

SO ARBEITET DIE WELT IN DEUTSCHLAND

PFLEGE

**BAU-
WESEN**

**FLEISCH-
INDUSTRIE**

**TRANSPORT-
WESEN**

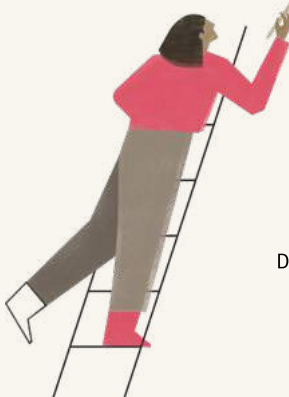
**LANDWIRT-
SCHAFT**

#FAIRHANDELN
für Menschenrechte weltweit



Dachverband Entwicklungspolitik
Baden-Württemberg e.V.

**FAIRE
WOCHE**
10.–24. September 2021





Kurzvorstellung der Autor*innen und des Redaktionsteams

Autor*innen

Clara Uhlemann (Studentin der Politikwissenschaft und Geschichte)

Elena Muguruza (FairHandelsBeraterin, Eine Welt–Fachpromotorin Fairer Handel, Dachverband Entwicklungspolitik Baden–Württemberg, DEAB e.V.)

Gabriele Walcher–Quast (Pfarrerin, Referentin für internationale Landwirtschaft, Ernährung, Nachhaltigkeit und Klimagerechtigkeit beim DiMOE – Dienst für Mission, Ökumene und Entwicklung der Evangelischen Landeskirche Württemberg)

Wolfgang Herrmann (Leiter des Fachbereichs Kirche und Arbeitswelt – Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg Stuttgart)

Redaktionsteam:

Wolfgang Herrmann

Thomas Schmidl (Lehrer im Ruhestand)

Elena Muguruza

Mauricio Salazar (Studienleiter Evangelische Akademie Bad Boll)

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Impressum

Herausgeber: DEAB e.V. | Vogelsangstr. 62 | 70197 Stuttgart

Kontakt DEAB

Elena Muguruza | Eine Welt–Fachpromotorin Fairer Handel
Telefon: 0711–2207977 | E-Mail: elena.muguruza@deab.de

Gestaltung: Mees & Zacke

Erschienen: September 2021

Bilder Titelseite: ©Peter Atkins, ©weyo, ©KM.Photo, ©industrieblick – stock.adobe.com, ©Pong0402 – IStock

Illustrationen: Forum Fairer Handel e.V. / Charlotte Ladiges

INHALT

Einleitung	4
 Landwirtschaft:	
Die Erdbeerstory	6
 Fleisch:	
Fleischindustrie in Deutschland – der Beginn einer sozialen Transformation?	12
 Bauwesen:	
Arbeitsausbeutung einkalkuliert – Schattenwelt Bauwirtschaft	16
 Transportwesen:	
Die unsichtbaren Versorger*innen Europas	24
 Pflege:	
Die unsichtbare Arbeit der Frauen aus Osteuropa in Deutschland	28
 Zukunft fair gestalten	34
 Kontaktmöglichkeiten für Vorträge mit Expert*innen	36

**Wir sind
dabei!**



EINLEITUNG

So arbeitet die Welt in Deutschland

In den kommenden beiden Jahren beschäftigt sich die Faire Woche mit der Frage, welchen Beitrag der Faire Handel zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und nachhaltigem Wirtschaften leistet¹. Menschenwürdige Arbeit ist ein Menschenrecht, das sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN-Charta (Artikel 23) ableitet. Die SDG der Vereinten Nationen zählen menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges Wirtschaften zu einem der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung.

Die Corona-Pandemie zeigt jedoch in erschreckender Deutlichkeit, dass es weltweit um die Arbeitsbedingungen nicht gut bestellt ist. Millionen Menschen müssen unter unwürdigen und gefährlichen Arbeitsbedingungen schuften und verdienen dennoch nicht genug, um ihr tägliches Überleben zu sichern. Kinder werden ausgebeutet, ohne die Chance auf Bildung und eine bessere Zukunft zu haben. Insbesondere Menschen im Globalen Süden sind davon betroffen, weil sie oft zu den schwächsten Gliedern der Produktionsketten gehören und gleichzeitig kaum mit staatlicher Unterstützung rechnen können. Doch auch in Deutschland hat die Krise unhaltbare Arbeitsbedingungen in zahlreichen Branchen offengelegt.

Die vorliegende Online-Broschüre zur Fairen Woche vom 10. – 24. September 2021 stellt deshalb in Ergänzung zu den vorliegenden Materialien exemplarisch die Situation von Arbeitsmigrant*innen vor, die mitten in Deutschland unter prekären, ausbeu-

terischen Arbeitsbedingungen leben und arbeiten. Sie sind meist in personalintensiven Branchen wie der Bauwirtschaft, Landwirtschaft (Saisonarbeit), Fleischwirtschaft, in der Transport- und Logistikbranche, aber auch in der Pflege mit Schwerpunkt in der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ in Privathaushalten anzutreffen.

Im Zuge der Osterweiterung der Europäischen Union mit der damit verbundenen Arbeitnehmerfreizügigkeit, aber auch durch eine zunehmende globale wirtschaftliche Vernetzung, spielen grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse in Deutschland eine immer größere Rolle. Im gewerkschaftlichen Kontext ist für die wachsende Zahl vorübergehend in Deutschland tätiger Arbeitnehmer*innen der Begriff „Mobile Beschäftigte“ geprägt worden, deren gemeinsamer Nenner darin besteht, dass sie Staatsbürger*innen aus anderen Ländern der Europäischen Union oder Drittstaaten sind, die in Deutschland nur vorübergehend arbeiten und ihren Lebensmittelpunkt (noch) nicht in die Bundesrepublik verlegt haben.

Die Gründe für die wachsende Zahl mobiler Beschäftigter oder Arbeitsmigrant*innen liegen auf der Hand. Sie erhoffen sich aufgrund des wirtschaftlichen Ungleichgewichts zwischen Herkunfts- und Zielland die Chance ein besseres Leben für sich und ihre Angehörigen oder sehen sich gezwungen, aus existentieller Armut oder Erwerbslosigkeit zumindest vorübergehend zu emigrieren.

¹ www.faire-woche.de/die-faire-woche/faire-woche-2021/jahresthema



Die besondere Vulnerabilität dieser Arbeitnehmer*innen beschreibt Dominique John, Leiter von Faire Mobilität Deutschland, so: „Häufig mangelt es diesen Menschen an Ressourcen, um sich adäquat auf die temporäre Arbeitsmigration vorzubereiten oder um Lohnausfälle auszugleichen. Dazu kommen mangelndes Wissen um ihre Rechte auf dem neuen Arbeitsmarkt, schlechte oder keine Sprachkenntnisse und keine – über familiäre Strukturen hinausgehende – Vernetzung, mit deren Hilfe im Krisenfall Unterstützung mobilisiert werden könnte. Derart schlecht vorbereitet und ausgestattet, sind viele mobile Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt in besonderem Maße erpressbar. Im Vergleich zu anderen Beschäftigten sind sie daher eher bereit, zu schlechten Arbeitsbedingungen und Löhnen zu arbeiten (...). In aller Regel liegen die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung, die mobil Beschäftigten angeboten werden, unter den gängigen Standards.“² Teilweise nehmen auch Vermittlungsagenturen und Arbeitgeber*innen in Deutschland eine dubiose bis eindeutig kriminelle Rolle ein und erzielen auf Kosten der betroffenen Arbeitnehmer*innen hohe Gewinne. Diese werden bewusst über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen, die finanzielle Vergütung und die Art der Tätigkeit getäuscht. In extremen Fällen wird auch vom Einsatz von Zwangsmitteln wie Drohungen oder gar körperlicher Gewalt berichtet.

Menschenunwürdige und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse gibt es auch in Deutschland. Leider werden bis heute diese unhaltbaren Zustände oft bagatellisiert („Sie verdienen doch immerhin mehr als in ihrem Heimatland“) oder zu „bedauerlichen Einzelfällen“ degradiert. Dem ist mitnichten so.

Die vorliegende Broschüre nimmt deshalb fünf Branchen – die Landwirtschaft, die Fleischwirtschaft, die Bauwirtschaft, den Transport- und Logistikbereich und die sogenannte „24-Stunden-Pflege“ – in den Blick. Die Autor*innen haben dazu unterschiedliche Zugänge gewählt, um die Situation der von prekärer Arbeit bzw. Arbeitsausbeutung Betroffenen vorzustellen, notwendige rechtliche Verbesserungen zu beschreiben und Handlungsmöglichkeiten der Zivilgesellschaft bzw. Konsument*innen aufzuzeigen.

Redaktionsteam

² „Mobile Beschäftigte in Deutschland – zwischen prekärer Beschäftigung und extremer Arbeitsausbeutung“, in: Vision Europa, 6. Ausgabe/März 2015, Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Niedersachsen

ERDBEERSTORY



Spanien ist für Deutschland das mit Abstand wichtigste Lieferland für Erdbeeren, gefolgt von den Niederlanden und Italien:

Importmengen (in Tonnen) aus den wichtigsten Herkunftsländern

Land	2018	2017	2016
Spanien	77.145	81.131	94.125
Niederlande	11.568	11.453	10.175
Italien	4.217	6.491	5.336

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2019

Die Bilder mit dem Preisvergleich, aufgenommen in deutschen Supermärkten im Frühsommer 2021 – Erdbeersaison. Es fällt auf: Neben Erdbeeren aus deutschem Anbau werden vor allem Importerdbeeren aus Spanien verkauft. Und noch etwas fällt auf. Die Produkte aus Südeuropa sind deutlich „günstiger“ als die einheimischen Erdbeeren.

Woran liegt das? Wir machen uns auf die Spurensuche.

Woher kommen unsere Erdbeeren?

Durchschnittlich wurden in Deutschland in den letzten vier Jahren (2016–2019) jährlich 118.000 Tonnen Erdbeeren geerntet. Der jährliche Pro-Kopf-Verbrauch von frischen Erdbeeren (einschließlich Verarbeitungserzeugnisse) lag 2018/19 in Deutschland bei 3,6 Kilogramm.

Damit übertrifft die Nachfrage die Erzeugung bei weitem, so dass weitere gut 155.000 Tonnen Erdbeeren jedes Jahr importiert werden müssen.

Die Erdbeerernte

Erdbeeren werden als landwirtschaftliche Kulturpflanzen großflächig und weitgehend mit Maschineneinsatz angebaut. Dennoch verbleibt ein vergleichsweise hoher Anteil an Handarbeit. Die Ernte beginnt früh morgens und am besten bei Trockenheit, denn nasse Früchte verlieren ihr Aroma schnell. Die Ernte endet spätestens mit der Mittagshitze, die den empfindlichen Früchten schadet. Geerntet wird per Hand und meist von vielen Arbeitskräften, von denen in Deutschland der überwiegende Teil als angeworbene Saisonkräfte aus Osteuropa stammt, meist aus Rumänien, Polen und Bulgarien, aber auch aus den Balkanstaaten und jüngst sogar aus Georgien.

Erdbeeren: Auch außerhalb der Saison?

Auch außerhalb der heimischen Freiland-Saison sind Erdbeeren im Handel erhältlich. Deutsche Ware ist in deutlich kleineren Mengen noch bis Mitte Dezember aus geschütztem Anbau erhältlich. Die meisten Erdbeeren werden jedoch aus dem sonnigen Süden importiert, häufig aus Südeuropa



Abgeerntetes Erdbeerfeld bei Huelva (Südspanien) Bild: interbrigadas e.V.

oder Nordafrika. Dort werden sie in großen Monokulturen auf kargen Böden produziert. Der Wasserverbrauch (häufig aus illegal angezapften Brunnen) und der Dünger- sowie Pestizideinsatz sind hoch.

Warum kosten deutsche Erdbeeren mehr als die aus Südspanien? Liegt das auch an den Arbeitsbedingungen der Erntearbeiter*innen, von denen der allergrößte Teil Migrant*innen aus (Nord-)Afrika sind?

Professor Philipp Alston, Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen für extreme Armut und Menschenrechte, hat im Frühjahr 2020 einen Bericht über seinen Besuch in Spanien vom 27. Januar bis 07. Februar 2020 vorgelegt¹.

„In Spanien leben etwa 6 Millionen Migranten. Diejenigen, die von außerhalb der EU kommen, haben das höchste Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung (56 Prozent...). Für Kinder mit mindestens einem Elternteil mit Migrationshintergrund steigt das Risiko von Armut oder sozialer Ausgrenzung auf 49,6 Prozent, das höchste in der EU. (...)“

Organisationen der Zivilgesellschaft berichteten über äußerst bedrückende Situationen für Migrantinnen, insbesondere für diejenigen, die in der Landwirtschaft arbeiten, einschließlich Situationen hoher Gefährdung,

sexueller und kommerzieller Ausbeutung, institutioneller Gewalt und fehlendem Schutz auf den grundlegendsten Ebenen.

