

Saisonarbeit in der Landwirtschaft



Bericht 2023

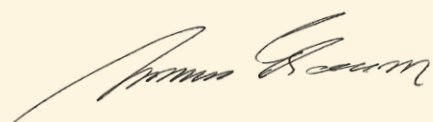


Vorwort

Als Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) setzen wir uns seit langem für die Belange von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft ein. Wir sind bereits in den 1990er-Jahren und in den 2000er-Jahren durch Feldaktionen immer wieder in direkten Austausch mit Kolleg*innen aus Polen getreten, die als Saisonarbeiter*innen hier arbeiteten, und haben Unterstützung geleistet. Seit den 2010er-Jahren haben wir das PECO-Institut und gewerkschaftsnahe Beratungsorganisationen wie den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), Faire Mobilität oder Arbeit und Leben an unserer Seite, die Feldbesuche durchführen und die Erntearbeiter*innen in ihrer Sprache über ihre Rechte informieren.

2016 haben wir gemeinsam die Initiative Faire Landarbeit gegründet, in der neben gewerkschaftsnahen auch kirchliche Beratungsstellen einen wichtigen Beitrag leisten. Seitdem führen wir die Feldbesuche bundesweit koordiniert durch, werten die Erfahrungen aus und publizieren jährlich Saisonberichte, um über die Arbeitsbedingungen und die politischen Rahmenbedingungen von Saisonarbeit zu informieren. Als IG BAU bieten wir seit 2020 ein Modell der Jahresmitgliedschaft an, über das Kolleg*innen aus Rumänien, Polen und aus anderen Herkunftsländern Teil unserer Gewerkschaft werden können.

Auf der Grünen Woche Anfang 2024 haben wir als IG BAU mit unseren Schwestergewerkschaften ZZPR (Polen), FNSZ (Bulgarien) und Terra FSA (Rumänien) ein Kooperationsabkommen zur Saisonarbeit unterzeichnet. Die Kolleg*innen aus Polen, Rumänien und Bulgarien berichteten uns von der enormen Herausforderung des Fach- und Arbeitskräftemangels in diesen Staaten. Für sie ist es – gerade im Jahr der anstehenden EU-Wahlen – inakzeptabel und nicht nachvollziehbar, dass wir in Deutschland auf die Arbeitskraft ihrer Landsleute setzen, aber kurzfristig Beschäftigten, die teilweise über Jahrzehnte auf unseren Feldern schufteten, nicht nur den vollen Krankenversicherungsschutz verweigern, sondern auch Rentenansprüche. Indem wir sie zu Beschäftigten zweiter Klasse machen, untergraben wir bei diesen Menschen und in ihren Herkunftsländern das Vertrauen auf ein solidarisches und sozial gerechtes Europa. Hier fordern wir dringend Nachbesserungen, wie in Kapitel 5 dieses Berichts dargestellt.



Harald Schaum, Stellvertretender
Bundesvorsitzender IG BAU



© IG BAU/T. Seifert

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Initiative Faire Landarbeit

Autor: Benjamin Luig
Unter Mitarbeit von:
Katharina Varelmann und Jan zum Mallen
Layout: Marischka Lutz Grafikdesign
Lektorat: Karolin Nedelmann,
www.text-arbeit.net
Kontakt: benjamin.luig@emwu.org

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BAU
Harald Schaum,
Stellvertretender Bundesvorsitzender (V. i. s. d. P.)
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de

März 2024

Die Saisonberichte der Initiative Faire Landarbeit aus den Vorjahren sind online zu finden unter:
<https://igbau.de/Initiative-Faire-Landarbeit.html>

Hinweis: In dem Bericht wurde eine genderneutrale Ausdrucksweise gewählt. Bei Funktionsbezeichnungen und Positionen, die ganz überwiegend von Männern besetzt sind (z. B. Arbeitgeber, Vorarbeiter), wurde die männliche Form gewählt.

Inhalt

Saison 2023: Das Wichtigste in Kürze	4
1. Saisonarbeit und mobile Beschäftigung in der Landwirtschaft	6
Obstbaubetriebe unter Preisdruck	11
Ausnahmeregelungen für die landwirtschaftliche Saisonarbeit	15
<i>Fehlende Anrechnung der Beschäftigungszeit auf die Rentenversicherung</i>	
2. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit	18
Feldaktionen bundesweit	18
<i>Projekt „AgriWork Crossborder“</i>	
Unsere Erfahrungen 2023	22
<i>Kooperationsvereinbarung von Gewerkschaften zu Saisonbeschäftigten</i>	
3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen	24
Ausweitung und Verdichtung der Arbeitszeit	24
<i>Gewalttätige Übergriffe durch Vorarbeiter und unvollständige Lohnabrechnungen, Nordrhein-Westfalen</i>	
Kurze Kündigungsfristen	26
Bezahlung am Ende der Saison	27
<i>Leiharbeit und ausbleibende Lohnzahlungen im Garten- und Landschaftsbau, Rheinland-Pfalz</i>	
Überhöhte Mieten	30
Mangelnder Gesundheitsschutz	31
<i>Fehlende Lohnfortzahlung nach Arbeitsunfall, Rheinland-Pfalz</i>	
4. Politische Entwicklungen	34
Urteile von Sozialgerichten zur Berufsmäßigkeit	34
Ratifizierung der ILO-Konvention zu Arbeitsschutz in der Landwirtschaft	34
Umsetzung der sozialen Konditionalität der EU-GAP	35
Kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung	35
5. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit	36
Literatur und Quellen	38

Saison 2023:

Das Wichtigste in Kürze

Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit: Im vergangenen Jahr 2023 haben wir in insgesamt 18 verschiedenen Teams im ganzen Bundesgebiet 47 Feldaktionen durchgeführt. Dabei sind wir mit etwas mehr als 3.300 Saisonbeschäftigten in direkten Kontakt getreten. Wir haben damit ähnlich viele Feldaktionen wie im vergangenen Jahr durchgeführt. Achtzig Prozent der angetroffenen Beschäftigten waren Frauen und Männer aus Rumänien, darunter zu hohen Teilen Menschen, die der ungarischsprachigen Minderheit in Rumänien angehören.

Mobile Beschäftigte in vielen unterschiedlichen Bereichen der Landwirtschaft und des Gartenbaus: Nach der Verringerung der Anbaufläche von Spargel und Erdbeeren in den letzten Jahren berichten viele Arbeitgeber, dass sie 2023 weniger Schwierigkeiten hatten als zuvor, Erntearbeiter*innen aus Osteuropa anzustellen. Zugleich sind mobile Beschäftigte aus Osteuropa längst nicht mehr nur Saisonarbeiter*innen, sondern arbeiten teilweise über das gesamte Jahr verteilt in Bereichen wie der Tierhaltung, in Baumschulen oder in der Pferdewirtschaft. Die Anzahl der kurzfristig Beschäftigten ist in den letzten Jahren zurückgegangen, während die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Osteuropa zugenommen hat.

Obstbaubetriebe unter Druck: Der Prozess des „Wachse oder Weiche“ hat sich bei den Obstbaubetrieben fortgesetzt. Viele von ihnen mussten in den letzten Jahren aufgeben oder waren 2023 auf Sonderbeihilfen aus Mitteln der Europäischen Union (EU) angewiesen. Zugleich sind andere Betriebe in den letzten Jahren stark expandiert und bewirtschaften Flächen von über 3.000 Hektar in mehreren Bundesländern. Von Arbeitgeberseite werden in diesem Zusammenhang die Anhebungen des Mindestlohns kritisiert. Doch die Beschäftigten sind in Zeiten der Preissteigerung auf die Erhöhungen angewiesen – das gilt für mobile Beschäftigte aus Osteuropa, die ihre Familien mit ihrem Einkommen oftmals für ein ganzes Jahr versorgen müssen, genauso wie für deutsche Beschäftigte. Auch aufgrund der



© Patricque Degen

gestiegenen Mindestlöhne gelang es der IG BAU 2023, deutliche Erhöhungen der Facharbeiterlöhne in Tarifverträgen in der Landwirtschaft und im Gartenbau durchzusetzen.

Vielzahl an Ausnahmeregelungen: Arbeitgeber im Bereich der Saisonarbeit profitieren von einer Vielzahl von Sonderregelungen: Sie können Saisonbeschäftigte bis zu 70 Arbeitstage kurzfristig beschäftigen und damit Sozialversicherungsabgaben sparen. Sie können das Einkommen der Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft pauschal mit fünf Prozent besteuern lassen und sich damit bürokratischen Aufwand ersparen. Sie können Ausnahmegenehmigungen für eine tägliche Arbeitszeit von bis zu zwölf Stunden (statt der ansonsten üblichen Obergrenze von zehn werktäglichen Stunden) einholen. Darüber hinaus können sie die Kosten für die Bereitstellung von Unterkunft und Verpflegung vom Mindestlohn abziehen und bei Aushilfstätigkeiten extrem kurze Kündigungsfristen von einem Tag im Arbeitsvertrag festschreiben.

Arbeits- und sozialrechtliche Herausforderungen: Die Grundproblematik, die bei unseren Fallberatungen mehrheitlich im Vordergrund stand, blieb auch 2023 die deutliche Unterschreitung des Mindestlohns. Besonders häufig stießen wir im Jahr 2023 auf fünf weitere Problembereiche: (1) Die Arbeitszeit wird über die gesetzlich erlaubte Grenze ausgeweitet; (2) Erntearbeiter*innen, die die sehr hohen Leistungsvorgaben nicht erreichen, werden nach wenigen Tagen mit extrem kurzer Kündigungsfrist entlassen; (3) Beschäftigten wird der Lohn erst unmittelbar vor ihrer Abreise ausgezahlt; (4) die Kosten für die Unterbringung in Drei- und Vierbettzimmern, die den Beschäftigten vom Lohn abgezogen werden, sind deutlich überhöht und (5) ein effektiver Krankenversicherungsschutz fehlt, sodass sich Saisonbeschäftigte mit riskanten Formen der Selbstmedikation bei gleichzeitiger enormer körperlicher Belastung aushelfen. Positiv bewerten wir demgegenüber die teilweise verbesserten Standards bei den Unterkünften und die vermehrte Nutzung von digitalen Arbeitszeiterfassungssystemen.

