



Am unteren Ende der Lieferkette

Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten
in Zulieferketten von Supermärkten



Verfasst von
**Janna Wichern &
Katharina Varelmann**

September 2022

Impressum

PECO-Institut

für nachhaltige Regionalentwicklung
in Europa e.V.

Luisenstraße 38

10117 Berlin

office@peco-ev.de

www.peco-ev.de

Autor*innen

Janna Wichern

Katharina Varelmann

Lektorat

Christiane Mende

www.lesefreundlich.de

Gestaltung

Cordula Heins

tinydash@systemli.org

Coverfoto

Patrique Degen

Inhaltsverzeichnis

4	—	Einleitung
7	—	Methodisches Vorgehen
10	—	Rahmenbedingungen der Saisonarbeit
14	—	Auswertung der Interviews
16	—	4.1 Allgemeines Antwortverhalten
17	—	4.2 Betrieb Immergrün
25	—	4.3 Betrieb Frisch vom Feld
34	—	4.4 Betrieb Gartenland
40	—	4.5 Betrieb Ackerglück
43	—	Betriebsübergreifende Einordnung der Interviewergebnisse
44	—	5.1 Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht
45	—	5.2 Beschäftigungen vor und nach der Arbeit in Deutschland
45	—	5.3 Rolle von Arbeitsvermittlung
46	—	5.4 Arbeitsverträge
47	—	5.5 Lohn
47	—	5.6 Arbeitszeitaufzeichnungen und Lohnabrechnung ⁴⁷
48	—	5.7 Lohnabzüge
48	—	5.8 Unterbringungen
49	—	5.9 Krankenversicherung
50	—	5.10 Unwürdige Behandlung
51	—	5.11 Flexible Arbeitsverhältnisse und Leistungsdruck
53	—	Fazit
54	—	Anhang
54	—	Interview mit Nedka Stockhausen, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen.
61	—	Interview mit Catalina Guia, Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten/ Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen
69	—	Quellenverzeichnis Interviews
69	—	Literatur- und Quellenverzeichnis

1 Einleitung

In der Lebensmittelproduktion haben sich globale Lieferketten etabliert. Landwirtschaftliche Betriebe stehen weltweit in direkter Konkurrenz zueinander. Infolge des enormen Preisdrucks versuchen sie immer günstiger zu produzieren – häufig auf dem Rücken der Umwelt und der Beschäftigten. Um die Kosten der Produktion niedrig zu halten, spezialisieren sich Betriebe auf wenige Kulturpflanzen und gestalten Arbeitsabläufe immer effizienter. Beim Anbau von Obst und Gemüse – beispielsweise Spargel, Salat, Erdbeeren, Heidelbeeren oder Radieschen – können trotz eines hohen Mechanisierungsgrads noch nicht alle manuellen Arbeitsschritte ersetzt werden. Für einzelne Vorgänge, wie die Ernte, fällt in kurzen Zeiträumen sehr viel Handarbeit an. Diese zeitlich begrenzten Arbeitsspitzen sind zum einen auf die Abhängigkeit von Wetter und der Vegetationsperiode zurückzuführen, zum anderen auf die enorme Spezialisierung von Betrieben auf wenige Kulturen, die zeitgleich bestimmte Arbeitsschritte erfordern. Aufgrund des handarbeitsintensiven Anbaus machen Löhne einen erheblichen Teil der Betriebskosten aus. So lag laut einer Berechnung des Thünen-Instituts im Jahr 2018 der Anteil der Lohnkosten an den Produktionskosten von Erdbeeren zwischen 43 und 66 Prozent - beim Anbau von Spargel zwischen 40 und 48 Prozent.¹ Dieser Kostenanteil veranlasst die Unternehmen, im gesamten Produktionsprozess Druck zur Effizienzsteigerung auszuüben und hohe Arbeitsleistungen vorauszusetzen.

Die sich auf wenige Wochen bis Monate erstreckenden Zeiträume, in denen viel und vor allem schwere körperliche Arbeit anfällt, werden fast ausschließlich von Saisonarbeiter:innen übernommen, die zu 95 Prozent keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.² Als „quasi lebendige Produktionsmittel“ sind landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte somit Teil des Preiskampfs auf dem globalisierten Markt der Lebensmittelproduktion.³ Saisonbeschäftigte sind seit der Frühindustrialisierung ein fester Bestandteil der deutschen Landwirtschaft.⁴ Sie migrieren aus wirtschaftlich schlechter gestellten Ländern für einen kurzen Aufenthalt zum Arbeiten nach Deutschland.⁵ Christine Aka hebt hierbei hervor:

(1) Als Berechnungsgrundlage des Lohnkostenanteils wurde hier ein hypothetischer Mindestlohn für das Jahr 2018 von 9,30 Euro pro Stunde herangezogen. Vgl. Garming 2016: 29-39.

(2) Hemmerling/Pascher 2021: 110.

(3) Behr 2013: 155-159.

(4) Schimek 2020.

(5) Hemmerling/Pascher 2018: 108-109.

*Ohne diese Pendelmigrant*innen wären Gemüse oder Obst wahrscheinlich für viele Verbraucher*innen unbezahlbar. Dass die Discounter diese Produkte stattdessen zu Schleuderpreisen anbieten können, auch das verdanken sie der anscheinend unbegrenzten Verfügbarkeit saisonaler Arbeitskräfte aus Ländern, in denen es enorme Push-Faktoren, schlichtweg Armut, gibt.⁶*

(6) Aka 2020: 80.

Mit rund 274.700 der insgesamt 937.900 in der Landwirtschaft Beschäftigten stellen Saisonarbeiter:innen – neben Familienarbeitskräften (434.400) und ständig angestellten Arbeitskräften (228.900) – fast ein Drittel aller Beschäftigten der Branche dar.⁷ Lange Zeit galt Polen als das wichtigste Herkunftsland. Seit dem EU-Beitritt und dem Inkrafttreten der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2014 kommen jedoch vor allem Menschen aus Rumänien zur Saisonarbeit nach Deutschland. Neben dieser quantitativ größten Gruppe arbeiten Menschen aus Polen, Bulgarien, Kroatien, der Ukraine oder vereinzelt auch aus Georgien auf den landwirtschaftlichen Feldern.⁸ Über Saisonbeschäftigte liegen kaum statistische Informationen vor. Detaillierte Daten über die Staatsangehörigkeit oder soziodemographische Merkmale sind nicht verfügbar.⁹ Die Situation der Saisonarbeiter:innen ist bislang selten Gegenstand der Forschung gewesen. In den wenigen wissenschaftlichen Untersuchungen, die sich mit dieser Gruppe beschäftigen, wird von einem Leben mit besonderen Herausforderungen und zum Teil sehr schweren Arbeitsbedingungen berichtet.¹⁰ Saisonarbeiter:innen stehen in der Machtpyramide der Lebensmittelproduktion an unterster Stelle. Um für eine temporäre Beschäftigung nach Deutschland zu migrieren, müssen sie enorm flexibel sein. Die zeitlich begrenzte Migration hat zur Folge, dass die Beschäftigten ihr privates und auch berufliches Leben transnational gestalten müssen und ihr Leben im Arbeitsland aufgrund des kurzen Aufenthalts, der Lage der Unterkünfte in abgelegenen Gegenden und dem fehlenden Zugang zum sozialen und kulturellen Leben in Deutschland eher isoliert stattfindet. Ein kurzer Aufenthalt, eine hohe Flexibilität und Mobilität sowie eine fehlende Integration in soziale Sicherungssysteme aufgrund der Beschäftigungsform führen zu besonders prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen.¹¹ Saisonarbeiter:innen kalkulieren diese Umstände in ihre Entscheidung temporär in Deutschland zu arbeiten ein. Trotz der schwierigen Arbeits- und Lebensbedingungen erhoffen sie eine Verbesserung ihres Lebensstandards im Herkunftsland, was häufig erreicht wird.¹²

(7) Statistisches Bundesamt 2021.

(8) Initiative Faire Landarbeit 2021: 6-7.

(9) Späth et al. 2018. Die Daten der Landwirtschaftszählung des Statistischen Bundesamts zu Saisonbeschäftigten geben keinen flächendeckenden Aufschluss über Beschäftigungsformen (kurzfristig/sozialversicherungspflichtig), Herkunftsländer und Aufenthaltsstatus der Saisonbeschäftigten.

(10) Aka 2007; Aka 2020; Becker 2010; Biaback Anong 2021; Birner/Dietl 2021; Initiative Faire Landarbeit 2015; Wagner et al. 2013; Wagner 2015.

(11) Varelmann/Luig 2022.

(12) Aka 2007; Becker 2010.

Die Initiative Faire Landarbeit (IFL) setzt sich seit Jahren für eine Verbesserung der Situation von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft ein und tritt mit ihnen durch aufsuchende Beratung auf Feldern und in Unterkünften im gesamten Bundesgebiet in Kontakt. Die Initiative ist ein Bündnis von

arbeitsrechtlichen Beratungsstellen für Osteuropäer:innen (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit von Arbeit und Leben, Faire Mobilität, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen und Faire Integration), der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und kirchlichen Arbeitnehmerseelsorge-Einrichtungen. Seit Gründung der IFL im Jahr 2016 ist auch das PECO-Institut aktives Mitglied. In ihren jährlich erscheinenden Berichten beschreiben die Mitglieder der IFL die arbeitsrechtlichen Verstöße, die Saisonarbeiter:innen bei ihnen melden oder ihnen bei Feldbesuchen auffallen. Hierzu gehören Lohnbetrug, intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen, fehlende Arbeitsverträge, fehlende Krankenversicherung, überlange Arbeitszeiten, Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie überhöhte Mieten für schlechte Unterkünfte. Diese Mechanismen und Probleme sind betriebsübergreifend und im ganzen Bundesgebiet zu beobachten, weshalb sie als strukturelle Phänomene zu bewerten sind.¹³ Michael Schimek weist darauf hin, dass die Bedingungen für Saisonarbeiter:innen in der europäischen Landwirtschaft – wenn auch in unterschiedlichen Abstufungen – in der Struktur ähnlich und vom internationalen Preiskampf auf dem globalisierten Markt geprägt sind.

(13) Initiative Faire Landarbeit 2019; Initiative Faire Landarbeit 2020a; Initiative Faire Landarbeit 2020b; Initiative Faire Landarbeit 2021.

*Die saisonal befristete Zahlung möglichst niedriger Löhne und ein geringstmöglicher Aufwand für Unterbringung, Verpflegung und Gesundheitsversorgung der temporär unverzichtbaren Arbeitskräfte tragen innerhalb eines solchermaßen globalen Nahrungsregimes [...] zur angestrebten Kostenminimierung bei.*¹⁴

(14) Schimek 2020: 16.

Die vorliegende Studie dokumentiert Arbeitsbedingungen in globalen Lebensmittellieferketten bei migrantischen Beschäftigten in der Landwirtschaft Deutschlands. Hierfür wurde ein Fragebogen mit geschlossenen und offenen Fragen entwickelt und 66 Interviews mit Saisonbeschäftigten von vier ausgewählten Landwirtschaftsbetrieben durchgeführt. Darüber hinaus wurden vier Expertinnen interviewt. Das methodische Vorgehen wird im zweiten Kapitel genauer vorgestellt. Das dritte Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Rahmenbedingungen der Saisonarbeit. Die Auswertung der Interviews mit Saisonarbeiter:innen erfolgt entlang der jeweiligen Fallbeispiele im vierten Teil. Im letzten Kapitel werden einzelne Aspekte betriebsübergreifend dargestellt und diskutiert. Ein zusammenfassendes Fazit wird am Ende des Berichts gezogen.

2 Methodisches Vorgehen

In dieser Auftragsrecherche werden Ansätze qualitativer und quantitativer empirischer Sozialforschung miteinander kombiniert. Zur Untersuchung von bisher wenig erforschten sozialen Phänomenen – wozu die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten aus Ost- und Südosteuropa gehören – bieten sich qualitative Forschungsmethoden an, die das lokale Wissen und Handeln einer Personengruppe untersuchen und aus dem empirischen Material heraus Theorien und Hypothesen ableiten.¹⁵ Qualitative Forschung verfolgt dabei nicht den Anspruch „objektive“ Realitäten darzustellen, sondern fokussiert vielmehr auf subjektive Perzeptionen von der sozialen Wirklichkeit.¹⁶ Im Folgenden werden die individuellen Wahrnehmungen verschiedener Saisonbeschäftigter eines Betriebes miteinander verglichen und mit quantitativ erhobenen Daten in Verbindung gebracht. Für eine Darstellung der in den jeweiligen Betrieben vorherrschenden Lebens- und Arbeitsbedingungen war es beispielsweise erforderlich, Kennzahlen wie die tägliche Arbeitszeit oder die Lohnhöhe abzufragen. Darüber hinaus ermöglichen auch quantitative Forschungsmethoden etwas über Einstellungen, Meinungen und Wissensbestände zu erfahren.¹⁷ Mit quantitativ-standardisierten Befragungsformen können vergleichende Aussagen über eine Vielzahl von Personen getroffen werden.¹⁸

(15) Flick 2007.

(16) Lamnek 2008.

(17) Möhring/Schlütz 2013.

(18) Ebd.

Die Kombination dieser verschiedenen Forschungsansätze birgt das Potenzial, ein umfänglicheres Verständnis der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten in den einzelnen Landwirtschaftsbetrieben zu gewinnen.¹⁹ Aus diesem Grund wurde ein Interviewleitfaden konzipiert, der sowohl qualitative offene Fragen als auch quantitative geschlossene Fragen beinhaltet. Meinungen wurden teils in Form von Skalenfragen erhoben. Der Leitfaden ist in folgende Themenkomplexe unterteilt: Informationen zum Betrieb, Migrationsweg, Arbeits- und Aufenthaltsweg, Jobvermittlung und Anstellungsverhältnis, wiederkehrende Beschäftigung, allgemeine Bewertung der Anstellung, Arbeitsvertrag und Lohnzahlungen, Zahlung von Sozialleistungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diskriminierung am Arbeitsplatz und Arbeitskonflikte. Diese inhaltlichen Schwerpunkte wurden

(19) Kuckartz 2014.

aus den Arbeitserfahrungen der IFL herauskristallisiert. Eine Priorität lag dabei auf Themen, über die seit Jahren branchenweit Arbeitsrechtsverletzungen bekannt sind.

Für die Durchführung der Interviews wurden Betriebe ausgewählt, die ihre landwirtschaftlichen Produkte über den Lebensmitteleinzelhandel vertreiben und deren Lieferketten nachverfolgbar sind. Bei der Auswahl solcher Betriebe spielte auch eine Rolle, ob über die dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen bereits Informationen bei den Mitgliedsorganisationen der IFL vorlagen. Die Interviews mit den Arbeiter:innen wurden an Orten durchgeführt, die in der Nähe der Betriebe liegen und bei denen davon ausgegangen wurde, dass Saisonbeschäftigte dort anzutreffen sind. Im Vorhinein wurden keine Interviewtermine vereinbart. Stattdessen wurden die Beschäftigten spontan angesprochen und um Teilnahme gebeten. Die Distanz zum Betriebsgelände und damit zu den Arbeitgeber:innen sollte das freie Sprechen der Beschäftigten begünstigen. Trotz des inhaltlichen Umfangs wurden die Interviews auf höchstens 20 bis 30 Minuten ausgelegt, um der spontanen Interviewsituation gerecht zu werden. In der Durchführung der Interviews erwies sich dieses Vorgehen als sinnvoll.

Die Befragungen wurden von Personen durchgeführt, die Rumänisch oder Georgisch sprechen und hierfür zuvor geschult wurden. Der Fokus lag auf Interviews mit Rumän:innen, da diese den Großteil der Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft ausmachen.²⁰ Zudem bilden sie in allen untersuchten Betrieben unseres Kenntnisstandes nach die größte Beschäftigtengruppe. Bei einem Betrieb wurden zudem georgische Arbeiter:innen befragt, um mögliche Unterschiede in der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger:innen auszumachen. Infolge eines Drittstaatenabkommens können Georgier:innen seit 2021 saisonal in der deutschen Landwirtschaft beschäftigt werden. Die Interviewer:innen gingen auf die Beschäftigten zu, und fragten zuerst, ob die Personen in der Landwirtschaft arbeiten, und luden sie nach einer Bejahung dazu ein, am Interview teilzunehmen. Der Hintergrund, das Ziel und die dahinterstehenden Organisationen des Interviews wurden erklärt und dabei wurde versucht, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Während des Interviews wurden stichwortartige Notizen angefertigt und einzelne Zitate vollständig niedergeschrieben. Die quantitativen Fragen wurden ebenfalls handschriftlich von den Interviewer:innen ausgefüllt. An betriebsnahen Orten wurden sowohl Einzel- als auch Gruppeninterviews durchgeführt. In den jeweils spontan entstandenen Gruppen nahmen vier bis sechs Menschen teil und es wurde darauf geachtet, dass alle die Fragen einzeln beantworten oder als Gruppe zu einem Ergebnis kommen. Hier wurden auch Zitate festgehalten, die einzelne Personen aus der Gruppe formulierten und durch Zustimmung von allen Beteiligten bestätigt wurden. Bei gegensätzlichen Aussagen wurden diese Widersprüche notiert.

(20) Initiative Faire Landarbeit 2021.

Insgesamt wurden 66 Saisonbeschäftigte im Juni und Juli 2022 befragt. Sechs von ihnen kommen aus Georgien, die restlichen 60 Personen aus Rumänien. Das Sample besteht aus 20 Frauen und 46 Männern. Vier Interviews konnten nicht ausgewertet werden, da zwei durch die Anwesenheit eines Vorarbeiters offensichtlich verfälscht wurden und die anderen zwei mit Beschäftigten von Betrieben geführt wurden, die nicht den Auswahlkriterien entsprachen. Die Anzahl der in den ausgewerteten Interviews befragten Personen beträgt demnach 62. In die Analyse flossen zudem nur die Interviews ein, bei denen die Interviewpartner:innen den Namen des Betriebes nennen konnten, um sicherzustellen, dass sich die Aussagen tatsächlich auf die ausgewählten Betriebe beziehen. Die offenen Fragen wurden auf Grundlage der Interviewnotizen ausgewertet. Die geschlossenen Fragen des Interviewleitfadens wurden deskriptiv interpretiert.

Ergänzend zu den Interviews mit den Saisonbeschäftigten wurden zwei leitfadengestützte Interviews mit Beraterinnen von arbeitsrechtlichen und auf Osteuropa spezialisierten Beratungsstellen geführt (siehe Abschriften im Anhang) sowie zwei kurze Telefoninterviews mit Beraterinnen solcher Einrichtungen zu ausgewählten Sachverhalten, die nur auszugsweise verschriftlicht wurden. Die Auswahl dieser Interviewpartnerinnen erfolgte anhand folgender Kriterien: Ihnen waren Fälle von Arbeitsrechtsverletzung in der Landwirtschaft bekannt; sie wiesen mehrjährige Erfahrungen mit aufsuchender Arbeit in der Landwirtschaft und im Umfeld von Betrieben der Region auf, die ihre Produkte über den Handel vertreiben, wie zum Beispiel über Supermärkte, und nicht ausschließlich über Direktvermarktung. Kontaktaufnahme und Auswahl erfolgten über das Netzwerk Initiative Faire Landarbeit. Die Interviews mit den Beraterinnen dienten der Ergänzung der Beschäftigtenbefragung und halfen bei der Einordnung deren Ergebnisse.

3 Rahmenbedingungen der Saisonarbeit

Der folgende Überblick über die Rahmenbedingungen der saisonalen Beschäftigung in der Landwirtschaft soll ein tieferes Verständnis der Interviewaussagen ermöglichen. Vier Themen erscheinen dabei besonders relevant: Die Form der kurzfristigen Beschäftigung, Krankenversicherung, Kosten für die Unterbringung und Arbeitsverträge. Anschließend wird auch auf Probleme mit Arbeitszeiten, Löhnen, Kündigungsschutz und Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall kurz eingegangen.

Kurzfristige Beschäftigung

Die IFL geht aufgrund ihrer Erfahrung in der Beratung und der aufsuchenden Arbeit in der Landwirtschaft davon aus, dass ein erheblicher Teil der Saisonarbeiter:innen über das Modell der kurzfristigen Beschäftigung eingestellt wird. Konkrete Zahlen sind hierzu nicht zugänglich.²¹ Diese Form des Arbeitsverhältnisses gilt als geringfügige Beschäftigung und ist sozialversicherungsfrei. Damit entfallen sowohl für die Arbeitgeber:innen als auch für die Arbeitnehmer:innen die Zahlungen von Sozialabgaben und das unabhängig von der Verdiensthöhe. Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden und ist zeitlich begrenzt, im Jahr 2022 auf 70 Tage.²² „Nicht berufsmäßig“ bedeutet, dass diese Beschäftigung für die Arbeiter:innen nicht von übergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Es wird davon ausgegangen, dass dies bei Schüler:innen, Student:innen, Rentner:innen und Hausmännern bzw. -frauen der Fall ist – anders als beispielsweise bei einem Minijob spielt die Höhe des Verdienstes dabei keine Rolle. Die kurzfristige Beschäftigung ist in Deutschland als Ausnahme gedacht, um Menschen niedrighschwellig eine begrenzte Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Berater:innen der IFL gehen jedoch davon aus, dass Saisonarbeit meistens eine große wirtschaftliche Bedeutung für die Beschäftigten besitzt und somit häufig eigentlich eine Berufsmäßigkeit vorliegt, was aber nicht oder sehr selten geprüft wird.²³

(21) Initiative Faire Landarbeit 2020: 10.

(22) Minijob-Zentrale o.D.

