

Bericht 2021



Initiative Faire Landarbeit

Die Initiative Faire Landarbeit ist ein Bündnis von gewerkschaftsnahen Beratungsstellen, der Gewerkschaft IG BAU sowie weiteren Organisationen. Unser Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft. Dazu führen wir koordinierte Feldaktionen durch, bei denen wir Informationen zu Arbeitsrechten in verschiedenen Sprachen verteilen und mit den Kolleg*innen aus Südost- und Osteuropa in Kontakt treten. Bei Bedarf bieten wir ihnen Rechtsberatung und weitere Unterstützung an. Darüber hinaus leisten wir Recherche- und Öffentlichkeitsarbeit, um die Situation von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft öffentlich besser sichtbar zu machen. Die Initiative Faire Landarbeit wurde 2016 gegründet. Durch ein neues Mitgliedschaftsmodell für mobile Beschäftigte versucht die IG BAU seit 2020, auch die gewerkschaftliche Organisierung von Saisonarbeiter*innen stärker zu fördern.

Folgende Organisationen sind Mitglied der Initiative:

- Arbeitnehmerseelsorge Erzbistum Freiburg
- Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach e.V.
- Arbeit und Leben – Beratungsnetzwerk „Gute Arbeit“
 - Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg
 - Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit
 - BemA – Beratung migrantsicher Arbeitskräfte S-A
 - Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg
 - Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit S-H
 - Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten NRW
 - AuL Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Niedersachsen
 - Beratungsstelle CORRECT! Arbeiten in M-V
- Betriebsseelsorge Augsburg
- DGB-Region Vorder- und Südpfalz
- Europäischer Verein für Wanderarbeiter e.V.
- Faire Mobilität
- Faire Mobilität in Thüringen
- Faire Integration
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
- Katholische Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart
- mira – Mit Recht bei der Arbeit
- PECO-Institut e.V.
- Saarländische Beratungstelle für Wanderarbeiter und mobile Beschäftigte

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Initiative Faire Landarbeit
ifl@emwu.org
www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft

Autor: Benjamin Luig

Koordination Initiative Faire Landarbeit

Unter Mitarbeit: Ruxandra Empen,
Katharina Varelmann, Tobias Seitz

Layout: Marischka Lutz Grafikdesign

V. i. S. d. P.

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand, Vorstandsbereich Stellvertretender
Bundesvorsitzender Finanzen – Forst und Agrar
Harald Schaum
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de

Oktober 2021



Inhalt

Saison 2021: Das Wichtigste in Kürze	4
1. Hintergründe zur landwirtschaftlichen Saisonarbeit	6
Die wichtigsten Herkunftsstaaten im Überblick	6
Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung	8
Geringe Zahl von Betriebskontrollen	11
2. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit 2021	13
Feldaktionen 2021	14
<i>Kontaktverbot zur Beratungsstelle Arbeit und Leben Hamburg</i>	
3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen 2021	17
Fehlende Sozialversicherung	17
Löhne und Mieten	18
<i>Lohnbetrug und Übergriffe auf einer Baumschule in Nordrhein-Westfalen</i>	
Mangelhafte Standards in den Unterkünften	22
<i>Katastrophale Unterbringung bei einem Obstbetrieb in Baden-Württemberg</i>	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	25
<i>Corona-Ausbruch auf einem Spargelbetrieb in Niedersachsen</i>	
4. Politische Entwicklungen 2021	29
Bericht der Zukunftskommission Landwirtschaft	29
Soziale Konditionalität der Gemeinsamen EU-Agrarpolitik (GAP)	30
5. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit	32
Literatur und Quellen	34

Saison 2021: Das Wichtigste in Kürze

Aktuelle Entwicklungen: 2021, in der zweiten Erntesaison unter Corona-Bedingungen, bleibt die Zahl von Saisonarbeiter*innen nach Einschätzung der Initiative Faire Landarbeit unverändert hoch. 2019, in der Saison vor Corona, waren es ca. 274 700 Beschäftigte. Erstmals sind in diesem Jahr über ein Drittstaatenabkommen Menschen aus Georgien für die Arbeit in der Landwirtschaft eingereist. Allerdings waren es mit ca. 180 Personen weit weniger als das vereinbarte Kontingent. Um ein Vielfaches höher war nach Einschätzung der Initiative Faire Landarbeit die Zahl der Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten, vor allem aus der Ukraine, die mit dem Status von „Praktikant*innen“ und „Ferienjobber*innen“ in der deutschen Landwirtschaft arbeiteten.

Arbeit der Initiative Faire Landarbeit: Die IG BAU, die Beratungsstellen von Faire Mobilität, Arbeit und Leben, dem EVW und andere Mitgliedsorganisationen der Initiative Faire Landarbeit haben in dieser Saison 44 koordinierte Feldaktionen durchgeführt und über 2 500 Saisonarbeiter*innen über ihre Rechte informiert. Die Mehrzahl dieser Beschäftigten kamen aus Rumänien. Darüber hinaus wurden Menschen aus Polen, Kroatien, der Ukraine, Georgien und Bulgarien erreicht. Unsere Arbeit bei den Feldaktionen wurde in deutlich mehr Fällen als in den Vorjahren durch Arbeitgeber*innen massiv behindert und so die Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten erschwert.

Tarifverträge: Eine positive neue Entwicklung stellen die aktuellen Tarifverträge im Gartenbau in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern dar. Hier konnte von der IG BAU erzielt werden, dass für die unterste Lohngruppe, zu der die meisten Saisonbeschäftigten gehören, ab 1. Januar 2022 ein Brutto-Lohn von 10,00 Euro gilt. Hiermit ist eine Regelung geschaffen, die in der untersten Lohngruppe über dem Mindestlohn liegt.



© Patrique Degen



Arbeitsrechtsverletzungen: Bei Feldaktionen und in der Beratungsarbeit waren wir in diesem Jahr mit vier Problemen regelmäßig konfrontiert:

1. Fehlende Sozial- und Krankenversicherung aufgrund von kurzfristiger Beschäftigung,
2. unvollständige Lohnzahlungen und überhöhte Lohnabzüge,
3. mangelhafte Unterkünfte,
4. Verstöße gegen Infektionsschutzmaßnahmen und den Gesundheitsschutz.

Fehlende Kontrollen: Zahlen aus einigen Bundesländern deuten darauf hin, dass es viel zu wenige staatliche Betriebskontrollen gibt, um arbeitsrechtliche Verstöße effektiv aufzudecken. In Bayern führte der Zoll in dem Spargelerntemonat April in den letzten Jahren nur jeweils zwei bis vier Kontrollen durch. In ganz Niedersachsen lag die Zahl der Kontrollen durch den Zoll im Jahr 2020 bei insgesamt 105.

Politische Entwicklungen: Die Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft der Bundesregierung sowie die Verständigung der Europäischen Union auf eine soziale Konditionalität der EU-Agrarsubventionen sind wichtige Weichenstellungen für den Schutz der Rechte von Saisonarbeiter*innen. Nun ist eine konsequente Umsetzung auf Bundesebene notwendig.

Forderungen: Um zukünftig Arbeitsrechtsverletzungen in der Saisonarbeit zu verhindern, muss die Bundesregierung folgende Punkte umsetzen:



(1) Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen in Deutschland vollständig sozialversichert sein.



(2) Staatliche Kontrollen müssen deutlich ausgeweitet werden.



(3) Ein verlässliches, digitales Arbeitszeiterfassungssystem muss verpflichtend eingeführt werden.



(4) Die Übernahme der Unterkunftskosten für Saisonarbeiter*innen muss durch die Arbeitgeber*innen erfolgen.



(5) Eine striktere Regulierung der Arbeitsvermittlung von Saisonarbeiter*innen als bislang muss erfolgen.



(6) Die Einhaltung der Standards der EU-Saisonarbeiterrichtlinie 2014/36/EU für alle Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten muss sichergestellt werden.

1. Hintergründe zur landwirtschaftlichen Saisonarbeit

Die Erntesaison 2021 war die zweite Saison, die von den Einschränkungen der Corona-Pandemie geprägt war. In diesem ersten Teil unseres Berichts geben wir einen Überblick über die Zahlen und Entwicklungen für diese Saison. In der medialen Darstellung wird die Saisonarbeit häufig mit der Spargelernte gleichgesetzt. Saisonarbeiter*innen sind jedoch auch in vielen weiteren Bereichen der Landwirtschaft tätig. Besonders in drei Bereichen spielt Saisonarbeit eine zentrale Rolle: bei den Dauerkulturen (Obstplantagen, Spargel, Wein, Hopfen), im Gartenbau und im Ackerbau mit Fruchtfolge (WBAE 2020: 141). Die Arbeiten umfassen am häufigsten Erntetätigkeiten von Obst- und Gemüsekulturen. Während die Situation der Saisonarbeiter*innen bei dem Anbau von Spargel (April bis Juni) und Erdbeeren (Mai bis Juli) in den letzten beiden Jahren medial thematisiert wurde, ist die Rolle der Saisonarbeit bei den Kulturen wie Äpfel, Gurken oder Wein, die zwischen Juni und Oktober geerntet werden, kaum im öffentlichen Bewusstsein.

Die wichtigsten Herkunftsstaaten im Überblick

Die Saisonarbeiter*innen aus Südost- und Osteuropa sind seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil der Landwirtschaft in Deutschland. Laut aktuellen Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes waren 2019¹ fast ein Drittel aller Beschäftigten in der Landwirtschaft Saisonarbeiter*innen. Insgesamt stellten sie 274 700 der 937 900 in der Landwirtschaft Beschäftigten. Die anderen Beschäftigtengruppen waren 434 400 Familienarbeitskräfte und 228 900 ständig angestellte Arbeitskräfte (Statistisches Bundesamt 2021a: 6).²

Die Frage nach den Herkunftsländern der Saisonbeschäftigten ist nicht einfach zu beantworten, denn seit 2010 müssen die Betriebe keine Genehmigungen der Bundesagentur für Arbeit für die Anstellung von Saisonarbeiter*innen mehr einholen. Seitdem sind detaillierte soziodemografische Daten, etwa zu der Staatsangehörigkeit, nicht mehr verfügbar (Späth et al. 2018: 3). Klar ist jedoch, dass die große Mehrheit der Saisonarbeiter*innen aus dem EU-Ausland kommt. Die Menschen kommen nach Einschätzung der Initiative Faire Landarbeit vor allem aus Rumänien und, zu einem etwas

1 Die aktuellen Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum 1. März 2019 bis zum 30. Februar 2020. Sie bilden die Saison 2019 ab.

2 Die aktuellen Datengrundlagen zur Erfassung der Saisonbeschäftigten (die Agrarstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes einerseits, Stichtagerhebungen der Bundesagentur für Arbeit andererseits) sind nicht konsistent und umfassen nach unserer Ansicht nicht alle Beschäftigten. Insbesondere geben sie keinen flächendeckenden Aufschluss über Beschäftigungsformen (kurzfristig/sozialversicherungspflichtig), Herkunftsländer und Aufenthaltsstatus der Saisonbeschäftigten. Eine zuverlässige Datengrundlage ist dringend notwendig.





geringeren Anteil, aus Polen. Bei unseren Feldaktionen trafen wir in diesem Jahr auch Saisonarbeiter*innen aus weiteren Ländern wie zum Beispiel Bulgarien an.

Der Rekrutierungsraum von Saisonarbeiter*innen wurde in den letzten Jahren immer wieder erweitert. Bis vor wenigen Jahren stellte Polen das wichtigste Herkunftsland von Saisonarbeiter*innen dar. Polen und Deutschland verbindet eine lange Geschichte der Arbeitsmigration in der Landwirtschaft bereits seit der Frühindustrialisierung (Biaback-Anong 2021: 9). In den letzten Jahren entwickelte sich Rumänien zu dem bei weitem bedeutendsten Herkunftsland von Saisonarbeiter*innen. Jedoch wendet sich dieser Trend seit einiger Zeit: Seit im Frühjahr 2020 die Bilder von unhaltbaren Verstößen gegen die Infektionsschutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einreise per Flugzeug und in Arbeitsunterkünften in Deutschland durch die rumänischen Medien gingen, scheint die Zahl der Saisonarbeiter*innen aus Rumänien weiter abzunehmen. Inzwischen berichten viele Betriebe von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Suche nach saisonal Beschäftigten. „Wir sind für Rumänen keine attraktiven Arbeitgeber mehr“, meinte Jürgen Jakobs, Verbandsvorsitzender der ostdeutschen Spargelanbauer, in der Tagesschau (Crüwell 2021).

Herkunftsländer außerhalb der EU, sogenannte Drittstaaten, gewinnen als Rekrutierungsräume mehr und mehr an Bedeutung. Bei Feldaktionen und in der Beratung waren wir in diesem Jahr mit Saisonarbeiter*innen aus der Ukraine und aus Georgien in Kontakt. Insbesondere in Nordost-Deutschland (Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg) stellten Saisonarbeiter*innen aus der Ukraine nach unseren Beobachtungen eine wichtige Gruppe dar. Ein erheblicher Teil der Arbeitskräfte aus der Ukraine kommt offiziell entweder im Rahmen eines Ferienjobs oder im Rahmen eines studienfachbezogenen Praktikums zur Arbeit nach Deutschland. Untersuchungen des PECO-Instituts dazu kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass bei den angemeldeten studentischen Fachpraktika häufig weder ein organisatorischer noch ein inhaltlicher Bezug zu

Studieninhalten in der Ukraine vorliegen (PECO 2021, unveröffentlicht).

