



ALS LANDWIRTSCHAFTLICHER SAISONARBEITER IN EUROPA

BERICHTE AUS DEM LEBEN

Eine Publikation der Europäischen Föderation der Gewerkschaften
Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT)

EFFAT

38, Rue Fossé-aux-Loups
B-1000 Bruxelles
www.effat.org

Bearbeiterin: Astrid **MEIER**, Betriebswirtin

© **EFFAT 2003**

VORWORT

ZWISCHEN ÜBERLEBEN UND BAUERNFÄNGEREI

Soziales Dumping bei landwirtschaftlicher Saisonarbeit ist heute kein vereinzelt Phänomen mehr, sondern tägliche Realität in nahezu allen Staaten Europas. Was früher weitgehend durch ortsansässige Menschen getan wurde, erledigen heute Arbeitnehmer, die teils tausende Kilometer weit entfernt wohnen und nach getaner Arbeit wieder verschwinden.



Die Gewerkschaften des Sektors haben zahlreiche Aktivitäten entwickelt, um diese Arbeitnehmer zu vertreten, ihnen zu ihrem Recht zu verhelfen und sie vor den größten Formen von Ausbeutung zu schützen.

Doch sind jetzt die politischen Entscheidungsträger in der Europäischen Union und den Staaten Europas gefordert, durch die Schaffung von ausreichenden Schutzgesetzen und einer verbesserten Kontrolle die Arbeit der Gewerkschaften zu einem wirklichen Erfolg zu führen.

Immer, wenn wir gefragt werden, um was für Menschen es sich eigentlich handelt, die da teils so schamlos ausgebeutet werden, berichten wir aus dem Hintergrund der Erfahrungen in unseren Heimatländern.

Mit dieser Broschüre wollen wir vom Schicksal einiger willkürlich ausgewählter Saisonarbeiter berichten. Wir wollen ihren Geschichten ein gemeinsames Gesicht geben. Denn Saisonarbeit muss aus der Anonymität herausgelöst werden. Nur so erhalten auch diese Menschen die Chancen und Rechte, die ihnen eigentlich zustehen müssten.

Und nur so kann in Zukunft verhindert werden, dass diese Menschen weiterhin schamlos ausgebeutet werden.

Ihr

Peter K. Holm

Präsident des EFFAT Agrarsektors

BEISPIEL DÄNEMARK

BAUERNFÄNGEREI IM PFERDESTALL

Bei Beendigung einer Praktikantenanstellung läuft der Praktikant die Gefahr, mit leeren Händen und Schulden in Höhe von 1800 \$ nach Hause zurückzukehren

Es war ein schöner Tag. Vitality hatte soeben seine Arbeitserlaubnis erhalten. Nun würde er als Praktikant in Dänemark arbeiten können. Vitality ist arbeitslos, verheiratet und lebt in einer kleinen Wohnung zusammen mit seiner Frau und seiner Schwiegermutter. Vitalitys Frau ist ebenfalls ohne Arbeit, die Schwiegermutter bezieht eine Monatsrente in Höhe von etwa 150 DKK – wenn diese denn zur Auszahlung kommt. Die Möglichkeiten, in der ukrainischen Hauptstadt Kiew eine gute Arbeit zu finden, sind gering, wenn nicht gar unmöglich.

Vor etwa 8 Monaten hatte Vitality zu Freunden von Freunden Kontakt bekommen, die ihn fragten, ob er nicht an einem gut bezahlten Job im Ausland interessiert sei, zum Beispiel als Helfer in einem Pferdehof in Dänemark. Vitality fand an der Idee Gefallen und sagte zu, denn wie hätten er und seine Familie sonst überleben sollen. Nun lautete die Frage: Wie lässt sich das machen? Darüber bräuchte er sich nicht den Kopf zu zerbrechen, die Freunde seiner Freunde würden ihm, natürlich gegen angemessene Bezahlung, helfen.

„Aber ich habe ja kein Geld, und nach Dänemark zu kommen ist doch teuer, oder nicht?“. Doch auch bei diesem kleinen Problem konnten die Freunde seiner Freunde helfen. „Wie ist das mit den Ausreisepapieren und was man sonst noch so braucht?“. Wieder kein Problem, denn auch in dieser Sache wussten die Freunde seiner Freunde Rat. Es gäbe keine Probleme, Vitality solle alles den Freunden seiner Freunde überlassen, die würden das schon deichseln.

Als Rückzahlungsregelung wurde vereinbart, dass ein Jahr nach Auszahlung ein Betrag in Höhe von 2400 \$ zu zahlen ist. So einfach ist das.

Um den 1. Februar kommt Vitality in Dänemark an. Ihm wird ein Zimmer zugewiesen, in dem er das nächste Jahr wohnen wird: 6 m², nicht groß, aber immerhin mit einem transportablen 14-Zoll-Fernsehgerät ausgestattet, das den öffentlich-rechtlichen dänischen Sender DR1 empfangen kann.

Vitality beginnt seine Arbeit in einem Gestüt. Er arbeitet viel, sieben Tage die Woche von 6:00 bis 18:00 Uhr. Doch es ist toll, endlich einen Job zu haben, und die Extraarbeit wird sich ja als zusätzlicher Lohn bezahlt machen. Der wird dann nach Hause geschickt und auch für die Rückzahlung soll gespart werden, denn die wird in 3-4 Monaten fällig.

