren sind. Und hoffentlich lässt sich das irgendwie regeln.

Das Interview wurde von Michael Baumgarten (Peco-Institut e.V.) geführt.



Richtig miese Bedingungen in Brandenburg

Fachstelle Migration und Gute Arbeit (Arbeit und Leben Brandenburg)

Mitte April hat die rumänische Botschaft einen Anruf von 15 Kolleg*innen bekommen, die in einem Spargelbetrieb in Südbrandenburg zu schlechten Bedingungen beschäftigt waren. Es handelte sich dabei um einen Gemüsehof im Spreewald, der uns von anderen Vorfällen in den vergangenen Jahren bekannt war.

Die rumänischen Kolleg*innen berichteten von:

- Hygienevorschriften, die nicht eingehalten werden: keine Möglichkeit, die Hände zu waschen, Desinfektionsmittel nur in den Schlafräumen, Handschuhe müssten selbst gekauft werden;
- Schlechter Verpflegung: Das Essen sei unzureichend, es würden abgelaufene Lebensmittel verteilt, das Essen finde nur auf den Feldern statt ohne Möglichkeit, sich die Hände zu waschen;
- Überteuerter Unterkunft: 20 EUR pro Nacht und Person für die Übernachtung in Doppelzimmern. Das entspricht 1200 EUR pro Monat Miete für ein Doppelzimmer in Baracken ohne Küche mit Gemeinschaftstoilette/Waschraum;
- Hohen Reisekosten: Die Flug- und Transportkosten von 300 EUR pro Flug sollten den Erntehelfer*innen in Rechnung gestellt werden;
- Fehlenden Arbeitsverträgen: Die Gruppe hatte die Arbeitsverträge bereits in Rumänien unterschrieben, allerdings fehlte darin mindestens eine Seite. Diese Arbeitsverträge beinhalteten einen Bruttostundenlohn von 9,35 EUR bei 30

Wochenstunden, waren aber vom Arbeitgeber nicht unterschrieben. Bei der Anreise sollten die Kolleg*innen erneut einen Arbeitsvertrag unterschreiben, den sie anschließend nicht ausgehändigt bekommen haben. Laut des »neuen« Arbeitsvertrages sollten sie 7 Tage à 8 Stunden arbeiten und erst dann sollte es einen Tag Pause geben.

Als sie sich beschwerten, wurden sie beschimpft und sollten nach Ablauf der vorgeschriebenen Quarantäne (22. April, 24 Uhr) den Hof verlassen. Nach einer versuchten Intervention des rumänischen Konsuls bei dem Arbeitgeber haben sie am 23. April morgens den Hof verlassen. Wir trafen die Erntehelfer*innen am 23. April in einem öffentlichen Park. Sie hatten keinen Lohn bekommen. Der Arbeitgeber behauptete zudem, sie hätten noch Schulden für die Reisekosten bei ihm. Die Polizei, die wir auf Wunsch der Kolleg*innen riefen, hat lediglich dafür gesorgt, dass sie den Park nicht verlassen durften, da angeblich die Quarantäne von der Gesundheitsbehörde um einen Tag verlängert worden war.

Uns ist es gelungen, politische Unterstützung für den Fall zu gewinnen. Eine in der Nähe wohnende MdL brachte die Menschen vorübergehend unter und der brandenburgische Landwirtschaftsminister bemühte sich erfolgreich um eine neue Anstellung. Wir blieben im Kontakt mit den Kolleg*innen. Sie haben sich nicht dazu entschieden, die ausstehenden Lohnansprüche geltend zu machen.

Zu Fuß nach Bonn nach Kündigung in Rheinland-Pfalz

Catalina Guia (Arbeit und Leben NRW)

Am 24. April wurde die Beratungsstelle von Arbeit und Leben NRW von elf Erntehelfer*innen kontaktiert. Sie waren aus einem Dorf in Rumänien über den Flughafen Düsseldorf für die Arbeit auf einem Erdbeerhof eingeflogen worden. Vereinbart waren Arbeitsverträge, die einen Stunden-

lohn von 7 Euro/Stunde und kostenfreie Unterkunft beinhalten sollten.¹ Vor Ort bei der Ankunft wurden die Arbeitsverträge unterschrieben und

¹ Es kommt immer wieder vor, dass in mündlichen Absprachen ein Netto-Stundenlohn vereinbart wird, der die Abzüge für Unterkunft und/oder Verpflegung bereits berücksichtigt.

durch den Arbeitgeber einbehalten, ebenso die Ausweise der Menschen, obwohl beides verboten ist. Die Kolleg*innen wohnten ein paar Kilometer von den Feldern entfernt, in improvisierten Räumen in einer Halle, immer zehn Personen in einem Raum (<https://www.youtube.com/watch?v=i8lVdBJV7os>).

Insgesamt teilten sich circa 150 Menschen vier Toiletten. Es gab zwei Küchen. Für das Essen, hauptsächlich Kartoffeln und Brot, wurde ein Abzug von 5 Euro pro Tag vereinbart.

