Schutzausrüstung, Arbeitsgeräte und Wasser

Alle Arbeitsgeräte und die persönliche Schutzausrüstung muss der Arbeitgeber Ihnen kostenlos zur Verfügung stellen. Dazu gehören arbeitsgerechte Handschuhe sowie Sonnen- und Regenschutz. Außerdem muss Ihnen bei Arbeit in Hitze ausreichend Wasser bereitgestellt werden.

Achten Sie bei der ersten monatlichen Lohnabrechnung darauf, dass Ihnen dafür nichts in Rechnung gestellt wird.

Krankenversicherung

Wenn Sie in Deutschland pro Jahr weniger als 71 Tage arbeiten und die Arbeit nicht berufsmäßig ausüben, gelten Sie als **kurzfristig beschäftigt.** Wenn Sie gleichzeitig in Ihrem Heimatland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, müssen Sie dies mit einer A1 Bescheinigung nachweisen. Damit sind sie auch für die ersten 70 Tage krankenversichert, die Sie in Deutschland arbeiten. Wenn Sie keine A1 Bescheinigung haben, sind Sie vom Arbeitgeber nur gegen Arbeitsunfälle versichert. Stellen Sie sicher, dass Sie zusätzlich eine in Deutschland gültige Versicherung für den Krankheitsfall haben.

Wenn Sie Ihren Einsatz über 70 Tage hinaus verlängern wollen, muss Sie Ihr Arbeitgeber bei der deutschen Sozialversicherung anmelden.

Wenn Sie krank sind und von einem Arzt krankgeschrieben werden, dann bekommen Sie ihren Lohn in der Zeit der Krankheit weitergezahlt, wenn Sie schon länger als 4 Wochen auf dem gleichen Betrieb arbeiten.

V.i.S.d.P.: Annelie Buntenbach · DGB-Bundesvorstand · Henriette-Herz-Platz 2 · 10178 Berlin | Stand März 2020

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt am Main
Telefon +49 69/95 73 70
kontakt@igbau.de

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Das Projekt liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und wird durchgeführt mit den Projektpartnern GFAAJ (Gesellschaft des DGB zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und der Jugend mbH), Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), PCG-PROJECT CONSULT GmbH, DGB Bildungswerk BUND, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und IG Metall Ingolstadt.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Faire Mobilität - Beratungsstellen für Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa

www.faire-mobilitaet.de | www.fair-arbeiten.eu

Beratungsstelle Faire Mobilität Berlin
Telefon +49 30 21240-545/-549 (Deutsch | Englisch| Polnisch)
berlin@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Dortmund
Telefon +49 231 18998786 (Deutsch | Englisch | Ungarisch | Rumänisch)
Telefon +49 231 18999859 (Deutsch | Englisch | Bulgarisch)
Telefon +49 231 18998697 (Deutsch | Englisch | Polnisch)
Telefon +49 231 54507982 (Deutsch | Englisch | Ungarisch)
dortmund@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Frankfurt am Main
Telefon +49 69 97764996 (Deutsch | Englisch | Rumänisch)
Telefon +49 69 27297566 (Deutsch | Englisch | Polnisch)
Telefon +49 69 27297567 (Deutsch | Englisch | Rumänisch)
Telefon +49 69 40769290 (Deutsch | Englisch | Bulgarisch)
frankfurt@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Kiel
Telefon +49 431 5195167 (Deutsch | Englisch | Polnisch)
Telefon +49 431 5195168 (Deutsch | Englisch | Rumänisch)
kiel@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Mannheim
Telefon +49 621 43633891 (Deutsch | Englisch | Bulgarisch)
Telefon +49 621 43634300 (Deutsch | Englisch | Ungarisch)
mannheim@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität München
Telefon +49 89 51399018 (Deutsch | Bulgarisch)
Telefon +49 89 51242772 (Deutsch | Englisch | Rumänisch)
muenchen@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Nürnberg
Telefon +49 911 47885956 (Deutsch | Englisch | Polnisch)
Telefon +49 911 47884509 (Deutsch | Englisch | Rumänisch)
nuernberg@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Oldenburg
Telefon +49 441 9249019 (Deutsch | Englisch | Rumänisch)
Telefon +49 441 9249012 (Deutsch | Englisch | Polnisch)
oldenburg@faire-mobilitaet.de

Beratungsstelle Faire Mobilität Stuttgart
Telefon +49 711 12093636 (Deutsch | Englisch | Tschechisch)
Telefon +49 711 12093635 (Deutsch | Polnisch)
Telefon +49 711 12093412 (Deutsch | Englisch | Bosnisch | Kroatisch | Serbisch)
stuttgart@faire-mobilitaet.de

fair DGB

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

Arbeiten in der Landwirtschaft

Informationen für Beschäftigte, die aus dem Ausland kommen und in der Landwirtschaft arbeiten

deutsch

European Migrant Workers Union
© EVW
Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Entlohnung in der Landwirtschaft

Seit dem 1. Januar 2019 gilt für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft in ganz Deutschland ein Gesetzlicher Mindestlohn von 9,19 € brutto.
Ab dem 1. Januar 2020 liegt der Mindestlohn bei 9,35 €.*

Dieser Lohn gilt auch für aus dem Ausland entsandte Beschäftigte, egal in welchem Land ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Akkord- und Stücklohn

Stück- und Akkordlöhne sind zulässig. Es muss allerdings gewährleistet sein, dass Sie für jede Arbeitsstunde den oben genannten Mindestlohn pro Stunde erhalten.