Endlich kommt der Tag, an dem der Lohn ausgezahlt wird. Vitality hat bereits ein Konto eröffnet und eine „gelbe Karte“ erhalten – eine dänische Krankenversicherungskarte. Er freut sich auf den Besuch bei der Bank, damit er seinen ersten Lohn nach Hause überweisen kann.

3.061 Kronen – 3.061 Kronen – 408 \$, ausgezahlt für 360 Arbeitsstunden. Vitality meint, dass da wohl ein Fehler vorliegen müsse und wendet sich an seinen Arbeitgeber. Nee, nein, das sei kein Fehler. „Du musst doch Steuern zahlen, und dann sind da noch Kosten für Verpflegung und Unterbringung, TV-Miete, Benutzung des Wagens, und übrigens habe ich dich nie darum gebeten, so viele Stunden zu arbeiten.“

Über diese Behandlung beklagt sich Vitality bei den dänischen Jobvermittlern. Diese haben für seine Situation nur einen Kommentar übrig: „Wenn du unzufrieden bist, dann fahr doch wieder nach Hause“.

Mit seinem Arbeitgeber einigt sich Vitality schließlich darauf, täglich nur noch 8 Stunden zu arbeiten. Da er keinen Führerschein hat, möchte er auch für den Wagen nicht mehr zahlen, und auch für die Miete des Fernsehgeräts nicht, da er ja eh nur DR1 sehen kann. Vitality arbeitet weiter, denn nun ist ja alles geregelt.

Es vergeht ein weiterer Monat. Vitality beeilt sich zur Bank, um Geld nach Hause zu schicken.

3.401 Kronen – kann das angehen? Für 240 Arbeitsstunden, das sind ja 80 Überstunden, und im Vertrag steht, dass Überstunden mit DKK 67,40 pro Stunde vergütet werden, da muss was falsch sein.

Vitality wendet sich abermals an seinen Arbeitgeber. „Du betrügst mich!“ – „Nee, das tue ich nicht“, lautet die Antwort, „im Vertrag steht, dass du mir vor Monatsende eine Übersicht über geleistete Überstunden aushändigen muss, sonst verlierst du Anspruch auf Überstundengeld. Eine solche Liste hast du mir nicht gegeben.“

Vitality wendet sich abermals an den Vermittler. Dieser meint nur: „Glaubst du nicht, es wäre am besten, wenn du nach Hause zurückkehrst? Dir ist wohl nichts gut genug“. „Nach Hause fahren? Das kann ich ja nicht, denn dann kann ich ja meine Schulden nicht bezahlen. Ich weiß nicht, was passiert, wenn ich nicht zahle. Für meine Gesundheit wäre das bestimmt nicht gut“.

Vitality und der Arbeitgeber vereinbaren nun eine 37-Stunden-Woche, und das Fernsehgerät wird aus dem Zimmer entfernt. Der nächste Lohn kommt wie erwartet, jedoch zusammen mit einem Kündigungsschreiben, in dem zu lesen ist: „Wegen Probleme der Zusammenarbeit wird Ihnen hiermit mit einer Frist von einem Monat zum Ende nächsten Monats gekündigt“.

Dies sind die Erfahrungen, die Vitality als Helfer in einem dänischen Pferdestall gemacht hat. Wie das Ganze ausgeht, wissen wir nicht, denn bei Beendigung einer Anstellung auf Praktikumbasis ist der Praktikant verpflichtet, nach Hause zurückzukehren, ohne weitere Möglichkeiten, seine Ansprüche geltend machen zu können. Wir sollten uns gemeinsam dafür einsetzen, dass Vitality der Einzige bleibt, der auf dem dänischen Arbeitsmarkt so provozierende Erfahrungen machen muss.

Morten Fischer Nielsen, Dänemark, SiD

BEISPIEL DEUTSCHLAND

URLAUB IM KLOSTER

Trotz veralteter Tarifansprüche lohnt sich die Klosterarbeit

Wir haben Henrik Szary im Kloster Eberbach im Rheingau getroffen. Dort verbringt er seinen Urlaub mit Arbeit. Seit 18 Jahren kommt er zur Weinlese in den Rheingau. Er spricht sehr gut deutsch und hat uns und einigen Journalistinnen bereitwillig Auskunft gegeben und uns sogar die Unterkünfte gezeigt, in denen er und seine polnischen Kollegen wohnen. Drei Wochen lang ist er mit 41 anderen polnischen Saisonarbeitern für die Hessischen Staatsweingüter in der Domäne Steinberg tätig. Den Rest des Jahres ist er Buchhalter in seiner Heimatstadt Cosel in Polen. Sein Monatsverdienst liegt bei etwa 500 € im Monat - das sei auch in Polen nicht viel, sagt er. Vor allem, seit er noch für die Studentenwohnung seiner Tochter aufkommen muss. 5,60 € bekommt er bei der Weinlese netto pro Stunde. In neun Tagen hat er damit so viel verdient wie in Polen in einem Monat.



Henrik Szary verbringt seinen Urlaub als Saisonarbeiter im deutschen Weinbau

Was für Henrik Szary eine kurze Nebenbeschäftigung ist, sieht für viele Saisonarbeiter ganz anders aus. Einige ziehen monatelang durch ganz Europa, um kurzfristige Aufträge anzunehmen. Ihre Zahl steigt.

