



NEWSLETTER 06/2021

FORUM | MIGRATION


 © U. J. Alexander - stock.adobe.com
 © Pete Linforth - pixabay.com

Arbeit, die krank macht

Sonderausgabe Corona und Saisonarbeitende

Mitten im Infektionsherd – und völlig ungeschützt: Das ist auch in der laufenden Erntesaison die Realität vieler ausländischer Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft. Ein extremer Fall im Landkreis Diepholz zeigt nun, wie sehr Behörden und Agrarindustrie für billigen Spargel auf Entrechtung der Beschäftigten setzen.

Die Bevölkerung sollten sie nicht anstecken, bei den eigenen Kolleg_innen war es augenscheinlich egal. Am 30. April 2021 stellte das Rote Kreuz bei einer Corona-Reihentestung von Beschäftigten auf dem Spargel- und Beerenhof Thiermann in Niedersachsen 87 Covid-19-Infektionen fest. Daraufhin ordnete der Landkreis Diepholz für rund 1.000 Beschäftigte eine „häusliche Absonderung mit Ausnahme der Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeit“ an. Diese so genannte „Arbeitsquarantäne“ galt auch für negativ Getestete, unabhängig davon, ob sie im Betrieb mit Infizierten zusammengewohnt oder mit diesen Kontakt hatten. Diese Arbeiter_innen mussten weiter in Mehrbettzimmern zusammenwohnen, wofür der

Hof 9,80 Euro pro Tag kassierte. Die meist aus Osteuropa stammenden Beschäftigten durften während der Arbeitsquarantäne auch dann nicht abreisen, wenn sie negativ getestet waren. Die, die trotzdem abreisten, meldete der Spargelbauer der Polizei. Die Beschäftigten waren also eingesperrt und durften nur raus zum Arbeiten. Dabei mussten sie das Risiko tragen, sich bei Kolleg_innen anzustecken. Dieses Risiko wurde nicht nur durch die Unterbringung und Busfahrten zu den Feldern erhöht, sondern auch dadurch, dass es an den Thiermann-Fließbändern teils nicht möglich ist, die 1,5 Meter Sicherheitsabstand einzuhalten. Bis zum 26. Mai infizierten sich so mindestens 141 der 1.011 Beschäftigten. Seit dem 11. Mai gilt die Verfügung nur noch für negativ getestete Personen, die mit infizierten Personen zusammen gewohnt haben oder engen Kontakt hatten.

Die Deutsche Welle (DW) sprach mit polnischen Arbeiterinnen, die am Telefon von der Lage hinter dem verriegelten Tor des Hofes erzählten. „Wir werden wie Sklaven behandelt, nur vom Hotel zur Arbeit gebracht und zurück“, sagte eine von ihnen der DW. Eine andere sprach von Bedingungen „wie im Horrorfilm“. Als Anna Szot von der DGB Beratungsstelle

INHALT 06/2021

Arbeit, die krank macht	1
Unversichert, verletzt, vor die Tür gesetzt	2
„Eine absurde Argumentation“	3
Wer erntet für uns?	3
Alles dokumentieren! So setze ich Rechte durch	4
News + Termine	5
Den sozialen Schutz organisieren – Kommentar von Arnd Spahn, Sekretär der Europäischen Landarbeitergewerkschaften (EFFAT)	6



„Faire Mobilität“ am 20. Mai versuchte, vor Ort Kontakt mit den Beschäftigten aufzunehmen, „standen vor allen Unterküften schwarz gekleidete Securitys, die Häuser bewacht haben“, berichtet sie. Jeder Versuch, Kontakt aufzunehmen, wurde unterbunden: „Es war gar kein Gespräch möglich. Die Leute wurden von den Securitys in die Häuser geschickt.“

„Die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern müssen nach der Infektionswelle in Niedersachsen Lösungen entwickeln, um die Beschäftigten noch in dieser Saison besser zu schützen“, sagte DGB Vorstandsmitglied Anja Piel der taz. „Wer unter Quarantäne gestellt wird, muss die Chance haben, sich zu isolieren und darf nicht zur Arbeit verpflichtet werden“, verlangte Piel. „Es ist ein Unding, wenn Menschen unter behördlicher Quarantäne nicht nach dem Infektionsschutzgesetz entschädigt werden, stattdessen arbeiten müssen und dabei keine Möglichkeit haben, sich selbst zu versorgen.“ Arbeitsquarantäne sei auch keine akzeptable Maßnahme für den Infektionsschutz „und muss ein Ende haben“. Sie könne „angesichts der Zustände von Sammelunterkünften, der Enge bei Gemeinschaftstransporten und den fehlenden Abständen bei der Arbeit“ Infektionsketten kaum unterbrechen, zudem fehle die Rechtsgrundlage für diese tiefen Eingriffe in die Grundrechte. Frank Schmidt-Hullmann vom Unterstützungsnetzwerk von Faire Mobilität des DGB, sagte dem Neuen Deutschland: „Die Arbeiter_innen müssen eigentlich von Anfang an in den gleichen Gruppen arbeiten, mit denen sie auch zusammen wohnen. Eine Ansteckung hätte so nur innerhalb einer Gruppe erfolgen können.“ Deshalb, so Schmidt-Hullmann: „Es gibt keinen Grund, nicht Infizierte und negativ Getestete zu isolieren.“

All dies geschah just in jener Erntesaison, in der die Bundesregierung dem Druck der Agrarlobby erneut

nachgegeben und die Kranken- und Sozialversicherungspflicht für die ausländischen Erntehelfer_innen erneut aufgeweicht hatte. Schon 2020 hatte der Bund eine Verlängerung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung von 70 auf 115 Tage beschlossen. So lange durften Bauern Erntehelfer_innen beschäftigen, ohne sie krankenversichern zu müssen – was den Agrarbetrieben erhebliche Lohnnebenkosten spart. Im April änderte der Bundestag im Schnellverfahren das „Seefischereigesetz“. Rückwirkend ab dem 1. März gilt für 2021 die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht für 102 Tage.