Arbeitsvertrag

Fragen Sie Ihren Arbeitgeber nach einem schriftlichen Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag muss Ihnen ausgehändigt werden, allerdings nicht in einer Sprache, die Sie verstehen. **Fragen Sie trotzdem danach und unterschreiben nichts, was sie nicht verstehen.**

*Der gesetzliche Mindestlohn wird alle 2 Jahre überprüft und 2021 erneut angehoben

Gewerkschaften setzen sich für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein. Das gilt auch für Sie, wenn Sie aus einem anderen Land kommen. Gewerkschaften sind in Deutschland unabhängig von Staat und politischen Parteien. Sie finanzieren sich über Mitgliedsbeiträge. Für die Agrarwirtschaft heißt die Gewerkschaft in Deutschland IG BAU.
Wir möchten, dass Sie in Deutschland zu fairen Bedingungen arbeiten können! Sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen zu Ihren Rechten haben!

Laut Gesetz soll ein Arbeitsvertrag enthalten:

- Name und Anschrift von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber
- Beginn und vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Beschreibung der Tätigkeiten
- Höhe des Arbeitslohnes sowie ggf. Zuschläge und deren Fälligkeit
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des Erholungsurlaubes
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweis auf geltende Tarifverträge

Dokumentation der Arbeitszeit

Notieren Sie jeden Tag den Beginn, das Ende und die Dauer der Arbeitszeit, einschließlich der Pausen. Notieren Sie Namen von Zeugen. Lassen Sie sich Ihre Liste wenn möglich von einem Vorarbeiter oder zumindest einem Kollegen per Unterschrift bestätigen.

Bei Akkordlohn: Machen Sie Aufzeichnungen über die abgegebenen Kisten oder Mengen.

Wann ist der Lohn zu zahlen?

Der Lohn ist auf einer Lohnabrechnung zu dokumentieren.
Er muss spätestens am Ende des Folgemonats, in dem die Arbeit geleistet wurde, gezahlt werden. Alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden müssen dann ausgezahlt werden.

Sollte Sie mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, dass der gesamte Lohn erst am Ende der Saisonarbeit ausgezahlt wird, dann verlangen Sie wöchentlich oder monatlich Zwischenabrechnungen.

Überstunden

Wenn Sie sechs Tage arbeiten, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Landwirtschaft bei 48 Stunden liegen. Alle Arbeitsstunden – also auch Überstunden – müssen bezahlt werden.

Die Zeit, um zwei hintereinanderliegende Einsatzorte zu erreichen, gilt als Arbeitszeit und muss bezahlt werden.

Im Streitfall

Bezahlt der Arbeitgeber keine Überstunden, müssen Sie beweisen, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet hat. **Auch aus diesem Grund: Dokumentieren Sie Ihre Stunden schriftlich und lassen Sie einen Zeugen unterschreiben.**

Unterkunft und Verpflegung

Machen Sie Fotos von Ihrer Unterkunft, wenn diese nicht den Vereinbarungen entspricht!

Wenn Sie die Verpflegung und Unterkunft **von einem Dritten** bekommen, sollte Ihnen ein Miet- oder Dienstleistungsvertrag zur Unterschrift vorgelegt werden. Wenn Sie keine Verträge bekommen, fragen Sie unbedingt nach, wie viel Geld Ihnen am Ende der Saison für Unterkunft und Verpflegung berechnet wird.

Wenn **Ihr Arbeitgeber** Ihnen Verpflegung und Unterkunft stellt und vom Lohn abzieht, muss dies auf der Lohnabrechnung nachvollziehbar erscheinen.

Achtung: Erst wenn Ihr Lohn über der so genannten **Pfändungsgrenze** liegt, können die Kosten für Verpflegung und Unterkunft direkt mit dem Lohn verrechnet werden. Die Pfändungsgrenze hängt von der Anzahl der Personen ab, für die Sie Unterhalt bezahlen müssen.

Beispiel 1: Sie sind alleinstehend und haben keine Kinder. Bis zu einem Nettoeinkommen von 1.179,99 €* darf Ihnen nichts abgezogen werden.

Beispiel 2: Sie sind verheiratet, haben zwei Kinder und kommen somit für den Unterhalt von drei weiteren Personen auf. Bis zu einem Nettoeinkommen von 2.109,99 €* darf Ihnen nichts abgezogen werden. Erst wenn das Nettoeinkommen über dieser Grenze liegt, kann der Arbeitgeber Kosten für Verpflegung und Unterkunft berechnen.

Für die **Verpflegung** können im Jahr 2020* maximal folgende Beträge angerechnet werden:

Berechnet nach Monat: Für Frühstück 54,00 €*, für Mittagessen 102,00 €* und für Abendessen 102,00 €*. Dies ergibt insgesamt einen Betrag von maximal 258,00 €* im Monat.

Berechnet nach Tagen: Für Frühstück 1,80 €*, für Mittagessen 3,40 €* und für Abendessen 3,40 €*. Dies ergibt insgesamt einen Tagessatz von maximal 8,60 €*.

Für die **Unterkunft** dürfen maximal 235,00 €* im Monat berechnet werden. Sind Sie mit mehreren Menschen in einem Zimmer untergebracht, dann ändern sich die Beträge: Bei zwei Menschen 141,00 €*, bei drei Menschen 117,50 €* und bei mehr als drei Menschen 94,00 €*.

* Diese Angaben können sich in Folgejahren minimal ändern.