

AgriWork Crossborder

Handbuch für die Beratung
mobiler Beschäftigter



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Legal Disclosure

This publication is issued by

PECO Institut e.V.
Luisenstraße 38
10117 Berlin
www.peco-ev.de

Project Consortium AgriWork Crossborder

PECO Institut e.V. / Lead Partner / www.peco-ev.de
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt / www.igbau.de
Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. / www.emwu.org
European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions / www.effat.org
Federation of Independent Trade Unions in Agriculture / www.fnsz.org
Fagligt Fælles Forbund / www.3f.dk
Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych / www.pspm.com.pl
Forum Social Innovation / www.forum-si.eu

Best Practice descriptions

1, 4: Agata Zuraw, Alicja Rzeczowska | 2, 9, 11: Nataliya Andreeva, Atanaska Todorova
3, 5, 13: Katharina Varelmann | 6: Thomas Hentschel, Ivan Ivanow | 7, 12: Karin Olsen
8: Michael Baumgarten | 10, 18: Hanne Imig | 14: Inge Bieler | 15, 17: Thomas Hentschel
16: Alexandru Firus

Editorial work

Inge Bieler and Katharina Varelmann

Layout and typesetting

BLICKFANG mediendesign
www.blickfang-mediendesign.de

Image rights

Unless otherwise stated, all image rights are held by the respective responsible organization.

PECO Institut e.V. / Berlin, January 2024

CC BY 4.0 Legal Code

Attribution-NonCommercial 4.0 International

Complete contents of this document available under Creative Commons License Attribution-Non-Commercial 4.0 International. They may be used according to license terms. The text of the license is available at: www.creativecommons.org/licenses/list.en



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Inhalt

- 01 | Einleitung
- 02 | Wanderungsbewegungen landwirtschaftlicher Arbeitskräfte in Europa
- 03 | Mobile Beschäftigung in Europa
- 04 | Wege der erfolgreichen Kontaktaufnahme und Informationsweitergabe
- 05 | Übersicht der Best Practice Beispiele
- 06 | 18 Best Practices
- 42 | Bewertung und Nachhaltigkeit



Polskie
Stowarzyszenie
Pracowników
Migracyjnych



ФНЦЗ

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Europäischer Verein für
Wanderarbeiterfragen
e.V.



© EVW

European Migrant
Workers Union



FORUM
SOCIAL
INNOVATION



EFFAT



United Federation of
Workers in Denmark

Einleitung

Das über den Zeitraum von zwei Jahren (02/2022-01/2024) durchgeführte Projekt AgriWork Crossborder ist im Rahmen des EU-Programms Erasmus+ gefördert worden. Das Projekt wurde in einer strategischen Partnerschaft mit 8 Partnern aus Gewerkschaften und Beratungsorganisationen, sowie weiteren assoziierten Partnern aus Spanien, Italien, Schweden, Rumänien und den Niederlanden umgesetzt.

Die Idee für dieses Projekt entstand aufgrund der jahrelangen Arbeitserfahrung der Initiatoren mit der prekären Situation von mobilen Beschäftigten in der Landwirtschaft auf nationaler und europäischer Ebene. Viele dieser nationalen, aber auch grenzüberschreitenden Vorhaben beschäftigen sich mit der Verbesserung der Situation von mobil arbeitenden Menschen. Dabei wurden gute Strategien entwickelt und umgesetzt. Ein konkreter Austausch und ein Know-How Transfer der Best Practice auf europäischer Ebene fand aber nur sporadisch bei Veranstaltungen statt. Diese Lücke wurde mit dem systematischen Austausch zu den zahlreichen Best Practice Beispielen in diesem Projekt geschlossen. Dabei wurden die Erfahrungen rund um die Information und Beratung von mobilen Beschäftigten zusammengeführt, online und in Präsenz vorgestellt, intensiv und kontrovers diskutiert und im vorliegenden Handbuch dokumentiert.

Mit dem „Handbuch für die Beratung mobiler Beschäftigter“ möchte das europäische Projektkonsortium dazu beitragen, dass bereits entwickelte und erfolgreich erprobte Methoden und Strategien übernommen, weiterverbreitet und auch an anderen Orten ausprobiert und in weitere Branchen transferiert werden. Weiterhin zielt das Handbuch darauf ab das bestehende Netzwerk zu

festigen und zu erweitern, indem die darin enthaltenen Kontakte, Websites und Best Practice unter den Organisationen genutzt und ausgetauscht werden und zu Veranstaltungen eingeladen wird, mit dem übergeordneten Ziel, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu fördern und so zu einer höheren Transparenz und Verbesserung der Arbeitssituation von mobilen Beschäftigten beizutragen.



Wir danken allen Partnern und Teilnehmenden des Projektes für das aktive Engagement und die innovativen und engagierten Beiträge für die Veranstaltungen und das Handbuch und nicht zu Letzt für ihre wertvolle Arbeit im Alltag.

Das Projektkonsortium
Berlin, Januar 2024

Mobile Beschäftigung in Europa



Jedes Jahr gehen Hunderttausende Menschen aus Ost- und Südosteuropa in andere europäische Länder, um dort Arbeit zu finden. Ein großer Teil der körperlich schweren und eintönigen Handarbeit in der europäischen Landwirtschaft, im Baugewerbe, in der 24-Stunden Pflege, in der Logistik, in der Fleischindustrie und weiteren Branchen werden in Europa durch mobile Beschäftigte aus der EU und Migrant*innen aus Drittstaaten geleistet. Laut der europäischen Gewerkschaftsorganisation EFFAT arbeiten allein in der Landwirtschaft etwa 4 Millionen befristete Saisonarbeiter*innen. Darüber hinaus gibt es eine große Dunkelziffer an Menschen, die undokumentiert in der europäischen Landwirtschaft arbeiten.

Mobile Beschäftigte versuchen der hohen Arbeitslosigkeit, vor allem in ländlichen Räumen Europas und niedrigen Löhnen in ihren Heimatländern durch die Aufnahme von Beschäftigungen in anderen Ländern etwas dagegen zu setzen. Sie verfolgen das Ziel, sich und ihren Familien einen besseren Lebensstandard und eine Zukunft zu ermöglichen.

Die nord- und westeuropäischen Länder wiederum haben eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften und können aufgrund der wirtschaftlichen Gefälle sogar im Niedriglohnsektor höhere Löhne zahlen.

Wanderarbeiter*innen führen häufig ein transnationales Leben, mit ihrem Lebensmittelpunkt in einem anderen Land als ihrem Arbeitsort. Dabei müssen sie extrem flexibel und mobil sein und den Arbeitsplätzen hinterherreisen. Soziale Isolierung, fehlende Sprachkenntnisse und sehr

unterschiedliche Rahmenbedingungen in Bezug auf soziale Sicherung, Arbeitsgesetze und gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Arbeitsländern, sowie die ökonomische Abhängigkeit vom Job und der Unterbringung durch Arbeitgeber*innen macht mobile Beschäftigte vulnerabel. Besonders problematisch ist die Situation für Migrant*innen aus nicht EU-Ländern, die ohne Aufenthaltspapiere in informellen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Immer wieder wird von arbeitsrechtlichen Problemen und Ausbeutung in unterschiedlichen Schweregraden berichtet. Als Antwort darauf haben sich europaweit Unterstützungs- und Beratungsstrukturen entwickelt, die auf vielfältige Weise versuchen mobile Beschäftigte zu ihren Arbeitsrechten im jeweiligen Arbeitsland zu informieren, bei Problemen und Unsicherheit zu beraten und zu unterstützen und gewerkschaftliche Organisierung zu stärken.

Die Migrationsmuster verändern sich stetig und reagieren so auf sich verändernde politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Beispielsweise sind traditionell viele Menschen aus Polen in andere Länder Europas zum Arbeiten gegangen. Da jedoch in Polen die Arbeitslosenquote gesunken ist und die Löhne gestiegen, ist Polen auch zum Zielland für die Aufnahme einer Beschäftigung für Menschen aus anderen Ländern geworden. Der Raum aus dem Menschen zur dauerhaften oder temporären Arbeit in europäische Länder kommt, weitet sich stetig aus. Beispielsweise ist die Zahl der Menschen, die für eine Beschäftigung aus südostasiatischen Ländern in die EU kommen gestiegen, wie auf der Karte dargestellt.

Wege der erfolgreichen Kontaktaufnahme und Informationsweitergabe

Mobile Beschäftigte führen häufig ein Leben, das gekennzeichnet ist von einer hohen Mobilität und einem oder mehreren Arbeitsorten, die weit entfernt von ihrem Zuhause und ihren Familien liegen. Für eine erfolgreiche Kontaktaufnahme und Informationsweitergabe empfiehlt es sich, viele unterschiedliche Wege zu kombinieren. Zentral sind dabei der direkte persönliche Kontakt und das Vertrauen zu den Personen oder Institutionen, die Informationen verbreiten.

Mobile Beschäftigte informieren sich zuallererst über ihre eigenen sozialen Netzwerke. Diese sozialen Netze umfassen die Familie und Verwandtschaft, Freund*innen, Nachbar*innen, Bekannte aus der Region, sowie Kolleg*innen aus den Betrieben. Dieser Grundsatz gilt sowohl für die direkte Ansprache vor Ort als auch für alle digitalen Wege. Da der persönliche Kontakt zentral ist, sollte eine möglichst hohe Interaktion und eine niedrigschwellige Erreichbarkeit im Zentrum aller Angebote stehen. Neben aufsuchender Arbeit mit persönlichem Kontakt an sozialen Orten in den Herkunftsregionen (Kirchen, Bildungseinrichtungen, Marktplätze...), auf den Reisewegen (Busstationen, Grenzübergänge), an den Arbeitsorten und Unterkünften im Arbeitsland, stehen direktes (muttersprachliches) Beantworten von Fragen und Rückmeldungen auf Social-Media-Kanälen und eine Erreichbarkeit über Telefonhotlines im Zentrum eines erfolgreichen Kontaktes zu mobilen Beschäftigten in allen Branchen.

Das Smartphone ist besonders relevant für die Kommunikation mit der Familie und die überwiegende Mehrheit der mobilen Beschäftigten verfügt über ein Handy und Internetzugang. Digitale Kanäle wie Messengerdienste (whatsapp, viber) oder soziale Medien (Facebook, tiktok...) stellen die zentralen Wege der Kommunikation und Informationsweitergabe dar. Je nach Region ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es in ländlichen Regionen oder den Unterkünften am Arbeitsort

sehr schlechte Internetverbindungen und einen Mangel an WLAN-Verbindungen geben kann, so dass eine sparsame und selektive Nutzung des privaten Datenvolumen verbreitet ist. Trotzdem sind digitale Kommunikationswege bedeutend, da die Wanderarbeiter*innen aufgrund ihrer Mobilität nicht zentral an einzelnen Orten oder zu bestimmten Zeiten erreicht werden können. Als bedeutender digitaler Kanal ist das soziale Netzwerk Facebook zu nennen. Es existieren zahlreiche Facebook-Gruppen mit großer Reichweite, über die Informationen innerhalb der Gruppen von mobilen Beschäftigten ausgetauscht werden.

Ein persönlicher Kontaktaufbau ist zentral, um darüber den direkten Kontakt zu Personen mit Namen und Gesichtern Vertrauen aufzubauen. Informationen dieser Personen und Institutionen verbreiten sich so im sozialen Netzwerk der mobilen Beschäftigten selbständig weiter. Weiterhin ist eine authentische Ansprache in der Herkunftssprache und die Berücksichtigung der Arbeits- und Lebenssituation besonders wichtig, um Menschen gut erreichen zu können. Dabei sollten die Informationen je nach Land, Arbeitsbranche und Herkunftsregion auf die Erfahrungswelt der Beschäftigten aufbauen. Zum Teil ist die Gruppe der mobilen Beschäftigten sehr divers in Bezug auf Alter, Sprache, Herkunft, Bildungsstand, sozioökonomischer und aufenthaltsrechtlicher Situation. Diese Aspekte zu kennen und einzubeziehen gilt sowohl für die Auswahl der Inhalte als auch für die konkrete zielgruppengerechte Gestaltung der Informationen.

Überblick Best Practice

	Name	Land	Institution
1	<u>Ausbildung im Arbeitsrecht für Jugendliche</u>	PL	PSPM
2	<u>My first workplace – Informationskampagne in Schulen</u>	BG	CITUB
3	<u>Facebook Live Events – Online Informationen über Arbeitsrecht für mobile Beschäftigte</u>	DE / RO	Arbeit und Leben NRW
4	<u>Telefon-Hotline, Information und Beratung per Telefon</u>	PL	PSPM
5	<u>Harvesting Solidarity – Mobile Beschäftigte sichtbar machen</u>	RO	Asociația VIRA ViraFilms
6	<u>Season@work – Information und Beratung für Saisonarbeitende in der europäischen Landwirtschaft</u>	BE	EFFAT
7	<u>Agriworker-App – Sowing the seeds for agricultural migrant workers</u>	DK	3 F
8	<u>Feldkampagnen – Mobile Beschäftigte vor Ort informieren</u>	DE	IFL
9	<u>BRIGHT – Building RIGHTS-based an innovative Governance for EU mobile women</u>	BG	CSCD
10	<u>monsalaireagricole – Agrarlohn mit der App berechnen</u>	FR	FGA/CDT
11	<u>RAISE Up – grass Root Actions, Innovative approaches and Stakeholders Engagement to tackle Undeclared work Propensity</u>	BG	FITUA
12	<u>Ambassador-Network – Gewerkschaftliche soziale Netzwerke von Migrant*innen in Dänemark</u>	DK	3 F
13	<u>Fair Stable – Sensibilisierung zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz</u>	SE	Kommunal Prevent
14	<u>Stop Risiko – Sicher arbeiten unter Klimawandel Veränderungen</u>	DE	PECO Institut
15	<u>Sicheres Arbeiten! Leicht verständliches Informationsmaterial zu Arbeitssicherheit</u>	SE	Kommunal Prevent
16	<u>Aufsuchende Arbeit in der Baubranche</u>	DE	PECO Institut IG BAU
17	<u>Jahresmitgliedschaft für mobile Beschäftigte</u>	DE	IG BAU
18	<u>Organising and promoting undocumented migrant worker’s rights</u>	FR	CGT

Ausbildung im Arbeitsrecht für Jugendliche



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (PSPM)

www.pspm.com.pl



Website / Social Media

www.pspm.com.pl



Schlagworte

Jugend, Arbeitsaufnahme in einem anderen europäischen Land, Landwirtschaft, Gartenbau, Schulungen, Arbeitsrecht



Beschreibung

Schulungen für Jugendliche wurden in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen zur Vorbereitung junger Menschen auf Saison- oder Ferienarbeit im Ausland konzipiert. Bei den Teilnehmenden handelt es sich in der Regel um ihre erste Beschäftigung. Diese Schulungen werden für gering qualifizierte Jugendliche im Alter von bis zu 26 Jahren angeboten. Das Hauptziel ist, ihnen Kenntnisse über das Arbeitsrecht und die Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsland zu vermitteln. Die Schulungen dauern jeweils eine Stunde und beginnen im Frühjahr, vor Beginn der Saison in der Landwirtschaft. Sie werden je nach Bedarf organisiert und behandeln Themen aus Landwirtschaft, Gartenbau und Arbeitsrecht. Dies kann aber auch auf andere Branchen angewendet werden.