(23) Initiative Faire Landarbeit 2020:17.

Das Nichtzahlen von Sozialversicherungsabgaben bedeutet für die Betriebe einen erheblichen Einspareffekt und auch die Nettolöhne erhöhen sich. Für die Beschäftigten überwiegen dennoch die Nachteile, denn sie sind hierdurch aus den sozialen Sicherungssystemen in Deutschland ausgeschlossen. Indem keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden, erwerben Saisonarbeiter:innen auch keine Rentenansprüche und ihnen entstehen Lücken im Rentenversicherungsverlauf. Das größere Problem stellt jedoch eine häufig fehlende Absicherung im Krankheitsfall dar. Die gesetzliche Regelung geht davon aus, dass kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer:innen über ihre Hauptbeschäftigung oder den Student:innen- oder Rentner:innen-Status im Herkunftsland krankenversichert sind. Dies wird jedoch kaum überprüft und es kann vorkommen, dass Saisonarbeiter:innen im Herkunftsland nicht versichert sind.²⁴ In diesen Fällen müssten mobile Beschäftigte bei einer Erkrankung die Kosten für die Behandlung aus eigener Tasche bezahlen.

(24) Initiative Faire Landarbeit 2020:17-18.

Krankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2022 gilt für Arbeitgebende eine gesetzliche Nachweispflicht der Krankenversicherung gegenüber der Minijob-Zentrale.²⁵ Dabei einer kurzfristigen Beschäftigung eine Krankenversicherung über die Sozialversicherungsbeiträge ausgeschlossen ist und das Vorhandensein einer Krankenversicherung im Herkunftsland selten tatsächlich überprüft wird, schließen Arbeitgeber:innen häufig eine private Gruppenkrankenversicherung für die Beschäftigten ihres Betriebes ab. Das Leistungsspektrum dieser Gruppenversicherungen ist stark eingeschränkt, weshalb sie als Notfallversicherungen gelten. So ist die Behandlung von chronischen Krankheiten, bereits vor Versicherungsbeginn ausgebrochenen Krankheiten, der Folgen von HIV/Aids oder von Suizidversuchen sowie von Krankheiten oder Unfällen, die mit Alkoholkonsum einhergegangen sind, häufig nicht abgedeckt. Hinzu kommt der Ausschluss aller Arten von Vorsorgeuntersuchungen.²⁶ Dieser Leistungsumfang liegt somit weit unterhalb dessen, was der Mindeststandard der gesetzlichen Leistungen des Versicherungsvertragsgesetzes vorschreibt.²⁷ Darüber hinaus wird die Richtigkeit der Meldung laut Recherchen von Nelli Tügel nicht überprüft.²⁸ Anmeldung und Abschluss der Versicherungen erfolgen über die Arbeitgeber:innen. Eine Verpflichtung, die Beschäftigten über den Umfang und die Konditionen der privaten Gruppenversicherung sowie die Regelungen zur Kostenübernahme zu informieren, gibt es nicht. Die Versicherungsbedingungen gestalten sich so für die Saisonarbeiter:innen intransparent.²⁹

(25) SGB IV § 28a Absatz 9a; AOK 2023.

(26) Tügel 2022.

(27) VG § 193.

(28) Tügel 2022.

(29) Varelmann/Luig 2022: 88.

Unterbringungskosten

Saisonbeschäftigte benötigen während ihres Arbeitsaufenthalts in Deutschland eine Unterkunft. Da sich die Betriebe und ihre Felder fast ausschließlich im ländlichen Raum und zum Teil in abgelegenen Gegenden befinden, ist ihnen eine

(30) Sachbezugswerte stellen keine zwingende Miet-Obergrenze dar. Es handelt sich um Maximalsätze, die Arbeitgeber:innen sozialversicherungsrechtlich geltend machen können (§2 Sozialversicherungsgeldverordnung). Die Miethöhe ist über das Mietrecht geregelt, wonach ein lokal gültiger Mietspiegel in einem bestimmten Segment nicht um mehr als einen Höchstwert überschritten werden darf. Viele ländliche Kommunen verfügen jedoch über keinen Mietspiegel, oder das Segment solcher einfach ausgestatteter Unterkünfte müsste erst rechtlich konstruiert werden. Die Sachbezugswerte können dennoch Orientierung bieten, um überzogene Mieten der Unterkünfte festzustellen.

(31) AOK 2021; SvEV § 2.

(32) Bundesministerium der Justiz 2022.

(33) Deutscher Gewerkschaftsbund 2022.

(34) NachwG § 2.

(35) Faire Mobilität 2023.

(36) Landwirtschaftskammer Niedersachsen o.D.

eigenständige Wohnungssuche meistens nicht möglich. Die Regel ist, dass die Betriebe Saisonarbeiter:innen in Gemeinschaftsunterkünften unterbringen. Sie schließen mit den Beschäftigten oftmals Miet- oder Dienstleistungsverträge ab und ziehen die Kosten für Kost und Logis vom Lohn ab. Hierfür gelten gesetzlich festgelegte Sachbezugswerte.³⁰ Für ein Einzelzimmer liegen diese Werte im Jahr 2022 bei maximal 8,03 Euro pro Tag. Bei einer Belegung des Zimmers mit weiteren Personen reduzierte sich diese Summe auf 4,82 Euro pro Person und Tag in einem Zweibettzimmer bzw. auf 3,21 Euro pro Person und Tag für ein Zimmer mit mehr als drei Personen.³¹ Beim Lohnabzug von Kosten für Verpflegung und Unterkunft muss zudem die Pfändungsfreigrenze beachtet werden. Diese regelt, dass Menschen mit niedrigem Einkommen ein Existenzminimum zur Verfügung bleibt und sie ihre gegebenenfalls vorhandenen gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllen können. Hierfür werden Mindestbeträge festgelegt, die die Arbeitgeber:innen beispielsweise beim Lohnabzug von Sachbezugswerten nicht unterschreiten dürfen. Der Pfändungsfreibetrag liegt seit dem 1. Juli 2022 bei einem monatlichen Grundbetrag von 1.330,16 Euro (zuvor: 1.252,64 Euro) und kann sich erhöhen, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind.³² Erst wenn das Nettoeinkommen über diesen Grenzen liegt, können Arbeitgeber:innen den Beschäftigten Verpflegungs- und Unterkunftskosten berechnen und vom Lohn abziehen.

Arbeitsverträge

In Deutschland bestand bis vor Kurzem keine Pflicht, schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen. Auch mündlich geschlossene Verträge waren rechtskräftig. Erst nach einem Monat mussten Arbeitgeber:innen die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich vorlegen. Seit der Umsetzung der europäischen Richtlinie zu transparenten und vorhersehbaren Arbeitsbedingungen ins deutsche Recht zum 1. August 2022 ist dies nicht mehr zulässig.³³ Es besteht keine Pflicht darüber, den Vertrag in einer anderen Sprache als in Deutsch zu verfassen. Im Nachweisgesetz ist geregelt, welche Bedingungen in Arbeitsverträgen schriftlich festgehalten werden müssen.³⁴ Solche schriftlichen Vereinbarungen sind für die Beschäftigten besonders wichtig, um im Streitfall vor Gericht gegen nicht eingehaltene Vereinbarungen vorzugehen.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft können nach geltendem Recht bis zu 48 Stunden bei sechs Arbeitstagen pro Woche umfassen. Überstunden müssen von den Arbeitgeber:innen angeordnet und bezahlt werden. Die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.³⁵ In Ausnahmefällen können Betriebe für eine verlängerte Arbeitszeit eine Sondererlaubnis bei der zuständigen Behörde beantragen. Eine Ruhezeit von ununterbrochen elf Stunden zwischen den Arbeitseinsätzen muss jedoch immer eingehalten werden.³⁶

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn gilt in der deutschen Landwirtschaft seit 2018 und auch für Saisonbeschäftigte. Zum Zeitpunkt der Erhebung lag der Mindestlohn bei 9,82 Euro pro Stunde. In Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein galt darüber hinaus seit dem 1. Januar 2022 ein tariflicher Bruttolohn von zehn Euro pro Stunde für die unterste Lohngruppe, der Saisonbeschäftigte in den meisten Fällen angehören.³⁷

(37) Initiative Faire Landarbeit 2021: 4.

Kündigungsfristen

Ein Kündigungsschutz greift laut Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht. Bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen findet das KSchG aufgrund der Arbeitsverhältnisse unter sechs Monaten keine Anwendung. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) ermöglicht, dass bei dieser Beschäftigungsform von der normalen vierwöchigen Mindestkündigungsfrist abgewichen werden kann.³⁸ Die Länge der Kündigungsfrist lässt das BGB dabei undefiniert, sodass selbst die Kündigung von einem Tag auf den anderen erlaubt ist.

(38) BGB § 622 Absatz 5 Satz 1.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Auch Saisonbeschäftigte haben laut Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.³⁹ Dieser kann allerdings erst geltend gemacht werden, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als vier Wochen besteht.

(39) EntgFG § 3.

Arbeitsvermittlung

Die Vermittlung einer geringfügigen Beschäftigung ist laut Sozialgesetzbuch (SGB) III nicht rechtmäßig.⁴⁰ Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen darf die Vermittlungsgebühr laut SGB III eine Höhe von 2.000 Euro nicht überschreiten.⁴¹

(40) Bundesagentur für Arbeit 2022: 7; SGB III § 296

(41) Ebd.

4 Auswertung der Interviews

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen und Ergebnisse der Interviews mit den Beschäftigten. Zunächst wird auf das allgemeine Antwortverhalten der Interviewpartner:innen eingegangen und im Anschluss erfolgt die detaillierte Auswertung der Interviews nach Betrieben. Im Juni und Juli 2022 wurden insgesamt 66 Saisonbeschäftigte befragt, wobei vier Interviews nicht in die Auswertung einbezogen wurden. Von den 62 übrigen Personen gaben 20 an weiblich und 44 an männlich zu sein.

Tabelle 1: Übersicht wichtiger Daten aller Interviews

Betrieb	Betrieb <i>Ackerglück</i>	Betrieb <i>Frisch vom Feld</i>	Betrieb <i>Gartenland</i>	Betrieb <i>Immergrün</i>
Anzahl der Befragungen und Geschlecht (in Personen)	5 (2 weiblich / 3 männlich)	21 (2 weiblich / 19 männlich)	8 (alle männlich)	21 (2 weiblich / 19 männlich)
Mindestlohn	2 x JA 3x weiß nicht	Alle JA	Alle JA	Alle JA hier wurde (im Gegensatz zu den anderen Betrieben) eine konkrete Summe genannt: 10 x 11 Euro (1,18 Euro über derzeit gültigem MiLo)
Arbeitszeit (in Stunden)	3 x 8 2 x 8-10	10 x 8-10 11 x < 8	Alle 8-10	7 x <8 10 x 7-11 5 x 4-12 4 x 4-8 1 x 5-10 1 x 3-10
Art der Krankenversicherung	5 x k.A. oder weiß nicht	21 x k.A. oder weiß nicht	2 x gesetzliche KV 6 x k.A. oder weiß nicht	22 x private Gruppenversicherung 3 x gesetzliche KV 3 x weiß nicht
Unterbringungskosten (in Euro/Tag)	2 x 10 3 x weiß nicht	Alle 12	Alle 14	Alle 7,5
Arbeitsvermittlung (in Personen)	0	1	2	24
Vermittlungsgebühren (in Euro)	0	1 x 150	1 x 100 1 x unklar	17 x 100 7 x 50

Quelle: Eigene Erhebung, n= 62

4.1 Allgemeines Antwortverhalten

Die Interviewer:innen meldeten insgesamt ein gesprächsbereites Antwortverhalten der befragten Beschäftigten zurück. Diese hätten allesamt den Eindruck erweckt, frei zu sprechen und alle gestellten Fragen beantworten zu können. Hiervon ausgenommen sind zwei Interviews, die vermutlich durch einen Vorarbeiter beeinflusst und deshalb nicht ausgewertet wurden. Die Beantwortung der offenen Fragen erwies sich als schwieriger als die der geschlossenen Fragen. Ausführliche freie Erzählungen konnten eher selten angeregt werden. Stattdessen wurde vielfach prägnant in sehr kurzen Sätzen und Aussagen – bestehend aus einzelnen Wörtern – geantwortet. Grund dafür könnte zum einen die Struktur des Interviewleitfadens sein, in dem sich offene und geschlossene Fragen vielfach abwechseln, was hemmend auf eine flüssige Erzählsituation wirken kann. Zum anderen bemerkten die Interviewer:innen eine gewisse Zurückhaltung und sie vermuten, dass diese der für die Beschäftigten ungewohnten Befragungssituation geschuldet ist wie auch dem ebenso ungewohnten Interesse, das hierbei ihrer Lebens- und Arbeitssituation entgegengebracht wurde. Die Interviewer:innen reagierten auf dieses Antwortverhalten mit Fragetechniken, die in manchen Fällen etwas ausführlichere Antworten hervorbringen konnten.

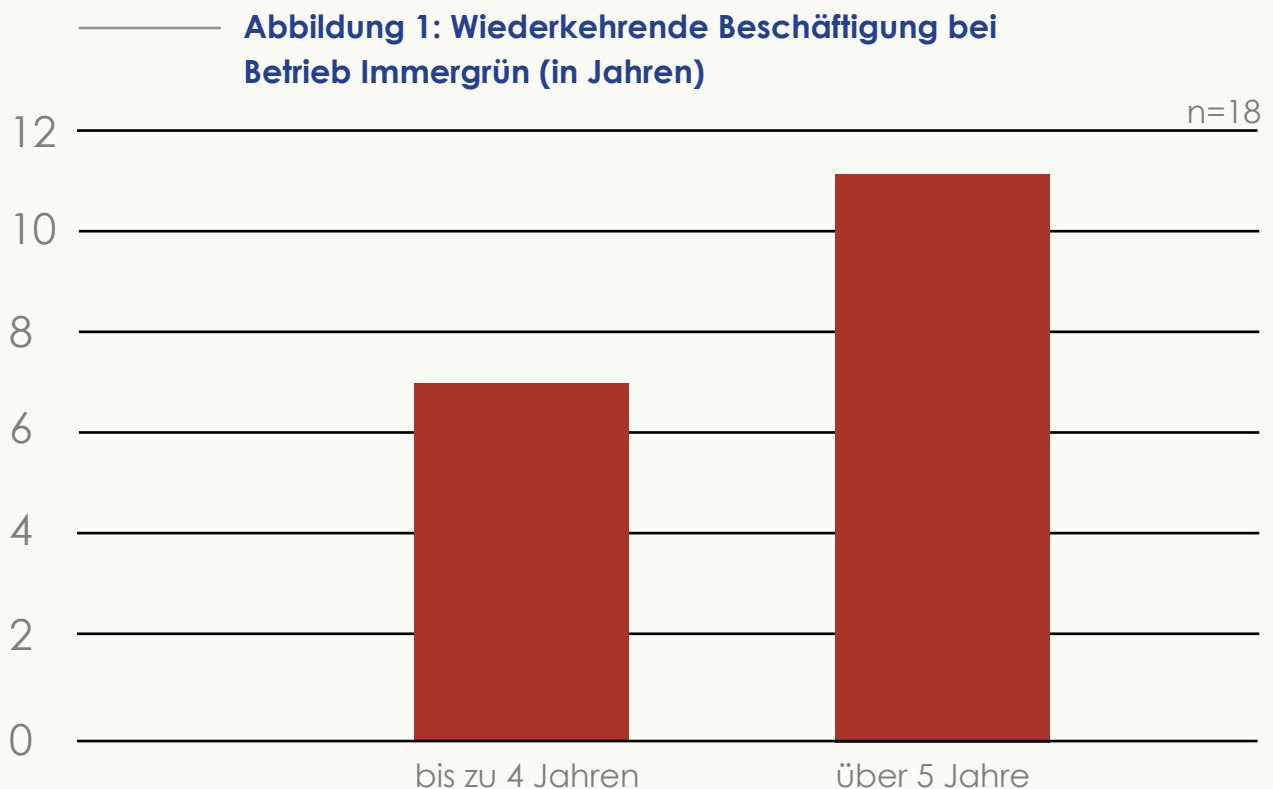
4.2 Betrieb Immergrün

Informationen zum Betrieb

Der Betrieb Immergrün baut im großen Maßstab Gemüse im Freiland an und vertreibt seine Produkte unter einer Eigenmarke über den deutschen und europäischen Lebensmitteleinzelhandel sowie an deutsche und europäische Großmärkte.

Zusammensetzung der Interviewpartner:innen

Im Juni 2022 wurden insgesamt 28 Beschäftigte des Betriebes Immergrün vor zwei betriebsnahen Orten befragt. Es wurden neun Einzel- und vier Gruppeninterviews durchgeführt. Der spontanen Intervieweinladung folgten 16 Frauen und zwölf Männer rumänischer Staatsbürgerschaft. Laut Angaben der Interviewten arbeiten im Betrieb auch Personen aus Polen, der Republik Moldau, Litauen und der Ukraine. Der überwiegende Anteil der Interviewpartner:innen kommt seit Jahren immer wieder zur Arbeit in diesen Betrieb. Zehn Personen gaben an, das erste Jahr zur Saisonarbeit im Betrieb Immergrün zu sein.



Quelle: Eigene Darstellung

Wissen über Vertriebswege

16 Personen berichteten, dass die von ihnen geernteten Produkte an Supermärkte geliefert werden, zwei Personen gaben dabei Edeka und eine Person Aldi als Abnehmer an. Zwölf Interviewpartner:innen wüssten nichts über die Vermarktung des Gemüses.

Arbeitsvermittlung

Knapp 93 Prozent der Befragten (26 von 28) sind über eine Vermittlung zur Beschäftigung bei Betrieb Immergrün gekommen. Davon gaben vier Personen an, sie wurden von Freund:innen, Bekannten und/oder Verwandten angeworben und eine Person wurde über Werbeanzeigen im Internet auf den Betrieb aufmerksam.

Auffallend ist, dass die überwiegende Anzahl der Interviewpartner:innen (24 Personen) für die Arbeitsvermittlung Geld – bei 17 Personen waren es jeweils 100 Euro, bei 7 Personen jeweils 50 Euro – gezahlt hat. Zwei Personen erzählten, dass sie zusätzlich 250 Euro für die Hin- und Rückreise zahlen. Lediglich zwei Personen, die über eine Vermittlung kamen, gaben an, dass ihnen hierfür keine Kosten entstanden sind. Weitere Angaben zu den Vermittlungsakteur:innen oder Zahlungsmodalitäten wurden nicht abgefragt oder angegeben.

Arbeitsvertrag

Fast alle Interviewten erhielten am ersten Tag der Beschäftigung einen Arbeitsvertrag in einer ihnen verständlichen Sprache, eine Person erhielt ihn bereits vor der Abreise über die Vermittlungsagentur. Einige Befragte gaben an, sowohl ein rumänisch- als auch ein deutschsprachiges Exemplar des Arbeitsvertrags ausgehändigt bekommen zu haben. Zwei Personen hätten bei Aufnahme der Beschäftigung ein für zwei Monate gültigen Arbeitsvertrag erhalten und eine Verlängerung von einem Monat sei ihnen in Aussicht gestellt worden. Solche Versprechen könnten bei den Beschäftigten den Druck erzeugen, eine besonders gute Leistung erbringen zu müssen, um die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht zu gefährden.

Vom Gefühl ausreichend Informationen über die Saisonarbeit in Deutschland vor der Abreise erhalten zu haben berichtete der Großteil der Befragten. Dies verdeutlichen die kurzen Aussagen wie sie seien „über alles“ (#6-10) im Bilde oder ihnen sei „alles [...] klar“ (#17-22) gewesen.⁴² Eine Person gab an, „nur über den Lohn“ (#11) Bescheid gewusst zu haben. Einige Personen wiesen darauf hin, dass sie vor der Abreise zwar Kenntnisse über den Lohn und weitere

(42) Die Interviews wurden entsprechend der Reihenfolge der Interviewführung und Anzahl der Teilnehmer:innen mit fortlaufenden Nummern versehen.

Arbeitsbedingungen hatten, ihnen aber zu anderen Themen – wie beispielsweise der Unterbringung – Informationen fehlten.