Laut Women's Link Worldwide werden Landarbeiterinnen oft über die Bedingungen ihrer Beschäftigung getäuscht: Versprochene 6,5-Stunden-Tage werden auf 10 Stunden ausgeweitet; befristete Verträge werden von drei Monaten auf eine beliebige Beendigung des Arbeitsverhältnisses geändert; und versprochene Löhne von 39–40 Euro pro Tag sinken erheblich, wobei die Zahlungen ausbleiben. (...)“

In Huelva traf ich mit Arbeitern zusammen, die in einer Migrantensiedlung unter Bedingungen leben, die mit den schlimmsten konkurrieren, die ich je auf der Welt gesehen habe. Sie sind kilometerweit von Wasser entfernt und leben ohne Strom und angemessene sanitäre Einrichtungen. Viele von ihnen leben schon seit Jahren dort und können sich die Miete leisten, aber niemand will sie als Mieter akzeptieren. Sie verdienen nicht mehr als 30 Euro pro Tag und haben fast keinen Zugang zu staatlicher Unterstützung.

Eine Person sagte mir: „Wenn es Arbeit gibt, braucht Spanien Migranten, aber niemand interessiert sich für unsere Lebensbedingungen.“ Nach Angaben der Zivilgesellschaft leben während der Erdbeersaison 2.300–2.500 Menschen unter ähnlichen Bedingungen¹.“

¹ Bericht in der englischen Originalfassung: www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25524&LangID=E

Der spanische Staat kündigte im Frühjahr 2020 daraufhin eine **Überprüfung der Arbeitsbedingungen** von Erntehelfer*innen durch die Arbeitsinspektion und die Provinzregierungen an. Die Bauernverbände in der Region Südspanien räumten zwar „Einzelfälle“ von Missbrauch ein, bestreiten jedoch die systematische Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen im Land.

Gewerkschaften und Zivilorganisationen dagegen bestätigen den Bericht des Sonderberichterstatters über miserable Arbeits-, Wohn- und Lebensbedingungen vieler Arbeitsmigrant*innen in der südspanischen Landwirtschaft. Ebenso eine Selbstorganisation (nord-)afrikanischer Erntearbeiter*innen, die schon im November 2011 über mehrere Tage bis zu ihrer Vertreibung den Fußballplatz der Stadt Ciudad de Lepe besetzt hielten, um gegen den Mangel an angemessenen Unterkünften und für faire Arbeitsbedingungen in der anstehenden Erdbeerernte in der Landwirtschaft von Huelva zu protestieren.

Aus diesem Protest hat sich das „Kollektiv afrikanischer Arbeiter*innen“ (Colectivo de Trabajadores Africanos (CTA)) entwickelt, das sich zum Ziel gesetzt hat, die spanische Gesellschaft über die vulnerable Situation der nordafrikanischen Erntearbeiter*innen zu informieren und deren Wohn-, Lebens- und Arbeitssituation zu verbessern. So fordert CTA von der Regierung in Madrid seit 2011 Wasser, Strom, die Einrichtung von Bädern und Toiletten, Nahrungsversorgung, Müllabfuhr und eine menschenwürdige Unterbringung sowie ein Nahverkehrssystem für die Arbeiter vom Wohnort zum Feld.

Willst Du mehr erfahren?

Die ARD hat eine gut recherchierte Reportage mit dem Titel „Europas dreckige Ernte“ produziert. Die Sendung ist bis 19.03.2024 verfügbar. Die Reportage befasst sich u.a. auch mit den Arbeitsverhältnissen nordafrikanischer Arbeitsmigrant*innen im Obst- und Gemüseanbau in Spanien:



www.daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/videos/europas-dreckige-ernte-video-102.html

Lies dazu aber auch den kritischen Kommentar der „interbrigadas“, die die Investigativjournalisten der ARD während ihrer Dreh- und Rechercharbeiten begleitet haben. Du findest ihn hier:



www.interbrigadas.org/die-story-im-ersten-europas-dreckige-ernte-ein-kritischer-kommentar/

Wie reagieren deutsche Discounter, die im großen Stil Erdbeeren und anderes Obst/ Gemüse aus Südspanien importieren, auf die erhobenen Vorwürfe der massiven Arbeitsausbeutung in der südspanischen Obst- und Gemüseanbauwirtschaft?

Informationen findest Du z.B. in diesem Artikel:



<https://utopia.de/reportage-erntehelferinnen-auf-spanischen-erdbeerplantagen-ausgebeutet-vergewaltigt-89750/>

Zurück nach Deutschland. Wie ist es um die Arbeitsbedingungen der meist osteuropäischen Erntehelfer*innen bei uns bestellt?

Ein Großteil der Obst- und Gartenbaubetriebe – davon ist auszugehen – setzt sich für gute Lebens-

und Arbeitsbedingungen ihrer Saisonkräfte in der Landwirtschaft ein. Aber es gibt mehr als nur einige Ausnahmen.

Ein Beispiel: Miese Bedingungen auf einem Erdbeerhof am Bodensee – Eine Fallbeschreibung von mira Stuttgart / Betriebsseelsorge Ravensburg

Am 29.05.2021 wandte sich eine Gruppe von 24 Saisonarbeiter*innen aus Georgien schriftlich an die IG BAU. Sie teilten mit, dass sie für 3 Monate auf einem Erdbeerhof am Bodensee beschäftigt seien und berichteten von Lohnzahlungen auf Akkordbasis unterhalb des Mindestlohns und desaströsen Unterkünften.

Bereits zuvor war ein Video in den georgischen sozialen Medien verbreitet worden, das die Saisonarbeiter*innen in ihren Unterkünften gedreht hatten.

Im Rahmen der „Initiative Faire Landarbeit“ suchten Berater*innen von mira Stuttgart und der Betriebsseelsorge Ravensburg am 04.06.2021 den Betrieb auf. Die georgischen Saisonkräfte / die Berater*innen berichten:

- ▶ Der **Arbeitsvertrag** auf Deutsch und Englisch wurde den Beschäftigten in Georgien erst eine Stunde vor Abflug, beim Einchecken, ausgehändigt. Nach der Ankunft auf dem Hof sammelte der Hofbetreiber die Arbeitsverträge ein. Die Arbeitnehmenden haben seither nur ein Foto davon auf ihren Smartphones.
- ▶ **Lohn:** Statt des gesetzlichen Mindestlohns von 9,50 € war im Arbeitsvertrag nur 9,35 € angegeben. Am 04.06. wurde den Saisonarbeitenden ein Betrag von 287,50 € pro Person ausbezahlt. Dieses Geld haben die Arbeitnehmenden aber nicht auf die Hand bekommen, es wurde stattdessen an eine Vermittlungsstelle für Saisonarbeitende in Georgien überwiesen. Der Arbeitgeber hat gegenüber den Saison-



Fotografiert von einem georgischen Arbeitnehmer

arbeitenden angekündigt, dass der Rest des Lohnes erst am Ende der Saisonarbeit ausbezahlt wird und seine Unkosten dann auch damit verrechnet werden.

- ▶ Der Arbeitgeber lässt die Saisonarbeitenden **auf Abruf** tätig werden. Es gibt Tage an denen nur ein Teil der Gruppe arbeitet und manchmal vergibt er nur Arbeit für ein paar Stunden. Die Saisonarbeitenden haben auf dem Hof zu warten, bis sie „gerufen“ und eingesetzt werden.
- ▶ Den Saisonarbeitenden wurde von der vermittelnden Stelle in Georgien zugesichert, dass der **Arbeitgeber** ihnen Arbeitskleidung stellen würde. Dem war nicht so. Der Arbeitgeber gab an, die Arbeitnehmenden müssen das, was sie zum Arbeiten brauchen, selbst kaufen.
- ▶ Einmal am Tag gibt es eine vom Hofbesitzer organisierte **Verpflegung**, abends. Vereinbart war, dass es das Essen am Mittag gibt, dies wünschten sich die Saisonarbeitenden auch. Sich abends selbst zu verpflegen, würde ihnen leichter fallen. Die Saisonarbeitenden wissen nichts von einer Verrechnung der Verpflegungskosten mit ihrem Lohn.
- ▶ Die Saisonarbeitenden sind in einer gemauerten **Unterkunft** und in Containern untergebracht. Als die Saisonarbeitenden ankamen,

waren die Unterkünfte nicht gereinigt. Der Schmutz der Vornutzer*innen war überall noch vorhanden. Es gibt Kakerlaken und anderes Ungeziefer und es riecht nach Kanalisation.

- ▶ **Corona-Schutzmaßnahmen:** Die Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Corona-bedingten Vorgaben (vom 17.03.2021) werden nicht eingehalten.
- ▶ Medizinische oder FFP2-Atmenschutzmasken sind nicht vorhanden und werden auch vom Arbeitgeber nicht gestellt.
- ▶ Handdesinfektionsmöglichkeiten sind nicht vorhanden und werden vom Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt.
- ▶ Eine Aufteilung in feste, kleine Arbeitsgruppen (max. 4 Personen) findet nicht statt.
- ▶ In den Unterkünften werden die vorgeschriebenen Mindestquadratmeter pro Person nicht erreicht, sondern deutlich unterschritten.

Im Nachlauf der Berichterstattung und auf Drängen der Berater*innen wurde der Hof von der Arbeits- und Gesundheitsschutzbehörde des Landkreises kontrolliert, die 30 Mängel feststellten. Der Hofbetreiber wurde verpflichtet, die Mängel umgehend abzustellen. Die georgischen Saisonkräfte, die mittlerweile den Hof verlassen haben, versuchen im Sommer 2021 mit Unterstützung der Beratungsstelle mira den ihnen zustehenden Lohn vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen.

Die Initiative Faire Landwirtschaft

Seit 2016 beschäftigt sich die Initiative Faire Landwirtschaft mit dem Thema landwirtschaftliche

Saisonarbeit. Wesentlicher Kern der Initiative ist die Organisation von Feldbesuchen, bei denen die beteiligten Organisationen zusammen mit Sekretär*innen der Gewerkschaft IG BAU in der Erntezeit auf die Felder fahren, um Informationen zu Arbeitsrechten in verschiedenen Sprachen zu verteilen und mit den Kolleg*innen aus Osteuropa in Kontakt zu kommen. Wenn nötig, bietet die Initiative bei Problemen am Arbeitsplatz Rechtsberatung und Unterstützung bei Auseinandersetzungen an. Darüber hinaus wird Öffentlichkeits- und Recherchearbeit durchgeführt, um strukturelle Mechanismen der Ausbeutung zu beleuchten.

Hier kannst Du den Jahresbericht 2020 der Initiative Faire Landwirtschaft lesen, der dokumentiert, dass die Erfahrung der georgischen Saisonkräfte kein Einzelfall ist, und in dem Du auch die politischen Forderungen der Initiative zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Saisonkräften in der Landwirtschaft findest:



www.peco-ev.de/docs/InitiativeFaire-Landarbeit_Bericht2020_IGBAU-neu.pdf

Anregungen/Aktionsideen:

- ▶ Fragt in Eurem (Super-)Markt nach, ob die angebotenen Erdbeeren unter fairen und gerechten Arbeitsbedingungen geerntet wurden.
- ▶ Besucht einen lokalen Erdbeerhof in Eurer Region und lasst Euch vom Hofbetreiber über die (am besten ökofairen) Anbaubedingungen wie auch die Lebensbedingungen der dort eingesetzten Erntehelfer*innen informieren.
- ▶ In Süditalien hat der Menschenrechtsaktivist Yvan Sagnet **NoCap** gegründet. **NoCap** kämpft gegen das sogenannte Caporalato-System. Es wird von der Mafia kontrolliert, die „Vor-

arbeiter“ einsetzt, um mit skrupelloser Gewalt und Erpressung von den meist afrikanischen Erntehelfer*innen in den Ghettos den ohnehin geringen Lohn für Transport, Miete der Wellblech- und Plastikplanenzelte und Wasserflaschen wieder abzunehmen. Das System nutzt die Hilflosigkeit der Menschen aus, weil sie keine Aufenthaltsgenehmigung oder Duldungspapier haben oder ein Asylantrag abgelehnt wurde und eine Abschiebung droht. **Organisiert einen Verkauf von NoCap**-Produkten zusammen mit Eurem lokalen Eine-Welt-Laden oder auf dem Wochenmarkt.