Der Jurist Vladimir Bogoeski wies im Verfassungsblog darauf hin, dass die Ausnahmen von der Sozialversicherung eigentlich für Personengruppen geschaffen wurden, die nur kurzfristig ihren Lohn aufbessern wollen und irgendwo anders sozialversichert sind – etwa Studierende. Dies würde auf die Saisonkräfte in der Regel nicht zutreffen. Die Anforderung, dass die kurzfristige Beschäftigung nicht die Hauptbeschäftigung sein darf, sei „oft nicht erfüllt“ so Bogoeski. Ebenso sei die Annahme, dass die Arbeitnehmer „anderweitig in ein soziales Sicherungssystem integriert, unzutreffend“. Aufgrund der großen Lohn- und Lebenskostendiskrepanz zwischen Ost und West erwirtschafteten sie oft „einen erheblichen Teil ihres Jahreseinkommens durch Saisonarbeit“. Oftmals fallen die Saisonkräfte daher durch das Raster und verfügen über keine Krankenversicherung. Darauf angesprochen sagte der Diepholzer Seniorchef Heinrich Thiermann der lokalen Kreiszeitung, alle Mitarbeitenden seien „hier sicher versorgt, es entstehen den Saisonarbeitskräften keine Kosten bei Krankheit und sie erhalten eine Lohnfortzahlung“ (siehe dazu Interview auf Seite 3). Eine der infizierten Frauen sagte hingegen der Deutschen Welle, dass sie auch während der Krankschreibung für die Unterkunft bezahlen muss. Welche Folgen


die Aufweichung der Versicherungspflicht haben kann, zeigt ein Fall der Beratungsstelle Faire Mobilität (siehe Text unten).

Die NGOs Brot für die Welt, Amnesty International, das European Center for Constitutional and Human Rights und die Gesellschaft für Freiheitsrechte kritisierten derweil die Aufweichung der Versicherungspflicht scharf. Wegen enger Unterküfte und fehlender Schutzvorkehrungen seien die Saisonarbeiter_innen einem erhöhten Covid-19-Risiko ausgesetzt. „Da sie für vier Monate ohne Kranken- und Sozialversicherung beschäftigt werden dürfen, ist ihr Recht auf Schutz der Gesundheit gefährdet“, heißt es in einer neuen Broschüre. Durch die Infektionsschutz- und Quarantänebestimmungen sei die Abhängigkeit der Erntehelfer_innen von ihren Arbeitgeber_innen noch stärker geworden.


Im niedersächsischen Landtag setzten die Grünen eine Sondersitzung an. „Es muss damit gerechnet werden, dass es immer wieder zu Ausbrüchen kommt, wenn nicht eingeschritten wird“, sagte die agrarpolitische Sprecherin der Grünen, Miriam Staudte. „Anstatt den schwer arbeitenden Menschen verpflichtend Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen, werden hier beim Infektionsschutz weiter beide Augen zugedrückt und die Menschen in Arbeitsquarantäne gezwungen.“

 Stellungnahme DGB: <https://tinyurl.com/4wzh5rp8>

 Broschüre „Menschenrechte als Kompass in und aus der Covid-19-Krise“ von ECCHR u.a.:
<https://tinyurl.com/f45tarhn>

 „Harvesting Injustice“ im Verfassungsblog:
<https://tinyurl.com/pfw6nwed>

 Deutsche Welle: <https://tinyurl.com/yyb9s8h2>

 Neues Deutschland: <https://tinyurl.com/9s4yx2hc>

 taz: <https://tinyurl.com/arvkaz87>

Unversichert, verletzt, vor die Tür gesetzt

Die Bundesregierung setzt auf „freiwillige Krankenversicherung“ durch die Arbeitgeber für ausländische Saisonarbeitskräfte. Wie wenig Verlass darauf ist, zeigt der Fall eines rumänischen Arbeiters auf einem Hof nahe Bonn.

Nach einem Arbeitsunfall wandte sich der Mann an die DGB Beratungsstelle Faire Mobilität. Er hatte ab Ende Februar 2021 auf einem Bauernhof in Bornheim Kartoffeln sortiert und später bei der Spargelernte geholfen. Dorthin geführt hatte ihn die Aussicht auf den deutschen Mindestlohn, von dem ihm dann allerdings 220 Euro monatlich für die Unterkunft und 180 Euro für den Transport aus Rumänien abgezogen wurden. Nach einem Monat hatte er einen Arbeitsunfall, ein Finger wurde schwer verletzt. Statt ihn sofort zum Arzt zu bringen, verband der Bauer den Finger. Nach drei Tagen war die Wunde entzündet, der Mann kam ins Krankenhaus, war 4 Wochen arbeitsunfähig. Der Bauer