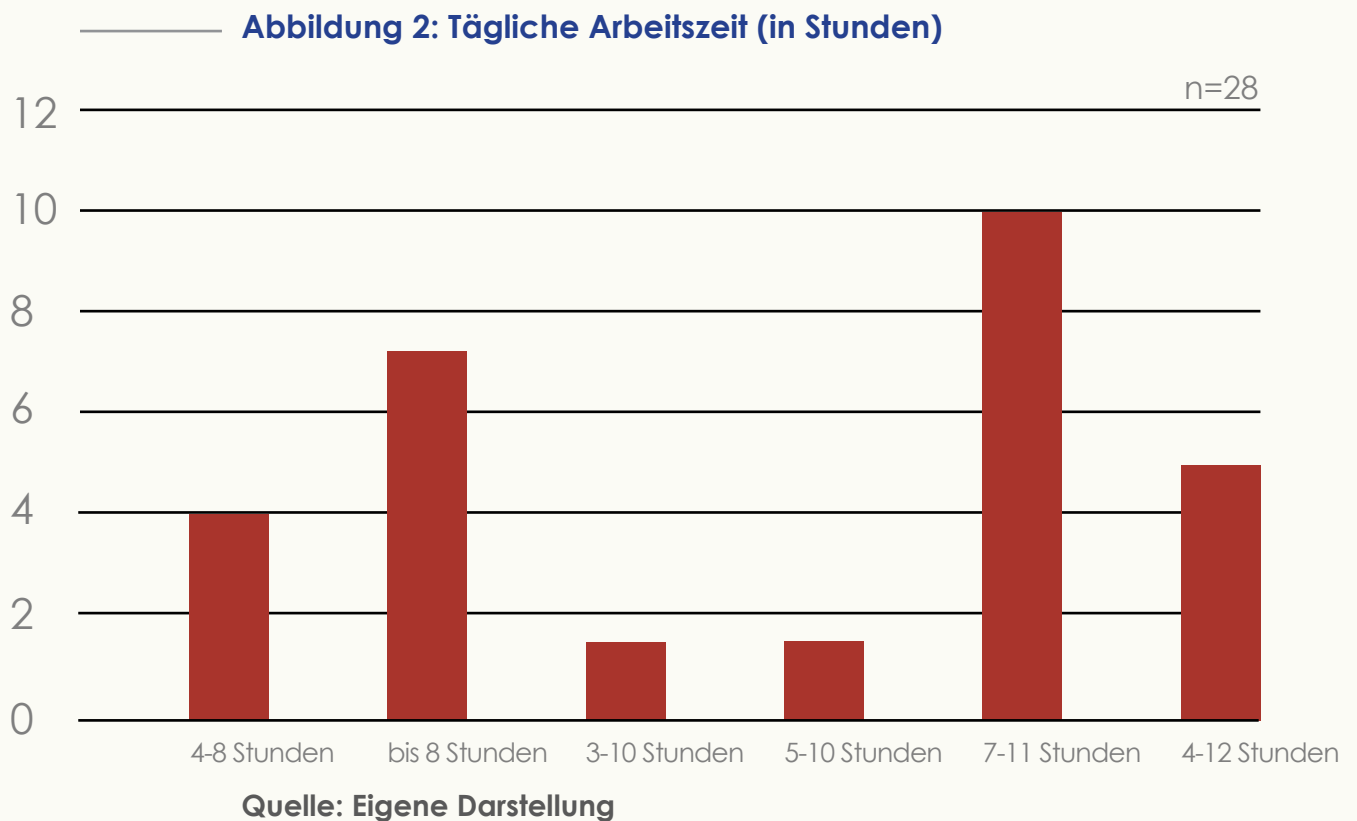
Ich wusste, dass ich Salat ernten werde. Ich wusste nichts über das Team. Ich wusste, wie viel man verdient, dass sie pro Stunde zahlen und wie das Arbeitsprogramm aussieht, aber ich wusste nichts über die Unterkunft. (#34)

Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten des Betriebes Immergrün beschreiben ihren Arbeitsalltag als zufriedenstellend. Von den befragten Personen würde der überwiegende Anteil (24) die Arbeit in diesem Betrieb Freund:innen oder Verwandten „voll und ganz“ empfehlen. Zwei Personen würden die Arbeit hier „eher“ empfehlen, während eine Person sie nicht weiterempfehlen würde. Die Beschreibung des Arbeitsalltags konzentriert sich auf die Erntetätigkeit und die damit einhergehenden Arbeitszeiten. Die Beschäftigten würden mit einem Bus zum Arbeitsort gefahren. Als konkrete Tätigkeiten werden das Ernten, Sortieren, Waschen und Verpacken von Gemüse wie Blumenkohl, Salat und Spinat genannt. Die Arbeit sei zwar hart und schwer, doch würden die Befragten dies aufgrund der als gut empfundenen Entlohnung in Kauf nehmen.

Es gibt viel Staub und Sonne. Wir können ein Auge zudrücken, weil wir gut verdienen. (#29)

Die Arbeitszeit beginne meist zwischen fünf und acht Uhr morgens, je nach Auftragslage. Alle vier Stunden sei eine 30-minütige Pause möglich. Zudem gebe es eine Mittagspause. Die Antworten auf die Frage nach der täglichen Durchschnittsarbeitszeit lassen in diesem Betrieb eine große Varianz erkennen. Als Grund für die stark variierenden Arbeitszeiten führten die Interviewpartner:innen vor allem die Nachfrage der Kund:innen an.



Wir arbeiten vier bis acht Stunden pro Tag, abhängig von Bestellungen der Betriebskunden. (#23-26)

Wir verpacken Spinat, Salat, Blumenkohl, Brokkoli in der Halle, acht bis zehn Stunden, aber manchmal auch zwei bis drei Stunden. Dieses Jahr waren es weniger Stunden, da es weniger Bestellungen waren. Im Vertrag steht mindestens 320 Euro werden bezahlt. (#16)

Auch wenn die Beschäftigten von einem Mindesteinkommen berichten, so wird doch durch die Flexibilität der Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der Auftragslage das unternehmerische Risiko ein Stück weit auf sie ausgelagert.

Lohn- und Arbeitszeitdokumentation

Alle Befragten erhalten einen Stundenlohn und gaben an, mehr als den gesetzlichen Mindestlohn zu erhalten. Zehn der Befragten bezifferten ihren Lohn auf 11 Euro pro Stunde, der somit 1,18 Euro über dem damals gültigen gesetzlichen Mindestlohn lag. Auch bestätigten alle, dass ihre Arbeitszeiten

aufgezeichnet werden. Über die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung wurden indes unterschiedliche Angaben gemacht. So meinten 16 Personen, dass die Arbeitszeiten durch den:die Arbeitgeber:in oder Vorarbeiter:in aufgezeichnet werden. Andere sprachen davon, dass die Arbeitszeit durch Scannen von Arbeitskarten elektronisch erfasst wird. Zwölf Personen gaben an, die Arbeitskarten selbstständig zu scannen. Inwiefern hier darüber hinaus ein zusätzliches Abscannen durch die Vorgesetzten erfolgt, wurde nicht erfragt, sodass nicht geklärt werden konnte, ob diese Aussagen im Widerspruch zueinander stehen oder ob es im Betrieb unterschiedliche Methoden der Arbeitszeiterfassung gibt. Die Beschäftigten können nach eigener Auskunft die aufgezeichneten Arbeitszeiten einsehen und überprüfen. Neun Interviewpartner:innen gaben an, dass sie diese wöchentlich einsehen. Alle Befragten betonten die Richtigkeit der Aufzeichnungen, Fehler würden direkt korrigiert. Ungefähr die Hälfte berichtete von Lohnabzügen als Strafe für Sachverhalte wie „schlechte Verhaltensweise und fehlende Arbeitswilligkeit“ (#6-10). Darüber hinaus würden, „wenn jemand zu viel trinkt und am nächsten Morgen nicht zur Arbeit kommt, 50 Euro für diesen Tag“ (#12-15) abgezogen. Bei Diebstahl oder „Randalen“ würden Beschäftigte „nach Hause geschickt“ (#23).

Unterkünfte

Alle Befragten gaben an, dass ihnen 7,50 Euro pro Tag für die Unterkunft vom Gehalt abgezogen wird. Die Anzahl der Personen pro Zimmer ist nicht bekannt. Eine Person teilte mit, dass sie „gerne ein größeres Zimmer und ein eigenes Bad“ hätte, denn sie seien „zu viert in einem Zimmer“ (#29). In diesem Fall würde den Beschäftigten 4,29 Euro pro Tag und bei einer Belegung mit zwei Personen pro Zimmer 2,68 Euro über den gesetzlichen Sachbezugswerten für die Unterkunft berechnet.

Krankenversicherung und Umgang mit Erkrankungen

Alle Interviewten berichteten krankenversichert zu sein – drei von ihnen über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und der Großteil von 21 Personen über eine private Gruppenversicherung. Dies lässt den Rückschluss zu, dass letztere im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung im Betrieb angestellt sind. Drei Personen wüssten nicht, ob oder wie sie krankenversichert sind. Im Fall von Krankheit – so nahmen es alle Interviewpartner:innen an – würden sie eine Lohnfortzahlung erhalten und bei Vorlage eines Krankenscheins sechs Stunden Lohn pro Tag ausgezahlt bekommen. Der überwiegende Teil der Befragten würde sich bei einer Erkrankung bei den Vorarbeiter:innen melden und je nach Situation in eine ärztliche Praxis oder ins Krankenhaus gebracht werden.

Der Arbeitgeber bringt mich ins Krankenhaus. (#33)

Ich sage meinem Teamleiter Bescheid und gehe ins Krankenhaus. (#29)

Wir bleiben gesund. Die, die krank sind, werden zum Arzt gefahren. (#24-26)

Probleme, Konflikte und Ungleichbehandlungen

Angesprochen auf Probleme erwiderten alle Interviewten, dass es solche im Betrieb nicht gebe. Einige von ihnen betonten ihr gutes Verhältnis mit dem „Chef“, wobei die genauere Beschreibung dieses Verhältnisses darauf schließen lässt, dass damit die jeweiligen Vorarbeiter:innen gemeint sind und nicht die Geschäftsführung des Betriebes.

Nein. Wir sind wie eine Familie. Unser Chef kommt aus Polen, spricht aber Rumänisch. (#23-26)

Eine Person verwies auf Probleme unter den Saisonbeschäftigten, „wenn die Arbeiter trinken und sich streiten“ (#32). Zwei Personen ergänzten, dass die mangelnde Arbeitsbereitschaft mancher Kolleg:innen gelegentlich zu Problemen mit den Vorgesetzten führt. Würden diese zum Beispiel nicht zur Arbeit erscheinen, so erhielten sie eine Verwarnung. Dies geschehe jedoch erst, nachdem geschaut worden sei, ob gegebenenfalls gesundheitliche Probleme vorliegen.

Arbeitsmotivation und Relevanz des Arbeitsverhältnisses

Danach befragt, was ihnen an der Arbeit wichtig ist, erwähnten fast alle Beschäftigten das Thema Lohn, dessen Höhe für sie der entscheidende Faktor für die Arbeitsaufnahme darstellt. Das Einkommen aus der Arbeit in Deutschland sei von hoher wirtschaftlicher Bedeutung für die Beschäftigten, wodurch bei ihnen der Druck sehr hoch sei, diese Jobs zu erhalten und zu behalten.

Hierher komme ich nur für Geld, nicht für Spaß. Hier ist nicht wie zu Hause. (#27)

Ich bin nur für das Geld hierhergekommen. Ich kann nicht mehr erwarten, nach Hause zu gehen. Die Rumänen kommen hierher, um zu verdienen. (#27)

Die größte Motivation ist bei vielen Beschäftigten die Verbesserung der Lebensumstände im Herkunftsland, die durch die Arbeit in Deutschland erzielt werden soll.

Mein Leben in Deutschland ist eine Verpflichtung, um eine bessere Zukunft in Rumänien aufzubauen. Ich arbeite hier, um ein Haus zu bauen und für eine bessere Zukunft für mein Kind zu sorgen. (#33)

Das Leben ist hier sowohl schwer als auch leicht. Es gibt Tage, in denen man arbeitet, bis es nicht mehr geht, aber am Ende des Tages freust du dich, wenn du einen Penny in der Hand hast. Ich wusste, dass es regnet oder harte Bedingungen gibt. Falls ich in Rumänien eine Arbeit gehabt hätte, wäre ich dortgeblieben. Mein Ehemann ist krank und das, was ich verdiene, gebe ich in Rumänien aus. (#32)

Neben finanziellen hoben viele der Befragten auch soziale Aspekte ihrer Arbeit hervor. Dazu zählen die Stimmung im Team oder die Behandlung durch die Vorarbeiter:innen und Arbeitgeber:innen, die in einigen Gesprächen als besonders positiv eingestuft wurden. Die Beschäftigten betonten dabei insbesondere die Wichtigkeit des gegenseitigen Respekts wie auch des Respekts und der Anerkennung von Seiten der Arbeitgeber:innen. Es sei „[...] wichtig respektiert zu werden, nicht beleidigt und nicht angeschrien zu werden“ (#31). Solcherlei Erfahrungen habe keine der befragten Personen in diesem Betrieb gemacht. Stattdessen wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes betont.

Mir ist es wichtig, dass es Frieden gibt im Team, dass wir uns gegenseitig helfen, dass der Vorarbeiter uns zuhört, dass wir nicht beleidigt werden. (#32)

Auf die Frage nach den Umständen, unter denen ein Job seitens der Beschäftigten frühzeitig beendet werden würde, nannten die meisten vor allem familiäre und gesundheitliche Gründe. Fünf Befragte wiesen darauf hin, dass auch unwürdige Verhaltensweisen der Vorgesetzten zu einem Arbeitsabbruch führen könnten.

Falls der Chef mich anschreien bzw. beleidigen würde. (#11)

Beleidigung, Demütigung, Ausbeutung. (#31)

In dem Moment, in dem ich beleidigt werde, ausgebeutet werde. Wenn sie mich anschreien oder mir nicht glauben, dass ich arbeiten kann. (#32)

Beleidigung und Spott. (#33)

Die Häufigkeit der Nennung von respektlosen und demütigen Verhaltensweisen bei den Interviewpartner:innen ist auffällig und könnte ein Hinweis sein, dass es in der Vergangenheit zu solchen Problemen mit Vorarbeiter:innen gekommen ist. Deren besondere Rolle tritt in den Antworten deutlich zutage. Die große Abhängigkeit vom Urteil der Vorarbeiter:innen macht die Beschäftigten verletzlich. In Bezug auf ihren derzeitigen Betrieb trafen die Beschäftigten jedoch keine konkreten Aussagen über eine schlechte Behandlung durch Vorarbeiter:innen. Auch auf die Frage, ob sie eine ungerechte Behandlung oder Diskriminierung erlebt oder beobachtet hätten, antworteten alle Befragten mit Nein. Eine Gruppe reagierte auf die Frage mit einem kurzen Gespräch untereinander und der gemeinsamen Aussage: „Nein, im Gegenteil. Man wird geschätzt und respektiert.“ (#6-10)

Zusammenfassung

Die interviewten Beschäftigten bewerteten die Arbeitsbedingungen in dem Betrieb Immergrün im Allgemeinen positiv. Ein Großteil von ihnen kommt bereits seit Jahren zur Saisonarbeit in diesen Betrieb, was von stabilen Arbeitsbeziehungen zeugt. Transparente Rahmenbedingungen durch verständliche Arbeitsverträge ab dem ersten Tag, die Möglichkeit wöchentlich die Arbeitszeitaufzeichnungen einzusehen und wenn nötig korrigieren lassen zu können sowie ein Stundenlohn von elf Euro sind hervorzuheben. Auch die Absicherung der Beschäftigten durch eine Krankenversicherung bzw. zumindest über eine private Gruppenversicherung sowie eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sind als positiv zu werten. Zugleich ist auf die machtvolle Position der Vorarbeiter:innen sowie die erschwerte Möglichkeit des Arztbesuchs im Rahmen der privaten Gruppenversicherung hinzuweisen. Infolge variierender und flexibler Arbeitszeiten können zudem nicht vorhersehbare Lohnschwankungen entstehen. Die Aussicht auf Vertragsverlängerung und kurzfristige Kündigungen üben zum Teil einen hohen Leistungsdruck auf die Beschäftigten aus. Kritisch hervorzuheben ist darüber hinaus, dass 93 Prozent der Befragten für die Vermittlung der Arbeit in diesem Betrieb Geld zahlen mussten. Nur zwei Personen gaben an, dass ihnen hierfür keine Kosten entstanden sind.

4.3 Betrieb Frisch vom Feld

Informationen zum Betrieb

Der Betrieb Frisch vom Feld baut diverse Gemüsekulturen sowie Beerenobst an. Produkte werden im Direktvertrieb und über Vertragsanbau im deutschen Lebensmitteleinzelhandel vermarktet.

Zusammensetzung der Interviewpartner:innen

An zwei Terminen im Juni 2022 wurden insgesamt 23 Beschäftigte des Betriebes Frisch vom Feld an zwei nahegelegenen Orten befragt. Es wurden fünf Einzel- und drei Gruppeninterviews durchgeführt. Zwei Einzelinterviews werden in der Ergebnisauswertung nicht berücksichtigt, da im Laufe des Gesprächs widersprüchliche Aussagen getroffen wurden. Der Interviewer beobachtete, dass sich das Antwortverhalten der Befragten durch die Annäherung einer Person an die Interviewsituation veränderte. Es ist davon auszugehen, dass diese Person ein Vorarbeiter war. Dementsprechend sind nur 21 Interviews in die Auswertung eingeflossen. Zwei der Interviewpartner:innen waren weiblich, die restlichen männlich.

Zehn Interviewte gaben an, dass sie aus Georgien kommen und über Fernsehwerbung auf die Möglichkeit des Arbeitens in der deutschen Landwirtschaft aufmerksam geworden sind. Sie hätten sich daraufhin an die für die Vermittlung zuständige Behörde in Georgien gewandt. Seit 2021 gibt es ein bilaterales Vermittlungsabkommen zur Beschäftigung in der Landwirtschaft zwischen Deutschland und Georgien. Die deutsche Arbeitsverwaltung (Bundesagentur für Arbeit) arbeitet bei der Umsetzung dieses Abkommens mit der Arbeitsverwaltung Georgiens (SESA) zusammen. Das Abkommen ermöglicht Georgier:innen, als Erntehelfer:innen mit einer befristeten Arbeitserlaubnis ohne Visum nach Deutschland einzureisen. Die Arbeitserlaubnis wird nur für einen vorher festgelegten Zeitraum und für einen bestimmten Betrieb erteilt. Die Beschäftigung darf maximal 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen andauern.

Elf der befragten Personen kommen aus Rumänien. Vier Menschen seien das erste Mal in diesem Betrieb, die anderen sieben kommen seit mehreren Jahren zur Arbeit in diesen Betrieb. Die Interviewten sprachen auch von Kolleg:innen aus der Ukraine, Usbekistan und Polen.

Wissen über Vertriebswege

Unter den Befragten ist kaum Wissen über den Vertrieb der von ihnen geernteten Produkte vorhanden. Die Hälfte der Interviewpartner:innen teilte mit, dass die Produkte direkt vom Hof oder in der Umgebung verkauft werden.

Arbeitsvermittlung

Der Großteil der interviewten Rumän:innen berichtete, dass sie über dieselbe Person zur Arbeit angeworben wurden. Diese Person sei im Betrieb für das Recruiting von Personal zuständig und führe die Jobvermittlung zum Teil telefonisch durch. Für die Vermittlung seien keine Kosten entstanden, für die Hin- und Rückreise würden allerdings 120 Euro anfallen. Eine Gruppe sprach davon, aufgrund der Angaben einer Vermittlerin am Telefon zur Arbeit nach Deutschland gereist zu sein, die sich im Nachhinein als falsch erwiesen hätten.

Wir haben nur mit der Vermittlerin telefoniert. Sie hat uns gesagt, wir bekommen zwölf Euro die Stunde und es wird nichts abgezogen. Nichts davon stimmte. (#42-46)

Eine weitere Person aus Rumänien gab an, dass sie über eine Vermittlungsagentur an den Arbeitsplatz gekommen ist, dafür 250 Euro Gebühren bezahlen musste und kaum Informationen erhalten hat.

Sie haben gesagt: Steig in den Bus, verdien dein Geld und fahr nach Hause. Du bekommst 2.500 Euro. (#41)

Arbeitsvertrag

Alle Befragten bestätigten einen Arbeitsvertrag unterschrieben zu haben. Die Interviewpartner:innen aus Rumänien berichteten, dass der Vertrag in einer ihnen verständlichen Sprache verfasst gewesen sei. Die Hälfte der interviewten Georgier:innen habe dagegen keine Möglichkeit gehabt, ihren Arbeitsvertrag vor dem Unterschreiben zu lesen. Der anderen Hälfte sei der Vertrag nicht in einer ihnen verständlichen Sprache vorgelegt worden. Nicht alle Bedingungen seien den Beschäftigten vorab bekannt gewesen. Einige seien nur über die Kosten von Unterkunft und Verpflegung informiert gewesen. Neun Personen teilten mit darüber hinaus Kenntnisse zur Lohnhöhe gehabt zu haben. Eine Person habe etwas über die Arbeitszeiten gewusst. Nur fünf Personen gaben an, über alle ihrer Meinung nach wichtigsten Arbeitsbedingungen informiert gewesen zu sein. Die Hälfte der Interviewpartner:innen aus Georgien habe falsche Informationen über die Arbeitsbedingungen beim Betrieb Frisch vom Feld erhalten. Die Bedingungen in diesem Betrieb seien nach Ankunft schlechter als erwartet gewesen – „außer die Angaben zum Gehalt, diese waren korrekt.“ (#47-51)

Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten skizzierten die Arbeit im Betrieb Frisch vom Feld in einigen Punkten als zufriedenstellend, in anderen Punkten aber als problematisch. Auf die Frage, ob es aktuell oder in der Vergangenheit Schwierigkeiten mit im Betrieb gab, wurde vor allem auf die Unterkunftsbedingungen und die unzureichenden, unhygienischen Sanitäreinrichtungen verwiesen, für die trotz ihres mangelhaften Zustands hohe Summen vom Lohn abgezogen werden. Zudem wurden fehlende Lohnabrechnungen und eine damit einhergehende fehlende Transparenz in der Bezahlung angeführt.

Die Aussagen zum Umgang der Vorgesetzten mit erkrankten Beschäftigten, zur Intransparenz bezüglich der Löhne sowie der Arbeitsdruck durch Leistungsvorgaben zeichnen das Bild einer Beschäftigung unter schwierigen Rahmenbedingungen. Dennoch antworteten die meisten eher positiv auf die Frage, ob sie die Arbeit in diesem Betrieb Freund:innen und Verwandten weiterempfehlen würden: acht Personen würden sie „voll und ganz“, sieben Personen „eher“ empfehlen. Es gab auch einige kritische Stimmen: eine Person würde die Arbeit in diesem Betrieb „weniger“ und fünf Personen würden sie „gar nicht“ empfehlen.