Politische Entwicklungen: Im Jahr 2023 wurden einige wichtige politische und juristische Entscheidungen getroffen. In einem Rechtsstreit zwischen einem Landwirtschaftsbetrieb und der

Deutschen Rentenversicherung urteilte das Sozialgericht Landshut, dass bei einer Reihe von kurzfristig beschäftigten Saisonarbeiter*innen die Berufsmäßigkeit gegeben war. Die Bundesregierung brachte die Ratifizierung der Konvention 184 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft auf den Weg und diskutierte über die Umsetzung der sozialen Konditionalität der Gemeinsamen EU-Agrarpolitik (GAP). Im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung schuf die Bundesregierung zudem mit der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung ein Modell, über das in Zukunft vermehrt Drittstaatler*innen in der Agrarwirtschaft in Deutschland arbeiten könnten.

Forderungen: Um die Situation von Saisonbeschäftigten zu verbessern, sollten die folgenden Punkte umgesetzt werden:



(1) Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen in Deutschland Anspruch auf den vollen Krankenversicherungsschutz erhalten.



(2) Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen sich in Deutschland einen Rentenanspruch erarbeiten können.



(3) Eine deutliche Ausweitung der Betriebsprüfungen und Kontrollen ist notwendig.



(4) Eine manipulationssichere Arbeitszeiterfassung und die rechtzeitige Auszahlung des Arbeitslohns müssen sichergestellt werden.



(5) Die Kosten für die Unterbringung in Gruppenunterkünften müssen vom Arbeitgeber getragen werden.



(6) Mindeststandards in der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung müssen sichergestellt werden.

1. Saisonarbeit und mobile Beschäftigung

in der Landwirtschaft

Mobile Beschäftigte aus Osteuropa spielen in der deutschen Landwirtschaft eine zentrale Rolle.¹ Laut Statistischem Bundesamt arbeiteten im Jahr 2020 insgesamt 274.700 Menschen als Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft (Statistisches Bundesamt 2021).² Als Saisonarbeiter*innen werden Arbeitskräfte bezeichnet, deren Beschäftigungsverhältnisse bis zu acht Monate andauern. Neben abhängig Beschäftigten (rund 24 Prozent) und Familienarbeitskräften (rund 46 Prozent) stellen Saisonbeschäftigte rund 29 Prozent aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland. Der überwiegende Teil von ihnen stammt aus Osteuropa. Saisonarbeiter*innen sind entweder regulär sozialversicherungspflichtig oder kurzfristig beschäftigt. Eine kurzfristige Beschäftigung erfolgt ohne volle Sozialversicherung. Voraussetzung dafür ist, dass die Tätigkeit maximal 70 Arbeitstage andauert und dass sie „nicht berufsmäßig“ ausgeübt wird.

Die Zahlen in Abbildung 1 zeigen, dass in den letzten Jahren die kurzfristige Beschäftigung bei ausländischen Beschäftigten an Bedeutung verloren und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stetig zugenommen hat.³

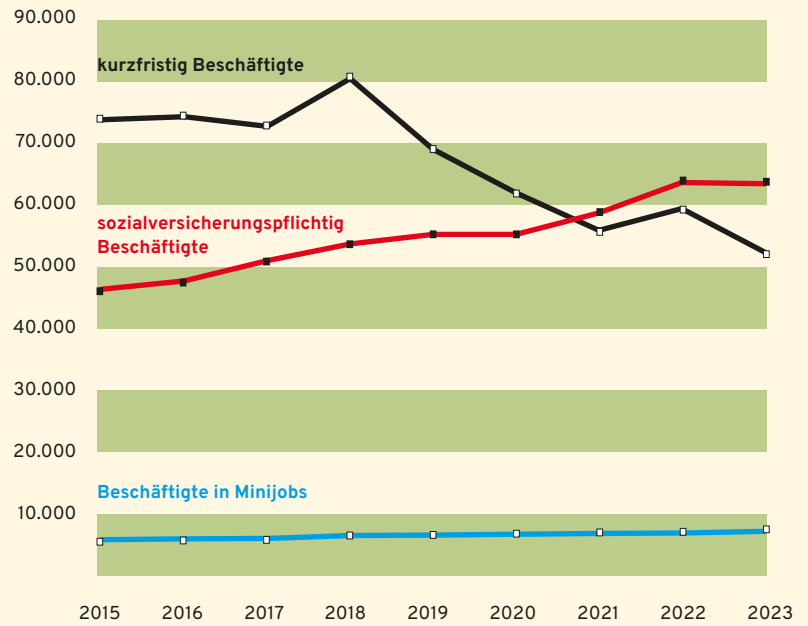
- 1 Unter „mobilen Beschäftigten“ werden im Folgenden EU-Bürger*innen verstanden, die ihren Wohnsitz im Herkunftsland haben und temporär für die Erwerbstätigkeit nach Deutschland migrieren. Wenn in diesem Bericht von Saisonbeschäftigten oder kurzfristig Beschäftigten die Rede ist, so sind damit mobile Beschäftigte aus Osteuropa gemeint, auch wenn dies nicht explizit genannt wird.
- 2 Das Statistische Bundesamt führt nur alle zehn Jahre eine Landwirtschaftszählung durch. Zudem finden alle drei bis vier Jahre weniger umfangreiche Agrarstrukturerhebungen statt, die ebenfalls Aufschluss über die Beschäftigungsstruktur geben.
- 3 Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft zu bestimmten Stichtagen. Abbildung 1 zeigt die Anzahl der ausländischen Beschäftigten in den verschiedenen Anstellungsformen jeweils zum Stichtag 31. Mai, also in der Hochphase der Erntesaison. Es ist davon auszugehen, dass neben strukturellen Faktoren auch eine strengere Überprüfung der kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse durch die Deutsche Rentenversicherung etwa ab 2020/21 dazu geführt hat, dass die Zahl dieser Anstellungsverhältnisse abgenommen hat (siehe Kapitel 4).

© Patricque Degen



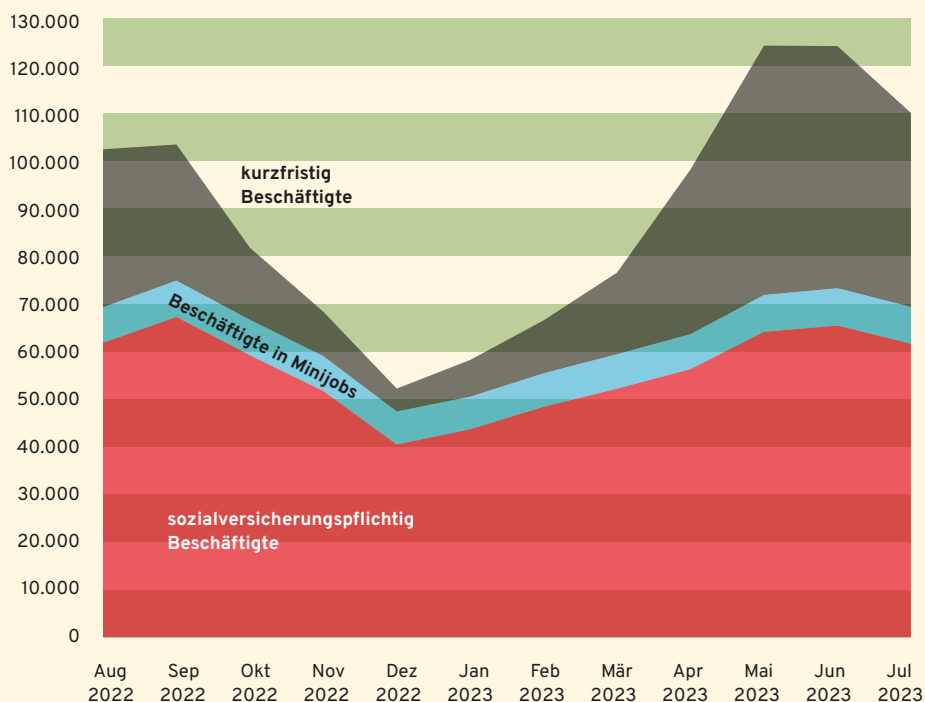
**Abbildung 1:
Abhängig Beschäftigte aus dem
Ausland in Landwirtschaft,
Gartenbau und Forst
zum Stichtag 31. Mai**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024



**Abbildung 2:
Abhängig Beschäftigte aus dem Ausland in Landwirtschaft,
Gartenbau und Forst, August 2022 bis Juli 2023**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024



Mobile Beschäftigte aus Osteuropa arbeiten längst nicht mehr nur zur Erntesaison, sondern häufig über das gesamte Jahr verteilt in der Landwirtschaft und in anderen grünen Branchen in Deutschland (siehe Abbildung 2). Zwar kommen sie nach wie vor sehr oft bei der Ernte von Kulturen wie Spargel, Beeren, Gurken, Baumobst oder Weintrauben zum Einsatz, die besonders arbeitsintensiv und wenig mechanisiert ist; der Erntezeitraum für diese Kulturen erstreckt sich von März bis Oktober. Darüber hinaus werden sie aber auch für den ganzjährigen Anbau von Gemüse unter Glas und für Tätigkeiten wie das Roden, Pflanzen, Bewässern oder die Instandhaltung von Erntetunneln eingesetzt – Tätigkeiten, die auch außerhalb der Saison anfallen.

Im Jahr 2023 haben wir zudem Arbeitnehmer*innen aus dem Garten- und Landschaftsbau, aus Baumschulen, aus Forst-, Milchvieh- und Tierzuchtbetrieben oder aus der Pferdewirtschaft beraten. In diesen Bereichen arbeiten die Beschäftigten aus dem Ausland oftmals länger als acht Monate am Stück. Das muss allerdings nicht bedeuten, dass sie ihren Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlegt haben. Vielmehr existieren auch hier Formen mobiler Beschäftigung, bei denen die Menschen einige Monate am Stück in Deutschland



© Patricque Degen



arbeiten, dann einige Tage oder Wochen nach Hause fahren, um anschließend die Arbeit im Betrieb fortzusetzen.

Die Ursache für die zunehmende Bedeutung osteuropäischer Arbeitskräfte in den grünen Branchen liegt auf der Hand. Der fortschreitende Strukturwandel führt dazu, dass kleinere Betriebe aufgeben und die durchschnittliche Anzahl der Arbeiter*innen pro Betrieb steigt. Die Bedeutung der bäuerlichen Familienarbeitskräfte nimmt ab, abhängig Beschäftigte bilden inzwischen die Mehrheit der Arbeiter*innen in der Landwirtschaft. Hinzu kommt die zunehmende Spezialisierung vieler Betriebe auf wenige Kulturen, was den Bedarf an Saisonbeschäftigten erhöht.