wollte ihn deshalb nicht mehr beschäftigen. Nur auf Intervention des Arztes durfte er noch ein paar Tage auf dem Bauernhof bleiben, so dass der Arzt die Verletzung weiter behandeln konnte. „Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wurde kontaktiert und wir haben den Kollegen und den Landwirt gemeinsam mit der IG BAU aufgesucht“, sagt Bernadette Petö von Faire Mobilität und dem EU-Projekt Network Fair Posting. Es stellte sich heraus, dass der Mitarbeiter nicht angemeldet und somit auch nicht unfallversichert war – ein klarer Gesetzesverstoß. In seinem Arbeitsvertrag hatte er wahrheitsgemäß angegeben, dass er auch in Rumänien nicht krankenversichert ist – schließlich verdient er dort als Tischler nur 300 Euro. „Der Landwirt sagte uns, er würde die Rechnung der Behandlung aus seiner Tasche bezahlen und Lohnfortzahlung leisten. Das tat er dann aber nicht“, sagt Petö. Dem Verletzten wurde der Lohn ohne die Lohnfortzahlung ausgezahlt – und er musste eine Erklärung unterschreiben, dass er keine

weiteren Forderungen an den Bauern hat. „Danach durfte er nicht einmal auf dem Bauernhof bleiben, um auf den Bus zu warten, der ihn nach Rumänien brachte. Er wurde verletzt, mitten in einer Pandemie bei 5 Grad auf die Straße gesetzt, wo er fünf Stunden gewartet hatte, bevor ein Bus ihn nach Hause fuhr.“ Die IG BAU wird die Ansprüche des Mannes einklagen. Dass Beschäftigte, wie hier, nicht unfallversichert seien, sei eher selten, sagt Petö. Dass sie nicht krankenversichert sind, komme hingegen öfter vor – weil die Arbeitgeber hierzu nicht verpflichtet seien. Vor allem in der Pandemie könne dies zum Problem werden. „Corona ist nicht als Berufskrankheit anerkannt und es gilt nicht als Unfall. Wenn Beschäftigte sich anstecken, nicht arbeiten können – wer zahlt dann die Rechnung?“ Wenn sie ins Krankenhaus müssen, würde letztlich versucht, die Rechnung bei Ihnen zu pfänden.

 www.faire-mobilitaet.de



„Eine absurde Argumentation“

Arbeitsquarantäne für Saisonarbeiter ohne direkte Kontakte zu Infizierten ist ungerechtfertigt, sagt Benjamin Luig von der Initiative Faire Landerarbeit/Projekt „Faire Mobilität“ beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen.

In Diepholz wurden über 1.000 Erntehelfer_innen fast zwei Wochen mit Infizierten zusammen in Quarantäne gehalten – auch die, die negativ gestet waren und keinen direkten Kontakt zu Infizierten hatten. Durfte der Landkreis das?

Zunächst stellt sich die Frage, ob hier schnell genug reagiert wurde. Die Ausbrüche auf dem Hof waren bekannt und es hat ewig gedauert, bis die Reihentestung eingesetzt hat. Weiterhin müssten die üblichen sozialen Risikostandards gelten – wer war mit wem in Kontakt? – um eine solche Quarantäne zu rechtfertigen. Und besonders problematisch wird das Vorgehen, wenn man bedenkt, dass die Beschäftigten in der Arbeitsquarantäne weiter arbeiten müssen und sich dabei womöglich anstecken. Denn es ist sehr schwierig, nicht zu arbeiten, wenn sie die Miete an die Betriebsleitung weiter zahlen müssen, aber keine Einkünfte haben. Wie schwierig die Situation für sie war, sieht man auch daran, dass sie versucht haben, sich zu wehren. Etwa indem sie den polnischen Konsul gerufen haben.

Ein Teil von ihnen musste weiter am Fließband arbeiten, ohne dass die 1,5 Meter Abstand eingehalten werden konnten. Ist das legal?

Wenn der Arbeitsprozess etwa durch die Art der Maschinen zwingend erfordert, dass der Abstand unterschritten wird, darf die Gruppe nicht größer als 15 Personen sein. Nach Medienberichten arbeiteten bei Thiemann aber Gruppen um die 50 ohne Abstand. Das wäre illegal.

Der Agrarunternehmer Thiermann sagte, seine Beschäftigten seien „hier sicher versorgt“, es entstünden den Beschäftigten „keine Kosten bei Krankheit und sie erhalten eine Lohnfortzahlung“. Was ist von dieser Aussagen angesichts der ausgesetzten Sozialversicherungspflicht zu halten?

Die mit Corona infizierten Beschäftigten haben von Thiermann in der Tat eine Lohnfortzahlung bekommen, die ihm wiederum vom Gesundheitsamt erstattet wurde. Diejenigen Beschäftigten jedoch, die nicht infiziert waren und aufgrund des Risikos nicht arbeiten wollten, haben keinerlei Lohnfortzahlung bekommen. Und: „Sicher versorgt“ heißt hier nur, solange die Menschen dort beschäftigt sind. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, gibt es keine Ansprüche mehr. Schließlich ist es möglich, dass die Beschäftigten über eine freiwillige private „Mini-Krankenversicherung“ abgedeckt sind, die speziell für Saisonbeschäftigte entwickelt wurde. Diese deckt aber nur bestimmte Punkte ab, es ist für die Krankenkasse sehr leicht, Kosten anzufechten, etwa wenn es Vorerkrankungen gab. Der Schutz ist nicht vergleichbar mit demjenigen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Bundesregierung sagt, die Ausweitung der „kurzfristigen Beschäftigung“ ohne Sozialversicherung sei „ein Beitrag zur Pandemiebekämpfung“, weil ausländische Saisonarbeitskräfte so länger in den Betrieben bleiben dürfen, was „Personalwechsel und Mobilität reduziert“. Ist da was dran?