Im Rahmen der EU-Saisonarbeiter-Richtlinie 2014/36/EU sind Mitgliedsstaaten verpflichtet, der EU jährlich die Anzahl der beschäftigten Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten zu melden.

Die Bundesregierung gab für das Jahr 2020 an, dass keine Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten in Deutschland tätig gewesen seien (Lechner 2020: 15).

Zugleich geht aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hervor, dass alleine Ende Juni 2019 3774 Drittstaatsangehörige als kurzfristig Beschäftigte und 6082 sozialversicherungspflichtig in

der Landwirtschaft, Forst und Fischerei in Deutschland arbeiteten. Seit Jahren üben die landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände Druck auf die Bundesregierung aus, bilaterale Abkommen zur Rekrutierung von Saisonarbeiter*innen mit Drittstaaten abzuschließen. Im Januar 2020 wurde die erste Vermittlungsabsprache mit Georgien unterzeichnet, die pandemiebedingt erst 2021 umgesetzt wurde. Sie erlaubt Georgier*innen, für den Zeitraum von 90 Tagen in der Landwirtschaft zu arbeiten. Unter diesem Abkommen arbeiteten in diesem Jahr nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit nicht einmal 200 Menschen in Deutschland. Ein vergleichbares Abkommen wurde bereits Anfang Juli 2021 mit der Republik Moldau geschlossen und wird ab 2022 umgesetzt. Ebenfalls von der Bundesregierung angestrebt wird ein Abkommen mit der Ukraine (Lechner 2020: 17).

Durch die Ausweitung des Rekrutierungsraums auf Drittstaaten wird auf eine potenzielle Gruppe von Beschäftigten zugegriffen, die in Deutschland weniger Rechte als EU-Bürger*innen haben und deren Aufenthaltsrecht direkt an das Arbeitsverhältnis geknüpft ist. Dies verschärft Abhängigkeiten von Arbeitgeber*innen und erschwert es den Menschen

Durch die Ausweitung des Rekrutierungsraums auf Drittstaaten wird auf eine potenzielle Gruppe von Beschäftigten zugegriffen, die in Deutschland weniger Rechte als EU-Bürger*innen haben und deren Aufenthaltsrecht direkt an das Arbeitsverhältnis geknüpft ist. Dies verschärft Abhängigkeiten von Arbeitgeber*innen und erschwert es den Menschen aus Drittstaaten, sich gegen Arbeitsrechtsverletzungen zu wehren.

aus Drittstaaten, sich gegen Arbeitsrechtsverletzungen zu wehren.

Wie die Anbaugelände landwirtschaftlicher Kulturen ist auch die Anzahl der Saisonarbeiter*innen ungleichmäßig in Deutschland verteilt. Abbildung 1

zeigt, dass Saisonarbeiter*innen in ganz Deutschland eine wichtige Rolle spielen, wobei ihr Anteil in Bundesländern mit einer sehr heterogenen Agrarstruktur wie Rheinland-Pfalz (50 Prozent aller Arbeitskräfte), Hamburg (44 Prozent aller Arbeitskräfte) und Brandenburg (40 Prozent aller Arbeitskräfte) besonders hoch ist. Die angebauten Kulturen und die Betriebsstrukturen unterscheiden sich zwischen diesen Regionen erheblich voneinander,

dasselbe gilt für die Arbeitsumgebung und die Bedingungen für die Beschäftigten. Saisonarbeiter*innen arbeiten z. B. in Rheinland-Pfalz überwiegend auf kleineren Familienbetrieben mit durchschnittlich vier bis fünf Arbeitskräften (einschließlich der Familienarbeitskräfte) im Weinbau und im Anbau von Obst und Gemüse. In diesen Fällen leben sie häufig in direktem Kontakt mit den Mitgliedern des Familienbetriebes. In Brandenburg hingegen beschäftigen die großen Spargel-, Erdbeer- und Gurkenbetriebe oftmals hunderte, teilweise sogar über tausend Saisonarbeiter*innen gleichzeitig, bringen sie in Massenunterkünften unter, aus denen sie mit Reisebussen auf die Felder gefahren werden.

Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung

Für EU-Bürger*innen gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die unabhängig von der Nationalität eine Beschäftigung in jedem der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union für einen beliebig langen Zeitraum erlaubt. Die Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft arbeiten auf der Grundlage unterschiedlicher Beschäftigungsformen:

Abbildung 1: Verteilung von Saisonarbeitskräften nach Regionen

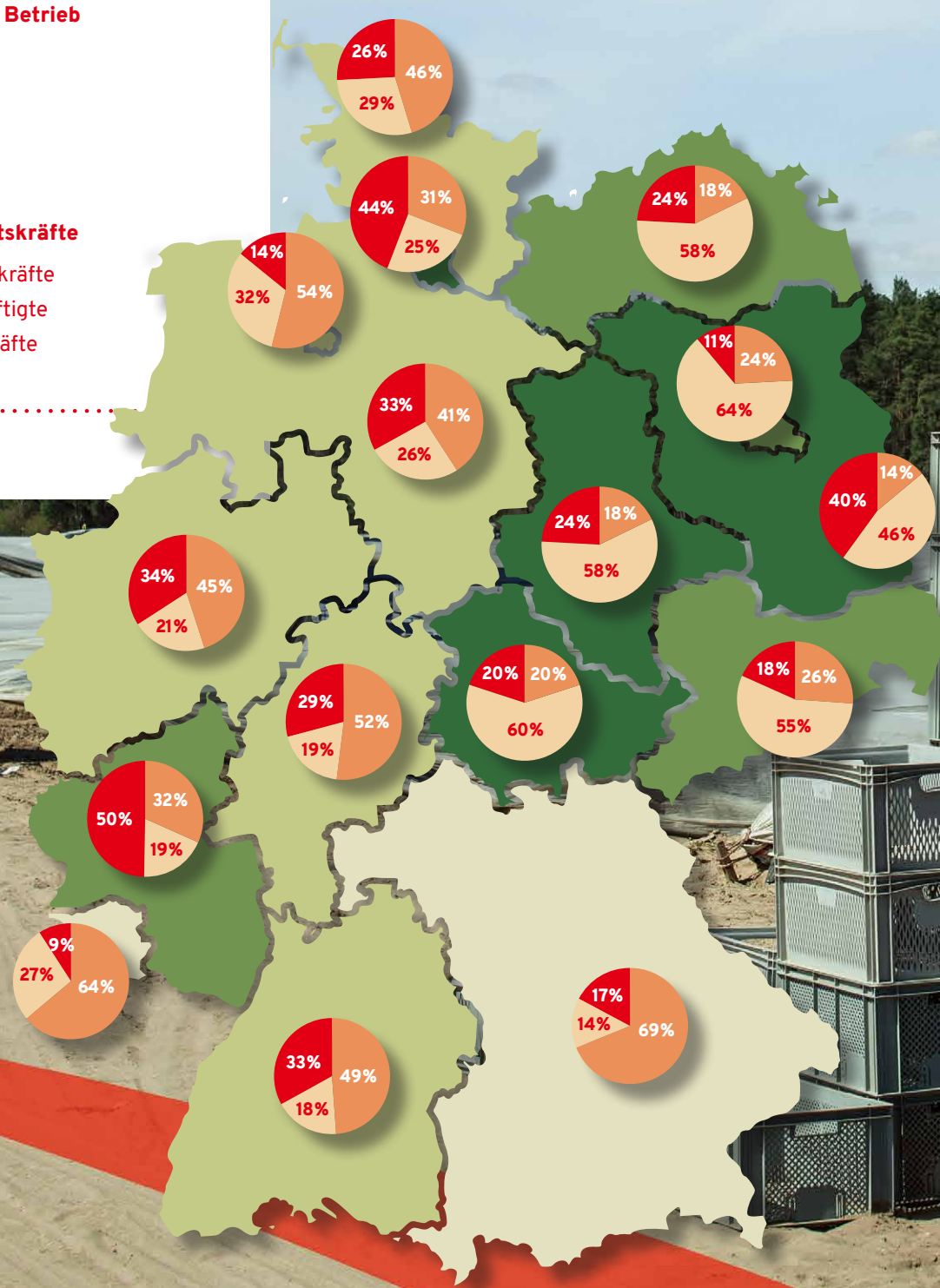
Arbeitskräfte pro Betrieb

- unter 3
- 3 bis unter 4
- 4 bis unter 5
- 5 und mehr

Anteile der Arbeitskräfte

- Familienarbeitskräfte
- ständig Beschäftigte
- Saisonarbeitskräfte

Quelle: Statistisches Bundesamt 2021a.





© IG BAU/Helwerth

- Sie können die Arbeit in Deutschland ausüben, aber in ihrem Herkunftsland als Arbeitnehmer*innen oder als Selbstständige sozialversichert sein und dies mit einer A1-Bescheinigung nachweisen.
- Sie können die Arbeit „berufsmäßig“ ausüben und regulär sozialversicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt sein.
- Sie können die Arbeit in Deutschland kurzfristig „nicht berufsmäßig“ ausüben und müssen in diesem Fall nicht in Deutschland sozialversichert sein. Sie gelten als sog. kurzfristig Beschäftigte.

Die kurzfristige Beschäftigung stellt eine Form der geringfügigen Beschäftigung dar. Anders als bei den ebenfalls sozialversicherungsfreien Minijobs auf 450-Euro-Basis, gibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung keine monatlichen Einkommensgrenzen. Damit die Beschäftigung als „kurzfristig“ eingestuft wird, muss der Charakter der Arbeit zeitlich begrenzt sein (im Jahr 2021 sind das maximal 102 Tage) und sie darf nicht „berufsmäßig“ ausgeübt werden. Das heißt, sie muss für die Beschäftigten von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sein und darf nicht zur Sicherung des Lebensunterhaltes dienen. Dieser Status der „fehlenden Berufsmäßigkeit“ wird bei Schüler*innen, Student*innen, Rentner*innen sowie Hausmännern bzw. Hausfrauen vorausgesetzt und ist unabhängig von der Höhe des Verdienstes. In diesem Fall ist die Beschäftigung sozialversicherungsfrei. Arbeitgebende müssen sie lediglich bei der Minijobzentrale anmelden. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung bestand in diesem Jahr also keine Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Die einzige Absicherung für die Beschäftigten besteht in der Unfallversicherung der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft (SVLFG) durch den landwirtschaftlichen Betrieb. Ab 2022 wird es eine gesetzliche Nachweispflicht zu einer Krankenversicherung für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft geben.

Wir gehen davon aus, dass ein erheblicher Teil der Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft über das Modell der kurzfristigen Beschäftigung arbeitet. Jahreszahlen zur kurzfristigen Beschäftigung werden nicht veröffentlicht. Jedoch können aus

Quartalszahlen der Bundesagentur für Arbeit Rückschlüsse auf das Ausmaß gezogen werden: Im vergangenen Jahr waren Ende März 32 508, Ende Juni 73 917, Ende September 51 595 und Ende Dezember 8470 Menschen in der Landwirtschaft kurzfristig beschäftigt. Dies sind zusammen mehr als die Hälfte der vom Statistischen Bundesamt für 2020 angegebenen Gesamtzahl von 274 700 Saisonarbeitskräften. Diese Zahlen sind aber mit Vorsicht zu betrachten, da sie lediglich eine stichtagsbezogene Erfassung der kurzfristigen Beschäftigung darstellen. Hier besteht ein dringender Bedarf, eine solide Erfassung der Saisonarbeiter*innen zu entwickeln und umzusetzen (siehe Fußnote 2).

Zudem fällt auf, dass am Ende der ersten drei Quartale 2020 jeweils mehr Saisonbeschäftigte als im Vorjahr erfasst wurden (Bundesagentur für Arbeit 2021). Das deutet darauf hin, dass zumindest die Zahl der Saisonarbeiter*innen ohne Sozialversicherung auch im letzten Jahr trotz der Einschränkungen der Corona-Krise stabil geblieben ist.

Für das Jahr 2021 wurde die maximale zeitliche Begrenzung für eine kurzfristige Beschäftigung von der Bundesregierung befristet bis Oktober 2021 von 70 auf 102 Tage ausgeweitet. Agrarministerin Julia Klöckner begründete diese Ausweitung im April dieses Jahres auf paradoxe Weise mit der besonderen Situation während der Corona-Pandemie: „Wenn ausländische Saisonarbeitskräfte länger in den Betrieben bleiben dürfen, reduziert das den Personalwechsel und die Mobilität – es ist ein Beitrag zur Pandemiebekämpfung“ (BMEL 2021a). Sie suggerierte damit, dass der Aufenthalt der Beschäftigten von dieser Regelung abhängt. Beschäftigte aus EU-Staaten dürfen jedoch selbstverständlich unbegrenzt in den Betrieben arbeiten, nur müssen bei einer Überschreitung der 70 (bzw. 2021: 102) Tage Sozialabgaben gezahlt werden, was zu höheren Kosten für Arbeitgeber*innen führt. Der temporären Ausweitung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung ging bereits in den vergangenen sechs Jahren eine stufenweise Ausweitung voraus. Bereits 2014 wurde diese Beschäftigungsform von

Bundesweit gilt, dass in der Landwirtschaft weit weniger kontrolliert wird als in anderen, von Arbeitsmigration geprägten Branchen wie dem Bauhauptgewerbe oder der Gastronomie.