- Informationen zu NoCap und ihren Produkten erhältst Du hier:



<https://nocap.oeko-und-fair.de/>



<https://oeko-und-fair.de/?p=6444>

- Ein Radiofeature zur Situation italienischer Erntearbeiter*innen findest Du hier:
Rot wie Blut: Der bittere Beigeschmack italienischer Tomaten:



https://youtu.be/f9GDK_aW8mc

- Ein Radiofeature von Dorette Deusch (SWR 2) über das Engagement der Kirchen gegen Ausbeutung von Erntehelfer*innen in Süditalien findest Du hier:



www.ardaudiothek.de/episode/glauben/kirchen-gegen-ausbeutung-von-erntehelfern-in-sueditalien/swr2/91497748

- Schaut Euch den Film „Das neue Evangelium“ von Milo Rau an – z. B. in Kooperation mit Eurem kommunalen Kino. Er zeigt eindrucksvoll die Situation der Geflüchteten in der italienischen Landwirtschaft und die Parallelen zur Passion Jesu. Jesusdarsteller ist übrigens Yvan Sagnet (NO CAP):



<https://dasneueevangelium.de>

Der Film ist auch als DVD erhältlich.

Gabriele
Walcher-Quast

FLEISCHINDUSTRIE

Fleischindustrie in Deutschland – der Beginn einer sozialen Transformation?

Schon seit Jahren ist die entsetzende Realität in der Fleischindustrie in Deutschland bekannt. Nicht nur den Tieren wird aufgrund unzureichender Tierschutzgesetze qualvolles Leid im Tötungsprozess zugefügt, auch die Angestellten in den Schlachtbetrieben wurden systematisch ausgebeutet. Undercover-Recherchen haben immer wieder aufgedeckt, welche menschenverachtenden Zustände dem System Billig-Fleisch zugrunde liegen. Dumpinglöhne, Arbeitszeiten über 12 Stunden, überfüllte Sammelunterkünfte zu übersteuerten Mietpreisen, die mit dem Arbeitsvertrag verknüpft wurden und somit das Abhängigkeitsverhältnis zum Unternehmen vertieften, häufige Arbeitsunfälle und wenige Kontrollen führten seit vielen Jahren dazu, dass sich ein System prekärer Beschäftigungsverhältnisse mit fehlenden Mindeststandards und verantwortungsloser Ausbeutung etablieren konnte. Die aufgedeckten Fälle illegaler Strukturen waren keine Ausnahmen. Fast jede Stichprobe führte zum Treffer.

Die zehn größten Fleischunternehmen Deutschlands setzen jährlich 20 Milliarden Euro um. Von den 6,65 Milliarden Euro Jahresumsatz 2018 und den 7,3 Milliarden im Jahr 2019 des deutschen Marktführers im Fleischproduktionssektor Tönnies profitieren nicht die Angestellten. Die Arbeit mit Subunternehmen bot die entscheidende rechtliche Lücke, um das Lohngefälle innerhalb Europas auszunutzen und die Löhne der Arbeitskräfte zu drücken. Die industrielle Fleischindustrie war dafür bekannt, Arbeitskräfte aus immer ärmeren Regionen Osteuropas zu rekrutieren. Zunächst aus Polen, Rumänien, Ungarn und Bulgarien, später auch aus

Moldawien oder der Ukraine. Je weiter man nach Osten schaut in Europa, desto günstiger werden die Arbeitskräfte.

Die Journalist*innen Erika Harzer und Kalle Staymann haben für den SWR 2 ein hörenswertes Radiofeature „Der Schlachthof – Eine persönliche Auseinandersetzung“ erstellt.



www.swr.de/swr2/leben-und-gesellschaft/der-schlachthof-eine-persoennliche-auseinandersetzung-100.html

Durch die Auslagerung der Unternehmensverantwortung an Subunternehmen in diesen Ländern konnten sich Arbeitgeber*innen aus Deutschland weitgehend der Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ihrer Arbeitnehmer*innen entziehen. Dass auch die Subunternehmen ihrer Verantwortlichkeit nicht nachkamen – oder diese in ihren Arbeitsverträgen nicht festgesetzt hatten – machte ein Leben in Würde für die Werkvertragsarbeiter*innen unmöglich. In Deutschland sind es vor allem rumänische Werkvertragsbeschäftigte, die in den Schlachtbetrieben eingestellt wurden und abgeschottet von der Welt und von anderen Menschen leben mussten, ohne Möglichkeiten zur Integration durch Deutschkurse oder echter Teilhabe am sozialen Leben. Geschätzt rund 40.000 der etwa 150.000 deutschlandweit in der Fleischindustrie Beschäftigten haben ihre Arbeit unter diesen Werkverträgen geleistet. Ihre Heimat lag neben Rumänien auch überwiegend in Bulgarien, Tschechien oder Polen. Für die oft gefährliche Arbeit in den Schlachtbetrieben brachten sie selten eine Ausbildung mit und immer wieder wurde berichtet, dass die ohnehin schon kurzen



©industrieblick - stock.adobe.com

Anlernphasen nicht einmal in der Muttersprache stattfanden. Diese Tatsache erhöhte die Unfallrisiken am Arbeitsplatz erheblich. Bei ihrer harten Arbeit wurden die Arbeitsmigrant*innen im großen Stil wie austauschbare Maschinen behandelt, die man nach Abnutzung ersetzt. Bei Verletzungen wie Schnittwunden, die in der Fleischverarbeitung häufig vorkommen, wurden Mitarbeitende je nach Schwere des Unfalls oftmals einfach entlassen und zurück in ihre Heimat geschickt.

Über das bisherige „System einer organisierten Verantwortungslosigkeit“ findest Du hier eine lesenswerte Broschüre:



www.faire-mobilitaet.de/++co++98fb274c-973d-11ea-800b-525400e5a74a

Durch die in deutschen Fleischbetrieben massiven Corona-Ausbrüche ab Mai 2020 wurden die ausbeuterischen Zustände dort ins Licht der Öffentlichkeit gerückt. Offensichtlich hatten Hygienevorschriften oder Schutzauflagen kaum Anwendung gefunden, was als symptomatisch für das menschenverachtende System der Fleisch-

industrie angesehen werden kann. Schnell hatte der Schlachthof-Marktführer Tönnies auch bei den Infektionszahlen die Führung übernommen: mehr als 1500 Mitarbeitende an einem Standort hatten sich mit dem Virus angesteckt und ein ganzer Landkreis musste daraufhin erneut in einen Lockdown gehen. Erst die Corona-Pandemie hat es also geschafft, die Probleme der Fleischwirtschaft sichtbar zu machen. Die Kultur des Wegsehens und Verschweigens war zumindest teilweise gebrochen. Die Unterbringung in heruntergekommenen Massenunterkünften, unzureichende Hygienesituationen in den Betrieben, fehlende Sozialstandards und die Ausbeutung der Beschäftigten standen damit erneut öffentlichkeitswirksam auf der politischen Tagesordnung.

Es ist traurig, dass die Angestellten erst das Leid einer Infektion durchlaufen mussten, damit sich öffentliche Entscheidungsträger*innen ihrer schon lange als skandalös bekannten Situation annahmen. Immerhin führten die Corona-Ausbrüche auf den Schlachthöfen dazu, dass ein neues Gesetz verabschiedet wurde. Mit den Stimmen von CDU, SPD, Linken und Grünen stimmte eine große Mehrheit im Parlament für das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz, das am 1. Januar 2021 in Kraft trat. AfD und

FDP stimmten dagegen. Das Gesetz verbietet nun Werkvertragsarbeit: Betrieben ist es jetzt verboten, Subunternehmen zu beauftragen, und der Einsatz von Leiharbeit ist seit dem 1. April 2021 nur noch in sehr begrenztem Ausmaß erlaubt. Außerdem wurden neue Standards für Gemeinschaftsunterkünfte, vermehrte Arbeitsschutzkontrollen und eine elektronische Arbeitszeiterfassung beschlossen.

Kurz vor der Abstimmung im Parlament hatten einige Unternehmensverbände noch versucht, das neue Gesetz zu kippen. Das „Verbot von Werkverträgen in der Fleischwirtschaft hätte massive, strukturell-negative Veränderungen für die Agrarwirtschaft zur Folge“. Die Furcht war, dass sich bei fest angestellten Arbeitnehmer*innen und Mindestlohnzahlungen die Produktionskosten erhöhen und die Gewinne reduzieren würden. Doch die erste Bilanz des Arbeitsschutzkontrollgesetzes fällt weitgehend positiv aus für die Angestellten. Es ist ein erster Schritt in Richtung einer Transformation der „toxischen Arbeitskultur in der Branche“. Es wird bereits von einem neuen Zeitalter in der Fleischindustrie gesprochen. Ob es schon so weit ist, muss sich noch zeigen, zumindest ist aber ein erster großer Fortschritt für bessere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie getan. Auch der Konzern Tönnies zeigt sich reumütig. In einem Youtube-Video mit dem Titel „Neue Zeit – Neue Wege“ verspricht er, neuen Wohnraum zu schaffen und „einiges zu verändern“. Was das allerdings beinhaltet, bleibt offen.

Die positiven Entwicklungen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, was trotz allem noch zu verbessern bleibt. Nach wie vor sind die Strukturen in der Fleischwirtschaft höchst arbeitnehmer*innenfeindlich. Zwar hat die Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) mit den Arbeitgebern im Mai 2021 einen Branchenmindestlohn vereinbart, bei einer Lohnuntergrenze von aktuell 10,80 Euro handelt es sich aber noch immer um einen sehr geringen Lohn für eine sehr harte Arbeit. Für die Fragen nach Unterbringung und Integration

sind jetzt zwar nicht mehr die Subunternehmen, sondern die Unternehmen selbst verantwortlich, aber hier lässt sich noch keine wirkliche Struktur erkennen, wie die Situation in Zukunft verbessert werden soll.

Wichtig sind zurzeit vor allem Aufklärungskampagnen, in denen unter anderem der Beratungsstellenverbund „Faire Mobilität“ und die Gewerkschaft NNG die Arbeitnehmer*innen über die neue Situation und die damit einhergehenden neuen Möglichkeiten aufklären. Aktuell läuft ein Projekt unter dem Namen „#Faire-Arbeit-in-der-Fleisch-industrie“, mit dem „Faire Mobilität“ unterwegs ist, um die Menschen mit muttersprachlichen Informationen in 12 Sprachen zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Wichtig ist dabei vor allem auch die Frage, wie die Betroffenen aktiviert werden können: Wie lassen sie sich zu Beteiligten machen? Wie kann die Vertretung ihrer Interessen gestärkt werden?

Auch der Verein „Aktion Würde und Gerechtigkeit“ – von Pfarrer Peter Kossen und weiteren Engagierten gegründet – hat sich zum Ziel gesetzt, Arbeitsmigrant*innen aus Ost- und Südosteuropa bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu stärken, damit ihre Integration und Teilhabe gelingt.

Hier erhältst Du weitere Informationen über Ziele und Aktivitäten des Vereins:



www.wuerde-gerechtigkeit.de

Ein letzter unverzichtbarer Punkt ist, mehr Personal für Kontrollbehörden zu schaffen, damit die Einhaltung der neuen Regelungen auch zuverlässig geprüft werden kann. Letztendlich kann das auch die Diskussion auf EU-Ebene erneut anstoßen, um so für alle europaweit verbindliche Regelungen zu beraten. Im besten Fall mündet das in eine breite

und umfassende Diskussion um eine faire Arbeitswelt. Diese Debatten über Sozialstandards und Produktionssysteme müssen in einem weiteren Schritt dringlich mit denjenigen um Umweltstandards verbunden werden.

Über das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz findest Du hier weitere Informationen:



www.faire-mobilitaet.de/faele/+co++db48b62e-5735-11eb-9bdd-001a4a160123

Auch das Thema Tierschutz muss nachhaltig angegangen werden. Es sind dringend neue Gesetze und effiziente Kontrollmechanismen nötig, die eine artgerechte Haltung und die Einhaltung der Gesetze tatsächlich garantieren.

Die Auswirkungen der industriellen Fleischproduktion und der Massentierhaltung auf die Umwelt sind noch immer horrend. Für die Unmengen an Tierfuttermitteln, die die Schlachttiere brauchen, werden in Ländern wie Brasilien und Paraguay Regenwälder großflächig abgeholzt, die Lungen unserer Erde. In sich geschlossene Ökosysteme und natürliche Ressourcen werden zerstört und die Erderwärmung schreitet voran. Verhandlungen um Nachhaltigkeit, Klimaschutz und globale Gerechtigkeit in der Fleischindustrie stehen noch ganz am Anfang. Mit dem neuen Gesetz in Deutschland ist wohl ein erster Schritt in Richtung hin zu einer sozialen Transformation getan. Für die ökologische Transformation bleibt noch viel zu verändern!