Der stellvertretende Bundesvorsitzende der IG BAU, Hans-Joachim Wilms, kritisierte den zunehmenden Einsatz von Saisonarbeitern in der Landwirtschaft: "Wir haben nichts gegen Saisonarbeit, sie ist nötig, um Spitzen in der Landwirtschaft zu bewältigen", sagte er. Zunehmend würden aber in den letzten Jahren feste Arbeitsplätze durch Saisonarbeit ersetzt, vor allem in Baumschulen und im Gartenbau: "Wir sind gegen diese Verdrängung."

1991 waren etwa 78 500 polnische Saisonarbeiter in Deutschland beschäftigt, inzwischen sind es rund 300 000. Dem stehen rund 200 000 selbständige Landwirte gegenüber, unterstützt von 600 000 mitarbeitenden Familienangehörigen und 200.000 heimischen landwirtschaftlichen Arbeitnehmern.

Die Löhne stagnieren seit einigen Jahren. Der zuletzt geltende Tarifvertrag für Saisonarbeit ist 1990 ausgelaufen und seitdem nicht neu verhandelt worden. Unter anderem war darin ein Bruttolohn von 5 € pro Stunde festgelegt. Allerdings gebe es auch Betriebe, die 3 € brutto zahlten, sagte Wilms: "Die Arbeitgeber möchten nicht, dass die Löhne steigen", kommentierte er. Dabei seien die deutschen Löhne ohnehin nicht besonders hoch: Nach einer Studie im Auftrag der europäischen Arbeitgeberverbände liege Deutschland bei den Saisonarbeitslöhnen an viertletzter Stelle in Europa - zwischen Süditalien und Griechenland.

Wie die ausländischen Arbeiter untergebracht sind, hängt vom jeweiligen Betrieb ab. Veit Wilhelmy, Geschäftsführer der IG Bau, hat von "hervorragend" bis "katastrophal" schon alles gesehen. Ein Beispiel ist ihm in besonders negativer Erinnerung: Bei einer Stichprobe irgendwo im Rheingau fand er acht polnische Arbeiter vor, die auf engstem Raum in einem Container zusammenwohnten. Es stank; der Boden war schwarz vor Dreck, schmutziges Geschirr stand herum, und weil es weder sanitäre Einrichtungen noch Waschmaschinen gab, wuschen die Männer sich selbst und ihre Wäsche in Kanistern. Dass Saisonarbeiter unter solchen Bedingungen hausen müssen, kommt vor, ist nach Wilhelmys Erfahrung aber die Ausnahme: "Bei der Mehrzahl der Weingüter im Rheingau sind die Unterkünfte der Arbeiter in Ordnung", sagt er. Die meisten wohnten in den Häusern der Winzerfamilien oder bei Nachbarn. Bei der Unterbringung in Wohncontainern sehe das anders aus. 15 hat er gemeinsam mit Kollegen von der IG Bau besichtigt: "Alle Container hatten Mängel, keinen würde ich als menschenwürdige Unterkunft bezeichnen." Neben Schmutz und undichten Wänden fand er auch mangelhaft angeschlossene Heizgeräte vor, deren Kohlenstoff-Abgase in den Container zogen und die Bewohner der Gefahr einer schleichenden Vergiftung aussetzten. Am schlimmsten waren die Zustände in Betrieben, die ihren Saisonarbeitern gar keine Unterkünfte zur Verfügung stellten. Die meist polnischen Arbeiter schliefen in Autos, Scheunen oder Kellern, ohne eine Toilette zur Verfügung zu haben, geschweige denn Waschgelegenheiten. Für die Kontrolle von Unterkünften, Sicherheit und Gesundheit sind seit 2001 die Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften zuständig. "Bisher gebe es keine umfassenden Vorschriften, wie Unterkünfte auszusehen hätten", sagte Abteilungsleiter Helmut Otto. In größeren Betrieben komme extreme Unterbringung nach seiner Erfahrung nicht mehr vor. Die Unternehmer seien auch immer häufiger bereit, auf Forderungen nach Verbesserungen einzugehen.

Sabine Graf, Deutschland, IG BAU

nach einem Artikel in der Frankfurter Rundschau vom 17. Oktober 2003

BEISPIEL TSCHECHISCHE REPUBLIK

MIGRATION DER TSCHECHISCHEN ARBEITNEHMER

Nur wenige Tschechen suchen Arbeit im Ausland.

Nach einer Untersuchung im tschechisch-deutschen Grenzgebiet haben fast 13,5 % der untersuchten Personen Erfahrungen mit Auslandsarbeit. In dieser Region ist, neben anderen Regionen der Tschechischen Republik, die grösste Orientierung auf Arbeitsmigration nach Deutschland (25%). Viele Leute nutzen aber diese Möglichkeiten nicht.

Nur ein Viertel von Befragten gewann die Arbeitserfahrungen in anderen Ländern als Deutschland. Nach anderen Analysen ist die Migration der Tschechen auf folgende Länder orientiert: Amerika und Kanada (13%), England (12%). Es ist überraschend, dass das niedrigste Interesse für die Migration dem Nachbarland Österreich gehört (5%).