Die Schulungsreihe wird in Zusammenarbeit zwischen PSPM und der Jugendberufsagentur organisiert, immer vor dem Arbeitsbeginn im Beschäftigungsland. PSPM ist für die Vermittlung der Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsrecht verantwortlich, während die Arbeitsagentur die Arbeitsplätze für die Jugendlichen im Ausland organisiert, mit dem Schwerpunkt in den Niederlanden.

Die Kosten für die Einführung und Durchführung sind nicht hoch, es fallen lediglich Personalkosten, Kosten für die Erarbeitung von Materialien, Faltblättern und Broschüren an. Die Kurse eignen sich für junge Arbeitskräfte ohne Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft und im Gartenbau als Vorbereitung vor der Arbeitsaufnahme im Ausland.



Erprobte Anwendung

Die Zielgruppe wird über die Jugendberufsagentur und das Arbeitsamt sowie über die Schulen erreicht. In erster Linie handelt es sich um eine Präsenzschiulung einer Gruppe von etwa 15 Personen durch einen Ausbilder*in. Die Schulung hat die Form eines Workshops mit dem Ziel Wissen zum Thema Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht, Bezahlung oder Gesundheits- und Sicherheitsfragen zu vermitteln. Der Kurs wird in der Sprache der Teilnehmenden durchgeführt. Sie erhalten außerdem Broschüren oder Faltblätter mit den wichtigsten Informationen über die Arbeit, sowie Kontakte zu den unterstützenden Organisationen im Arbeitsland. Diese Ausbildung von Jugendlichen wird in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen in





einem Netzwerk organisiert, d.h. mit dem Arbeitsamt, der Jugendberufsagentur und PSPM. Das Arbeitsamt und die Jugendberufsagentur verbreiten die Informationen über die Schulungen unter jungen Menschen, die eine Saisonarbeit suchen und organisieren die Schulungen, indem sie alle notwendigen Hilfsmittel wie Konferenzräume und digitale Ausrüstung zur Verfügung stellen. Der PSPM ist für die theoretischen Inhalte verantwortlich.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Es ist eine hohe Nachhaltigkeit und Wirkung zu beobachten: Mehr Wissen über die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsrecht, aber auch über Missstände am Arbeitsplatz, sowie Kenntnisse wie das umgesetzt werden kann ist unter den Jugendlichen, die an den Schulungen teilnehmen zu erkennen. Außerdem wird ihre Fähigkeit zur Selbsthilfe und die Unterstützung anderer mobiler Beschäftigter durch das Wissen über ihre Rechte und darüber, an wen sie sich bei Problemen wenden können, verbessert. So wird das Vertrauen in die Gewerkschaften und andere Beratungsorganisationen gestärkt. Auch dank der Schulungen verfügen sie über das notwendige Wissen, wenn sie das nächste Mal ins Ausland gehen, um dort zu arbeiten. Sie wissen auch, an welche Organisationen sie sich noch vor der Ankunft im Zielland wenden können oder wo sie online Informationen finden.



My first workplace

Informationskampagnen in Schulen



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB)
www.knsb-bg.org



Website / Social Media

www.zapochvamrabota.com
www.youtube.com/watch?v=rF8CE6W9M3E
www.facebook.com/watch/?v=1142968956518417



Schlagworte

Jugend, Arbeit, Schutz, Schulungen, Arbeits- und Sozialrecht



Beschreibung

„My first workplace“ begann im Juni 2011 als Kampagne der CITUB in Bulgarien in einer Schule. Die Kampagne richtete sich an Sekundarschulabsolventen und hatte zum Ziel, ihnen Informationen über ihre Arbeitsrechte zu geben, bevor sie eine Arbeit aufnehmen. Die Kampagne wurde von der Friedrich-Ebert-Stiftung unterstützt.

In zwei Schuljahren (2011-12 und 2012-13) wurden 95.856 Schulabgänger im Rahmen der Kampagne geschult. Sie erwarben grundlegende Kenntnisse über ihre Arbeits- und Sozialrechte.

Seit 2015 ist die Kampagne vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft genehmigt und in den Lehrplan für Schulabgänger aufgenommen worden. Sie ist die erste Initiative dieser Art und fördert Wissen über menschenwürdige Arbeit für junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten.

Diese Kampagne ist nur im Heimatland anwendbar und gilt für zukünftige Beschäftigte.

Materialien und Inhalte:

- Es wurden Handbücher für Absolventen und Lehrer*innen ausgearbeitet.
- Eine Website wurde erarbeitet.
- Es wurden 9 Fachbroschüren zu folgenden Themen veröffentlicht: „Wie kann ich kündigen, wenn mir etwas nicht gefällt?“, „Wer überwacht die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte?“ „Wo und wie kann ich ihn/sie finden?“, „Arbeiten im Ausland ist interessant.“ „Gibt es dort irgendwelche Regeln?“.
- Weiterhin wurde ein Jugendvideo zu diesem Thema erstellt.



Erprobte Anwendung

„My first workplace“ ist Teil eines Weiterbildungsprogramms. Fast 20.000 Lehrkräfte wurden zu diesem Zweck geschult. Gemeinsam mit Vertreter*innen des CITUB stellen sie den Schüler*innen während des Unterrichts die Arbeits- und Sozialversicherungsrechte im Land und in der EU vor.

Die Initiative besteht seit 12 Jahren und die wichtigsten Partner waren in dieser Zeit das Ministerium für Bildung und Wissenschaft und die bulgarischen Lehrgewerkschaften.

Die Kampagne zielt darauf ab:

- die Entwicklung eines staatsbürgerlichen Selbstbewusstseins bei den Absolventen der weiterführenden Schulen in Bulgarien zu unterstützen
- den Übergang von der Schule zum Arbeitsmarkt zu erleichtern
- die erfolgreiche Anpassung der Schüler an die Arbeitswelt zu fördern
- die berufliche Entwicklung der Schüler zu unterstützen und
- über Maßnahmen gegen eine informelle Beschäftigung und schlechte Arbeitsbedingungen (Beschäftigung ohne Vertrag, usw.) zu informieren.

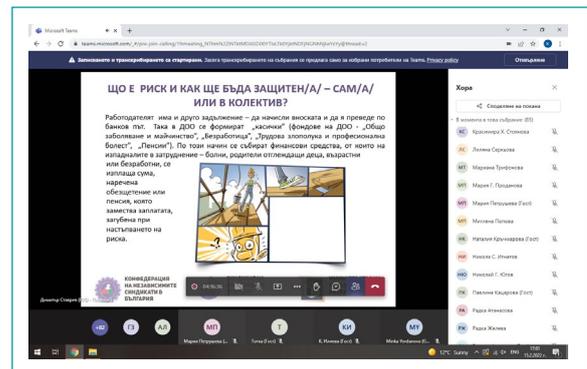
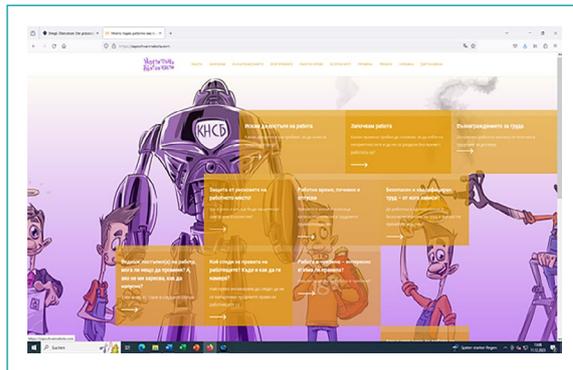


Diese Praxis wurde sowohl von den jungen Menschen, die eine Arbeit aufnehmen, als auch von ihren Lehrern als gut bewertet.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Jährlich werden ca. 2.000 Oberstufenlehrer*innen und ca. 50.000 Schüler*innen in durchschnittlich ca. 2.500 Klassen pro Jahr ausgebildet. Das vermittelte Grundwissen bezieht sich auf Arbeits-, Sozial- und Versicherungsrechte. Die entwickelten Hilfsmittel - Handbücher, Broschüren, Filme, Präsentationen sind alle frei im Internet verfügbar.



Facebook Live Events

Online Informationen über Arbeitsrecht für mobile Beschäftigte



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Arbeit und Leben NRW e.V.

www.arbeitundleben.nrw/kooperieren/projekte/arbeitnehmerfreizuegigkeit-fair-gestalten

Blocului Național Sindical (BNS)

www.bns.ro

Faire Mobilität

www.faire-mobilitaet.de



Website / Social Media

www.facebook.com/DGBFaireMobilitaet/videos/ce-drepturi-am-eu-ca-lucr%C4%83tor-sezonier/5100548163317170/



Schlagworte

Digitale Informationsvermittlung, digitale Interaktion, Online-Beratung, Arbeitsrecht



Beschreibung

In Zusammenarbeit zwischen arbeitsrechtlichen Beratungsstellen und gewerkschaftlichen Akteuren in Deutschland und in Rumänien werden seit einigen Jahren Facebook-Live Events veranstaltet. Die online Liveveranstaltungen haben als Ziel arbeitsrechtliche Informationen zu vermitteln und richten sich an mobile Beschäftigte aus Rumänien, die zur Arbeit in die Landwirtschaft nach Deutschland gehen. Bei den Online-Events wird eine direkte Interaktion zwischen Berater*innen und Beschäftigten ermöglicht. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit über die Chat Funktion direkt Fragen zu stellen und diese werden dann für das gesamte Publikum beantwortet. Facebook-Live-Events werden auch für andere Branchen und in verschiedenen Sprachen durchgeführt. Beispielsweise für Beschäftigte in der 24-Stunden Pflege, die ansonsten schwer über andere Wege zu erreichen sind. Die Kosten für Facebook-Live Events bestehen aus den Arbeitszeiten der Berater*innen für Vorbereitung, Durchführung und ggf. auch Beantwortung von Fragen nach Abschluss der Events.

Cazarea și masa

Condițiile de cazare și costurile trebuie clarificate de la momentul încheierii contractului.

Reguli privind cazarea:

- într-o cameră comună pot fi cazate maxim 8 persoane
- cel puțin 6 m² pentru fiecare persoană
- prețul în funcție de numărul persoanelor în camera: **237 € (o persoană), 142,20 € (două persoane), 118,50 € (trei persoane)**
- trebuie precizat în statul de plată (fluturaș)

Dacă se oferă masă, trebuie încheiat un contract de prestări servicii:

- trei mese pe zi la 8,77 €, maxim 263 €

Adună probe, de ex. fotografii, filmări!

mite-ne un mesaj. Ai o întrebare legată de dreptul mu

StreamYard

Faire Mobilität was live.
May 5, 2021

Ce drepturi am eu, ca lucrător sezonier?
Facebook-Live-Talk / Discuție live...
See more

46 36 Comments 2.8K Views

Like Comment Share

Comments Hide

Most relevant

Faire Mobilität · 25:06
Puteți să ne trimiteți un mesaj dacă va este tema să ne scrieți la comentarii.

Like Reply

Susan · 8:58
Va salut pe toți!

Like Reply

View 32 more comments



Erprobte Anwendung

Die Grundidee entstand aus Facebook-Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmer*innen in der Fleischindustrie und wurde an die Besonderheiten in der Saisonarbeit angepasst.

Die Werbung für die Veranstaltung wird nur über den digitalen Weg mittels Sharepics verbreitet. Bezahlte Facebook-Werbung hat sich als erfolgreich erwiesen, um bevorstehende Veranstaltungen zu bewerben.

Die Berater*innen legen je nach aktuellen Entwicklungen die Themen für die Events im Laufe einer Saison fest und bereiten in Planungssitzungen die Inhalte, den Ablauf und die Aufgabenverteilung vor. Die Zeitpunkte sind so geplant, dass sie zu den aktuell anstehenden Themen passen: vor Beginn der Spargel- und Erdbeersaison, also vor der Einreise nach Deutschland gibt es eine Veranstaltung zum Thema Prävention. Zu Beginn und in der Mitte der Saison liegt der Schwerpunkt auf der Dokumentation der Arbeit und Information über Arbeitsrecht. Zum Ende der Saison geht es um Lohnauszahlung und im Herbst folgt eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt auf die Ernte von Wein-, Obst- und Gemüsekulturen.

Facebook-Live-Talk
Discuție live
Eveniment
de informare
în limba română

Duminică | 15 Mai 2022
Ora 10 (ora Germaniei)
Ora 11 (ora României)

fair DGB
Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

Ce drepturi am eu, ca lucrător sezonier?
Informații despre dreptul muncii în agricultură în Germania

Parteneri de discuție:
Mirela Căraivan | Coordonatoarea Centrului de consiliere pentru românii care lucrează în străinătate,
în cadrul Blocului Național Sindical (BNS)
Cătălina Guia | consilier la organizația Arbeit und Leben NRW e.V.
Attila Szasz | consilier la Faire Mobilität Dortmund

Organizatori: BNS, Faire Mobilität, Arbeit und Leben NRW e.V.
<https://www.facebook.com/DGBFaireMobilitatU>

BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL
Arbeit und Leben

Das Live-Event startet mit einem Input zu einem Thema, das für mobile Beschäftigte relevant ist. Hierzu haben in der Vergangenheit folgende Sachverhalte gezählt:

- Mindestlohn und generelle Informationen über Lohn
- Lohn und Arbeitszeit, sowie Arbeitszeiterfassung
- Unterkunft und Verpflegung
- Krankenversicherung
- Was ist wichtig für einen Streitfall? Welche Dokumente etc. benötige ich?

Facebook Live Events werden seit 3 Jahren jährlich wiederkehrend durchgeführt. Zu Beginn der landwirtschaftlichen Saison in Deutschland werden die Events ab März bis Juni abgehalten. Pro Jahr finden 3-4 solcher Veranstaltungen statt. Die Videos sind auch nach dem Event weiterhin auf Facebook abrufbar und erreichen so hohe Nutzerzahlen.

4 Telefon-Hotline

Information und Beratung per Telefon



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (PSPM)
www.pspm.com.pl



Website / Social Media

www.pspm.com.pl



Schlagworte

Mobile Beschäftigte, Informationen per Telefon, Arbeitsrecht im Zielland, persönliche Auskunft in der Muttersprache



Beschreibung

In Polen wurde von der PSPM eine Telefon-Hotline zur Unterstützung von mobilen Beschäftigten und Organisationen in der EU eingerichtet. Die Telefon-Hotline ist aufgrund des erheblichen Anstiegs der Migration nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union entwickelt worden. Es gab eine große Zahl von mobilen Beschäftigten, die zur Arbeitsaufnahme in verschiedene EU-Länder gingen, dabei fehlte jedoch Wissen über die Arbeitsbedingungen in diesen Ländern. Die Telefon-Hotline war und ist eine Unterstützung für Beschäftigte unterschiedlicher Branchen in verschiedenen Ländern. Ein weiterer wichtiger Faktor war die Notwendigkeit eines individuellen persönlichen Ansatzes, um mobile Beschäftigte zu erreichen. Die Hotline garantiert einen schnellen und unmittelbaren Zugang zu Informationen, die individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind.

Saisonarbeitskräfte und entsandte Arbeitnehmer*innen, die bei einer Vermittlungsagentur beschäftigt sind, wenden sich an den PSPM, um Unterstützung zu erhalten. Es handelt sich dabei um Personen, die die Sprache des Ziellandes nicht oder nur schlecht beherrschen, die das Arbeitsrecht oder die Arbeitsbedingungen dort nicht kennen oder die kein Vertrauen zu den Organisationen oder Gewerkschaften im Arbeitsland haben.

