

## INFOPAKET

*6. Runder Tisch: Wirtschaft & Menschenrechte  
- Austausch zwischen NGOs und Unternehmen -  
„Herausforderungen und Ansätze für faire  
Arbeitsbedingungen bei Saison- und Wanderarbeit“*



**19. Oktober 2021 · Webex**

**Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte  
der Bundesregierung**

## INHALT

<b>Programm</b> .....	03
<b>Zusammenfassung</b> .....	05
<b>Weitere Infos und Links</b> .....	14

## PROGRAMM

---

- 13:00** *Begrüßung und thematische Einführung*  
· Sabine Peters-Halfbrodt, Beraterin Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
- 
- 13:10** **Key Note**  
**Faires Recruitment und Arbeitsbedingungen**  
· Lea-Maria Löbel, Technical Officer, Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
- 
- 13:25** **Impulsvortrag**  
**Herausforderungen für Beschäftigte in der Saisonarbeit – Einblick in die Faire Mobilität**  
· Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. & Faire Mobilität  
Katharina Varelmann, Branchenkoordinatorin Bau & Landwirtschaft
- 
- 13:40** **Frage- und Antwortrunde**  
· Moderation Sabine Peters-Halfbrodt, Beraterin Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
- 
- 13:50** **Unternehmensbeispiel**  
**Aus der Praxis I**  
· SanLucar Group  
· Nancy Daiss, CR Manager International
- 
- 14:05** **Unternehmensbeispiel**  
**Aus der Praxis II**  
· Naturamus GmbH  
· Dr. Isabell Hildermann, Partnerschaftsmanagement und Kommunikation
- 
- 14:20** **Diskussion**  
· Moderation Sabine Peters-Halfbrodt, Beraterin Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
- 
- 14:55** **Ausblick**  
· Sabine Peters-Halfbrodt, Beraterin Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
- 
- 15:00** *Ende*
-

## ZUSAMMENFASSUNG

Am 19. Oktober 2021 fand der 6. Runde Tisch des Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte statt. Dieses Veranstaltungsformat fördert den Austausch zwischen Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Dabei stehen Partnerschaften bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt im Mittelpunkt.

In vorherigen Veranstaltungen wurden Partnerschaften zwischen Unternehmen und NGOs zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in Lieferketten diskutiert. Zudem wurden konkrete Themen wie Kinderarbeit in der tiefen Lieferkette beleuchtet.

Im 6. Runden Tisch wurden Herausforderungen und Ansätze für faire Arbeitsbedingungen bei Saison- und Wanderarbeit als ein weiteres wichtiges Thema diskutiert.

Grundlage der Diskussion bildeten Impulsvorträge und zwei Praxisbeispiele von Unternehmen. Dabei zeigte sich, dass Partnerschaften zwischen Unternehmen und NGOs dazu beitragen können, Risiken transparent zu machen und konkrete Maßnahmen zur Wiedergutmachung umzusetzen.

37 Teilnehmende aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft konnten von Erfahrungen aus der Praxis lernen und hatten die Chance, ihre spezifischen Fragen zu stellen. Die Veranstaltung fand unter der Chatham-House-Rule statt. Die folgende Zusammenfassung gibt einen Überblick der diskutierten Inhalte.

## DATEN UND FAKTEN ZU SAISON-UND WANDERARBEIT

Wander- und Saisonarbeitende tragen zu Wachstum und Entwicklung in ihren Zielländern bei, während die Herkunftsländer in hohem Maße von Geldflüssen in ihre Volkswirtschaften durch Wander- und Saisonarbeitende und den während ihrer Migrationserfahrung erworbenen Fähigkeiten profitieren. Der Migrationsprozess ist jedoch mit komplexen Herausforderungen in Bezug auf die Regierungsführung, den Schutz von Saison- und Wanderarbeitnehmenden, die Verknüpfung von Migration und Entwicklung sowie die internationale Zusammenarbeit verbunden.

**In der weltweiten Betrachtung** arbeitet der überwiegende Teil der Arbeitsmigranten in Industriestaaten. Dort besteht die Nachfrage. Industriestaaten profitieren von günstigen Arbeitskräften und können Arbeitsplätze besetzen, die sonst nicht besetzt werden könnten. Die höchsten Beschäftigungsraten (Anteil an Bevölkerung) von Arbeitsmigranten liegen in Europa bei 24,2%, in Nordamerika bei 22,1% und in den arabischen Staaten bei rund 14% während in anderen Regionen der Anteil bei unter 10% liegt, beispielsweise 8,0% in Osteuropa (Quelle: ilo.org).