Bis zum 13. Mai hatten die Erntehelfer*innen täglich bis zu 10 Stunden am Tag gearbeitet, auch sonntags. Am 13. Mai wurden die elf Personen

mündlich gekündigt und ohne Auszahlung auf die Straße gesetzt. Für vier Tage waren sie obdachlos und liefen zu Fuß bis nach Bonn-Leverkusen. Mit Hilfe der Beratungsstelle konnte eine Rückfahrt über Land für sie organisiert werden. Der Arbeitgeber kümmerte sich nicht um den Rückflug über das Listenverfahren. Es bleiben offene Lohnansprüche bestehen.

»Die Erntehelfer*innen täglich bis zu 10 Stunden am Tag gearbeitet, auch sonntags. Dann wurden die elf Personen mündlich gekündigt und ohne Auszahlung auf die Straße gesetzt.«

Nichtinfektionsgeschützt und nichtinsolvenzgesichert in Niedersachsen

Raluca Georghe (Faire Mobilität Oldenburg)

Ein Anruf über die Corona-Hotline ging bei uns ein: Nicht gezahlte Löhne und eine geplante Abreise. Eine Gruppe von 50 Kolleg*innen aus Rumänien, die als Erntehelfer*innen in einem Spargelbetrieb tätig gewesen sind, war empört und wollte aufgrund der fehlenden Löhne nicht mehr arbeiten. Derselbe Betrieb war bereits Ende März der Polizei und dem Gesundheitsamt aufgefallen, die Medien berichteten darüber.

»Der Arbeitgeber hatte Pässe seiner Mitarbeiter*innen einbehalten und verstieß gegen diverse Quarantäneauflagen.«

Der Arbeitgeber hatte Pässe seiner Mitarbeiter*innen einbehalten und verstieß gegen diverse Quarantäneauflagen, z.B. wurden die Wohncontainer mit zu vielen Betten belegt. Auch hatte der Betrieb Insolvenz angemeldet. Der Arbeitgeber ist lokal bekannt dafür, immer wieder neue Betriebe zu gründen, für die später Insolvenz angemeldet wird.

Ein Team von Faire Mobilität und IG BAU hatte deshalb, unabhängig von dem Anruf der Kolleg*innen, einen Informationsbesuch geplant. Wie der Zufall es wollte, war es derselbe Tag, an dem uns der Anruf erreichte. Vor Ort sprachen wir mit den Kolleg*innen über den nicht erhaltenen

Lohn, ihre Arbeitsrechte und die Unterstützungsmöglichkeiten der Fairen Mobilität und der Gewerkschaft. Ein immer wieder auftretendes Problem bei der Einforderung von fehlenden Löhnen ist, dass kaum Menschen eine Liste über gearbeitete Stunden führen. In unserem Fall wurden nur die geernteten Kilos über einen Chip durch den Arbeitgeber aufgezeichnet. Aus den Daten ließen sich keine Stunden zurückverfolgen.

Am nächsten Tag waren wir wieder vor Ort: Für 12 Uhr war die Lohnauszahlung für eine Gruppe von 35 Personen geplant, die abreisen wollten. Nach stundenlanger Wartezeit, erhielt nur die Hälfte der Menschen ihre Löhne, und auch diese zum Teil nicht vollständig. Einige reisten dennoch ab. Auch am Folgetag waren wir also vor Ort und berieten uns mit den rumänischen Kolleg*innen über ihre Möglichkeiten. Neben den noch anwesenden 13 Kolleg*innen, kamen weitere Mitarbeiter*innen zu diesem Treffen. Sie versuchten, die Situation anders darzustellen und gaben an, dass es keine Probleme gebe. Wir vermuteten, dass sie vom Arbeitgeber geschickt worden waren. Unbeeinträchtigt von diesen Aussagen, wurden alle 13 Kolleg*innen Mitglied in der IG BAU und wir hatten nun die Möglichkeit, mit ihnen zusammen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Das lehnte dieser ab und gab lediglich einen neuen Auszahlungstag an. Am Auszahlungstag waren wir wieder vor

Ort, jedoch war die Gruppe bis auf einen Kollegen schon abgereist. Der ›Nachzügler‹ hatte zu wenig Geld bekommen, keine Lohnabrechnung und der Arbeitsvertrag war ihm nicht ausgehändigt worden. Im gemeinsamen Gespräch mit dem Arbeitgeber versuchte er, unseren Kollegen zunächst zu diskreditieren; er bezeichnete ihn persönlich als faul und Rumänen insgesamt als unordentlich. Den Lohn bekam er nur unvollständig. Die IG BAU wird jetzt die Differenz zum ge-

schuldeten Lohn einfordern. Weitere der bereits abgereisten Kolleg*innen meldeten sich aus Rumänien bei uns und machten nun ihre fehlenden Löhne gegenüber dem Arbeitgeber geltend. Der Arbeitgeber ließ die Fristen verstreichen, so dass die Löhne nun gerichtlich eingeklagt werden. Aufgrund des Insolvenzverfahrens halfen wir allen zudem dabei, Insolvenzgeldanträge auszufüllen, falls die Firma nicht mehr zahlungsfähig sein sollte.