Dabei ist die Agrarwirtschaft stärker als andere Branchen auf Arbeitskräfte angewiesen, die einfache Tätigkeiten ausführen. In der Gesamtwirtschaft lag dieser Bedarf 2020 bei 25 Prozent der Stellen, in der Agrarwirtschaft hingegen bei 38 Prozent (Putzing 2023: 70). Gleichzeitig ist allerdings auch der Mangel an Fachkräften in der Agrarwirtschaft besonders stark. 2020 gaben 53 Prozent der befragten Agrarbetriebe mit Fachkräftebedarf an, offene Stellen zu haben (ebd.: 73). Auch aktuell kommen auf eine offene Facharbeiterstelle in der Landwirtschaft im Durchschnitt lediglich 1,4 potenzielle Bewerber*innen (Schulze-Vohren 2023).

Die Frage, welche Position migrantische Saisonbeschäftigte in der Hierarchie der Betriebe in Deutschland einnehmen und auf welche Kontakte, Informationen und Ressourcen sie zurückgreifen können, hängt stark von ihrer Nationalität und den Netzwerken ab, über die sie verfügen. Insbesondere Polen und Deutschland verbindet eine lange Geschichte der Saisonarbeit (Fattmann/Mayer 2008: 21).⁴ Seit den Kontingentvereinbarungen zur Saisonarbeit zwischen dem polnischen und dem deutschen Arbeitsministerium 1990 bildeten sich informelle Netzwerke der Rekrutierung

⁴ Einen guten Überblick über die Geschichte der Wanderarbeit in der Landwirtschaft bietet auch das Webportal Landarbeiter.eu: www.landarbeiter.eu/wander-und-saisonarbeit-im-laufe-der-geschichte.

heraus: Kamila Fiałkowska beschreibt die ersten Saisonbeschäftigten als „Pioniere“, die sich mit ihrer Arbeit bei deutschen Agrarbetrieben etablierten und dadurch den Weg für Familienmitglieder, Freund*innen oder Bewohner*innen aus ihren Herkunftsregionen zu „ihren“ Betrieben in Deutschland ebneten. Diese Personen haben sich über die Jahre hinweg oftmals mächtige Positionen als Vorarbeiter in den Agrarbetrieben erarbeitet. Andere haben die Rekrutierung vollständig professionalisiert (Fiałkowska 2023: 13). Oftmals sprechen sie im Unterschied zu vielen anderen Saisonarbeiter*innen Deutsch. In diesem Fall stellen sie für die mobilen Beschäftigten aus Polen den „Flaschenhals“ zur deutschen Betriebsleitung dar, weil nur sie direkt mit ihr kommunizieren können.

Eine ähnliche Dynamik beobachten wir zeitversetzt bei Beschäftigten aus Rumänien, das seit den 2010er-Jahren zum wichtigsten Herkunftsland geworden ist. So berichtet eine deutsche Betriebsrätin aus ihrem Tierzuchtunternehmen, dass mobile Beschäftigte aus Rumänien längst ein fester Teil der Belegschaft geworden seien, aber Jahr für Jahr immer über eine bestimmte Vermittlerfirma kämen. Diese kassiere vom Arbeitgeber 400 Euro pro Person sowie eine weitere Summe von den Beschäftigten, und drohe dem Unternehmen, „die eigenen Leute rauszuziehen“, falls der Betrieb beabsichtige, diese direkt anzustellen.

Menschen, die das erste Mal in der Saisonarbeit tätig sind, befinden sich in einer besonders vulnerablen Situation. Sie verlassen sich auf die Informationen, die sie von ihren erfahreneren Kolleg*innen und über ihre persönlichen Netzwerke erhalten, denen sie vertrauen. Als weitere wichtige Quelle nutzen sie digitale Medien, insbesondere Facebook, jüngere Arbeitnehmer*innen auch Instagram oder TikTok. Im Vergleich dazu sind Organisationen wie gewerkschaftsnahe Beratungsstellen als potenzielle Informationsquellen wenig bekannt (Popescu/Sperneac-Wolfer 2023: 13 f.).

Am vulnerabelsten sind Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten. Zum einen können sie in aller Regel



© Patricque Degen

nicht auf bestehende Netzwerke von erfahrenen Saisonbeschäftigten ihres Herkunftslands zurückgreifen, zum anderen ist nicht nur ihre Unterkunft, sondern auch ihre Aufenthaltserlaubnis unmittelbar an ihre Beschäftigung geknüpft. Eine kurzfristige Kündigung vonseiten des Betriebs, die in der Saisonarbeit eine weit verbreitete Praxis ist und von vielen Unternehmen systematisch genutzt wird, kann in diesem Fall schwerwiegende Folgen haben.

Obstbaubetriebe unter Preisdruck

Die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse der Agrarbetriebe in den letzten Jahren zeigen, dass insbesondere der Obst- und der Weinanbau als Branchen insgesamt unter Druck stehen. Während die Ackerbaubetriebe in der Saison 2022/23 durchschnittlich einen Gewinn von knapp 120.000 Euro erzielten, die Milchviehbetriebe mit eigenem Futterbau rund 143.000 Euro und die Veredlungsbetriebe durchschnittlich 134.000 Euro (DBV 2023: 175), war die Lage im Obst- und Weinanbau deutlich schwieriger: Die Entwicklung der durchschnittlichen Betriebsgewinne im Obstbau lagen in den letzten fünf Jahren zwischen sehr niedrigen 27.000 Euro und 77.000 Euro. Die Weinanbaubetriebe erwirtschafteten einen Gewinn zwischen 74.000 und 85.000 Euro (BMEL 2023a: 27 f.; DBV 2023: 179). Einige Sonderkultur-Bereiche waren 2023 in einer derart schwierigen finanziellen Lage, dass die Bundesregierung eine Sonderbeihilfe aus EU-Mitteln von insgesamt 28 Millionen Euro gewährte (BMEL 2024 u. 2023b).

Neben höheren Preisen für Düngemittel und gestiegenen Energiekosten führen Arbeitgeber in diesen Branchen immer wieder die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro im Jahr 2022 und

auf 12,41 Euro zum 1. Januar 2024 als Ursache für die schwierige Lage an. Ohne Frage ist der Anteil der Löhne an den Gesamtkosten bei Obstbaubetrieben hoch (Garming 2016). Die Debatte um die Preiskrise in der Landwirtschaft lässt jedoch regelmäßig die Situation der abhängig Beschäftigten außen vor. Geringe Ausbildungsvergütungen und Niedriglöhne auch für Facharbeiter*innen, die absehbar zu einer sehr geringen Rente führen und damit ein hohes Risiko für Altersarmut darstellen, sind im Gartenbau und in der Landwirtschaft gang und gäbe. Mit einem erheblichen Anstieg der Verbraucherpreise 2022 (+6,9 Prozent) und 2023 (+5,9 Prozent) sind weitere Lohnsteigerungen in der Agrarwirtschaft dringend geboten (Statistisches Bundesamt 2024). Auch aufgrund der 2022 gestiegenen Mindestlöhne gelang es der IG BAU 2023, deutliche Erhöhungen

Geringe Ausbildungsvergütungen und Niedriglöhne auch für Facharbeiter*innen, die absehbar zu einer sehr geringen Rente führen und damit ein hohes Risiko für Altersarmut darstellen, sind im Gartenbau und in der Landwirtschaft gang und gäbe.

der Facharbeiterlöhne in Tarifverträgen in der Landwirtschaft und im Gartenbau durchzusetzen. Zwar besteht eine erhebliche Lohnkluft zwischen den Herkunftsländern der Saisobeschäftigten und Deutschland – der aktuelle Mindestlohn in Rumänien liegt bei umgerechnet 660 Euro im Monat (RRI 2023) –, aber die meisten Beschäftigten aus Rumänien arbeiten im Jahresverlauf nur eine begrenzte Zeit in Deutschland und versorgen mit diesem Einkommen ihre Familie das ganze Jahr. Eine Betriebsrätin aus einem großen Tierzuchtunternehmen berichtet, dass sich die ganzjährige Arbeit in

Deutschland für ihre rumänischen Kolleg*innen immer weniger lohne, weil die Lebenshaltungskosten hierzulande einen erheblichen Teil ihrer Einkommen wegfressen, sodass sie immer geringere Beträge an ihre Familien nach Hause schicken können.⁵

⁵ Diese Problematik sieht auch die IG BAU und akzeptiert keine tariflichen Lohngruppen gleich dem gesetzlichen Mindestlohn. So setzte die Agrargewerkschaft Ende 2023 für tarifgebundene Saisonarbeitskräfte, sei es bei landwirtschaftlichen Lohnunternehmen, in landwirtschaftlichen Flächentarifverträgen oder im Gartenbau, Entgelte oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns durch.

Ein befragter Arbeitgeber beschrieb den Strukturwandel in der Branche gegenüber der Mindestlohnkommission 2022 folgendermaßen: „Die, die aufhören, sind die kleinen Betriebe, die fünf bis zehn Saisonbeschäftigte haben. Und die, die über 100 haben, nehmen rasant zu.“

Das Kernproblem der Branche hängt aber weniger mit diesen Kosten selbst zusammen, sondern damit, dass gestiegene Preise in der Lieferkette nur sehr begrenzt an den Einzelhandel weitergegeben werden können. Die vier großen Konzerne des Lebensmitteleinzelhandels diktieren die Preise und beziehen Produkte wie Erdbeeren zum Teil auch aus dem Ausland. In der Regel erfolgt der Einkauf im Tagesgeschäft, sodass der Spielraum bei den Preisverhandlungen auch für große Erzeugergemeinschaften zum Beispiel von Spargel oder Erdbeeren äußerst gering ist. Insbesondere Produzenten von Frischeprodukten sehen sich oft mit unlauteren Handelspraktiken konfrontiert, etwa der ungerechtfertigten Reklamation von Waren (Oxfam 2023: 14 f.). 2022 führte dies dazu, dass Erdbeerbauern im Münsterland aus Protest ihre eigenen Felder abmähten (Eckinger 2022; Terpitz 2022). 2023 hatten die Produzenten die Erdbeeranbauflächen bereits reduziert, sodass sich die Preise stabilisierten und bis Mai 2023 um 15 Prozent höher lagen als im Vorjahr (VSSE 2023).