Warum ist Deutschland so präferiert? Es sind vor allem entscheidend die geografische Nähe von unserem Land, der umfangreiche Arbeitsmarkt, der hohe Lebensstandard, Wirtschaftssicherheit und Stabilität.

Die Tschechen verrichten meist einfache Arbeiten im Ausland, die kein Anlernen benötigen (ca. 40 %). Die qualifizierten Arbeiten machen ca. 20 % aus.

Nach Angaben der tschechischen Arbeitsämter gehören Tschechen zu den vielgesuchten Arbeitnehmern in Deutschland. Ihre Vorzüge sind Kreativität, Erfindungsgeist und Talent für technische Lösungen.

Im Ausland setzen sich die Tschechen vor allem in folgenden Sektoren durch: Bauwesen (21 %), Gaststättenwesen (20,6 %), Handel und Dienstleistungen (16,4 %). Weiteres Arbeitsgebiet ist au-pair (fast 2/3).

Die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten, nutzen besonders Männer. Der Schwerpunkt ist die Altersgruppe bis 30 Jahre. Ins Ausland fahren vor allem jüngere Arbeitnehmer. Ältere Arbeitnehmer nutzen diese Möglichkeit sehr wenig. Das bedeutet, dass ins Ausland meistens Arbeitnehmer ohne Kinder und ohne Familie reisen.

Die Arbeitsmigration der Tschechen ist meist zeitlich beschränkt. Die Hauptgründe der Interesselosigkeit für Migration liegen bei den Tschechen in ihren Orientierungen auf andere Dinge: Gesellschaftsumwelt, andere Kulturgewohnheiten, Trennung von Familie und Freunden. Eine wichtige Rolle spielt auch die Beziehung zum

Privateigentum (Haus, Garten...) und fehlende Kenntnisse bei Fremdsprachen. Diese Motive sind bei der tschechischen Bevölkerung so stark, dass man auch nach dem EU-Beitritt keine bedeutsame Migrationsbewegung erwarten kann. Die erdrückende Mehrheit von tschechischen Bürgern (88 %) denkt nicht daran, im Ausland zu leben und zu arbeiten und sucht ihre Zukunft in der Tschechischen Republik.

Quelle: Forschungsinstitut der Arbeit und Sozialordnung, Prag

BEISPIEL ITALIEN

BERICHT EINES WANDERARBEITERS AUS TUNESIEN

Ich bin geboren am 27. November 1950 in der tunesischen Stadt Beja, Hauptstadt der Region Omonima, etwa 100 Km von Tunis entfernt. Jetzt wohne ich in Mazara del Vallo auf Sizilien, in der Nähe von Palestro.

Bis zu meinem 25. Lebensjahr habe ich in Tunesien gelebt, wo ich als Konditor arbeitete. 1976 bin ich nach Palermo ausgewandert, wo ich eine Arbeit in einem lokalen Reinigungsunternehmen gefunden habe. 1979 bin ich dann nach Mazara del Vallo umgezogen, wo ich noch heute wohne. Ich habe Mazara del Vallo gewählt, da meine Frau, die auch Tunesierin ist, dort wohnte. Ich habe erst als Matrose an Bord eines Fischdampfers gearbeitet und seit 10 Jahren arbeite ich jetzt als Gelegenheitsarbeiter bei verschiedenen Unternehmen in der regionalen Hauptstadt. Hier ist es angenehmer zu arbeiten, weil das Leben in einer kleinen Stadt für einen Wanderarbeiter einfacher ist.

Diejenigen, die alleine aus Nordafrika hier kommen, um zu arbeiten, beabsichtigen nur, einige Jahre zu arbeiten, um ausreichend Geld zu verdienen und nachher ins Heimatland zurückzukehren. Das ist der Grund, weshalb eine gute Integration der Wanderarbeiter in der Arbeitsumwelt nicht unbedingt zusammengeht mit ihrer Integrierung in der sozialen Gesellschaft. Die tunesischen Wanderarbeiter, die hier wohnen, denken nur an den Tag, an dem sie zurückkehren werden und in der Zeit, in der sie auf Sizilien leben, ist ihre Hauptsorge, nicht die Bindungen mit ihrer eigenen Kultur zu verlieren.

Die Gründe, weshalb ich Tunesien verlassen habe, waren die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz und besser zu leben als in Tunesien, wo Not herrscht und kaum eine Chance für eine bessere und sichere Zukunft existiert. Ich möchte auch hinzufügen, dass am Anfang meiner langen und noch weitergehenden Wohnzeit in Sizilien meine Beziehungen mit den italienischen Bürgern hauptsächlich Arbeitsbeziehungen waren – ich hatte keine sozialen Kontakte oder Freunde ausserhalb der Arbeitswelt.

An Bord der Fischdampfer hatten die tunesischen Fischer Gelegenheiten, Pausen zu machen, um ihr Gebet zu verrichten, sowie die Mahlzeiten während der zugelassenen Zeiten unserer Religion einzunehmen.