07. »Man muss nett zum Spargel sein, denn er ist empfindlich«

Eine Berichterstattung unter Pandemiebedingungen

Wenn über die Covid-19-Pandemie gesagt wird, sie verschärfe Widersprüche wie unter einem Brennglas, dann gilt das besonders für die saisonalen Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft. Die Pandemie hat gezeigt, wie abhängig die deutsche Landwirtschaft von der Beschäftigung – meist osteuropäischer – Saisonarbeiter*innen ist. Dennoch kommen diese als Handelnde oder Sprechende in den Onlineversionen der überregionalen Leitmedien *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, *Spiegel Online*, der *Zeit*, der *Süddeutschen Zeitung* und der *Welt* kaum vor.¹ Sprechen tun die Arbeitgeber*innen: über erforderliche Arbeitskraft und empfindliches Gemüse.

Ende März nahm der mediale Diskurs um Saisonarbeit an Fahrt auf. Auf den am 25. März erfolgten Einreisestopp für Saisonarbeitskräfte folgte eine kurze schwarz-rot-goldene Woche. In der berichteten inländische »Erntehelden« (so ein durch die sozialen Netzwerke kursierender Hashtag) von ihren Erfahrungen auf dem Feld. Anfang April wurde dem durch den deutlichen Ruf nach »Professionellen« von Seiten des Bauernverbandes ein Ende gesetzt. Nach der Bekanntgabe einer Luftbrücke für Erntehelfer*innen am 2. April kam am 9. April der mediale Höhepunkt: der große Einflug rumänischer Saisonarbeiter*innen zur Errettung des deutschen Spargels. Bilder von überfüllten Flughäfen machten die Runde, Versicherungen bezüglich der Einhaltung der Hygi-

Kiva Drexel (Peco-Institut e.V.)

enevorschriften wurden von Arbeitgeber*innen hinterhergeschoben. Während 80 Millionen Menschen in Deutschland angehalten wurden, nur für Einkäufe das Haus zu verlassen und von Zuhause zu arbeiten, galt für die Eingeflogenen eine »faktische Quarantäne bei gleichzeitiger Arbeitsmöglichkeit« (Julia Klöckner).

Ende April stirbt ein rumänischer Erntehelfer, bei dem eine Covid-19-Infektion nachgewiesen werden konnte. Die Medien zitieren reihenweise die Landwirtschaftsministerin, die behauptet, die Todesursache sei Herzversagen gewesen – entgegen der Information des zuständigen Landratsamts. Es folgen zwei umfassend recherchierte Berichte in der *Zeit* und bei *Spiegel Online* über die Arbeitsbedingungen des Betriebs, die die Aussagen der Betriebsleitung zur vermeintlich sicheren Unterbringungssituation in Zweifel ziehen. Ende April ist in der überregionalen Presse die Luft raus, obwohl weiterhin mindestens wöchentlich Erntehelfer*innen die teils skandalösen Arbeitsrechtsverstöße und Verstöße gegen Hygieneregeln anprangern. Hierüber berichtet die regionale Presse, das regionale Fernsehen sowie Investigativformate des öffentlich-rechtlichen Fernsehens zum Teil ausführlich. Sie lassen auch osteuropäische Kolleg*innen zu Wort kommen. Die überregionale Berichterstattung wendet sich dagegen anderen Themen zu. Die wilden Streiks von Saisonarbeiter*innen im rheinländischen Bornheim finden nur noch am Rande Eingang in die untersuchten Tageszeitungen. Ende Mai richten sich die medialen Scheinwerfer auf das Schweinesystem des Fleischproduzenten Tönnies. Die Arbeitsausbeutung auf den Feldern tritt in den Hintergrund.

Im öffentlichen Bild bestimmt die Witterung das Leben der Landwirt*innen, nicht die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen.

¹ In diesem Artikel wurde sich nur auf die Berichterstattung der Onlineversionen der überregionalen Tageszeitungen *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (FAZ), des *Spiegels* (SpOn), der *Zeit* (Z), der *Süddeutschen Zeitung* (SZ) und der *Welt* (W) gestützt. Der Fokus auf die Onlineversionen und auf überregionale Presse hat eine Verzerrung mit sich gebracht. Die just-in-time-production unter der Onlinemedien arbeiten, schränkte die Möglichkeiten umfassende Interviews in Fremdsprachen - wie rumänisch - zu führen sicherlich zusätzlich ein. Dennoch kann weder die Nicht-Repräsentation zentraler Akteur*innen, noch die kritiklose Übernahme von dpa-Meldungen eine Lösung sein.