Auch die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, wie sehr wir Wander- und Saisonarbeitende brauchen. Seit 2020 wurde mehr öffentlicher Fokus auf das Thema gelegt und die Herausforderungen und Situationen der Arbeitenden transparenter gemacht.

**Allein in Deutschland** werden 271.500 Saisonarbeitende (43% davon weiblich) in der Landwirtschaft beschäftigt, sie machen rund 1/3 der Beschäftigten in der Landwirtschaft aus (Stat. Bundesamt 2021). Ihre Herkunftsländer sind Rumänien (ca. 2/3), Polen, Bulgarien sowie die Ukraine und Georgien. Die Anstellung bei Agrarbetrieben erfolgt meistens direkt und die Vermittlung kommt überwiegend über informelle Wege zustande. Dabei handelt es sich fast immer um kurzfristige Beschäftigung und einen kurzen Aufenthalt ohne Integration in soziale Sicherungssysteme.

## RAHMENWERKE

Die ILO (Internationale Arbeitsorganisation) gibt in den beiden Übereinkommen C 097 und C 143 die Pflichten für Staaten vor:

- Übereinkommen über Wanderarbeiter *C 097*
- Übereinkommen über Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer *C 143*

Dabei sehen die ILO-Konventionen vier Arbeitsbereiche für Regelungen der Saison- und Wanderarbeit vor:

- Bessere Arbeitsbedingungen in Herkunftsländern
- Faire Anwerbepraktiken
- Unterstützung der Zielländer
- Unterstützung der Rückkehr (Rückintegration in den Arbeitsmarkt im Herkunftsland)

Zu den staatlichen Aufgaben gehört, dass die Mindestlöhne zur Anwendung kommen und auch ein Zugang zu Sozialversicherungssystemen für Saison- und Wanderarbeitende besteht. Es sollen Gesetze zur Einhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheitsstandards am Arbeitsplatz und in Unterkünften bestehen. Um die Einhaltung von Unternehmensseite zu überwachen, ist eine Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch Arbeitsinspektoren angeraten.

## SITUATION

Immer wieder kommt es zu schweren Verletzungen und dabei sind Wander- und Saisonarbeitende meistens nicht in der Lage ihre Stimme zu erheben. Oft lehnt die lokale Bevölkerung Saison- und Wanderarbeitende ab und will sie nicht in ihrem Umfeld; dies ist auch in Deutschland häufig der Fall.

Wanderarbeit in der EU wird vor allem in der Landwirtschaft durch Skandale wie in Italien, Spanien, Frankreich und Griechenland kritisch beleuchtet. Aber auch in Deutschland fanden die zum Teil schweren Missstände in der Landwirtschaft und der Fleischverarbeitung insbesondere im Zusammenhang mit der Corona Pandemie vermehrt Beachtung und wurden Gegenstand politischer Vorhaben. Der hohe Preisdruck entlang der Agrarlieferketten führt verstärkt zu schlechten Arbeitsbedingungen, obwohl Saison- und Wanderarbeitende und migrantische Beschäftigte eine tragende Säule der Produktion beispielsweise von Obst und Gemüse sind.

Begründet durch die Corona Pandemie konnten Unternehmen teilweise weitreichende Sonderregelungen und auch die Schwächung von Arbeitsrechten in der Landwirtschaft durchsetzen. So wurden beispielsweise die Arbeitszeiten verlängert oder auch sozialversicherungsfreie Arbeitszeiträume zugunsten der Unternehmen erhöht.

Ein häufig auftretendes Problem ist, dass Saison- und Wanderbeschäftigten kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird und Arbeitsaufzeichnungen intransparent vorgenommen werden. Oft wird Akkordarbeit missbräuchlich eingesetzt. Es wird ein Anreiz für Mehrarbeit geschaffen, wobei der Leistungsumfang bzw. die Menge an Arbeit so angesetzt wird, dass mit ihr keine Überschreitung des Mindestlohns möglich ist, oder Arbeitende werden gar um den ihnen zustehenden Lohn betrogen. Auch kommt es immer wieder zu überhöhten Abzügen für Unterkünfte und der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist oft mangelhaft.

## PARTNERSCHAFTLICHE STRATEGIEN

### Ansätze zur Verbesserung der Situation für die Beschäftigten

#### Bei der Anwerbung auf Länderebene

Die ILO setzt sich für die Förderung fairer Anwerbepraktiken ein und will in partnerschaftlichen Kooperationen die Situation für Wander- und Saisonarbeitende verbessern.