50 auf 70 Tage befristet verlängert. 2019 wurde diese Ausweitung auf 70 Tage schließlich entfristet. Im ersten COVID-19-Jahr war zwischen März und Oktober 2020 die kurzfristige Beschäftigung sogar auf 115 Tage ausgeweitet worden. Dieser Trend stellt eine immense Gefährdung für die Saisonarbeiter*innen dar, da sie über einen langen Zeitraum einer extremen Belastung ausgesetzt sind, oftmals ohne Krankenversicherung zu sein.

Geringe Zahl von Betriebskontrollen

Die für Saisonarbeiter*innen relevanten Kontrollen finden auf zwei Ebenen statt. Für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes ebenso wie der Sozialversicherungs- und Steuerpflichten sowie der aufenthaltsrechtlichen Beschäftigungsbedingungen ist auf Bundesebene die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), eine Behörde der Zollverwaltung, zuständig. Die FKS kann die Geschäftsunterlagen der Betriebsleitung zur Prüfung einsehen und die Beschäftigten befragen. Die Dichte der Kontrollen in der Landwirtschaft ist jedoch äußerst gering. So ergab eine parlamentarische

Anfrage des Bundestagsabgeordneten Victor Perli (Die Linke), dass die FKS in Niedersachsen im Jahr 2020 insgesamt 105 Kontrollen durchführte (Paul 2021). Bei 79 900 abhängig Beschäftigten (35 200 ständig Beschäftigten sowie 44 700 Saisonarbeiter*innen) ergibt dies durchschnittlich eine Kontrolle pro 760 Beschäftigte in einem Jahr. Eine Anfrage der bayerischen Landtagsabgeordneten Julika Sandt (FDP) zeigte, dass die FKS im Spargelerntemonat April in Bayern 2018 nur zwei Kontrollen, 2019 drei Kontrollen und 2020 vier Kontrollen durchführte (Bayerischer Landtag 2020: 74 f.). Bundesweit gilt, dass in der Landwirtschaft weit weniger kontrolliert wird als in anderen, von Arbeitsmigration geprägten Branchen wie dem Bauhauptgewerbe oder der Gastronomie (WBAE 2020: 148).

Die zweite Kontrolleebene ist die der für Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Bundesländer. Für die Arbeitsschutzaufsicht gibt es sehr unübersichtliche

Zuständigkeiten auf Landes-, Bezirks- und auf Kreisebene. In einigen Bundesländern wie Bayern und Niedersachsen haben die Arbeitsministerien den Vollzug des Arbeitsschutzes an die Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten, und Gartenbau (SVLFG) delegiert. Die SVLFG führt als Berufsgenossenschaft auch in allen anderen Bundesländern Betriebsbesichtigungen und -beratungen im Rahmen ihres Präventionsauftrags durch. Auch bei der SVLFG ist die Dichte der Kontrollen niedrig. In Bayern wurden zwischen 2016 und 2020 nur bei 650 der ca. 40 000 Haupterwerbsbetriebe Arbeitsschutzkontrollen oder Beratungen durchgeführt (Bayerischer Landtag 2021: 6, Bayerischer Bauernverband 2020). In den Jahren 2018 und 2019 wurden 90 Prozent der Betriebe, die Saisonarbeiter*innen beschäftigen, nicht besichtigt (Bayerischer Landtag 2020: 74). Zwar wurden in Bundesländern wie Bayern oder Nordrhein-Westfalen die Kontrollen während der Corona-Pandemie erhöht, jedoch von einem extrem niedrigen Niveau aus. Laut dem Präventionsbericht 2020 der SVLFG haben die Arbeitsschutzdezernate in Hessen aufgrund der COVID-19-Pandemie Schwerpunktaktionen mit einem neuen Kontrollmodell, dem sogenannten „Selbstcheck“, flächendeckend eingeführt: „Alle Betriebe mit Saisonarbeitskräften wurden angeschrieben und um Auskunft zur betrieblichen Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben sowie der SARS-CoV-2-Schutzmaßnahmen per Checkliste aufgefordert“ (SVLFG 2021: 25). Statt mit Saisonarbeiter*innen zusammenzuarbeiten und ihre wichtige Rolle als Betroffene von Verstößen anzuerkennen, werden Betriebsleiter*innen beauftragt, sich selbst zu kontrollieren. Von einer wirksamen Kontrollfunktion kann so nicht die Rede sein.

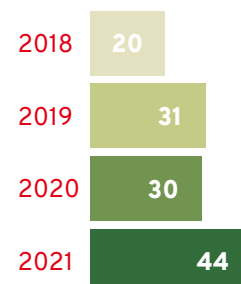
Neben der niedrigen Kontrolldichte sind die begrenzten Befugnisse der Behörden ein weiteres Problem, das einer funktionierenden Kontrolle entgegensteht. So ist für die Prüfung der Dokumentation der Arbeitszeit auf Grundlage des Mindestlohngesetzes die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zuständig. Für die Kontrolle der Ruhepausenzeiten nach dem Arbeitszeitgesetz ist aber die Arbeitsschutzbehörde auf Landesebene zuständig (Bayerischer Landtag 2021). Die Kontrollbehörden führen daher teilweise konzertierte Aktionen zwischen Zoll und Arbeitsschutzbehörden durch. Je nach Bundesland können auch Kommunen, Gesundheitsämter oder Verbraucherschutzzentralen für weitere Kontrollen zuständig sein, was die Lage unübersichtlich macht. Entsprechend liegen kaum belastbare Zahlen über die Häufigkeit von arbeitsrechtlichen Kontrollen vor. Außerdem sind die Ergebnisse der Kontrollen des Zolls als auch die Ergebnisse der Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden auf Landesebene öffentlich nicht zugänglich. Die International Labour Organization (ILO) der Vereinten Nationen hat Deutschland bereits 2017 aufgefordert, aussagekräftigere Ergebnisse der Betriebskontrollen in der Landwirtschaft zur Verfügung zu stellen (ILO 2017).

Saisonarbeiter*innen als Akteure ins Zentrum

Eine dritte Herausforderung liegt in der Durchsetzung der Rechte durch die Saisonbeschäftigten selbst. Stellt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit Mindestlohnverstöße oder eine illegale Form der Beschäftigung fest, so kann es zu Bußgeldern gegenüber den Betrieben kommen. Eine Lohnnachzahlung

Abbildung 2:
Bundesweite Feldbesuche der Initiative Faire Landarbeit

Zahl der Feldaktionen

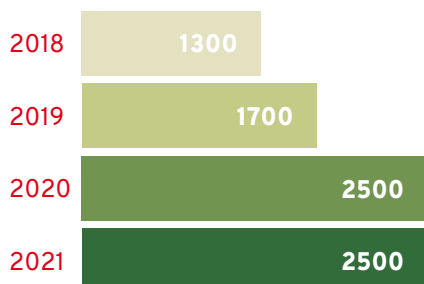


Quellen: IFL 2020a: 5,
IFL 2020b: 12,
IFL 2019: 4

© Patrique Degen



Zahl der Saisonarbeiter*innen, die erreicht wurden



Die Zahl der erreichten Saisonarbeiter*innen basiert auf in Berichten enthaltenen Schätzungen der an der Feldaktion beteiligten Organisationen.

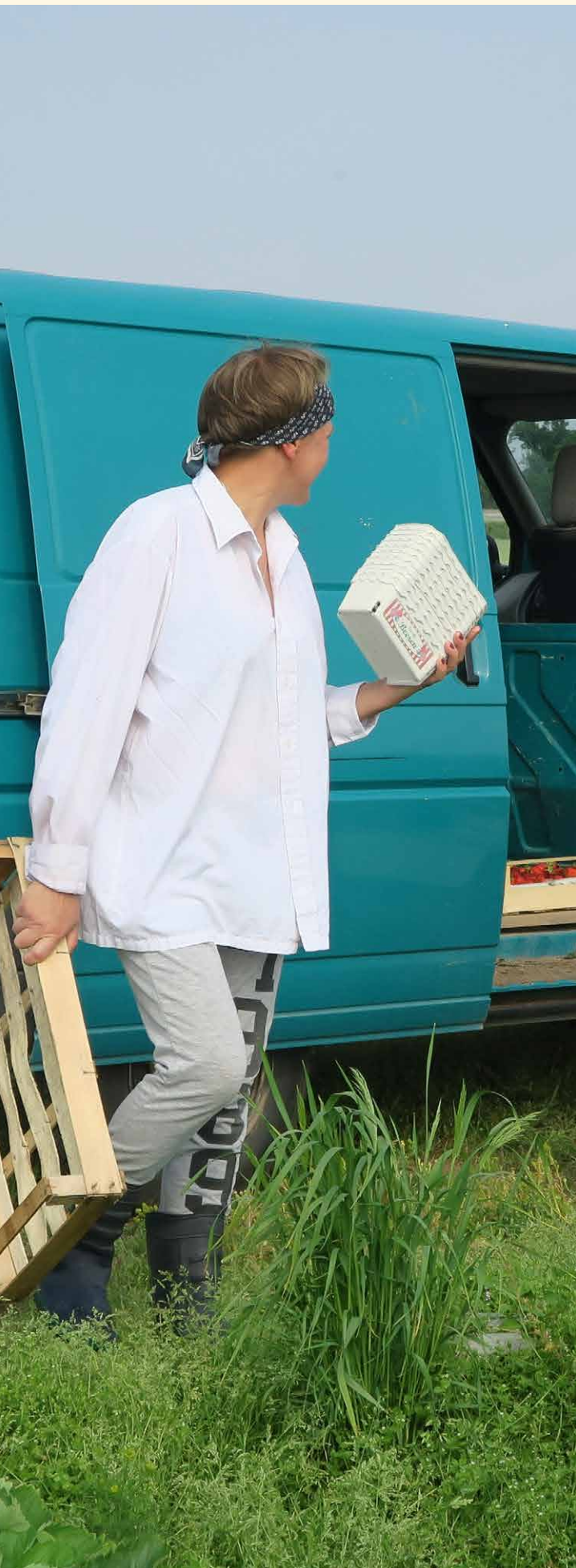


aber müssen Beschäftigte in Deutschland individualrechtlich durchsetzen. Dafür bleibt ihnen die komplizierte und langwierige Klage vor Arbeitsgerichten. Da sich Saisonarbeiter*innen in der Regel nur eine begrenzte Zeit in Deutschland aufhalten, ist dieser Weg oft versperrt.

Zudem geraten die Saisonarbeiter*innen häufig selbst ins Visier, wenn sie illegal beschäftigt werden. Das betrifft insbesondere Arbeiter*innen aus Drittstaaten der EU, die keine Freizügigkeit genießen. Der doppelte Auftrag der Zollbehörden, sowohl die Betriebe als auch den Aufenthaltsstatus der Saisonarbeiter*innen zu kontrollieren, führt dazu, dass Saisonarbeitskräfte den Kontakt zu den Aufsichtsbehörden meiden, wenn sie sich selbst gefährden oder vom Auftreten der Zollbeamt*innen eingeschüchtert sind (Birner/Dietl 2021: 76). Dabei sind sie die wichtigsten Akteure, wenn es darum geht, arbeitsrechtliche Verstöße anzuzeigen. Auch auf diese Problematik wurde die Bundesregierung schon mehrmals von Seiten der International Labour Organization hingewiesen (ILO 2017).

2. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit 2021

im Jahr 2021 fanden bundesweit Feldaktionen der Initiative Faire Landarbeit (IFL) statt. Bei diesen Feldaktionen fahren die beteiligten Beratungsorganisationen zusammen mit Sekretär*innen der Gewerkschaft IG BAU in der Erntezeit auf die Felder, um Informationen zu Arbeitsrechten in verschiedenen Sprachen zu verteilen und so Saisonarbeiter*innen über ihre Arbeitsrechte in Deutschland informieren. Auch wird auf diesem Weg mit den Kolleg*innen aus Osteuropa ein direkter Kontakt hergestellt. Die Ansprache erfolgt in den Herkunftssprachen durch die Berater*innen der beteiligten Organisationen. Durch die Kontaktaufnahme bieten wir den Saisonbeschäftigten an, uns im Nachgang der Feldaktionen zu kontaktieren, sollten sie Informationsbedarf oder Beschwerden bezüglich ihrer Arbeits- oder



© IG BAU/Helwerth

Lebenssituation in Deutschland haben. Zudem informieren wir sie über die Option, bei der Gewerkschaft IG BAU eine Jahresmitgliedschaft abzuschließen. Das Jahresmitgliedschaftsmodell wurde von der IG BAU 2020 speziell für Wanderarbeiter*innen eingeführt.³ Die Mitgliedschaft erlischt automatisch nach einem Jahr, wenn sie nicht aktiv verlängert wird, um der zeitlich beschränkten Beschäftigung der Saisonarbeiter*innen Rechnung zu tragen. Voraussetzung für eine Beratung ist also der Wille der Saisonarbeiter*innen selbst, sich für ihre Rechte stark zu machen.