Die Phase von März bis Mai wurde von den untersuchten Onlineversionen teils penibel dokumentiert – an manchen Tagen erschienen bis zu sieben Artikel zur Causa Erntehelfer*innen in einem Onlinemedium (SZ 27.03.). Einige Journalist*innen haben während dieser Zeit wichtige Aspekte saisonaler Beschäftigungsverhältnisse offengelegt. Aspekte, die die besonders vulnerable Lage der Arbeitnehmer*innen deutlich machen: Landwirt*innen, die mit Essensentzug drohen und Pässe verstecken, Betriebe, die die Hygienevorschriften nicht einhalten, insolvente Betriebe, die Arbeiter*innen um ihren Lohn prellen. Die Monate haben aber auch den Einfluss der Bauernverbände deutlich gemacht. Sie genießen in der deutschen Presse eine häufig unhinterfragte Sprecher*innenposition, die sie während der diesjährigen Spargel- und Erdbeersaison zur Erreichung ihrer politischen Ziele zu nutzen wussten. Das Bild über die Tätigkeit, das Produkt, aber auch die Produzent*innen wird in den untersuchten Medien maßgeblich von den Arbeitgeber*innen bestimmt. Ein Bild, in dem die Witterung den Arbeitsalltag der Landwirt*innen bestimmt - nicht die berechtigten Ansprüche der Arbeitnehmer*innen.

Zwischen März und April vollziehen die interviewten Landwirt*innen eine enorme Aufwertung der Erntetätigkeit um den Einreisestopp zu verhindern. So sagt ein Spargelbauer, das Stechen müsse »lange erlernt werden« und er fügt an, es sei eine »schwere Arbeit, es ist kalt, es ist draußen.« So brauche man »für eine rumänische oder eine polnische Kraft fünf Deutsche« oder »zwei bis drei Ersatzhelfer«, »mehrere Inländer«, »drei bis vier heimische Helfer«.² Die Argumentation der Landwirt*innen wird von den Zeitungen breit rezipiert. Sowohl das Wissen, wann eine Erdbeere erntereif sei, als auch der Umgang mit dem Spargelmesser müsse länger erlernt werden, ein »großes Know-how« sei nötig, »Pflückprofis mit jahrelanger Erfahrung«.³ Das Spargelstechen wird mit »einer Kunst« verglichen, die »viel Übung« brauche. Andererseits veröffentlicht die Seite www.daslandhilft.de ein Video, wie Spargel gestochen wird und schon kurz darauf präsentieren erste Studierende den Journalist*innen ihre neuen Fähigkeiten. Eine »Ernteheldin« löst den

2 I.d. Reihenfolge: SpOn 25.03., Z 22.03., Z 25. 04., SZ 17.04

3 I.d. Reihenfolge: Z 22.03., W 17.03.& 21.03, W 13.04.

Widerspruch auf: »Zwar sei das Spargelstechen leicht zu lernen, aber die ersten Tage waren echt böse!«. Was genau »echt böse« gewesen sei, sagt die Helferin, von Beruf Augenoptikermeisterin, nicht. Möglicherweise wird sie nicht einmal gefragt. Denn eigentlich, steht es mal implizit, mal explizit in den Artikeln rund um den Einreisestopp, wissen alle: »Das ist Arbeit, die keiner machen will!«.⁴

So wird als die andere Qualifikation, die die Saisonarbeiter*innen mitbringen sollten, immer wieder die gute physische Verfassung genannt. Spargelstechen sei »harte körperliche Arbeit«, »Knochenarbeit«, »schwere Arbeit«, »Krafttraining wie im Fitnessstudio«.⁵ Aussagen über die Robustheit der »professionellen« Saisonarbeiter*innen machen die Runde. So wird ein Bauer zitiert, der sagt, die »einheimischen Arbeitskräfte [...] kommen einen Tag und haben solche Kreuzschmerzen – die kommen nie wieder zum Spargelstechen.« Dagegen, so *Die Welt* weiter, seien es die ausländischen Arbeitskräfte gewohnt (27.03.). Der Kontrast zwischen sensiblen, als »deutsch« markierten Erntehelfer*innen und den »professionellen«, als »robust« aufgebauten Osteuropäer*innen ist eine der großen Erzählungen dieser Zeit. Diese Erzählung fügt sich in hierzulande lang tradierte rassistische Bilder von Osteuropäer*innen und ermöglicht in dieser politischen Lage die Herstellung von öffentlichem Verständnis für die Flugbrücke. Da verwundert es nicht, dass die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* am Tag des »Erntehelfer-Kompromisses« zynisch feststellt, die Erntetätigkeiten seien »Arbeiten, für die sich nur wenige Deutsche dauerhaft begeistern können«.