Das ist eine absurde Argumentation. Denn erstens ist es nur ein sehr geringer Teil der Beschäftigten, die mehrere Jobs bei verschiedenen Höfen hintereinander haben. Zweitens: Wenn sie jetzt 102 statt 70 Tage ohne Sozialversicherung arbeiten können, kann das ja geradezu ein Anreiz sein, gegebenenfalls für mehrere Betriebe zu arbeiten, falls der erste Arbeit-

geber sie nicht über die ganze Dauer beschäftigt. Ich sehe da keine Logik.

Der Bauernverband verweist auf „freiwillige Erntehelferversicherungen“, die rund 96 Prozent der Spargel- und Beerenbetriebe abschließen. Behebt das das Problem?

Diese Zahl geistert manchmal herum, es würde mich wirklich interessieren, worauf die sich stützt. Für mich ist unklar, wie hoch die Zahl der befragten Betriebe war. Wir jedenfalls haben aus der Beratungspraxis eine Vielzahl von Fällen ohne Krankenversicherung. Vielfach ist den Saisonarbeiter_innen auch selbst gar nicht klar, ob sie versichert sind oder nicht.

Save the date

Online Konferenz „Faire Arbeit in der Landwirtschaft in Europa“ am 8. Juli 2021

Ihre Arbeit gilt seit der Covid-19-Pandemie als systemrelevant: Saisonkräfte in der Landwirtschaft. Trotzdem gehören sie in der gesamten EU zu den am stärksten ausgebeuteten Arbeitnehmenden. In der jüngsten Vergangenheit haben rechtliche Ausnahmeregelungen ihre prekäre Arbeitssituation noch verschärft.

Wir möchten uns auf der Veranstaltung darüber austauschen, wie die Situation von Saisonkräften in Herkunfts- und Zielländern ist, welche gewerkschaftlichen Strategien entwickelt wurden, um dieser Situation zu begegnen und welche Änderungen auf EU-Ebene zu einer Verbesserung führen könnten.

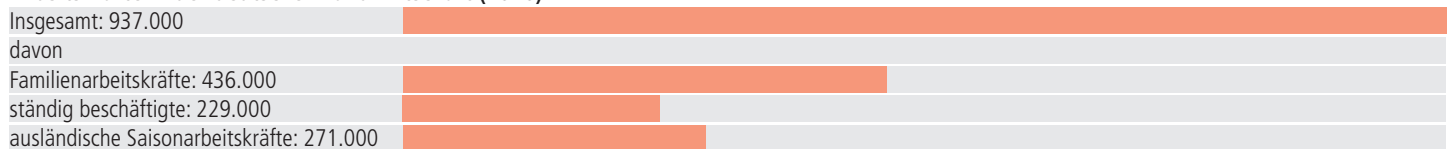
Die Anmeldeinformationen werden in Kürze online gestellt. Mehr dazu unter

www.friedrich-ebert-stiftung.de

www.dgb-bildungswerk.de/migration/aktuelles

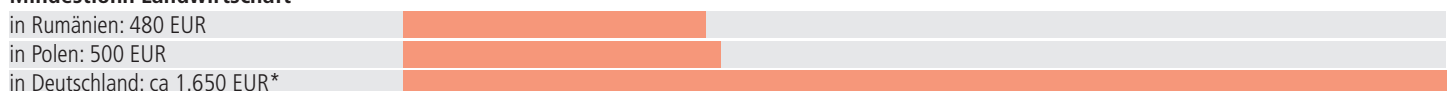
Wer erntet für uns?

Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft (2020)



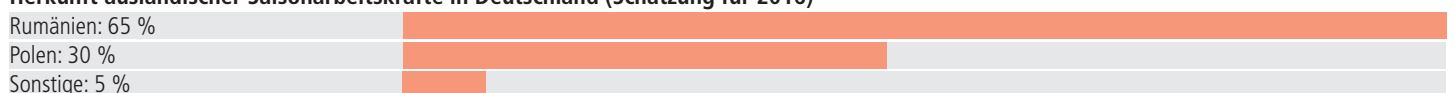
Quelle: DESTATIS

Mindestlohn Landwirtschaft



* bei 20 Stundenwoche, Stundenlohn 9,50 EUR · Quelle: Eurostat

Herkunft ausländischer Saisonarbeitskräfte in Deutschland (Schätzung für 2016)



Quelle: GFAL



Alles dokumentieren! So setze ich Rechte durch

Die DGB Beratungsstelle Faire Mobilität hat ausführliche Informationen für ausländische Erntehelfer_innen zusammengestellt. Online und in mehrsprachigen Flyern ist dort alles nachzulesen, was man wissen muss, um seine Rechte durchzusetzen. Hier eine Auswahl der wichtigsten Tips und Fakten zu ...

... Krankenversicherung

Wenn Sie in Deutschland pro Jahr 70 Tage arbeiten und die Arbeit nicht berufsmäßig ausüben, gelten Sie als kurzfristig beschäftigt. In diesem Fall werden für Sie in Deutschland keine Sozialabgaben abgeführt. In diesem Jahr wurde diese Regelung auf 102 Tage ausgeweitet. Wenn Sie normalerweise in Ihrem Heimatland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, müssen Sie dies mit einer A1-Bescheinigung nachweisen. Damit gelten Sie für die ersten 102 Tage, die Sie in Deutschland arbeiten, als sozial- und krankenversichert im Heimatland. Stellen Sie sicher, dass Sie einen in Deutschland gültigen Krankenversicherungsnachweis haben. Wenn Sie kurzfristig beschäftigt sind und keine A1-Bescheinigung haben, kann es sein, dass Sie in Deutschland nur gegen Arbeitsunfälle versichert sind. Fragen Sie bei dem Landwirt nach, ob für Sie eine private Krankenversicherung abgeschlossen wurde. Wenn Sie Ihre Arbeit über 102 Tage hinaus verlängern wollen, muss Sie Ihr Arbeitgeber bei der deutschen Sozialversicherung anmelden. Stellen Sie dies sicher! Fragen Sie Ihren Arbeitgeber und lassen sich die Anmeldung zur Sozialversicherung aushändigen. Wenn Sie krank sind und von einem Arzt krankgeschrieben werden, bekommen Sie Ihren Lohn in der Zeit der Krankheit weitergezahlt, wenn Sie schon länger als vier Wochen in demselben Betrieb arbeiten.