Zahlen zu den durchschnittlichen Gewinnen verschleiern die großen Unterschiede, die zwischen den einzelnen Unternehmen in der Branche bestehen: Einige Betriebe expandieren massiv und erhöhen ihre Umsätze, während anderen aufgeben müssen. Ein befragter Arbeitgeber beschrieb den Strukturwandel in der Branche gegenüber der Mindestlohnkommission 2022 folgendermaßen: „Die, die aufhören, sind die kleinen Betriebe, die fünf bis zehn Saisonbeschäftigte haben. Und die, die über 100 haben, nehmen rasant zu“ (Prognos 2022: 146).

Dieser Verdrängungswettbewerb ist jedoch nichts Neues, sondern ein Prozess, der bereits seit Jahrzehnten anhält. In Deutschland gibt es viele Unternehmer, die das Modell, Saisonbeschäftigte aus dem Ausland zu geringen Lohnkosten und geringen Sozialabgaben zu beschäftigen, sehr reich gemacht hat. Die heute größten Obst- und Gemüseproduzenten in Deutschland mit 3.000 Hektar und mehr an Anbaufläche sind meist aus Familienunternehmen entstanden, inzwischen aber verzweigte Systeme aus Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Kommanditgesellschaften oder Aktiengesellschaften. Oft sind sie mithilfe von externem Investitionskapital rasant expandiert (Hentschel 2023: 153).



© Patricque Degen



Es sind diese Unternehmen, die auch bei unseren Feldbesuchen regelmäßig im Fokus stehen.⁶ Zu den Unternehmen, die das beschriebene Expansionsmodell verfolgen, gehört auch ein großer Spargelproduzent in Bayern und Brandenburg, der darüber hinaus auch Kürbis anbaut. Das Unternehmen startete in den 1980er-Jahren als Kleinbetrieb in Bayern mit einer Anbaufläche von 15 Hektar. 2009 lag die Fläche bereits bei 330 Hektar, 2017 bei 600 Hektar. Zusätzlich hatte das Unternehmen 2014 einen großen Betrieb in Brandenburg erworben, der seit 2017 700 Hektar umfasst. Im Jahr 2011 betrug die Bilanzsumme des Unternehmens in Bayern 1,3 Millionen Euro und lag 2021 bei 15,2 Millionen Euro. In Brandenburg stieg die Bilanzsumme von 2,1 Millionen Euro im Jahr 2008 auf 11,3 Millionen Euro 2021. Ein zentraler Faktor für das rasante Wachstum des Unternehmens war ganz offensichtlich der Zugriff auf Saisonarbeitskräfte bei geringen Lohnkosten und extrem geringen Sozialabgaben. Aktuell kann man grob kalkulieren, dass die Sozialabgaben 30 Prozent des Bruttolohns ausmachen. Der Anteil der Sozialabgaben an den Lohnkosten, den das beschriebene Unternehmen in seinen Bilanzen angibt, variiert in den Jahren 2008 bis 2021 jedoch lediglich zwischen 4,0 und 8,3 Prozent.

Ein anderer großer Spargelproduzent, dessen Betriebe wir 2023 besuchten, bewirtschaftet Anbauflächen in Niedersachsen und Brandenburg. Er übernahm Anfang der 1970er-Jahre einen 30-Hektar-Betrieb in Niedersachsen, der bald auf Spargel umgestellt wurde. In den 1990er-Jahren kamen Heidelbeeren und Erdbeeren als weitere Schwerpunkte hinzu. Die Gesamtfläche wuchs von 150 Hektar (2009) auf 500 Hektar (2016). In Brandenburg begann das Unternehmen den Spargelanbau 2003 auf 30 Hektar. 2009 lag die Fläche dort bereits bei 234 Hektar, heute liegt sie in Brandenburg ebenfalls bei rund 500 Hektar. Der Betrieb in Niedersachsen

⁶ Die folgenden Daten sind den Bilanzen der jeweiligen Unternehmen entnommen, die im Bundesanzeiger öffentlich einsehbar sind. Eine grundsätzliche Einordnung dieser Daten bietet die wegweisende Untersuchung von Thomas Hentschel (2023).



verzeichnete ein deutliches Umsatzwachstum von 13,1 Millionen Euro 2007 auf 30,3 Millionen Euro 2020. Ein starker Einbruch erfolgte im Zuge der Coronapandemie 2021 auf 19,5 Millionen Euro. Der Besitzer des Unternehmens meldete sich über die Jahre hinweg immer wieder öffentlich zum Thema Saisonarbeit zu Wort. Im Geschäftsjahr 2004/05 kritisierte er die nach der EU-Erweiterung fälligen Sozialabgaben für Saisonbeschäftigte. Bereits 2008 forderte er Abkommen der Bundesregierung mit Drittstaaten zur Rekrutierung von Saisonbeschäftigten. Später warnte er davor, Stellen und Produktionsstätten dicht machen zu müssen, sollte der Mindestlohn kommen. Die Zahlen seiner Bilanzen deuten jedoch darauf hin, dass auch das beeindruckende Wachstum seines Unternehmens wesentlich auf dem Faktor geringer Sozialabgaben aufbaute. Diese schwankten im Zeitraum 2010 bis 2021 zwischen 2,4 und 7,2 Prozent.

Ausnahmeregelungen für die landwirtschaftliche Saisonarbeit

Die Klagen über den Anstieg des Mindestlohns müssen im Kontext einer Vielzahl von gesetzlichen Ausnahmeregelungen gesehen werden, von denen Arbeitgeber in der Landwirtschaft profitieren. Die Wichtigsten von ihnen werden im Folgenden genannt.

Beschäftigung ohne Sozialabgaben

Eine kurzfristige Beschäftigung ermöglicht es dem Arbeitgeber, eine Person weitgehend ohne Sozialversicherung einzustellen. Die oder der Beschäftigte ist dann lediglich über den Betrieb gesetzlich unfallversichert und mit starken Einschränkungen krankenversichert, jedoch nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Das Modell ermöglicht Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen also, Sozialabgaben zu sparen. Voraussetzung für

diese Form der Beschäftigung ist, dass die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses 70 Arbeitstage nicht überschreitet und dass die Arbeitnehmer*innen die Arbeit „nicht berufsmäßig“ ausüben.⁷ Das heißt, sie muss für die Beschäftigten von untergeordneter wirt-

schaftlicher Bedeutung sein. Ein solcher Status wird bei Schüler*innen, Studierenden, Rentner*innen und Hausfrauen oder Hausmännern vorausgesetzt. Saisonbeschäftigte aus dem Ausland unterliegen nur dann dem deutschen Sozialversicherungsrecht, wenn sie weder in ihrem

Heimatland noch in einem anderen EU-Mitgliedstaat sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Ob dies der Fall ist, wird in Deutschland anhand eines Fragebogens von der Deutschen Rentenversicherung überprüft. Insbesondere in der Landwirtschaft und in der Gastronomie wird das Modell der kurzfristigen Beschäftigung genutzt.

Pauschalbesteuerung von fünf Prozent

Eine Sonderregelung sieht für Saisonbeschäftigte, also Arbeitskräfte, die in einem Betrieb bis zu acht Monate beschäftigt sind, eine Pauschalbesteuerung von fünf Prozent vor, die der Arbeitgeber auf die Beschäftigten abwälzen kann und die ihm bürokratische Arbeit erspart.⁸ Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber ein landwirtschaftlicher Betrieb ist, dass der oder die Arbeitnehmer*in typische land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten verübt, maximal 19 Euro pro Stunde verdient und dabei lediglich Aushilfstätigkeiten ausübt. Zudem müssen diese Tätigkeiten überwiegend einen saisonalen Charakter haben.

Die Pauschalbesteuerung kann für Saisonbeschäftigte jedoch einen Nachteil bedeuten, denn wenn der Arbeitgeber entscheidet, sie nach Lohnsteuerkarte besteuern zu lassen, können sie Kosten für Anreise,

7 Vgl. Paragraph 8 Absatz 1.2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV.

8 Vgl. Paragraph 40 Absatz 3 Einkommensteuergesetz (EStG).



© Patricque Degen

Fehlende Anrechnung der Beschäftigungszeit auf die Rentenversicherung

Daria M., 45 Jahre alt, aus Polen, hat zehn Jahre in Folge für jeweils sieben Monate in einem Betrieb in Deutschland gearbeitet. Trotz der Dauer von sieben Monaten wurde sie über Kettenverträge kurzfristig beschäftigt. Im August 2023 wurde sie zu dieser Erfahrung interviewt. Dabei verglich sie ihre Situation mit der ihrer Schwester, die in dieser Zeit in Polen bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, der Sozialbeiträge abgeführt hat:

„Ich habe diese zehn Jahre verloren, und das ist schlimm. Ich meine, keine Sozialbeiträge, besonders keine Rentenbeiträge. Jetzt mache ich mir große Sorgen, wenn ich die jungen Menschen heute sehe, die jedes Jahr dorthin [nach Deutschland] gehen, jünger als ich, und sie haben keine Sozialversicherung. [...] Ich hatte einen Vertrag, aber ich wusste nicht, dass ich in der Regel illegal arbeitete, es gab da verschiedene Kombinationen, die ich nicht verstand, und ich hatte die Bestätigung von den Behörden in meinem Heimatort erhalten, dass ich dort den Status als Hausfrau innehabte und daher auf diese Weise legal in Deutschland arbeiten kann. Ich bin mir sicher, das sind bestimmte Wege, um die Zahlung von Sozialbeiträgen für Menschen wie mich zu vermeiden. Kein deutscher Beschäftigter würde dem jemals zustimmen, aber diese Menschen, die kein Deutsch sprechen, erhalten einzig die polnischen Papiere, den Vertrag und das war's“ (Fiałkowska 2023: 25).⁹

⁹ Übersetzung aus dem Englischen durch den Verfasser.

Unterkunft und Verpflegung als Teil der Werbekosten gegenrechnen, sodass für sie in vielen Fällen gar keine Lohnsteuern anfallen würden.

Ausweitung der Arbeitszeit

Ein dritter Bereich, in dem es rechtliche Ausnahmen gibt, die in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit in besonderer Weise genutzt werden, ist die Arbeitszeit. Grundsätzlich sieht das Arbeitszeitgesetz vor, dass die werktägliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer*innen acht Stunden nicht überschreiten darf. Ausnahmsweise darf allerdings auch bis zu zehn Stunden gearbeitet werden, wenn diese Überstunden in der Folgezeit ausgeglichen werden, sodass innerhalb von acht Monaten die durchschnittlichen acht Stunden am Tag nicht überschritten worden sind. Speziell für „Saison- oder Kampagnenbetriebe“ ermöglicht das Gesetz jedoch nochmals längere Arbeitszeiten, wenn sie die Gesundheit der Beschäftigten nicht belasten und wenn diese Überstunden anschließend ausgeglichen werden.¹⁰ In der Praxis bedeutet das: Agrarbetriebe können sich bei den örtlichen Behörden Genehmigungen für tägliche Arbeitszeiten von bis zu zwölf Stunden einholen.