Nachdem der Einreisestopp aufgehoben wurde, werden die begeisterungsunfähigen Deutschen »[v]orerst wohl doch nicht gebraucht« (SZ 09.04.). Bauernverbandsprecher Joachim Rukwied spricht diplomatisch von der fortwährenden Hoffnung auf »die ein oder andere helfende Hand aus Deutschland« (Z 9.4.). Den Korb, den sich die »Ernteheld*innen« von den Spargelbauer*innen eingefangen haben, übergeben sie Mitte April ihren eingecharterten Kolleg*innen. Die mit den neuen Arbeiter*innen einhergehende Produktivitätssteigerung schämen sich die Landwirte auch nicht auszusprechen. Nun könne »Spargel in den Mengen gestochen werden, wie er gefragt ist.«

4 I.d.Reihenfolge: W 19.03.& FAZ 13.04., SZ 25.03., SZ 26.03., SZ 17.04

5 I.d. Reihenfolge: SZ 29.03., Z 11.04., SZ 3.4., SpOn 25.03.

Der Preis pro Kilogramm werde dann von jetzt 11 bis 12 Euro in den einstelligen Bereich fallen auf etwa 8 Euro.« Auch wenn der Spargelpreis durch die Schließung der Gastronomiebetriebe und die witterungsbedingt geringe Erntemenge deutlich mitbestimmt wurde, wird hier kein Hehl daraus gemacht, dass rumänische Saisonarbeiter*innen inklusive deren Transport nach Deutschland für die Arbeitgeber*innen immer noch lukrativer sind als die inländischen »Ernteheld*innen«.

Nach diesem ersten Monat des öffentlichen Bangens um den Spargel nimmt die Zahl der Artikel ab. Im April kreisen mehrere Artikel um die Arbeitsbedingungen dieses systemrelevanten Sektors. Über die Bezahlung der Saisonarbeitskräfte kursieren seit Beginn der Berichterstattung unterschiedliche Informationen. Alle verdienen den Mindestlohn (SZ 17.03.) oder den Mindestlohn und noch Mengenzulagen (SZ 29.03.). Es ist die Rede von »angeblich« schlechter Bezahlung, denn für den interviewten Maschinenring-Sprecher ist es eher »ein Klischee, dass Erntehelfer nur ganz wenig verdienen« (FAZ 13.04.). Die Zeit geht davon aus, rumänische Arbeiter*innen bekommen ihr »Geld pro Kilo, mindestens aber Mindestlohn«.

Doch immer ist da dieser Zweifel zu lesen, ob die Aussagen der Erntehelfer*innen denn wirklich so stimmen können, ob es denn wirklich so schlimm ist.

Auch über Arbeitszeiten liegen unterschiedliche Informationen vor. Da ist die Rede von acht Studentagen, von zehn Studentagen bei einer 6-Tagewoche, »zwölf bis vierzehn Stunden im Akkord« und – basierend auf einem der wenigen Interviews mit einer rumänischen Saisonarbeiterin



Eine Berichterstattung unter Pandemiebedingungen



– »in Wirklichkeit zehn bis zwölf Stunden an sieben Tagen die Woche.«⁵ Über die Unterbringung der Arbeiter*innen wusste die Süddeutsche früh zu berichten, dass die »Sammelunterkünfte [...] schon vor Corona hygienisch fragwürdig waren«, die FAZ spricht von »recht beengten Sammelunterkünften [...] in denen die gebotenen Hygienevorschriften nicht immer eingehalten werden«, die Rede bei Zeit Online ist von »überfüllten Unterkünften«, deren »hygienischen Zustände mangelhaft« sind (Z 04.06.). Der Tod eines rumänischen Saisonarbeiters mit Corona und die nachgewiesenen Infektionen einiger Kolleg*innen lassen Zweifel aufkommen, ob die Aussagen der Betriebsleitung mit der Praxis übereinstimmen. Doch immer ist da dieser Zweifel zu lesen, ob die Aussagen der Erntehelfer*innen denn wirklich so stimmen können, ob es denn wirklich so schlimm ist.

Die Aufrechterhaltung des Ernteregimes rechtfertigt sich durch die Aufwertung des Produkts selbst. So werden viele Journalist*innen nicht müde, die Erhabenheit des Gemüses zu betonen.

6 Selbstaussage des Geschäftsführers des Betriebes Glantz nach SZ/ W 13.04. übernommen aus der dpa, Z 22.03., Z 15.04., SpOn 10.04.