Selbstverständlich darf man das Problem nicht auf die Verantwortung der Verbraucher*innen allein reduzieren. Viele der Ungerechtigkeiten liegen im System. Dennoch ist es wichtig, auch die Konsument*innen zu sensibilisieren. Wir können uns informieren, können hinterfragen, andere in unserem Umfeld auf die Missstände aufmerksam machen und mit einem verantwortungsvollen und

reduzierten Fleischkonsum entscheiden, welche Strukturen wir unterstützen und wie wir unsere Welt in der Zukunft gestalten wollen. Wir alle, ob als Bauern und Bäuerinnen, als Supermarkt oder als Verbraucher*innen können entscheiden, ob wir das System Billig-Fleisch mittragen.

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Tierwohl-Labels und -Siegeln, an denen sich Verbraucher*innen orientieren können. Hier eine Übersicht mit kritischer Würdigung:



<https://utopia.de/ratgeber/tierwohl-label-siegel-supermaerkte/>

Aktionsidee: Besucht einen landwirtschaftlichen Bio-Betrieb und lasst Euch vom Bauern berichten, wie er eine artgerechte Tierhaltung umsetzt.

Anregung: Schaut Euch gemeinsam den preisgekrönten Dokumentarfilm „Regeln am Band, bei hoher Geschwindigkeit“ in Eurem Programmkino an (seit März 2021 auch als DVD erhältlich) – und veranstaltet dazu einen Diskussionsabend:



www.wirfilm.de/regelnamband

Für Anfragen bezüglich des Dokumentarfilms **REGELN AM BAND, BEI HOHER GESCHWINDIGKEIT** wendet Euch bitte direkt an JIP FILM & VERLEIH unter info@jip-film.com.

Clara Uhlemann

BAUWESEN



Eisenbieger auf einer Baustelle des Bahnprojekts S 21
Bild © Joachim E. Röttgers, www.graffiti-foto.de

Arbeitsausbeutung einkalkuliert – Schattenwelt Bauwirtschaft¹

Eine Geschichte von mutigen Arbeitnehmern und trickreichen Arbeitgebern, einem ermüdenden Kampf um die Durchsetzung ihrer Rechte und dem Fazit, dass am Ende der Betrüger meistens „gewinnt“.

Das ist ihre Geschichte: Teil 1

Oktober 2020 – eine E-Mail erreicht die Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg–Stuttgart.

Kemal, ein türkischer Bauarbeiter, der einige Monate für ein türkisches Subunternehmen auf einer Baustelle des Bahnprojekts Stuttgart 21 gearbeitet hat, berichtet:

„Im Oktober 2019 begann ich als entsandt Beschäftigter für eine türkische Baufirma mit meiner Arbeit auf einer Großbaustelle in Stuttgart. Auf der ersten Lohnabrechnung habe ich zwar den eingetragenen Stundenlohn (Anmerkung: 15,20 Euro Baumindestlohn II) vorgefunden, allerdings wurde nur ein Teil der geleisteten Arbeitsstunden abgerechnet. Das war auch bei den anderen Kollegen der Fall.“

¹ Der „Fall“ der sechs türkischen Bauarbeiter wurde anonymisiert, basiert aber auf einer realen Fallkonstellation.

Unser Arbeitgeber verlangte jedoch von uns, die Lohnabrechnung auf ihre Richtigkeit zu unterschreiben. Als wir protestierten, sagte man uns, dass damit die auf der Lohnabrechnung nicht aufgeführten Reinigungs- und Übernachtungskosten gedeckt würden, sie könnten es nicht anders verrechnen.

Meine Kollegen und ich haben letztlich die Lohnabrechnungen auf ihre Richtigkeit unterschrieben, aus Angst, unseren Arbeitsplatz zu verlieren. Statt der aufgeführten täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden haben wir 10 – 12 Stunden gearbeitet. Eines Abends rutschte ich beim Eisenbiegen aus und verletzte mich am linken Bein und meinem Rücken. Man brachte mich in die Unterkunft und legte mich aufs Bett. Obwohl ich unter starken Schmerzen litt und um ärztliche Versorgung bat, wurde ich weder ins Krankenhaus gebracht noch ein Arzt geholt. Erst nach drei Tagen brachten Sie mich zu einem Arzt, der mir, ohne mich eingehender zu untersuchen, ein Schmerzmittel verschrieb und nach Hause schickte. Die Schmerzen blieben.

Nach ca. zwei Wochen bekam ich einen starken stechenden Schmerz am Rücken. Auf dem Weg ins Büro, um meine Vorgesetzten über meinen Zustand zu informieren, brach ich zusammen. Glücklicherweise fand mich ein deutscher Mitarbeiter und rief einen Krankenwagen. Ich wurde ins Krankenhaus gebracht. Die Firma hat sich nicht nach mir erkundigt. Nach vier Tagen wurden ich mit dem Befund, dass ich weiterbehandelt werden müsse, entlassen. Ich gab den Befund meinen Vorgesetzten. Die sagten mir, dass die Behandlung ca. 1.700 Euro kosten würde und sie die Kosten nicht übernehmen würden. Sie rieten mir, in die Türkei zurück zu fliegen und mich dort behandeln zu lassen. Ich sei dort doch versichert. Sie sagten mir, dass Sie meine Flugkosten nicht übernehmen, da ich ja nicht mehr arbeiten könne. Ich wartete ca. 14 Tage. Ende Januar 2020 sollte

ich ein Schreiben unterschreiben – Sie sagten mir, es sei für die Versicherung, damit ich mich in der Türkei behandeln lassen könne. Später erfuhr ich, dass ich tatsächlich mein Kündigungsschreiben unterschrieben habe.

Ich lebe jetzt seit 8 Monaten in der Türkei und bin wegen meines Rückenleidens arbeitsunfähig. Ich bin nicht mal in der Lage, meine vierjährige Tochter in den Arm zu nehmen.

Diesen Zustand habe ich auch dem Firmeninhaber berichtet. Aber bisher habe ich nichts von ihm gehört, lediglich ein Mitarbeiter rief mich an und meinte, ich müsse noch eine Rechnung in Höhe von 50 Euro für das Krankenhaus bezahlen.“ (Die Mail von Kemal wurde von einer türkischsprachigen Mitarbeiterin wortgetreu übersetzt).

Soweit der Bericht von Kemal. Ein Einzelfall? Keineswegs.

Exkurs: Geschäftsmodell Ausbeutung

Carmen Molitor hat für die Friedrich-Ebert-Stiftung 2015 einen Bericht mit dem Titel „Geschäftsmodell Ausbeutung“ verfasst und beschreibt darin, wie mobile ausländische Arbeitnehmer – Arbeitnehmer*innen, die vorübergehend in Deutschland arbeiten – in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden. Ihr Bericht wirft ein eindrückliches Schlaglicht auf eine Schattenwelt, in der Arbeitgeber*innen

- ▶ willkürlich die Wochenarbeitszeit diktieren,
- ▶ trickreich Mindestlöhne umgehen,
- ▶ abgeschlossene Verträge nach Belieben nachträglich ändern,

- ▶ systematisch Löhne kürzen oder unterschlagen,
- ▶ keine Lohnfortzahlungen bei Krankheit oder Urlaub zahlen und keinen Kündigungsschutz gewähren.

Die Aufzählung ließe sich fortsetzen...

Carmen Molitor schreibt:

„Die moderne Schattenarbeit beruht auf Verträgen mit Subunternehmern, mit Entsende- und Verleihfirmen und ist grenzüberschreitend von profitablen Firmen organisiert. Hier zahlen Auftraggeber durch- aus – zumindest in geringem Umfang – Steuern und Sozialabgaben, um Gesetzeskonflikte zu vermeiden, suchen aber beständig nach Wegen, ihre eigentlichen Lohnzahlungen an die Beschäftigten zu minimieren.

*Selbst in den wenigen Fällen, in denen ein Arbeitgeber sich für die systematische Unterschlagung von Löhnen vor einem deutschen Arbeitsgericht verantworten muss, macht er unter dem Strich noch Gewinn: Die Verfahren enden üblicherweise im Vergleich und der Lohnbetrüger muss erheblich weniger Geld an den Arbeitnehmer zahlen, als er es bei einer korrekten monatlichen Entlohnung hätte tun müssen. Die deutschen Generalunternehmer profitieren von diesen sehr billigen Subunternehmen und interessieren sich nicht weiter dafür, auf wessen Kosten die günstigen Preise eigentlich zustande kommen. Die wenigsten kontrollieren ernsthaft, wie die Arbeitnehmer*innen der beauftragten Firma aus dem Ausland behandelt werden.“*

Carmen Molitor: „Geschäftsmodell Ausbeutung – Wenn europäische Arbeitnehmer:innen in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden“ – Friedrich-Ebert-Stiftung, April 2015²

Das ist ihre Geschichte Teil 2 – Rückblende:

April – Juni 2020

In der Arbeiterunterkunft einer türkischen Firma nahe einer Baustelle des Bahnprojekts Stuttgart 21 kommt es zu einem Covid-19-Ausbruch. Die Zeitungen greifen den Fall auf und berichten unter anderem, dass Bauarbeiter, die als Eisenbieger auf einer Baustelle des Bahnprojekts Stuttgart 21 arbeiten, angeben, für sieben bis acht Euro/Stunde zu arbeiten (der Baumindestlohn II für Facharbeiter*innen liegt bei 15,20 bzw. 15,40 brutto (ab April 2020); **ein Nettolohn von 7 bis 8 Euro/Stunde ist damit definitiv irregulär**).

Unsere Beratungsstelle wird auf die Situation von engagierten Bürger*innen aufmerksam gemacht. Zusammen mit einer Beraterin von Faire Mobilität Stuttgart und dem Baustellenseelsorger Diakon Peter Maile machen wir uns auf den Weg und suchen die Unterkunft auf. Mit Unterstützung einer Dolmetscherin stellen wir uns vor, bieten unsere Unterstützung an und erkunden die Situation. Einige Tage später meldet sich ein Bauarbeiter – nennen wir ihn Irfan – bei uns und legt seine Lohnbelege der letzten Monate sowie eine detaillierte Aufstellung seiner eigenhändig erstellten Zeiterfassung vor.

Die Diskrepanz zwischen erfasster und abgerechneter Arbeitszeit durch den Arbeitgeber und der Stundenerfassung des Arbeitnehmers ist erheblich. Mittlerweile berichtet auch das ARD-Magazin Fakt darüber. Im Namen des Bauarbeiters machen wir den nicht bezahlten Lohn beim türkischen Arbeitgeber – einem auf der Baustelle tätigen Subunternehmer – geltend, der die Forderungen jedoch umgehend per Anwalt ablehnt.

² Carmen Molitor ist freie Journalistin in Köln. Themenschwerpunkte ihrer Arbeit sind Arbeitswelt und Soziales.

In den kommenden Wochen melden sich weitere-fünf Bauarbeiter des gleichen Unternehmens bei uns mit den gleichen Problemen wie bei Irfan. Ein Muster zeichnet sich ab: Der Arbeitgeber rechnet systematisch nur einen Teil der tatsächlich erbrachten Arbeitszeiten ab. An manchen Tagen wird statt Arbeitszeit Urlaub eingetragen, für andere Tagen wird behauptet, dass auf der Baustelle gar nicht gearbeitet wurde.

Die Arbeitnehmer berichten zudem, dass sie von ihrem Vorarbeiter angewiesen wurden, bei einer Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit – einer Abteilung des Zolls zur Bekämpfung von Schwarzarbeit – auszusagen, dass sie den ihnen zustehenden Mindestlohn bekommen und 8 Stunden am Tag arbeiten.

Die tatsächliche Arbeitszeit, so die Bauarbeiter, habe zwischen 10 bis 12 Stunden betragen, und Urlaub hätten sie auch nicht genommen. Auf die Frage, warum sie sich nicht schon früher gemeldet haben, antworten alle Bauarbeiter unisono: Wer sich wehrt, muss damit rechnen, umgehend seine Arbeit zu verlieren und so schnell auch keine neue Arbeit zu finden. Sie bitten uns, die Lohngeltendmachung erst vorzunehmen, wenn sie ihre Arbeit vor Ort in Stuttgart beendet haben – aus Sorge vor Repressalien durch den Arbeitgeber.

Exkurs: Wie gehen Beratungsstellen wie die Betriebsseelsorge und Faire Mobilität in solchen Fallkonstellationen vor?