Abzug der Kosten für Unterkunft und Verpflegung vom Mindestlohn

Eine vierte Ausnahmeregelung betrifft den Mindestlohn. Arbeitgeber können anfallende Kosten für Verpflegung und Unterkunft auf den Lohn anrechnen – sprich, sie vom Lohn abziehen –, „wenn dies der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht“.¹¹ Unserer Erfahrung nach wird von dieser Ausnahmeregelung in der landwirtschaftlichen

Bei einer Aushilfstätigkeit ist es jedoch auch möglich, im Arbeitsvertrag zu regeln, dass die Kündigungsfrist auf beiden Seiten nur einen Tag beträgt. Unsere Erfahrung zeigt, dass auch im Jahr 2023 diese Möglichkeit häufig genutzt wurde. Für Saisonbeschäftigte verstärkt dies die Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Saisonarbeit in aller Regel auch Gebrauch gemacht. Die gewährten Leistungen müssen von „mittlerer Art und Güte“ sein, das heißt, sie dürfen nicht zu

beanstanden sein. Zudem darf die Anrechnung die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts entsprechend der definierten Pfändungsfreigrenze nicht übersteigen. Das heißt konkret: Verdiente ein alleinstehender Saisonarbeiter in der ersten Jahreshälfte weniger als 1.340 Euro netto im Monat (bzw. in der zweiten Jahreshälfte 2023 weniger als 1.410 Euro im Monat), dann durften von dieser Summe keine weiteren Kosten für Unterkunft und Verpflegung abgezogen werden.

Extrem kurze Kündigungsfristen

Auch im Hinblick auf den Kündigungsschutz bzw. die Kündigungsfristen gelten in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit Ausnahmeregelungen. Grundsätzlich besteht in Deutschland für alle Arbeitsverhältnisse nach dem Kündigungsschutzgesetz ein Schutz erst nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten. Üblicherweise gilt in diesem Zeitraum eine Kündigungsfrist sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig von zwei Wochen. Bei einer Aushilfstätigkeit ist es jedoch auch möglich, im Arbeitsvertrag zu regeln, dass die Kündigungsfrist auf beiden Seiten nur einen Tag beträgt.¹²

Unsere Erfahrung zeigt, dass auch im Jahr 2023 diese Möglichkeit häufig genutzt wurde. Für Saisonbeschäftigte verstärkt dies die Abhängigkeit vom Arbeitgeber. Werden Arbeitnehmende wegen zu geringer Erntemengen oder aus anderen Gründen mit einer Frist von einem Tag entlassen, verlieren sie nicht nur ihren Job, sondern stehen häufig auch ohne Einkommen (das oftmals erst im Nachhinein bezahlt wird) und ohne Unterkunft da.

¹⁰ Vgl. Paragraph 15 Absatz 1.2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

¹¹ Vgl. Paragraph 107 Absatz 2 Gewerbeordnung (GewO). Umstritten ist, ob sich der Abzug auf den Mindestlohnanteil des Lohns erstrecken darf, dennoch wird es in der Praxis so gehandhabt und vom Zoll bei Prüfungen akzeptiert.

¹² Vgl. Paragraph 622 Absätze 1 und 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

2. Aktivitäten

der Initiative Faire Landarbeit

Saisonbeschäftigte leben in den Monaten während der Feldarbeit in Deutschland oftmals sozial isoliert. Sie sprechen meistens kein Deutsch, kommen über Vermittler nach Deutschland und wohnen in vielen Fällen in räumlich abgelegenen Gruppenunterkünften ohne gesicherten Zugang zum Internet, um mit ihren Familien in ihren Heimatländern zu kommunizieren. Saisonbeschäftigte suchen uns in unseren Beratungsstellen in den Städten deutlich seltener auf als mobile Beschäftigte anderer Branchen. Mit unseren Feldaktionen verfolgen wir daher in erster Linie das Ziel, einen Erstkontakt zu den Saisonbeschäftigten herzustellen. In der Regel erfolgt ein kurzes Gespräch in ihrer Landessprache, wir verteilen unsere Informationsflyer, die die Menschen über die wichtigsten Punkte zum Arbeitsrecht in Deutschland informieren, und hinterlassen unsere telefonischen Kontakte. Ausführlichere Beratungsgespräche hingegen finden nur dann statt, wenn Beschäftigte sich anschließend bei der Gewerkschaft IG BAU oder bei den Beratungsstellen melden, um Problemlagen zu schildern und Unterstützung zu suchen.

Feldaktionen bundesweit

Als Feldaktionen bezeichnen wir halb- bis ganztägige Aktionen, bei denen größere Teams aus mehreren Kolleg*innen versuchen, mit einer möglichst großen Gruppe von Saisonbeschäftigten in einen Erstkontakt zu treten. Das geschieht meistens am Rand der Felder, auf denen die Beschäftigten arbeiten, oder an anderen Kontaktpunkten, wie zum Beispiel am nah gelegenen Supermarkt oder vor den Unterkünften der Beschäftigten. Nach Absprache mit der Betriebsleitung finden die Aktionen auch auf dem Betriebsgelände statt. Neben diesen Feldaktionen führen einzelne Kolleg*innen von uns auch Vorabrecherchen vor Ort durch oder suchen im Fall von konkreten Beschwerden Arbeitgeber in ihren Betrieben direkt auf. Diese Aktivitäten fallen in unserer Statistik jedoch nicht in die Kategorie Feldaktionen.

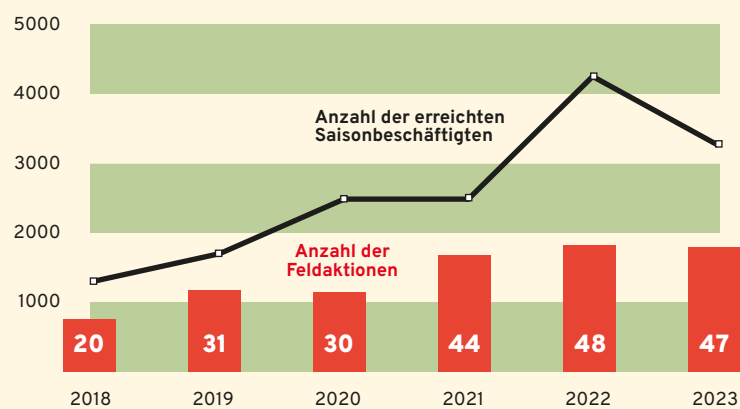
© Patricque Degen





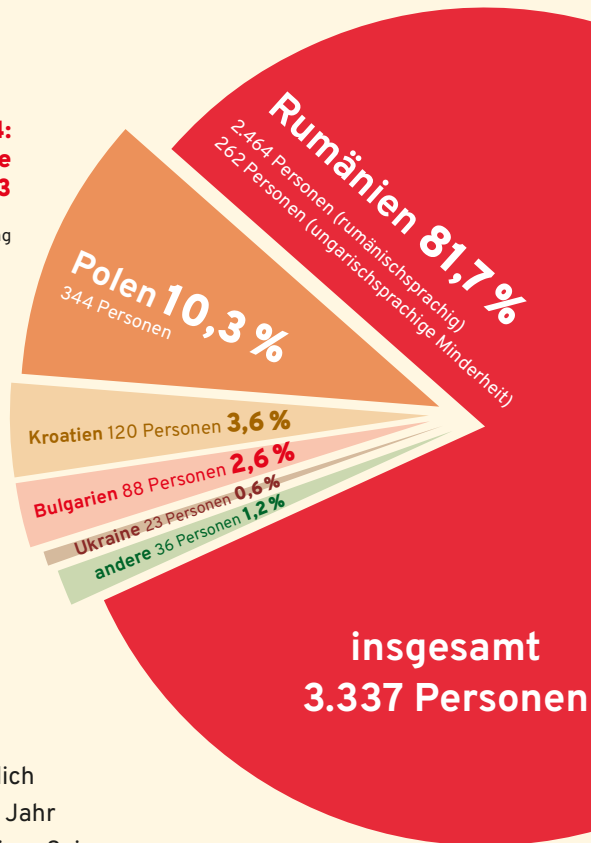
Abbildung 3: Bundesweite Feldbesuche der Initiative Faire Landarbeit

Quelle: IFL 2023, eigene Zählung



**Abbildung 4:
Erreichte Saisonbeschäftigte
nach Herkunftsland 2023**

Quelle: IFL 2023, eigene Zählung



Im Jahr 2023 haben wir insgesamt in 18 verschiedenen Teams in zwölf Bundesländern 47 Feldaktionen durchgeführt. Dabei sind wir mit etwas mehr als 3.300 Saisonbeschäftigten in direkten Kontakt getreten (siehe Abbildung 3). Wir haben damit ähnlich viele Aktionen wie im vergangenen Jahr durchgeführt, dabei allerdings weniger Saisonbeschäftigte angetroffen. 2022 war die Zahl der erreichten Beschäftigten gegenüber den Vorjahren insbesondere wegen des Wegfalls der Coronaschutzmaßnahmen deutlich angestiegen.¹³

Über 80 Prozent der angetroffenen Saisonbeschäftigten waren Frauen und Männer aus Rumänien, darunter auch Menschen, die zur ungarischsprachigen Minderheit in Rumänien gehören (siehe Abbildung 4). Ihr Anteil ist damit nochmals höher als in den Stichtagserhebungen der Bundesagentur für Arbeit der letzten Jahre, in denen dieser Anteil zwischen 60 und 70 Prozent lag. Die Gruppe, die wir am zweithäufigsten antrafen, waren mit zehn Prozent Saisonbeschäftigte aus Polen. Deutlich niedriger als im vergangenen Jahr war die Anzahl der angetroffenen Ukrainer*innen. Der Anteil der Menschen, die über die bilateralen Vermittlungsvereinbarungen mit der Republik Moldau und mit Georgien in Deutschland arbeiten, ist marginal. Vereinzelt trafen wir auf Saisonbeschäftigte aus anderen Drittstaaten, in diesem Jahr unter anderem aus Sri Lanka und China. Wie in Kapitel 1 dargestellt, sind mobile Beschäftigte aus Osteuropa inzwischen in vielen grünen Branchen in Deutschland vertreten. Bei unseren Feldaktionen suchten wir ganz überwiegend aber Erntearbeiter*innen von Obst- und Gemüsebetrieben im Freiland auf. In manchen Fällen steuerten wir bei den Feldbesuchen auch Baumschulen an.