... Entlohnung in der Landwirtschaft

Seit Januar 2021 gilt für Beschäftigte in der Landwirtschaft in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 9,50 Euro brutto pro Stunde, ab 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro brutto pro Stunde. Dieser Lohn gilt für alle Menschen, die in Deutschland arbeiten, ganz egal aus welchem Land sie kommen. Auch wenn Sie Ihr Arbeitgeber nach Deutschland entsandt hat, muss er Ihnen den Mindestlohn bezahlen.

... Akkord- und Stücklohn

Stück- und Akkordlöhne sind zulässig. Allerdings dürfen sie nicht geringer sein als der geltende Mindestlohn, den Sie für jede gearbeitete Stunde bekommen würden.

... Arbeitsvertrag

Sollte Ihnen der Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag geben, so muss er Ihnen trotzdem spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn die wichtigsten Arbeitsbedingungen aufschreiben und Ihnen aushändigen. Wichtig: Unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht verstehen.

... Unterstützung

Wenn Sie in der Landwirtschaft arbeiten und Mitglied einer Gewerkschaft in Deutschland werden wollen, melden Sie sich bei der Gewerkschaft Agrar-Bauen-Umwelt (IG BAU). Die Gewerkschaft unterstützt Sie bei arbeitsrechtlichen Konflikten. Hier bekommen Sie mehr Informationen zur Mitgliedschaft:

+49 391 4085-105 für Englisch/Deutsch
+49 391 4085-106 für Bulgarisch
+49 391 4085-107 für Rumänisch
+49 391 4085-108 für Polnisch
+49 391 4085-114 für Bosnisch-Kroatisch-Serbisch
+49 391 4085-921 für Russisch
+49 391 4085-922 für Ungarisch

Sie können auch eine E-Mail schreiben an: mobil@igbau.de (alle Sprachen)

... Dokumentation der Arbeitszeit

Notieren Sie jeden Tag den Beginn, das Ende und die Dauer der Arbeitszeit, einschließlich der Pausen. Notieren Sie Namen von Zeugen. Lassen Sie sich Ihre Stundenliste wenn möglich von einem Vorarbeiter oder zumindest einem Kollegen per Unterschrift bestätigen. Bei Akkordlohn: Schreiben Sie die abgegebenen Kisten oder Mengen auf.

... Wann ist der Lohn zu zahlen?

Sie müssen eine Lohnabrechnung bekommen. Der Lohn muss spätestens am Ende des Folgemonats, in dem die Arbeit geleistet wurde, gezahlt werden. Alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden müssen dann ausgezahlt werden. Sollten Sie mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, dass der gesamte Lohn erst am Ende der Saisonarbeit ausgezahlt wird, dann verlangen Sie wöchentlich oder monatlich Zwischenabrechnungen.

... Überstunden

Wenn Sie sechs Tage arbeiten, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Landwirtschaft bei 48 Stunden liegen. Zwischen zwei Schichten ist eine Ruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben. Alle Arbeitsstunden – also auch Überstunden – müssen bezahlt werden. Die Zeit, um von einem zum anderen Feld zu gelangen, gilt als Arbeitszeit und muss bezahlt werden. Bezahlt der Arbeitgeber keine Überstunden, müssen Sie beweisen, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet hat. Auch aus diesem Grund: Dokumentieren Sie Ihre Stunden schriftlich und lassen Sie einen Zeugen unterschreiben.

... Unterkunft und Verpflegung

Die aktuellen Arbeitsschutzregeln bestimmen, dass in einem Mehrbettzimmer maximal 8 Personen untergebracht werden sollen. Dabei soll pro Person mindestens 6 m² zur Verfügung stehen. Machen Sie Fotos von Ihrer Unterkunft, wenn diese nicht den

Vereinbarungen entspricht! Wenn Sie die Verpflegung und Unterkunft nicht von Ihrem Arbeitgeber, sondern von einem Dritten bekommen, sollte Ihnen ein Miet- oder Dienstleistungsvertrag zur Unterschrift vorgelegt werden. Wenn Sie keine Verträge bekommen, fragen Sie zu Beginn der Saison beim Arbeitgeber nach, wie viel Geld Ihnen am Ende für Unterkunft und Verpflegung berechnet werden wird. Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen Verpflegung und Unterkunft stellt und vom Lohn abzieht, muss dies auf der Lohnabrechnung nachvollziehbar dargestellt sein. Achtung: Erst wenn Ihr Lohn über der so genannten Pfändungsfreigrenze liegt, können die Kosten für Verpflegung und Unterkunft direkt mit dem Lohn verrechnet werden. Die Pfändungsfreigrenze hängt davon ab, für wie viele Personen Sie Unterhalt bezahlen müssen.