Weder die Härte der Arbeit noch die teils rechtswidrigen Arbeitsbedingungen werden komplett in Abrede gestellt. In der Landwirtschaft führt der moralische Widerspruch von »Systemrelevanz« und unterirdischen Arbeitsbedingungen jedoch nicht automatisch zu Diskussionen. Vielmehr rechtfertigt sich die Aufrechterhaltung des Ernteregimes durch die Aufwertung des Produkts selbst. So werden viele Journalist*innen nicht müde, die Erhabenheit des Gemüses zu betonen. Es ist die Rede von »edlem« Gemüse, »Edelgemüse«, »Königsgemüse« oder »königlichem Gemüse«.⁷ Diese Begriffe werden auch von den Landwirt*innen verwendet. Ihre Worte leiten die Mehrheit der Artikel dieser Monate ein und verschmelzen mit der Sprache einiger Journalist*innen. Während das Produkt mit Adjektiven wie »zart« oder »fein« beschrieben wird, teils mit dem Diminutiv versehen »zarte[n] Pflänzchen«, »Sensibelchen«, gelten dessen Produzent*innen als »erforderlich«.⁸ Gleichzeitig werden Hoffnungen der

7 W 17.03& SZ 25.03., W 25.03.&SZ 07./18./26.03&01./28.04., SZ 07.04.&FAZ 03.04&W 23.05.

Sowohl die kulturelle – nicht botanische – Bezeichnung des Spargels als »Edelgemüse« als auch die Bezeichnung »Königsgemüse« sind nicht neu. Das Fortleben dieser Begriffe scheint dem Bedürfnis vieler Deutscher zu entsprechen, sich auch mal »was zu gönnen«.

8 W 25.03&SZ 01.04., Z 09.04., W 10.05., ebd.

Bäuer*innen wiedergegeben, dass »frische Leute« und »Arbeitsreserven« »pünktlich zum Erntestart bereitstehen«.⁹ Auch Bezeichnungen wie eine »polnische Kraft« (SpOn 25.03.) und »erfahrene (...) Kräfte« (W 09.04.) verdeutlichen die Reduktion der Arbeiter*innen auf ihre physische Leistung.

Es gibt auch andere Stimmen. So spricht eine Arbeitgeberin in Bezug auf ihr langjährig wiederkehrendes Team aus Polen von »unwahrscheinlich guten Leuten« und von »Kollegen« (SZ 18.03.). Doch diese Stimmen bleiben trotz des favorisierten Porträtierens kleiner Familienbetriebe eine Minderheit. Dagegen übernehmen einige Journalist*innen mit den Possessivpronomen, die die Landwirt*innen verwenden, auch deren Paternalismus. Der Bauernverbandssprecher spricht von »unsere[n] Saisonarbeitskräfte[n]« (SpOn 25.03.) und aus den Redaktionen schallt es zurück »ihre Saisonarbeiter« (W 09.04.), »seine Helfer« (SZ 19.03.), »ihre rumänischen Saisonarbeiter« (SZ 23.03.). Oder: »Die Saisonarbeiter sind Thema jeder Unterhaltung. Mitgefühl bekommt, wer keine

⁹ SZ 19.04., W 25. 03, W 10.05.

hat« (SZ 17.04.). Indem den Saisonarbeiter*innen eine eigene Sprecher*innenposition verweigert wird, erzeugen die Artikel eine Realität, in der die Interessen der Arbeitgeber*innen jener der Arbeitnehmer*innen zu entsprechen scheinen.

Die Einseitigkeit der Berichterstattung wird durch vermeintliche Einfühlung in die Lage der Arbeitnehmer*innen verdeckt. So saßen »(d)ie gut eingearbeiteten Saisonarbeitskräfte [...] auf gepackten Koffern und klag[t]en über den Verlust des wichtigen Hinzuverdiensts von mehreren Tausend Euro. Für solche Kräfte wird jetzt eine Ausnahme gemacht«, so eine dpa Meldung am Tag des »Erntehelfer-Kompromisses«. Obwohl die Meldung auf die Nennung zentraler Quellen verzichtet, übernehmen ihn *Die Süddeutsche Zeitung* und *Die Welt* ohne Änderungen (02.04.). Anschließend wird berichtet, dass die rumänischen Saisonkräfte laut Konzeptpapier von BMEL und BMI mit dem Flugzeug einreisen werden. Der Artikel schließt abermals mit der Position des Verbandssprechers, der sich vorgeblich einzig



um Wünsche der Saisonarbeiter*innen sorgt. Aus seiner Sicht sei »der Transit der unverzichtbaren Kräfte per Bahn oder Bus durch Ungarn und Österreich nach Deutschland besser. Viele Rumänen wollten nicht fliegen.« Dass die in Rumänien breit diskutierte Verstöße gegen Hygieneauflagen in Deutschland und Unklarheiten über Rückreisemöglichkeiten vor einer Einreise zurückschrecken lassen, wird dagegen kaum medial diskutiert. Konsequenterweise findet der radikale Bruch des den Saisonarbeiter*innen zugeschriebenen Objektstatus durch mehrere im April und Mai stattfindende Arbeitsniederlegungen kaum Eingang in die überregionale Berichterstattung. Die wilden Streiks der Saisonarbeiter*innen in Bornheim beispielsweise, werden zur Kenntnis genommen (W/SZ 15./18.05 aus dem dpa-Newskanal), doch die Artikel sind kurz, Arbeitnehmer*innen kommen nicht zu Wort. Dagegen postuliert die FAZ wenige Tage zuvor, durch die Coronakrise läge »[d]ie Marktmacht bei den Erntehelfern« (FAZ 10.05.) und unterstellt herablassend, dass sich Saisonarbeiter*innen »aufmüpfig« verhielten, im