Neben den Feldaktionen boten unsere regionalen Teams Unterstützung für mobile Beschäftigte in weiteren Formaten an: So veranstalten wir in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen Pressekonferenzen, auf denen wir von unseren Erfahrungen in der Saison 2023 berichteten. Gemeinsam mit dem rumänischen Gewerkschaftsverband BNS führten wir drei digitale Infoveranstaltungen auf

¹³ Zur Situation der Saisonbeschäftigten in den Jahren 2020 und 2021 unter den Coronaschutzmaßnahmen vgl. Biaback-Anong 2021 u. Bogoevski 2022.



Projekt „AgriWork Crossborder“

Das PECO-Institut ist an der Initiative Faire Landarbeit beteiligt. Gemeinsam mit Partner-

organisationen aus insgesamt acht EU-Ländern hat das PECO-Institut 2022 und 2023 das Projekt „AgriWork Crossborder“ durchgeführt. Durch das Projekt konnten sich Gewerkschaften, Beratungsstellen und andere Organisationen über ihre Strategien und Erfahrungen austauschen, um mobile Beschäftigte in der Landwirtschaft besser beraten und unterstützen zu können. Dabei ist die Situation der Gewerkschaften in den osteuropäischen Ländern der EU insofern eine besondere, als dass diese Staaten nicht nur Herkunftsländer von mobilen Beschäftigten in der Landwirtschaft sind, sondern auch Zielländer, beispielsweise für Beschäftigten aus der Ukraine.

Die französische Gewerkschaft FGA/CFDT berichtete über einen Ansatz, der es Beschäftigten ermöglicht, sich mittels QR-Code über ihre Tarifstandards zu informieren. In Bulgarien wird bereits in Schulen über Arbeitsrecht und Gewerkschaften aufgeklärt. Die Kampagne „Fair-Stable“ aus Schweden richtet sich gegen sexuelle Belästigung in der Pferdewirtschaft. Ähnlich wie in Deutschland führt die italienische Gewerkschaft FLAI/CGIL die Feldaktionen „Ancora in Campo“ durch, um mobile Beschäftigte über ihre Rechte zu informieren.

Das Projektergebnis ist als „Handbuch für die Beratung mobiler Beschäftigter“ digital in sechs Sprachen frei verfügbar. Es bietet die Möglichkeit, bereits erfolgreich erprobte Methoden und Strategien kennenzulernen: www.peco-ev.de/allgemein/agriwork-crossborder.



Kooperationsvereinbarung von Gewerkschaften zu Saisonbeschäftigten

Auf der Internationalen Grünen Woche im Januar 2024 unterzeichneten die Gewerkschaften IG BAU, ZZPR (Polen), Terra FSA (Rumänien) und FNSZ (Bulgarien) eine Vereinbarung, um bei ihrer Arbeit für die Rechte von Saisonbeschäftigten in ihren jeweiligen Ländern in Zukunft enger zu kooperieren.

Harald Schaum, stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU, erklärte: „Mit dem Kooperationsabkommen haben wir unsere Arbeit auf eine höhere Stufe gestellt: So können wir jetzt wesentlich gezielter die potenziellen Helfer*innen schon in ihren Heimatländern über die Bedingungen und vor allem Rechte hier in Deutschland informieren. Und wir können Hürden, die durch nationale Unterschiedlichkeiten bedingt sind, gemeinsam angehen.“ Bereits in den letzten 20 Jahren haben die Organisationen im europäischen Dachverband der Agrargewerkschaften, EFFAT, zusammengearbeitet.

Rumänisch durch, die über Facebook gestreamt wurden. Mit diesem Angebot wollen wir es Saisonbeschäftigten ermöglichen, sich bereits vor der Ausreise nach Deutschland über ihre Rechte zu informieren. Im Februar 2023 veröffentlichten wir unseren Saisonbericht 2022, zudem stellte die Recherche des PECO-Instituts „Am unteren Ende der Lieferkette“ die empirische Grundlage für einen Bericht von Oxfam dar, der die Arbeitsbedingungen migrantischer Saisonbeschäftigter in Deutschland im Zusammenhang mit den Preispolitiken und Handelspraktiken der Supermarktkonzerne in Deutschland betrachtet (Wichern/Varelmann 2022; Oxfam 2023).

Unsere Erfahrungen 2023

Die spontanen Reaktionen der Erntearbeiter*innen auf unsere Besuche gaben uns oftmals einen ersten Hinweis darauf, wie die Betriebskultur und Mitarbeiterführung vor Ort einzuschätzen sind. Viele Menschen waren sehr interessiert an unseren Informationsflyern und nahmen sie auch für ihre Kolleg*innen mit. In der Regel erhielten wir auch Informationen darüber, inwieweit sie mit ihrer Entlohnung, ihrer Unterkunft und den Arbeitsbedingungen zufrieden waren oder wo es Probleme gab. In einigen Regionen verteilten wir bei unseren Feldbesuchen Präventionsmittel wie Sonnenmilch, Sonnenbrillen und -hüte sowie Verbandssachen oder Wärmepflaster gegen Rückenschmerzen an die Arbeiter*innen. In vielen Fällen wurden uns diese Arbeitsschutzmittel von der Sozialversicherung Landwirtschaft, Forst und Gartenbau (SVLFG) zu Verfügung gestellt. Diese Materialien halfen uns, in der kurzen Zeit der Arbeitspause Kontakt zu den Beschäftigten aufzunehmen und Vertrauen herzustellen.

Bei anderen Betrieben erlebten wir die Arbeitskräfte als abweisend, insbesondere dann, wenn der Vorarbeiter in Sichtweite war. In manchen Fällen weigerten sich die Beschäftigten dann, unsere Flyer anzunehmen, oder versteckten sie sofort an ihrem Körper. Häufig erfolgten Beschwerden erst, nachdem die Arbeiter*innen nach Ende der Saison in ihr Heimatland zurückgereist waren, da sie sich zuvor in der Gruppenunterkunft mit geteiltem Zimmer nicht sicher fühlten, Informationen zur Arbeitssituation weiterzugeben. Vereinzelt erfahren wir auch, dass ihnen von der Betriebsleitung lange vor unserem Besuch prinzipiell verboten worden war, mit uns zu sprechen.

Die zentralen Akteure für den Zugang zu den Saisonbeschäftigten an und auf den Feldern sind die Vorarbeiter. Auch bei unseren Kontaktaufnahmen mit Vorarbeitern haben wir in diesem Jahr sehr

unterschiedliche Erfahrungen gemacht. In manchen Fällen hießen Vorarbeiter unser Angebot, Informationsflyer während der Arbeitspausen zu verteilen, gut und erlaubten uns, die Felder zu betreten, oder fragten selbst nach weiteren Flyern, die sie verteilen wollten. In anderen Fällen reagierten sie aggressiv und untersagten uns den Kontakt zu den Beschäftigten. In Rheinland-Pfalz berichteten uns Saisonbeschäftigte in der Frühlingszwiebelerte, dass der Vorarbeiter die verteilten Flyer anschließend alle wieder einsammelte.

Ebenso große Unterschiede erfuhren wir bei den Reaktionen der Betriebsleitungen. Auch in diesem Jahr trafen wir auf Landwirte, die unsere Fragen freundlich beantworteten und befürworteten, dass wir in ihrer Abwesenheit mit Beschäftigten sprechen. Dies waren in der Regel auch die Betriebe, in denen wir von Arbeits- und Unterkunftsbedingungen einen positiven Eindruck hatten und in denen dieselben Beschäftigten oftmals seit vielen Jahren immer wieder als Saisonkräfte arbeiteten. So boten uns beispielsweise die ausführlichen Gespräche mit Obstbauern aus dem Alten Land bei Hamburg einen guten Einblick in die massiven wirtschaftlichen Herausforderungen und die Schwierigkeit, als kleiner Betrieb Saisonbeschäftigte zu finden. Ein anderes Beispiel ist ein Spargel- und Erdbeerbetrieb aus dem Saarland: Hier nahm sich der Landwirt Zeit für das Gespräch mit uns, und die Beschäftigten berichten übereinstimmend, dass nicht nur der Mindestlohn gezahlt wird, sondern auch die Arbeit bei Regen oder übermäßiger Hitze ausgesetzt wird – bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung. In anderen Betrieben waren wir aber auch in diesem Jahr wieder häufig mit Betriebsleitungen konfrontiert, die nicht nur systematisch versuchten, unsere Kontaktaufnahme zu „ihren“ Beschäftigten selbst in Pausenzeiten zu unterbinden, sondern es offenbar auch darauf anlegten, unsere Teams durch Anschreien einzuschüchtern. In einzelnen Fällen wurden Mitglieder von uns auch bedroht oder mit dem Auto verfolgt.

© Patricque Deegen



3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Viele der Problemlagen, die wir in den Saisonberichten der vergangenen Jahre beschrieben haben, gelten weiterhin (vgl. IFL 2020, 2021 u. 2023). Im Folgenden greifen wir fünf spezifische Bereiche auf, die uns bei den Feldaktionen und der Beratung im Jahr 2023 besonders aufgefallen sind. Die hier geschilderten Erfahrungen, die wir durch unsere Feldbesuche und Fallberatungen gesammelt haben, ersetzen keine wissenschaftliche Analyse und erheben deshalb nicht den Anspruch, ein wissenschaftliches Bild der Branche als Ganzes zu geben.

Ausweitung und Verdichtung der Arbeitszeit

Viele Beschäftigte berichteten uns von extrem langen Arbeitstagen. Wie in Kapitel 1 dargestellt, können Arbeitgeber eine Ausnahmeregelung für bis zu zwölf Stunden werktäglicher Arbeitszeit erwirken. Allerdings muss dann sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Mitarbeiter*innen nicht beeinträchtigt ist und die Überstunden anschließend ausgeglichen werden.

Noch häufiger als in den Vorjahren machten die Beschäftigten gegenüber unseren Teams die langen

Gleichzeitig haben wir aber auch massive Beschwerden von Arbeitnehmer*innen gehört: Sie sehen sich dazu gezwungen, so lange zu arbeiten, und sehen keine Möglichkeit, den Umfang der eigenen Überstunden mitzubestimmen.