Die Kosten für die Entwicklung, Wartung oder Aktualisierung der Telefon-Hotline können als mittel oder hoch bezeichnet werden. Es handelt sich vor allem um Personalkosten und die Wartung der Telefonleitung. Die Erreichbarkeit der Telefon-Hotline wird als sehr zeitaufwändig eingeschätzt, da sie täglich durchschnittlich 3 bis 4 Arbeitnehmer*innen oder deren Familien unterstützt, was im Vergleich zu beispielsweise Internet-Websites oder sozialen Medien wenig ist. Der Vorteil ist jedoch die Möglichkeit, direkte und individuelle Unterstützung in der eigenen Sprache zu erhalten.

Die Telefon-Hotline wurde zunächst vor allem zur Unterstützung von entsandten Arbeitnehmenden, Vertragsbeschäftigten und Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft entwickelt. Eine Weiterentwicklung war notwendig, da die mobilen Beschäftigten frei entscheiden können, in welchem Land und in welcher Branche der EU sie beschäftigt werden möchten. Jetzt dient die Hotline Branchen wie dem Baugewerbe, der Landwirtschaft, der Gastronomie, dem Transportwesen, Lager oder der Altenpflege. Die Telefon-Hotline ist eine direkte und schnelle Unterstützung für diejenigen, die sowohl im Land der Beschäftigung als auch im Heimatland Hilfe benötigen.



Erprobte Anwendung

Die Ratsuchenden erfahren von der Hotline über die Internet-Webseiten der unterstützenden Organisationen und Gewerkschaften im Heimatland und im Land der Beschäftigung und über Presseartikel - das sind etwa 60 % aller Fälle. Die restlichen 40 % aller Fälle laufen über andere Arbeitnehmende, die bereits Hilfe erhalten haben, über das Konsulat, andere NROs, Gewerkschaften, Flyer und Arbeitsämter.

Die Beschäftigten erhalten hauptsächlich spezifische, konkrete Ratschläge zu einem bestimmten Thema oder Problem. Die häufigsten angesprochenen Probleme sind Unregelmäßigkeiten bei der Bezahlung, unbezahlte Überstunden, fehlender schriftlicher Arbeitsvertrag in der Sprache des Herkunftslandes, Rekrutierung für Scheinjobs, fehlende Schulungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz, Probleme mit der Unterkunft oder Wohnsitzbeschränkungen in Zeiten der Pandemie. So dient die Hotline nicht nur zur Informationsweitergabe, sondern sie schärft auch das Bewusstsein in bestimmten Bereichen und informiert über Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung durch die verschiedenen Organisationen und Gewerkschaften in den Zielländern. Dieses bewährte Verfahren wird in Zusammenarbeit mit NRO's, Gewerkschaften und Regierungsorganisationen, der Arbeitsaufsicht oder den Sozialversicherungen durchgeführt, um ein Organisationsnetz für eine bessere Unterstützung von mobilen Beschäftigten zu schaffen. Je größer die Netzwerke, desto besser.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Die Bekanntheit der Telefon-Hotline ist kontinuierlich größer geworden und es ist eine immer höhere Zahl von Anrufen zu beobachten. Die Hotline dient dazu spezifische Probleme vor Ort zu lösen. Sie ersetzt den persönlichen Kontakt in den Gewerkschaftsbüros, da die Saisonbeschäftigten meist keinen unmittelbaren Zugang zu den Büros haben. Sobald Menschen einmal eine Unterstützung erhalten haben, melden sie sich wiederholt. In der Regel bevor sie ins Ausland gehen, um dort zu arbeiten. Auf diese Weise wächst ihr persönliches Bewusstsein für die Arbeitsbedingungen, das Wissen diese Rechte auch einzufordern und damit wird die Fähigkeit zur Selbsthilfe verbessert. Durch die Telefon-Hotline wird ein größeres Vertrauen zu Gewerkschaften und anderen Beratungsorganisationen aufgebaut.

Die Unterstützung fokussiert auf Themen wie Arbeitsbedingungen, Steuern, Bezahlung, Unterbringung und Überstunden. Ohne die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen wäre die effektive Tätigkeit der Hotline in der Beratungspraxis nicht möglich. Die Probleme der mobilen Beschäftigten beeinflussen die Tätigkeit der Hotlines und der halbstaatlichen Einrichtungen und zeigen, in welche Richtung sie sich entwickeln sollten.

Harvesting Solidarity

Mobile Beschäftigte sichtbar machen



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Asociația VIRA und ViraFilms
harvestingsolidarity.com



Website / Social Media

www.facebook.com/HarvestingSolidarity



Schlagworte

Lebens- und Arbeitsbedingungen; Mobile Beschäftigte, Betroffene sichtbar machen; Kritik an fehlenden Schutzmaßnahmen durch gesetzliche Regelungen

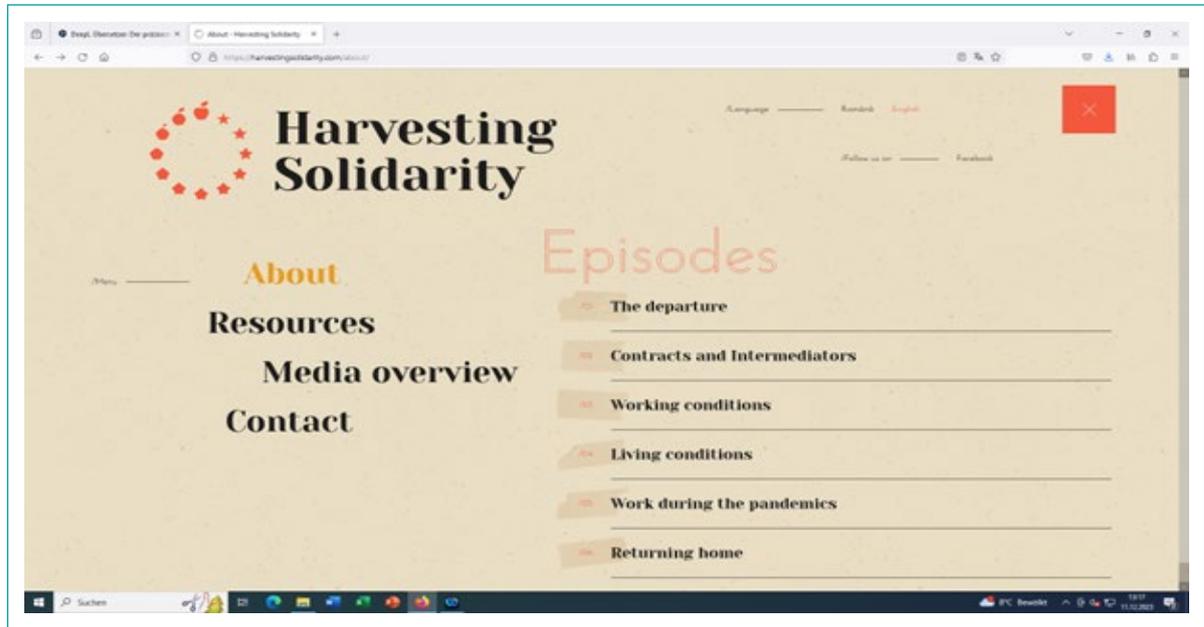


Beschreibung

Harvesting Solidarity ist ein Dokumentarfilmprojekt aus Rumänien, das die persönlichen Geschichten von Menschen aus Rumänien erzählt, die zur Wanderarbeit in verschiedene Länder der Europäischen Union gegangen sind. Von Juli bis Oktober 2020 wurden 16 persönliche Geschichten von Menschen gesammelt, die in der Landwirtschaft, dem Baugewerbe, dem Gastgewerbe oder der Lebensmittelindustrie arbeiten. Einige von ihnen haben mehr als zehn Jahre Berufserfahrung und gehen jedes Jahr zur Arbeit ins Ausland, andere haben ihre ersten Saisonjobs. In den Interviews berichten sie über wichtige Themen rund um die Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Beschäftigten. Was bewegt Menschen dazu, im Ausland zu arbeiten? Wie sind die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Ländern wie Deutschland, Österreich, Frankreich oder Italien? Was sind die größten Probleme, mit denen sie konfrontiert sind, und welche Verbesserungen erwarten sie?



Das Projekt richtet sich auf der einen Seite an die Öffentlichkeit, Politik und Unterstützer*innen zur Sensibilisierung und Information über die Lebenssituation mobiler Beschäftigter und auf der anderen Seite an mobile Beschäftigte selber, um einen Raum für Erfahrungsaustausch und Informationsweitergabe zu öffnen. Die Seite ist auf Rumänisch und Englisch verfügbar. Die Inhalte der Onlineplattform sind nutzbar für alle Branchen und alle Länder, da sie die grundlegenden Themen und Probleme aller Menschen anspricht, die mobil arbeiten. Finanziert wurde das Projekt aus Mitteln der Asociația VIRA, ViraFilms und der European Cultural Foundation.



Erprobte Anwendung

Harvesting Solidarity adressiert Themen rund um die Lebensrealität von mobilen Beschäftigten aus Rumänien in ganz Europa. Das Projekt versteht sich als Ort der Solidarität mit den Beschäftigten im individuellen Kampf, um bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dies tut sie in dem sie Beschäftigte selbst zu Wort kommen lässt und so ihre Lebensrealität und ihre Lösungsansätze für den selbstorganisierten Umgang mit bestehenden Problemen an die Öffentlichkeit bringt. Aufgrund von fehlenden Strukturen und vielen Lücken im Schutz der sozialen Sicherheit sind Beschäftigte im Umgang mit Problemen häufig auf sich selber gestellt. Aus diesem Grund adressiert das Projekt auch staatliche Institutionen, um auf Lücken im Rechtsrahmen hinzuweisen. Harvesting Solidarity bietet die Möglichkeiten für Gewerkschaften, staatliche und halbstaatliche Institutionen und die Öffentlichkeit einen Einblick in das Leben und Arbeiten von Saisonarbeiter*innen zu erhalten und anhand ihrer Erfahrungen an Lösungsansätzen zu arbeiten. Adressiert werden die besondere Vulnerabilität der mobilen Beschäftigung und die fehlenden strukturellen Schutzmechanismen. Dem Ziel, über mögliche Verbesserungen von politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen zu erreichen, geht das Projekt durch Vorträge für unterschiedliche Zielgruppen nach. Für die Erreichbarkeit wird die Onlineplattform in Social Media beworben und durch die Zielgruppe selber verbreitet.

RETURNING HOME



Constantly missing their family and children is one of the migrant workers' most common shared experiences. No matter how frequent, phones or video calls cannot diminish the distance between home and abroad. However, working abroad seems to be their only chance at ensuring a better future for their children. When working for an employer who complies with contractual terms, the income earned in 3 or 4 months of seasonal work can cover a decent livelihood at home for the rest of the year.

Driven by the far too low wages in Romania and the desire to ensure a better future for their families, most workers wish to return to working abroad.

Romania's minimum wage cannot even cover monthly expenses, much less the necessary income for investing in one's own house, in the children's education, or for treating certain health problems.

Most of the time, the decision to go to work abroad is determined by these financial shortcomings.

For mobile workers, returning to Romania stirs up thoughts of joy at seeing their family again, but also the need to return with enough money. Those who have had favorable work experiences, in which their contracts were upheld, plan to go to work abroad next year. Considering the gross physical exertion they are subjected to, working abroad is often a temporary life strategy, which depends on their health status and ability to work.

DEPARTURE



Sometimes, children who have become adults in the meantime end up following their parents to work abroad. Over time, seasonal work turns into a permanent lifestyle, passed down in the family from one generation to the next.

Romanians choose to go West mainly because of financial shortcomings: to be able to build a house, pay off bank loans, ensure the education their children need, or the day-to-day survival of their families. The decision to go abroad is often a battle for survival. Others, however, leave out of curiosity, to learn a trade, or develop certain skills. The latter are rather the exception.

I had a job, but poorly paid. Work in Romania is not well-paid, it's not valued. Romanians are hard-working people, they're open, they're willing to work, but they always leave. It's not that they don't like Romania, we have a good, rich, and beautiful country, but the wages are very low.

Information und Beratung für Saisonarbeitende in der europäischen Landwirtschaft



Verantwortliche Organisation und Kontakt

European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions
www.effat.org



Website / Social Media

www.seasonalworkers.eu



Schlagworte

Saisonarbeit, Gewerkschaft, Arbeitsvertrag, Lohn, Sozialversicherung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Mobile App, Erklärvideos



Beschreibung

Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft nutzen zur Kommunikation in hohem Maße digitale Medien. Ausgehend von dieser Beobachtung erfolgte in dem Projekt eine Analyse, welche digitalen Medien genutzt werden und wie sie strukturiert sein sollten, um möglichst viele mobile Beschäftigte in unterschiedlichen Regionen zu erreichen. Es wurde die digitale Informationsplattform für landwirtschaftliche Wanderarbeitskräfte season@work auf Grundlage der Analyse bestehender Kommunikationswege entwickelt.

In einer Kooperation unter Leitung der EFFAT erarbeitete das Konsortium von Mitgliedsge- werkschaften und gewerkschaftsnahen Beratungs- und Bildungseinrichtungen umfangreiches Bildungs- und Informationsmaterial. Dazu erfolgte eine Visualisierung in Form von kurzen Erklärvideos, in denen auf die einzelnen Themen eingegangen wird:

- Vor der Ankunft im Zielland
- Arbeitsbedingungen: Arbeitsvertrag, Sozialschutz
- Arbeitsbedingungen: Lohn, Arbeitszeit
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Schutz vor Corona
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Schutz vor Hitze und UV-Strahlung
- Rückreise und Ankunft am Herkunftsort
- Gewerkschaften

Die Materialien können auch für Bildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Die App kann sowohl im Beschäftigungsland als auch im Herkunftsland genutzt werden. Erklärvideos über Arbeitsrechte und Rahmenbedingungen zur Vorbereitung auf die Tätigkeit im Zielland unterstützen vor der Abreise.

Die Materialien können kontinuierlich eingesetzt werden, Voraussetzung ist eine ständige inhaltliche Überprüfung und Pflege. Die Kosten für die Entwicklung sind hoch. Bei einer guten Organisation unter Einbeziehung der einzelnen Gewerkschaften können die Überarbeitungs- und Pflegekosten gering gehalten werden. Die Informationen sind allgemeiner gehalten, sie geben mehr Tipps zum eigenständigen Recherchieren und Handeln. Der Ansatz ist auf andere Branchen gut übertragbar und eine Ausweitung wird gerade diskutiert.





Erprobte Anwendung

Bei der App geht es vordergründig um Informationsvermittlung.

Die Arbeit teilt sich in einige Schwerpunkte:

- Erstellung einer Studie zur Nutzung digitaler Medien durch Befragung von landwirtschaftlichen Arbeitskräften (PECO Institut e.V.)
- Entwicklung einer APP (Koordination EVW)
- Präsentation und Verbreitung der APP durch die EFFAT und seine Mitgliedsorganisationen

Die wesentlichen Ergebnisse der Studie sind in einem Handbuch (Print und digital) in 11 Sprachen von Herkunfts- und Beschäftigungsländern publiziert (EN, DE, FR, ES, IT, PT, PL, BG, RO, UA und Arabisch). Neben der Studie enthält das Handbuch Material zur Anwendung der App, das auch als Bildungsmaterial im Rahmen von Schulungen genutzt werden kann.