Interview mit Sejla Vojic, Faire Mobilität Stuttgart, Beraterin für mobile Arbeitnehmer*innen mit Schwerpunkt Bosnien, Kroatien und Serbien

1. Seila, kannst du uns den Auftrag von Faire Mobilität kurz beschreiben?

Ich würde Faire Mobilität am besten mit diesem Grundprinzip beschreiben: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.“ Faire Mobilität setzt sich für



*Sejla Vojic, Beraterin der Beratungsstelle Faire Mobilität Stuttgart
Bild: privat*

*die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mobiler Beschäftigter ein. Schwerpunkt von Faire Mobilität ist die Unterstützung von Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten bei der Durchsetzung gerechter Löhne und fairer Arbeitsbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Unsere Berater*innen in derzeit 11 Beratungsstellen bundesweit sind in der Lage, Ratsuchenden arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Informationen in ihrer Muttersprache zu geben und sind eng mit den Gewerkschaften vernetzt.*

2. Mit welchen Problemen kommen mobil Beschäftigte aus der Baubranche am häufigsten auf euch zu?

*Inhaltlich überwiegen Fälle, in denen Ratsuchende unter äußerst schlechten Bedingungen arbeiten und deutlich zu wenig Lohn oder gar keine Bezahlung erhalten (Mindestlohnverstoß). In der letzten Zeit melden sich zunehmend Arbeitnehmer*innen aus den Nicht-EU-Staaten, die über einen EU-Staat entsandt sind. Neben dem Hauptproblem der Nichtzahlung von Löhnen fehlt auch eine angemessene Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, d.h. sie sind weder in Deutschland noch in dem Land angemeldet und versichert, aus dem sie entsandt wurden. Sehr häufig haben Arbeitnehmer*innen auch Probleme nach Arbeitsunfällen auf den Baustellen, wo sie danach sofort entlassen*

werden und in ihr Heimatland zurückkehren müssen. Auch eine angemessene Unterkunft ist immer eines der Hauptprobleme – die Unterkunft wird in meisten Fällen nicht vom Arbeitgeber übernommen bzw. bezahlt.

3. Wie kann Faire Mobilität helfen?

Wir bemühen uns, die ersten grundlegenden rechtlichen Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht bereitzustellen. Dazu haben wir Informationsmaterialien entwickelt, die in mehreren Sprachen zur Verfügung stehen. Bei besonderen Problemen verhandeln wir außergerichtlich mit dem Arbeitgeber und schreiben Zahlungsaufforderungen mit einem Fälligkeitsdatum. Mit gültigen Vollmachten führen wir auch Aufklärungsgespräche mit anderen Institutionen, wie z.B. mit den Krankenkassen bei Problemen mit unbezahltem Krankengeld, nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit mit dem Zoll (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) sowie mit den zuständigen Branchengewerkschaften. Je nach Fallkonstellation unterstützen wir Arbeitnehmer*innen bei der gerichtlichen Geltendmachung ihrer Ansprüche beim zuständigen Arbeitsgericht in Deutschland oder unsere Partner im Ausland. Große Unterstützung bekommen wir immer von unserem Kooperationspartner in Stuttgart, der Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg-Stuttgart, die uns schon in sehr vielen Fällen unterstützt und geholfen hat.

4. Wo kommt Faire Mobilität in der Unterstützung von Bauarbeitern an seine Grenzen?

Eines der Hauptprobleme, das uns letzter Zeit immer wieder beschäftigt, ist die Entsendung von Arbeitnehmer*innen aus Nicht-EU-Staaten ohne eine gültige Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Deutschland. Leider erhalten die wenigsten von ihnen den ihnen zustehenden Lohn und haben keine gültige Krankenversicherung im Falle eines Arbeitsunfalls, oder die Sozialversicherungsbeiträge wurden nicht abgeführt. Da sie leider immer wieder keine gültige Anmeldung haben und der Arbeitgeber sich nicht um ihren Aufenthaltsstatus kümmert, meiden sie oft aus Angst vor möglichen persönlichen Konsequenzen die Einleitung

rechtlicher Schritte. Oft begegnet uns auch die Situation, dass die Bezahlung unterhalb der Lohngruppe erfolgt, die ihnen eigentlich zustehen würde, und sie unter dem Baumindestlohn für ihre Tätigkeit entlohnt werden.

5. Welche politischen/gesetzlichen Rahmenbedingungen müssten deshalb geändert werden?

Der Entsendung von nicht EU-Bürger*innen über ein EU-Land sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Sie sollten mehr Unterstützung sowie bessere Informationen über ihre Arbeitsrechte erhalten. Leider sind sie weiterhin sehr schlecht über die Mindeststandards und Rechte informiert und wissen nicht, an wen sie sich bei potenziellen Problemen wenden sollen. Die zuständigen Institutionen sollten sich stärker mit der Problematik befassen und mehr Beratungsstellen eröffnen, die ausschließlich auf dieses Thema spezialisiert sind.

Mehr über die Arbeit von Faire Mobilität erfährst Du hier:



www.faire-mobilitaet.de

Ungerechtfertigte Kündigungen, nicht bezahlte Arbeitszeit, Probleme mit dem Versicherungsschutz – das gibt es täglich auch mitten in Deutschland. Häufig betroffen sind Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa, aber auch aus Nicht-EU-Staaten. Dr. Dorota Kempter, bis 2018 Beraterin von Faire Mobilität in Stuttgart und aktuell Branchensekretärin der IG BAU, berichtet:



www.youtube.com/watch?v=EYh26M-J682Y

Das ist ihre Geschichte – Teil 3: Geltendmachung ausstehender Lohnansprüche

August/September 2020: Da die Lohngeltendmachung von Irfan bei seinem türkischen Arbeitgeber fruchtlos geblieben ist, entscheiden wir uns nach Rücksprache und Beauftragung durch alle sechs Arbeitnehmer dazu, die Lohngeltendmachung für die letzte sechs Monate direkt bei den Generalunternehmen der Baustelle vorzunehmen, die sich in einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) zusammengeschlossen haben. Nach Arbeitnehmerentsendegesetz § 14 (vgl. §9) haftet ein Generalunternehmen für die Zahlung des Mindestentgelts in Höhe des Nettoanteils, wenn von ihnen beauftragte Subunternehmen ihren Lohnverpflichtungen nicht nachkommen.

In der Türkei erhalten unterdessen einige der klagewilligen Bauarbeiter einen Anruf des Arbeitgebers, von einer (außer-)gerichtlichen Lohngeltendmachung abzusehen mit der Androhung, ansonsten nie wieder eine Arbeit in Deutschland zu bekommen. Mit Verweis auf ein laufendes Prüf- bzw. Ermittlungsverfahren des Zolls gegen das Subunternehmen lehnt die ARGE die Lohngeltendmachung ab.

Im September beauftragen die sechs Bauarbeiter deshalb einen Fachanwalt für Arbeitsrecht in Stuttgart, die gerichtliche Geltendmachung ihrer Ansprüche beim Arbeitsgericht Stuttgart einzuleiten. Parallel leitet der türkische Arbeitgeber ein Verfahren gegen die in Deutschland klagenden Arbeitnehmer u.a. mit der Behauptung ein, dass sie gegen arbeitsvertraglich vereinbarte Verschwiegenheitsklauseln verstoßen hätten. Sie lassen sich jedoch nicht entmutigen und nehmen ihrerseits einen Anwalt vor Ort in der Türkei.

Oktober 2020: Weitere Bauarbeiter des gleichen Unternehmens melden sich bei uns aus der Türkei, darunter Kemal. Leider sind bei ihnen entweder die Fristen zur Lohngeltendmachung bereits abgelaufen oder es gibt zu viele Sprachbarrieren und teils unvollständige Unterlagen, sodass wir ihnen nicht helfen können.

Kemal können wir lediglich den Hinweis geben, dass er als entsandt Beschäftigter auch in Deutschland Anspruch auf eine angemessene Behandlung gehabt habe und die Kosten und die Folgebehandlungen seines Arbeitsunfalls über die Krankenkassen abgerechnet werden müssen.

Oktober 2020 – Mai 2021: Die gerichtliche Geltendmachung verläuft schleppend. Der Richter im Güteverfahren äußert erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der Lohnabrechnungen durch den Arbeitgeber und schlägt einen Vergleich vor. Das vom Anwalt der Betroffenen an die ARGE adressierte verbesserte Vergleichsangebot zur gütlichen Einigung bleibt unbeantwortet.

Die Arbeitnehmer sind derweil ohne Beschäftigung in der Türkei, es fällt ihnen zusehends schwer, die Kosten für die Ausbildung ihrer Kinder und den Lebensunterhalt ihrer Familien aufzubringen. Im Mai 2021 findet der Kammertermin vor dem Arbeitsgericht Stuttgart statt. Die Richterin schlägt erneut einen Vergleich vor, dem die Arbeitnehmer letztlich „zähneknirschend“ zustimmen, 50% brutto des geforderten ausstehenden Lohnes, zu zahlen durch den Arbeitgeber der klagenden Arbeitnehmer.

Aus Sicht der Beratungsstelle wie der Arbeitnehmer hat der betrügerisch agierende Arbeitgeber einmal mehr gewonnen – die Arbeitnehmer erhalten nur einen Teil der ihnen aus unserer Sicht zustehenden Ansprüche. Sie bleiben derzeit ohne Perspektive auf eine Beschäftigung in der Baubranche in Deutsch-

land. Auch in der Türkei ist eine solche durch den angespannten Arbeitsmarkt und die galoppierende Inflation sehr schlecht.

Fazit:

Arbeitsausbeutung gehört zum Alltag vieler Arbeitsmigrant*innen in Deutschland. Bei vielen Betroffenen, und das gilt auch für die sechs türkischen Bauarbeiter der Baustelle Stuttgart 21, bleibt letztendlich ein zermürendes Gefühl von Machtlosigkeit, Demütigung und massiver Enttäuschung zurück.

Exemplarisch zeigt sich:

- ▶ Für von Ausbeutung Betroffene kann der im deutschen Rechtssystem vorgesehene „Schutz“ aufgrund einer strukturellen Unterlegenheit gegenüber den Arbeitgebern nur sehr schwer in Anspruch genommen werden.
- ▶ Die rechtliche Durchsetzung (ob außergerichtlich oder vor dem Arbeitsgericht) von Ansprüchen ist aufwendig und wird deshalb oft gescheut.
- ▶ Ein Verbandsklagerecht, das Gewerkschaften oder Beratungsstellen ermöglichen würde, stellvertretend für die Betroffenen zu klagen,

gibt es in der Bundesrepublik Deutschland im Gegensatz zu einer Reihe anderer europäischer Staaten bis heute nicht.

Exkurs 3: Wie unterstützt die Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg-Stuttgart mobile Arbeitnehmer*innen?

Baustellenseelsorger Diakon Peter Maile berichtet:

„Für würdige und gute Arbeit unterwegs“ – So lautet die Aufschrift auf meinem Auto der Betriebsseelsorge. Seit 10 Jahren bin ich als Betriebsseelsorger im Projekt S21 für würdige und gute Arbeit unterwegs. Ich berate bei Beziehungsproblemen, begleite Menschen, die eine Lebenskrise durchmachen, unterstütze, wenn jemand Notfallhilfe benötigt und ermutige zum selbstständigen Handeln.

Im Bahnprojekt S 21 arbeiten ca. 3000 Frauen und Männer auf den Baustellen und in den Büros, in der Hochphase waren es bis zu 5000 Beschäftigte, die an unterschiedlichen Orten arbeiten und sich mit ihren Talenten einbringen. In der Summe sind es 35 Baustellen, die ich regelmäßig anfare und wo ich mit den Arbeitenden vor Ort im Gespräch bin.

Betriebsseelsorger Diakon Peter Maile mit Arbeitern in einem Tunnel des Projekts S 21; Bild: privat



Die Kollegen kommen aus den verschiedensten Ländern und sind für unterschiedliche Arbeiten zuständig. So kommen die meisten Mineure (Tunnelbauer) aus Österreich; sie graben sich Meter für Meter mit ihren Maschinen in den Berg. Sie werden dabei oft von deutschen, polnischen und slowakischen Kollegen unterstützt.

Ist der Tunnel im Rohbau fertiggestellt, folgt der Innenausbau: die Errichtung einer Innenschale aus Eisen und Beton. Die Eisen werden meist durch türkische Kollegen, Eisenbieger genannt, eingefügt. Es ist die schwerste Arbeit im Tunnelbau.

Im Tunnelbau geht nichts ohne die Kollegen aus den osteuropäischen Ländern oder z.B. der Türkei. Sie arbeiten hier, nicht weil es ihnen zuhause nicht gefällt, sondern weil sie in ihrem Heimatland oft keine verlässliche berufliche Perspektive haben und gewissermaßen gezwungen sind, ins Ausland zu gehen.

Dort, wo viele Menschen arbeiten, begegnen sich viele Kulturen und unterschiedliche Arbeits- bzw. Herangehensweisen; das führt auch zu Konflikten. Die gegenseitige Wertschätzung für die Aufgabe eines jeden, der Respekt der kulturellen Identität eines jeden einzelnen und die konsequente Anwendung von Arbeitsrechten und Beachtung des Gesundheitsschutzes sind zentrale Elemente, dass Menschen auf den Baustellen des Bahnprojektes eine würdige und gute Arbeit erleben.