Das schlimmste für unsere Kinder war es, sich in der Schule isoliert bzw. von den anderen Schülern abgesondert zu fühlen. Früher waren unsere Kinder daran gewöhnt, nach der Grundschule ins Heimatland zu einem

Mitglied der Familie zurückzugehen, um weiter zu studieren. Ich konnte das nicht für meinen Sohn tun, weil ich in Tunesien niemanden mehr kannte, der meinen Sohn beherbergen konnte. Deshalb hat er hier in Mazara del Vallo mit großen Schwierigkeiten weiter studiert. Dazu habe ich ihn Arabisch und Französisch gelehrt, aber ich konnte ihn nicht Italienisch lehren. Auf der anderen Seite war er von seinen tunesischen Mitbürgern nicht gut betrachtet, da er nicht in Tunesien weiterstudiert hat. Aber nach den ersten Zeiten der Isolierung bzw. Absonderung fühlen wir uns jetzt wohl hier.

Ende 1990 haben wir eine bedeutende Änderung bemerkt: etwa 60 % der jungen Leute, die die Grundschule beendet haben, wollen jetzt die höheren Schulen in Italien besuchen und beabsichtigen nicht mehr, nach Tunesien zurückzukehren.

Heute hat mein Sohn sowohl Freunde aus Mazara als auch tunesische Freunde. Er studiert jetzt auf der Wirtschafts- und Handelsuniversität in Palermo. Am 31. März 2003 ist er in den Gemeinderat in Mazara del Vallo als Vertreter der ausländischen Gemeinschaft gewählt worden.

Mit dieser Aussage möchte ich daran erinnern, dass – obwohl wir viele Schwierigkeiten und Problemen gehabt haben – es trotzdem möglich, eine volle Integration zu erreichen, auch wenn diese Länder kulturell und geschichtlich unterschiedlich sind.

Habib **ZITOUN** – erzählt von

Beispiel ÖSTERREICH

Die Erzeugung von Spargel durch Saisonarbeiter aus der Slowakei

Der Betrieb K. wurde 1990 gegründet. Der Landwirt führte davor den Hof der Eltern, der ebenfalls in N. liegt, gemeinsam mit seinem Bruder. Dieser blieb am „alten“ Hof und spezialisierte sich auf die Produktion von Erdbeeren. Am Betrieb K. wird Spargel kultiviert. Die beiden Betriebsinhaber arbeiten zusammen und koordinieren auch den Einsatz der Fremdarbeitskräfte.

Für die Spargelernte und die Erdbeerernte zusammen beschäftigen die beiden Betriebe nach den Angaben von K. insgesamt ca. 200 Arbeitskräfte aus der Slowakei, die zum Teil dem Erntehelfer-Status angemeldet werden.

Mit einer Spargelanbaufläche von 30-35 Hektar gehört der Betrieb K. zu den größten Produzenten dieser Sparte in Österreich.

Baulich-räumliche Organisation

Der Hof befindet sich auf einer Längsparzelle, die ca. 18m breit ist und von der Hauptstrasse des Ortes N. bis zum „Hintausweg“ reicht. Der Quertrakt des Hauses, der vorne an die Straße grenzt, ist der Wohnbereich der Betriebsinhaberinnen. Dort findet sich auch das Büro für die Administration der Wirtschaft. In der überdachten Einfahrt zum Hof findet der Ab- Hof- Verkauf von Spargel, Erdbeeren und Erdäpfeln, sowie der zugekauften landwirtschaftlichen Produkte wie Honig oder Wein statt. Der Wohnhof ist mit Bänken und Tischen, Oleandern, bzw. anderen Zierpflanzen ausgestattet. Er dient der Repräsentation gegenüber KundInnen und Besuchenden.

Die weiteren Gebäude und Flächen auf der Parzelle dienen der Verfertigung des Spargels zu verkaufsgerechten Einheiten bzw. der Unterbringung von MirantInnen. In der Produktionshalle wird die Rohware von slowakischen ArbeiterInnen gewaschen, sortieren, zugeschnitten, verpackt, verladen, bzw. in Kühlhäuser geschafft.

Am Wirtschaftshof wird frisch gestochener Spargel aus den Lieferwägen ausgeladen bzw. fertig verpackter Spargel in Autos oder Lastwägen eingeladen. Ein Gabelstapler transportiert schwerere Kisten und Container.

Weitere Wirtschaftsgebäude bzw. die Halle, die an den „Hintausweg“ grenzt, werden zur Lagerung von großen Mengen an Holz- und Kartonkisten, Paletten, landwirtschaftlichen Geräten usw. verwendet.

Im oberen Stock des Trakts, der an die Produktionshalle angrenzt, befinden sich provisorische Schlafstätten für ArbeitsmigrantInnen.

Soziale und ökonomische Organisation (entsprechend den Gesprächen mit den Betriebsinhaberinnen)

Nachdem der Betriebsinhaber im Jahr 1990 den Hof, sowie eine junge Spargelkultur im Ausmaß von 10 Ha gepachtet hatte, intensivierte er die Produktion weiter. Heute werden pro Saison ca. 200 Tonnen Spargel geerntet.

Die rekrutierten Fremdarbeitskräfte werden für die Arbeit auf beiden Betrieben eingesetzt. Seit der Ostöffnung 1989 werden hauptsächlich Grenzgängerinnen aus der Slowakei beschäftigt.

Zwei Gruppen aus unterschiedlichen Regionen der Slowakei werden angestellt: Beide werden von „Vermittlern“ rekrutiert und koordiniert. Ein Teil der Arbeiterinnen kommt aus der Region Seniza. Für die Fahrt werden Busse organisiert. Die Arbeiterinnen der zweiten Gruppe, die der ungarischen Minderheit in der Slowakei angehören, reisen aus Dunajska Streda an.