Der Initiator der App ist die EFFAT. In einer Veranstaltung in Brüssel unter Beteiligung von Politik, Mitgliedsgewerkschaften und Beratungsorganisationen erfolgte der offizielle Start der App. EFFAT zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen arbeitet gerade an der Verbreitung der mobilen App. Dazu wird ein mehrseitiger Ansatz gefahren, der offline- und online-Verbreitungsmethoden kombiniert. Als Hilfestellung wurde eine Postkarte, ein QR Code und diverse andere Materialien entwickelt, die auf der Seite von EFFAT leicht abrufbar sein sollen. Die App soll auch in der nächsten Saison verstärkt offline, z.B. im Rahmen von Feldaktionen durch Beratungseinrichtungen und Mitgliedsorganisationen von EFFAT verbreitet werden.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Die EFFAT und die beteiligten Mitgliedsorganisationen sowie das Konsortium aus Beratungseinrichtungen werden die App weiterverbreiten. Eine quantitative Bewertung erfolgt über die Anzahl der Zugriffe und Downloads auf die App, Videos auf YouTube und das Handbuch. Der Einsatz der App wird schwerpunktmäßig erst in 2024 erfolgen. Für die qualitative Evaluierung käme eine Befragung von Beratungseinrichtungen, Mitgliedsorganisationen von EFFAT und/oder Saisonbeschäftigten selbst in Frage. EFFAT wird im Nachgang der nächsten Saison eine interne Evaluation mit seinen Mitgliedsorganisationen durchführen.

The Agriworker-App

Sowing the seeds for agricultural migrant workers



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Fagligt Fælles Forbund - 3F

www.3f.dk



Website / Social Media

www.agriworker.eu



Schlagworte

Lernen über Arbeitnehmerrechte, Informationen per WebApp, Entwicklung digitaler Kompetenzen, mobile Beschäftigte, Landwirtschaft.



Beschreibung

Die Zielgruppe sind landwirtschaftliche mobile Beschäftigte aus Ost- und Südeuropa, die in Österreich, Dänemark, Deutschland und Polen arbeiten.

Ziel der AgriWorker-App war es, dass diese mobilen Beschäftigten sich über ihre Arbeitnehmerrechte in ihrer Sprache informieren können. Die App enthält Informationen zu den häufigsten Fragen, die sich um die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft in den jeweiligen Beschäftigungsländern stellen: z. B. zur Bezahlung, zum Urlaub und zum Verständnis der Lohnabrechnung. Die Beschäftigten können auch grundlegende Informationen über das Land, in dem sie arbeiten und über Möglichkeiten des lebenslangen Lernens erhalten.

Das Projekt AgriWorker wurde von einer Partnerschaft von Gewerkschaften, Interessenverbänden und Landwirtschaftskammern in Polen, Österreich, Deutschland und Dänemark sowie der Berufsschule Køge Handelsskole in Dänemark getragen.

Da es sich bei der App um ein europäisches digitales Tool handelt, ist sie nicht nur ein digitales Werkzeug für mobile Beschäftigte in den Ländern der Projektträger, sie kann auch als Schulungsinstrument für alle mobilen Beschäftigten in den Projektländern wirken. Die App kann in die allgemeinen Schulungsprogramme von Betriebsrät*innen und Gewerkschaftsvertreter*innen in der Landwirtschaft in den Partnerländern aufgenommen oder als Instrument zur Sensibilisierung und Vorbereitung von mobilen Beschäftigten vor ihrer Abreise ins Beschäftigungsland eingesetzt werden.

Die App wurde in einem zweijährigen Projekt (2017 - 2019) mit Mitteln aus Erasmus+ entwickelt. Je nach Umfang der Grafiken, der Entwicklung der Inhalte und der professionellen Filme können die Kosten mit mittlerem bis hohem Niveau beziffert werden. Wartung und Updates sind notwendig, um die Inhalte aktuell und vertrauenswürdig zu halten.





Erprobte Anwendung

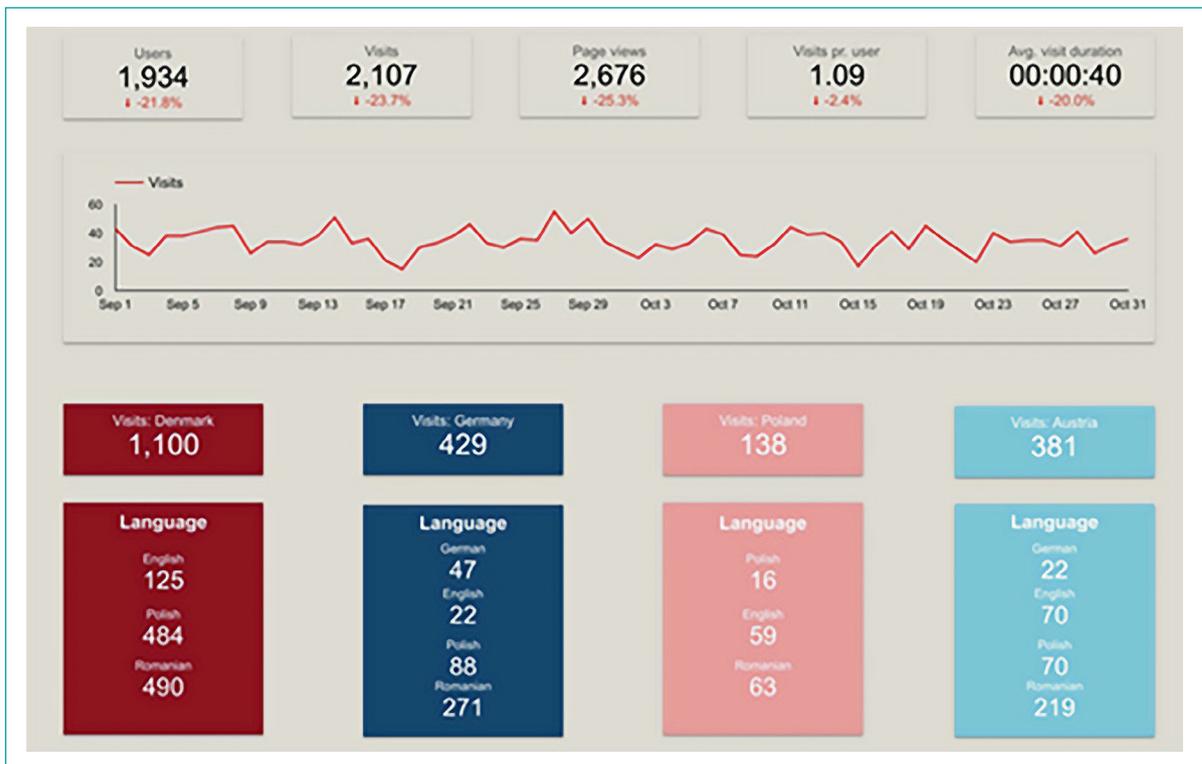
Die App wird nach wie vor rege genutzt, sie hat insgesamt etwa 1000 – 1500 Besucher pro Monat. Der Inhalt der APP ist auf die 4 Projektländer aufgeteilt und in verschiedenen Sprachen verfügbar (Rumänisch, Polnisch, Englisch, Ukrainisch und Deutsch).

Die Zugriffe auf die App zeigen, dass Themen wie die Bezahlung und das Verständnis der Gehaltsabrechnung zu den von den Nutzern am häufigsten nachgefragten Informationen gehören.

Da es kein Budget für Online-Marketing gibt, wird das Wissen über die App in den Projektländern unterschiedlich verbreitet. Es werden Flyer in verschiedenen Sprachen erstellt, um das Wissen über die App bei persönlichen Begegnungen mit den mobilen Beschäftigten zu unterstützen. Auch Facebook bietet eine Plattform, um über die Existenz der APP zu informieren und die App zu teilen. Schließlich ist „Mundpropaganda“ ein Weg, um die APP zu verbreiten - zum Beispiel bei der Schulung von Gewerkschaftssekretär*innen oder durch Feldkampagnen.



Die Agriworker-App wurde von Gewerkschaften und Migrantenorganisationen entwickelt, ein Netzwerk aus vielen relevanten Organisationen und Behörden hat zusammengearbeitet um die Inhalte für die APP zu sammeln.



Feldkampagnen

Mobile Beschäftigte vor Ort informieren



Verantwortliche Organisationen und Kontakt

Initiative Faire Landarbeit (IFL) - Zusammenschluss aus IG BAU, EVW und Faire Mobilität

www.igbau.de

www.peco-ev.de

www.emwu.org

www.faire-mobilitaet.de

Beratungsnetzwerk Gute Arbeit (Arbeit und Leben)

www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk/gute-arbeit



Schlagworte

Feldaktionen, aufsuchende Arbeit, Information, Beratung, Teams, Initiative



Beschreibung

Im Rahmen von Feldaktionen werden ausländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland aufgesucht und über ihre Rechte informiert. Im Falle von Problemen werden sie an Beratungsstellen verwiesen. Ausländische Saisonarbeitskräfte sind nur für eine begrenzte Dauer in Deutschland, sie verfügen über geringe System- und Sprachkenntnisse und leben oft isoliert in ländlichen Regionen. Das macht sie anfällig für ausbeuterische Praktiken und schwer erreichbar für Informations- und Beratungsangebote. Die Aktionen werden in Deutschland umgesetzt. Die Teams organisieren sich dezentral. Es nehmen Gewerkschafter*innen und Menschen aus den arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsstellen mit entsprechenden Sprachkenntnissen teil. Die Aktionen finden jährlich und während der Erntesaison verschiedener Sonderkulturen statt. Die Kosten sind niedrig, falls ein entsprechendes Beratungsangebot durch staatliche Förderung vorhanden ist. In diesem Fall können Feldaktionen im Rahmen der normalen Arbeit der Berater*innen durchgeführt werden. Ansonsten ergeben sich Kosten für Autos und die Entwicklung und den Druck von Informationsmaterial. Das Angebot lässt sich problemlos auf andere Branchen übertragen, in denen dezentral gearbeitet wird und mobile Beschäftigte zum Einsatz kommen, z.B. im Bau. Dementsprechend ist es auch auf andere Länder übertragbar. Zielgruppe sind ausschließlich die ausländischen Saisonarbeitskräfte. Sie werden nur im Beschäftigungsland angesprochen.



Erprobte Anwendung

Die Feldaktionen werden nicht zentral organisiert, sondern von Teams mit unterschiedlichem regionalem Schwerpunkt durchgeführt. So wird den regionalen Besonderheiten Rechnung getragen. Die Ansprache erfolgt auf dem Feld oder in der Unterkunft, falls vorhanden können auch Supermärkte in der Nähe von Unterkünften als Ort der Ansprache dienen. Die Ansprache erfolgt face-to-face, um Vertrauen zu schaffen und wird mit Flyern unterstützt.

Es handelt sich ausschließlich um Erstinformationen (Ansprache, Flyer), Beratungsangebote werden aber über den Flyer und dort vermerkte Kontaktdaten von Beratungsstellen vermittelt. Häufig werden Give-Aways oder Informationsmaterial zu bestimmten Themen verteilt. Zum Beispiel Sonnencreme, Sonnenbrillen oder Trinkflaschen, um auch andere Themen abzudecken. Es kommt vor, dass nach einer Feldaktion Anrufe bei den Beratungsstellen eingehen und eine weitere Aufklärung stattfinden kann. Immer wieder wenden sich auch größere Gruppen an die Beratungsstellen, wenn es massive Probleme gibt. Oft unterstützen dann die Teams von den Feldaktionen die Saisonarbeitskräfte, etwa bei der Durchsetzung von Lohnforderungen.



In der Regel beteiligen sich an den Aktionen Berater*innen und Gewerkschafter*innen, regelmäßig werden auch Pressevertreter*innen oder Politiker*innen mitgenommen. Auf Wunsch der Beschäftigten werden im Falle von Verstößen staatliche Kontrollbehörden eingeschaltet, z.B. Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Gewerbeaufsicht.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Eine qualitative Evaluation gibt es in der Regel nicht. Denn oft bekommen die Teams bei den Feldaktionen die Saisonarbeitskräfte nur einmal zu Gesicht, sodass keine Folgerhebung über die Wirksamkeit der Aktionen erfolgen kann.

Im Rahmen des Projektes Agriworker-App wurden Flyer verteilt, die auf die App aufmerksam machen. Anhand der Klickzahlen ließe sich eine quantitative Einschätzung vornehmen. Im Vergleich dieser Zahlen hat sich zum Beispiel herausgestellt, dass der Projektpartner aus Dänemark wesentlich höhere Klickzahlen generiert als es in Deutschland der Fall ist.

Einmal pro Monat werden Online-Sitzungen durchgeführt, in denen ein Austausch zwischen Berater*innen unterschiedlicher regionaler Teams stattfindet. Best Practice werden vorgestellt, diskutiert und evtl. in anderen Regionen umgesetzt.

Die Arbeit der IFL hat insbesondere in der Pandemie viel Aufmerksamkeit erfahren und zu einer Reihe von politischen Diskussionen um das Thema Saisonarbeit in Deutschland geführt, u.a. wurde die sozialversicherungsfreie Beschäftigung in Frage gestellt und die Deutsche Rentenversicherung prüft die Anspruchsvoraussetzung mittlerweile wesentlich strenger.



Building RIGHTS-based and innovative Governance for EU mobile women



Verantwortliche Organisation und Kontakt
Center for Sustainable Communities Development
www.cscd-bg.org/bg



Website / Social Media
www.cscd-bg.org/bg/proekti/proekt-bright



Schlagworte
 Arbeitnehmerinnen, soziale Eingliederung, Armut von Frauen, Arbeitsausbeutung



Beschreibung

Einer der Hauptgründe für die Akzeptanz von schlechten Arbeitsbedingungen von rumänischen und bulgarischen Wander- und Saisonarbeitnehmerinnen ist ihr geringer Informationsstand über die Arbeitsrechte in der EU. Es mangelt an direkten Kontakten zu Verbänden und Behörden im Aufnahmeland, was das Risiko von Ausbeutung und Menschenhandel, getarnt als Arbeitsmobilität, erhöht. Im Projekt werden Informationsmaßnahmen in rumänischer und bulgarischer Sprache durchgeführt, die die Frauen auf ihre Arbeitsaufnahme im Ausland vorbereitet. Ziel ist es, das Bewusstsein für soziale Anbindungen und Arbeitsbeziehungen und Arbeits- und Sozialrechte in der EU durch den Aufbau eines funktionierenden Modells der sozialen Eingliederung zu verbessern. BRIGHT behandelt Themen wie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mobiler Beschäftigter, soziale Schutzmechanismen in der EU, Arbeits- und Sozialrecht, wie man Menschenhandel erkennt und vermeidet, wer die unterstützenden Einrichtungen und Organisationen in Bulgarien und Italien sind und welche Gefahren und Probleme es für mobile Arbeitnehmer*innen gibt.

Das Projekt (11/2019 – 10/2021) wurde in Bulgarien, Italien und Rumänien entwickelt und umgesetzt. Hauptpartner dabei war ActionAid aus Italien. Die Kosten werden als mittel bis hoch eingestuft und beziehen sich hauptsächlich auf die Organisation und Durchführung von Schulungen, Übersetzungen und den Druck von Informationsmaterial.

Es wurde für Frauen entwickelt, die in Italien in der Landwirtschaft arbeiten, kann aber auch im Pflegebereich, häuslichen Dienst und im Gastgewerbe angewendet werden.