Ein wichtiger Zugang zu den Bauarbeitern aus anderen Ländern ist die Ansprache in deren Muttersprache. Ich bin den Kolleginnen der Beratungsstelle Faire Mobilität Stuttgart dankbar für die muttersprachliche und rechtliche Unterstützung. Damit Menschen würdige und gute Arbeit erfahren, bedarf es guter und verlässlicher Netzwerkarbeit, in der die Akteure ihre unterschiedlichen Kompetenzen einbringen, Themen offen besprochen werden können und alle das gleiche Ziel verfolgen. Deshalb leite ich von Anbeginn an das Arbeitnehmernetzwerk S21, in dem sich mehr als 20

Beratungsstellen, (Kontroll-)Behörden, Gewerkschaften und auch Arbeitnehmervertreter*innen einiger auf den Baustellen tätiger Unternehmen organisiert haben, um sich über Problemlagen, rechtliche Veränderungen und andere Fragen im geschützten Raum auszutauschen.

Mehr über die Arbeit von Peter Maile findest Du hier: Unterwegs mit dem Stuttgart 21-Seelsorger. Diakon Peter Maile ist Seelsorger auf den Baustellen von Stuttgart 21. Er hat ein offenes Ohr für die Bauarbeiter und setzt sich für gute Arbeitsbedingungen ein.



<https://youtu.be/OTGzolzDfks>

Mehr über die Arbeit der Betriebsseelsorge findest Du hier:



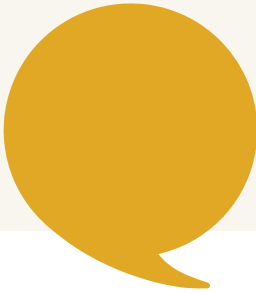
www.betriebsseelsorge.de

In Baden-Württemberg setzt sich auch das Bündnis Faire Arbeitsmigration für Arbeitsmigrant*innen ein:



www.faire-arbeitsmigration.de

Wolfgang
Herrmann



TRANSPORTWESEN

Die unsichtbaren Versorger*innen Europas

Bilder von kilometerlangen LKW-Staus an der Grenze zu Tschechien, Österreich, der Slowakei und zu England – im Zuge des Brexit – gingen Anfang des Jahres durch die Medien. An ein paar wenigen Abenden wurde im Fernsehen die Situation der Fernfahrer*innen gezeigt und diskutiert. Doch als sich die Staus nach ein paar Tagen aufgelöst hatten, verschwanden die Fahrer*innen wieder von der medialen Bildfläche und damit aus dem Bewusstsein der Menschen.

Dabei hat die Corona-Pandemie den ohnehin schon prekären Arbeitsbedingungen der Fernfahrer*innen weitere Belastungen auferlegt. So erschwerten oder verhinderten teilweise willkürliche Quarantäneanordnungen Einreisen in Länder wie Tschechien, das als Virusvariantengebiet eineinhalb Monate abgeriegelt war, oder fehlendes Kurzarbeitergeld kam zu den anderen alltäglichen Sorgen dazu.

Die alltäglichen Sorgen von Fernfahrer*innen, Paketzustelldiensten und Kurierfahrer*innen kreisen nach wie vor um ihre alltäglichen Arbeitsbedingungen: um Arbeitszeiten, Lohnansprüche, Kurzzeitverträge oder den omnipräsenten Zeitdruck, dem eine ausgebaute Überwachung zugrunde liegt. Fernfahrer*innen hetzen von einem Ziel zum Nächsten, leben auf den Autobahnen und auf ihren Raststätten, übernachten in ihren Fahrerkabinen, weil das Geld für ein Hotelzimmer oft nicht reicht.

Durch die Globalisierung hat eine klare Internationalisierung des Güterkraftverkehrs stattgefunden.

Unternehmen stellen teilweise europaweit Mitarbeitende an. Ein wichtiges Stichwort hierzu ist die Kabotage, das Erbringen von Transportdienstleistungen innerhalb eines Landes durch ausländische Verkehrsunternehmen. Sie bezeichnet den Transport von Gütern zwischen zwei Orten in einem Land durch ein Transportunternehmen aus einem anderen Land¹. Vor allem in westeuropäischen Ländern wie Belgien, Luxemburg, Frankreich, Österreich und Deutschland verzeichnen sich hohe Kabotagequoten (8–13%). Bei den durchführenden Verkehrsunternehmen stehen allerdings Länder aus Osteuropa an der Spitze, allen voran dabei Polen mit 39,7% der gesamten Transportdienstleistungen des Landes. Es folgen mit großem Abstand Rumänien, Spanien, Litauen und Bulgarien². Im EU-weiten Transportsektor dominieren osteuropäische Speditionen mit etwa 40% der Aufträge. Für Deutschland zeigen Statistiken des Bundesamtes für Gütertransport, dass 33% aller Lkw auf deutschen Straßen in osteuropäischen Ländern zugelassen sind³.

Die Bedeutung des Lebensmittel- und Gütertransports über Europas Straßen ist für viele Menschen unsichtbar und gerät nur in Krisenmomenten wie beim plötzlichen Fehlen von Klopapier, Nudeln oder Mehl im Supermarkt in den Blick. Beschäftigte im europäischen Transportsektor sind ein signifikantes Glied für die Lieferketten – in einer einheitlichen und fairen Bezahlung spiegelt sich das allerdings nicht wider. Es gibt ein klares Lohngefälle zwischen West- und Osteuropa. Dieses Gefälle führt dazu, dass sich westeuropäische Unternehmen kostengünstig an Arbeitskräften aus dem Osten „bedienen“ können. Und je weiter

¹ Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH (Hrsg.): Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa: Schwerpunkt Güterkraftverkehr, 2019, S.15.

² Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH (Hrsg.): Soziale Bedingungen in der Logistik in Europa: Schwerpunkt Güterkraftverkehr, 2019, S.17.

³ Wiederwald, Rupert: Als ob wir Arbeitssklaven sind, www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/lkw-fahrer-arbeitsbedingungen-101.html [Zugriff 13.5.2021].



©KM.Photo – stock.adobe.com

Unternehmen nach Osten gehen, um Arbeitskräfte zu suchen, desto billiger werden sie. Dies führt zu Sozialdumping. Ein polnischer Fahrer beispielsweise kostet nicht nur weniger, auch ist er in den Bedingungen seiner Gesamtarbeitszeit und seinen Sozialversicherungsbeiträgen um einiges schlechter gestellt als beispielsweise ein niederländischer Fahrer. In Polen gibt es zudem keine branchenweiten Tarifverträge. Das Bild von skandalösen Arbeitsbedingungen für ausländische Fahrer*innen, die wochenlang und oft übermüdet auf europäischen Straßen unterwegs sind, bestätigt sich immer wieder.

Willst Du mehr erfahren? Schau Dir die Recherche von Unreported Europe an:



<https://youtu.be/rc7lfhMHn98?t=103>

Bei Angestellten von Liefer- und Zustelldiensten, z.B. von Amazon, ist die Situation ähnlich. Auch hier arbeiten immer mehr Arbeitskräfte aus dem Osten. Und auch hier tauchen immer wieder Fälle von Lohnbetrug und Arbeitszeitüberziehung auf. Es

hat sich ein System von Sub- und Sub-Subunternehmen entwickelt, in dem Klage- und Beschwerdemöglichkeiten fehlen und Abhängigkeiten undurchsichtig sind. Der Transport- und Logistiksektor in Europa ist ein Sammelbecken für prekäre Beschäftigung geworden.

Ein Mann aus Spanien, der für ein Subunternehmen von Amazon in der Zustellung in Baden-Württemberg arbeitet, berichtet anonym:

Im neuen Jahr bekamen die Angestellten von einem Tag auf den anderen die Anordnung, in der gleichen Tagesarbeitszeit doppelt so viele Pakete wie im Vorjahr auszuliefern, ohne dass Amazon mehr bezahlen würde. Früher gab es einen Disponenten in dem Unternehmen, der Beschwerden weiterleiten konnte, berichtet der Spanier an „Faire Mobilität“. Jetzt wurde der Disponent ausgetauscht und es gibt keine direkte Möglichkeit mehr, Beschwerden an die Unternehmensleitung zu richten. Die Angestellten seien oft am Ende und es gehe ihnen gesundheitlich schlecht.

Auch hier handelt es sich um keinen Einzelfall: Die monopolhafte Stellung von Amazon erlaubt es dem Unternehmen, großen Druck auf die Beschäftigten auszuüben. Als „Wegwerfbeschäftigte“⁴ bezeichnet

⁴ <https://www.itfglobal.org/de/sector/road-transport/prekäre-arbeit> [Zugriff 17.5.2021]

die „Internationale Transportarbeiter-Föderation“ (itf) ihre prekäre Anstellung. Die Bedingungen werden einseitig diktiert. Wenn ein Subunternehmen damit nicht einverstanden ist, arbeitet Amazon oft einfach nicht mehr mit ihm zusammen.

Du willst mehr über die Arbeitsbedingungen bei einem Zustellpartner von Amazon erfahren? Hier findest Du dazu eine aktuelle Recherche der Deutschen Welle:



[www.dw.com/de/amazon-zustellpart-
ner-chef-mit-fahrerlöhnen-unterge-
taucht/a-58832073](http://www.dw.com/de/amazon-zustellpartner-chef-mit-fahrerlöhnen-unterge-
taucht/a-58832073)

Das System der Branche ermöglicht die Bereicherung von Unternehmern auf Kosten einer großen Gruppe von Arbeitenden, die ihre eigenen Rechte oftmals nicht kennen oder nicht einfordern können.

Beratungsstellen wie Faire Mobilität, die die Fahrer*innen über ihre Rechte aufklären, haben

mittlerweile eine gewisse Bekanntheit bei den Angestellten im Logistiksektor erreicht.

Faire Mobilität bietet Beschäftigten der Transportbranche muttersprachliche Beratungen im Arbeits- und Sozialrecht an. Mitarbeitende suchen die Fahrer*innen regelmäßig auf Parkplätzen und Raststätten auf, um Flyer zu verteilen und mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. Dabei fällt auf: Viele Fahrer*innen sagen, sie wüssten, ihr Arbeitgeber verhalte sich nicht korrekt und dass ihnen eigentlich mehr Lohn zustünde. Mit der Gesamtsituation seien sie aber dennoch zufrieden, denn im Vergleich zu anderen Berufsgruppen gehe es ihnen doch gut. Sie sind sich ihrer Arbeitsausbeutung teilweise bewusst, haben sich aber aus Angst, ihren Job zu verlieren, damit abgefunden.

Willst Du mehr erfahren? Dann lies den Artikel: Der dreckige Alltag auf Europas Straßen:



[www.faire-mobilitaet.de/fael-
le/+co++db0f1ab4-78ab-11e9-
974e-52540088cada](http://www.faire-mobilitaet.de/fael-
le/+co++db0f1ab4-78ab-11e9-
974e-52540088cada)

Was müsste geschehen, damit sich etwas verändert?

Eine wichtige Grundlage sind die Gewerkschaften, die sich als Gegenmacht zu den Unternehmen positionieren und artikulieren. In den osteuropäischen Ländern sieht es diesbezüglich sehr unterschiedlich aus. In Tschechien beispielsweise gibt es Betriebsgewerkschaften, die oft keine so große Macht haben wie Branchengewerkschaften und Arbeitnehmer*innen am Ende oft als Verlierer*innen dastehen lassen. Osteuropäische Fahrer*innen in Deutschland könnten sich organisieren, machen das aber oft nicht, weil sie kein positives Bild von Gewerkschaften haben. Auch ist die Sprache ein großes Problem und eine Hürde für eine Mitglied-



Infoaktion von Faire Mobilität Stuttgart/Berlin, Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart und European Transport Worker's Federation (ETF) auf dem Rasthof Hohenlohe (A6). Bild: privat



Infoaktion für LKW-Fahrer*innen auf dem Rastplatz Gruibingen (A 8)
Bild: (c) Joachim E. Röttgers – www.graffiti-foto.de

schaft in Deutschland. Viele geben an, dass sie nicht aktiv werden wollen, aus Angst, ihren Job zu verlieren.

Ein wichtiges Ziel muss sein, gleiche Arbeitsbedingungen in allen EU-Ländern herzustellen, um das Lohngefälle zwischen Ost- und Westeuropa abzubauen. Nur so kann der fatale Mechanismus ausgeschaltet werden, dass Unternehmen sich Arbeitskräfte aus Tschechien, Rumänien oder der Ukraine holen können, weil sie in diesen Ländern immer billiger werden. Nur durch einen Ausbau der allgemein gültigen EU-Sozialvorschriften und durch eine EU-weite Lohnangleichung kann das System Lohndumping verhindert werden. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss sich durchsetzen, um dem Lohn- und Sozialdumping Einhalt zu gebieten.