Arbeitstage zum Thema. In Rheinland-Pfalz berichteten Erntearbeiter*innen bei der Frühlingszwiebel-ernte von 13 Stunden Akkordarbeit am Tag, bei der Zwiebelernte sprachen mehrere Beschäftigten gar von 16 Stunden. In Hamburg berichteten uns Arbeiter*innen in der Obsternte, dass sie durch-

gängig sieben Tage die Woche zehn Stunden täglich arbeiten. In Nordrhein-Westfalen wurde uns in Baumschulen und auf Erdbeerbefeldern von 14-Stunden-Arbeitstagen berichtet. In Schleswig-Holstein erfuhren wir von Erntearbeiter*innen, dass sie regelmäßig 15 Stunden am Tag arbeiteten.

Fast alle migrantischen Saisonbeschäftigten versuchen, in der begrenzten Zeit, die sie in Deutschland arbeiten, so viel Geld wie möglich zu verdienen. Deshalb sind sie oftmals damit einverstanden, Überstunden zu machen. Das zeigen auch die Gespräche, die wir bei unseren Feldbesuchen geführt haben. Gleichzeitig haben wir aber auch massive Beschwerden von Arbeitnehmer*innen gehört: Sie sehen sich dazu gezwungen, so lange zu arbeiten, und sehen keine Möglichkeit, den Umfang der eigenen Überstunden mitzubestimmen. In einigen Betrieben schilderten uns die Beschäftigten, dass der Vorarbeiter entscheide, wie lange gearbeitet wird, nicht die einzelnen



Gewalttätige Übergriffe durch Vorarbeiter und unvollständige Lohnabrechnungen, Nordrhein-Westfalen

Ein rumänischer Saisonarbeiter meldete sich 2023 bei unserer Beratungsstelle in Dortmund. Er sei selbst Zeuge gewesen und habe zudem von anderen Arbeiter*innen von Gewalttaten durch Vorarbeiter gehört, bei denen es sich nicht nur um verbale Gewaltandrohungen, Beleidigungen und Beschimpfungen, sondern auch um physische Gewalt gehandelt habe. Ein Arbeiter soll in einem Kühlraum von Vorarbeitern mit Fäusten geschlagen, ein anderer mit einer Schaufel am Kopf getroffen worden sein. Der Beratungsstelle liegt die Aussage eines Opfers vor, das die Gewalttat aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes gegenüber den Kontrollbehörden nicht ansprechen würde. Zusätzlich zu den Vorwürfen der Körperverletzung berichteten unterschiedliche Saisonarbeiter*innen von sexueller Nötigung: Ein Vorarbeiter habe Frauen leichtere Arbeitsplätze versprochen, wenn sie sexuelle Gegenleistungen erbringen würden.

Die tägliche Arbeitszeit betrage bis zu zwölf Stunden, wobei die Überstunden mithilfe eines intransparenten Bonuspunktesystems berechnet und nur teilweise ausgezahlt würden. Dazu käme eine Bezahlung nach Akkord, die mit Abzügen bei nicht geleisteten, hoch angesetzten Akkordvorgaben verbunden sei. Auf Lohnabrechnungen, die uns vorliegen, wurden die Sanktionen durch „Prämie (-)“ gekennzeichnet. Manchmal wurden sie zusammen mit Abzügen für Arbeitsmittel und Miete nur auf einem Post-it-Zettel auf die Lohnabrechnung geklebt. Somit konnten die Abzüge offenbar buchhalterisch im System nicht erfasst und bei einer Kontrolle nicht eingesehen werden. Ferner sei die Bezahlung fast ausschließlich bar erfolgt, ohne dass die Empfänger*innen eine Quittung erhalten hätten.

Einige Saisonarbeiter*innen beschwerten sich über die Bagatellisierung von Gesundheitsbeschwerden in unterschiedlichen Situationen, in denen Beschäftigte mit einer Wasserflasche und Paracetamol zum Ausruhen aufs Zimmer geschickt worden wären, obwohl für sie die vollen Beiträge an die Krankenkasse entrichtet worden wären. Unser Ratsuchender machte eine Anzeige bei der örtlichen Polizei. Er erhielt am nächsten Tag eine fristlose Kündigung und wurde aus der Unterkunft geworfen. Wir meldeten die Beschwerde beim Arbeitsschutz und halfen bei der Zusammenarbeit mit Beschwerdeführer*innen, der Polizei und weiteren Kontrollbehörden. Aufgrund der Beschwerden fand eine Kontrollaktion statt, an der der Zoll, die Steuerfahndung, die Polizei und der Arbeitsschutz beteiligt waren. Dabei wurden 160 Beschäftigte befragt und zahlreiche Unterlagen sichergestellt. Wir bekamen die Rückmeldung, dass daraufhin die Beschäftigungsverhältnisse von etwa 80 Saisonarbeiter*innen beendet wurden. Laut den zuständigen Kontrollbehörden wird weiterhin ermittelt, in manchen Punkten sei es zu einer Anklage gekommen und die erste Anhörung stehe im Frühjahr 2024 an.

Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“, Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen

Erntearbeiter*innen. Die Erntearbeit besteht häufig aus schweren, manuell-repetitiven Tätigkeiten, die unter großem Leistungsdruck ausgeübt werden. Sie sind daher mit einer hohen Gefährdung der Gesundheit verbunden. Es ist nicht davon auszugehen, dass bei den Genehmigungen für die Ausweitung der Arbeitszeit auf zwölf Stunden am Tag die Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten genauer geprüft werden.

Neben der Ausweitung der Arbeitszeit beobachteten wir in einigen Betrieben eine Verdichtung der Arbeit. Die Beschäftigten des oben genannten Gemüsebetriebs in Rheinland-Pfalz beschwerten sich beispielsweise, dass sie an den 13-Stunden-Tagen weniger verdienten als im Vorjahr. Der Grund dafür ist, dass der Akkordlohn pro gefüllter Kiste Frühlingszwiebeln von 4,00 auf 3,60 Euro herabgesetzt wurde. Ein Arbeiter sagte uns, er schaffe es in den 13 Stunden vor allem aufgrund der schlechten Qualität der Zwiebeln nicht, genügend Kisten zu füllen. Daher lande er bei einem Stundenlohn um die sieben Euro, ein massiver Verstoß gegen das Mindestlohngesetz.

In Rheinland-Pfalz konnten wir andererseits auch eine positive Entwicklung feststellen: Unter den größeren Betrieben setzen immer mehr auf eine digitale Erfassung der Arbeitszeit. In mehreren Gemüsebetrieben konnten die Beschäftigten diese jederzeit einsehen, was sie einerseits vor der Willkür einer späteren Anpassung durch die Betriebsleitung, aber auch vor der Willkür der Vorarbeiter schützt. Bei der Baumobsternte wurden in vielen Betrieben in den letzten Jahren vermehrt Hebebühnen eingesetzt, die die Ernte vom Baum sicherer und körperlich weniger anstrengend machen.

Kurze Kündigungsfristen

Wenn Saisonbeschäftigte das erste Mal in einem Betrieb angestellt werden, ist das für beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen – zunächst mit Risiken verbunden. Arbeitgeber erwarten von ihren Beschäftigten eine hohe Produktivität. Sie haben uns in Gesprächen, die wir 2023 führten, ganz offen geschildert, dass sie Mitarbeiter*innen, die eine bestimmte Erntemenge pro Stunde nicht erreichen,



© Faire Mobilität



nach wenigen Tagen oder Wochen wieder entlassen. Diese Praxis, Arbeitnehmer*innen mit einer Kündigungsfrist von einem Tag zu entlassen, ist unter bestimmten Umständen legal möglich (siehe Kapitel 1). Für die betroffenen Saisonarbeiter*innen ist sie oft fatal: Sie erhalten im Kündigungsfall nur einen Bruchteil des erwarteten Lohns, haben für ihre Verhältnisse viel Geld in die Vermittlung und Anreise investiert und stehen von heute auf morgen ohne Unterkunft und ohne Job in Deutschland dar. In einem anderen Fall erhielten die Beschäftigten ihre Arbeitsverträge erst einige Wochen nach Antritt ihrer Arbeit – offenbar eine Möglichkeit für Arbeitgeber, „unproduktive“ Beschäftigte unter schlechteren Bedingungen vorzeitig zu entlassen.

Auf der anderen Seite stellt die Option, einen Arbeitsvertrag kurzfristig aufzukündigen, aber auch eine der wenigen Machtressourcen der Saisonbeschäftigten dar. Finden sie menschenunwürdige Unterkünfte vor oder erhalten wider Erwarten ihren Lohn nicht, kommt es vor, dass sie den Betrieb nach kurzer Zeit von sich aus wieder verlassen. Häufig wenden sie sich in solchen Fällen auch an Beratungsstellen aus unserem Netzwerk. Dass auch Arbeitgeber diese Möglichkeit durchaus bewusst ist, haben sie uns gegenüber 2023 zum Ausdruck gebracht. Für viele Betriebe ist dies ein Anreiz, in gut ausgestattete Unterkünfte zu investieren und angemessene Arbeitsbedingungen zu bieten, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten Jahr für Jahr wiederkommen. Wir stießen aber auch auf Betriebe, die versuchten, durch Abhängigkeiten zu verhindern, dass Beschäftigte die Betriebe vorzeitig verlassen. In Baden-Württemberg behielt ein Erdbeerbetrieb die Ausweise der Arbeitnehmer*innen ein. In einem anderen Fall sah der Arbeitsvertrag vor, dass die Beschäftigten eine Sonderzahlung leisten müssen, wenn sie den Betrieb früher als nach vier Wochen verlassen wollen. In Schleswig-Holstein berichteten uns Saisonbeschäftigte, dass sie nicht genau wüssten, wann sie wieder in ihre Heimatländer abreisen dürfen.

Bezahlung am Ende der Saison

Die Kernproblematik in der Saisonarbeit ist die vielfache Unterschreitung des Mindestlohns.¹⁴ Dies hat auch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, die für die Durchsetzung des Mindestlohngesetzes zuständig ist, mehrfach festgestellt. So erläuterte die Sprecherin des Hauptzollamts Karlsruhe in einer Pressemitteilung: „Oftmals erhalten Erntehelfer nicht den ihnen zustehenden Mindestlohn. Häufig fordern Arbeitgeber von den Erntehelfern überhöhte Mieten für die Unterkünfte, ziehen Geld für Arbeitsgeräte ab oder betrügen bei der Erfassung der Arbeitszeit“ (Zoll 2024). Dies

¹⁴ Eine ausführlichere Darstellung der Problematik findet sich in IFL 2023: 26–29.