An sechs Tagen beginne die Arbeit um sieben Uhr morgens, pro Woche gebe es einen freien Tag. Die Hälfte der Interviewpartner:innen gab an weniger als acht Stunden täglich zu arbeiten, die andere Hälfte acht bis zehn Stunden.

Die Arbeit geht um sieben los. Wir arbeiten in festen Teams und haben einen Tag die Woche frei. (#35)

Wir stehen um vier Uhr auf. Dann fahren wir eineinhalb Stunden zum Feld, arbeiten etwa acht Stunden und kommen dann zurück. (#42-46)

Alle Beschäftigten berichteten von regelmäßigen Pausen im Laufe des Arbeitstags. Beschattete Pausenplätze ständen auf den Feldern nicht zur Verfügung. Angesprochen auf die Versorgung mit Trinkwasser sagte eine Gruppe aus, dass dies vom Arbeitgeber nicht gestellt wird, sondern von den Beschäftigten zur Arbeit mitgebracht werden muss. Dabei betont die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG), dass es zur Verpflichtung der Arbeitgeber:innen gehöre „ausreichend Getränke, zum Beispiel Wasser, zur Verfügung [zu] stellen.“⁴³

(43) SVLFG 2020.

Wir kriegen kein Wasser vom Arbeitgeber, sondern müssen es selbst mitbringen. Das Wasser wird oft warm und man hat ein Problem, wenn man es vergisst. (#42-46).

Lohn- und Arbeitszeitdokumentation

Die Interviewpartner:innen aus Rumänien gaben an, dass sie nach dem gesetzlichen Mindestlohn pro Stunde bezahlt werden. Die Beschäftigten aus Georgien berichteten dagegen, dass sie nach Akkord bezahlt werden und die genaue Berechnung ihrer Lohnhöhe für sie nicht nachvollziehbar ist. Zudem sei ihre Entlohnung von Bedingungen abhängig, auf die sie keinen Einfluss hätten, wie beispielsweise die Qualität des Ernteguts.

Wie genau die Bezahlung berechnet wird ist mir nicht gut klar, aber klar ist, dass bei der Ernte von unterschiedlichem Obst und Gemüse die Vergütung unterschiedlich berechnet wird. (#52-55)

Frage: Wenn Sie am Morgen Ihre Arbeit beginnen, wissen Sie wie viel Lohn Sie pro geerntete Menge bekommen? Antwort: Nein, das ist aber auch abhängig von der Arbeitsdauer und die hängt von der Menge des vorhandenen Obstes und Gemüses ab und auch von der Wetterlage. (#47-51)

Laut eines Großteils der Befragten werden die Arbeitszeiten oder Akkordleistungen durch Vorarbeiter:innen oder Arbeitgeber:innen dokumentiert. 15 Personen teilen mit, dass sie die Aufzeichnungen einsehen können und diese meistens bis immer korrekt sind. Fünf Personen wüssten nicht, ob sie die Lohn- und Arbeitszeitdokumentationen einsehen können. Eine Person gab an, diese nicht einsehen zu können. Auf die Frage, ob eine schriftliche Lohnabrechnung ausgehändigt wird, antworten elf Personen mit Nein (zehn von ihnen kommen aus Georgien) und vier Personen berichteten, am Ende der Tätigkeit eine schriftliche Lohnabrechnung zu erhalten.

Es wäre gut, eine Lohnabrechnung zu haben, dann wüsste man genau, wo man steht. Aber das gibt es bei dieser Firma nicht. (#36)

Ein weiteres Problem bezüglich der Akkordarbeit sprachen alle Interviewpartner:innen aus Georgien an: Die Leistungsvorgaben seien so hoch, dass sie diese nie erreichen könnten. Hinweise auf den hieraus resultierenden starken Leistungsdruck geben Beschäftigte vom Betrieb Frisch vom Feld in Gesprächen mit Kolleg:innen der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg schon seit Jahren, wie die dort tätige Beraterin Magdalena Stawiana bestätigt:

In Gesprächen mit Saisonarbeitern ist aus den vorherigen Jahren bekannt, dass hohe Leistungsvorgaben hier weit verbreitet sind. Die Menschen berichten, dass sich ihr Lohn aus Akkord und den Qualitätskriterien des Ernteguts zusammensetzt. Auch ist berichtet worden, dass Menschen bei einer zu geringen Leistung zum Beispiel mit einer Kündigungsfrist von einem Tag nach Hause geschickt werden können. Eine Bestrafung durch Nicht-Arbeiten-Dürfen verstärkt sich durch die in der Vergangenheit sehr hohen Kosten für die Unterkunft, die an Tagen, an denen nichts verdient wurde, trotzdem gezahlt werden müssen. (Telefoninterview mit Magdalena Stawiana, Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg)⁴⁴

(44) Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg: www.rightsatwork.de/

Unterkünfte

Die Beschreibungen der Wohnbedingungen waren durchweg negativ. Alle Interviewten gaben an, dass sie dem Betrieb zwölf Euro pro Person und Tag für die Unterkunft bezahlen müssen. Etliche Beschäftigte hätten – als Voraussetzung, den Job dieses Jahr anzunehmen – eine Reduzierung der Kosten gefordert. In der Vergangenheit habe der Preis für die Unterkunft bei 20 Euro pro Person und Tag gelegen. Übereinstimmend berichteten acht Menschen, dass die Unterkünfte infolge von Beschwerden seitens der Beschäftigten renoviert wurden.

In den letzten Jahren gab es viel Schimmel in den Zimmern. Das wurde dieses Jahr gestrichen. (#42-46)

In den letzten Jahren waren die Unterkünfte sehr schlecht und wir mussten 20 Euro für ein Bett am Tag zahlen. Dieses Jahr haben Viele gesagt, dass sie unter diesen Bedingungen nicht mehr kommen. Darum wurden die Kosten für die Unterkunft auf zwölf Euro gesenkt. Wir schlafen jetzt in Zwei-Bett-Zimmern und die Unterkunft wurde renoviert. (#34)

Viele fahren nach Hause, wenn ihnen die Bedingungen nicht gefallen. Dieses Jahr haben viele gesagt, dass sie für 20 Euro Abzug am Tag nicht

kommen. Daraufhin wurde der Satz auf zwölf Euro reduziert. (#34)

Der Großteil der Befragten beschrieb die Unterkünfte und deren Ausstattung jedoch weiterhin als sehr problematisch. Schilderungen von unhygienischen Bedingungen und einer unzureichenden Anzahl sanitärer Anlagen standen dabei im Mittelpunkt.

Die sanitären Anlagen sind sehr schlecht und zu wenig. (#41)

Die sanitären Anlagen sind nicht so, wie man es kennt. Sie sind sehr dreckig und viel zu wenig. (#41)

Wir kommen von der Arbeit und wollen uns duschen, aber es gibt lange Schlangen, weil es zu wenige Duschen gibt. Das Wasser ist meistens kalt [...]. Hier gibt es dieses Toilettenhäuschen. 50 Personen teilen sich eins und sie werden nur einmal die Woche gereinigt. (#42-46)

Viele Interviewpartner:innen berichteten darüber hinaus, dass ihnen keine Küche zur Verfügung steht, sie ihre Verpflegung im Zimmer ohne Kochmöglichkeiten organisieren müssen und es keine Möglichkeiten gibt, Kleidung zu waschen.

Das Essen besorgen wir uns selbst. Dafür bekommen wir 50 Euro Vorschuss. Es gibt aber keine Küche, also bereiten wir alles im Zimmer zu. (#42-46)

Wenn wir Wäsche waschen wollen, machen wir das in Eimern oder in Plastikkisten. Waschmaschinen gibt es keine. (#42-46)

[Wir haben] Probleme mit den Sanitärräumen: Rumänische Arbeiter nutzen die georgischen Sanitärräume, insbesondere die Duschen, wodurch nicht genügend Warmwasser vorhanden ist. Kein Internet, kein Fernseher. [...] es gibt schwierige Bedingungen im Heim zu kochen. Es gibt keine Küche auf dem gesamten Gelände. Keine Möglichkeit, Kleidung in den Schränken aufzuhängen. (#47-51)

Zu den Unterkunftsbedingungen fiel zudem folgende Bemerkung, die von Fassungslosigkeit zeugt: „Das hier ist nicht Europa.“ (#42-46)

Laut Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) müssen Unterkünfte für Beschäftigte entsprechend ihrer Belegungszahl und der Unterbringungsdauer mit einem Wohn- und Schlafbereich (inklusive Betten, Schränken, Tischen und Stühlen), einem Essbereich und Sanitäreinrichtungen ausgestattet sein.⁴⁵ Mit zwölf Euro liegen die Kosten für die Unterkunft in einem Ein-Bett-Zimmer bereits knapp vier Euro über den gesetzlich geregelten Sachbezugswerten. In zwei Interviews wird beschrieben, dass die Beschäftigten zu zweit in einem Raum übernachten (#34, #37). In diesem Fall liegen die Kosten sogar 7,18 Euro über dem zulässigen Tagespreis.

Krankenversicherung und Umgang mit Erkrankungen

Als besonders problematisch stellt sich in diesem Betrieb der Umgang mit Krankheitsfällen heraus. Von den 21 Interviewten gaben fast alle an nicht krankenversichert zu sein. Eine Person sei im Herkunftsland krankenversichert. Einheitlich wurde berichtet, dass es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gebe. Im Falle einer Erkrankung müsse mit dem Chef gesprochen werden, der die Beschäftigten zur Behandlung bringe. Die Kosten hierfür würden zwar zunächst vom Betrieb beglichen, den Beschäftigten später aber in Rechnung gestellt bzw. vom Lohn abgezogen.

Wenn jemand krank wird, dann arbeitet er nicht und bekommt auch keinen Lohn. Die Behandlungskosten werden durch den Betrieb gezahlt und dann vom Gehalt abgezogen. (#34)

Wir müssen alles selbst bezahlen, sogar wenn der Krankenwagen kommt, dann müssen wir 400 bis 500 Euro selbst zahlen. (#42-46)

Besonders hervorzuheben ist die Aussage, dass den Beschäftigten in der Zeit ihrer Erkrankung kein Lohn gezahlt wird, die Behandlungskosten oder die Miete für die Unterkunft aber weiterhin anfallen, was zu einem enormen finanziellen Druck bei den Betroffenen führt.

Man kann nicht arbeiten, muss aber weiter Miete zahlen. Dadurch verliert man sein Geld, wenn man krank ist. (#42-46)

Menschen würden vermeiden zu einem Arzt oder einer Ärztin zu gehen, um nicht in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten. Es wurde auch beschrieben, dass Beschäftigte bei einer längeren oder schwereren Erkrankung nach Hause fahren, um solche Verluste zu verhindern.

Ich versuche maximal ohne Arzt zurecht zu kommen. Die ärztliche Behandlung ist sehr teuer. (#55)

Wer krank ist, wird zum Arzt gebracht oder wenn es schlimm ist ins Krankenhaus. Für die Behandlung müssen wir dann selbst bezahlen. Viele fahren bei längerer Krankheit auch nach Hause. (#35)

Eine Versicherung wäre sehr wichtig, dann wäre man versichert, falls etwas passiert. (#42-46)

Die Befragten problematisierten zudem die im Rahmen einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung fehlende Möglichkeit Rentenansprüche zu erwerben.

Mein Onkel arbeitet schon seit vielen Jahren bei dieser Firma. Natürlich wäre es gut, wenn er in Rumänien eine Rente davon hätte, aber da kommt nichts. (#35)

Probleme, Konflikte und Ungleichbehandlungen

Die Befragten aus Georgien berichteten von Ungleichbehandlung im Betrieb.

Es gibt Probleme mit dem Vorarbeiter. Wir Menschen aus Georgien werden nicht gleichbehandelt. Man kann fristlos entlassen werden. Es gibt keine richtige Einarbeitung, sodass die Ernteergebnisse schlecht sind. Dafür wird man gleich bestraft. (#47-51)

Die Interviews geben keine Auskunft über Konflikte bezüglich der Arbeitsbedingungen. Häufig wurde jedoch die allgemeine Einschätzung geäußert, dass die Beschäftigten dieses Betriebes – statt in die Konfrontation zu gehen – bei Unzufriedenheit eher nach Hause fahren oder nicht mehr wiederkommen. Zudem wiesen die Befragten auf die sehr kurzen Kündigungsfristen hin, die sie als Druckmittel beschrieben und somit als Grund dafür, weshalb sich selten jemand beschwert oder kritisch geäußert.

Es gibt keine Konflikte zwischen der Firma und den Arbeitern. Wenn jemand unzufrieden ist, fährt er nach Hause. (#35)

Wenn man sich beschwert, wird man bestraft, indem man gleich entlassen wird oder ein Tag Pause verordnet wird. Das ist inakzeptabel! (#52-56)

Der Hinweis auf die verordnete Pause kann als weiterer Beleg dafür gewertet werden, dass Druck auf die Beschäftigten ausgeübt wird. Eine solche Pause bedeutet einen Verdienstaustausch, da die Möglichkeit der Arbeit verwehrt wird, gleichzeitig fallen aber weiterhin Kosten für die Unterkunft an.

Wenn du nicht arbeitest, weil du krank bist oder das Wetter schlecht ist, dann ist Pause – das heißt, du verdienst auch nichts. (#37)

Arbeitsmotivation und Relevanz des Arbeitsverhältnisses

Die Antworten auf die Frage, was den Interviewten an ihrer Arbeit wichtig ist, weisen auf eine starke ökonomische Bedeutung ihrer Tätigkeit in Deutschland hin. Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, dass der Lohn ein besonders wichtiger Aspekt für diese Beschäftigung ist. Darüber hinaus meinten zehn Personen, dass ihnen gute Arbeitsbedingungen wichtig sind, ohne diese aber genauer zu benennen.

Zusammenfassung

Die interviewten Beschäftigten im Betrieb Frisch vom Feld berichteten über einige, zum Teil massive Probleme im Arbeitsalltag. Besonders die schlechten Unterkunftsbedingungen mit unzureichenden, unhygienischen Sanitäreinrichtungen und fehlenden Kochmöglichkeiten sowie die hohen Lohnabzüge für die Unterbringung, die zwischen vier bis sieben Euro über den gesetzlichen Sachbezugswerten pro Person und Tag liegen, stechen hervor. Die Beschäftigten würden zwischen 360 und 272 Euro monatlich für eine schlechte Unterkunft zahlen – bei einer Entlohnung nach Mindestlohn dürfte somit am Ende vom Lohn nur wenig übrigbleiben. Ob in diesem Betrieb vor den Abzügen der Kosten eine Überprüfung der Pfändungsfreigrenze erfolgt, wurde nicht abgefragt. Darüber hinaus problematisierten die Befragten fehlende Lohnabrechnungen und Intransparenz hinsichtlich der Bezahlung sowie ein hoher Arbeitsdruck durch Leistungsvorgaben. Besonders gravierend waren die Aussagen zum Umgang des Betriebes mit Erkrankungen sowie zu den fehlenden Krankenversicherungen. Die Kosten für ärztliche Behandlungen müssten die Beschäftigten selbst zahlen. Medizinische Hilfe nehmen sie daher nur im Notfall in Anspruch. Im Fall einer längeren Erkrankung reisen sie ab, um sich in ihrem Herkunftsland zu versorgen.

4.4 Betrieb Gartenland

Informationen zum Betrieb

Der Betrieb Gartenland produziert vor allem Obst und Spargel. Die Produkte werden über das betriebseigene Ladengeschäft, über Verkaufsstände an verschiedenen Standorten und über Supermärkte vertrieben. Auf der Webseite von Lidl wird der Betrieb als Lieferant von Erdbeeren aufgeführt und auf der von Edeka als Lieferant von Spargel.

Zusammensetzung der Interviewpartner:innen

Auf einem Supermarktgelände konnten an einem Tag im Juli 2022 acht männliche Beschäftigte des Betriebes Gartenland einzeln interviewt werden. Alle Interviewpartner sind aus Rumänien. Ihre Kolleg:innen kommen darüber hinaus aus Polen und in der Hauptsaison auch aus Kroatien. Sechs Befragte kehren seit mehreren Jahren immer wieder zur Arbeit in diesen Betrieb zurück.

Wissen über Vertriebswege

Die meisten Befragten wüssten nicht, auf welchem Wege die Produkte der Firma vertrieben werden. Zwei gaben an, dass die Produkte direkt vom Hof und in der näheren Umgebung verkauft werden. Eine Person berichtete, dass Supermärkte beliefert werden.

Arbeitsvermittlung

Sieben der acht Interviewten seien über Bekannte, Verwandte oder Freund:innen an die Arbeit auf dem Betrieb Gartenland gekommen, zwei von ihnen hätten Geld für die Arbeitsvermittlung gezahlt.

Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen auf dem Betrieb Gartenland werden von den Befragten insgesamt positiv bewertet, die Arbeit würden sie überwiegend „voll und ganz“ an Freund:innen, Bekannte und Verwandte weiterempfehlen. Eine Person würde die Arbeit „eher weniger“ empfehlen. Alle Interviewpartner teilten mit täglich acht bis zehn Stunden zu arbeiten und regelmäßige Pausen einhalten zu können. Für die Pausen stünden ihnen schattige Plätze zur Verfügung. Einige Aussagen untermauerten die allgemeine Zufriedenheit mit den Bedingungen im

Betrieb und bezogen sich vor allem auf die Arbeitsatmosphäre sowie die Art und Schwere der Tätigkeiten.

Es ist eine einfache Arbeit. Die Arbeitszeiten sind okay und die Bedingungen sind gut. Du verdienst etwas Geld pro Saison, was in Rumänien sehr hilfreich ist. Ich muss zwei Kinder aufziehen. (#62)

Einen besseren Betrieb finden wir nicht. Es ist sehr gut. Sie sind freundlich mit den Menschen. (#59)

Arbeitsvertrag

Allen Interviewpartnern wurde ein rumänischer sowie ein deutscher Arbeitsvertrag ausgehändigt. Eine Person gab an nicht lesen zu können. Der überwiegende Teil der Befragten sei vor dem Beginn der Tätigkeit über die Arbeitsbedingungen informiert gewesen. Zwei seien dagegen nicht über alle relevanten Aspekte im Bilde gewesen.

Ich wusste, dass man von vier Uhr morgens bis 15 Uhr arbeitet. Ich wusste nicht, wie viel ich pro Stunde verdiene, und ich wusste nichts über die Unterkunft. Ich wusste aber, welcher Betrieb es sein wird. (#63)

Lohn- und Arbeitszeitdokumentation

Nahezu alle Befragten teilten mit, einen Stundenlohn in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu erhalten. Eine Person, die angab nicht lesen zu können, wisse nicht, ob sie nach dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt wird. Übereinstimmend wurde davon berichtet, dass Strafzahlungen vorkommen. Als Gründe hierfür wurden genannt: Schmutz im Zimmer bzw. das Hinterlassen eines schmutzigen Zimmers bei der Abreise, Verlust der Schlüssel sowie Schäden am Inventar der Unterkunft. Weitere Informationen hierzu – wie beispielsweise die Höhe der Strafzahlungen – liegen nicht vor.

Vier der acht Befragten teilten mit, dass Arbeitsstunden aufgezeichnet werden. Zwei Personen würden ihre Arbeitszeiten selbstständig notieren und diese im Anschluss dem Chef vorlegen, zwei wüssten nicht, ob die Arbeitszeiten dokumentiert werden. Die Korrektheit der Arbeitszeitaufzeichnungen könne erst am Ende der Beschäftigung bei der Lohnauszahlung überprüft werden. Diese seien immer korrekt. Sechs Interviewpartner würden darüber hinaus am Ende eine Lohnabrechnung erhalten.

*Frage: Können Sie die Aufzeichnungen einsehen?
Antwort: Nur wenn man das Geld bekommt. Man
vergleicht die Zettel. (#61)*

Unterkünfte

Befragt nach den Unterkünften wurden keine Probleme benannt. Die Unterkunftsbedingungen werden als „akzeptabel“ (#63) beschrieben. Die Angaben über die Personenanzahl pro Zimmer schwanken in Abhängigkeit von den Jahreszeiten. Zur Erdbeer- und Spargelsaison würden sich drei bis vier Menschen ein Zimmer teilen. Danach werde die Belegung auf ein bis zwei Personen pro Zimmer reduziert.

*Wir sind jetzt zwei pro Zimmer. Bis vor Kurzem
waren wir vier während der Saison für Spargel und
Erdbeeren. (#58)*

Die Kosten für die Unterkunft bezifferten alle Interviewpartner einheitlich auf 14 Euro pro Person und Tag, hinzu kämen sechs Euro pro Tag für die Verpflegung. Das sind insgesamt 20 Euro für Kost und Logis pro Person und Tag. Die Miete für die Unterkunft würde weit über den gesetzlichen Sachbezugswerten liegen – der Tagespreis für ein Ein-Bett-Zimmer ungefähr sechs Euro, der für ein Zwei-Bett-Zimmer sogar rund neun Euro über den Vorgaben. Allein für die Unterkunft müssten die Beschäftigten pro Monat zwischen 420 und 434 Euro zahlen, erhielten zugleich aber lediglich den Mindestlohn. Da die Anzahl der vom Betrieb gestellten Mahlzeiten nicht abgefragt wurde, können hinsichtlich der Angemessenheit der Verpflegungskosten keine Aussagen getroffen werden.