2014 wurden die Initiative Faires Recruitment als Teil der Agenda für faire Migration der ILO ins Leben gerufen und ist von entscheidender Bedeutung für die Arbeit der ILO im Bereich der nationalen und internationalen Anwerbung von Arbeitenden geworden. Das Programm setzt auf vier Arbeitsschwerpunkte:

Säule 1: Verbesserung, Austausch und Verbreitung von globalem Wissen über nationale und internationale Einstellungsprozesse.

Säule 2: Verbesserung von Gesetzen, Politik und Durchsetzung zur Förderung fairer Einstellungen.

Säule 3: Förderung fairer Geschäftspraktiken.

Säule 4: Stärkung und Schutz der Arbeitnehmenden.

Das Beispiel in Katar zeigt die Arbeit eindrucksvoll. Hier wurden beispielsweise im Bausektor Dienstleistungsverträge zwischen Baugesellschaften und Personaldienstleistern angepasst. Den Beschäftigten dürfen keine Gebühren durch die Rekrutierung in Rechnung gestellt werden und die Vermittlungsagentur muss den gesamten Einstellungsprozess mit gebotener Sorgfalt prüfen.

Der Anwerbeprozess wurde verbessert, so dass Migrierte in ihren Dörfern angesprochen werden. Dadurch wird das Risiko von Vermittlungsprämien vermindert. Unter Einbeziehung der Sozialpartner, wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, wur-



den auch Informationsprogramme implementiert; so können sich die Migrierten vor Abreise informieren.

### **Unterstützung in den Zielländern**

Im Beispiel Katar herrschten besondere Bedingungen, durch die Veränderungsprozesse angestrengt werden konnten. Aufgrund der kommenden Fußball-Weltmeisterschaft gab es hohen öffentlichen Druck, Medienberichterstattung und gezielte Kampagnen von NGOs. Dies hatte einen staatlichen Veränderungswillen und weitreichende Reformen zur Folge. Seit 2017 arbeitete Katar hierfür mit der ILO zusammen.

2020 führte die Regierung einen Mindestlohn für Saison- und Wanderarbeitende ein. Auch das sogenannte Kafala-System, das Unternehmen erlaubte, einen Jobwechsel zu verbieten, und das oft mit zwangsarbeitähnlichen Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht wird, wurde reformiert. Des Weiteren wurde 2017/18 ein Fonds eingerichtet, der einspringt, wenn eine Firma Konkurs anmeldet. Mit diesem Fonds sollen überfällige Löhne und in Härtefällen zusätzliche humanitäre Unterstützung gezahlt werden, die von einer ebenfalls neu eingerichteten Ombudsbehörde kontrolliert wird. NGOs begleiten den Prozess und kritisieren, dass noch keine Auszahlungen an die von ihnen begleiteten Beschwerdeführer betätigt wurden. Jedoch wurden Arbeitszeiten und Arbeitssicherheitsstandards angepasst. Baustellen und Unterkünfte werden durch Arbeitsinspektionssysteme kontrolliert. Und es wurde für die Beschäftigten ein Beschwerdeverfahren – inklusive Notfallhotline und WhatsApp-Kanal – eingeführt, welches auch regelmäßig überprüft und verbessert wird.

### **Beratungsnetzwerk Faire Mobilität des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)**

Arbeitsrechtliche Anlaufstellen, wie die bundesweiten Beratungsstellen der Fairen Mobilität und des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen beraten und unterstützen mobile Beschäftigte in ihren Herkunftssprachen. Als Teil des Netzwerkes Initiative Faire Landarbeit wird sich zusammen mit der Gewerkschaft IG BAU seit 2016 dafür eingesetzt, dass Arbeitende, die nach Deutschland kommen, nicht in ausbeuterische und menschenverachtende Bedingungen gedrängt werden.

Arbeitende suchen bei der Fairen Mobilität vor allem Rat bei Themen rund um Löhne und Abzüge. Häufige Beschwerden sind überhöhte Abzüge zum Beispiel für Unter-

künfte, die oft in einem schlechten Zustand sind und illegale Abzüge für Arbeitsmaterialien. Die Trinkwasserversorgung, fehlender Sonnenschutz und fehlende Covid-19 Schutzmaßnahmen werden oft bemängelt.

### **Unternehmerische Verantwortung**

Unternehmen sind zur Einhaltung der nationalen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung verpflichtet. Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und die Entwicklungen auf EU-Ebene bieten Unternehmen, die vor Ort Veränderungen erzeugen wollen, „Rückendeckung“. Gerade bei lokalen Zulieferern helfen rechtliche Entwicklungen, die Akzeptanz für Veränderungen zu steigern.