Die Saisoniers müssen jeweils ca. 100 bzw. 150 Km zurücklegen, um nach N. im Marchfeld zu gelangen. Der Betriebsinhaber gibt an, dass alle Grenzgängerinnen täglich zwischen ihrer Heimat und Mannsdorf pendeln würden. Am Hof finden sich jedoch Gebäudetrakte, in denen provisorische Schlafstätten für Migrantinnen eingerichtet sind.

Eine Stammgruppe von 5-20 ArbeiterInnen sei über 6 Monate beschäftigt und mit dem Saisonierstatus angemeldet.

Sowohl bei der Spargel- als auch bei der Erdbeerernte wird die Arbeit der Erntehelferinnen nach erbrachter Leistung, also nach geernteten Kg entlohnt.

Von den beiden Gruppen der slowakischen Fremdarbeiterinnen, die zur Zeit am Hof arbeiten, untersteht eine Gruppe einem slowakischen „Vermittler“, der, – so berichtet der Landwirt – zu Beginn des Anstellungsverhältnisses vom Stundenlohn „seiner“ Arbeiterinnen einen bestimmten Betrag abgezogen habe. Nachdem er, der Betriebsinhaber, gegen diese Praxis Einspruch erhob, kassiere der „Koordinator“ der Gruppe nun einen Fixbetrag von ca. 21,80 € pro Arbeiterin. Diese Abgabe sei gerechtfertigt, da für den „Gruppenleiter“ ein gewisser Verwaltungsaufwand (Reisepapiere, Arbeitsgenehmigungen, usw. für die ganze Gruppe organisieren) bestünde.

Für die Vermarktung des Spargels gebe es drei „Schienen“: Den Ab-Hof-Verkauf, die Direktbelieferung von Gastronomiebetrieben und schließlich den Absatz an den Handel und die Großketten. Zu Beginn der intensiven Spargelproduktion sei das Verhältnis bezüglich der

quantitativen Gewichtung der drei Vermarktungsschienen ausgeglichen gewesen. Heute konzentrierte man sich auf die Zusammenarbeit mit Großabnehmern. Der Betrieb beliefert seit zwei Jahren die „Spar“-Gruppe sowie die Erzeugerorganisation Marchfeld in Raasdorf. Die EU-geschützte Marke „Marchfeld-Spargel“ unterstütze den lukrativen Vertrieb des Spargels aus der Region.

Um gute Qualität (für den Großhandel) zu produzieren, bedarf es laut dem Unternehmer entsprechender technischer Ausstattung. Die Notwendigkeit einer Eiswasserkühlung, Kühlhäuser mit feuchter Luft, Kühlhäuser mit trockener Luft, Sortiermaschinen, usw. kommt zu Sprache.

Beispiel SPANIEN

EIN PERUANISCHER WANDERARBEITER IN SPANIEN

Er heisst Atilio Hermosa Saenz, ist 46 Jahre alt und geboren in Peru. Der Vater ist ebenfalls Peruaner und die Mutter Spanierin. Atilio oder Tilo hatte einen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb mit Kühen, seine Frau war Lehrerin und half mit im Betrieb - eben die vielen Arbeiten dieser Art von Betrieben. Da seine Frau versetzt wurde und seine ältere Tochter (er hat 2 Töchter von 19 und 9 Jahren) in der Region Schwierigkeiten hatte, weiter studieren zu können – und der Betrieb auch kein gutes Einkommen hervorbrachte, hatte sich Tilo entschieden, seinen Betrieb zu verkaufen und in die Stadt umzuziehen, wo er als Taxifahrer arbeitete.

Die Wirtschaftslage der Familie war nicht gut, aber sie konnten trotzdem überleben. Dann wurde das Taxi von Tilo gestohlen und Tilo dachte daran, nach Spanien auszuwandern – da viele seiner Mitbürger dasselbe gemacht hatten und da er von seiner Mutter die spanische Nationalität übernommen konnte.

Also kam Tilo im März 2003 alleine in Madrid an, mit vielen Illusionen und 1.000 € in der Tasche. Er suchte einen Arbeitsplatz. Für ihn war es einfach, seine bekannte Währung in Euros umzurechnen, da der Euro fast die gleiche Parität hat wie der Dollar, an den man in den meisten Ländern Südamerikas gewöhnt ist.

Aber Tilo stellte fest, dass seine täglichen Ausgaben von 70 € betragen – für Miete, den Kauf von Zeitungen für die Stellenangebote, Transportkosten für Gespräche mit den Arbeitgebern usw. Er sah für seine Zukunft schwarz.

Da nahm er dann Kontakt mit der spanischen Gewerkschaft FTA-UGT auf, die ihm einen Arbeitsplatz in einem landwirtschaftlichen Betrieb mit Mastkühen in der Provinz León besorgte. Erst hatte er einen Arbeitsvertrag für einige Monate, der nachher für ein Jahr verlängert wurde. Und dann im September kamen seine Frau und die kleine Tochter nach Spanien und sind wieder vereinigt – die ältere Tochter bleibt in Peru bei ihrer Grossmutter, um weiter zu studieren.