Krankenversicherung und Umgang mit Erkrankungen

Die Antworten auf die Frage nach dem Vorhandensein einer Krankenversicherung ergeben ein ambivalentes Bild. Fünf der befragten Personen gaben an krankenversichert zu sein. Hiervon seien zwei in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gewesen. Die anderen wüssten nicht, in welcher Form sie krankenversichert sind. Zwei berichteten nicht versichert zu sein und eine Person wisse nicht, ob sie krankenversichert ist. Die Beschäftigten könnten nicht selbständig zu einer ärztlichen Behandlung gehen und besäßen auch keine eigenen Papiere über den Status einer Krankenversicherung. Übereinstimmend wurde berichtet, dass bei einer Erkrankung zunächst mit dem Chef gesprochen werden muss, der erst daraufhin einen Nachweis über die Krankenversicherung aushändigt.

Ich zeige ein Blatt Papier im Krankenhaus und werde behandelt. Das Blatt ist beim Chef. (#64)

Ich spreche mit dem Chef und er bringt mich zum Arzt. Ich kann nicht allein hingehen. (#57)

Als erstes sage ich dem Chef Bescheid und schaue, ob er mich ins Krankenhaus bringt oder nicht. (#60)

Ich zeige ein Blatt beim Arzt und werde behandelt. Das „Versichertenblatt“ ist beim Chef. (#58)

Sie bringen dich ins Krankenhaus und zahlen für dich. (#61)

Fünf Interviewpartner teilten mit, dass sie auch während einer Erkrankung weiterhin Lohn bekommen bzw. dass ihnen eine gewisse Anzahl an Stunden – zwei Personen nannten die Zahl von acht Stunden – für Tage, an denen sie nicht arbeiten können, angerechnet werden.

Probleme, Konflikte und Ungleichbehandlungen

Alle Befragten gaben an, dass es weder in der Gegenwart noch in der Vergangenheit Probleme mit diesem Betrieb gab. Keiner der Interviewpartner fühle sich diskriminiert oder gegenüber anderen Beschäftigten ungleich behandelt. Es wurde von kleineren Konflikten berichtet, die jedoch gegenüber der Betriebsleitung angesprochen und geklärt worden seien. „Der Chef berücksichtigt meine Anmerkungen.“ (#58).

Arbeitsmotivation und Relevanz des Arbeitsverhältnisses

Angesprochen auf die Motivation, in Deutschland zu arbeiten, führten die Befragten an erster Stelle die Bezahlung und den Wunsch ihre Familien hierdurch zu unterstützen als Gründe an. Aber auch Faktoren wie die Kolleg:innen, ein freundlicher Umgang im Betrieb und die Art der Tätigkeiten wurden erwähnt. Die fehlenden Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit in Rumänien sowie die Einkommensunterschiede zwischen Rumänien und Deutschland hoben viele als strukturellen Hintergrund für die Arbeitsmigration hervor. Die Beschäftigten betonten die hohe wirtschaftliche Relevanz, die die Arbeit in Deutschland für sie besitzt. Sie sei die einzige Möglichkeit Geld zu verdienen. Auch auf die besonderen Herausforderungen und Anstrengungen der Migration zum Zwecke der Arbeit wiesen sie hin.

Das Geld! Kommt jemand, weil es ihm gut geht, oder was? (#61)

Bei uns im Land verdienst du nichts. Hier können wir verdienen und die Familie unterstützen. Wichtig ist es so viel zu verdienen, wie es notwendig ist. (#63)

Die Familie zu unterstützen ist in Rumänien schwierig, weil es keine Arbeitsplätze gibt. (#58)

Du fühlst dich nicht wie in Rumänien. Es gibt Stress und du denkst an dein Zuhause. Wenn ich Arbeit in Rumänien hätte, würde ich nie ins Ausland gehen. (#63)

Meine Meinung ist, dass wir hier verbittert sind. Egal wie viel Geld du hier hast, bist du nicht zu Hause. (#63)

Ein Interviewpartner teilte im Gespräch mit, dass er an einem langfristigen Arbeitsverhältnis interessiert ist.

Ich würde gerne länger in Deutschland bleiben, um zu arbeiten. Man kann aber nur zweieinhalb Monate bleiben. (#60)

Generell führten die Beschäftigten eine unwürdige Behandlung durch die Betriebsleitung und eine schlechte Arbeitsatmosphäre als Gründe für eine (vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Von den Vorgesetzten angeschrien werden, hoher Arbeitsdruck oder eine unkorrekte Bezahlung empfanden sie als nicht akzeptabel.

Wenn das Geld nicht da ist und wenn ich nicht korrekt bezahlt werden würde, und die Arbeit übertrieben ist. (#64)

Wenn sie mich anschreien und es Stress gibt. (#63)

Wenn die Chefs böse sind, wenn sie dich hetzen und schlechte Bedingungen im Betrieb herrschen. (#62)

Wenn du zu wenig Geld bekommst oder dich wegen der Arbeitsstunden täuscht. (#61)

Zusammenfassung

Die Beschäftigten des Betriebes Gartenlands zeigten sich mit den Arbeitsbedingungen sehr zufrieden. Positiv hervorzuheben ist, dass alle einen Arbeitsvertrag auf Deutsch und Rumänisch erhalten haben und die Bezahlung nicht über Akkord, sondern über einen Stundenlohn erfolgt. Dies trägt zu einer besseren Nachvollziehbarkeit der Zusammensetzung und Korrektheit der Löhne bei. Es wird über einfache Arbeit und gute Bedingungen berichtet, ein übermäßiger Arbeitsdruck über Leistungsvorgaben scheint nicht vorhanden zu sein. Negativ fällt dagegen auf, dass die Überprüfung der Arbeitszeitaufzeichnungen erst am Ende der Beschäftigung gewährt wird. Kritikwürdig sind auch die hohen Summen für die Unterkunft, die je nach Zimmerbelegung zwischen sechs und neun Euro über den gesetzlich festgelegten Sachbezugswerten liegen. Ein besonders problematischer Punkt ist das Aufbewahren der Versicherungsnachweise durch den Betrieb. Dies schränkt die Autonomie der Beschäftigten erheblich ein.

4.5 Betrieb Ackerglück

Informationen zum Betrieb

Der Betrieb Ackerglück gehört zu einer Erzeugerorganisation und ist damit einer der größten Anbieterinnen von Gemüse, Spargel und Beerenfrüchten in Deutschland.

Zusammensetzung der Interviewpartner:innen

An einem Termin im Juni 2022 wurden auf zwei Supermarktparkplätzen Beschäftigte des Betriebes Ackerglück angesprochen. Zwei Frauen und drei Männer, die alle aus Rumänien stammen, erklärten sich bereit an einem spontanen Einzelinterview teilzunehmen. Im Betrieb arbeiten sie auch mit Kolleg:innen aus Bulgarien, der Ukraine und Polen zusammen. Drei Befragte kommen schon seit mehreren Jahren zur Saisonarbeit in diesen Betrieb, zwei arbeiten hier das erste Mal. Alle befragten Personen hätten über Verwandte, Bekannte oder Freund:innen diese Beschäftigung erhalten. Für die Vermittlung seien aber keine Kosten entstanden.

Wissen über Vertriebswege

Über die Vertriebswege der Firma schienen die Befragten keine Informationen zu besitzen. Eine Person merkte an, dass die geernteten Erdbeeren mit Lkws abtransportiert werden.

Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen

Alle Interviewten betonten ihre hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz hinsichtlich Unterkunft, Lohn, Arbeitszeiten und Arbeitsklima. Sie würden daher den Betrieb „voll und ganz“ an Freund:innen, Verwandte oder Bekannte weiterempfehlen.

Es gibt keinen Stress. Wir arbeiten von 7 bis 17 Uhr ungefähr. Wenn wir früher fertig sind, machen wir früher Feierabend. Wir sind zufrieden mit der Unterkunft. Wir arbeiten, wir schlafen. (#1)

Ich bin zufrieden. Wir können uns nicht beschweren. Es wird bezahlt. Wir können nichts Negatives sagen. Vielleicht gibt es andere Orten, wo es nicht so gut läuft. (#2)

Die tägliche Arbeitszeit beträgt laut der Aussagen von drei der Befragten weniger als acht Stunden. Die zwei anderen Personen würden täglich acht bis zehn Stunden arbeiten. Alle berichteten, dass regelmäßige Pausenzeiten eingehalten werden können.

Arbeitsvertrag

Alle Interviewpartner:innen hätten einen Arbeitsvertrag unterschrieben, der in einer ihnen verständlichen Sprache verfasst gewesen sei.

Lohn- Arbeitszeitdokumentation

Alle befragten Beschäftigten des Betriebes Ackerglück werden nach Stunden bezahlt. Zwei Personen gaben an, dass sie nach dem gültigen Mindestlohn pro Stunde bezahlt werden, und drei Personen wüssten nicht, ob sie den Mindestlohn erhalten. Für die Tätigkeiten des Sortierens und Verpackens von Erdbeeren würden Leistungsvorgaben gelten und der Lohn sei abhängig von der Qualität der Erdbeeren. Angaben zur Höhe des Akkordlohns wurden nicht gemacht, weshalb keine Rückschlüsse auf die Höhe des Stundenlohns gezogen werden können. Die Aussagen zu Lohnhöhen waren wenig detailreich und ließen keine Schlussfolgerungen hinsichtlich der Entlohnung zu.

Die Arbeitszeiten werden laut der Interviewpartner:innen durch Vorarbeiter:innen oder Arbeitgeber:innen dokumentiert. Zudem gaben zwei Personen an, dass auch der Akkord dokumentiert wird. Alle könnten die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten einsehen und diese seien stets korrekt. Vier der fünf interviewten Personen teilten mit, eine schriftliche Lohnabrechnung erhalten zu haben, eine Person wisse nicht, ob sie eine solche erhalten hat.

Unterkünfte

Alle Befragten erzählten, dass sie über die Unterkunftsbedingungen vor Antritt der Tätigkeit informiert wurden und mit den Bedingungen zufrieden sind. Zwei Beschäftigte gaben an zehn Euro pro Tag für die Unterkunft und zwei Personen zehn Euro für Unterkunft und Verpflegung zu zahlen. Eine Person meldete zurück nicht zu wissen, ob die Kosten für Unterkunft und/oder Verpflegung von ihrem Lohn abgezogen werden. Da hierzu keine weiteren Informationen vorliegen, können keine Aussagen bezüglich der Einhaltung der gesetzlichen Sachbezugswerte getroffen werden.

Krankenversicherung und Umgang mit Erkrankungen

Alle Befragten gaben an krankenversichert zu sein. Über die Form der Versicherung schienen sie nichts Genaues zu wissen. Angesprochen auf den Umgang mit Erkrankungen im Betrieb berichteten sie, dass die Beschäftigten entweder selbständig zu den ärztlichen Behandlungen gehen oder dahingefahren werden. Zwei Personen antworteten auf die Frage „Was machen Sie, wenn Sie während der Arbeit in Deutschland krank werden?“, dass sie nicht krank werden. Vier der fünf Interviewpartner:innen verneinten das Vorhandensein einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Probleme, Konflikte und Ungleichbehandlungen

Auf die Frage nach den wichtigsten Aspekten der Arbeit in der Landwirtschaft in Deutschland, führten alle Interviewpartner:innen „Geld verdienen“ an und eine Person ergänzte dies um die im Herkunftsland fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten:

In Rumänien kann ich nichts verdienen. Wenn ich die Gelegenheit hätte in Rumänien zu verdienen, wäre ich nicht nach Deutschland gekommen. (#1)

Zusammenfassung

Die interviewten Beschäftigten des Betriebes Ackerglück zeigten sich mit den Arbeitsbedingungen im Allgemeinen zufrieden. Diese erscheinen als transparent, da Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen vorhanden sind und eingesehen werden können. Aufgrund der geringen Anzahl der Interviews und dem spärlichen Antwortverhalten der Interviewpartner:innen lassen sich keine detaillierten Rückschlüsse auf die Themen Unterkunft und Umgang mit Krankheit ziehen. Auffällig sind die Informationen zur Bezahlung. Die Aussagen der Befragten, dass diese von der Qualität des Ernteguts abhängig und an Leistungsvorgaben geknüpft sei, die nie erreicht werden können, lassen die Vermutung zu, dass in diesem Betrieb ein hoher Arbeitsdruck vorherrscht und die Zusammensetzung des Lohns nicht immer nachvollziehbar für die Beschäftigten ist.

5 Betriebsübergreifende Einordnung der Interviewergebnisse

Die Auswertung der Interviews hat aufgezeigt, dass hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Betrieben ähnliche Probleme bestehen, deren strukturelle Zusammenhänge im Folgenden diskutiert werden. Auch die Ungleichbehandlung nach Geschlecht sowie die Beschäftigungsverhältnisse vor und nach der Tätigkeit in Deutschland werden in diesem Kapitel in ihrer betriebsübergreifenden Bedeutung erörtert. Zunächst soll indes das Spannungsfeld der geäußerten teils hohen Zufriedenheit der Beschäftigten einerseits bei gleichzeitig schweren Arbeitsbedingungen andererseits ausgeleuchtet werden.

Die Interviewpartner:innen zeigten sich mit den Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Betrieben allgemein zufrieden. Bei konkreten Nachfragen wurden jedoch teils gravierende Probleme sichtbar. Dazu zählen intransparente Zahlungssysteme, überteuerte Unterbringung, hoher Leistungsdruck sowie fehlende Absicherung im Krankheitsfall. Statt dezidiert Kritik an diesen Bedingungen zu üben, wurde eher von den individuellen Umgangsformen mit Missständen berichtet. Die benannten Probleme betrachtete ein Großteil der Befragten als „normal“. Die Antworten zum Themenkomplex Krankheit verdeutlichten dies in besonderem Maße. Den Interviewaussagen ist zu entnehmen, dass ein gesunder körperlicher Zustand als Voraussetzung zur Durchführung der Arbeit gesehen wird. Wer jedoch aufgrund von Krankheit nicht arbeiten könne, sei dafür, so die Einschätzung vieler, selbst verantwortlich. Auch in den Berichten der IFL wird dieser Aspekt beschrieben: Schlechte Arbeitsbedingungen werden, auch aufgrund des erschwerten Zugangs zu arbeitsrechtlichem Wissen und fehlenden Jobalternativen, als gegeben akzeptiert.⁴⁶ Nedka Stockhausen vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen berichtet im Interview, wie die Aufklärung über die eigenen Rechte, das Bewusstsein der Beschäftigten für ihre eigene Situation verändern kann:

(46) Initiative Faire Landarbeit 2021.

Was typisch ist, und wir erleben das immer wieder, dass die Saisonarbeiter sich bei einem ersten Gespräch auf dem Feld sehr zufrieden zeigen [...] Dann erzählen wir ihnen etwas über ihre Rechte in Deutschland und lassen die Informationsflyer da. Es kommt vor, dass manchmal sich genau diese Menschen bei uns melden. Vor Kurzem hatten wir erneut einen ähnlichen Fall: Eine Gruppe kontaktierte uns, welche auf dem Feld behauptet hat, „alles ist super, es gibt Verträge, wir sind zufrieden“, et cetera. Und dann haben sie doch einen Monat später angerufen und berichtet, dass sie keine Verträge haben, nicht krankenversichert sind, und sie wurden auch nicht korrekt bezahlt. (Interview mit Nedka Stockhausen, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen, siehe Anhang S. 53)⁴⁷

(47) Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen: <http://www.emwu.org/>

Die Berichte über die erfolgreich durchgesetzte Forderung nach Senkung der Unterkunfts-kosten im Betrieb Frisch vom Feld zeigen, dass die Beschäftigten unabhängig von den rechtlich gültigen Regelungen eigene Standards für akzeptierbare Rahmenbedingungen haben. Dass die infolge ihrer Beschwerden auf zwölf Euro gesenkten Übernachtungskosten weiterhin über den gesetzlichen Sachbezugswerten liegen, ist den Arbeiter:innen entweder nicht bekannt oder liegt für sie im akzeptierbaren Bereich, was sie in Kauf nehmen, um der Beschäftigungsmöglichkeit nachzugehen. Die Annahme liegt nahe, dass erst gravierende Verstöße, die – wie Demütigungen und Beleidigungen oder das Einbehalten des Lohns – über das Normalitätsverständnis der Beschäftigten hinausgehen, kritisiert werden.

5.1 Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht

In der Befragung spielte die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts keine Rolle. Es konnten keine Unterschiede in der Bezahlung von Männern und Frauen ermittelt werden. Hier würde sich eine weitere Betrachtung über Fragen zur geschlechtsspezifischen Zuteilung von Arbeitsbereichen und Aufgaben sowie damit zusammenhängenden Entlohnungssystemen anbieten, um genauere Erkenntnisse zu gewinnen. Auch bei den offenen Fragen nach möglichen Diskriminierungen taten die Interviewpartner:innen keine

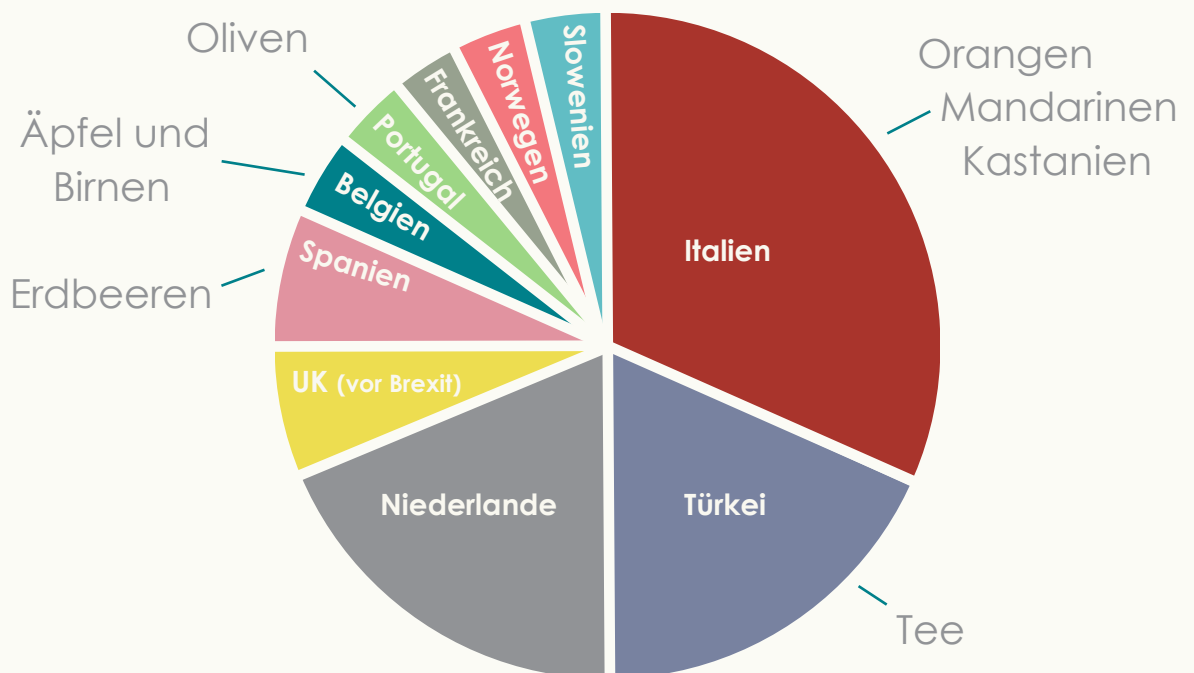
entsprechenden Erfahrungen oder Beobachtungen kund. Hier stellt sich die Frage, ob die Befragungssituation eine ausreichend sichere und geschützte Gesprächsatmosphäre bot, um auch sensible Themen, wie zum Beispiel sexuelle Belästigung, thematisieren zu können.

5.2 Beschäftigungen vor und nach der Arbeit in Deutschland

In den Interviews wurde auch nach den Beschäftigungen vor und nach der Arbeit im derzeitigen Betrieb gefragt. 45 Prozent der Befragten gaben an Tätigkeiten in anderen Ländern nachzugehen. Nur neun Personen berichteten in keinem zusätzlichen Beschäftigungsverhältnis zu sein, 21 Personen gaben zu dieser Frage keine Auskunft. Neun Personen teilten mit weitere Arbeitsverhältnisse in Deutschland aufnehmen zu wollen und vier Interviewpartner:innen arbeiteten in Rumänien im Bau und/oder haben dort einen eigenen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb.

Abbildung 3: Saisonale Beschäftigung in anderen EU-Staaten

n=20 (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Darstellung

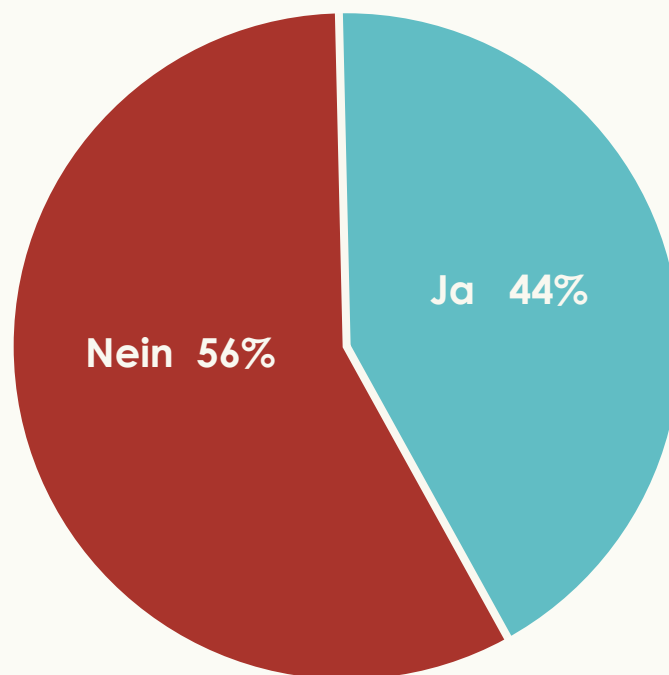
5.3 Rolle von Arbeitsvermittlung

77 Prozent der Interviewten gaben an über eine Vermittlung den Job gefunden zu haben. Als Akteur:innen wurden Freund:innen und Verwandte, Vermittlungsagenturen sowie Rekrut:innen des Betriebs, die per Telefon Anwerbung betreiben, genannt. Die Beschäftigten aus Georgien wurden über Werbeanzeigen im Fernsehen auf die Saisonarbeit in Deutschland

aufmerksam und über die Arbeitsbehörden an die Betriebe vermittelt. Es ist kritisch hervorzuheben, dass rund 44 Prozent aller Befragten von Zahlungen für die Arbeitsvermittlung berichten (siehe Abbildung 4). Hiervon arbeiten fast alle (24 von 27) bei demselben Arbeitgebenden, der Betrieb Immergrün. Die angegebenen Summen für die Vermittlung des Arbeitsplatzes liegen zwischen 50 und 150 Euro. Solcherlei Aufwendungen wären jedoch im Fall einer geringfügigen Beschäftigung laut SGB III §296 nicht rechtmäßig. Über die Vermittlungsakteur:innen und Vermittlungswege liegen keine weiteren Informationen vor.