Feldaktionen 2021

Bei unseren Feldaktionen sprechen wir die Saisonarbeiter*innen auf und neben den Feldern, aber auch in der Nähe der Unterkünfte oder an nahegelegenen Supermärkten an.

2021 führten wir zwischen April und August insgesamt 44 Feldaktionen in elf Bundesländern durch, bei denen wir insgesamt etwa 2500 Saisonarbeiter*innen ansprechen konnten.⁴ Dabei stellten Beschäftigte aus Rumänien die bei weitem Größte Gruppe dar (schätzungsweise 1600), aber auch Beschäftigte aus Polen (500), Ungarn (140) und Kroatien (140) waren wichtige Gruppen. In Einzelfällen kamen wir mit Beschäftigten aus der Ukraine (60), Moldawien (35) und Bulgarien (30) ins Gespräch. Die Art der Kontakte ist unterschiedlich: von der kurzen Übergabe von Informationsmaterial bis hin zu längeren Gesprächen und Schilderungen der Arbeitssituation. Die Anzahl der Aktionen haben wir seit 2018 von 20 auf 44 ausbauen können (siehe Abbildung 2). In Baden-Württemberg und in Bayern haben wir 2021 erstmalig koordinierte Aktionen durchgeführt.

Unsere Feldaktionen waren in diesem Jahr von zwei Besonderheiten geprägt: Wie schon im vergangenen Jahr stand die Erntesaison 2021 unter dem Vorzeichen der Corona-Pandemie. Dies brachte für die Saisonarbeiter*innen besondere Herausforderungen mit sich. Bei unseren Feldaktionen hielten wir uns an ein strenges Hygienekonzept, das beispielsweise

³ English: <https://igbau.de/EN.html>, Romanian: <https://igbau.de/RUM.html>, Informationen in weiteren 6 Sprachen verfügbar.

⁴ Der Redaktionsschluss dieses Berichts war im September 2021. Spätere Feldaktionen wurden nicht erfasst.



Kontaktverbot zur Beratungsstelle Arbeit und Leben Hamburg

Ich heiße Piotr und komme aus Polen. Ich bin ledig, habe zwei Kinder und Eltern, um die ich mich kümmere. Ich habe Schulden, weil ich unser kleines Häuschen renoviert habe. Dann kam Corona, ich verlor meine Arbeit in Polen. Die Verbindlichkeiten und Schulden wuchsen und ich entschloss mich, in Deutschland für ein paar Monate Arbeit zu suchen. Ich hatte gleichzeitig zwei Arbeitsverträge bei einem großen landwirtschaftlichen Betrieb unterschrieben, die beide auf drei Monate befristet waren. Den ersten Vertrag für ein Einkommen von 1.500 Euro brutto pro Monat und den zweiten über 450 Euro pro Monat. Eines Tages im März sah ich blass aus. Mein Vorarbeiter meinte, dass ich sicherlich Covid-19 habe, und ich musste in mein Zimmer gehen. Ich wollte arbeiten und mich testen lassen, ob ich wirklich an Covid-19 erkrankt war. Nun wurde ich mehr als eine Woche gezwungen im Zimmer zu bleiben, ohne einen Arzt oder das Gesundheitsamt kontaktieren zu dürfen. Diese Zeit wurde nicht abgerechnet. Als ich protestiert habe und auf eigene Faust einen Arzt suchen wollte, hat man mich sofort rausgeschmissen.

Von meinen Arbeitskollegen habe ich erfahren, dass die Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg mich beraten und unterstützen kann. Mit den Berater*innen besprach ich mehrere offene Fragen. Das Gehalt aus dem 450-Euro-Vertrag habe ich eigentlich nie gesehen. Mal habe ich 20 Euro im Umschlag bekommen, mal 30 Euro. Es wurde alles Mögliche abgezogen. Unsere Arbeitszeit wurde zudem nicht korrekt berechnet. Um 6:00 Uhr mussten wir auf dem Werksgelände sein, die Maschinen vorbereiten. Aber erst als wir am Einsatzort angekommen waren hat der Arbeitgeber angefangen, unsere Arbeitszeit zu berechnen. Auf dieser Art und Weise wurden jeden Tag eineinhalb bis zwei Stunden nicht berücksichtigt.

Die Servicestelle hat mir einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zur Seite gestellt und wir sind vor Gericht gegangen. Es waren vor mir schon mehrere Kollegen, die mit Unterstützung der Servicestelle vor Arbeitsgericht gegangen waren und gegen den Arbeitgeber gewonnen hatten. Nun weiß ich, dass der Arbeitgeber bei Neueinstellungen verbietet, die Servicestelle von Arbeit und Leben Hamburg e.V. zu kontaktieren. Das ist zum Einstellungskriterium geworden. Das haben mehrere Arbeitskollegen bestätigt.

*Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit,
Arbeit und Leben Hamburg*

tagesaktuelle Schnelltests vorsah. In den ersten Monaten der Erntesaison waren die Herkunftsländer der Saisonarbeiter*innen entweder als Risikogebiete (Rumänien, Georgien) oder als Hochinzidenzgebiete (Polen, Bulgarien, Ungarn, Ukraine) eingestuft. Die Beschäftigten mussten die ersten fünf bis zehn Tage in Deutschland in einer sogenannten Arbeitsquarantäne verbringen (BMEL 2021b: 5). Das bedeutete, dass sie unmittelbar nach ihrer Einreise in kleinen Gruppen arbeiten sollten, jedoch in dieser Zeit keinerlei Kontakt nach außen aufnehmen durften. Dies berücksichtigten wir bei unseren Feldbesuchen, in dem wir jeweils aus Entfernung zunächst klärten, ob eine Arbeitsquarantäne bestand. War dies der Fall, so unterließen wir die Kontaktaufnahme.

Während es in der Vergangenheit zum Teil eine Offenheit von Seiten der Betriebsleitungen gab, wurde in diesem Jahr in sehr vielen Fällen versucht, jeglichen Kontakt zu den Saisonarbeiter*innen zu unterbinden.

Eine zweite Besonderheit bei den Feldaktionen war der massive Widerstand der Betriebsleitungen gegen unsere Besuche. Während es in der Vergangenheit zum Teil eine Offenheit von Seiten der Betriebsleitungen gab (IFL 2019: 7 f.), wurde in diesem Jahr in sehr vielen Fällen versucht, jeglichen Kontakt

zu den Saisonarbeiter*innen zu unterbinden. In den ersten Monaten der Erntesaison geschah dies oftmals mit Verweis auf den Gesundheitsschutz. Mehrfach wurde behauptet, die Beschäftigten seien in Arbeitsquarantäne, was später von diesen dementiert wurde. Aber auch in der zweiten Hälfte des Jahres, nachdem die Arbeitsquarantäne in der Regel nicht mehr notwendig war, da die Herkunftsländer von der Bundesregierung nicht mehr als Risiko- bzw. Hochinzidenzgebiete eingestuft waren, verhinderten Betriebsleitungen vielfach jeglichen Kontakt. Auf der anderen Seite gab es auch Betriebsleitungen, die uns den Kontakt zu den Beschäftigten ermöglichten oder selbst aktiv herstellten, dies waren aber Ausnahmen. In Einzelfällen beließen es Betriebsleitungen nicht dabei, uns den Zutritt und Kontakt zu verweigern: Unsere Teams wurden massiv und teilweise rassistisch beleidigt. Andere Berater*innen wurden bedroht, gestoßen oder mit dem Auto verfolgt.



© Faire Mobilität/EVW



3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen 2021

Bei unseren Feldaktionen und in der Beratung wurden wir mit einer Vielzahl von Beschwerden von Saisonarbeiter*innen konfrontiert. Im Folgenden stellen wir die Hauptprobleme vor, die wie in den Vorjahren auch in der Saison 2021 regelmäßig auftauchten:

1. Fehlende Sozialversicherung,
2. Abzüge von Löhnen und hohe Mieten,
3. mangelhafte Standards in den Unterkünften,
4. fehlender Infektions- und Gesundheitsschutz.

In diesen vier Bereichen beobachteten wir Arbeitsrechtsverletzungen nicht nur als vereinzelte Vorfälle, sondern als strukturelles Problem. Selbstredend gibt es zugleich eine Vielzahl von Betrieben, die das Arbeitsrecht auch in diesen Bereichen einhalten.

Fehlende Sozialversicherung

Nur ein Teil der Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft arbeitet ohne Sozialversicherungsschutz. Ein anderer Teil ist entweder im Herkunftsland sozialversichert oder wird von den Betrieben in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aufgrund der seit 2010 deutlich verschlechterten Datenlage können wir zu dem zahlenmäßigen Verhältnis keine Angaben machen (siehe Fußnote 1). Wie im ersten Teil des Berichts dargestellt, ist ein großer Teil der Saisonarbeiter*innen als kurzfristig Beschäftigte angestellt. Die Regelung geht davon aus, dass die Arbeitnehmer*innen über ihre Hauptbeschäftigung im Herkunftsland bereits versichert sind. Eine Überprüfung, ob dies auch so ist, findet jedoch kaum statt. Eine Selbsterklärung der Beschäftigten reicht in der Regel aus, damit die Arbeitgeber*innen die Beschäftigung bei der Minijobzentrale als geringfügig anmelden können. Erst wenn der Zoll oder die Rentenversicherung im Rahmen einer Prüfung den Verdacht schöpfen, dass keine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, wird der Sachverhalt durch den

Rentenversicherungsträger geprüft. Bis dahin sind die meisten Beschäftigten aber schon wieder in ihre Heimatländer zurückgekehrt.

Rentenversicherung

Saisonarbeiter*innen sind während der kurzfristigen Beschäftigung nicht versichert und ihnen entstehen dadurch Lücken im Rentenversicherungsverlauf.

Bei Feldaktionen und in der Beratung sprachen wir in diesem Jahr in mehreren Fällen mit Beschäftigten aus Polen, die seit 20 oder mehr Jahren Saison für Saison in Deutschland arbeiten, jedoch keinerlei Rentenansprüche erwerben konnten, da sie immer sozialversicherungsfrei beschäftigt waren.

Arbeitslosenversicherung

Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter*innen in Deutschland haben auch keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung. Auch dies stellt eine Benachteiligung dieser Gruppe dar, denn Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung können auch mit Saisonbeschäftigung erreicht werden. Im Falle von mehreren kurzfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen würde die aktuelle Regelung zur verkürzten Anwartschaft von sechs Monaten in einer Rahmenfrist von 30 Monaten greifen (§ 142 Abs. 2 SGB III). Wenn man von einer 70-Tage-Regelung ausgeht, kämen die Beitragsmonate bei einer Beschäftigung in zwei aufeinanderfolgenden Jahren zusammen. Zudem sind viele der Beschäftigten mobil und üben über das Jahr auch noch andere Beschäftigungen in Deutschland oder in anderen EU-Staaten aus, woraus sich entweder in Deutschland oder im Herkunftsland eine Anwartschaft auf Versicherungsleistungen gegen Arbeitslosigkeit ergeben könnte.

Krankenversicherung

Das größte Problem für Saisonarbeiter*innen ist eine fehlende Krankenversicherung. Im Falle einer Erkrankung müssen die Kolleg*innen die Kosten für die Behandlung im Zweifel aus eigener Tasche bezahlen, was zum Teil enorme Kosten sein können.

Ein großes Problem ist die fehlende soziale Absicherung. Durch eine fehlende Krankenversicherung müssen im Falle einer Erkrankung die Kosten für Behandlungen aus eigener Tasche bezahlt werden.

Diese Situation ist im Kontext der Corona-Pandemie besonders gravierend, wie diese Schlaglichter zeigen:

- In einem Betrieb in Baden-Württemberg wurde Saisonarbeiter*innen, die erkrankt waren, verboten, einen Arzt aufzusuchen. Ihnen wurde gesagt, sie sollten sich Rezepte aus ihrem Herkunftsland besorgen. Obwohl es sich laut ihrem Vertrag um ein sozialversicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis handelte, wurden auf der Lohnabrechnung Sozialabgaben angeführt.
- In einem Betrieb in Hessen erhielt ein Saisonarbeiter, der positiv auf Corona getestet worden war, keinen Lohn mehr, als er die Arbeit aussetzen musste. Der Betriebsleiter teilte ihm mit, er werde das Geld von den Gesundheitsämtern erst in sechs Monaten erhalten, und könne es ihm erst dann weiterleiten.
- In einem Betrieb in Nordrhein-Westfalen wurde ein Saisonarbeiter, der sich den Finger quetschte, tagelang nicht zum Arzt gebracht. Erst als sich die Gewerkschaft IG BAU einschaltete, fand ein Arztbesuch statt. Der Betriebsleiter wollte in diesem Fall die Kosten des Arztbesuchs selbst begleichen.