Tilo wohnte in einem alten Haus (Eigentum des Betriebes) – nicht weit von dem Betrieb – aber nachdem seine Familie angekommen war, hat er ein Haus gemietet in „La Ercina“, einem kleinen Dorf nicht weit vom Betrieb, der ihm einen Lieferwagen für seinen Transport angeboten hat.

Sein Bruttolohn betrug 890 €, ein niedriger Lohn für eine harte Arbeit, aber Tilo war froh darüber. Die Miete seines Hauses ist auch niedrig (140 €), da das Haus in einem kleinen Dorf mit 70 Einwohner liegt. Aber mit den Ausgaben der Familie und den Lebenshaltungskosten ist sein Lohn rasch ausgegeben.

Tilo hoffte, dass seine Frau einen Arbeitsplatz findet, aber in ihrer Region gibt es nur kleine Dörfer und keine Industrie, Handel oder andere wirtschaftliche Tätigkeiten. Die Bevölkerung ist ziemlich alt (hauptsächlich im Ruhestand), deshalb gibt es auch nicht viele Arbeitsmöglichkeiten.

Deshalb entschied sich Tilo – vermittelt durch die FTA-UGT – für einen anderen Arbeitsplatz. In La Almunia de Doña Godina, Nahe der Stadt Zaragoza, auch in einem landwirtschaftlichen Betrieb, der Luzerne, Kirschen und Trauben produziert. Dort kann seine Frau auch arbeiten. Die Löhne sind zwar nicht sehr hoch, aber da die beiden arbeiten, erhöht sich das Einkommen der Familie.

Tilo und seine Frau sind jetzt froh. Aber sie befürchten, dass alle diese Änderungen in ihrem Leben negative Auswirkungen auf die kleine Tochter haben könnten. Sie leben sehr sparsam innerhalb des Betriebes und sparen so viel sie können, um das Geld nach Peru zu senden, damit die ältere Tochter weiter studieren kann – und in der Hoffnung, dass sie so bald wie möglich nach Spanien nachkommen kann.

Miguel **RODRIGUEZ**, FTA-UGT

Beispiel FRANKREICH

AUSSAGE EINER SAISONARBEITERIN IM HERAULT

Als Gewerkschaftsvertreter fordern wir Abkommen, die das tägliche Leben und die langfristige Arbeit der Saisonsarbeiter in der Landwirtschaft verbessern helfen. Arbeitnehmer informieren it selbstverständlich wichtig, aber viele können nicht lesen. Und Information über das Unternehmen bzw. den Betrieb zu übermitteln, ist auch nicht immer einfach da es schon schwierig ist, sich bei den Betrieben als Gewerkschaftsvertreterin Zutritt zu verschaffen.

In Bezug auf die „35-Stunden-Woche“ sind sowohl Saisonsarbeiter als auch Arbeitgeber nicht dafür. Die einen, weil sie Überstunden machen wollen, und die anderen, weil sie nur so niedrigere Löhne anbieten können, einschliesslich für die wenigen Arbeitnehmer, die auf dem Betrieb noch ständig beschäftigt sind.

Wir sind der Meinung, dass Überstunden nicht am Ende eines Monats bezahlt werden sollen, sondern sie sollten in einem „Zeit-Sparbuch“ angesammelt werden. Das würde dazu führen, die Stundenraten neu zu bewerten bzw. zu erhöhen. Die Saisonsarbeiter sollen das Recht haben, eine „Unsicherheitsprämie“ bzw. einen Zuschlag wie die Arbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Und was Saisonsarbeiter betrifft, die länger als 9 Monate arbeiten, da sage ich „nein“! Sie haben einen anderen Status und sind keine Saisonsarbeiter.

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit ist der Unfallschutz. Wir werden daran weiterarbeiten, da mit endlosen Arbeitstagen die Arbeiter gezwungen werden, ihr Auskommen zu bekommen – und es verbleiben die Arbeiter, die am meisten gefährdet sind.

Die Wohnbedingungen bleiben schändlich: Wohnen in Zelten oder 8 bis 10 Leuten im selben Schlafzimmer, ja sogar in den Glashäusern! Ausserdem führt dieses System zu einer Art von „Getto-Wohnungen“. Die Wohnungen sollen verbessert werden und wenn möglich ausserhalb des Betriebes liegen.

Was die Verwaltung der Arbeit betrifft, brauchen wir Einrichtungen bzw. Kassen, die paritätisch verwaltet und nicht nur in Händen der Arbeitgeber sind.

Die berufliche Bildung unterliegt gegenwärtig der Freiwilligkeit der Arbeitgeber, sie sollte verpflichtend sein.

Was den bezahlten Urlaub betrifft, so ist er im Lohn am Ende der Arbeit eingeschlossen. Aber sehr oft haben die Saisonarbeiter keine Chance, den Urlaub zu nehmen, da sie so bald wie möglich einen anderen Arbeitsplatz finden müssen.

Mit einem Wort – es gibt es viel zu tun!

Bertille GENTHIAL ist Saisonarbeiterin und Gewerkschaftsvertreterin der FGA-CFDT im französischen Department Hérault

Beispiel GROSSBRITANNIEN

DAS SYSTEM DER „GANGMASTERS“

???