Wissen sie seien »ein »knappes Gut« auf dem Arbeitsmarkt. Diese vollkommene Verkehrung der Verhältnisse wird nur noch von den Worten des Sprechers der Landwirtschaftskammern NRW übertroffen. Der forderte man müsse »nett zum Spargel sein, denn er ist empfindlich« (W 28.03.). Während die Erntehelfer*innen als physisch widerstandsfähige Arbeitskräfte dargestellt werden, gilt die empathische Sorge der weißen Stange. Auch in kritischeren Artikeln werden die Arbeiter*innen als hilflose Opfer von Ausbeutung oder Objekte der Verhältnisse gezeichnet. Es scheint noch ein weiter Weg zu sein, bis sie als handlungsfähige Menschen mit eigenen Interessen wahrgenommen werden, denen Respekt von jeder*m gebührt, der*die in den letzten Monaten einheimisches Gemüse konsumiert hat.

Während Erntehelfer*innen als physisch widerstandsfähige Arbeitskräfte dargestellt werden, gilt die empathische Sorge der weißen Stange.



07. Hintergrund zu landwirtschaftlicher Saisonarbeit

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

Insgesamt gibt es rund 1 Mio. Menschen, die in Deutschland in der Landwirtschaft arbeiten. Davon sind 50% Arbeitnehmer*innen. Die Saisonarbeitskräfte machen rund 60% der abhängig Beschäftigten aus. Die aktuellsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind von 2016. Dort wird von rund 286.300 Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft gesprochen. Es findet keine genaue Erfassung der Saisonarbeitskräfte statt.

Menschen kommen vor allem aus Rumänien und Polen zum Arbeiten in die deutsche Landwirtschaft. Außerdem kommen Arbeiter*innen aus Bulgarien, Serbien, Kroatien und anderen mittel- und osteuropäischen Staaten. Vermehrt treffen wir zudem Studierende aus der Ukraine. Über den „Praktikantentrick“, der die besonderen rechtlichen Regelungen für ausländische Studierende ausnutzt, berichteten wir im Saisonarbeitsbericht 2019 (siehe weiterführende Literatur am Schluss dieses Berichtes).

Die häufigste Form des Arbeitsverhältnisses ist die kurzfristige Beschäftigung. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung (bis zu 70 Tage) müssen keine Beiträge in die Sozialversicherung gezahlt werden. 2020 wurde diese Regelung auf 115 Tage erweitert. Es findet so ein kurzer Aufenthalt ohne Integration in die sozialen Sicherungssysteme statt. Die Arbeitsverhältnisse bestehen in der Regel direkt mit den Betrieben (keine Zeitarbeit/Werkverträge) und werden häufig durch Agenturen gegen Gebühren vermittelt. Die Arbeit ist eine körperlich sehr schwere Arbeit und meist sehr eintönig. Es wird fast immer unter Akkordbedingungen gearbeitet. Häufig bestehen sehr kurze Kündigungsfristen von zum Teil nur einem Tag. Krankenversicherungsschutz ist in Deutschland nur zum Teil vorhanden. **Diese Form der Arbeit kann in ihren Grundzügen als ›flexibel und unsicher‹ bezeichnet werden.**

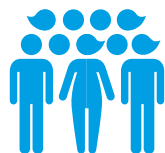


08. Alternatives Mitgliedschaftsmodell für Wanderarbeiter*innen der IG BAU

In den letzten Jahren wurde immer stärker deutlich, dass es für einen effektiven Kampf gegen die systematische Ausbeutung notwendig ist, auch die gewerkschaftliche Organisierung voranzutreiben. Deshalb wurde von der IG BAU ein Mitgliedschaftsmodell entwickelt, das an die Bedürfnisse von nur vorübergehend in Deutschland arbeitenden Kolleg*innen angepasst ist und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit einer gewerkschaftlichen Organisierung bietet. Das Modell ist in 2020 eingeführt worden und beinhaltet eine auf ein Jahr begrenzte Mitgliedschaft, die immer wieder erneuert werden kann. Die IG BAU erhofft sich durch das Mitgliedschaftsmodell, diese Gruppe von Beschäftigten besser unterstützen zu können und die Organisationsmacht der Saisonarbeitskräfte zu stärken.