Als Handlungsempfehlungen für Unternehmen in Bezug auf Saison- und Wanderarbeitende wurden folgende Punkte genannt:

- Arbeitsverträge in Herkunftssprachen, die vor Arbeitsaufnahme unterzeichnet und ausgehändigt werden
- Fälschungssichere und automatische Arbeitszeiterfassung
- Sozialversicherungspflichtige und längere Beschäftigungsverhältnisse
- Angemessene Löhne
- Bereitstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten
- Unterweisung in Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Angemessene Versorgung und Unterbringung
- Mitbestimmung im Betrieb
- Einhaltung von Tarifverträgen

Ziel sollte sein, eine stabile und transparente Beziehung zu Saison- und Wanderarbeitende aufzubauen und einen guten Dialog zu pflegen.

## STÄRKUNG DER RECHTE FÜR BESCHÄFTIGTE VOR ORT

Zwei unterschiedliche Praxisbeispiele zeigten Herausforderungen und mögliche Ansatzpunkte, um sowohl die Missstände für Saison- und Wanderarbeitende in der Lieferkette zu erkennen, als auch gezielte Maßnahmen zur Abhilfe zu initiieren. Die Beispiele machten auch deutlich, dass die Arbeit in partnerschaftlichen Initiativen sinnvoll und hilfreich ist.

### **Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln von Anfang an mitgedacht**

Ein Praxisbeispiel zeigte wie die menschenrechtliche Sorgfalt in Unternehmensprozesse integriert werden können. Nach einer Risikoanalyse wurden insbesondere faire Geschäftspraktiken und Arbeitsrechte in den Ethikkodex verankert.

Die Situation von Wander- und Saisonarbeitenden im Vergleich zu Festangestellten ist sowohl vom Anbauland als auch vom Anbauprodukt abhängig.

In Ecuador, wo vornehmlich Bananen und Trauben angebaut werden, liegt der Anteil an Saisonkräften bei 37%. Meist kommen die Beschäftigten jedes Jahr wieder.

In Spanien, Tunesien und Südafrika liegt der Anteil der Saisonarbeiter bei über 80%. In Südafrika kommen die Beschäftigten aus einem Umkreis von bis zu 200 km. Sie leben in der Regel mit ihren Familien auf den Farmen, was häufig Probleme verursacht, wie zum Beispiel sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen durch andere Saisonarbeiter oder Beschäftigte. Als Lösungsansatz wurde eine Sozialarbeiterin 2 Tage à 8 Stunden vor Ort engagiert und zudem wurden Anpassungen der Wohngruppen vorgenommen.

Eine Herausforderung ist es, gute Arbeitskräfte mit Kenntnissen zu finden, die dann auch während der Saison verfügbar sind. Es ist schwierig, eine Stabilität der Saison- und Wanderarbeitenden über die Saison hinweg zu erzielen und keine Diskriminierung zwischen Festangestellten und Saisonkräften zu dulden. Dabei sind die Sprach- und Kulturunterschiede nicht zu unterschätzen.

Für eine faire Behandlung der Saisonkräfte sind gleiche Arbeitsbedingungen für Saisonarbeitende wie Festangestellte (Anmeldung zur Sozialversicherung, Verträge, Trainings v.a. Arbeitsschutz und Hygiene, Schutzkleidung) wesentlich. Auch ist es vorteil-

haft, jedes Jahr wieder einen Großteil der Saisonarbeitenden einzustellen. Man achtet auf die Gleichbehandlung aller Angestellten und Arbeitenden; so nehmen alle an Mitarbeiterveranstaltungen teil und erhalten Zusatzleistungen (Weihnachten, Geschenkkorb, Auszeichnungen für gute Mitarbeit) sowie ärztliche Untersuchungen. Stets wiederkehrende Saisonkräfte werden bei guter Arbeit mit Festanstellung belohnt.

### **Aus Erfahrungen lernen und auf andere Lieferketten übertragen**

Saison- und Wanderarbeitende in Hochrisikoländern (z.B. Türkei, Afghanistan, Iran) leben und arbeiten unter schwierigen Bedingungen. Es ist schwer hier Verbesserungen der Lebenssituation von Saison- und Wanderarbeitskräften zu erzielen, da es sich zu meist um kurze Ernteperioden handelt und die Arbeitenden nach Abschluss der Ernte weiterziehen.