Abbildung 1: Bezahlung für die Arbeitsvermittlung

n=62



Quelle: Eigene Darstellung

5.4 Arbeitsverträge

Die überwiegende Mehrheit der Interviewpartner:innen unterschrieb vor Tätigkeitsbeginn einen Arbeitsvertrag. Positiv ist zu bewerten, dass der Arbeitsvertrag von 55 der 62 befragten Personen in einer ihnen verständlichen Sprache vorlag. Dies war zu dem Zeitpunkt der Interviews gesetzlich nicht zwingend erforderlich. Einige Beschäftigte erwähnten jedoch, dass sie keine Möglichkeit hatten, den Vertrag vor dem Unterschreiben zu lesen. Auch in den Jahresberichten der IFL und in der medialen Debatte wird immer wieder von solchen Vorfällen berichtet.⁴⁸ Catalina Guia von der Beratungsstelle

(48) Ebd.

Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten berichtete im Interview davon, dass auf diese Weise oftmals Verträge unterschrieben werden, die ungünstige Regelungen für die Beschäftigten beinhalteten (siehe Anhang S. 58). Nedka Stockhausen wies außerdem darauf hin, dass Saisonbeschäftigte kritische Rückfragen zu arbeitsvertraglichen Regelungen häufig vermeiden, da dies den Abschluss des Arbeitsvertrages gefährden könnte (siehe Anhang S. 48).

5.5 Lohn

Die überwiegende Mehrheit der befragten Personen (59 der 62) gaben an den gesetzlichen Mindestlohn pro Stunde zu erhalten. Bei der Frage nach der Einhaltung des Mindestlohns wurde stets die damals gültige Höhe mit genannt, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass dieser tatsächlich gezahlt wurde. Zehn Beschäftigte des Betriebes Immergrün bezifferten den Stundenlohn auf 11 Euro, der damit sogar 1,18 Euro über dem damaligen Mindestlohn lag. Ein häufig problematisiertes Thema ist jedoch die intransparente Lohnzusammensetzung infolge von Akkordbezahlung und Leistungsvorgaben. So berichteten die Beschäftigten der Betriebe Frisch vom Feld und Ackerluck, dass sie nach Akkord und nach Stunden bezahlt werden. Sie gaben an, dass die genaue Berechnung ihrer Lohnhöhe nach Regeln zustande kommen, die für sie nicht nachvollziehbar sind. Die Lohnhöhe knüpfe sich an undurchsichtige Vorgaben, wie beispielsweise die Berechnung des Lohns nach Qualität des Ernteguts, nach Art des Gemüses und nach Leistungsvorgaben, die erreicht werden müssten. Zudem erwähnten einige Interviewte, dass die Leistungsvorgaben schwer bis nie zu erreichen sind und zu einem hohen Leistungsdruck führen.

5.6 Arbeitszeitaufzeichnungen und Lohnabrechnung

Ein wichtiger Faktor für die Nachvollziehbarkeit der Höhe und Zusammensetzung der Löhne ist eine klare Arbeitszeitaufzeichnung. Der überwiegende Anteil der Befragten gab an, dass ihre Arbeitszeiten durch Vorarbeiter:innen, Arbeitgeber:innen oder durch das Scannen von Arbeitskarten dokumentiert wird und sie diese Aufzeichnungen einsehen können. Darüber hinaus seien die Arbeitszeitaufzeichnungen überwiegend korrekt und könnten bei Fehlern korrigiert werden. Die Frage, ob sie eine schriftliche Lohnabrechnung erhalten, bejahten die meisten Befragten, jedoch sei dies erst am Ende der Beschäftigung der Fall. Die komplexe Lohnzusammensetzung sowie die Lohnauszahlung und die späte Aushändigung der Lohnabrechnung erschweren es den Beschäftigten zu überprüfen, ob sie den ihnen zustehenden Lohn auch erhalten haben.

5.7 Lohnabzüge

Über zwei Betriebe – Betrieb Immergrün und Betrieb Gartenland – wurde von Lohnabzügen berichtet, die zusätzlich zu den Abzügen für Verpflegung und Unterkunft vorgenommen werden. Es war die Rede von „Strafzahlungen“ für Sachverhalte wie „schlechte Verhaltensweise und fehlende Arbeitswilligkeit“ (#6-10), Hinterlassen eines schmutzigen Zimmers, Beschädigung des Inventars oder Verlust von Schlüssel für die Unterkunft. Über die Summen, die hierfür gezahlt werden müssen, wurden keine Angaben gemacht. Laut BGB sind Lohnabzüge bei Schäden des Arbeitsmaterials, die durch die Arbeitnehmer:innen entstanden sind, gestattet.⁴⁹ Dies muss ihnen jedoch nachgewiesen werden können. Zudem müssen die Regeln solcher Lohnabzüge zuvor arbeitsvertraglich festgehalten worden sein oder es muss eine anderweitige schriftliche Vereinbarung darüber vorliegen. Durch Arbeitnehmer:innen verschuldete Minusstunden dürfen Arbeitgeber:innen ebenfalls vom Lohn abziehen.⁵⁰ Wenn jemand beispielsweise unentschuldig der Arbeit fernbleibt, ist ein Lohnabzug rechtmäßig. Sollte aber das Verhalten während der Arbeitszeit mit einem Lohnabzug sanktioniert werden, wäre dies nicht rechtskonform. Insbesondere die Interviewaussagen zur Lohnminderung infolge „schlechter Verhaltensweisen“ können als Hinweis gedeutet werden, dass auf die Beschäftigten ein hoher Leistungsdruck ausgeübt wird. Um hierüber genauere Aussagen tätigen zu können, müssten die einzelnen Sachverhalte eingehender untersucht werden.

(49) BGB §276.

(50) BGB §615.

5.8 Unterbringungen

Die Saisonarbeiter:innen sind zur Ausübung der Beschäftigung auf die Unterbringung und oftmals auch auf die Verpflegung durch die Betriebe angewiesen. Eigenständig eine Wohnung oder ein Zimmer zu finden ist ihnen nahezu unmöglich, da in den ländlichen Regionen gar nicht so viele Unterkünfte verfügbar sind. Mit der Bereitstellung von Wohnraum durch die Betriebe vergrößert sich das Abhängigkeitsverhältnis, sodass die Beschäftigten den Preisen, der Ausstattung und der Belegungszahl pro Zimmer ausgeliefert sind. In allen untersuchten Betrieben wird von zu hohen Abzügen für die Unterkünfte berichtet. Diese liegen zwischen 7,50 Euro und 14 Euro pro Person und Tag. Je nach Anzahl der Zimmerbelegung überschreiten diese Preise die gesetzlich geregelten Sachbezugswerte damit täglich um vier bis sieben Euro. Den Beschäftigten entstehen hierdurch immense Kosten für die Unterbringung, die zum Beispiel auf dem Betrieb Gartenland offensichtlich bei bis zu 420 Euro monatlich liegen können.

In den Beschreibungen der sehr schlechten Unterbringungsbedingungen sticht vor allem der Betrieb Frisch vom Feld hervor. Der Großteil der in diesem Betrieb

arbeitenden Befragten empfand die Unterkünfte und deren Ausstattung als sehr problematisch. Im Mittelpunkt der Beschreibungen standen die unhygienischen Bedingungen, die unzureichende Anzahl sanitärer Anlagen sowie die fehlenden Möglichkeiten die eigene Wäsche zu säubern und Essen zu kochen – und das, obwohl die Interviewpartner:innen angaben sich selbst mit Nahrung versorgen zu müssen. Laut Arbeitsstättenverordnung müssen solche Unterkünfte entsprechend ihrer Belegungszahl und der Dauer der Unterbringung mit einem Wohn- und Schlafbereich (inklusive Betten, Schränken, Tischen und Stühlen), einem Essbereich und ausreichend Sanitäreinrichtungen ausgestattet sein.⁵¹ Trotz der mangelhaften Unterbringungsbedingungen berechnet dieser Betrieb für die Unterkunft zwölf Euro pro Person und Tag, unabhängig von der Anzahl der in einem Zimmer untergebrachten Personen. Bei einer Zimmerbelegung mit zwei Personen liegt die Miete damit 7,18 Euro über dem zulässigen Sachbezugswerten. Die Vermutung liegt nahe, dass die Berechnung von hohen Summen für die Unterbringung genutzt wird, um die Löhne niedrig zu halten.

5.9 Krankenversicherung

Die Beschäftigten aller Betriebe berichteten von massiven Problemen bei der Absicherung im Krankheitsfall. Hierzu zählen fehlende Krankenversicherungen, Unsicherheiten aufgrund privater Gruppenversicherungen, fehlende Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und die damit verbundenen finanziellen Belastungen. Insgesamt 30 Befragte gaben an nicht zu wissen, ob und wie sie krankenversichert sind. 22 Personen (die alle für Betrieb Immergrün arbeiten) teilten mit über eine private Gruppenversicherung versichert zu sein, die – wie in Kapitel 3 dargestellt – generell über ein stark eingeschränktes Leistungsspektrum verfügt und lediglich als Notfallversicherung gelten kann. Aufgrund der Ausnahmen von Leistungen ist die Frage, welche Behandlungen von der Versicherung tatsächlich übernommen werden für Beschäftigte, die weder die Sprache sprechen noch das deutsche Gesundheitssystem gut kennen, intransparent. Nur fünf Interviewte seien über einen sozialversicherungspflichtigen Job krankenversichert.

Die Rolle der Arbeitgeber:innen ist in diesem Zusammenhang kritisch zu beleuchten: Dass bei körperlichen Beschwerden zunächst Vorgesetzte aufgesucht werden müssen und durch diese zu einer medizinischen Einrichtung gebracht werden oder nicht – wie es für Betrieb Gartenland, Betrieb Frisch vom Feld und Betrieb Immergrün geschildert wurde – beraubt die Beschäftigten ihrer Entscheidungsfreiheit und verstärkt ihre Abhängigkeit von den Betrieben.

Bei einer privaten Gruppenversicherung besteht darüber hinaus die Problematik, dass die Arbeitgeber:innen diese Versicherung abschließen und die Versicherungsnachweise aufbewahren. Auch dies erschwert den Arbeiter:innen

den Zugang zu medizinischer Versorgung. Kommen wie bei Betrieb Frisch vom Feld die fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Behandlungsrechnungen aufgrund fehlender oder unzureichender Krankenversicherungen und die weiterhin anfallenden Kosten für die Unterkunft zusammen, entsteht ein enormer finanzieller Druck für die Beschäftigten. Von diesen Problemen berichtet auch die Beraterin Nedka Stockhausen:

Ein Erntehelfer rief neulich bei uns an und berichtete, dass er unter starken Schmerzen litt. Laut seiner Erzählung hätten die Arbeitgeberseite bzw. die Verantwortlichen im Büro sich geweigert, ihn zum Arzt zu bringen. Zwei Wochen lang musste er die Schmerzen aushalten und [er] versuchte weiterzuarbeiten, da er ja weiterhin Miete für die Unterkunft zahlen musste. (Nedka Stockhausen, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen, siehe Anhang, S. 54)

Die fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist für Saisonbeschäftigte ein enormes Problem. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind nur auf kurze Zeiträume angelegt. So müssen sie die vier Wochen Betriebszugehörigkeit, in denen die Betriebe während einer Erkrankung keine Lohnfortzahlung leisten müssen, jedes Jahr immer wieder aufs Neue überwinden. Allein hierdurch können die Beschäftigten während mindestens eines Drittels ihrer jährlichen Gesamtarbeitszeit in Deutschland das Problem bekommen, im Krankheitsfall mit hohen Lohnseinbußen rechnen zu müssen. Fehlen Arbeitspausen zum Auskurieren von Erkrankungen oder finden notwendige Behandlungen aus Angst vor entstehenden Kosten nicht statt, kann dies massive gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten nach sich ziehen.

5.10 Unwürdige Behandlung

In den Interviews führten die Beschäftigten unwürdige Verhaltensweisen wie Beleidigungen, Demütigungen, Misstrauen oder Anschreien durch Vorgesetzte, einen hohen Arbeitsdruck oder eine unkorrekte Bezahlung als mögliche Gründe an, weshalb sie ein Arbeitsverhältnis frühzeitig beenden würden. Die beantworteten die Beschäftigten auf eine offene Frage und ohne, dass sie solcherlei Vorfälle für die Betriebe, in denen sie gerade arbeiteten, geschildert haben. Es liegt die Vermutung nahe, dass dieses Antwortverhalten auf eigene Erfahrungen aus der Vergangenheit und/oder Erzählungen von anderen Arbeiter:innen zurückzuführen ist. Auch die interviewten Beraterinnen berichteten von den vorherrschenden Machtverhältnissen und der besonderen Rolle der Vorarbeiter:innen in den Betrieben.

Von einem hohen Arbeits- und Leistungsdruck und schlechter Behandlung haben uns viele Beschäftigte in Gesprächen immer wieder berichtet. Ebenso, dass sie angeschrien werden, Schimpfworte benutzt werden und es kommt auch schon mal zu körperlicher Gewalt wie Schubsen und zu anderen Formen der Erniedrigung. Ich denke, das sind auch Methoden, um durch Angst und Druck die Menschen zu einer höheren Leistung zu bringen. (Catalina Guia, Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten/Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen, siehe Anhang, S. 61)⁵²

(52) ArbStättV Anhang Abschnitt 4.4.
www.arbeitundleben.nrw/kooperieren/projekte/arbeitnehmerfreizuegigkeit-fair-gestalten

5.11 Flexible Arbeitsverhältnisse und Leistungsdruck

Die Einordnung der Interviewergebnisse auf überbetrieblicher Ebene zeigt auf, dass Unternehmen für den Einsatz von Saisonarbeiter:innen Bedingungen schaffen, die über flexible Arbeitszeiten und hohen Leistungsdruck die Kosten der Produktion möglichst niedrig halten. Diese Bedingungen bewegen sich größtenteils im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, können aber als Möglichkeiten gesehen werden, das unternehmerische Risiko an die Beschäftigten weiterzureichen. Die interviewten Beschäftigten des Betriebes Immergrün sprachen beispielsweise über stark variierende Arbeitszeiten und führten als Grund hierfür vor allem die Auftragslage an. Auch wenn von einem Mindesteinkommen berichtet wurde, so geht durch die Flexibilität der Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der jeweiligen Nachfragesituation und durch die damit verbundenen Schwankungen in der Entlohnung das unternehmerische Risiko faktisch auf die Beschäftigten über. Zu diesen von den Arbeitgeber:innen maßgeblich zu ihren Gunsten geprägten Rahmenbedingungen für Saisonarbeit gehören auch die meist nur vagen Versprechen auf Vertragsverlängerung und die kurzen Kündigungsfristen. Das Inaussichtstellen einer potenziellen Verlängerung des Arbeitsvertrags kann dazu führen, dass Beschäftigte sich dies durch die Erfüllung der hohen Akkordvorgaben erhoffen, was wiederum zu enormem Leistungsdruck führen kann. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund ihrer hohen wirtschaftlichen Abhängigkeit von der Erwerbstätigkeit in Deutschland kritisch zu betrachten. Darüber hinaus verschärft die Möglichkeit der jederzeit fristlosen Kündigung im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung den Druck auf die Saisonarbeiter:innen. Mit diesen Optionen zur Gestaltung eines höchst flexiblen Arbeitsverhältnisses können die Betriebe Beschäftigte je nach Bedarf und Auftragslage einsetzen oder entlassen. Die Beraterin Stefanie Albrecht von einer Beratungsstelle für ausländische

Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern, fasst die negativen Auswirkungen der Auslagerung des unternehmerischen Risikos an Beschäftigte eindrücklich zusammen:

Die kurze Kündigungsfrist von einem Tag ist eine maximal arbeitnehmerfeindliche Auslegung des § 622 Absatz 5 Nummer 1 BGB. Das hat fatale Folgen für die Beschäftigungssicherheiten und das alles legal und vom Gesetz gedeckt. Durch die extrem kurzen Kündigungsfristen sind die Erntehelfer:innen mehrfach betroffen: Erstens entsteht ein starker Leistungsdruck durch die Möglichkeit den Vertrag sehr kurzfristig zu kündigen. Zweitens kann sich der Arbeitgeber von der Pflicht, ab vier Wochen Betriebszugehörigkeit Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten, innerhalb eines Tages entledigen. Wir haben solche Fälle in der Beratung erlebt. Das, was dann passiert, ist dramatisch und zeigt die strukturellen Probleme der kurzfristigen Beschäftigung. Menschen werden unter anderem krank und verletzt in Busse Richtung Heimatländer gesetzt. Drittens können sie sich keine neue Arbeit in der Umgebung suchen, da sie die Unterkunft verlieren und oft binnen 24 Stunden ihre Rückreise nach Hause organisieren müssen. Das verhindert viertens auch, dass sie die Möglichkeit haben sich Hilfe zu organisieren und ihre Rechte von Deutschland aus durchzusetzen. Es gibt weder Zeit eine Beratung von uns in Anspruch zu nehmen noch bei Gericht eine Klage gegen den Betrieb einzureichen. Dies macht die Menschen in solchen Beschäftigungsverhältnissen sehr hilflos und die durch das Gesetz entstehende Not wird immer wieder durch rücksichtslose Arbeitgeber ausgenutzt. (Telefoninterview mit Stefanie Albrecht CORRECT!, eine ESF-geförderte Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern)⁵³

(53) CORRECT!, Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern: www.correct-mv.de

6 Fazit

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, Arbeitsbedingungen in einzelnen Produktionsbetrieben der Lebensmittellieferketten in der deutschen Landwirtschaft zu dokumentieren. In den Interviews mit 62 Beschäftigten aus vier Betrieben konnten zwar nur wenige konkrete Rechtsbrüche nachgewiesen werden, die Interviewaussagen machten allerdings in ihrer Gesamtschau die für die Arbeiter:innen nachteiligen Rahmenbedingungen und gesetzlichen Sonderregelungen sichtbar. Deutlich wurde hierdurch, dass eine strukturelle Vulnerabilität von Saisonbeschäftigten in der deutschen Landwirtschaft vorherrscht, die insbesondere aus den in unterschiedlichem Ausmaß von den Betrieben in Anspruch genommenen Mechanismen der Weitergabe des unternehmerischen Risikos resultiert. Zu jenen Mechanismen gehören hohe Leistungsvorgaben, flexibel angeordnete Arbeitszeiten, intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen, niedrige Löhne, zweifelhafte Strafzahlungen, überhöhte Mieten für die von den Betrieben bereitgestellten und zum Teil miserablen Unterkünfte, fehlende oder mangelhafte Absicherungen im Krankheitsfall, kurze Kündigungsfristen und die Einsparung der Abgaben zur Sozialversicherung durch die überwiegende Einstellung in Form einer kurzfristigen Beschäftigung. Vor dem Hintergrund der großen ökonomischen Abhängigkeit der Beschäftigten von diesen Arbeitsverhältnissen erhöhen diese Faktoren die Vulnerabilität der Saisonbeschäftigten gegenüber Arbeitsrechtsverletzungen und sie erschweren ihre Arbeitsbedingungen. Konkurrenz und Preisdruck auf den globalisierten Lebensmittelmärkten wirken sich somit ganz konkret auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Saisonbeschäftigten aus.

7 Anhang

Interview mit Nedka Stockhausen, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen

Nedka Stockhausen ist Beraterin für arbeitsrechtliche Angelegenheiten beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. (EVW) in Mainz. Sie berät Menschen auf Bulgarisch und besitzt jahrelange Erfahrungen in der aufsuchenden Arbeit im Bereich der Landwirtschaft in Rheinland-Pfalz. Zusammen mit ihren Kolleginnen fährt sie regelmäßig raus auf die Felder und sucht dort Saisonarbeiter:innen auf, um sie über die Arbeitsstandards und über ihre Rechte in Deutschland zu informieren. Auch Themen wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dabei angesprochen. Das Interview mit Nedka Stockhausen wurde am 29. Juli 2022 geführt.

Wie sieht die landwirtschaftliche Betriebsstruktur in eurer Region aus? Welche Produkte werden da produziert und geerntet?

Bei uns in Rheinland-Pfalz sind vor allem Gemüsebaubetriebe zu finden. Wenn wir auf den Feldern unterwegs sind, sehen wir zum Beispiel, dass verschiedene Salatsorten, Spargel, Frühlingszwiebeln, Radieschen, Lauch, Möhren, aber auch viele andere Gemüsesorten angebaut werden.