Um sich gegen solche Risiken abzusichern, haben manche Landwirt*innen private Gruppen-Krankenversicherungen für Saisonarbeiter*innen abgeschlossen, die aber nicht den vollen Leistungsumfang der Pflichtversicherung haben. Zudem sind die Versicherungsnehmenden bei diesen Krankenversicherungen die Arbeitgeber*innen, was für Beschäftigte eine hohe Intransparenz schafft. Ab dem kommenden Jahr ist eine gesetzliche Nachweispflicht der Krankenversicherung von Saisonarbeiter*innen durch Arbeitgeber*innen beschlossen worden. Es ist davon auszugehen, dass die privaten Gruppen-Krankenversicherungen dann flächendeckend genutzt werden.

Löhne und Mieten

Agrarbetriebe, die Sonderkulturen anbauen, stehen unter einem hohen Preisdruck. Die Produktion ist

sehr arbeitsintensiv, deshalb werden viele Saisonarbeiter*innen eingesetzt, so dass ihre Löhne einen erheblichen Teil der Betriebskosten ausmachen. Eine Untersuchung aus dem Jahr 2016 errechnete, dass der Lohnkostenanteil an den gesamten Produktionskosten von Äpfeln mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 30 bis 42 Prozent ausmachen würde. Bei der Produktion von Erdbeeren werde dieser Anteil bei 43 und 66 Prozent liegen und beim Anbau von Spargel zwischen 40 und 48 Prozent (Garming 2016: 31–37). Entsprechend groß ist der Druck für die Produzenten, die Lohnkosten niedrig zu halten.

In der Erntesaison 2021 galt bis einschließlich Juni der gesetzliche Brutto-Mindestlohn von 9,50 Euro pro Stunde, ab Juli waren es 9,60 Euro pro Stunde. Eine positive neue Entwicklung stellen die aktuellen Tarifverträge im Gartenbau und im Forst in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern dar. Hier konnte erzielt werden, dass für die unterste Lohngruppe, zu der die meisten Saisonbeschäftigten gehören, ab 1. Januar 2022 ein Brutto-Lohn von 10,00 Euro gilt. Hiermit ist eine Regelung geschaffen, die in der untersten Lohngruppe über dem Mindestlohn liegt.

Zugleich ist es gesetzlich erlaubt und in der Landwirtschaft üblich, dass ein Akkordlohn bezahlt wird. Bezahlt wird in diesem Fall die in einem bestimmten Zeitraum geerntete Menge. Dieser Akkordlohn muss umgerechnet pro Stunde mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. In der Praxis ist es für Beschäftigte häufig jedoch schwierig, den genauen Lohn und die Abzüge nachzuvollziehen, da die Aufzeichnungen zum Teil intransparent vorgenommen werden. Die Betriebsleitung muss monatliche Lohnabrechnungen vorlegen, und der Lohn muss spätestens am letzten Arbeitstag des Folgemonats ausbezahlt werden. Dies ist in der Praxis jedoch häufig nicht der Fall. Saisonarbeiter*innen sind hier in einer schwachen Position, denn sie erhalten die Auszahlung in vielen Fällen erst am Tag der Abreise. Falls der Lohn nach ihren Berechnungen zu niedrig ausfällt, ist es schwierig für sie, den ausstehenden Lohn einzufordern. Einerseits müssen sie über ihre eigene Arbeitszeitdokumentation ihre geleistete



© Faire Mobilität



Lohnbetrug und Übergriffe auf einer Baumschule in Nordrhein-Westfalen

Der Düsseldorfer Beratungsstelle „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ berichteten zehn rumänische Beschäftigte einer Baumschule im Februar 2021, dass während der gesamten Zeit ihres Arbeitsverhältnisses ihre Pässe als „Kautions“ vom Arbeitgeber einbehalten worden seien. Außerdem seien sie gezwungen worden, ihnen unbekannte Dokumente zu unterzeichnen. Der Arbeitgeber sagte ihnen, dass es sich dabei um einen Arbeitsvertrag handelte, ein eigenes Exemplar von diesem erhielten sie allerdings nicht. Sie beklagten Verstöße gegen die Arbeitszeit und Verstöße gegen das Mindestlohngesetz. Der nach Akkordarbeit ausgezahlte Lohn lag bei Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nur bei ca. vier Euro pro Stunde. Die Beschäftigten schilderten außerdem die Anwendung von Gewalt durch ihren Arbeitgeber: Diese reichte von Drohungen und Anschreien bis zu körperlichen Übergriffen.

Als die zehn rumänischen Beschäftigten nach ihrem Lohn fragten und außerdem die schlechten Arbeitsbedingungen gegenüber ihrem Arbeitgeber beklagten, setzte dieser sie buchstäblich auf die Straße. Ohne Vorankündigung verloren sie am frühen Morgen ihre Arbeit und ihre Unterkunft und waren bei Minusgraden der Witterung ausgesetzt – ohne Pässe und ohne Geld. Nach mehreren Stunden Verhandlung der Beratungsstelle mit dem Arbeitgeber und der umgehend eingeschalteten Polizei, erhielten die Betroffenen am selben Tag ihre Pässe zurück und der Arbeitgeber zahlte ihnen den Mindestlohn aus; die ausstehenden Löhne hatten sich auf insgesamt mehrere tausend Euro summiert. Es erfolgte eine Strafanzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft und eine Weiterleitung der gravierenden Vorwürfe an die Bezirksregierung in Düsseldorf.

Das alles hielt den Inhaber offenbar nicht davon ab weiterzumachen: Nach erneuten Hinweisen auf Missstände im Betrieb berichtete eine weitere Gruppe von rumänischen Arbeitern bei einem Feldbesuch im Sommer von Zuständen, die sich mit den Aussagen der Beschäftigten im Februar deckten. Erneut meldeten wir den Betrieb zusammen mit der IG BAU den zuständigen Behörden.

*Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“,
Arbeit und Leben NRW*

Arbeit belegen, zugleich müssten sie sich länger in Deutschland aufhalten, um den Lohn geltend zu machen.

Ein Problem, auf das wir bei Feldbesuchen und in der Beratung besonders häufig stoßen, ist die fehlende Auszahlung von Überstunden. Die Erntesaison ist stark von den Witterungsbedingungen abhängig. Ist das Wetter gut, werden vielfach Überstunden geleistet. Ein Arbeitstag von 12 oder 13 Stunden ist dann keine Seltenheit. In vielen Fällen beschwerten sich Saisonarbeiter*innen, dass ihnen ein Teil der Überstunden nicht ausgezahlt wurde.

Da im April und Mai die Spargelsaison dieses Jahr witterungsbedingt teilweise schwach ausfiel, erlebten Saisonarbeiter*innen in einigen Betrieben auch das Gegenteil: Es fiel nicht genug Arbeit an, so dass die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit nicht erreicht und auch von der Betriebsleitung nicht ausgezahlt wurde, was illegal ist.

Ein zweites Problem, auf das wir vielfach stießen, sind Abzüge vom Lohn. Eigentlich ist die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft als Mindestlohnbestandteil nur im Rahmen gesetzlich definierter Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung erlaubt. Im Jahr 2021 lagen diese Sachbezugswerte für die Verpflegung bei 8,77 Euro pro Tag; für die Unterkunft lagen sie bei 7,90 Euro pro Nacht bei einem Einzelzimmer, 4,74 Euro bei einem Doppelzimmer und entsprechend niedriger bei Mehrbettzimmern⁵. In den meisten Fällen schließen Arbeitgeber*innen jedoch einen separaten Miet- und Verpflegungsvertrag mit ihren Beschäftigten ab. Hier handelt es sich dann nicht mehr um eine Anrechnung auf den Mindestlohn, sondern um eine Aufrechnung wechselseitiger Forderungen. In diesem Fall darf die Miete aber nicht direkt vom Lohn abgezogen werden und die Höhe des Sachbezugswerts spielt gesetzlich keine Rolle. In manchen Fällen stießen wir auch auf komplett

⁵ ÄndVO zur SvEV und UVOGGrV

illegale Abzüge wie z. B. Abzüge für das Bereitstellen von Arbeitsgeräten (etwa Spargelspinnen).

Abzüge vom Lohn und erhebliche zusätzliche Kosten entstehen für die Saisonarbeiter*innen auch durch die Vermittlung der Arbeitsstellen. Betriebe in Deutschland greifen oftmals auf private Vermittlungsagenturen zurück, um die Kolleg*innen für die Saisonarbeit zu rekrutieren. Bei diesen Vermittlungen bleiben der Arbeitsort und die Arbeits- und Unterkunftsbedingungen oftmals intransparent. Den Beschäftigten werden für die Vermittlung

zudem, entweder vor oder nach dem Ernteeinsatz in Deutschland, in vielen Fällen hohe Kosten abverlangt.⁶

Beispiele für nicht gezahlte Überstunden und Abzüge vom Lohn:

- In einem Betrieb im Süden von Rheinland-Pfalz mussten Saisonarbeiter*innen täglich von sechs Uhr morgens bis spät abends arbeiten. Laut ihren Aussagen wurde es ihnen nicht erlaubt, tagsüber Pausen zu machen. Erst als sie auf Grund von Erschöpfung die Arbeit niedergelegt hatten, gestatte ihnen die Betriebsleitung eine Pause am Sonntag. Nach zwei Wochen wurden sie vom Hof verwiesen. Nur durch die Intervention der Mainzer Beratungsstelle des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW) konnte eine Auszahlung der Gehälter erreicht werden.
- In einem Betrieb in Brandenburg berichteten uns Beschäftigte übereinstimmend von Kosten für Unterkunft und Verpflegung von 20 Euro pro Tag, was die Sachbezugswerte deutlich übersteigt. Uns liegen Videos von den unhaltbaren Zuständen in der Unterkunft vor, die sich die Beschäftigten zu dritt teilen mussten.

⁶ Sowohl die rumänische Regierung als auch die deutsche Bundesregierung haben in diesem Jahr versucht, die Vermittlung besser zu regulieren. So wurde es in Deutschland nun verboten, bei der Vermittlung einer geringfügigen Beschäftigung (zu der die kurzfristige Beschäftigung gehört) eine Vergütung zu verlangen. Zudem ist die Vermittlungsagentur bei grenzüberschreitender Vermittlung verpflichtet, umfassend in der Herkunftssprache über die Arbeitsbedingungen zu informieren. Problematisch ist jedoch, dass bislang keine Behörde mit der Kontrolle dieser Regelungen betraut ist.

- In einem Betrieb in Bayern wurde den Beschäftigten für ein Doppelzimmer 265 Euro pro Monat abgezogen. Dies ist fast doppelt so hoch wie der erlaubte Sachbezugswert für ein Doppelzimmer, nämlich 142,20 Euro. Der Lohn wurde den Beschäftigten in bar ausgezahlt und die Miete dann direkt bar einbehalten, doch auf der Lohnabrechnung war der Abzug nicht enthalten.

Mangelhafte Standards in den Unterkünften

Die Monate der Saisonarbeit in Deutschland bedeuten für Menschen aus Südost- und Osteuropa nicht einfach ein Beschäftigungsverhältnis. Es bedeutet auch, dass sie für diese Monate oft in abgelegenen Regionen mit teilweise schlechter digitaler Anbindung weit weg von ihren Familien leben. Die Unterkunft spielt für sie daher eine große Rolle. In den meisten Fällen ist die Gemeinschaftsunterkunft faktisch Teil des Beschäftigungsverhältnisses und wird vom Betrieb bereitgestellt. Teilweise werden die Unterkünfte offiziell nicht vom Betrieb, sondern von Dritten über einen separaten Mietvertrag gestellt, in den meisten Fällen geschieht dies jedoch in enger Abstimmung mit den Arbeitgeber*innen. Auch in diesen Fällen ist der Arbeitgeber für die Einhaltung der Unterkunftsstandards zuständig. Die Kombination aus Beschäftigung und Unterkunft ist erforderlich, jedoch schafft sie auch eine zusätzliche Abhängigkeit.

Sollten sich Beschäftigte entscheiden, einen Betrieb wegen schlechter Arbeitsbedingungen zu verlassen, sind sie praktisch obdachlos. Auch in diesem Jahr erreichten Berater*innen immer wieder Anrufe von Kolleg*innen aus der Saisonarbeit, denen aufgrund eines Konflikts nicht nur das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, sondern zugleich auch die Unterkunft. Ohne Deutschkenntnisse, ohne Ortskenntnis und manchmal ohne ausgezahlten Lohn wurden die Kolleg*innen in solchen Fällen am örtlichen Provinzbahnhof abgesetzt. Diese Abhängigkeit ist

ein wesentliches Hindernis für Beschäftigte, ihre Arbeitsrechte aktiv einzufordern.

Bei der Qualität der Gemeinschaftsunterkünfte beobachteten wir auch in diesem Jahr große Unterschiede zwischen den Betrieben. Einige Betriebe mussten aufgrund der strengeren Infektionsschutzmaßnahmen zusätzlich in die Unterkünfte der Beschäftigten investieren. Sie mieteten weitere Häuser in Betriebsnähe an oder stellten zusätzliche Containerunterkünfte auf ihren Hof, um sicherzustellen, dass die Schlaf- und Aufenthaltsräume nicht überbelegt werden. Andere Betriebe jedoch muteten ihren Beschäftigten unwürdige Standards zu. In einzelnen Fällen stießen wir auf ehemalige Militärbaracken, umgebaute Ställe und andere Gebäude in sehr schlechtem baulichem Zustand, in denen Beschäftigte wohnen mussten. Auch die Ausstattungen der Räume hatten von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedliche Qualität. Während manche Unterkünfte angemessen eingerichtet waren, gab es

in anderen Fällen mangelhafte Metallhochbetten, Schaumstoffmatratzen ohne Bezug oder Schimmelbefall an Decke und Wänden.

