WIE UNTERNEHMEN SYSTEMATISCH ARBEITSRECHTE UNTERGRABEN

Lennart Brusinsky

Die von der Belegschaft des Produzenten "Godoy Hortalizas" beklagten Arbeitsrechtsverletzungen [→Arbeitskampf S.18] sind in Almería kein Einzelfall. Die SOC-SAT erhält täglich Beschwerden von Arbeiter*innen verschiedener Unternehmen, welche die

tariflich festgelegten Arbeitsrechte nicht einhalten. Dabei unterscheiden sich die Praxen groß angelegter Gemüseproduktionen nur geringfügig von denen kleinbäuerlicher Unternehmen.

Unterschlagen von Zuschlägen für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit
Missachtung der Fahrtkostenerstattung
Keine oder zu wenig Pausenzeiten
Arbeitsschutzmängel beim Versprühen von Dünger und Pflanzenschutzmitteln
Verwehrung des Rechts auf gewerkschaftliche Organisierung

Abbildung 1 Die von der Gewerkschaft am häufigsten dokumentierten Arbeitsrechtsverletzungen

Eine gängige Methode der Unternehmen ist es, den in einem Monat erarbeiteten Lohn durch den Mindestlohn des Tarifvertrags zu teilen und im Ergebnis eine geringere Arbeitszeit auf die Abrechnung zu schreiben, um so den Tarifvertragsbruch zu verschleiern. In Video 1 [→ Further watchings S.29] ist ab 0:55 zu sehen, wie die Chefin genau diese Praktik zugibt. Sie schreiben 45 € auf die Lohnabrechnung für die Verwaltung auf, zahlen reell aber nur 36 € pro Tag. Dies stellt über die

Lohnprellung hinaus einen Sozialversicherungsbetrug dar.

Mit dieser Methode ist es auch möglich die Zuschläge für Überstunden sowie für Sonnund Feiertagsarbeit zu unterschlagen. Die sprachliche Barriere sowie die Situation der Arbeiter*innen [→Plastikmeer S.4] wird häufig ausgenutzt, indem ihnen das Unterschreiben eines finiquito aufgedrängt wird, ein Dokument, das die Arbeitgeber*innen vor möglichen finanziellen Nachforderfungen schützt.

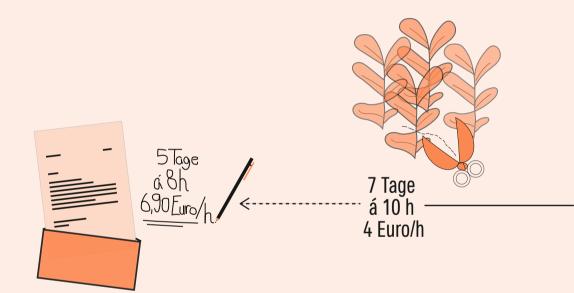


Abbildung 2 Lohnprellungen und Sozialversicherungsbetrug

Rechenbeispiel: Ein*e Arbeiter*in arbeitet 7 Tage die Woche, 10 h am Tag für $4 \oplus pro$ Stunde und erhält am Ende der Woche einen Lohn von $280 \oplus .$ Dieser Lohn wird vom Unternehmen bei der Lohnabrechnung durch den Mindestlohn von $6,90 \oplus geteilt$ und im Ergebnis der Verwaltung viel weniger, als die tatsächlich geleisteten Stunden angegeben. Hier wird ein Extrembeispiel dargestellt, jedoch schwanken die von der Gewerkschaft dokumentierten Niedriglöhne zwischen $4 \oplus und 5 \oplus .$ Arbeitstage von 10 Stunden sind üblich, zu Produktionsspitzen betragen diese u.U. auch 14 Stunden.

Die meisten Unternehmen verweigern die Zahlung der individuellen Fahrtkostenerstattung von 0,19 ct/km, wenn der Transport zur Arbeit nicht vom Unternehmen organisiert wird. In einem bekannten Fall¹ zahlte die Betriebsleitung eine Pauschale von 20 € pro Monat und vermied so eine gründliche Prüfung durch die Arbeitsinspektion.

Die tariflich festgelegten Pausenzeiten werden ebenfalls häufig nicht eingehalten. Laut Tarifvertrag muss bei einer Arbeitsdauer von mehr als 4 Stunden am Stück eine Pause von 20 Minuten eingelegt werden. Nehmen sich Arbeiter*innen diese Pause selbstständig, wird ihnen dies vom Lohn abgezogen. In dem genannten Fall kürzte nach einer Einforderung der täglichen Pause das Unternehmen den Arbeitstag. Die Arbeiter*innen wurden für 3,5 Stunden am Vormittag beschäftigt, anschließend nach Hause

geschickt und mussten am Nachmittag erneut zu einer Schicht von 3.5 Stunden antreten.