Folgende Leistungen sind enthalten:

- **Beratung und Information**
- **Anspruch auf Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland ab Zahlung des Jahresbeitrags**
- **Befreiung von Rückforderungen bereits entstandener Kosten aus der Mitgliedschaft (zum Beispiel, wenn ein Arbeitsgerichtsverfahren nach Ablauf der Mitgliedschaft fortgeführt wird)**
- **Streikunterstützung ab Eintritt**
- **Informationen zu wichtigen Änderungen der Rechtslage oder zu Arbeitskämpfen, wenn möglich in der Muttersprache**
- **Telefonische Hotline, die bisher in den Sprachen Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch und Englisch erreichbar ist**
- **Unterstützung bei Schadensersatzforderungen aus dem Arbeitsverhältnis per Kollektivvertrag mit der GUV/Fakulta**



09. Links und Literatur

Agriworker App

Online verfügbar unter: <https://www.agriworker.eu/>

Corrado, Alessandra; Götte, Malte; Iossa, Andrea; Schneider, Jan; Siegmann, Karin Astrid; Selberg, Niklas; Palumbo, Letizia; Williams, Tyler (2020): *Are agri-food workers only exploited in Southern Europe? Case studies on migrant labour in Germany, The Netherlands, and Sweden*. Open Society Foundations.

Online verfügbar unter: <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/are-agri-food-workers-only-exploited-in-southern-europe>

Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): *Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Referentenentwurf des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 21.07.2020*.

Online verfügbar unter: https://www.dgbrechtsschutz.de/fileadmin/user_upload/arbeitschutzkontrollgesetz-dgb.pdf

IG BAU (2020): *Positionspapier. Die Agrarwirtschaft in der Corona-Pandemie. Systemrelevante Beschäftigung wertschätzen*.

Online verfügbar unter: <https://igbau.de/Binaries/Binary13828/Positionspapier.pdf>

Initiative Faire Landarbeit (2016): *Zur Situation von zeitlich befristeten Beschäftigten in der Landwirtschaft*. Bericht 2015 der Initiative Faire Landarbeit.

Online verfügbar unter: <https://www.peco-ev.de/docs/Zur-Situation-von-Zeitlich-befristeten-2015.pdf>

Initiative Faire Landarbeit (2019): *Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft*. Bericht 2018. IG BAU und PECO-Insitut.

Online verfügbar unter: https://www.peco-ev.de/docs/2018_Bundesweite_Aktionswochen_Saisonarbeit_Landwirtschaft_Peco_IGBAU_online.pdf

Initiative Faire Landarbeit (2020): *Saisonarbeit in der Landwirtschaft - Bundesweite Aktionswochen*. Bericht 2019.

Online verfügbar unter: https://www.peco-ev.de/docs/2019_Bericht_Saisonarbeit_Landwirtschaft_END.pdf

Peco-Institut e.V. (2018) *Flexible-Insecure – Wanderarbeit in der Landwirtschaft*. Werkstattbericht.

Online verfügbar unter: https://www.peco-ev.de/docs/Flexi_Insecure_Web.pdf

Sell, Stefan (2020): *Was ist eigentlich aus den rumänischen Erntehelfern geworden, die zur Rettung des deutschen Spargels eingeflogen wurden? Von medialen Blitzlichtern und einer Ministerin, die für Landwirte alle Register zieht*. In: Aktuelle Sozialpolitik. Informationen, Analysen und Kommentare aus den Tiefen und Untiefen der Sozialpolitik.

Online verfügbar unter: <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2020/05/01/die-erntehelfer-zur-rettung-des-deutschen-spargels/>

Sezionieri - *Kampagne für die Rechte der Erntearbeiter_innen in Österreich*.

Online verfügbar unter: <http://www.sezionieri.at/>

Stop Risiko (2020): *Auswirkungen durch den Klimawandel auf die Gesundheit von Outdoorworkern – Informationsmaterial und mögliche Schutzmaßnahmen*.

Online verfügbar unter: www.stoprisiko.de

Forderungen der Initiative Faire Landarbeit



01. Gute Unterkünfte für Saisonarbeitskräfte - Die Unterkünfte müssen einem allgemein gültigen hohen Standard entsprechen und kostenfrei zur Verfügung gestellt werden



02. Zurücknahme der Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz in der Corona-Pandemie



03. Zugangsrecht der Gewerkschaften und Beratungsstellen zu den Beschäftigten



04. Langfristige Finanzierung und Ausbau der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen



05. Schriftlicher Arbeitsvertrag in verständlicher Sprache ab dem ersten Tag



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



07. Konsequenter Arbeits- und Gesundheitsschutz – Information der Beschäftigten durch die Berufsgenossenschaft und strenge Kontrolle der geltenden Regelungen



08. Die Arbeiter*innen auf dem Feld schützen – Ratifizierung der ILO-Konvention 184, um Schatten, Trinkwasser und Sanitäreanlagen bei der Feldarbeit zu garantieren.



09. Besonderer Schutz von Frauen – Abschließbare Zimmer, getrennte Sanitäreanlagen und Beschwerdestellen sind das Minimum



10. Gemeinsame Agrarpolitik für den Schutz von Arbeitnehmer*innen – Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Cross Compliance der GAP



11. Teilhabe am Sozialsystem statt 70 Tage-Regelung



12. Gute Löhne statt Akkordarbeit – gegen Mindestlohnbetrug und Leistungsdruck