Hauptzielgruppe sind weibliche mobile Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien, die im Niedriglohnsektor und mit Zeitverträgen beschäftigt sind, es kann aber auch von Berater*innen genutzt werden. Die Anwendung erfolgt vorwiegend im Heimatland.



Erprobte Anwendung

Zuerst erfolgt die Identifizierung von Frauen als lokale Arbeitsvermittlerinnen und die Entwicklung einer lokalen Partnerschaft und anschließend werden die Bedarfe auf lokaler/kommunaler Ebene definiert und dargestellt. Frauen werden als Führungskräfte der Communities ausgebildet, sie erhalten Informationen über ihre Rechte als EU-Bürgerinnen und Arbeitsstandards. Weitere Frauen werden als lokale Arbeitsvermittlerinnen ausgebildet, sie nehmen an Workshops teil, die darauf abzielen, Kompetenzen und Informationen über ihre Rechte als EU-Bürgerinnen und ihre Rolle als aktives Mitglied lokaler Gemeinschaften zu erwerben.

Es erfolgen 3-tägige Schulungen mit anschließenden Informationstagen, intensive Online- und Offline-Informationskampagnen mit der Verteilung von Broschüren mit Fachinformationen. Weiterhin der Dreh und die Verbreitung eines 15-minütigen Informationsfilms „Was sollten Sie wissen, wenn Sie im Ausland arbeiten wollen?“ www.youtube.com/watch?v=LEUp9cSUR2U

Die Methodik umfasst die Unterzeichnung von öffentlichen Partnerschaftsvereinbarungen

zwischen lokalen Institutionen (Arbeitsagentur, Allgemeine Arbeitsaufsichtsbehörde), Vertretern lokaler Behörden, EU-Bürgern, mobilen Verbänden, Arbeitgebern, Gewerkschaften und zivilen Organisationen, um allgemeine Bedürfnisse und Dienstleistungen für gemeinsame Aktionen zu ermitteln (Labsus, CREA, Fundatia CPE, ALDA).



Wirkung und Nachhaltigkeit

Quantitative Methoden:

- Anzahl der Teilnehmerinnen an Schulungs- und Informationstagen
- Anzahl der als Mediatorinnen ausgebildeten Frauen
- Anzahl der als Führungskräfte ausgebildeten Frauen
- Anzahl der Schulungen
- Anzahl der gedruckten Broschüren und Faltblätter
- produziertes audiovisuelles Material; Zählung bei YT beobachten

Qualitative Messung der Wirksamkeit der bewährten Verfahren:

- Besseres Verständnis für die Bedeutung von Informationen über Arbeitsrechte
- Zunehmende Nachfrage nach Unterstützung und Beratung durch lokale Gewerkschaftsorganisationen
- Stärkung des gegenseitigen Vertrauens und der Zusammenarbeit mit den Institutionen/Regierungsorganisationen

Die Schlussfolgerung ist, dass das Projekt fortgesetzt und vervielfacht werden muss, da die teilnehmenden Frauen eine höhere Sensibilität für ihre Arbeits- und Sozialrechte und deren Schutz erlangen. Der zweite Fokus liegt auf der Verbesserung der Situation für ihre Kinder, die mit ihnen reisen oder in den Herkunftsländern bleiben. Ziel ist es noch viele weitere Frauen so zu stärken, dass sie sich vor Arbeitsausbeutung schützen können.

10 monsalaireagricole

Agrarlohn mit der App berechnen



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
Fédération Générale Agroalimentaire (FGA) heute AgriAgro
fga.cfdt.fr



Website / Social Media

www.monsalaireagricole.fr



Schlagworte

Informationen über Lohn, Kontakt zu gewerkschaftsfernen Beschäftigten, Information zu Arbeitsrechten verbreiten



Beschreibung

In Frankreich wurde festgestellt, dass ein Mangel an Informationen über die tariflichen Einstufungskriterien bei Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft vorliegt. Dies vor allem bei Beschäftigten die schwer zu erreichen sind (kleine Unternehmen und Saisonbeschäftigte). Die App ermöglicht es in 5 Minuten den anwendbaren kollektiven Lohn zu berechnen. Es sind weitere Informationen enthalten mit denen die Eingruppierung bestimmt werden kann.

Die Website gibt es in drei Sprachen, um auch für mobile Beschäftigte aus anderen Ländern anwendbar zu sein (Französisch, Englisch und Spanisch). Für die Zukunft sind weitere Sprachen geplant, wenn ein neuer Tarifvertrag und das nationale Tarifsysteem in Kraft treten.

Die Website ist ein praktisches Instrument zur Sensibilisierung und Information, welches die mit dem neuen nationalen Tarifvertrag verbundenen Rechte erläutert. Die Arbeitnehmer*innen können die wichtigsten Einstufungskriterien und den vereinbarten Mindestlohn leicht nachvollziehen. Man stuft sich selbst ein, und wenn man Erklärungen benötigt oder in seinem Unternehmen auf ein Problem stößt, kann man sich über einen Link mit einem Gewerkschaftsvertreter der FGA in Verbindung setzen.





Erprobte Anwendung

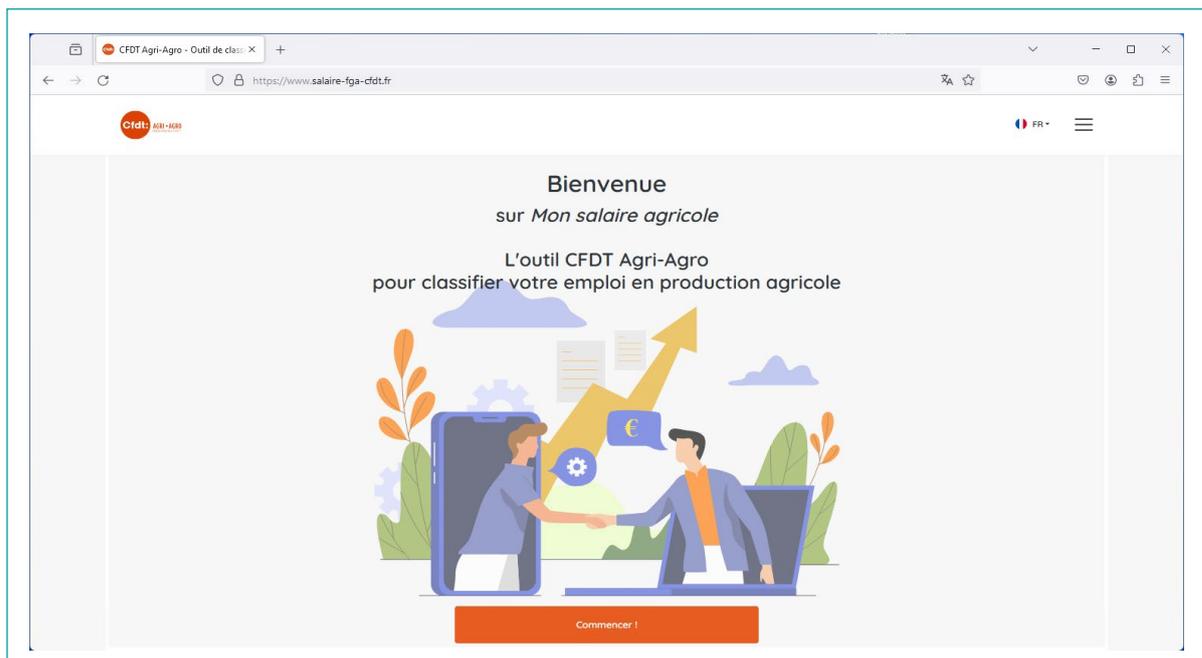
Es erfolgte eine umfassende Werbung, um den Bekanntheitsgrad der App zu erhöhen. Dazu gehört die Verbreitung durch Flyer und Broschüren auf Messen, Facebook-Kampagnen, Unternehmensbesuche, Gestaltung eines T-Shirts mit dem QR CODE, durch Mundpropaganda und Treffen der Mitarbeitenden in den Regionen.

Es handelt sich um eine FGA-CFDT-Initiative für das französische Hoheitsgebiet (kann aber überall angewendet werden). Die App ist dauerhaft nutzbar, es erfolgt eine regelmäßige Aktualisierung bei Änderungen. Es besteht die Möglichkeit des Kontakts mit regionalen Gewerkschaftsvertreter*innen. Die durchschnittlichen Kosten (Entwicklung, Wartung, Aktualisierung) liegen bei ca. 9.000 Euro für 3 Sprachen. Die App wurde für die Landwirtschaft entwickelt, ist aber auch auf andere Branchen oder Länder übertragbar.



Wirkung und Nachhaltigkeit

In nur wenigen Monaten sind über 200 Kontakte gesammelt worden, von denen sich 80 % genau diese Informationen wünschten, aber bisher keine Mitglieder der Gewerkschaft waren und Mitglieder werden wollten. Diejenigen, die sich an die FGA wandten, werden bezüglich der Umsetzung ihrer Rechte im Betrieb beraten. Positiver Effekt der APP ist die Kontaktaufnahme zu gewerkschaftsfernen Arbeitnehmer*innen und der Bekanntmachung der Gewerkschaft als Unterstützer für Beschäftigte.



RAISE Up

grass Root Actions, Innovative approaches and Stakeholders Engagement to tackle Undeclared work Propensity



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Federation of Independent Trade Union in Agriculture (FITUA)
www.fnsz.org



Website / Social Media

www.fondazionemetes.it/raise-up/?fbclid=IwAR3GXWrvm0eu8umVNXOqJNoSqMOIm-9XKNZOUAriBI45YeTdgBD3w8GmNXrI
www.fnsz.org/index.php/bg/proekti/deistvashti/proekt-raise-up



Schlagworte

Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, Saisonarbeit, Menschenhandel, Arbeitsausbeutung, Armut



Beschreibung

Das Projekt RAISE UP wurde zur Prävention von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit im Agrarsektor entwickelt. Der Hintergrund ist, dass sich Saisonarbeiter*innen unter wirtschaftlichen Druck oft bereit erklären, ohne Vertrag zu arbeiten, in der Erwartung schnell und gut bezahlt zu werden. Die Realität sieht jedoch häufig anders aus. Neben dem Problem, dass sie nicht das vereinbarte Entgelt erhalten, stellen sich die Arbeits- und Lebensbedingungen meist als äußerst schlecht und gefährlich heraus und Arbeitsrechte werden ihren Erfahrungen nach missachtet. Auch besteht ein hohes Risiko in die Machenschaften des Menschenhandels und der Arbeitsausbeutung hineinzugeraten. Einer der Gründe für diese verachtenswerten Praktiken ist der mangelnde Zugang zu Informationen und Beratung vor der Abreise sowie am Arbeits- und/oder Aufenthaltsort im Beschäftigungsland.

Das Projekt wurde in Partnerschaft mit den landwirtschaftlichen Gewerkschaften - FNSZ in Bulgarien, Agrosindikat in Nordmazedonien, Rumänien und Italien - durchgeführt. Der federführende Partner ist FLAI CGIL, Italien. Beteiligt waren sowohl Gewerkschaften als auch staatliche Organisationen wie die Agentur für Arbeit, die Allgemeine Arbeitsaufsichtsbehörde und Nicht-regierungsorganisationen. Das Problem wurde auch durch Arbeitsattachés auf der politischen Ebene sichtbar gemacht.

Das Projekt wurde im Zeitraum 2018-2020 durchgeführt, die in diesem Projekt erprobten Methoden werden weiter umgesetzt und weiterentwickelt.

Die Projektkosten werden als gering bis mittel eingestuft und beziehen sich hauptsächlich auf Besuche bei den Arbeitnehmer*innen vor Ort, die Verteilung von Arbeitsschutzausrüstungen sowie die Übersetzung und den Druck von Informationsmaterial. Es wurde für den Landwirtschaftssektor entwickelt, kann aber auch auf die Baubranche oder das Hotel- und Gaststättengewerbe übertragen werden. Die Hauptzielgruppe sind Wanderarbeiter*innen und saisonal Beschäftigte, aber auch Berater*innen, Gewerkschafter*innen und weitere Institutionen.



Erprobte Anwendung

Der größte Teil des Projekts wurde „Vor Ort“ in den Gemeinschaften der Saisonarbeiter (in Bulgarien) und unter bulgarischen Wanderarbeiter*innen (in Italien) durchgeführt. Die Beschäftigten wurden vor Ort an ihrem Arbeitsplatz und an ihren Wohnorten aufgesucht. Die persönliche Ansprache erfolgte frühmorgens, vor Beginn des Arbeitstages, wenn sich die Arbeiter*innen versammeln. Es wurden Interviews und anonyme Forschungsumfragen durchgeführt. Das Verbreiten von Informationen über Broschüren und Flugblätter zu Gewerkschaftsrechten und Problemen mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit stehen im Zentrum.

www.fnsz.org/pdf/2018/Flyer_BG-nedaklariran-trud.pdf

Als Ergebnis der Treffen und Interviews wurden Problemanalysen und Videomaterialien für Schulungszwecke erstellt und veröffentlicht. Um ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen und die Gewerkschaften als ihre Unterstützung bekannter zu machen, wurden Arbeitsschutzausrüstungen, wie Hüte, Wasserflaschen, Bandanas mit dem Logo als give aways verteilt.

Im Projekt werden mehrere Bildungsansätze kombiniert: die Verteilung von Informationsbroschüren (über die Rolle der Gewerkschaften) mit der Sensibilisierung für ein spezifisches Problem (nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und ihre Risiken). Es wurde eine Checkliste zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit in der Landwirtschaft entwickelt, die von Berater*innen verwendet werden kann.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Als Ergebnis der Treffen schlossen sich einige der Wanderarbeitnehmer*innen zusammen, um sich gegenseitig zu sensibilisieren und erklärten sich bereit, an Motivationsvideos zur Verhinderung von informeller Arbeit mitzuwirken. Es wurden Personen als Kulturvermittler ausgewählt, mit deren Hilfe die ersten Kontakte geknüpft und die Sprachbarrieren überwunden werden konnten. Das allgemeine Bewusstsein für Arbeitsrechte, Arbeitsschutz, sichere Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsarbeit ist in dieser Gruppe gestiegen. Das Know-how der grenzüberschreitenden Vernetzung im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes konnte das gegenseitige Vertrauen und die Zusammenarbeit mit den Institutionen und Regierungsstellen stärken.

Quantitative Messung der Praxis:

- Anzahl der besuchten Arbeitsstätten
- Anzahl der abgehaltenen Sitzungen
- Anzahl der Teilnehmenden
- gedruckte Broschüren und Faltblätter
- produziertes audiovisuelles Material
- Verteilen von Werbematerialien

Gewerkschaftliche soziale Netzwerke von Migrant*innen in Dänemark



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Fagligt Fælles Forbund - 3F
www.3f.dk



Website / Social Media

temacm.3f.dk/en/3fsprog



Schlagworte

Empowerment, Stärkung sozialer Netzwerke, Botschaften der Herkunftsländer, Beratung zu Arbeitsrecht



Beschreibung

Die Zielgruppe sind mobile Beschäftigte in der Landwirtschaft, im Baugewerbe, in der Lebensmittelindustrie und im Tourismus in Dänemark. Das Ziel ist die Stärkung von mobilen Beschäftigten, durch den Aufbau von sozialen Netzwerken mit Hilfe der Botschaften der Herkunftsländer.