Beispiel 1: Sie sind alleinstehend und haben keine Kinder. Bis zu einem Nettoeinkommen von 1.179,99 Euro darf Ihnen nichts abgezogen werden. Ab dem 1. Juli 2021 darf Ihnen bei einem Nettoeinkommen von bis zu 1.259,99 Euro nichts abgezogen werden. Für die Verpflegung können im Jahr 2021 maximal folgende Beträge angerechnet werden:


Pro Monat: Für Frühstück 55,00 Euro, für Mittagessen 104,00 Euro und für Abendessen 104,00 Euro. Dies ergibt insgesamt einen Betrag von maximal 263,00 Euro im Monat. Pro Tag: Für Frühstück 1,83 Euro, für Mittagessen 3,47 Euro und für Abendessen 3,47 Euro. Dies ergibt insgesamt einen Tagessatz von maximal 8,77 Euro. Für die Unterkunft dürfen maximal 237,00 Euro im Monat berechnet werden. Wenn Sie mit mehreren Personen in einem Zimmer untergebracht sind, muss weniger abgezogen werden: Bei zwei Personen höchstens 142,20 Euro, bei drei Personen 118,50 Euro und bei mehr als drei Personen 94,80 Euro.

... Arbeitsschutz, Ausrüstung und Wasser

Alle Arbeitsgeräte und die persönliche Schutzausrüstung müssen Ihnen vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören arbeitsgerechte Handschuhe sowie Sonnen- und Regenschutz. Außerdem muss Ihnen bei Arbeit in Hitze ausreichend Wasser bereitgestellt werden. Achten Sie bei der ersten monatlichen Lohnabrechnung darauf, dass Ihnen dafür nichts vom Lohn abgezogen wurde. Die aktuellen Arbeitsschutzregeln gegen das Coronavirus bestimmen, dass auch während der Arbeit ein Abstand von mindestens 1,5 Metern eingehalten werden muss. Gearbeitet werden soll in festen Gruppen von höchstens vier Personen. Nur wenn das Arbeiten an einer Maschine dies nachweislich erfordert, können bis zu 15 Menschen in einer Gruppe arbeiten.

Alle ausführlichen weiteren Infos stehen hier

 FAQ „Saisonarbeit und Corona“ der Beratungsstelle Faire Mobilität: <https://tinyurl.com/fju6ev8r7>

 Mehrsprachiger Flyer mit ausführlichen Infos zu Arbeitsrechten von Saisonarbeitskräften: <https://tinyurl.com/58f3b8kv>



News + Termine

Bundesagentur: Steigende Arbeitslosigkeit unter Migrant_innen nach Corona


Die Arbeitslosigkeit ist während des ersten Corona-Lockdowns unter Migrant_innen überdurchschnittlich gestiegen. Insbesondere Menschen aus den Asylherkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien verloren während der Pandemie ihren Job. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Demnach stieg die Arbeitslosenquote von Staatsangehörigen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern im Dezember 2020 um 2,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahresmonat. Bei den Deutschen war es ein Prozentpunkt. Unterschiede zeigten sich auch beim Homeoffice: Nur drei Prozent der Geflüchteten nutzten es während der Pandemie – bei anderen Gruppen ist es mehr als ein Drittel. „Insgesamt ist die sehr günstige Arbeitsmarktentwicklung bei den Migrantinnen und Migranten in den Vorjahren durch die Pandemie unterbrochen worden“, sagte IAB-Forscherin Lidwina Gundacker. „Geflüchtete haben häufig noch kurze Betriebszugehörigkeiten, arbeiten verstärkt in kleineren und mittleren Betrieben und sind überdurchschnittlich oft befristet und in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt“, erklärt Herbert Brücker, Leiter des Bereichs Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung am IAB. Dies führte zu höheren „Entlassungsrisiken“.

 Bericht IAB: <https://tinyurl.com/46w954wm>

Betriebsräte:

Bundestag erleichtert Gründungen

Beschäftigte in Deutschland sollen künftig leichter Betriebsräte bilden können. Der Bundestag beschloss dafür im Mai das so genannte Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Um den Schutz von Arbeitnehmer_innen zu erhöhen, verbessert dies den Kündigungsschutz bei Betriebsratsgründungen. Betriebsräte erhalten unter anderem mehr Mitsprache bei Weiterbildung. Für das Gesetz stimmten die Abgeordneten der Koalition und der Grünen, die Linke enthielt sich. AfD und FDP stimmten gegen das Gesetz. Dank des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes werde es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern „in vielen Betrieben leichter fallen, Betriebsräte zu bilden“, sagte der DGB Vorsitzende Reiner Hoffmann. Initiator_innen von Betriebsratswahlen seien nun besser vor ungerechtfertigten Kündigungen geschützt als vorher. Auch das neue Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von Mobiler Arbeit und die erleichterte Hinzuziehung von externen Sachverständigen seien positiv zu bewerten.

 <https://www.dgb.de/betriebsraetestaerkungsgesetz>

EU-Parlament: Arbeitsmigration in die EU soll einheitlich geregelt werden

Das Europaparlament hat sich für einen „Einwanderungskodex“ ausgesprochen, der Vorschriften zu Einreise, Aufenthalt und Rechten von Menschen aus


Drittstaaten regelt, die Arbeit in der EU suchen. Einen entsprechenden „Bericht über neue Wege der legalen Arbeitskräftemigration“ des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres nahm das Parlament im Mai 2021 an. Der derzeitige rechtliche Rahmen zur Arbeitsmigration sei ein „Flickenteppich an Vorschriften, die auf 27 einzelstaatlichen Ansätzen beruhen“, weshalb die EU ein „unattraktives Ziel für die legale Migration“ sei, heißt es in dem Bericht. Auch Vorschriften etwa zu Antragsverfahren, Ablehnungsgründen und dem Recht auf Wechsel des Arbeitgebers müssten angeglichen werden. Zudem solle ein „EU-Talentpool“ und eine „Matching-Plattform“ entstehen, um Angebot und Nachfrage passgenau zusammenzubringen. Diese sollten dann einzige Anlaufstelle für Arbeitskräfte aus Drittstaaten, Arbeitgeber und die Verwaltungen sein.