Wenden sich an eure Beratungsstelle Arbeiter:innen aus Betrieben, die an den Großhandel und an Supermärkte liefern?

Die Betriebe bei uns liefern alle an den Handel und sind Lieferanten für Supermärkte. Manche liefern an Aldi, manche an Netto, manche an Edeka. Der problematischste Arbeitgeber, mit dem wir dieses Jahr zu tun hatten, liefert unseres Wissens an Edeka. Wir haben beim Blick

in die Supermarktregale in der Region festgestellt, dass die Betriebe, die wir hier kennen, nicht als einzelne Betriebe direkt die Supermärkte beliefern, sondern als Zusammenschlüsse bzw. Netzwerke. Die Vermarktung geschieht gemeinsam und dann ist für mich als Kundin auf den ersten Blick nicht ersichtlich, welcher Betrieb dazugehört und wer da geliefert hat.

Wie gestaltet sich die Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten?

Wir haben dieses Jahr auf den Feldern vermehrt die Situation gehabt, dass die Leute nicht mit uns sprechen wollten und durften. Wir vermuten, dass sie gewarnt wurden und nicht mit uns sprechen sollten – unter der Androhung, sie könnten sonst gleich nach Hause fahren oder bräuchten nächstes Jahr nicht wieder kommen oder ähnliches. Auch dieses Jahr wurde eindeutig versucht, den Kontakt zwischen uns und den Beschäftigten zu verhindern. Meistens kamen auch die Arbeitgeber in kürzester Zeit nach unserem Erscheinen auf die Felder gefahren und haben uns darauf hingewiesen, dass wir die Arbeit nicht unterbrechen oder nicht mit den Arbeitern sprechen sollen. In nur einigen wenigen Fällen wurde unsere Anwesenheit und Aufklärungsarbeit durch die Arbeitgeberseite toleriert. Wir hatten dieses Jahr mehrmals die unangenehme Beobachtung gemacht, dass – sobald Saisonarbeiter die Flyer von uns nehmen wollten – der Vorarbeiter sofort in ihre Richtung gepfiffen hat. Die Personen haben uns die Flyer sofort zurückgegeben, andere haben nichts mitgenommen und sofort weggeschaut. Es war deutlich zu erkennen, dass sie eingeschüchtert sind.

Was sind typische Probleme von Beschäftigten in der Landwirtschaft, die zu dir in die Beratung kommen?

Die Probleme sind seit Jahren immer wieder die gleichen: Lange Arbeitszeiten mit Überstunden und dann werden zum Beispiel statt der zwölf Stunden am Tag nur acht bezahlt. Also kurz zusammengefasst: Unbezahlte Überstunden, übertriebene Unterkünfte, es herrscht ein sehr starker Leistungsdruck, wir treffen immer wieder auf Menschen, die keine Krankenversicherung haben, der Mindestlohn wird durch Arbeit im Akkord und rechtswidrige Abzüge vom Lohn meist umgangen.

Besonders problematisch und zugleich wichtig ist das Thema Intransparenz der Aufzeichnungen der Arbeitszeiten und des

Akkords. Laut der Berichte der betroffenen Feldarbeiter werden die Aufzeichnungen der Arbeitszeit und der Akkordleistungen, wenn überhaupt, nur durch die geernteten Mengen oder Kisten gelistet, aber nicht die tatsächlich gearbeiteten Stunden. So ist es für die Arbeitnehmer schwer nachzuvollziehen, wie der Lohn zustande kommt, und es ist auch durch die Beschäftigten kaum überprüfbar. Sehr drastisch war dieses Jahr, dass uns im Gespräch auf dem Feld erzählt wurde, dass die Pässe bei einem großen landwirtschaftlichen Betrieb gleich nach der Anreise durch die Arbeitgeberseite einbehalten wurden und die Beschäftigte ersatzweise nur eine Kopie bekommen hatten. Des Weiteren wurde uns berichtet, dass die Feldarbeiter bei einem weiteren großen Betrieb für drei Monate angeworben wurden. Diesen Saisonkräften wurde klar gemacht, wer früher abreisen möchte, muss 500 Euro Strafe zahlen.

Allerdings hat sich auch etwas verbessert! Zum Positiven verändert hat sich, dass viele Beschäftigte mittlerweile Arbeitsverträge und diese zum Teil auch schon in Rumänien erhalten haben. Auch von bilateralen Arbeitsverträgen, die auf Deutsch und Rumänisch verfasst waren, wurde uns berichtet. Für uns in der Beratungsarbeit sind die Verträge immer wichtig. Aber häufig haben die Menschen ihre Verträge nicht mitgebracht oder davon ein Foto gemacht. Sie haben die Verträge oft nach Ankunft in Deutschland direkt unterschrieben und abgegeben, aber keine Kopie bekommen oder nicht mal danach gefragt. Ab und zu treffen wir auf Erntehelfer, welche nicht lesen können, und manche interessiert es leider auch nicht, was da konkret in ihrem Vertrag drinsteht. Für sie hat die Möglichkeit in Deutschland zu arbeiten oberste Priorität. Wenn sie vorher oder beim Unterschreiben der Arbeitsverträge zu viele Fragen stellen, bekämen sie – so ihre Befürchtung – die Arbeit vielleicht nicht.

In den Gesprächen bei unseren Feldaktionen fragen wir immer wieder, ob die Menschen während der Beschäftigungszeit in Deutschland krankenversichert sind und die meisten wissen es nicht! Für uns ist es oft nicht klar, ob sie rechtlich wirklich einer kurzfristigen Beschäftigung nachgehen können und in ihrem Herkunftsland sozialversichert sind. Das wird oft nicht gut überprüft und niemand fühlt sich für die genaue Überprüfung zuständig. So kommt es immer wieder vor, dass die Erntehelfer gar nicht krankenversichert sind, doch das fällt meistens erst bei gravierenden Problemen auf, wie zum Beispiel bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt.

Welche Probleme sind dir zum Thema Krankenversicherung aus der Beratung bekannt?

Das Thema Krankenversicherung in der Landwirtschaft ist insoweit wichtig und muss abschließend geklärt werden, da die Feldarbeit anstrengend und die Arbeitszeiten lang sind. Auch das Thema Hitzebelastung bei der Arbeit im Freien und die damit verbundenen Gefahren in Bezug auf Kreislaufprobleme sind nicht zu unterschätzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine fachkundige medizinische Hilfeleistung notwendig wird, steigt mit den immer häufiger vorkommenden sehr hohen Außentemperaturen. Aber auch wenn das Wetter mitspielen sollte, es kommt in jedem Fall dazu, dass medizinische Behandlungen hin und wieder in Anspruch genommen werden müssen, sei es auf Grund von Verletzungen oder weil sich durch die schwere Arbeit und den hohen Leistungsdruck plötzlich alte Krankheiten bemerkbar machen. In diesem Zusammenhang berichten uns Saisonarbeiter immer wieder von schlechten Erfahrungen, die sie bereits gesammelt hatten. Ein Erntehelfer zum Beispiel rief neulich bei uns an und berichtete, dass er unter starke Schmerzen litt. Laut seiner Erzählung hätten die Arbeitgeberseite bzw. die Verantwortlichen im Büro sich geweigert, ihn zum Arzt zu bringen. Zwei Wochen lang musste er die Schmerzen aushalten und versuchte weiterzuarbeiten, da er ja weiterhin Miete für die Unterkunft zahlen musste. Durch den Versuch, zumindest noch an einem weiteren Tag zu arbeiten, sind die Schmerzen jedoch noch größer geworden. Erst zwei Tage vor seiner Abreise, als er mit Polizei und rechtlichen Schritten gedroht hat, so der Arbeitnehmer, wurde er für eine Behandlung zum Arzt gebracht.

In einem anderen Fall wurde berichtet, dass in einem Betrieb, der auch an Edeka liefert, ein Beschäftigter ins Krankenhaus musste und dann eine Rechnung von über 5.000 Euro für die Behandlung zugeschickt bekam. Er wurde dann in diesem Zusammenhang beraten. Laut Aussage des Betroffenen hat der Arbeitgeber ihm auf Nachfrage seine Versichertennummern nicht rausgegeben, obwohl er behauptet hat, der Beschäftigte sei versichert. Bei der letzten Kontaktaufnahme mit dem besagten Arbeitnehmer war die Rechnung durch den Hof nicht beglichen, darum gehen wir davon aus, dass er nicht über den Betrieb in einer privaten Gruppenkrankenversicherung versichert worden ist. Seit diesem Jahr gibt es die neue Regelung, dass alle Arbeitgeber bei der Minijobzentrale den Status der Krankenversicherung bei einer kurzfristigen Beschäftigung melden müssen. Also haben wir mit dem Einverständnis des Beschäftigten bei der Minijobzentrale versucht,

Informationen zu seinem Versicherungsstatus zu bekommen, um ggf. die zuständige Krankenkasse direkt wegen der Angelegenheit anzusprechen. In ihrer Antwort hat uns die Minijobzentrale dazu keine konkrete Auskunft gegeben. Mittlerweile hat der Beschäftigte Bedenken, diese Angelegenheit zu klären. Ihm ist es wichtiger, wieder zur Arbeit kommen zu können, als weitere Schritte zu unternehmen.

Du hast das Thema intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen und Leistungsdruck erwähnt. Kannst du erklären, wieso das ein Problem ist? Welche Erfahrungen hast du mit diesem Thema in der Beratung gesammelt?

Wir wissen aus den Gesprächen, dass in den Hallen, wo sortiert und verpackt wird, ein Stundenlohn bezahlt wird. Auf dem Feld wird nach Akkord bezahlt. Aus meiner Erfahrung heraus wissen viele Menschen nicht, dass, wenn sie nach Akkord arbeiten, dann trotzdem der Mindestlohn pro Stunde gilt. Ich bin skeptisch, wenn behauptet wird, dass die Erntehelfer Zugang zu den Aufzeichnungen ihrer Arbeitszeit haben und genau wissen, was sie so verdienen. Erfahrungsgemäß wissen die Feldarbeiter nicht, dass sie nicht sieben Tage die Woche in Deutschland durcharbeiten müssen, dass sie keine 15 Stunden am Tag zu ernten haben, auch wenn der Arbeitgeber es verlangt, dass die Unterkunft in der Form meistens überteuert ist, dass gewisse Abzüge vom Lohn rechtswidrig sind, und so weiter. Es wird peinlich darauf geachtet, dass die Arbeitnehmer keine Unterlagen ausgestellt bekommen, wodurch die Saisonkräfte nachweisen könnten, dass sie nicht korrekt bezahlt werden. Angeblich können die Arbeitnehmer die Unterlagen (Lohnabrechnungen/Aufzeichnungen) auf Anfrage bekommen. Als es darauf ankam, war das nie der Fall.

Dadurch ist es auch für uns sehr schwierig, etwas im Interesse der Arbeitnehmer nachzuweisen. Am Ende der Saison bekommen die Erntehelfer eine Summe in bar und fertig. Die Menschen vertrauen den Vorarbeitern komplett und lassen diese einfach für sich den Akkord aufschreiben. Bei manchen Höfen dürfen sie sich zwar anschauen, wie viele Kisten sie geerntet haben, das sind aber nicht die Arbeitsstunden, sondern nur die Kisten. Und zu den Gründen, warum die Aufzeichnungen oft intransparent sind, gehören, wie bereits erwähnt, die langen Arbeitszeiten. Es wird auch mal zwischen zehn und 15 Stunden am Tag gearbeitet. Das ist zum einen gar nicht erlaubt und zum anderen wird das für die Landwirte teuer. So versuchen sie nur die Kisten zu erfassen und schreiben dann unabhängig davon die Arbeitsstunden auf, die nicht immer mit den real gearbeiteten Stunden übereinstimmen.

In einem solchen problematischen Hof haben wir mit einem Vorarbeiter sprechen können, der kurz davor aus Protest gekündigt hatte, da er selbst bis zu 17 Stunden am Tag arbeiten musste. Er hat uns berichtet, dass im Arbeitsvertrag der Saisonarbeiter die Unterkunftskosten offiziell auf vier Euro pro Nacht beziffert werden, parallel dazu werden sie gezwungen zusätzlich fünf Euro bar auf die Hand pro Nacht zu zahlen. Sowas wissen natürlich nur Insider und dies kann nur durch Zeugenaussagen bewiesen werden. Inwieweit es dazu kommen wird, ist fraglich, da laut unserer Quelle die Menschen Angst vorm Landwirt haben.

Gibt es in den Betrieben eurer Region denn keine digitale Erfassung der Arbeitszeiten oder Akkordleistungen?

Aufzeichnungen gibt es schon, diese werden jedoch nicht im Sinne der Arbeitnehmer geführt – zumindest nach außen nicht. Es werden die Kisten notiert, aber nicht die geleisteten Stunden. Wenn Stunden erfasst werden, dann nur zum Teil. Diese Informationen bekommen wir in direkten Gesprächen mit den betroffenen Feldarbeitern. Die Angst vor der Weitergabe solcher Informationen an uns und somit an die Öffentlichkeit ist auch der hauptsächliche Grund, weshalb die Arbeitgeberseite massiv unseren Kontakt zu den Saisonkräften zu verhindern versucht.

In einem weiteren Fall haben Erntehelfer zum Beispiel berichtet, dass sie zwölf Stunden gearbeitet haben. Der Vorarbeiter hat allerdings nur zehn Stunden als Arbeitszeit notiert, mit der Begründung, dass „nur zehn Stunden aufgeschrieben werden, weil sie sonst Steuern zahlen müssen“. Es ist ein großes Problem, dass die Leute alles hinnehmen, was ihnen erzählt wird. Die Hauptsache ist, dass sie Arbeit haben. Die Feldarbeiter wissen zum Beispiel, dass sie für die Unterkunft zahlen müssen, damit sind sie auch einverstanden, aber sie wissen nicht, dass bestimmte Summen viel zu hoch angesetzt sind. Wenn ihnen gesagt wird: zehn Euro pro Tag, dann gehen sie davon aus, dass dies für Deutschland auch so in Ordnung ist.

Unterscheiden sich diese Fälle aus den großen Betrieben, die an den Großhandel und Supermärkte liefern, beispielsweise von denen in Betrieben mit Direktvermarktung?

Wir können für unsere Region nicht über die Verhältnisse in kleinen Betrieben reden, da wir dahin keine Kontakte haben. In unserer

Arbeit haben wir mit riesigen Betrieben zu tun, ganz große, und manche sind sogar international tätig. Typisch ist, und wir erleben das immer wieder, dass die Saisonarbeiter sich bei einem ersten Gespräch auf dem Feld sehr zufrieden zeigen, sie sagen: „Es ist alles in Ordnung!“ Sie geben an, sie haben Verträge, sind versichert, und so weiter. Auch dieses Jahr wieder! Dann erzählen wir ihnen etwas über ihre Rechte in Deutschland und lassen die Informationsflyer in der jeweiligen Muttersprache da. Es kommt vor, dass manchmal sich genau diese Menschen bei uns melden. Vor Kurzem hatten wir erneut einen ähnlichen Fall: Eine Gruppe kontaktierte uns, welche auf dem Feld behauptet hat, „alles ist super, es gibt Verträge, wir sind zufrieden“, et cetera. Und dann haben sie doch einen Monat später angerufen und berichtet, dass sie keine Verträge haben, nicht krankenversichert sind, und sie wurden auch nicht korrekt bezahlt.

Das berichten auch andere Beraterinnen der Initiative Faire Landarbeit über anderen Regionen.

Ja, und da muss man auch mal sagen, dass auch die Beschäftigten eine gewisse Verantwortung für den Stand der gegenwärtigen Situation tragen. Sie sind die Mehrheit in so einem Betrieb. Solange sie so etwas akzeptieren, geht das System so weiter. Sie haben die Möglichkeit, von uns muttersprachlich zu arbeitsrechtlichen Angelegenheiten kostenlos und anonym beraten zu werden, sie haben hier durch das vom Landesministerium MASTD öffentlich geförderte Projekt Faire Mobilität RP⁵⁴ Zugang zu wichtigen, aktuellen Informationen und durch das neue Mitgliedsmodell der IG BAU können sie sich auch zuverlässig vor Ausbeutung schützen. Schade, dass sie zurzeit davon noch nicht angemessen Gebrauch machen. Sicherlich spielen nach wie vor die enorme Anhängigkeit vom Arbeitgeber in der Landwirtschaft und die Hoffnung, bei ihm künftig weiterhin arbeiten zu können, die entscheidende Rolle. Wir sprechen jedoch hier von vielen Menschen, welche diese Probleme haben. Es sind keine Einzelfälle. Wenn sie sich zusammentun, werden sie auch etwas bewirken. Offensichtlich wird die Entwicklung eines solchen Bewusstseins allerdings noch eine Weile dauern.

(54) Das Projekt Faire Mobilität RP wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz (MASTD), aus Mitteln der Europäischen Sozialfonds Plus sowie durch den DGB Rheinland-Pfalz/Saarland gefördert. Vgl. Webseite EVW: <http://www.emwu.org/faire-mobilitaet-rp/>.

Interview mit Catalina Guia, Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten/Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen

Catalina Guia ist Expertin für Arbeitsrecht bei dem Projekt Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten und berät Menschen aus Ost- und Südosteuropa auf Rumänisch, wenn sie Probleme bei der Arbeit haben. In der Landwirtschaft ist sie mit den Kolleg:innen ihrer Beratungsstelle, der Gewerkschaft IG BAU und anderen Organisationen in der aufsuchenden Arbeit aktiv. Bei gemeinsamen Feldbesuchen bemühen sie sich, arbeitsrechtliche Informationen in den verschiedenen Herkunftssprachen direkt an die Saisonbeschäftigten zu verteilen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Um mehr über die Lebens- und Arbeitsrealität vor Ort zu erfahren, sprechen sie mitunter auch mit den Betriebsleitungen. Das Interview mit Catalina Guia wurde am 10. Juli 2022 geführt.

Wie sieht die landwirtschaftliche Betriebsstruktur eurer Region aus? Welche Produkte werden dort produziert und geerntet?

Wir sind in Nordrhein-Westfalen unterwegs und hier überwiegend in den Regionen Aachen und Münsterland. Die Produkte, die dort angebaut werden, sind vor allem Erdbeeren, Spargel und Beerenobst, wie Himbeeren und Brombeeren. In kleinerem Umfang lassen sich aber auch Salat, Möhren und anderes Gemüse finden. Es gibt ganze Erdbeerdörfer, in denen große und kleine Betriebe direkt nebeneinander Erdbeeren produzieren.

Lieferten die Betriebe, die ihr bei euren Feldaktionen aufsucht, ihre Produkte an Supermärkte?

Die genaue Information, wer wohin liefert, habe ich nicht. Wir sprechen mit den Beschäftigten vor allem über Arbeitsrechte und die Arbeits- und Wohnbedingungen. Wir wissen, dass die Produkte auf Wochenmärkten zu finden sind und die Erdbeeren von den großen Betrieben, zu denen wir gehen, auch in den Supermärkten in der Region zu finden sind. Das habe ich schon öfter gesehen.

Wenden sich an eure Beratungsstelle Arbeiter:innen aus Betrieben, die an Supermärkte liefern?

Ja, ich habe Fälle von großen Betrieben gehabt und wir wissen, dass genau diese Betriebe auch an Supermärkte liefern. Ich möchte zu Beginn noch einen kurzen Hinweis geben. Wir haben als arbeitsrechtliche Beratungsstelle vor allem einen Blick auf die Missstände. Und auch bei unserer aufsuchenden Arbeit gehen wir mittlerweile vor allem zu den Betrieben, über die wir bereits Informationen haben, dass dort Probleme mit dem Arbeitsrecht vorkommen. Aber es begegnen uns natürlich auch Betriebe, die als positive Beispiele gelten können.

Was sind typische Probleme von Beschäftigten in der Landwirtschaft arbeiten, die zu dir in die Beratung kommen?

Es gibt Probleme, die uns seit Jahren immer wieder berichtet werden. Das sind zum Beispiel sehr lange Arbeitszeiten von zehn bis zwölf Stunden am Tag und das viele Tage hintereinander. Es wird uns von wenigen freien Tagen zur Erholung berichtet, da auch häufig an Sonntagen gearbeitet wird. Es wird uns oft gesagt, dass sie auch an den langen Arbeitstagen nur wenig Pause machen dürfen. Manche erzählen, dass sie am Tag nur zwanzig bis dreißig Minuten Pause haben oder sogar nur zehn Minuten. Dies kommt auch daher, weil immer Vorarbeiter bei ihnen sind und diese viel Druck ausüben. Diesen Druck durch Vorarbeiter haben wir dieses Jahr auch wieder direkt beobachten können. Da wir nicht immer Zugang zum Betriebsgelände haben, müssen wir schauen, wie wir an die Menschen herankommen. Also gehen wir zu den Feldern, auf denen sie arbeiten. Wir waren an einem Erdbeerefeld und wollten Informationen verteilen. Ein Vorarbeiter hat, nachdem er uns an diesem Feld entdeckt hat, die Menschen angeschrien: „Ihr sollt weiterarbeiten. Ihr nehmt nichts an und ihr redet mit niemanden, sonst gibt es Probleme.“

Von einem hohen Arbeits- und Leistungsdruck und schlechter Behandlung haben uns viele Beschäftigte in Gesprächen immer wieder berichtet. Ebenso, dass sie angeschrien werden, Schimpfworte benutzt werden und es kommt auch schon mal zu körperlicher Gewalt wie Schubsen und zu anderen Formen der Erniedrigung. Ich denke, das sind auch Methoden, um durch Angst und Druck die Menschen zu einer höheren Leistung zu bringen.