Hierbei stehen folgende Aspekte im Mittelpunkt:

- Verbreitung von Informationen über Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechte
- über die Kommunikations- und Informationskanäle der Botschaften
- Vertrauensbildung und Kontaktaufnahme von 3F und anderen Gewerkschaften bei Menschen verschiedener Nationalitäten
- Einfacherer und schnellerer Zugang zu verschiedenen ethnischen/nationalen Gemeinschaften in Dänemark
- Werbung für 3F und andere Gewerkschaften über diplomatische Mitteilungen der Botschaften
- Potenzielle Mitglieder werben

Das Projekt wird von 3F und seinen 60 regionalen Abteilungen finanziert und ist in hohem Maße auf die Unterstützung der lokalen 3F-Gewerkschaftsmitarbeiter*innen angewiesen, um die Aktivitäten im Netzwerk zu erleichtern.



Erprobte Anwendung

Eine enge Beziehung zu den Botschaften in Dänemark (Polen, Rumänien, Bulgarien, Litauen, Lettland, Estland, Ukraine, Nepal, Thailand, Philippinen und Sri Lanka) wurde aufgebaut, um das Wissen der Mitarbeiter*innen in den Botschaften über 3F und darüber, wie 3F Arbeitsmigrant*innen in Dänemark unterstützen kann, zu verbessern.

Im Rahmen des Projekts wurden 11 landesweite Netzwerke für Migrant*innen in ganz Dänemark eingerichtet (z. B. das vietnamesische Netzwerk). Die Netzwerke erleichtern es migrantischen Gruppen, ihre eigenen Gruppen innerhalb der lokalen Gemeinschaften zu gründen (10 Netzwerke in ganz Dänemark). Darüber hinaus wurden „Aktionsgruppen für Berufe“ gegründet.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Die Stärkung von diesen sozialen Netzwerken hat die Zahl der Arbeitsmigrant*innen erhöht, die bei 3F organisiert sind. Durch die Einrichtung der Netzwerke erhalten die Teilnehmenden Kenntnisse über den dänischen Arbeitsmarkt und die Arbeitnehmerrechte. Es hilft den Beschäftigten aber auch bei der Suche nach Arbeit, Hilfe zur Selbsthilfe, gegenseitigem Vertrauen und dem Kontakt untereinander.

Über die Netzwerke werden regelmäßig Einladungen zu Abend- oder Wochenendtreffen in den lokalen Abteilungen von 3F verteilt. Dort stehen Diskussionen und Präsentationen rund um Arbeitsrechte im Mittelpunkt. Zum Beispiel Themen wie „Das dänische Steuersystem“ oder „Ihre Gehaltsabrechnung verstehen“.

Networks for ethnic groups (Minoritetsnetværk)

In 3F, we have established an array of networks for workers of ethnic backgrounds other than Danish. This way, you not only become a part of an occupational and social community, you will also get the opportunity to be provided with knowledge about your rights as an employee in Denmark and a citizen of the Danish community.

03. januar 2023 kl.10:28

As a 3F member, you will get a number of membership advantages. For instance, we ensure that you will have proper working conditions in Denmark; and, moreover, we make sure that you will not be cheated with respect to the wages you are paid. In addition to the many membership advantages, we have established an array of networks for our members where you can meet kindred spirits, get help and support and develop new opportunities and solidarity.

3F has many members of other ethnic backgrounds than Danish. Many of these members participate in 3F networks for ethnic groups other than Danish. These networks comprise anything from chats about working conditions to social events.

If you would like to become a part of one of our many networks, you are always welcome to contact your local 3F trade union or write to:

Name	E-mail address	Network	Address
Anthony Sylvester	Anthony.sylvester@3f.dk	Polish	3F Midtjylland Birk Centerpark 4 7400 Herning
Johnny Henriksen	Johnny.henriksen@live.dk	International	3F Holbæk-Odsherred Spånebæk 10 4300 Holbæk
Henrik Kristensen	henrik.kristensen@3f.dk	Polish	3F Holstebro Tilsvæl 20

122 rumænere til 3F-møde i Skagen

I lørdags mødtes hele 122 rumænere til et møde i Skagen. Dagsordenen var at snakke 3F og arbejdstagerrettigheder.

Der var fuld hus i lørdags, da 3F-Frederikshavn holdt informationsmøde for rumænske arbejdere i lokalet. (René Scholtze)

Clubul Romanilor din Ska...

Medlem Del Notifikationer

Medlemmer Begivenheder Billeder Filer

Sensibilisierung zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Kommunal

www.kommunal.se

Prevent

www.prevent.se



Website / Social Media

www.prevent.se/bransch/lantbruk-skogsbruk-och-tradgard/schysst-stall



Schlagworte

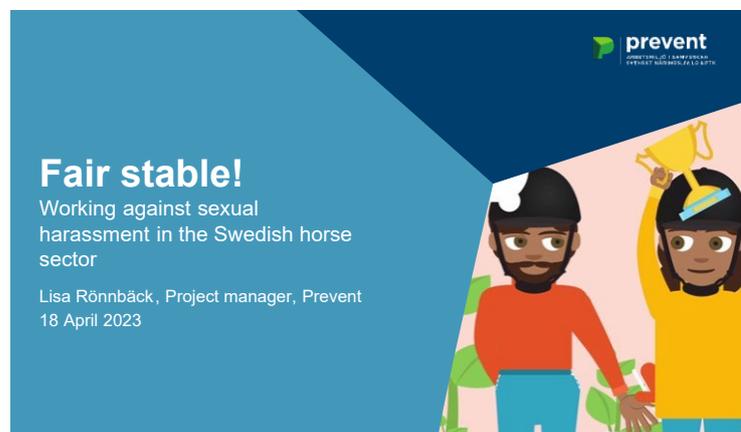
Sexualisierte Gewalt, Sensibilisierung in der Ausbildung, Schulung und Zertifizierung von Ausbilder*innen



Beschreibung

Schysstall ist eine Schulungs- und Informationsinitiative gegen sexualisierte Gewalt in der Pferdebranche. Schysstall wird organisiert und durchgeführt von Prevent, einer NRO, die sich aus Sozialpartnern zusammensetzt und Projekte zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen umsetzt. 2017 schlossen sie sich zusammen und starteten eine gemeinsame Initiative gegen sexuelle Belästigung. Da dies ein Thema ist, das viele Menschen betrifft, werden mehrere Zielgruppen in dem Projekt angesprochen. Arbeitgeber, Auszubildende, Angestellte, Lehrer und alle, die sich für Pferde als Freizeitbeschäftigung interessieren, wie Kinder, Jugendliche und deren Eltern. Entwickelt wurde eine Karte die Pferdeställe auszeichnet, die das Siegel „Fair Stable“ bekommen und damit zeigen können, dass sie null Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt erlauben.

Für Betriebe stehen ein Onlineschulungsmodul und Informationsmaterialien (z.B. Poster) zur Verfügung. Für Lehrkräfte gibt es ein Tutorium, das diese für den Berufsschulunterricht nutzen können und es wurden 14 Kurzfilme zur Sensibilisierung entwickelt. Das Ziel des Projektes ist, möglichst viele Menschen in der Pferdebranche zum Thema sexualisierter Gewalt zu sensibilisieren und durch Prävention und Wissensvermittlung die Betriebe zu sichereren Orten zu machen. Die Initiative wurde für den Pferdesektor in Schweden entwickelt, kann aber mit einigen Änderungen bei den Grafiken und Beispielen für jeden Sektor verwendet werden. Inhaltlich müssen die Schulungen und Materialien an die im Nutzungsland jeweils gültigen Gesetze angepasst werden. Dieses Projekt ist nicht für die Zielgruppe der mobilen Beschäftigten entwickelt worden, bietet sich aber besonders als Best Practice an und kann auch auf diese Zielgruppe übertragen werden. Die Kosten für dieses Projekt sind als sehr hoch einzuschätzen und es bedarf kontinuierlicher Arbeit und eine dauerhafte Verankerung, sowie Akzeptanz in den Organisationen der Sozialpartner der Branchen.





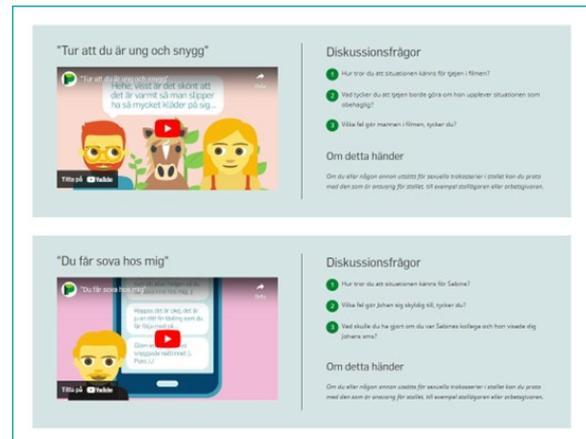
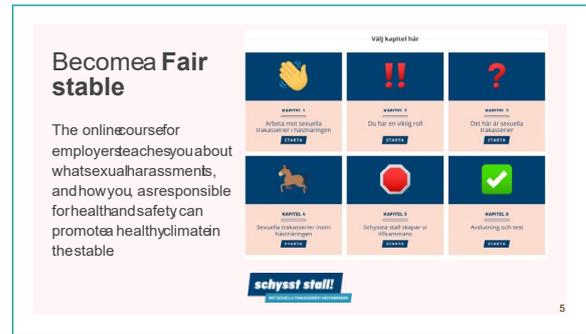
Erprobte Anwendung und Nachhaltigkeit

Das Siegel „Fair Stable“ wird an Betriebe übergeben, die an wiederkehrenden Online Schulungen zu Rechtsvorschriften, Prävention und Risikofaktoren teilnehmen, sowie Überprüfungen durch Tests absolvieren. In dem Online-Kurs für Arbeitgeber erfahren diese, was sexuelle Belästigung ist und wie sie als Verantwortliche für Gesundheit und Sicherheit ein gesundes Klima im Betrieb fördern können.

Auf der Karte waren im Jahr 2023 175 Ställe verzeichnet, die erfolgreich den Kurs für Betriebe absolviert haben, darunter befinden sich Reitställe, Trabrennsportställe, Schulen und Universitäten. Sie erhalten die Informationspakete und Informationsmaterialien, die sie in ihrem Betrieb aufhängen und verteilen können.

Für Lehrer*innen wurde ein Tutorium für Berufsschulen mit Übungen für die Arbeit mit Schüler*innen entwickelt. Die Übungen informieren sie über ihre Rechte und ermöglichen es ihnen, schwierige Situationen zu erkennen. Für Auszubildende wurden 14 Kurzfilme entwickelt, die Situationen zeigen, die im Stall vorkommen können. Die Beispiele basieren alle auf realen Vorkommnissen. Anhand dieser Filme werden Diskussionen rund um das Thema sexualisierte Gewalt angestoßen und sie helfen die Wahrnehmung der potenziell Betroffenen zu unterstützen, sie darauf vorzubereiten handlungsfähig zu sein, wenn sie sexuelle Belästigung erleben oder Zeuge davon werden. Sei es bei einem Praktikum oder wenn sie ins Berufsleben eintreten. Prevent bekommt sehr viel positives Feedback von den Nutzern und viele der Berufsschulen haben den Online-Kurs für bestimmte Qualifikationen zur Pflicht gemacht.

Darüber hinaus wird in diversen Vorträgen und öffentlichen Veranstaltungen über das Projekt gesprochen und so in der Branche breit thematisiert. Neben der Erweiterung des Wissens über die Problematik geht es vor allem darum, das Thema der sexuellen Belästigung zu enttabuisieren und ins Gespräch zu bringen, so wie es bei „metoo“ erfolgt ist.





Verantwortliche Organisation und Kontakt

PECO Institut e.V.

www.peco-ev.de



Website / Social Media

www.stoprisiko.de



Schlagworte

Anpassung an den Klimawandel, Outdoorworker, Gewerkschaft, Sozialversicherung Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Hitze, UV-Strahlung, Allergien, Übertragbare Krankheiten, Bildungsmaterialien



Beschreibung

Die Information und Sensibilisierung der Beschäftigten in der Bau-, Land- und Forstwirtschaft sowie dem Gartenbau („Outdoor Worker“) sich gegen die Folgen des Klimawandels zu „wappnen“ waren Gegenstand des Projektes.

Es wurden drei inhaltliche Gefährdungsschwerpunkte bearbeitet:

1. Hitze und Hitzewellen,
2. Übertragbare Krankheiten durch vermehrte Erreger,
3. Bodennahes Ozon und erhöhte Pollenbelastungen.

Im Zentrum stand die Förderung von Erkenntnis-, Entscheidungs- und Handlungskompetenzen. Methodischer Ansatz war die Entwicklung von Bildungsbausteinen, die sowohl Schulungs-, als auch Informationsmaterialien (Print und digital) enthielten. Die erstellten Materialien sind im Heimatland als auch im Zielland der mobilen Beschäftigten einsetzbar.

Zielgruppen waren zuerst Multiplikatoren (haupt- und ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionär*innen, Betriebsräte und Vertreter*innen in den Selbstverwaltungen der Berufsgenossenschaften) und im zweiten Schritt die mobilen Beschäftigten.

Das Projekt wurde in Deutschland in Kooperation mit dem EVW e.V., der IG BAU und der SVLFG in den Jahren 2019-2020 umgesetzt.



Erprobte Anwendung

Nach vielfältigen Schulungsmaßnahmen der o.g. Multiplikator*innen erfolgten in den Sommermonaten die Sensibilisierungskampagnen für die mobil Beschäftigten bei Feld- und Baustellenbesuchen. Das geschah sowohl über traditionelle Wege, wie der direkten Ansprache, aber auch über Social-Media Kanäle. Ziel war und ist es dabei, die Beschäftigten über die Gefährdungen durch den Klimawandel zu informieren, so dass sie die Auswirkungen auf ihre Gesundheit erkennen können und in die Lage versetzt werden, sich mit denen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln präventiv zu schützen.



Foto: Patrick Degen

Die Bildungsbausteine bzw. das Sensibilisierungskonzept wurde in den „grünen Berufen“ in drei Regionen erprobt. Nach einer Überarbeitung wurden die Module bundesweit auch für den Baubereich angeboten. Eine Verbreitung der Projektergebnisse erfolgt in die Organisation der IG BAU, gewerkschaftliche Beratungseinrichtungen und den Berufsgenossenschaften, sowie durch weitere interessierte Verbände und über die Website www.stoprisiko.de (kostenloser Download).