 Volltext Bericht: <https://tinyurl.com/bat8dfnk>

Sachverständigenrat:

Hürden für Einbürgerung sind zu hoch

Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) hat Bund und Ländern empfohlen, die praktischen Hürden für die Einbürgerung zu senken. Einbürgerungsverfahren sollten bundesweit einheitlich und nutzerfreundlich gestaltet werden, schlägt das Gremium in seinem neuen Jahresgutachten vor. Nur in Dänemark, Österreich, der Slowakei und Litauen würden EU-weit derzeit noch weniger Menschen durch Einbürgerung zu Staatsbürgern. 2019 ließen sich nur 2,5 Prozent derjenigen, die die Voraussetzungen dafür erfüllten, in Deutschland einbürgern. Viele Länder und Kommunen hätten mit gezielten Informationskampagnen und der Einführung von festlichen Einbürgerungszeremonien die Einbürgerungszahlen erhöht und „zeigen den Neubürgerinnen und Neubürgern, dass sie zu Deutschland gehören“, sagte der stellvertretende Vorsitzende Prof. Dr. Daniel Thym. In der Regel muss ein_e Ausländer_in heute acht Jahre warten, bis er/sie einen Antrag auf Einbürgerung stellen kann. Eine „Turbo-Einbürgerung“ sollte nach Ansicht des SVR bereits nach vier Jahren Aufenthalt ermöglicht werden, wenn ausländische Staatsangehörige besonders gut integriert sind, sehr gut Deutsch sprechen, ihren Lebensmittelpunkt eindeutig nach Deutschland verlagert haben, und wenn ihr polizeiliches Führungszeugnis einwandfrei ist.

 Jahresgutachten SVR: <https://tinyurl.com/v5bduc3r>

„Fluchtursachen“-Expertenkommission: Bundesregierung soll „Rat für Frieden, Sicherheit und Entwicklung“ einrichten

Um Armut zu reduzieren soll Deutschland in Herkunft- und Aufnahmeländern von Flüchtlingen den Aufbau von „anpassungsfähigen sozialen Sicherungssystemen“ vorantreiben. Das empfiehlt eine von der Bundesregierung 2019 eingesetzte Expertenkommission zur Minderung von Fluchtursachen. In der Entwicklungszusammenarbeit sei ein

Schwerpunkt auf gute Bildung für Mädchen und Jungen zu legen, um ihnen berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Zudem soll die Bundesregierung, eine „Allianz für Resettlement“ auf den Weg zu bringen, damit Industriestaaten ein bestimmtes Kontingent an anerkannten Flüchtlingen dauerhaft mindestens 0,05 Prozent der eigenen Bevölkerung pro Jahr neu aufnehmen. In Deutschland wären das 42.000 Menschen pro Jahr – deutlich mehr als derzeit. Die Einsetzung der Fachkommission Fluchtursachen hatten CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart. Sie wurde geleitet von der Präsidentin des Deutschen Roten Kreuzes, Gerda Hasselfeldt und der ehemaligen Welthungerhilfe-Präsidentin Bärbel Dieckmann. Bundesentwicklungsminister Gerd Müller (CSU) sagte: „Flüchtlingen helfen, Fluchtursachen weiter verringern und Perspektiven vor Ort schaffen – das bleibt eine humanitäre Verpflichtung und liegt letztlich auch in unserem eigenen Interesse.“

 Bericht der Fachkommission Fluchtursachen: <https://tinyurl.com/2dczwbfx>

Öffentlicher Dienst:

Widmann-Mauz gegen Quote

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Widmann-Mauz, CDU, hat sich dafür ausgesprochen, mehr Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst einzustellen – will dafür aber keine konkrete Quote. „Ja, wir müssen vielfältiger werden, aber Quoten können in diesem Sinne nur das letzte Mittel sein, wenn andere Dinge nicht mehr wirken“, sagte Widmann-Mauz. Auf Bundesebene hätten nur 12 Prozent der Mitarbeiter_innen eine Migrationsgeschichte. „Wir haben hier klar Nachholbedarf und deshalb ist es sehr wichtig für die CDU, dass wir mit unseren Angeboten offener werden. Dass wir mehr Möglichkeiten der Mitwirkung schaffen.“

Termine

Basisseminar: Arbeitsrecht zur Unterstützung von mobilen (grenzübergreifenden) Arbeitnehmer_innen für Berater_innen von mobilen Beschäftigten


06. bis 08. Oktober 2021 (Berlin)

AufbauSeminar: Arbeitsrecht für mobile Beschäftigte für Berater_innen von mobilen Beschäftigten

09. bis 10. November 2021 (Berlin)

Online-Seminar: Soziale Rechte für EU_Bürgerinnen für Berater_innen von mobilen Beschäftigten

09. bis 10. November 2021 (Berlin)

 Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen: <https://bit.ly/3kuUVyV>



Den sozialen Schutz organisieren



Foto Arnd Spahn: © SVLFG

Kommentar von Arnd Spahn, Sekretär der Europäischen Landarbeiter- gewerkschaften (EFFAT)

Seit über 100 Jahren kommen Saisonarbeiter_innen aus Polen nach Deutschland, um in der Landwirtschaft als Erntehelfer_innen zu arbeiten und Einkommen für sich und ihre Familien zu erwirtschaften. Diese Art der Migration ist nicht neu, sondern hat eine lange Geschichte. Heute findet solche Arbeit in ganz Europa statt.