Weiterhin beklagen Arbeiter*innen Arbeitsschutzmängel beim Versprühen von Dünger und Pflanzenschutzmitteln. Da Schwefel regelmäßig zwar mit Handschuhen, jedoch ohne Masken und Schutzkleidung versprüht wird, kam es in der Vergangenheit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Arbeiter*innen. Außerdem ist es nicht unüblich, dass der Arbeitsschutz von Arbeiter*innen selbst bezahlt werden muss, was einem Lohnabzug gleichkommt.

Doch die unrechtmäßigen Arbeitsbedingun gen gegenüber den Arbeitgeber*innen anzuklagen, selbst mithilfe der Gewerkschaft, hat selten eine schnelle Verbesserung zufolge. Arbeiter*innen berichten mit Repressalien überzogen worden zu sein, sobald bekannt wurde, dass sie sich gewerkschaftlich



¹ http://socsatalmeria.org/wp-content/uploads/2018/11/BiosaborDE.pdf

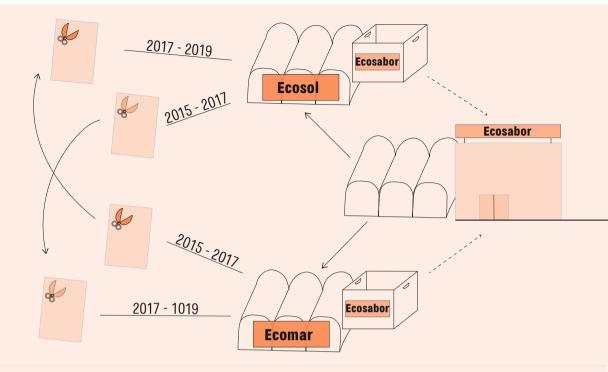


Abbildung 3 Subunternehmensstrukturen werden zum Aufrechterhalten prekärer Beschäftigungsverhältnisse henutzt

organisieren. Diese reichen von sexistischer und rassistischer Beleidigungen über Isolation am Arbeitsplatz oder der Verrichtung besonders schwerer, teilweise gesundheitsgefährdender Arbeiten bis hin zur fristlosen Kündigung.

DAS AUFRECHTERHALTEN PREKÄRER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Ein häufig auftretendes Problem stellt aber besonders in größeren Firmen, neben den oben aufgezählten Arbeitsrechtsverletzungen, die Umgehung der gesetzlich vorgeschriebenen Umwandlung von temporären Arbeitsverträgen in Festanstellungen dar. Nach Tarifvertrag müssen Arbeiter*innen nach zwei Saisons infolge den Status eines fijos-discontinuos oder fijos entsprechend einer Festanstellung erhalten. An den Vertragsstatus sind neben einem Kündigungsschutz auch die Zahlung des Erfahrungszuschlags, der sogenannten antigüedad, gekoppelt. Mit steigender Betriebserfahrung steigen auch die Löhne.

Zu großen Unternehmen gehören in der Regel weitere Subunternehmen, die eigene Fincas betreiben und Arbeiter*innen anstellen. Gemüse und Obst wird jedoch ausschließlich für das übergeordnete Unternehmen produziert, das die Produkte auch vertreibt. Nach zwei Saisons hintereinander bei einem Subunternehmen werden die Arbeiter*innen von einem anderen unter Vertrag genommen. Somit sind sie nach Vertrag nicht beim gleichen Unternehmen angestellt, arbeiten de facto jedoch für ein und dieselbe Firma. Die prekären Beschäftigungsverhältnisse einer temporären Anstellung werden somit über lange Zeiträume² aufrechterhalten und Arbeiter*innen leiden unter dem Druck bei Unregelmäßigkeiten fristlos gekündigt werden zu können.

Die Situation in den Gewächshäusern ist der Arbeitsinspektion und damit auch der

Verwaltung bekannt. Trotzdem wird sie weiterhin stillschweigend akzeptiert. Kein seltenes Argument der Befürworter*innen des Agrarsektors in Almería, um das profitable Geschäftsmodell zu wahren, lautet: Eine konsequentere, sozialverträgliche Regulierung der Produktionsbedingungen von Unternehmen würde zur Abwanderung in unreguliertes Gebiet führen. Das würde zwangsläufig dem Wirtschaftsmodell Almería schaden, auf dem der relative Wohlstand der Region aufbaut.



Further watchings

Abuso y maltrato laboral en tres actos – Almería 2019

https://www.youtube.com/watch?v=Y5b8t6jnRxA

Días de Lucha, Días de Luto - Unter dem Plastik der Strand https://vimeo.com/267462257

² In uns bekannten F\u00e4llen waren Arbeiter*innen bis zu 15 Jahre beim gleichen Unternehmen ausschlie\u00dBlich tempor\u00e4r besch\u00e4ftigt.