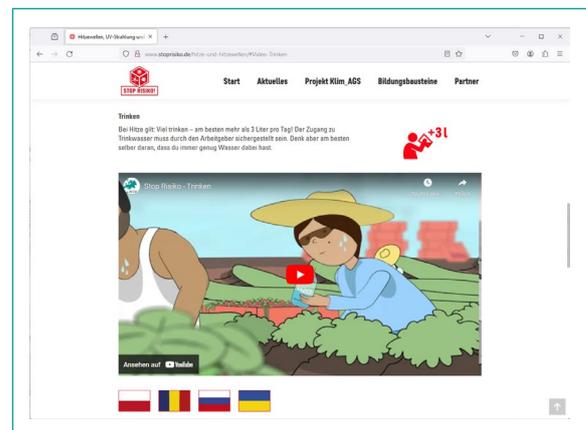
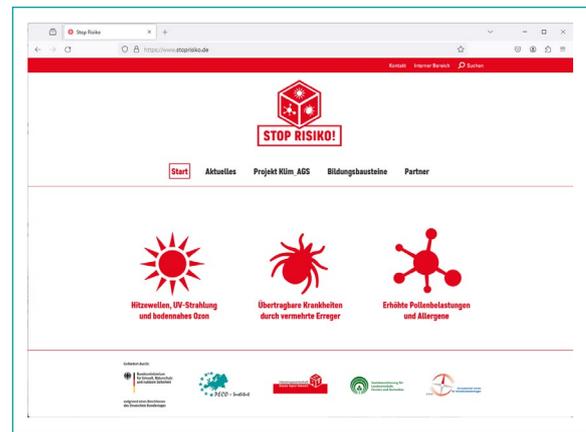


Wirkung und Nachhaltigkeit

Die quantitative Bewertung erfolgte über die Anzahl:

- der schriftlichen Publikationen (Print) und Videos
- der Veranstaltungen mit Teilnehmenden
- Verbreitungsaktivitäten (Kampagnen und Gewerkschaftsversammlungen)
- der einzelnen Vernetzungsaktivitäten

Die qualitative Bewertung erfolgte durch inhaltliche Rückkopplung mit den verschiedenen Experten, z.B. der Präventionsabteilung der Berufsgenossenschaft, Kommunikationsexperten sowie Workshops mit Experten. Das Projekt konnte in die Sozialpartnerinitiative der Gewerkschaft IG BAU, der Arbeitgeberverbände Bau- und Landwirtschaft sowie den Berufsgenossenschaften integriert werden. Aus dieser Sozialpartnerinitiative wurden für die Verbreitung in die Community der Wanderarbeitskräfte Materialien wie z.B. Sonnencreme, Sonnenbrillen etc. zur Verfügung gestellt. Die Problematik ist im Netzwerk angekommen und die Beratungs- und Informationsangebote sind mittlerweile in die normale Präventionsarbeit der Organisationen eingegangen. Den Erfahrungen aus diesen Aktivitäten zeigen, dass sowohl bei deutschen Outdoorworkern als auch bei mobilen Beschäftigten nur ein geringes Bewusstsein über die gesundheitlichen Folgen des Klimawandels vorhanden ist. In den Branchen sieht es teilweise unterschiedlich aus, in der Forstwirtschaft ist das Wissen und die Präventionsbereitschaft insbesondere bei übertragbaren Krankheiten (z.B. durch Zeckenbisse) sehr hoch, bei deutschen Bau- und Landarbeitern liegen zwar Kenntnisse vor, die Präventionsbereitschaft ist aber noch gering.



15 Sicheres Arbeiten!

Leicht verständliches Informationsmaterial zur Arbeitssicherheit



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Kommunal
www.kommunal.se

Prevent
www.prevent.se



Website / Social Media

Sicheres Arbeiten im Garten- und Landschaftsbau und im Freien:
www.prevent.se/utbildningar-produkter/bocker/jobba-sakert-inom-tradgardsanlaggning-och-utemiljo-5b6d42e4

Sicheres Arbeiten in der Landwirtschaft:
www.prevent.se/globalassets/.prevent.se/bransch/lantbruk-skogsbruk-och-tradgard/lantbruk/jobba_sakert_i_lantbruket_pdf.pdf

Sicheres Arbeiten im Wald:
www.prevent.se/utbildningar-produkter/bocker/jobba-sakert-i-skogen-50d5a053

Sicheres Arbeiten im Gartenbau:
www.prevent.se/globalassets/.prevent.se/bransch/lantbruk-skogsbruk-och-tradgard/jobba-sakert-inom-tradgardsodling_pdf2.pdf

Prevent materials in English



www.prevent.se/om-prevent/for-a-better-working-day/



Schlagworte

Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht sprachgebunden, nonverbal durch Grafiken, Landwirtschaft, Gartenbau,



Beschreibung

In der Land- und Forstwirtschaft gibt es sehr viele Arbeitsunfälle und gute Prävention ist unabdingbar für einen sicheren Arbeitsplatz. In der Agrarbranche arbeiten häufig mobile Beschäftigte, die die Sprache des Arbeitslandes nicht verstehen und sprechen. Hinzu kommt, dass es in der Gruppe der mobilen Beschäftigten auch funktionale Analphabeten und Menschen mit niedrigen schriftsprachlichen Kompetenzen gibt. Das Ziel des Projektes war es, leicht verständliche Informationsmaterialien zur Arbeitssicherheit zu erstellen, die ohne viel Text auskommen, trotzdem konkret die Gefahren aufzeigen und ein richtiges Verhalten für verschiedene Gefährdungen darstellen. So wurde Material entwickelt, das fast nur mit Bildern arbeitet und sowohl für die Unterweisung als auch für das selbständige Lernen genutzt werden kann. So ist es auch hervorragend in andere Länder übertragbar.

Die Grafikbücher stehen für 4 Arbeitsbereiche (Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft, Landschaftsbau) unter den o.g. links frei zum Downloaden.

Prevent ist ein sozialpartnerschaftlicher Zusammenschluss mit der Aufgabe, die Entwicklung einer gesundheitsfördernden und rentablen Arbeitsumgebung zu unterstützen. Zu den Aufgaben gehört auch die Durchführung von Schulungen und die Erarbeitung und Publikation von Schulungs- und Informationsmaterialien. Das Vorhaben wurde von Prevent in Zusammenarbeit mit dem schwedischen Unternehmerverband (LO), dem schwedischer Gewerkschaftsdachverband (PTK) und mit den schwedischen Gewerkschaften Kommunal und Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet entwickelt.



Erprobte Anwendung

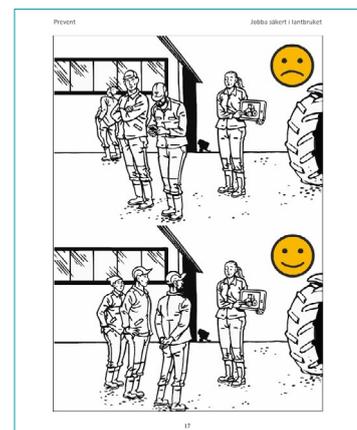
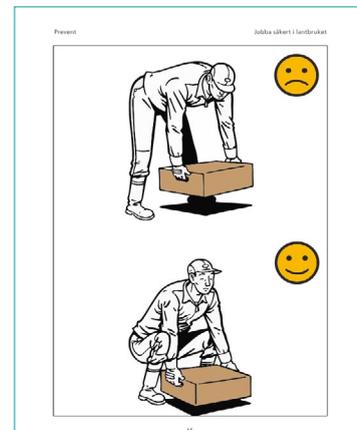
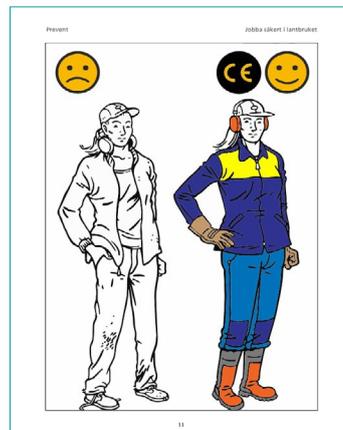
Die Materialien sind online und in kleinen gedruckten Büchern verfügbar. Die Bücher sind über das Internet bestellbar.

In Skizzen sind Arbeitssituationen dargestellt und mit Hilfe von Smilies und Symbolen wird auf richtiges bzw. falsches Verhalten hingewiesen.

Prevent und Kommunal bieten zusätzlich online und telefonische Beratungen an.

Jobba säkert i lantbruket
 Work safely in agriculture
 العمل في مجال الزراعة بأمان
 Бяспечная праца ў сельскай гаспадарцы
 Работете безопасно в селското стопанство
 کار با خیال راحت در بخش کشاورزی
 Tööta põllumajanduses turvaliselt
 امنیت شغلی در کشاورزی
 Strādājiet droši lauksaimniecībā
 Dirbkite saugiai žemės ūkyje
 په کرنه کې په خوندي توګه کار وکړي
 Bezpieczna praca w rolnictwie
 Безопасная работа в сельском хозяйстве
 Թան՝Ո՛՛՛՛՛՛՛ ռննն ինն ձննն
 Безпечна праця в сільському господарстві

prevent.se/lantbruk



Aufsuchende Arbeit in der Baubranche



Verantwortliche Organisation und Kontakt

PECO-Institut e.V.

www.peco-ev.de



Website / Social Media

www.facebook.com/people/PECO-Institut-eV/100057177861121/

Instagram: Peco Institut (@peco_institut_ev) • Instagram-Fotos und -Videos



Schlagworte

Aufsuchende Forschungs- und Beratungsarbeit; osteuropäische Bauarbeiter; Unterkünfte; gängige Aufenthaltsorte; Multiplikatoren-Schulung; Infokampagnen; Betrug Urlaubsgeld; Subunternehmen.



Beschreibung

Die Beratungserfahrung mit mobilen Beschäftigten durch Beratungsorganisationen, wie dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), dem Beratungsnetzwerk „Gute Arbeit“ oder der Fairen Mobilität ergibt, dass eine effektive Kommunikation mit osteuropäischen Bauarbeitern vor allem in einer vertrauten und von Arbeitgebern gelösten Umgebung stattfinden kann und weniger direkt auf Baustellen.

Der Bau, insbesondere der Hochbau, ist durch einen hohen Grad an Fragmentierung, Informalität bzw. Illegalität sowie durch starke Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet. Dies ruft oft ein Klima der Angst, des Misstrauens oder Unbehagens hervor. Hinsichtlich dessen wurde beginnend mit September 2020, zunächst vom EVW und seit Oktober 2021 bis Dezember 2022 unter Leitung des PECO-Instituts, aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit in Arbeiterunterkünften in Frankfurt am Main sowie probeweise in München durchgeführt. Das Ziel der Aktivitäten war, Arbeiter über ihre Rechte in einem für sie vertrauten Umfeld zu informieren, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, Dynamiken zu erfassen, gewerkschaftliche Organisation zu betreiben und Beratungsfälle zu betreuen.

Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse wurden sorgfältig dokumentiert und ausgewertet, sowie anschließend in weitere organisatorische Maßnahmen übertragen. Die Kosten hierfür sind als hoch zu bewerten, da ein relativ großer Personalaufwand notwendig ist und von den Kollegen eine erhöhte Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten unerlässlich, da Arbeiter nur abends und am Wochenende ansprechbar waren. Das Modell ist auf jede Branche und Umgebung übertragbar.



Erprobte Anwendung

Die Bauarbeiter sind persönlich hauptsächlich in Arbeiterunterkünften, aber auch an anderen gängigen Orten, wo sie ihre Freizeit verbringen (z.B. in der Nähe von Unterkünften gelegenen Parks, Supermärkten, Kneipen oder Imbisstuben) anzutreffen. Die Informations- und Beratungsarbeit erfolgte vorrangig mündlich, aber auch über verteilte Flyer. In vielen Fällen wurden mündliche Aufklärungsgespräche über Telefon oder digitale Kanäle, wie WhatsApp, fortgesetzt. Mundpropaganda hat schnell dazu geführt, dass neue informationsbedürftige Bauarbeiter sich telefonisch an die Berater des PECO-Instituts geendet haben.

Die aufsuchende Arbeit beinhaltet sowohl Informationsvermittlung als auch tiefergehende Beratungsgespräche. Die behandelten Themen umfassten ein breites Spektrum, von sozial- und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Urlaubsansprüchen bis hin zur gelegentlichen Begleitung oder telefonische Sprach-

mittlung bei Behörden, Krankenhäusern, Gewerkschaft oder der Sozial- und Urlaubskasse der Bauwirtschaft (SOKA-BAU). Alle aufgetretenen Missstände und Problemkonstellationen wurden sorgfältig dokumentiert.

Zusätzlich wurde auch ein Sprachkurs direkt in einer Großunterkunft organisiert, der ungefähr ein Jahr gedauert hat und regelmäßig von 5 bis 10 Teilnehmern besucht wurde.

Die aus der Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse über Betrug bei der Gewährung von bezahltem Urlaub einer mehrheitlichen Zahl von untersuchten Subunternehmen wurden in enger Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft IG BAU, dem Beratungsnetzwerk Faire Mobilität, dem EVW und der SOKA-BAU über mehrere Monate bearbeitet.

Daraus resultierend wurde eine an 10 Berater*innen gerichtete Multiplikatoren-Schulung organisiert, welche die Funktionsweise der SOKA-BAU und des Urlaubsstellenverfahrens näher zugänglich gemacht hat. Zusätzlich wurde eine themenbezogene Infokampagne mit Flyern und über QR-Codes durchgeführt.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Der Erfolgsgrad der Praxis wurde sowohl quantitativ als auch qualitativ gemessen.

Während einer mehrmonatigen Infokampagne über Urlaubsansprüche und die Funktionsweise des Urlaubsverfahrens der SOKA-BAU wurden zwischen 500 und 700 Bauarbeiter auf Baustellen und in Unterkünften mit Flyern, QR-Codes und Aufklärungsgesprächen erreicht.

Im Rahmen einer thematischen Veranstaltung auf einer, nur für Kranführer bestimmten und geschlossenen Facebook-Gruppe wurden, laut Video-Statistiken mehr als 1000 Nutzer erreicht. Mehr als 20 neue Gewerkschaftsmitglieder für die IG BAU wurden in Folge von aufgetretenen Missständen bezüglich Urlaubsbetrug gewonnen. Hier ist aber zu erwähnen, dass durch den ausgeprägten strafrechtlichen Charakter solcher Beratungsfälle, Hilfsmöglichkeiten in manchen Fällen nur begrenzt sind. Das Problem des Betrugs mit dem Urlaubsgeld wurde infolge der Tätigkeit auch in 4 journalistischen Hauptpublikationen dargestellt.

Ausgehend von der Problemlage des Betrugs mit dem Urlaubsgeld haben einige Bauarbeiter sich entschlossen, eine öffentliche Petition zu diesem Thema mit Unterstützung des PECO-Instituts und der IG BAU herauszubringen. Diese hat in 50 Tagen nahezu 500 Unterschriften gesammelt. Zusätzlich wurde das Modell einer Multiplikatoren-Schulung für Berater*innen über das Thema SOKA-BAU und Urlaubsverfahren in das Beratungsnetzwerk Faire Mobilität integriert und zahlreichen Berater*innen angeboten.

Jahresmitgliedschaft für mobile Beschäftigte



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – IG BAU
www.igbau.de



Website / Social Media

www.igbau.de/Jahresmitgliedschaft.html
www.igbau.de/Binaries/Binary17266/IGBAU-Wanderarbeiter-FlyerA5-Jul2023-DEU-web.pdf



Schlagworte

Einjährige Gewerkschaftsmitgliedschaft; Mobile Beschäftigte; Bauwirtschaft; Landwirtschaft; Leistungen siehe Leistungskatalog, Informationen in 9 Sprachen



Beschreibung

Wanderarbeitskräfte organisieren sich traditionell nicht in den Gewerkschaften, sind jedoch häufig der Willkür der Unternehmen ausgesetzt. Haben sie sich in der Vergangenheit an die Gewerkschaft gewandt, konnte die Organisation den Ratsuchenden nur bedingt helfen. So steht der gewerkschaftliche Rechtsschutz nur Gewerkschaftsmitgliedern zu Verfügung. Um diesem Problem zu begegnen schuf die IG BAU mit der Saison im Jahr 2020 zuerst zur Probe die Möglichkeit einer (fast) Vollmitgliedschaft für Wanderarbeitskräfte.