In Bezug auf Lohn und Bezahlung gibt es einige Probleme, die wir wiederholt geschildert bekommen. Manche haben uns dieses Jahr direkt gesagt, dass sie nur sechs Euro die Stunde bekommen. Und Andere erzählen uns, dass sie am Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Rest ihres Lohnes nicht mehr ausgezahlt bekommen oder viel weniger als ihnen zusteht.

Was bedeutet „Rest“?

Bei diesen Fällen bekommen die Beschäftigten einen wöchentlichen Vorschuss von fünfzig bis hundert Euro pro Woche vom Betrieb ausgezahlt. Das Geld wird für den Kauf von Lebensmitteln gebraucht, da die Menschen sich selbst versorgen und ohne Ersparnisse anreisen. Das haben uns jedenfalls viele Menschen erzählt.

Und zum Thema Druck: Wenn Menschen sich wegen des Lohns oder den Unterbringungsbedingungen beschwerten, kann es passieren, dass sie sofort gekündigt werden. Ich habe auch ein paar Fälle betreut, in denen Menschen nach einer Erkrankung gekündigt wurden. Fristlos und ohne eine schriftliche Kündigung. Dieses Jahr hatte ich auch so einen Fall: Ein Mann war an einer Lungenentzündung erkrankt. Ihm wurde nach zwei Tagen Krankheit der Job und die Unterkunft gekündigt. Er hat sich daraufhin bei uns gemeldet. Wir gehen davon aus, dass er auch unzureichend krankenversichert war. Er hatte nach seinen Angaben mehrmals im Betrieb gefragt, ob er zum Arzt gehen könne. Das wurde ihm nicht erlaubt und er hat die Aufforderung erhalten, den Arbeitsplatz nicht zu verlassen. Er hat sich irgendwann so sehr Sorgen gemacht, dass er selbständig zum Krankenhaus gegangen ist, und daraufhin wurde ihm dann gekündigt. Der Arbeitgeber hat auch die Polizei eingeschaltet, um ihn wegen Hausfriedensbruchs vom Gelände zu verweisen. Das war möglich, da er aufgrund der Kündigung der Unterkunft nicht mehr das Gelände des Arbeitgebers betreten durfte. Ich habe das damals am Telefon verfolgt und alles mitbekommen. Es wurde ihm keine Zeit gegeben, die Rückreise zu organisieren. Er und seine Frau wurden zwei Stunden nach der Kündigung auf die Straße gesetzt. Wir reden hier über eine Kündigung mit folgender Obdachlosigkeit innerhalb von wenigen Stunden. Und sie haben auch ihren Lohn nicht bekommen. Weil ich angerufen habe, haben sie immerhin 100 Euro für den Rückweg erhalten und das Versprechen, später auch den noch ausstehenden Lohn überwiesen zu bekommen. Das ist bis heute jedoch noch nicht passiert. Es gab in dem Betrieb bereits vorher Aussagen von Ratsuchenden, dazu angewiesen worden zu sein, zu arbeiten, auch wenn man krank sei.

Du hast von Fällen gesprochen, in denen Menschen nach einer Erkrankung gekündigt wurden. Waren die alle aus demselben Betrieb?

Nein, das wurde uns über unterschiedliche Betriebe berichtet. Das waren alles eher große Betriebe mit vielen Beschäftigten. Natürlich gibt es hier auch gute Beispiele. Menschen haben uns erzählt, dass sie sich bei Krankheit ausruhen können und es kein Problem sei. Aber von dem dramatischen Problem, bei Krankheit den Job und die Unterkunft gekündigt zu bekommen und somit sehr schnell in der Obdachlosigkeit zu landen, haben uns mehrere Betroffene berichtet. Und eine Krankheit darf kein Kündigungsgrund sein.

Unterscheiden sich die Fälle aus großen Betrieben, die an Supermärkte liefern, beispielsweise von denen in Betrieben mit Direktvermarktung?

Das habe ich mir nicht so genau angeschaut und verglichen. Vor ein paar Jahren haben wir eine Feldaktion gemacht und vor allem kleinere Betriebe besucht. Dort haben wir eine eher lockere Atmosphäre vorgefunden. Es wurde uns berichtet, dass die Beschäftigten seit Jahren immer wieder zur Arbeit in denselben Betrieb kommen und zufrieden sind. Auch die Betriebsleitungen waren sehr freundlich und sind offen auf uns zu gegangen. Die haben uns gegenüber gesagt: „Wir haben nichts zu verstecken. Alle machen ihre Arbeit und wir gehen respektvoll miteinander um.“

Was wisst ihr über Formen der Arbeitsvermittlung und dafür anstehende Kosten?

Vermittlung geschieht meines Wissens überwiegend über Verwandte, Bekannte und Nachbarn. Selten bekommen wir etwas von Vermittlungsagenturen mit.

Welche Erfahrungen hast du zum Thema intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen in deiner Beratung oder in Gesprächen bei der aufsuchenden Arbeit gesammelt? Welche Probleme können hierbei auftauchen?

Ich kann zur Arbeitszeiterfassung nur wenig sagen, da wir dieses Jahr darauf keinen Fokus gelegt haben. Aber da, wo wir nachgefragt haben, wurde uns überwiegend geantwortet, dass die Beschäftigten keine Stundennachweise haben. Es wurde dann erzählt, sie unterschreiben Aufzeichnungen darüber, wie viele Kisten von ihnen

geerntet wurden. Hier handelt es sich um Arbeiten nach einer Leistungspauschale, dem Akkord.

In diesen Fällen stellt sich die Frage, wie die Arbeitszeit dokumentiert wird und wie sich der Lohn zusammensetzt. Dies ist ja vor allem in den Bereichen notwendig, wo es um die Einhaltung von Zahlungen des gesetzlichen Mindestlohns pro Stunde geht.

Ja, das scheint etwas undurchsichtig. Vielleicht werden die Arbeitsstunden auch separat aufgeschrieben? Das habe ich in der Beratung aber noch nicht gesehen. Ein weiteres wichtiges Thema sind die Lohnabrechnungen. Sehr, sehr wenige Menschen sagen, dass sie eine schriftliche Lohnabrechnung bekommen.

Heißt das, sie erhalten auch am Ende der Beschäftigung keine Lohnabrechnung?

Ja, auch am Ende nicht. Häufig wird der Lohn den Menschen am Ende bar in die Hand gedrückt. Nur sehr selten haben wir gehört, dass der Lohn auf ein Konto überwiesen wird. Und ohne Lohnabrechnung können die Menschen dann nicht einsehen, wie sich die Lohnzahlung zusammensetzt und welche Abzüge vorgenommen wurden. Wir raten den Menschen immer dazu ihre Arbeitsstunden aufzuschreiben, um die Lohnzahlungen überprüfen zu können.

Was weißt du über Leistungsvorgaben und Akkordarbeit? Welche Probleme können hierbei auftreten?

Es gibt sehr viel Akkordarbeit auf den Feldern. Wir haben die Vermutung, dass die Beschäftigten angewiesen werden, in Bezug auf den Lohn bestimmte Antworten zu geben, wenn sie danach gefragt werden. Zum Beispiel, dass sie nach Stunde bezahlt werden. Die Regel ist, wenn wir auf dem Feld fragen, sagen sie: „Es ist alles in Ordnung. Wir arbeiten acht Stunden und machen Pause. Wir werden pro Stunde bezahlt.“ Aber wenn genau diese Menschen uns dann später anrufen, dann sagen sie, dass sie angewiesen wurden, das eine oder andere zu sagen. Und in Realität werden sie zum Beispiel nach Kiste oder Kilogramm, also nach Erntemengen, bezahlt. Sie haben erzählt, dass sie hohe Leistungsvorgaben erfüllen müssen. Was ich verstanden habe, ist, dass sie bei einem Nichterfüllen der Leistungsvorgaben zum Teil weniger als den gesetzlichen Mindestlohn pro Stunde erhalten. Die Leistungsvorgaben sind so oder so auch ein Mittel, um Menschen unter Druck zu setzen, möglichst schnell und produktiv zu arbeiten.

Die Initiative Faire Landarbeit berichtet immer wieder von sehr hohen Summen für die Unterkunft und Verpflegung. Welche Erfahrungen habt ihr mit diesem Thema gemacht?

In diesem Jahr gab es nur einen Fall, wo Menschen in Containern zu viert und in einem sogar zu fünft untergebracht waren. In diesem Betrieb wurden wir auch bedroht. Dort haben sie zu dritt oder zu viert für ihre Übernachtungen im Container 150 Euro pro Monate pro Person gezahlt. Das liegt über den gültigen Sachbezugswerten von 120,50 Euro bei drei Menschen und 96,40 Euro bei vier Menschen. In manchen Betrieben wurde aber auch viel weniger für die Unterkunft bezahlt.

Auf meine Fragen zu den Möglichkeiten eine Küche zu nutzen und zum Zustand der sanitären Anlagen haben sich die meisten zufrieden gezeigt. Da gab es dieses Jahr keine Beanstandungen. Vor zwei Jahren haben uns die Beschäftigten eines Betriebes erzählt, dass sie nur eine Stunde am Tag Strom für die Duschen hatten und sich untereinander organisieren mussten, wer duschen konnte. Wer nicht drangekommen ist, konnte erst wieder am nächsten Tag duschen.

Bei einem anderen Betrieb haben die Menschen Arbeitsverträge bekommen. Diese habe ich gesehen und sie enthalten eine Klausel, dass die Summe für die Unterkunft statt bei sechs Euro pro Tag bei neun Euro liegt, wenn sie früher abreisen oder kurzfristig kündigen.

Das ist auch wieder ein Druckmittel zu bleiben und die Bedingungen zu akzeptieren, oder?

Ja, ja!

Welche Probleme sind dir zum Thema Krankenversicherung bekannt?

Also wir haben dieses Jahr bei unseren Feldbesuchen extra nach der Krankenversicherung gefragt und ganz ehrlich, viele wissen nicht, ob sie krankenversichert sind. Dafür muss beachtet werden, dass Beschäftigte oft Papiere unterschreiben, die sie nicht verstehen. Zum Beispiel weil sie nur auf Deutsch vorgelegt werden. Aber sie haben auch keine Unterlagen erhalten, keine Versichertenkarte in die Hand bekommen oder etwas anderes, was beweisen könnte, dass sie krankenversichert sind. Andere haben berichtet, dass ihnen der Arbeitgeber gesagt hat: „Du bist nicht krankenversichert und du bist selbst verantwortlich für eine Krankenversicherung.“

Die Probleme tauchen erst dann auf, wenn Menschen krank werden. Das sind dann eher einzelne Fälle, dafür aber manchmal echt dramatisch. Wie der Fall dieses Jahr mit dem Mann, der obdachlos geworden ist. Im letzten Jahr kamen Menschen zu uns, weil der Arbeitgeber sie nicht zu einem Arzt bringen wollte. Es wurde das Anrecht auf eine medizinische Versorgung unterbunden. Die Menschen haben nicht immer Autos dabei und können so nicht immer selbständig zu einem Arzt kommen.

Du hast eben erwähnt, dass ihr dieses Jahr bedroht wurdet? Kannst du erzählen, was da vorgefallen ist?

Ja, gerne. Ich möchte erst noch eine Anmerkung machen: In der Coronazeit hat es viel Aufmerksamkeit von der Presse zum Thema Saisonarbeit gegeben und wir haben auch mehr Aufmerksamkeit auf den Bereich Landwirtschaft gelegt. Die großen Betriebe sind bundesweit gut vernetzt und viele wissen schon, dass Aktionen zur Aufklärung der Arbeitsrechte durchgeführt werden. Wir haben bemerkt, dass bestimmte Betriebe sich sehr über diese Aufmerksamkeit aufregen – also darüber, dass jemand ins Gespräch kommen will mit, ich zitiere einen Betriebsleiter, „meinen Leuten“, so formuliert, als wären die Beschäftigten sein Eigentum. Tatsächlich ticken manche so. Also, wie ich schon erzählt habe, wird uns bei einigen Höfen verboten mit den Saisonarbeitskräften zu sprechen.

Und das Schlimmste haben wir vor einem Monat erlebt. Dort haben uns Menschen zu ihren Unterkünften eingeladen. Dort leben circa 200 bis 250 Menschen, überwiegend aus Rumänien. Einige waren da vor Ort und wir haben angefangen, Flyer zu verteilen und mit den Menschen zu sprechen. Und plötzlich kamen zwei Männer, vermutlich der Landwirt und sein Sohn, der sehr wütend war. Als er gehört hat, dass wir da sind, um die Menschen über ihre Rechte zu informieren, da ist er geplatzt! Er hat angefangen uns anzuschreien und uns massiv zu drohen mit solchen Sachen wie: „Ich habe Leute, ich finde euch! Ich mache euch fertig! Ich darf alles hier machen, ich kann euch auch umbringen. Hier ist mein Eigentum und ich darf alles.“

Ich habe wirklich Angst bekommen. Er hat dann auch angefangen körperlich auf meine Kollegen loszugehen und hat sie mit viel Kraft geschubst und hat versucht sie mit der Faust zu schlagen. Der junge Mann, der dabei war, hat ihn dann abgehalten. Am Ende hat er dann auch noch mit der Faust auf unser Auto geschlagen und gegen das Auto getreten, als wir versucht haben weg zu kommen.

Wie habt ihr darauf reagiert? Wie geht ihr mit solchen Vorfällen um?

Wir haben eine Anzeige gegen ihn erstattet. Wir sind aber nicht die einzige Fachstelle, die Unannehmlichkeiten bei solchen Aktionen erlebt hat. Gerade letztes Jahr gab es bei unseren Kollegen in Mecklenburg-Vorpommern auch einen ähnlichen Fall, wo sie von einer Betriebsleitung beleidigt wurden und es zu einer Auseinandersetzung kam. Wir wollen uns nicht einschüchtern lassen und uns ist sehr wichtig, dass die Menschen, die aus Rumänien oder aus anderen EU-Ländern kommen, unsere Unterstützung bekommen. Dass die Betriebsleitungen überrascht sind von unserem Besuch und sich ärgern und auch mal gesagt wird, wir rufen die Polizei, dass passiert schon mal. Das ist auch irgendwie normal und wir haben kein Problem damit, da wir uns an die gesetzlichen Grenzen halten. Aber in diesem Fall, war es so plötzlich und unerwartet und dazu auch physische Gewalt. Klar, wir werden nächstes Jahr vorsichtiger sein, aber wir werden auch da weiter Aktionen machen und wir setzen uns weiter für die Menschen ein.



Quellenverzeichnis Interviews

Albrecht, Stefanie: CORRECT! Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern, Interview auszugsweise verschriftlicht, 25. August 2022

Guia, Catalina: Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten/Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen, Interview Abschrift auf S. 52-59, 10. Juli 2022

Stawiana, Magdalena: Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, Interview nur auszugsweise verschriftlicht, 17. August 2022

Stockhausen, Nedka: Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen, Interview Abschrift auf S. 47-52, 29. Juli 2022

Literatur- und Quellenverzeichnis

(Alle Internetquellen wurden am 20. Februar 2023 zuletzt abgerufen.)

Aka, Christine (2020): „Leutenot“ im Erdbeerfeld – Saisonarbeit und Veredelungswirtschaft in gegenseitiger Abhängigkeit. Das Beispiel Oldenburger Münsterland, in: Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie, 68 (2020), Heft 2, S. 65-83.

Aka, Christine (2007): Sonderkulturen. Polnische Saisonarbeiter zwischen Container und Erdbeerfeld, in: Rheinwestfälische Zeitschrift für Volkskunde 52 (2007), S. 157–183.

AOK (2023): Saisonkräfte beschäftigen, Stand: 1. Januar 2023, online: www.aok.de/fk/sozialversicherung/entsendungen-und-saisonkraefte/saisonkraefte-beschaeffigen/.

AOK (2021): Sachbezugswerte 2022, Stand: 16. Dezember 2021, online: www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/sachbezugswerte/werte-2022/.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), online: https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html.

Becker, Jörg (2010): Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer. Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa, online: <https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/41/84/18/oa9783839409466.pdf>

Behr, Dieter Alexander (2013): Landwirtschaft – Migration – Supermärkte. Ausbeutung und Widerstand entlang der Wertschöpfungskette von Obst und Gemüse, Dissertation Universität Wien, online: <https://docplayer.org/108523487-Dissertation-landwirtschaft-migration-supermaerkte-ausbeutung-und-widerstand-entlang-der-wertschoepfungskette-von-obst-und-gemuese.html>.

Biaback Anong, Dorothea (2021): „Saisonarbeitskräfte dringend benötigt“. Das Regime landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland im Kontext der Corona-Pandemie, IMIS Working Paper 09, online: <https://osnadocs.uni-osnabrueck.de/handle/urn:nbn:de:gbv:700-202103234143>.

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

Bundesagentur für Arbeit (2022): Fachliche Weisungen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für eine Maßnahme bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung (AVGS MPAV), Stand: 30. Juni 2022, online: www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014265.pdf

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), online: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.

Bundesministerium der Justiz (2022): Pfändungsfreigrenzen, Stand: 1. Juli 2022, online: www.bmj.de/DE/Themen/FinanzenUndAnlegerschutz/ZwangsvollstreckungPfaendungsschutz/Pfaendungsfreigrenzen.html.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Gesetz macht Arbeitsbedingungen transparenter und verlässlicher. Neue Regelungen gelten bald auch in Deutschland, 25. Juli 2022, online: www.dgb.de/themen/++co++3fe1ba28-0369-11ed-9a99-001a4a160123.

Entgeltfortzahlungsgesetz (Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall – EntgFG), online: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/>.

Faire Mobilität (2023): Arbeit in der Landwirtschaft, Stand: Januar 2023, online: <https://www.fair-arbeiten.eu/de/article/9.in-der-landwirtschaft.html>.

Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.

Garming, Hildegard (2016): Auswirkungen des Mindestlohns in Landwirtschaft und Gartenbau. Erfahrungen aus dem ersten Jahr und Ausblick, Thünen Working Paper 53, online: https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn056425.pdf.

Hemmerling, Udo/Pascher, Peter (2018): Situationsbericht 2018/19. Trends und Fakten zur Landwirtschaft, Berlin: Deutscher Bauernverband e.V.

Hemmerling, Udo/Pascher, Peter (2021): Situationsbericht 2021/22. Trends und Fakten zur Landwirtschaft, Berlin: Deutscher Bauernverband e.V.

Initiative Faire Landarbeit (2015). Zur Situation von zeitlich befristet Beschäftigten in der Landwirtschaft, online: www.peco-ev.de/docs/Zur-Situation-von-Zeitlich-befristeten-2015.pdf.

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

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

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

Initiative Faire Landarbeit (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021, online: www.igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf.

Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren, Berlin: Springer.

Lamnek, Siegfried (2008): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch, 4. vollst. überarb. Auflage, Weinheim: Beltz PVU.

Landwirtschaftskammer Niedersachsen (o.D.): Arbeitszeit in der Landwirtschaft, online: https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/33312_Arbeitszeit_in_der_Landwirtschaft.

Nachweisgesetz (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen – NachwG), online: <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html>.

Minijob-Zentrale (o.D.): Die kurzfristige Beschäftigung, online: https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/kurzfristige-beschaeffigung/kurzfristige-beschaeffigung_node.html#doc43cb376f-5e0b-4602-88c2-ba7d0b8d901abodyText1.

Möhring, Wiebke/Schlütz, Daniela (2013): Standardisierte Befragung: Grundprinzipien, Einsatz und Anwendung, in: Dies. (Hg.): Handbuch standardisierter Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft, Wiesbaden: Springer, S. 183–200.

Schimek, Michael (2020): Schwabenkinder, Hollandgänger, Erntehelfer*innen. Saisonale Arbeitsmigration in der Landwirtschaft, in: Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie, 68 (2020), Heft 2, S. 7-25.

Späth, Jochen et al. (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, online: https://www.iaw.edu/files/dokumente/IAW_Studie_Auswirkungen_ML_Saisonarbeit_2018.pdf.

Sozialgesetzbuch (SGB) III, online: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/.

Sozialgesetzbuch (SGB) VI, online: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/.

Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV), online: <https://www.gesetze-im-internet.de/svev/>.

Statistisches Bundesamt (2021): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Landwirtschaftszählung, online: www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.pdf?__blob=publication-file.

SVLFG (2020): Hitzearbeit. Schweiß gebadet, 20. Mai 2020, online: <https://www.svlfg.de/fa-hitzearbeit>.

Tügel, Nelli (2022): Ernten ohne Versicherung, in: Der Freitag vom 28. März 2022, online: www.freitag.de/autoren/der-freitag/spargel-erdbeeren-wein-erntehelfer-arbeiten-ohne-krankenversicherung.

Wagner, Matthias/Fialkowska, Kamila/Piechowska, Maria /Lukowski, Wojciech (2013): Deutsches Waschpulver und polnische Wirtschaft. Die Lebenswelt polnischer Saisonarbeiter. Ethnographische Beobachtungen, Bielefeld: transcript.

Wagner, Matthias (2015): Wanderarbeitende am Rand der Gesellschaft, in: Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (Hg.): Arbeit, Migration und soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften, Wiesbaden: Springer, S. 375-394.

Varelmann, Katharina/Luig, Benjamin (2022): Das System Saisonarbeit. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse durch fehlende soziale Absicherung, in: Der kritische Agrarbericht 2022, S. 86-90, online: https://kritischer-agrarbericht.de/fileadmin/Daten-KAB/KAB-2022/KAB_2022_86_90_Varelmann_Luig.pdf.

Versicherungsvertragsgesetz (VVG), online: https://www.gesetze-im-internet.de/vvg_2008/.