Gewerkschaften haben sich immer für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Wander- und Saisonarbeiter eingesetzt, doch erst die Corona-Pandemie hat den Blick der Politik auf diese besonders benachteiligte Gruppe von Arbeitnehmer_innen gelenkt: Ohne sie kann die Versorgung der Bevölkerung mit Obst und Gemüse auch 2021 nicht gesichert werden. Saisonarbeiter_innen leisten also wichtige Beiträge zum wirtschaftlichen Erfolg der Lebensmittelwirtschaft in Europa.

An der teils katastrophalen Lage der Saisonarbeiter_innen hat sich in Europa allerdings nur wenig geändert. Uns allen sind die Bilder der illegalen Beschäftigten in Spanien oder Italien bekannt. Doch auch in Deutschland werden die Standards für menschenwürdige Beschäftigung oft nicht eingehalten.

Viele der Wanderarbeiter_innen sind nicht organisiert. Sie kennen ihre Rechte nicht und sind oft Opfer von Ausbeutung. Gewerkschaften in ganz Europa sind deshalb aktiv. Sie setzen sich ein für faire Arbeitsbedingungen und informieren und beraten die Wander- und Saisonarbeiter_innen. Koordiniert werden diese Aktivitäten über die Europäische Föderation der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Tourismusgewerkschaften (EFFAT). Sie fordern europaweite Standards für Information und Beratung, neue Aktivitäten der Mitgliedstaaten, besseren Schutz und Integration der Wanderarbeiter_innen.

Der Einsatz lohnt sich. Die Europäischen Institutionen haben reagiert. Das Europäische Parlament unterstützt gleiche Arbeits- und Lebensbedingungen der Saisonarbeiter_innen und der Europäische Rat hat ein umfangreiches Programm zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Wanderarbeiter_innen und anderer mobiler Arbeitnehmer_innen beschlossen. Auch die Förderung gewerkschaftlicher Projekte sind darin enthalten.

Die neu gegründete Europäische Arbeitsbehörde (ELA) fordert auf Druck der Gewerkschaften die Mitgliedstaaten auf, an einer europaweiten Kampagne für Saisonarbeiter_innen und ihre Arbeitgeber_innen teilzunehmen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern werden die zuständigen Stellen in den Mitgliedsländern Informations- und Sensibilisierungskampagnen durchführen.

Unsere Ziele sind klar: wir brauchen eine umfassende Integration der Wanderarbeiter_innen in den ländlichen Räumen. Sie sollen nicht nur kurzfristige Erntetätigkeiten durchführen, sondern die Entvölkerung der Weiler und Dörfer stoppen und den Facharbeitermangel reduzieren. Deshalb brauchen sie Zugang zu Sprachkursen, beruflicher Bildung und langfristigen Perspektiven. Erfahrungen, die hier in der Arbeit gesammelt werden, können wichtige Grundlagen für neue wirtschaftliche Aktivitäten in den Herkunftsländern legen.

Immer noch werden Wanderarbeiter_innen in den Sozialversicherungssystemen benachteiligt. So sind sie nicht überall gesetzlich Krankenversichert und leiden besonders unter den Folgen der Corona-Pandemie. Hier brauchen wir schnell Lösungen und neue gesetzliche Grundlagen. Gerade in Deutschland wurden Arbeitsschutzkonzepte entwickelt, die sie besser schützen, wenn sie in den Betrieben respektiert werden. Doch viele Arbeitgeber_innen achten nicht auf die Vorschriften und missachten die Hinweise der Berufsgenossenschaft.

Besonders menschenunwürdig ist immer noch die Unterbringung der Wanderarbeiter_innen. Diese ist eine konkrete Gefahrenquelle in Corona-Zeiten. Trotz klarer Vorschriften sind kaum Kontrollen vorhanden. Hier brauchen die Arbeitnehmer_innen deutliche Unterstützung durch Institutionen und Gewerkschaften.

Das Internet hat neue Kanäle für Arbeitsvermittlungen geschaffen. Viele basieren auf sichtbarer Ausbeutung. Menschenhändlern wird die Arbeit leicht gemacht. Deshalb brauchen wir gesetzliche Mindeststandards für Einrichtungen der Arbeitsvermittlung und klare Regeln, wer welche Kosten für An- und Abreise und Vermittlungen zu tragen hat. Gerade die Arbeitgeber_innen sind hier gefordert, Transparenz und Sicherheit zu schaffen.

Wenn wir Wander- und Saisonarbeiter_innen ihren Leistungen entsprechend behandeln, ihnen Perspektiven für eine umfassende betriebliche und soziale Integration geben und Missbrauch und Ausbeutung verhindern, werden wir viele Probleme der Gesellschaften in den Herkunfts- und Zielländern lösen können. Gewerkschaften sind dabei wichtigste Partner. Und sie sind dann auch Heimat für diese wichtigen Arbeitnehmer_innen.

Wenn wir Spargel und Äpfel essen und Wein und Bier trinken, sollten wir wissen, dass dies ohne die hunderttausenden von Saisonarbeiter_innen nicht möglich wäre. Als Konsument_innen profitieren wir alle davon. Auch deshalb sollten wir sie wertschätzen.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Daniel Weber
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 88
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