In der Türkei sind viele Saison- und Wanderarbeitende Geflüchtete aus Syrien, die in der Türkei nur sogenannten temporären Schutz genießen. Diese haben eine Fluchtgeschichte und sind mit ihrer ganzen Familie ohne festen Wohnort. Einzige Lebensgrundlage ist, dass sie ihre Arbeit an wechselnden Orten anbieten. Dabei ist ihre Lebenssituation sehr schwierig. Die Kinder haben keine Betreuung und unterstützen oftmals auch schon mit sieben Jahren ihre Eltern bei der Erntearbeit. Viele Kinder sind nie zur Schule gegangen, kennen ihr Alter und ihre Herkunft nicht. Zudem sind auch weitere Anzeichen von Vernachlässigung und Traumatisierung zu sehen.

Hier können partnerschaftliche Projekte zwischen Unternehmen und Partnern vor Ort helfen, eine Verbesserung der Lebenssituation insbesondere der Kinder von Wanderarbeitenden zu erzielen. Eine Möglichkeit die Kinderbetreuung zu gestalten wäre, diese nah am Arbeitsumfeld der Eltern zu verorten, damit das Angebot niedrigschwellig ist.

Die Aktivitäten sollten in guter Abstimmung mit dem lokalen Partner erfolgen. Dabei müssten oft auch Vorbehalte abgebaut werden. In den Diskussionen vor Ort können auch die rechtlichen Vorgaben des LkSG und Entwicklungen auf europäischer Ebene hilfreich sein. Der Umstand, dass Verbesserungen der Lebens- und Arbeitssituation der Beschäftigten nun gesetzlich gefordert wird, erhöht die Akzeptanz.

## Fazit

Die Beispiele und die Diskussion beim Runden Tisch Wirtschaft & Menschenrechte verdeutlichen einmal mehr, dass Partnerschaften insbesondere bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt in Lieferketten ein wesentlicher Bestandteil sind. Wichtig hierbei ist vor allem die Einbeziehung der Menschen vor Ort. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, zum Beispiel mit Gewerkschaften und NGOs als unabhängige Dritte, hilft dabei, Risiken transparent zu machen, auch wenn der Dialog manchmal als problematisch angesehen wird.

In der Diskussion wurde auch die Zusammenarbeit von Unternehmen angeregt, da die Wanderarbeitenden oft von Ernte zur nächsten Ernte weiterziehen.

Die unternehmensinterne Überzeugungsarbeit kann oft auch langwierig sein; hier steht das Kostenargument oft an erster Stelle. In der Diskussion kam die Anregung, Besuche vor Ort zu planen, um internes Buy-in zu schaffen. Unternehmen sollten ihre Geschäftsinteressen nicht auf den Rücken der Arbeitenden durchsetzen, sondern durch Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse faire Bedingungen auch für Saison- und Wanderarbeitende in ihren Lieferketten schaffen.

## WEITERE INFORMATIONEN UND LINKS

---

### **Informationen Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte**

- *Webseite Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte*
  - *Praxislotse Wirtschaft & Menschenrechte*
  - *Schulungsangebot Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte*
  - *10 Praktische Tipps zur Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfalt in Unternehmensprozesse*
  - *Sammlung der Infopakete*
- 

### **Keynote**

- *International Labour Organization (ILO)*
  - *ILO Helpdesk for Business*
  - *ILO: Fair Recruitment Initiative*
  - *ILO: Leitfaden: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*
  - *ILO Fair Recruitment Initiative Broschüre: ILO Fair Recruitment Initiative Strategy 2021-2025*
  - *ILO Training Toolkit on Establishing Fair Recruitment Processes: Business and private sector engagement for promoting fair recruitment*
-

---

**Initiative der DGB**

- *Deutscher Gewerkschaftsbund*
- *60 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei*
- *Faire Mobilität*
- *EU Projekt Transfair*
- *Initiative Faire Landarbeit: Saisonarbeit in der Landwirtschaft Bericht 2021*
- *Industrie Gewerkschaft BAU (Pressemitteilung): Zu wenig Lohn, schlechte Unterkünfte und kein Gesundheitsschutz*

---

**Praxisbeispiele**

- *SanLucar Group*
- *SanLucar Unternehmensverantwortung*
- *SanLucar Dreams Südafrika*
- *Naturamus*
- *Save the Children Jahresbericht*
- *The Centre for Child Rights and Business*

---

**Weitere hilfreiche Informationen**

- *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Die Datenlage im Bereich der internationalen Migration; Europa und seine Nachbarregionen*
  - *Stiftung Mercator: Arbeitsmigration während der Corona-Pandemie*
-

## KONTAKT

### **Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte der Bundesregierung**

Am Weidendamm 1A

D-10117 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 590 099 430

E-Mail: [helpdeskwimr@wirtschaft-entwicklung.de](mailto:helpdeskwimr@wirtschaft-entwicklung.de)

*<https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte>*