Aber auch gute Gesetze und tarifäre Vereinbarungen bringen nichts, wenn sie nicht ausreichend kontrolliert werden. Fahrer*innen erzählen, dass sie auf Parkplätzen ab und an von der Polizei darauf kontrolliert werden, ob sie die Lenk- und Ruhezeiten einhalten. Ob ihnen aber der deutsche Mindestlohn gezahlt wird, wird nicht kontrolliert, deshalb kommen auch so viele Arbeitgeber damit durch. Nur mehr Kontrollen können letztendlich auch zu besseren Bedingungen führen.

Immer wieder appelliert „Faire Mobilität“ aber auch an die Fahrer*innen, selbst aktiv zu werden, auch wenn es für sie schwieriger ist als für Beschäftigte in einem Betrieb, die sich jeden Tag sehen und sich einfacher als Gruppe zusammenschließen können.

Anregung:

Schaut Euch den Film des britischen Filmmachers Ken Loach über die Lebens- und Arbeitsbedingungen eines britischen Paketzustellers an: „Sorry, we missed you“:



www.youtube.com/watch?v=ZZVI-YE9I6-Y



https://de.wikipedia.org/wiki/Sorry_We_Missed_You

Links, falls Du an weiteren Informationen interessiert bist:

Faire Mobilität:



www.faire-mobilitaet.de

Internationale Transportarbeiter Föderation (itf):



www.itfglobal.org/de/sector/road-transport/prekäre-arbeit



www.itfglobal.org/de/sector/road-transport/european-trucking-exploitation-of-workers

Clara Uhlemann



PFLEGE

Die Arbeit in der häuslichen Pflege: ein Werk der Mitmenschlichkeit

Die unsichtbare Arbeit der Frauen aus Osteuropa in Deutschland

Die Abwertung bzw. Entwertung der menschlichen Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil des herrschenden Wirtschaftssystems. Dadurch nimmt die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse weltweit zu. Vor allem Arbeiten, die durch Pflege das menschliche Leben aufrechterhalten, sind davon betroffen. Die dafür geleistete Arbeit wird als selbstverständlich angesehen. In der Regel wird Ihre Wichtigkeit von der Politik und der Gesellschaft zu wenig wahrgenommen. Nur in Krisensituationen spricht man darüber, wie es in der Corona-Krise der Fall war. Pfleger*innen, Kassierer*innen von Supermärkten usw. wurden wie Held*innen verklärt und von den Balkonen aus beklatscht.

Es sind meistens Frauen, die diese oft unsichtbare Arbeit leisten, eine Arbeit, die gleichzeitig systemrelevant ist.

Die Lebenserwartung und damit die Zahl der alten Menschen in Deutschland steigt. Dadurch wächst seit Jahren stetig die Zahl der Pflegebedürftigen. Es geht um Menschen, die wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen und wachsender Unselbstständigkeit auf dauerhafte Hilfe angewiesen sind. Damit nimmt das Thema Pflege an Bedeutung zu. Die Mehrheit der Pflege- und Betreuungsbedürftigen in Deutschland wird zu Hause gepflegt.

Nach Angabe des Geschäftsführers Markus Küffel beim Pflegevermittler "Pflege zu Hause" werden in schätzungsweise 300.000 Haushalten in Deutschland sogenannte „24-Stunden-Pflegehilfen“ eingesetzt. Diese „24-Stunden-Pflege“ wird weit-

gehend von ausländischen Arbeitskräften geleistet. Geschätzt bis zu 600.000 Personen wechseln sich alle paar Monate bei der Pflege und häuslichen Betreuung ab. Geschätzt 90 Prozent dieser Pflegekräfte arbeiten in rechtswidrigen Vertragskonstruktionen in Deutschland, was vom deutschen Staat jedoch weitgehend geduldet wird. Es handelt sich fast ausschließlich um Frauen aus Osteuropa, die betreuungsbedürftige Mitbürger*innen pflegen und bei ihnen im Haushalt mitwohnen. Meist kommen sie aus Polen, der Slowakei, Rumänien und Bulgarien, jüngst vermehrt aber auch aus Ländern außerhalb der Europäischen Union.

Bei der Vermittlung von Pflegestellen in Deutschland spielen Agenturen und private Vermittler*innen eine große Rolle. Dieses Geschäftsmodell wird durch Deutschlands Nähe zu EU-Ländern mit deutlich niedrigeren Durchschnittseinkommen begünstigt. Deutsche Agenturen arbeiten dabei meist mit Organisationen in Osteuropa zusammen. Die Angehörigen der pflegebedürftigen Person in Deutschland zahlen dann in der Regel an die Firmen in den Herkunftsländern der Helfer*innen bzw. an die Vermittlungsagenturen in Deutschland.

Die schätzungsweise 600.000 Frauen (und wenigen Männer), die in der Grauzone nicht geregelter Arbeitsverhältnisse arbeiten, haben in der Regel keinen deutschen Arbeitsvertrag und keine deutsche Krankenversicherung. Sie erhalten eine niedrige Bezahlung, oft in bar. Ihre Qualifikationen werden selten qualitativ geprüft. Die meisten dieser Frauen existieren offiziell nicht. Zum Beispiel werden ihre Leistungen nicht vom deutschen Bruttonationaleinkommen berücksichtigt. Ohne diese Frauen gäbe es in Deutschland aber einen Versorgungsnotstand.



©Peter Atkins - stock.adobe.com

Willst Du mehr über die Situation osteuropäischer Betreuungskräfte und die Herausforderungen, vor denen pflegende Angehörige stehen, erfahren? Eine lesenswerte Reportage von Christine Holch wurde im evangelischen Chrismon-Magazin (Ausgabe Februar 2016) veröffentlicht:



<https://chrismon.evangelisch.de/artikel/2016/31942/pflegerinnen-aus-osteuropa-dann-holen-wir-uns-eine-polin>

Bei der unregulierten „24-Stunden-Pflegearbeit“ ist es extrem schwierig, zeitliche und aufgabenbezogene Grenzen zu ziehen. Für die Pflege- und Betreuungskräfte bedeutet die häusliche Betreuung 24 Stunden am Tag Dienstbereitschaft, auch nachts, wenn die pflegebedürftige Person nach Unterstützung ruft. Die Pflegekräfte müssen damit nahezu rund um die Uhr für Sorgetätigkeiten zur Verfügung stehen. Manche Betreuungskräfte berichten, dass sie die Tür ihres Schlafzimmers offen lassen müssen, um im Notfall jederzeit helfen zu können. Häufig fehlt ihnen eine Privatsphäre in der fremden Umgebung.

Außerdem führen die Betreuungskräfte nicht nur Tätigkeiten in der Grundpflege aus, sondern auch

in der Hauswirtschaft. Sie sind auch für das Kochen, Reinigen und Einkaufen zuständig. Die „beruflichen Kontakte“ innerhalb familiärer Bindungen führen häufig zu einer emotionalen Beziehung zwischen Pflegenden und Gepflegten. Diese persönliche Beziehung zu halten erfordert eine hohe emotionale Leistung. Es ist schwierig, in der Pflegearbeit ein Gleichgewicht zwischen der beruflichen und persönlichen Beziehung zu finden.

Ende eines Ausbeutungsmodells? Der Fall der bulgarischen „24-Stunden-Pflegerin“ Dobrina D.

Vor dem Hintergrund, dass die häusliche Pflege in Deutschland oft auf Ausbeutung osteuropäischer Pfleger*innen basiert, hat die bulgarische Betreuungskraft Dobrina D. dagegen geklagt. Das Bundesarbeitsgericht hat nun ihre Rechte gestärkt.

Dobrina D. hatte als Angestellte einer bulgarischen Betreuungsagentur eine mehr als 90 Jahre alte Frau über mehrere Jahre in ihrer Wohnung 24 Stunden täglich an sieben Tagen in der Woche betreut. In ihrem Vertrag stand eine Arbeitszeit von lediglich 30 Stunden wöchentlich. Sie bekam dafür rund 950 Euro monatlich.

Bei ihrer Klage vor dem Arbeitsgericht Berlin und dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) bis vor das Bundesarbeitsgericht unterstützte sie die Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte und später die DGB Beratungsstelle ‚Faire Mobilität‘. Arbeitgeber von Dobrina D. war ein bulgarisches Unternehmen, das mit einer deutschen Vermittlungsagentur zusammenarbeitete.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.06.2021 steht den Pflegekräften aus dem Ausland, die in Deutschland Pflegebedürftige in deren Haushalt betreuen, der gesetzliche Mindestlohn zu – nicht nur für die tatsächliche Arbeitszeit, sondern auch für die Bereitschaftszeiten, in denen sie „auf Abruf“ zur Verfügung stehen müssen. Das Urteil wird direkte und massive Folgen für die häusliche Pflege haben. Es geht vor allem um die Bestimmung der Arbeitszeit, die die Grundlage für die Bezahlung des Lohnes bildet.

Willst Du mehr über die Auswirkungen des BAG-Urteils erfahren?

Hier kannst Du einen Bericht der Beratungsstelle Faire Mobilität dazu lesen:



www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++bafa7924-e09e-11eb-a27b-001a4a160123

ZDF-Frontal: 24-Stunden-Pflege in Deutschland – Ausbeutung rund um die Uhr?



www.zdf.de/politik/frontal/ausbeutung-24-stunden-pflege-in-deutschland-100.html

Verfügbar bis 08.06.2023

Markus Küffel von „Pflege zu Hause“ erklärt, „dass wenn in der Nacht Hilfe nötig wird, demnach 23 Stunden Dienstzeit bezahlt werden müssten. Und dazu sei kaum ein Verbraucher in der Lage“. Viele Expert*innen fordern eine grundsätzliche Überarbeitung des Systems der Alten- und Pflegehilfe.

Die Höhe der Nachzahlung, die die Klägerin Dobrina D. für ihre tatsächlich erbrachten Arbeits- und Bereitschaftszeiten erhalten soll, muss nun vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg neu geprüft und berechnet werden.

Für die Mehrheit der Betreuungskräfte ist ihre Arbeit in der häuslichen Pflege ein Werk der Menschlichkeit. Sie führen ihre Arbeit mit Hingabe und Sorgfalt aus. Wenn sie mit Herausforderungen, Problemen oder Schwierigkeiten konfrontiert sind, lassen sie sich nicht unterkriegen.

Wie zum Beispiel Bozena A. aus Polen. Monatelang und ohne Arbeitsvertrag kümmerte sie sich um eine alte Dame. Sie lebte mit ihr im Haushalt in Hamburg. Bozena A. und die alte Frau sangen, spielten und gingen zusammen spazieren. Sie verstanden sich gut. Dann stellte Bozena A. fest, dass die Hamburger Agentur, durch die sie vermittelt wurde, ihre Arbeit als angeblich selbstständig Arbeitende abrechnete. All sie das berichten wollte, verlor sie ihren Job. Bozena A. fand Hilfe in der „Servicestelle

Arbeitnehmerfreizügigkeit“ von der Organisation „Arbeit und Leben“ in Hamburg. Sie stellte Strafanzeige gegen die Agentur. Ein Anwalt ist eingeschaltet. Bozena A. ist fest entschlossen, in Hamburg zu bleiben. Sie hofft, einen neuen Job zu finden.

Deswegen wünschen sich die Frauen wie Bozena A., die in der häuslichen Pflege beschäftigt sind, einen menschenwürdigen Umgang. Die ILO (Internationaler Arbeitsorganisation) fordert, dass Menschenwürde die Grundlage allen menschlichen Arbeitens sein muss. Dazu gehört, dass bei der Arbeit von Frauen und Männern Freiheit, Gerechtigkeit und Sicherheit gewährleistet sind. Konkret bedeutet dies, dass die Arbeitnehmenden genug verdienen, um davon ein Leben in Würde führen zu können. Dazu gehört die Gewährung von Krankenversicherung und Rentenversicherung.

Es geht auch anders: Das Beispiel von FairCare in Stuttgart

Mit dem Vermittlungsdienst FairCare startete der Verein für Internationale Jugendarbeit e.V. in Zusammenarbeit mit der Diakonie Württemberg 2014 eine Vermittlungsagentur, die sich für legale Arbeitsverhältnisse osteuropäischer Betreuungskräfte in Deutschland einsetzt. Der VIJ e.V. berät und begleitet Menschen im Migrationsprozess seit über 130 Jahren und fühlt sich im Verbund mit der Diakonie christlichen Werten verpflichtet.

FairCare setzt sich besonders für die Einhaltung von Menschenwürde und Gerechtigkeit ein. Sie kämpft gegen die Ausbeutung von Pflegekräften und engagiert sich für das Wohlergehen und die individuellen Bedürfnisse der zu betreuenden Personen.

Die Nachfrage nach FairCare wächst: mehr und mehr Haushalte entscheiden sich bewusst für das Fair-Care Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Modell und damit für eine legale Beschäftigung einer Betreuungskraft im „Live-in-Modell“.