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



EFFAT

Eine Charta der Rechte der Wanderarbeitnehmer in der Landwirtschaft

2002 hat der IUL-Kongress einen Vorschlag der Branchengruppenkonferenz der Landwirtschaftsarbeitnehmer genehmigt, eine Charta der Rechte der Wanderarbeitnehmer in diesem Sektor auszuarbeiten, die Gewerkschaften zum Mittelpunkt ihrer Arbeit machen können. Diesem Vorschlag entsprechend veranstalteten die IUL und die deutsche IG BAU vom 24.-26. Juni in Berlin ein internationales Arbeitsseminar zum Thema landwirtschaftliche Wanderarbeitnehmer und die Aufgaben der Gewerkschaften. Teilnehmer an diesem Seminar waren Vertreter von Landwirtschaftsgewerkschaften aus Ägypten, Deutschland, Frankreich, der Republik Moldau, den Niederlanden, Schweden, Spanien, Südafrika, der Ukraine und Grossbritannien.

Im Mittelpunkt des Seminars standen die Schilderung und Erörterung der unterschiedlichen Erfahrungen der Gewerkschaften bei der Organisierung von Wanderarbeitnehmern, um auf diese Weise die zur Zeit "besten Praktiken" zu ermitteln. Die aktuellen Bemühungen und Strategien in Bezug auf die außerordentlich schwierige Aufgabe, Wanderarbeitnehmer zu verteidigen und zu organisieren, sind von Land zu Land und selbst von Anbauprodukt zu Anbauprodukt völlig verschieden. Das Gleiche gilt für die jeweilige politische und branchenspezifische Weise, an das Problem heranzugehen, und den Umfang der Erfahrungen der einzelnen IUL-Mitgliedsverbände. Alle Mitgliedsverbände sind sich jedoch darüber einig, dass die häufig verzweifelte Situation gefährdeter und ausgebeuteter Wanderarbeitnehmer in diesem Wirtschaftszweig die Normen für die Arbeitnehmer insgesamt drückt und durch Gewerkschaftsaktionen auf verschiedenen Ebenen angegangen werden muss.

Die Tagung arbeitete den Entwurf einer Charta der Rechte der Wanderarbeitnehmer in der Landwirtschaft wie nachfolgend wiedergegeben. Der Entwurf, der noch von der IUL genehmigt werden muss, wird als Grundlage der Arbeit der IUL zum Problem Migranten auf dem IAO-Symposium über menschenwürdige Arbeit in der Landwirtschaft vom 15.-18. September sowie für die im kommenden Jahr in der IAO stattfindenden Diskussionen über Wanderarbeitnehmer dienen.

Menschenwürdige Arbeit und Gleichbehandlung

Arbeit ist keine Ware: Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller¹

Kein Arbeitnehmer ist ein illegaler Arbeitnehmer

Millionen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft sind außerhalb ihrer Heimatländer tätig. Sie haben das Recht auf menschenwürdige Arbeit und Gleichbehandlung.

Diese Rechte sind:

- Gleiches Entgelt und gleiche Arbeitsbedingungen wie die Staatsbürger des Gastlandes, einschließlich der auf Kollektivverhandlungen beruhenden Leistungen² und Gewerkschaftszugehörigkeit;
- Freiheit von körperlicher oder psychischer Gewalt und Belästigung, unmenschlicher Behandlung und willkürlicher Deportation;
- Keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit;
- Freizügigkeit (Arbeitgeber dürfen Pässe oder Genehmigungen nicht einbehalten);
- Keine Diskriminierung auf der Grundlage von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, sexueller Neigung, Sprache, Konfession, politischer Überzeugung, Staatsangehörigkeit, Alter, wirtschaftlicher Position, Besitz, Zivilstand, Geburt oder sonstigem Status;
- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen³ ;

¹ Erklärung von Philadelphia

² Tarifverträge regeln üblicherweise die Arbeitszeiten, Überstundensätze, Ausbildung, Krankengeld, Urlaubsgeld usw.

³ IAO-Übereinkommen Nr. 184 über Arbeitsschutz in der Landwirtschaft

- Keine erzwungenen Lohnabzüge;
- Angemessene Unterkünfte und sanitäre Einrichtungen;
- Zugang zu Bildungseinrichtungen für ihre Kinder;
- Zugang zu Gesundheitsdiensten, sozialer Sicherheit und sozialer Gerechtigkeit;
- Zugang zu genauen Informationen in geeigneter Sprache sowohl in den Heimat- wie auch in den Gastländern.

Diese Rechte, die für Frauen wie für Männer, unabhängig von ihrem Status, gelten, sind in internationalen Rechtstexten wie Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und Konventionen der Vereinten Nationen anerkannt ⁴ . Sie werden am besten durch die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft geschützt, und deshalb ist das Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft von grundlegender Bedeutung.

Wir als Gewerkschaften, die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vertreten, kämpfen für diese Rechte für alle Wanderarbeitnehmer, unabhängig davon, ob diese die notwendigen Papiere haben oder nicht.

Wir werden dafür kämpfen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen aller Wanderarbeitnehmer zu verbessern.

Auch Regierungen und Arbeitgeber haben die Pflicht, diese Rechte einzuhalten.

⁴ IAO-Übereinkommen Nr. 97 über Wanderarbeitnehmer und Nr. 143 über Wanderarbeitnehmer in mißbräuchlichen Verhältnissen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern; Internationale VN-Konvention über den Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Angehörigen