Mit diesem Jahresmitgliedschaftsangebot können Wanderarbeitskräfte eine nahezu vollständige Gewerkschaftsmitgliedschaft für ein Jahr in der IG BAU erwerben. Der Organisationbereich der IG BAU umfasst die Bundesrepublik Deutschland. Nach der Erprobungsphase wurde die Jahresmitgliedschaft nach 2022 dauerhaft eingeführt. Es zielt auf die Branchen Bau- und Landwirtschaft. Es wird innerhalb der deutschen Gewerkschaften interessiert beobachtet, und sicher auch von Gewerkschaften in anderen Ländern anwendbar.

Über die genauen Kosten können keine genauen Angaben gemacht werden, da keine gesonderte Buchhaltung für die Wanderarbeitskräfte in der IG BAU durchgeführt wird. Investitionen mussten in die Entwicklung und Werbung des Modells erfolgen.



Erprobte Anwendung

Die Wanderarbeitskräfte werden über die Jahresmitgliedschaft informiert. Die Informationen sind auf der Website der IG BAU verfügbar sowie über Printmedien in den jeweiligen Sprachen der Arbeitskräfte. Im Netzwerk der IG BAU Aktivitäten erfolgen Baustellen- und Feldbesuche oder dem Besuch von Unterkünften sowie anderen Orten an denen sich die Arbeitskräfte aufhalten. Diese direkten Ansprachen erfolgen unter Einbeziehung der gewerkschaftsnahen Beratungseinrichtungen, insbesondere dem Europäischen Verein für Wanderarbeitnehmerfragen (EVW) aber auch Beratungsstellen von Faire Mobilität und Arbeit und Leben. Die Möglichkeit einer Mitgliedschaft spricht sich in der Community herum und wird auch über Partnergewerkschaften oder Organisationen wie dem PSPM in Polen in den Entsendeländern verbreitet.

Mit Hilfe einer Hotline stehen zunächst in den Sprachen polnisch, rumänisch und ukrainisch/russisch direkte Kontaktmöglichkeiten auch per Telefon in den Muttersprachen zur Verfügung. Als erstes erfolgte die Bekanntmachung des Modells. Geplant werden weiterhin verschiedene Aktionen mit Informationen zu bestimmten Themen wie anstehende Tarifverhandlungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Informationen können über die Koordinierungsstelle der Branchenkoordination Land- und Bauwirtschaft des EVW, gefördert durch Faire Mobilität in das gewerkschaftliche Beratungsnetzwerk vermittelt werden.

Mit der Einrichtung von telefonischen Hotlines für rumänisch, polnisch und ukrainisch können die Mitglieder direkten Kontakt aufnehmen. Geplant sind Newsletter zur Information über die Aktivitäten der IG BAU mit der Erklärung was Gewerkschaften tun, aktuellen Tarifentwicklungen sowie einzelnen positiven Beispielen.

Natürlich geht die Implementierung dieses Mitgliedschaftsmodell für deutsche Gewerkschaften nicht ohne Reibungsverluste von statten. Sowohl innerhalb der Organisation muss das Modell nicht nur bekanntgemacht werden, es muss auch „gelebt“ werden. Es gibt zwar vielfältige Verbreitungsmöglichkeiten, die Ansprache muss aber erst einmal gefunden werden, das vor dem Hintergrund, das die Funktionsweise deutscher Gewerkschaften den Wanderarbeitskräften nicht geläufig ist.

Annual membership for migrant workers

(Posted workers, seasonal workers, fixed term contract workers)

Under § 8 paragraph 8 of the Berlin constitution of 2017, as determined by the trade union advisory council on 28.01.2020, migrant workers in the construction industry and the agricultural sector can become annual members of IG Bauen-Agrar-Umwelt. **Membership begins on payment of the subscription and ends after twelve months, without cancellation, unless it is renewed.**

The subscription comprises the respective current subscriptions of construction minimum wage 1 in the construction sector or the statutory minimum wage in the agricultural sector for 6 months of employment, plus the minimum subscription of € 5.50 for the remaining 6 months in the event that unemployment benefit II is claimed. **The annual subscription is collected for 12 months in advance.**

Membership subscription

The annual subscription amounts to the following:

- In the **construction industry** from 01.01.2021 **187,20 €**
- In the **agricultural sector** from 01.10.2022 **177,00 €**

Current annual subscription at www.igbau.de.




Together We're Strong!

The IG BAU is your trade union

Benefits

This subscription includes the following benefits:

- ✘ **Immediate protection of employment and social rights in Germany.**
- ✘ **Advice and information.**
- ✘ **Strike support.**
- ✘ **Liability and damage compensation protection for damages e. g. to vehicles and equipment in the course of services from the collective agreement with GUV/ Fakulta.**
- ✘ **Information on important changes in the legal position or on labour disputes – in the native language if available.**

Neuerschein: IG Bauen-Agrar-Umwelt, Verbandsbereich Finanzen - Fotostudio und Agrar/Health/Share/YouTube am Markt, Juli 2023, Foto: Shutterstock/Sha Esmar Photography, Young Studio

www.igbau.de

<https://twitter.com/igbau>
<https://www.youtube.com/user/IGBAU>
<https://www.facebook.com/IGBauenAgrarUmwelt>
<https://igbau.de/App.html>

englisch

www.igbau.de

<https://twitter.com/igbau>
<https://www.youtube.com/user/IGBAU>
<https://www.facebook.com/IGBauenAgrarUmwelt>
<https://igbau.de/App.html>



Wirkung und Nachhaltigkeit

Die quantitative Wirkung des Modells lässt sich aus der Anzahl der gewonnenen Mitglieder ermesen, sowie der Anzahl der konkreten Hilfestellungen, wie Beratungen und Rechtsvertretungen für die Wanderarbeitskräfte. Künftig kann die Best Practice über die Anzahl der Publikationen, Nutzung der Hotlines erfasst werden.

Für eine qualitative Auswertung können Angaben über die erstrittenen Leistungen erhoben werden, z.B. durch Verhandlungen mit den Unternehmern oder Rechtsstreitigkeiten, das als Modellversuch 2020 eingerichtet worden ist, wurde 2022 als ständiges Angebot an die Wanderarbeitskräfte in Landwirtschaft und Bau weitergeführt und kontinuierlich ausgebaut.

Ziel muss es zum einen sein, die Mitgliedschaften über ein Jahr hinaus zu verlängern, bzw. insbesondere in der Bauwirtschaft die Jahresmitgliedschaften in ein „normale“ Mitgliedschaft zu führen.

18 Organising and promoting undocumented migrant worker's rights



Verantwortliche Organisation und Kontakt

Confédération Générale du Travail CGT
www.cgt.fr



Website / Soziale Medien

www.cgt.fr/livret-migrants
www.cgt.fr/actualites/france/mobilisation/mobilisation-pour-la-regularisation-des-travailleuses-sans-papiers



Schlagworte

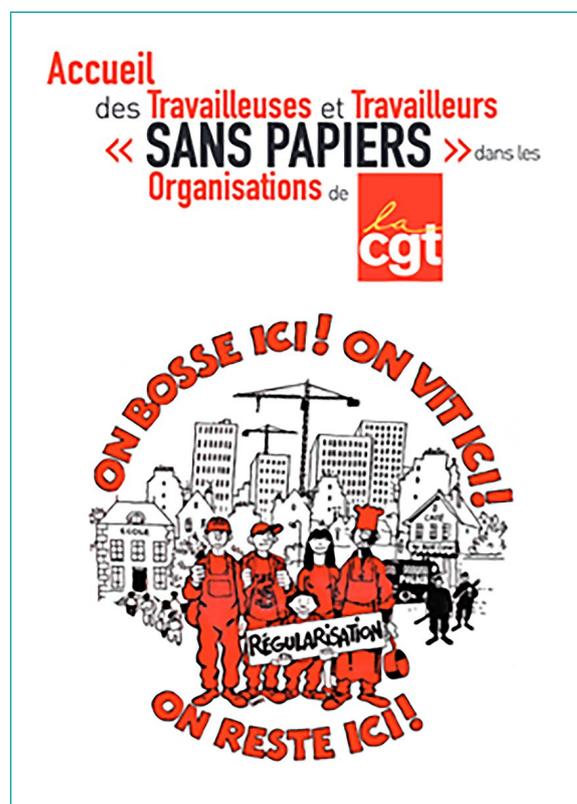
Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, Menschen ohne Aufenthalt, Saisonarbeit, Menschenhandel, Arbeitsausbeutung, Armut, prekäre Lebensbedingungen



Beschreibung

Wanderarbeitnehmer*innen, die in einem Asylverfahren stecken oder ohne Aufenthaltspapiere in der EU leben, stellen eine der am stärksten marginalisierten Gruppe von Arbeitnehmer*innen in Europa dar. Sie sind mit erheblichen Hindernissen bei der Inanspruchnahme von Arbeitsrechten konfrontiert, einschließlich des Risikos der Durchsetzung von Bestimmungen aufgrund vom Aufenthaltsrecht. Gleichzeitig arbeiten diese Wanderarbeitnehmer*innen häufig in Arbeitsmarktsektoren mit sehr geringer Gewerkschaftspräsenz, unter besonders prekären Bedingungen und in informellen Arbeitsverhältnissen. Dies ermöglicht es den Arbeitgeber*innen, diese besondere Lebenssituation auszunutzen. Durch die daraus folgenden Abhängigkeitsverhältnisse sind diese Arbeitnehmer*innen häufig Ausbeutung ausgesetzt und gezwungen, schlechte Löhne zu akzeptieren.

In Frankreich ist das besonders auffällig in folgenden Branchen: Gastronomie, Gebäudereinigung, aber auch in der Landwirtschaft. Seit 2006 begleiten die Gewerkschaften dort Migrant*innen ohne Papiere, die an ihrem Arbeitsplatz ausgebeutet werden. Die CGT launchte ihre Motto-Kampagne „wir arbeiten hier, wir leben hier, wir bleiben hier!“ und begleitete durch Organizing und koordinierte Streikaktionen über tausend Migrant*innen in Paris und Banlieue. Die Hälfte der Migrant*innen bekam so endlich Arbeitszertifikate und damit auch die Dokumente für den Aufenthalt im Land.



Für manche endete damit das 15 bis 20 Jahre lange Leben im Untergrund. Diese besonders schwere Situation schildert eine Betroffene eindrücklich: „Die ständige Angst im Nacken erschöpft uns mehr als die Arbeit...“.

Durch die koordinierten Streikaktionen wurde die Aufmerksamkeit auf die Situation der Migrant*innen öffentlich und in Folge wurde das Gesetz dazu 2012 geändert. Trotzdem ist das Problem in Frankreich nicht beseitigt, es werden regelmäßig weitere Aktionen durchgeführt, wie zum Beispiel in 2023.

Die Kosten für die Kampagnen werden als gering bis mittel eingestuft und beziehen sich hauptsächlich auf Besuche bei Arbeitnehmer*innen vor Ort, und den Einsatz von mehreren Gewerkschaftssekretär*innen. Diese Aktionen und Kampagnen sind branchenübergreifend entwickelt, insbesondere die Branchen Müllabfuhr, Gebäudereinigung, Landwirtschaft, Baugewerbe, Handwerk, Unterhaltung, Gastronomie sind davon betroffen. Die Hauptzielgruppe sind Migrant*innen aus Ländern außerhalb der EU.



Erprobte Anwendung

Seit 2006, und der großen Streikwelle von 2008, wurden innerhalb der CGT regelmäßig koordinierte Streikaktionen unter dem gleichen Motto: „wir arbeiten hier, wir leben hier, wir bleiben hier“ durchgeführt. Zuletzt 2021 und noch vor kurzem am 17. Oktober 2023: „Über 600 undokumentierte Beschäftigte begannen gleichzeitig am Dienstag, den 17. Oktober 2023, einen Streik an 33 Streikposten hauptsächlich in Paris, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne“ unter Begleitung und Koordinierung der CGT. Ende 2023 bekamen 620 Streikende ihre Arbeitszertifikate und 30 weitere waren in Verhandlungen.



Wirkung und Nachhaltigkeit

Quantitative Messung der Praxis:

- Anzahl der organisierten Migrant*innen
- Anzahl der Streikposten
- Anzahl der Teilnehmenden an den Streiks
- Anzahl der Fälle mit Aufenthaltserlaubnis
- Öffentlichkeitsarbeit und Reaktionen der Presse
- Reaktionen der Behörden und der Politik

Bewertung und Nachhaltigkeit

Die intensive inhaltliche Auseinandersetzung und der zweijährige europäische Austausch mit und über die projektrelevanten Themen hat bei den Partnern und Teilnehmenden ein größeres Verständnis für die Situation und Problematik in den anderen Ländern, ob Heimatland oder Beschäftigungsland hervorgerufen.

Die teilnehmenden Institutionen können ihr Bildungs- und Beratungsangebot für mobile Beschäftigte durch die Erfahrungen und das „Handbuch für die Beratung mobiler Beschäftigter“ verbessern und sich im erweiterten und gestärkten Netzwerk austauschen, sowie Informationen einholen und weitergeben.

Es sind vielfältige neue Vernetzungen entstanden, andere sind gestärkt worden. Gerade die transnationale Kommunikation zwischen den Gewerkschaften und Beratungsinstitutionen, Sozialversicherungsträger sowie anderen staatlichen Akteuren hat neue Verbindungen geschaffen, die künftig weiterhin genutzt und ausgebaut werden.

Mit der zentralen Organisation in der Landwirtschaft auf europäischer Ebene der EFFAT, fand und findet eine weitere Verbreitung der Projektergebnisse statt. Doch nicht nur die Landwirtschaftsbranche ist im Projekt eingebunden gewesen, zahlreiche andere Branchen wie das Baugewerbe und die Fleischindustrie waren auch tangiert.

Es hat sich gezeigt, dass die Kernthemen des Arbeitsrechts, wie tarifliche- und gesetzliche Löhne und Arbeitszeit ein wesentlicher Kern der Informationstätigkeit sind. Aber neben diesen arbeitsrechtlichen Grundlagen rücken künftig weitere Themen wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz, Diskriminierung - insbesondere Schutz vor sexualisierter Gewalt, die Situation im Arbeitsland, die Unterkünfte wie auch sprachliche Kompetenzen in den Fokus von Information und Beratung. Vor allem auch die vielfältigen digitalen Angebote zur Information und Kommunikation werden in den nächsten Jahren weiterentwickelt, ausgebaut und für mobil arbeitende Menschen noch besser nutzbar gemacht. Diese digitalen Angebote nehmen einen zentralen Stellenwert ein. In den Workshops wurde jedoch auch immer der persönliche Kontakt, das Gespräch, sei es vor Ort auf dem Feld oder auf der Baustelle, an sozialen Orten wie Supermärkten, Unterkünften oder aber auch das persönliche Telefonat hervorgehoben.

Das „Handbuch zur Beratung mobiler Beschäftigter“ wird in 2024 mit einer breit angelegten Verbreitungsstrategie sowohl national in den Partnerländern als auch auf europäischer Ebene mit und in unterschiedlichen Formaten präsentiert und bekannt gemacht. Es wird einen Beitrag zur Verbesserung der europäischen grenzüberschreitenden Arbeit leisten.







Polskie
Stowarzyszenie
Pracowników
Migracyjnych



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Europäischer Verein für
Wanderarbeiterfragen
e.V.



©EWV

European Migrant
Workers Union