Auch bei den Betreuungskräften wächst die Nachfrage. Es gibt deutlich mehr Bewerbungen von Kandidat*innen, die nicht über Entsendeagenturen eingesetzt werden wollen oder keine Schwarzarbeit möchten, sondern die eine legale Einstellung über FairCare suchen. Denn über FairCare haben die Frauen mehr Sicherheit, Transparenz und Soziale Absicherungen bei der Arbeit. Das Arbeitgebermodell von FairCare wird bei Betreuungskräften immer bekannter. Die Gewährung von Sozialleistungen, wie Kindergeld, Rente, Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, ist ein deutlicher Mehrgewinn für die Frauen.

Hier erfährst Du mehr über die Arbeit von FairCare: FairCare – fachliche Beratung und faire Vermittlung für häusliche Betreuung mit ausländischen Arbeitskräften:



www.vij-faircare.de/

SWR 1 Radio: Knochenjob 24-Stunden-Pflege – der Vermittlungsdienst FairCare macht es besser:



www.swr.de/swr1/knochenjob-24-stunden-pflege-der-vermittlungsdienst-faircare-macht-es-besser-100.html

Übrigens: Im Juni 2021 hat der Bundestag eine Pflegereform beschlossen. Allerdings gilt diese Pflegereform nur für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen. Nicht jedoch für die Personen, die in der häuslichen Pflege tätig sind.

Weiterhin benützen fast alle Vermittlungsagenturen den problematischen Begriff der „24-Stunden-Pflege“.

Anregung/Aktionsidee:

Veranstaltet eine Diskussionsrunde mit einer Pflegeagentur und einem/einer Mitarbeiter*in eines Pflegestützpunktes Eurer Region und diskutiert über die Situation der häuslichen Pflege und faire Bedingungen für osteuropäische Betreuungskräfte – ggf. auch mit einer Beraterin von FairCare.

Aktuelle Dokumentationen, Filme und Videos zum Thema

Eine Polin für Oma

Hunderttausende Menschen in Deutschland brauchen im Alter Pflege, aber die wenigsten wollen ins Heim. Der Markt der Betreuerinnen aus Mittel- und Osteuropa, die Senioren in häuslicher Gemeinschaft unterstützen, boomt.

Video verfügbar von 29.03.2021 bis 08.03.2022 · 23:59 Minuten



www.ardmediathek.de/video/dokus-im-ersten/eine-polin-fuer-oma/das-erste/Y3JpZDovL-2RhC2Vyc3RlLmRIL3JlcG9ydGFnZSBfl-GRva3VtZW50YXRpb24gaW0gZX-JzdGVuL2VhNWZiODM5LTdjNjAtNG-MwOS1iZWQ1LTA4Nzk0YjZlZTcyNg/

SWR1:

Arbeitsbedingungen in der sogenannten 24-Stunden-Pflege – Ein Radiointerview mit Dragana Bubulj, Faire Mobilität Stuttgart:



<https://betriebsseelsorge.de/arbeitsstelle/leitung/neuigkeiten/swr-1-arbeitsbedingungen-der-sogen-24-stunden-pflege>

SWR Fernsehen:

Wird die häusliche Pflege für viele unbezahlbar?



www.swrfernsehen.de/zur-sache-rp/wird-die-haeusliche-pflege-fuer-viele-unbezahlbar-100.html

Verfügbar bis 08.07.2022

SWR Fernsehen:

Dilemma 24-Stunden-Pflege – was muss die Politik tun?



www.ardmediathek.de/video/zur-sache-rheinland-pfalz/dilemma-24-stunden-pflege-was-muss-die-politik-nun-tun/swr-rheinland-pfalz/Y3JpZDovL3N3ci5kZS9h-ZXgvbzE0OTM0MTM/

Verfügbar bis 08.07.2022

Arte Re:

Polnische Pflegerinnen – Schuftin für Deutschland



www.arte.tv/de/videos/100300-089-A/re-polnische-pflegerinnen/

Verfügbar bis 03.06.2022

Quellenangabe dieses Artikels

Migrantinnen in der Pflege: "Niemand überwacht die Arbeitsbedingungen" in Privathaushalten

04.08.2021

www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/gesund/gesund-pflege/migrantinnen-der-pflege-niemand-ueberwacht-die-arbeitsbedingungen-privathaushalten/

Auswege aus Pflegedilemma mit osteuropäischen Arbeiterinnen

Frank Leth, 03.08.2021

www.migazin.de/2021/08/03/experte-hilfe-auswege-pflegedilemma-arbeiterinnen/

24-Stunden-Pflegekräfte aus den Staaten außerhalb der EU

Working Paper – Juli 2021

<https://minor-kontor.de/24-stunden-pflegekraefte-aus-den-staaten-ausserhalb-der-eu/>

Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Mindestlohn für ausländische Pflegekräfte

24.06.202

www.tagesschau.de/inland/bag-zu-mindestlohn-auslaendische-pflege-101.html

Klarheit für illegale Pflegekräfte dank Corona?

Madelaine Pitt, 07.04.2021

www.dw.com/de/klarheit-f%C3%BCr-illegale-pflegekr%C3%A4fte-dank-corona/a-57119402

24-Stunden-Betreuung: Pflege in der Grauzone

Hauke Lorenz, 25.03.2021

<https://haukelorenz.de/24-stunden-betreuung-pflege-in-der-grauzone/>

Elena Muguruza



ZUKUNFT FAIR GESTALTEN

Der Beitrag des Fairen Handels zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen

„Zukunft fair gestalten“ lautet das Motto der Fairen Woche 2021, die den Beitrag des Fairen Handels zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen in den Blick nimmt. Eines der zentralen Ziele des Fairen Handels ist es, Strukturen zu erreichen, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Die Internationale Arbeitsorganisation bezeichnet menschenwürdige Arbeit als einen entscheidenden Faktor für die Bekämpfung der Armut und für eine gerechte Gestaltung der Globalisierung. Seit 50 Jahren stellt der Faire Handel den Menschen in den Mittelpunkt des Wirtschaftens und trägt mit höheren Erlösen für die Produzent*innen, sicheren Arbeitsbedingungen, Geschlechtergerechtigkeit und vielen weiteren Instrumenten zu einer gerechteren Zukunft bei. Mit vielen positiven Beispielen aus der Welt des Fairen Handels wird gezeigt, dass ein anderes Wirtschaften möglich ist. Es geht um die konkrete Verbesserung der Lebenssituation für rund 2,5 Millionen Kleinbäuerinnen und Kleinbauern und Kunsthandwerker*innen sowie deren Familien, die heute vom Fairen Handel profitieren. Der Faire Handel ermöglicht ihnen auch Investitionen in Gesundheitsversorgung, Bildungsprojekte, gemeinsame Produktvermarktung und Gemeinschaftsaufgaben.

Die Corona-Pandemie zeigte und verschärfte binnen weniger Tage die Wunden und Baustellen unserer Ökonomie und Gesellschaft in dramatischer Weise. Sie hat die bestehenden weltweiten ungleichen Arbeitsverhältnisse einmal mehr offenbart. Diese aus der Pandemie resultierende Krise

hat der Welt jedoch auch noch klarer vor Augen geführt, dass unsere Zukunft von einem grundlegenden Wandel im Wirtschaftssystem abhängt. Die vielfach gezeigte und praktizierte Solidarität unter allen Akteuren des Fairen Handels (inkl. der Verbraucher*innen) hat gezeigt, wie stark und zukunftsweisend der Faire Handel ist. So hat die Fair-Handels-Bewegung in diesem denkwürdigen Jahr ganz besonders bewiesen, dass Solidarität ein Teil ihrer DNA ist – nicht nur ein wohlklingendes Wort. Noch nie war der Faire Handel aktueller! Er kann in vielerlei Hinsicht als Blaupause für einen fairen Neustart nach der Pandemie dienen.

Der Faire Handel arbeitet nach Regeln, die sich teilweise deutlich von denen der konventionellen Wirtschaft unterscheiden.

- ▶ Internationale Arbeitsstandards
- ▶ Existenzsichernde Einkommen und Löhne,
- ▶ Fair-Handels-Prämien und Bio-Zuschläge
- ▶ Langfristige Zusammenarbeit, Verlässlichkeit und Vertrauen
- ▶ Geschlechtergerechtigkeit
- ▶ Einsatz für strukturelle Veränderungen
- ▶ Keine ausbeuterische Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Bekämpfung der Kinderarbeit

Gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass die Möglichkeiten des Fairen Handels, Ungerechtigkeiten im internationalen Handel zu beseitigen, begrenzt sind. Dazu bedarf es struktureller Veränderungen, die der Faire Handel benennt und einfordert.

Durch die Bildungs- und Informationsarbeit schafft der Faire Handel in der Bevölkerung ein Bewusstsein für die Auswirkungen der Globalisierung und

zahlreiche Menschen nutzen die Möglichkeiten, sich im Fairen Handel politisch und/oder zivilgesellschaftlich zu engagieren.

In diesem Zusammenhang und wie in der Einleitung beschrieben, stellt die vorliegende Online-Broschüre deshalb in Ergänzung zu den vorliegenden Materialien exemplarisch die Situation von Arbeitsmigrant*innen vor, die mitten in Deutschland unter prekären, ausbeuterischen Arbeitsbedingungen leben und arbeiten.

Im Jahr 2017 hatte sich der Weltladentag mit dem Thema „Unsere Visionen für eine lebenswerte Zukunft“ beschäftigt. So wurden diese Visionen für eine gerechtere Welt thematisiert:

Was wäre wenn ...

- ▶ der Blick in die Zeitung uns glücklich machen würde?
- ▶ Gerechtigkeit eine Selbstverständlichkeit wäre?
- ▶ wir zusammen unsere Zukunft gestalten?
- ▶ die Welt von Morgen für alle lebenswert wäre?

Dann hätten wir:

- ▶ Faire Arbeitsbedingungen weltweit: Alle Menschen können weltweit in Würde arbeiten und sich dadurch einen guten Lebensstandard leisten.
- ▶ Eine bäuerliche Landwirtschaft, die alle Menschen ernährt: Die Landwirtschaft kann uns alle nachhaltig und ökologisch ernähren und ermöglicht den Bäuerinnen und Bauern weltweit ein gutes Auskommen.



- ▶ Menschenwürdiger Umgang mit allen: Wir sind eine weltoffene, solidarische Gesellschaft, die lebenswerte Perspektiven für Schutzsuchende bietet und in der Rassismus und Diskriminierung keinen Platz haben.

Quellenangabe



www.faire-woche.de



www.weltladen.de/politik-veraendern/weltladentag

Redaktionsteam

Der 1. Mai ...

... ist der einzig wirklich universelle Tag für die gesamte Menschheit, der einzige Tag, der zusammenfallend für die Geschichte aller, an allen geografischen Orten, in alle Sprachen, Religionen und Kulturen der Welt von Bedeutung ist.



KONTAKT

Kontaktmöglichkeiten für Vorträge mit Expert*innen

Betroffenheit von Arbeitsausbeutung wird oft nicht erkannt. Insbesondere Migrant*innen – aus der EU wie auch sogenannten Drittstaaten – sind besonderen Risiken ausgesetzt. Es besteht dringender Bedarf an Maßnahmen und funktionierenden Strukturen zur besseren Identifikation und Unterstützung der Betroffenen sowie einer effektiven Strafverfolgung der Täter*innen.

Kim Weidenberg Projektleiterin

Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung,
Zwangsarbeit und Menschenhandel
ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg
DGB/VHS e. V.
Kapweg 4
13405 Berlin

info@servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de

[www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/
arbeitshilfen/](http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/)

Sie haben die Möglichkeit Informationen über Ausmaß, Strukturen, Situation und Rechte von Betroffenen von Zwangsarbeit in Deutschland zu erhalten. Bei Interesse einer Veranstaltung (live oder digital) mit Expert*innen zu diesen Themen wenden Sie sich gerne an

Wolfgang Herrmann

Leiter Fachbereich Kirche und Arbeitswelt –
Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg
Stuttgart
Jahnstr. 30
70597 Stuttgart-Degerloch

betriebsseelsorge@bo.drs.de

<https://betriebsseelsorge.de>

**Mach
mit!**



**FAIRE
WOCHE**
10.–24. September 2021



ZUKUNFT FAIR GESTALTEN

#FAIRHANDELN
für Menschenrechte weltweit



Dachverband Entwicklungspolitik
Baden-Württemberg e.V.



Kooperationspartner



KATHOLISCHE BETRIEBSESELSONGE
DIOZESE ROTTENBURG-STUTTGART



In Kooperation mit



DEAB e.V.
Dachverband Entwicklungspolitik
Baden-Württemberg

Vogelsangstraße 62
70197 Stuttgart

Telefon: +49 711 / 66 48 73 60
www.deab.de