Anders als in den Jahren zuvor erhielten wir in diesem Jahr nur wenige Beschwerden wegen Überbelegungen in den Unterkünften. Einzelunterkünfte, die laut Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) „anzustreben“ seien, fanden wir im Rahmen

der Feldaktionen jedoch auch nicht vor (BMEL 2021b:4). In vielen Fällen war die Zahl an Toiletten und an Waschmöglichkeiten für die untergebrachten Beschäftigten zu gering. Die sanitären Anlagen sind außerdem nicht immer abgetrennt und abschließbar. Dies stellt besonders für Frauen in den Unterkünften ein Problem dar. In vielen Fällen war die Qualität der Toiletten nicht angemessen. Oft fehlten Aufenthaltsräume außerhalb der Schlafräume und ausreichende Kochstellen.

Auch in diesem Jahr wurden Saisonarbeiter*innen aufgrund eines Konflikts das Arbeitsverhältnis und die Unterkunft gekündigt. Ohne Ortskenntnis und fehlendem Lohn wurden die Kolleg*innen am Provinzbahnhof abgesetzt. Diese Abhängigkeit ist ein wesentliches Hindernis für Beschäftigte, ihre Arbeitsrechte aktiv einzufordern.



Katastrophale Unterbringung bei einem Obstbetrieb in Baden-Württemberg

Durch eine Videoaufzeichnung eines Beschäftigten und einen Presseartikel wurden die Beratungsstelle mira und die Betriebsseelsorge Stuttgart-Rottenburg auf die Situation einer Gruppe von 24 georgischen Saisonarbeiter*innen auf einem Obsthof aufmerksam. Mehrfach suchten sie die Menschen aus Georgien auf dem Betriebsgelände auf. Was sie vorfanden waren unzumutbare Verhältnisse: Container mit verschimmelten Wänden und Decken, als Toiletten dienten zum Teil Dixie-Kabinen im Freien, Fenster ließen sich nicht öffnen oder waren zugemauert. In einer Toilette war der Bretterboden durchgebrochen, in einigen Containern gab es keine Spinde für Kleidung. Frauen mussten zur Toilette durch den Männer-Container. Kakerlaken und Ungeziefer waren ständige Begleiter. Arbeitskleidung, die ihnen in Georgien zugesichert worden war, bekamen die Beschäftigten nicht, so dass sie mit Sandalen oder Halbschuhen im Matsch und in der Kälte Erdbeeren pflücken mussten. Verpflegung gab es nur abends, obwohl die Beschäftigten zeitweise um fünf Uhr morgens mit der Arbeit beginnen mussten. Den Hof durften die Saisonarbeiter*innen nicht verlassen, da immer wieder kurzfristig Arbeit angeordnet wurde.

Auch die Arbeitsbedingungen entsprachen nicht den rechtlichen Vorgaben. Es wurde ein Akkordlohn bezahlt, die geleisteten Zeiten und der zustehende Lohn waren nicht transparent. Der Hofbesitzer hatte die Arbeitsverträge bei der Ankunft eingesammelt. Für die Beschäftigten wurden keine Krankenversicherungen abgeschlossen. Corona-Infektionsschutzmaßnahmen wurden nicht eingehalten. Als sich das Landratsamt einschaltete, zählte die Behörde insgesamt 30 Mängel auf. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit nahm den Betrieb unter die Lupe. Zudem wurde eine Lohnklage eingereicht. Mitte Juli nahm das Arbeitsgericht Ravensburg die Klage auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns an.

Auf Initiative von mira fand die Bundesagentur für Arbeit in Niedersachsen einen neuen Betrieb, der die Beschäftigten mit einem Bus abholen ließ. Doch auch der Arbeitgeber in Niedersachsen hielt sich bei den Arbeitsbedingungen nicht an die Abmachungen. Daraufhin beschloss die Hälfte der Georgier*innen, wieder zurück in ihre Heimat zu reisen.

*Werner Langenbacher, Betriebsseelsorge Ravensburg
Margarete Brugger, mira – Mit Recht bei der Arbeit*



Corona-Ausbruch auf einem Spargelbetrieb in Niedersachsen

Als die Erntehelferin Anita W. mich am Samstagnachmittag anrief, saß sie mit acht Mitbewohnerinnen eingesperrt in ihrer Unterkunft in einem niedersächsischen Dorf, während draußen vor dem Haus der Sicherheitsdienst auf- und ablief. Sie hatte einen Monat zuvor unbezahlten Urlaub bei ihrem polnischen Arbeitgeber genommen und war nach Deutschland gekommen, um ihr kleines Haushaltsbudget aufzubessern. Nun war sie in einem fremden Land an Corona erkrankt und wusste nicht, wie es weiter gehen soll.

Schwierig war die Lage auch für ihre erkrankte Mitbewohnerin Justyna U. Als die junge Frau ihren auf Deutsch verfassten Arbeitsvertrag bei Aufnahme der Arbeit auf die Schnelle unterschreiben sollte, hatte sie lieber keine Fragen gestellt. Sie war froh, weil sie in Polen arbeitslos gewesen war und ihre Eltern, bei denen sie wohnte, entlasten wollte. Nachdem ich mehrmals mit ihr telefoniert hatte, wurde mir klar, dass sie weder in Polen noch Deutschland krankenversichert war. Ihr Arbeitgeber hatte es nicht für nötig gehalten, ihren Versicherungsstatus zu erfragen. Nun hatte sie Angst vor den hohen Kosten, die auf sie zukommen könnten, falls ihre Krankheit schwer verlaufen sollte.

Anfang Mai 2021 waren bereits weitere 120 Menschen in dem Betrieb an Corona erkrankt. Daraufhin stellte das Gesundheitsamt über 1000 Beschäftigte dieses Betriebes für zwei Wochen unter „Arbeitsquarantäne“. Das bedeutete, dass die Erkrankten isoliert wurden, während alle anderen sich nur zwischen der Unterkunft und der Arbeitsstätten bewegen dürfen.

Nicht alle Mitarbeiter*innen waren dazu bereit. Marzena J. und ihre fünf Kolleginnen kontaktierten mich, weil sie Angst hatten, sich in der Sortieranlage, wo sie eng an eng standen, anzustecken. Sie verweigerten die Arbeit und wussten gleichzeitig nicht, wie es mit ihren Löhnen weitergehen würde. Hinzu kam ein Abzug von 10 Euro pro Tag für Unterkunft und Verpflegung. Sie wollten gerne sofort nach Hause abreisen, da jeder Tag sie jetzt bares Geld kostete. Doch durch die Anordnung der Behörden war eine Abreise verboten. Genauso erging es Karolina O., die eigentlich nur bis Ende April arbeiten wollte und nun ebenfalls festsaß, obwohl die Betreuung ihrer Tochter in Polen nicht mehr gesichert war.

Piotr Mazurek, Faire Mobilität

Rechtlich ist die Ausstattung von Unterkünften bei Arbeitsstätten in den sog. Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) festgelegt. Sie konkretisieren die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung, und schreiben unter anderem die Standards der Unterkünfte detailliert vor. Sie sehen beispielsweise vor, dass pro Bewohner bezogen auf die Gesamtfläche 8 m² bereitgestellt werden müssen, davon bezogen auf die Schlafräume mindestens 6 m² (ASR 4.4, 5.2).

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden von der Bundesregierung und von den Landesregierungen diese Bestimmungen teilweise verschärft, um einen besseren Infektionsschutz zu gewährleisten. So heißt es in der Fassung eines Übersichtsdokuments des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft vom März 2021, dass eine Einzelbelegung in Zimmern „anzustreben“ sei; andererseits wurden in dem Dokument die oben genannten Standards der Arbeitsstättenregeln mit geringen Änderungen übernommen (BMEL 2021b: 4). Konkretisiert werden die bundesweiten Covid-19-Arbeitsschutzregeln auf Landesebene. Hier ergab sich ein ähnliches Bild: In dem Informationsdokument der Arbeitsschutzbehörde Brandenburg etwa wird einerseits die Vorgabe gemacht, dass bei der Belegung von Mehrbettzimmern der Flächenbedarf pro Person von 6 m² auf 12 m² zu verdoppeln und damit die übliche Belegungsdichte zu halbieren sei. Andererseits heißt es aber, dass bei Arbeitsteams von mehr als vier Personen weiterhin 6 m² pro Person eingehalten werden können (MGIV Brandenburg 2021: 8).

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Jahr 2021 waren die Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft insbesondere mit Gesundheitsrisiken in zwei Bereichen konfrontiert: Zum einen mit Covid-19, zum anderen mit mangelndem UV-Schutz bei der Erntearbeit unter freiem Himmel.

Covid-19

Im Gegensatz zum letzten Jahr hatten 2021 die Bundesregierung, die Länder und auch die Betriebs-

leitungen genug Zeit, sich auf eine Erntesaison unter Pandemiebedingungen einzustellen. Das Konzept der Bundesregierung zum Infektionsschutz in der Saisonarbeit bestand im Wesentlichen aus drei Elementen:

- Grundsätzlich galt für die Saisonarbeiter*innen das **Prinzip „Zusammen Leben, Zusammen Arbeiten“**. Anders als die sonstigen Arbeitnehmer*innen in Deutschland wurde nicht angestrebt, die Saisonbeschäftigten am Arbeitsplatz und in der Unterkunft möglichst voneinander zu trennen. Stattdessen sollten sie in Gruppen von bis zu vier Personen arbeiten und sich in den Gemeinschaftsunterkünften aufhalten. Zudem sah das Konzept der Bundesregierung vor, dass diese Gruppen auf bis zu 15 Personen ausgeweitet werden könnten, wenn der Betriebsablauf dies erforderte (BMEL 2021b: 3). Im Einzelnen konnten die Standards auch je nach Bundesland abweichen. In Baden-Württemberg zum Beispiel wurden besondere Bestimmungen für Schlacht- und Agrarbetriebe formuliert, wie die Pflicht zur Erstellung eines Hygienekonzepts und die vorgeschriebene Unterweisung der Beschäftigten. Agrarbetriebe mit bis zu zehn Saisonarbeiter*innen waren von diesen Vorgaben jedoch ausgenommen (§14 Absatz 1 Satz 2 CoronaVO BW, Stand 27. März 2021). Insgesamt wurde der Infektionsschutz in vielen Betrieben deutlich besser umgesetzt als im vergangenen Jahr. Dennoch gab es Bereiche, in denen er häufig unterlaufen wurde. Bei unseren Feldbesuchen fiel uns insbesondere auf, dass bei Betrieben mit vielen Saisonarbeiter*innen der tägliche Transport zwischen Unterkunft und den Feldern in großen Bussen erfolgte. In manchen Fällen saßen nur 15 Beschäftigte in den Bussen, in anderen Fällen waren die Busse aber voll besetzt.
- Ein zweites Element bestand in dem Konstrukt der **„Arbeitsquarantäne“**. In den ersten Monaten der Erntesaison waren die Herkunftsländer der Saisonarbeitskräfte jeweils entweder als Risikogebiet (Rumänien, Georgien) oder als

Die Arbeitsquarantäne für Saisonarbeiter*innen stellt aus unserer Sicht eine Diskriminierung dar, verglichen mit den allgemeinen Standards des Infektionsschutzes am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer*innen in Deutschland.

Hochinzidenzgebiet (Polen, Bulgarien, Ukraine) eingestuft. Einerseits mussten die eingereisten Saisonarbeiter*innen daher von der deutschen Bevölkerung isoliert werden, andererseits sollten sie direkt ab dem ersten Tag des Aufenthalts arbeiten. Innerhalb der Arbeitsgruppen, die aus Personen aus unterschiedlichen Regionen zusammengesetzt waren, mussten keine Isolation bzw. Quarantäne erfolgen. Ebenfalls wurde die Arbeitsquarantäne bei größeren Corona-Ausbrüchen angeordnet, wie im Fall eines Betriebs in Niedersachsen (siehe Seite 24). Diese Form der Arbeitsquarantäne stellt aus unserer Sicht eine eindeutige Diskriminierung der Saisonbeschäftigten dar, wenn man sie mit den allgemeinen Standards des Infektionsschutzes am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer*innen in Deutschland vergleicht.

- Ein drittes Element der Infektionsschutz-Strategie bestand in der **regelmäßigen Testung**. Saisonarbeiter*innen mussten unmittelbar nach der Einreise (Risikogebiet) oder vor der Einreise (Hochinzidenzgebiet) einen Corona-Test auf eigene Kosten machen. Wie bei anderen Beschäftigten mussten die Arbeitgeber*innen während der Saison allen Beschäftigten zweimal wöchentlich einen Test anbieten. Im Kontrast zu den Testungen hatten die Bundes- und Landesregierungen offenbar keine Strategie, um Saisonarbeiter*innen Impfungen anzubieten, obwohl sie in der Impfpriorisierung als Gruppe mit „erhöhter Priorität“ eingeordnet worden waren (Kitzmann/Rinaldi 2021). Uns sind keine Fälle von Impfungen von Saisonarbeiter*innen in Deutschland bekannt.

Hitze und direkte Sonne

Die Corona-Pandemie ist nicht die einzige Herausforderung für den Gesundheitsschutz. Generell ist die Landwirtschaft mit 135 000 Arbeitsunfällen und 132 tödlichen Unfällen im Jahr 2020 eine der gefährlichsten Branchen in Deutschland (SVLFG 2021a: 6). Das Arbeitsschutzgesetz sieht vor, dass Betriebsleiter*innen Gefährdungsbeurteilungen machen und Schutzmaßnahmen auf Grundlage dieser Beurteilung ergreifen. Eine von mehreren großen Herausforderungen ist die stundenlange Arbeit in direkter Sonne



© Patrique Degen



und bei großer Hitze.⁷ Eine Untersuchung der SVLFG zeigt, dass Beschäftigte im Obst- und Gemüseanbau sowie im Weinbau einer besonders hohen

Die stundenlange Arbeit in direkter Sonne erhöhen das Risiko, an Hautkrebs zu erkranken.

UV-Strahlenbelastung ausgesetzt sind, mit einem erhöhten Risiko, an Hautkrebs zu erkranken (SVLFG 2019: 8). Dementsprechend ist weißer Hautkrebs in der

Landwirtschaft als Berufskrankheit anerkannt. Deshalb sind Arbeitsschutzmaßnahmen auf drei Ebenen wichtig:

- Technische Schutzmaßnahmen, wie das Bereitstellen von Schattenplätzen am Rand des Feldes oder durch mobile Schattenspender. Diese Maßnahme konnten wir in diesem Jahr fast nirgendwo beobachten.
- Organisatorische Schutzmaßnahmen, wie Arbeitspausen in den Mittags- und frühen Nachmittagsstunden oder eine Arbeitszeitverlagerung in die frühen Morgenstunden. Diese Maßnahme ist auf vielen Betrieben in warmen Regionen üblich.
- Persönliche Schutzmaßnahmen, wie Kopfbedeckungen, Sonnenschutzkleidung und Sonnencreme. Diese wurden den Beschäftigten selten bereitgestellt. Auch ist gesetzlich nicht eindeutig geregelt, dass die Betriebe ausreichend Trinkwasser zu Verfügung stellen, jedoch gibt es eindeutige Empfehlungen der SVLFG, dass der Betrieb bei entsprechenden Temperaturen darauf zu achten hat, dass genügend getrunken wird und für die Kühlung und Abstellmöglichkeiten von Getränken in der Nähe des Arbeitsplatzes Sorge zu tragen hat (SVLFG 2021c). Dafür hat sich in den letzten Jahren die Ausstattung mit mobilen WCs auf vielen Feldern sichtbar verbessert.

⁷ Infomaterialien in mehreren Sprachen zu Auswirkungen durch den Klimawandel auf die Gesundheit von Outdoorworkern. Online verfügbar unter: www.stopprisiko.de



Empfehlungen der ZKL für die Verbesserung der Situation von Saisonarbeitskräfte

**„Für alle Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft
sollte spezifisch sichergestellt werden:**

- dass sie in der Regel sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und die Ausnahmeregelungen auf ihre Angemessenheit geprüft werden sollen;
- dass sie im Falle einer sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung mit einem Leistungsspektrum versichert sind, das dem der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung entspricht;
- dass Bezahlung, Unterbringung und Arbeitsbedingungen für alle Saisonarbeitskräfte den inländischen Anforderungen entsprechen; dabei ist der Vollzug der geltenden Anforderungen sicherzustellen;
- dass eine transparente monatliche Entgeltabrechnung ausgehändigt wird;
- dass schriftliche Arbeitsverträge (oder die wichtigsten Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz) vor der Abreise im Heimatland in der Muttersprache oder in einer Sprache, die die Arbeitnehmer*innen verstehen, ausgehändigt werden;
- dass ausreichende, flächendeckende und konzertierte Kontrollen durch die unterschiedlichen zuständigen Behörden durchgeführt werden.“

Quelle: Zukunftskommission Landwirtschaft 2021, S. 70.

4. Politische Entwicklungen 2021

In den vergangenen zwei Jahren gab es in Folge der Corona-Pandemie bei der Saisonarbeit zwei widersprüchliche Entwicklungen: Einerseits verdeutlichten die vorübergehenden Grenzschießungen im Zuge der ersten Infektionswelle im Frühjahr 2020, dass die Landwirtschaft in Deutschland beim Anbau vieler Kulturen elementar auf die Saisonarbeiter*innen aus Ost- und Südosteuropa angewiesen ist. Seitdem beobachten wir ein gestiegenes mediales Interesse an der Situation der Menschen, die Trauben, Äpfel und Gurken ernten. Zugleich zeigen die Beispiele in den Kapiteln 1 und 2, dass die erhöhte mediale Sichtbarkeit keineswegs unmittelbar zu einer Verbesserung der Situation der Saisonarbeiter*innen führte. Im Folgenden werden zwei wichtige politische Entwicklungen aus diesem Jahr dargestellt, die für die Zukunft von Saisonarbeiter*innen weitreichende Auswirkungen haben könnten. Abschließend stehen Forderungen, die notwendig sind, um die Rechte von Saisonarbeiter*innen effektiv zu schützen.

Bericht der Zukunftskommission Landwirtschaft

Ende Juni 2021 verabschiedete die Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL) einstimmig ihren Abschlussbericht. Die Kommission war im Vorjahr von Bundeskanzlerin Angela Merkel einberufen worden in Reaktion auf Proteste von Landwirt*innen gegen die Agrarpolitik der Bundesregierung. Die Kommission sollte Empfehlungen erarbeiten, um eine „nachhaltige, das heißt ökologisch und ökonomisch tragfähige sowie sozial verträgliche Landwirtschaft in Deutschland auch in Zukunft zu ermöglichen“ (Zukunftskommission Landwirtschaft 2021: 153).

Laut BMEL gehörten der Zukunftskommission „alle für die Landwirtschaftspolitik gesellschaftlich relevanten Gruppen“ an, jedoch gehörte aus Sicht des Agrarministeriums anscheinend die Gewerkschaft IG BAU als Vertreterin und Sprachrohr von allen Beschäftigten in der Landwirtschaft und im Gartenbau nicht dazu.

In der Kommission saßen 30 Vertreter*innen aus Organisationen und Verbänden der Landwirtschaft, der Umwelt, der Wissenschaft und des Verbraucherschutzes. Laut BMEL gehörten der Zukunftskommission „alle für die Landwirtschaftspolitik gesellschaftlich relevanten Gruppen“ an (ebd.). Die Gewerkschaft IG BAU als Vertreterin und Sprachrohr von fast 230 000 ständig Beschäftigten in der Landwirtschaft und über 270 000 Saisonarbeiter*innen gehört aus Sicht des Agrarministeriums offenbar nicht dazu. So sollten Vorschläge für eine „sozial verträgliche Landwirtschaft“ ohne Arbeitnehmervertreter*innen entwickelt werden.

Trotzdem beinhaltet der Bericht aus gewerkschaftlicher Sicht und aus Beratungsperspektive einige

positive Punkte. Der Abschlussbericht weist explizit darauf hin, dass eine Arbeitnehmervertretung in der Kommission fehlte. Für die Landwirtschaft empfiehlt die Kommission „attraktive, tarifvertraglich abgesicherte Löhne“, Arbeitszeitmodelle, die auch bei Arbeitsspitzen die tägliche Arbeitszeit begrenzen, die Verbesserung des Arbeitsschutzes und die

„Sensibilisierung für Geschlechterrollen in den Betrieben und in den Verbänden“ (Zukunftskommission Landwirtschaft 2021: 69 f.). Darüber hinaus formulierte die Kommission klare Anforderungen an die Rechte von Saisonarbeiter*innen (siehe Seite 28). Neben der Aussage, dass flächendeckende Kontrollen notwendig sind, die eine deutliche Erweiterung der Kapazitäten von Kontrollbehörden erfordern, ist eine weitere zentrale Empfehlung der ZKL, Saisonarbeiter*innen in der Regel sozialversicherungspflichtig anzustellen.

Trotz der wichtigen Empfehlungen fehlt in dem Bericht in weiten Teilen der Analyse die grundsätzliche Perspektive der Saisonarbeiter*innen. Zentrale Fragen bleiben offen: Wie soll ein Umbau hin zu einer ökologischeren Landwirtschaft im Sinne der Beschäftigten stattfinden? Wo liegen für sie die Herausforderungen und die Chancen? Wie wird sich

die Digitalisierung für die Beschäftigten in der Landwirtschaft auswirken? Insgesamt stellen die Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft eine wichtige Grundlage für eine arbeitnehmerfreundlichere Politik dar. Die entscheidende Frage wird sein, inwieweit die kommende Bundesregierung ihre Arbeit auf den Empfehlungen aufbauen wird.

Soziale Konditionalität der Gemeinsamen EU-Agrarpolitik (GAP)

Ende Juni 2021 haben sich die EU-Kommission, der Europäische Rat und das EU-Parlament auf die Grundzüge der aktuellen Reformrunde der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) verständigt. Nach jahrzehntelangem Widerstand wurde nun endlich eine zentrale Forderung der IG BAU und des Europäischen Dachverbandes der Agrargewerkschaften (EFFAT) in die GAP aufgenommen: Zum ersten Mal wird die Vergabe der Milliarden Euro an Agrarsubventionen für Betriebe nicht nur an die Einhaltung ökologischer, sondern auch sozialer und arbeitsrechtlicher Standards geknüpft. Dies ist ein bedeutender Schritt hin zu einer sozialen Ausrichtung der europäischen Agrarpolitik.

Diese sogenannte Konditionalität ist für die Situation von Saisonarbeiter*innen in Deutschland von hoher Relevanz. Wie in Kapitel 2 deutlich wurde, haben wir auch in diesem Jahr in vielen Bereichen Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht beobachtet. Zugleich erhalten große Betriebe, die hunderte oder tausende von Saisonarbeiter*innen beschäftigen, jährliche Agrarsubventionen, teilweise im Millionenbereich, ohne dass auf die Einhaltung von Arbeitsrechten geachtet wird. Auch wenn noch nicht klar ist, wie effektiv die Konditionalität Saisonarbeiter*innen vor Ausbeutung schützen wird, ist die nun eingeführte Bindung der Subventionen an die Einhaltung des Arbeitsrechts wegweisend.

Die aktuelle Einigung der EU kann jedoch nur der Einstieg in die soziale Konditionalität sein. Sie soll zunächst nur auf drei ausgewählten EU-Richtlinien zum Arbeitsschutz in der Landwirtschaft aufbauen:



© Faire Mobilität/EVW



- die Richtlinie 2019/1152 zu transparenten und verlässlichen Arbeitsbedingungen
- die Richtlinie 89/291/EWG zu Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer
- die Richtlinie 2009/104/EC zu Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer

Bei unseren Feldaktionen und in der Beratungspraxis konnten Arbeitsrechtsverletzungen beobachtet werden, die gegen die drei EU-Richtlinien verstoßen. So verletzen fehlende schriftliche Arbeitsverträge, in denen die Länge der Arbeitstage festgehalten wird, und eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns die Richtlinie 2019/1152. Gleiches gilt für einer Kündigung, die erfolgt, nachdem Beschäftigte versucht haben, ihre Rechte geltend zu machen. Nach Richtlinie 89/391/EEC sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, Saisonarbeiter*innen über die Gesundheits- und Sicherheitsgefahren sowie über Schutzmöglichkeiten während der Arbeit zu informieren.

Stellen Zoll und Arbeitsschutzbehörden in Deutschland fest, dass die nationalen Gesetze, die den Richtlinien zugrunde liegen, verletzt werden, so melden sie dies den Behörden, die Agrarsubventionen auszahlen. Diese können, je nach Grad der Arbeitsrechtsverletzung, die Subventionen zurückfordern. Die Regelung ist nur als ein erster Schritt zu werten, da die drei Richtlinien nur einen Teil des relevanten Arbeitsrechts darstellen. Die Effektivität der sozialen Konditionalität wird stark von den auferlegten Strafen bei festgestellten Arbeitsrechtsverletzungen abhängen. Für diese Strafen werden die nationalen Behörden jedoch einen großen Ermessensspielraum erhalten. Zudem erfolgt die Umsetzung in nationales Recht durch die Mitgliedsstaaten erst zwischen 2023 und 2025. Dennoch ist diese Entscheidung ein wichtiger Schritt hin zu einer Agrarpolitik, die nicht mehr komplett von arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Aspekten abgekoppelt ist.



© Patricque Degen

5. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit



(1) Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen in Deutschland vollumfänglich sozialversichert sein. Die gegenwärtige Praxis basiert auf der Annahme, ein hoher Teil der Saisonarbeiter*innen übe die Arbeit in Deutschland „nicht berufsmäßig“ aus. Alles deutet darauf hin, dass diese Annahme in den meisten Fällen falsch ist. Diese Regelung führt zu einer Ungleichbehandlung zwischen Saisonarbeiter*innen und anderen Beschäftigten, die nicht zu rechtfertigen ist. Im Gegensatz zu anderen Branchen stellt die kurzfristige Beschäftigung in der Landwirtschaft keine Ausnahme dar, sondern wird von den Arbeitgeber*innen systematisch im Bereich der Sonderkulturen genutzt. Dies entspricht nicht dem Sinn und Zweck der als Ausnahme gedachten Regelung und kann in vielen Fällen nur als missbräuchlich bezeichnet werden. In das Sozialgesetzbuch IV sollte daher ein explizites Verbot der kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft aufgenommen werden. Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft sollten grundsätzlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Die für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen aktuell geltenden Ausnahmen bei der sozialen Absicherung würden weiterhin auch in der Landwirtschaft gelten.



(2) Eine deutliche Ausweitung konzertierter staatlicher Kontrollen ist notwendig. Eine deutliche Ausweitung der Betriebskontrollen in der Landwirtschaft von Seiten des Staates sind dringend notwendig. Vorhandene Kontrolllücken aufgrund der Fragmentierung der Zuständigkeiten zwischen dem Zoll einerseits und Arbeitsschutzbehörden auf Landes-, Regional- und Kreisebene andererseits müssen geschlossen werden. Unsere Erfahrungen als Gewerkschaft und als Beratungsorganisationen machen deutlich, dass in der Landwirtschaft illegale Formen der Lohnabzüge ebenso gehäuft auftreten wie Verletzungen der Standards im Arbeitsschutz. Notwendig ist daher die Einrichtung einer „Task-Force Faire Arbeit in der Landwirtschaft“ innerhalb der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls. Diese sollte in Kooperation mit den Arbeitsschutzbehörden und anderen relevanten Behörden regelmäßige, verdachtsunabhängige Kontrollen insbesondere bei Agrarbetrieben durchführen, die Sonderkulturen produzieren. Um eine Kommunikation in den jeweiligen Herkunftssprachen der ausländischen Beschäftigten zu ermöglichen, sollten die Kontrollen von Dolmetscher*innen begleitet werden. Aufgrund der Rückmeldungen in den Beratungsstellen vermuten wir in der Saisonarbeit eine besondere Häufung von Lohnbetrug. Aus diesem Grund sollten die Kontrollen deutlich mehr als die im Arbeitsschutzkontrollgesetz angestrebten fünf Prozent der Sonderkultur-Betriebe pro Jahr umfassen.



(3) Die verpflichtende Einführung eines verlässlichen, digitalen Zeiterfassungssystems ist notwendig. Unsere Erfahrungen

zeigen, dass der gesetzliche Mindestlohn in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit in vielen Fällen unterschritten wird. Dies hat insbesondere damit zu tun, dass Entgelte auf Mindestlohniveau vertraglich vereinbart werden, zugleich aber im Akkord gearbeitet wird und die Auszahlung daher auf Grundlage der Erntemenge erfolgt. Durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs von Mai 2019 ist die Bundesregierung verpflichtet, eine gesetzliche Regelung für die Einführung von Zeiterfassungssystemen zu schaffen, die objektiv, verlässlich und auch für die Beschäftigten zugänglich sind. Die Bundesregierung muss auf dieser Grundlage die Arbeitgeber*innen in der Landwirtschaft verpflichten, effektive digitale Arbeitszeiterfassungssysteme zu nutzen. Die technische Zeiterfassung und die Dokumentation müssen sowohl für die Beschäftigten als auch durch den Zoll überprüfbar sein.



(4) Die Kosten für angemessene Unterkünfte müssen von der Arbeitgeberseite übernommen werden. Saisonarbeiter*innen

werden während ihres ausschließlich fremdnützigen Aufenthalts in Deutschland häufig in Gemeinschaftsunterkünften und Mehrbettzimmern untergebracht, die in vielen Fällen in einem problematischen Zustand sind. Zugleich wird Beschäftigten für diese Unterkunft oftmals ein erheblicher Teil ihres Lohns abgezogen, deutlich über den definierten Sachbezugswerten. Die Bereitstellung der Unterkünfte in unmittelbarer Nähe zum Betrieb ist jedoch eine Voraussetzung dafür, dass die Arbeitsleistung erbracht werden kann. Daher sollten diese Gemeinschaftsunterkünfte unentgeltlich bereitgestellt werden.



(5) Eine striktere Regulierung der Arbeitsvermittlung von Saisonarbeiter*innen als bislang ist erforderlich. Sowohl von der rumänischen

Regierung als auch von der Bundesregierung wurde in diesem Jahr der Versuch unternommen, die Vermittlung besser zu regulieren (siehe Fußnote 4). Um die Tätigkeiten unseriöser und teilweise krimineller Vermittlungsagenturen zu bekämpfen, ist jedoch eine weiterreichende und striktere Regulierung notwendig. Erstens muss klargestellt werden, dass sowohl Vermittlungsagenturen als auch selbst anwerbende Arbeitgeber*innen keinerlei Gebühren von den Arbeitnehmer*innen verlangen dürfen, unabhängig davon, ob es sich um eine geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt. Zweitens müssten die Mindeststandards für alle Vermittlungsakteure gelten, unabhängig davon, ob sie ihren Geschäftssitz in Deutschland oder im Ausland haben. Drittens muss klar definiert werden, welche Behörde für die Kontrolle der Einhaltung dieser Mindeststandards zuständig ist.



(6) Die Einhaltung der Standards der EU-Saisonarbeiter-Richtlinie muss für alle Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten durchgesetzt werden.

Das Vermittlungsabkommen mit Georgien in diesem Jahr ist doppelt gescheitert: Es kamen nicht einmal 200 Beschäftigte über das Abkommen und sie waren zum Teil schweren Arbeitsrechtsverletzungen und unhaltbaren Unterkunftsbedingungen ausgesetzt. Zugleich arbeitete auch in diesem Jahr eine hohe vierstelligen Zahl an jungen Menschen aus der Ukraine und aus Georgien als Ferienbeschäftigte und als „Praktikant*innen“ auf Äckern in Deutschland. Die Bundesregierung muss sicherstellen, dass die Mindeststandards der EU-Richtlinie – etwa das Prinzip der Gleichbehandlung, die Standards zu Unterkünften und die Pflicht zur Krankenversicherung – für sämtliche Beschäftigte aus Drittstaaten gelten und durchgesetzt werden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus.

Literatur und Quellen

Bayerischer Bauernverband (2020): Steckbrief der bayerischen Land- und Forstwirtschaft, https://www.bayerischerbauernverband.de/sites/default/files/2020-08/2020-07-31-steckbrief_der_bayerischen_landwirtschaft_2020.pdf (30.08.2021)

Bayerischer Landtag (2020): Drucksache 18/7853, Anfragen zum Plenum (zur Plenarsitzung am 05.05.2020) mit den dazu eingegangenen Antworten der Staatsregierung, https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000005000/0000005457.pdf (30.08.2021)

Bayerischer Landtag (2021): Drucksache 18/15836, Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Florian von Brunn (SPD) vom 08.04.2021: „Arbeitsschutz für Erntehelferinnen/Erntehelfer in Bayern durchsetzen.“, http://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0015836.pdf (30.08.2021)

Biaback Anong, Dorothea (2021): „Saisonarbeitskräfte dringend benötigt“. Das Regime landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland im Kontext der Coronapandemie. IMIS Working Paper 09, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück, Osnabrück.

Birner, Kathrin/Dietl, Stefan (2021): Die modernen Wanderarbeiter*innen. Arbeitsmigrant*innen im Kampf um ihre Rechte, Unrast Verlag, Münster.

BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021a): Pressemitteilung Nr. 51/2021, „Bundeslandwirtschaftsministerin erreicht Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung“, <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/051-102-tage.html;jsessionid=089E139BD3AD4F7C1CD5B5B0E1458B43.intranet922> (30.08.2021)

BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021b): Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft seit dem 1. Januar 2021 im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Coronabedingten Vorgaben (Sachstand: 17.03.2021).

Bundesagentur für Arbeit (2020): Tabellen, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Nürnberg, Oktober 2020.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Tabellen, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Nürnberg, Juni 2021.

Crüwell, Ulrich (2021): Erntehilfe kommt diesmal aus Georgien, in: Tagesschau, 09.04.2021, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/erntehelfer-georgien-101.html> (30.08.2021)

EMN, European Migration Network (2020): Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/FlashInformSyntheseberichte/Syntheseberichte/emn-wp89-synthese-saisonarbeitskraefte.html?nn=283708>

FRA, EU Agency for Fundamental Rights (2019): Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf (30.08.2021)

Garming, Hildegard (2016): Auswirkungen des Mindestlohns in Landwirtschaft und Gartenbau: Erfahrungen aus dem ersten Jahr und Ausblick. Thünen Working Paper 53, Braunschweig.

ILO, International Labour Organization (2017): Direct Request (CEACR) – Germany – Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3341837:NO

IFL, Initiative Faire Landarbeit (2020a): Bericht 2020 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft, https://www.peco-ev.de/docs/InitiativeFaireLandarbeit_Bericht2020_IGBAU-neu.pdf (30.08.2021)

IFL, Initiative Faire Landarbeit (2020b): Bericht 2019 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft – Bundesweite Aktionswochen, https://www.peco-ev.de/docs/2019_Bericht_Saisonarbeit_Landwirtschaft_END.pdf (30.08.2021)

IFL, Initiative Faire Landarbeit (2019): Bericht 2018 – Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft 2018, https://www.peco-ev.de/docs/2018_Bundesweite_Aktionswochen_Saisonarbeit_Landwirtschaft_Peco_IGBAU_online.pdf (30.08.2021)

IFL, Initiative Faire Landarbeit (2016): Bericht 2015 – Zur Situation von zeitlich befristet Beschäftigten in der Landwirtschaft, <https://www.peco-ev.de/docs/Zur-Situation-von-Zeitlich-befristeten-2015.pdf> (30.08.2021)

Kitzmann, Julia/Rinaldi, Gabriel (2021): Ausgestochen. Impfungen bei Erntehelfern, in: Der Spiegel, 31.07.2021, <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/corona-impfungen-bei-erntehelfern-warum-viele-trotz-priorisierung-nicht-geimpft-wurden-a-477720da-def8-47a8-b60a-d206bcd60dff> (30.08.2021)

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie von EMN Deutschland für das Europäische Migrationsnetzwerk. Working Paper 89 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (30.08.2021)

MGIV, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz Land Brandenburg (2021): Corona-Pandemie – Informationen der Arbeitsschutzbehörde des Landes Brandenburg – 07/21.

Paul, Reimar: Alle 350 Jahre Kontrolle, in: taz, 25.06.2021, <https://taz.de/Mindestlohn-auf-Spargelhoe-fen/!5782840/> (30.08.2021)

Späth, Jochen et al. (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Tübingen.

Statistisches Bundesamt (2021a): Landwirtschaftszählung 2020 – Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer (Fachserie 2 – Reihe 2.18), Tabellenteil 0601R, https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.pdf?__blob=publicationFile (12.09.2021)

Statistisches Bundesamt (2021b): Pressekonferenz „Landwirtschaft im Wandel – erste Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020.“, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2021/LZ2020/statement-lz2020.pdf;jsessionid=BDBC54978C5BCD-D515924CB363E36401.live712?__blob=publicationFile (30.08.2021)

SVLFG, Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2019): Gut geschützt vor Sonnenbrand. LSV kompakt – Magazin für Sicherheit und Gesundheit. Kassel, https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgon-premiseproduction/0f8f591db3bc7052/805e1df133a2/lsv-kompakt-1_2019.pdf (30.08.2021)

SVLFG, Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2021a): Auf einen Blick. Daten und Zahlen 2020, <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgon-premiseproduction/96fe4ee343f93a72/44b9ccad658d/auf-einen-blick-2020.pdf> (30.08.2021)

SVLFG, Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2021b): Präventionsbericht 2020 – Sicherheit und Gesundheitsförderung, <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/be9eb6c8448e4cc5/7627f7563996/broschuere-praeventionsbericht-2020.pdf> (30.08.2021)

SVLFG, Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2021c): Hitzearbeit – Schweiß gebadet, <https://www.svlfg.de/fa-hitzearbeit> (20.05.2020)

WBAE, Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz (2020): Politik für eine nachhaltigere Ernährung – Eine integrierte Ernährungspolitik entwickeln und faire Ernährungsumgebungen gestalten, https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Ministerium/Beiraete/agrarpolitik/wbae-gutachten-nachhaltige-ernaehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (30.08.2021)

Zukunftskommission Landwirtschaft (2021): Zukunft Landwirtschaft. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft. https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Landwirtschaft/abschlussbericht-zukunftskommission-landwirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (30.08.2021)



Die Initiative Faire Landarbeit ist ein Bündnis von gewerkschaftsnahen Beratungsstellen, der Gewerkschaft IG BAU sowie weiteren Organisationen. Unser Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft.

ifl@emwu.org