Leiharbeit und ausbleibende Lohnzahlungen im Garten- und Landschaftsbau, Rheinland-Pfalz

Sergiu P. hat zusammen mit fünf weiteren Kollegen aus Rumänien sechs Monate als Gärtner auf einem Flugplatz in Rheinland-Pfalz gearbeitet. Dafür haben sie Abschlagszahlungen für Verpflegung und Benzin erhalten, jedoch keinen Lohn. Sergiu und seine Kollegen berichteten von 24 weiteren Personen, die an anderen Standorten gearbeitet haben, jedoch ebenfalls keinen Lohn erhalten haben. Auf dem Flugplatz erhielten sie Anweisungen von einem „Stefan“, ihnen war jedoch unklar, bei welchem Unternehmen dieser „Stefan“ arbeitete. Sergiu trug Arbeitskleidung mit dem Schriftzug einer Facility-Management-Firma aus Bayern. Unsere Recherche ergab, dass Sergiu und seine Kollegen einen Arbeitsvertrag mit einer Straußenfarm in Brandenburg unterschrieben hatten. Den Vertrag hatten sie in Cluj (Rumänien) bei einer Vermittlerin namens „Diana“ unterschrieben. Nach Einschätzung Sergius vermittelt „Diana“ jährlich Tausende von Arbeiter*innen nach Deutschland, insbesondere in die Landwirtschaft.

Nach sechs Monaten Arbeit wurde den Beschäftigten mitgeteilt, dass ihr Arbeitgeber erkrankt sei und sie deswegen die Arbeit beenden müssten. Eine Kündigung erhielten sie nicht. Ihre Lohnforderungen wurden abgelehnt. Stattdessen sollten sie den Lohn bei ihrem „eigentlichen“ Arbeitgeber in Brandenburg einfordern. Als Sergiu und seine Kollegen bei der Straußenfarm in Brandenburg ankamen und nach ihrem Lohn fragten, holte die Besitzerin der Farm die Polizei und stritt jede Zuständigkeit ab. Wenige Monate später meldete die Straußenfarm Insolvenz an. Wir konnten die Gruppe der Beschäftigten dabei unterstützen, Insolvenzgeldanträge bei der Arbeitsagentur in Cottbus zu stellen. Sergiu und seine Kollegen erhielten jeweils zwischen 4.600 und 5.300 Euro.

Im Januar 2024 wandte sich eine weitere Gruppe von 18 Männern aus Rumänien an uns, die mit einem Arbeitsvertrag bei der gleichen Firma an unterschiedlichen Orten in Deutschland gearbeitet haben, offenbar überwiegend im Gartenbau und teilweise über dieselbe Facility-Management-Firma wie Sergiu und seine Kollegen.

Beratungsstelle Faire Mobilität, Frankfurt am Main

entspricht auch den Ergebnissen der FKS-Kontrollen in der Landwirtschaft. Bei bundesweit 599 Kontrollen im Jahr 2022 wurden laut Statistik in 63 Fällen Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen Verstößen gegen das Mindestlohngesetz eingeleitet (Deutscher Bundestag 2023b: 16).

Eine Methode, die die Mindestlohnunterschreitung erleichtert, ist die Auszahlung der Löhne am Saisonende. Saisonarbeiter*innen, die nur wenige Monate in Deutschland arbeiten, erhalten zunächst oft nur Abschlagszahlungen. Die eigentliche Auszahlung erfolgt erst bei Ende der Tätigkeit unmittelbar vor der Abreise in bar. Diese Praxis erschwert es den Arbeitnehmer*innen, Transparenz über ihre Entgeltansprüche zu erhalten und gegebenenfalls die ausbezahlte Lohnhöhe anzufechten: Wenn der oder die Saisonbeschäftigte den Umschlag mit Geld erhält und der Bus abfahrbereit Richtung Heimat schon vor den Toren des Betriebs wartet, ist dies nahezu unmöglich. Diese Problematik ist eng verbunden mit einer Reihe weiterer Faktoren, die Intransparenz schaffen und die wir in unserem Saisonbericht 2022 ausführlich dargestellt haben: Die Bezahlung der Erntearbeit erfolgt meist nicht aufgrund der Arbeitszeit, sondern basierend auf der Erntemenge, und auch die Arbeitszeitdokumentation durch die Vorarbeiter oder den Arbeitgeber bleibt oftmals intransparent für die Beschäftigten (IFL 2023).

Das Mindestlohngesetz verpflichtet Arbeitgeber grundsätzlich dazu, den Lohn zum letzten Kalendertag des Folgemonats zu bezahlen. Ebenfalls zu diesem Zeitpunkt muss der bzw. die Beschäftigte spätestens eine Lohnabrechnung erhalten.¹⁵ Oftmals umgehen Unternehmen diese Regelung, indem sie im Arbeitsvertrag mit den Beschäftigten

ein Arbeitszeitkonto vereinbaren und sie außerdem einen Verwaltungsauftrag unterzeichnen lassen, in dem der Arbeitgeber beauftragt wird, den Nettolohn zinslos zu verwahren. In einer Fallberatung in

Rheinland-Pfalz wandte sich ein Beschäftigter an uns. Er hatte ein Dokument unterzeichnet, das besagt, er könne den Lohn jederzeit anfordern. Als er dies tat, wurde ihm jedoch mitgeteilt, er könne lediglich 200 Euro erhalten.

In einem anderen Fall in Brandenburg war es uns möglich, an drei verschiedenen Auszahlungsterminen zugegen zu sein. Die Beschäftigten erhielten bei ihrer Abreise eine Vielzahl an Dokumenten, darunter ebenfalls Vorlagen für Verwaltungsaufträge, in denen sie den Arbeitgeber beauftragt hatten, ihre Löhne bis zur Abreise zu verwahren. Diese hatten sie mit Beginn der Erntearbeit einige Monate zuvor blanko unterschrieben. In den Monaten während ihres Auf-

enthalts in dem Betrieb hatten sie jeweils Vorschusssummen in unterschiedlicher Höhe bar ausbezahlt bekommen, teilweise mit Belegen, teilweise ohne. Bei der abschließenden Lohnabrechnung machte der Arbeitgeber dann eine Reihe von Abzügen geltend, die sich aber kaum entschlüsseln ließen, denn was die Beschäftigten bei ihrer Abreise neben dem Stapel an Dokumenten nicht erhielten, war eine eindeutige Lohnabrechnung, die ihnen Monat für Monat im Detail den Bruttolohn, die Abzüge vom Bruttolohn sowie den Nettolohn auflistet.

Besonders drastisch war ein Fall in Hessen. Dort berieten wir zwei Beschäftigte, die in einem Gemüsebetrieb fest angestellt waren. Sie arbeiteten dort das ganze Jahr, erhielten ihren Gesamtlohn aber erst zur Winterpause, monatlich bekamen sie nur Abschläge. Die monatlichen Lohnabrechnungen stimmten nicht mit der Endabrechnung überein. Arbeitgeber argumentieren oft, es sei der Wunsch der Beschäftigten, dass sie die in bar ausbezahlten Löhne verwahren, da die Beschäftigten selbst das Geld in

¹⁵ Vgl. Paragraph 21 Absatz 1 Nummer 9 Mindestlohngesetz (MiLoG).

Gruppenunterkünften nicht sicher verstauen können. Gesetzlich ist jedoch vorgesehen, dass in Gruppenunterkünften jedem und jeder Bewohner*in ein abschließbarer Schrank für persönliche Wertgegenstände zur Verfügung gestellt wird (BauA 2022, Punkt 5.4.).

Überhöhte Mieten

In der Vergangenheit haben wir als Initiative Faire Landarbeit immer wieder von Unterkünften in schlechtem baulichen Zustand und von schäbigen Zuständen berichtet, die die gesetzlichen Standards deutlich unterschreiten. In den vergangenen beiden Jahren haben die Beschwerden der Beschäftigten in Bezug auf die Unterkünfte in einigen Regionen, zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, unserem Eindruck nach deutlich abgenommen. Dennoch beobachten wir, dass die Unterkunftsbedingungen nach wie vor stark variieren. Sie reichen von renovierten, gut ausgestatteten Wohnungen mit Zweibettzimmern bis zu überfüllten Baracken, Wohnwägen und Containern, die sich tagsüber in der Sommerhitze aufheizen und nachts entsprechend stickig sind. Eine fehlende Abkühlung über Nacht stellt eine Gesundheitsgefahr für Beschäftigte dar, die tagsüber in großer Hitze gearbeitet haben.

Zugleich müssen wir feststellen, dass die Mietkosten, die die Arbeitgeber den Beschäftigten vom Lohn abziehen, Jahr für Jahr immer weiter steigen. Vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in der Landwirtschaft¹⁶ stellten Arbeitgeber für die Unterkunft teils keine Kosten und teils geringe Kosten in Rechnung. Mit Anhebung des Mindestlohns reizten sie die Möglichkeit, die Kosten auf den Mindestlohn anzurechnen, immer weiter aus. Folglich stiegen die Nettolöhne der Saisonbeschäftigten deutlich weniger an als die Bruttolöhne (ebd.: 70).

In einem Erdbeerbetrieb in Rheinland-Pfalz bezahlten die Beschäftigten für die Übernachtungen in Vierbettzimmern in Containern jeweils 360 Euro pro Monat. Ein anderer Betrieb in Rheinland-Pfalz zog den Arbeiter*innen aus Rumänien pro Tag 8,40 Euro an Miete sowie zwei Euro pro Tag für die Müllentsorgung und zwei Euro pro Tag für die Nutzung von Dixie-Klos ab. Sie wohnten zu dritt in einem Wohncontainer und teilten sich vier Toiletten und vier Duschen mit insgesamt 36 Personen. In Schleswig-Holstein berichteten Saisonbeschäftigte in unserer Beratung von monatlichen Kosten für Kost und Logis von 480 Euro pro Person. Sie teilten sich ein Vierbettzimmer. In Brandenburg bezahlten Saisonbeschäftigte bei einem großen Spargelbetrieb 12,80 Euro pro Nacht für ein Dreibettzimmer. Addiert man diese

¹⁶ In der Landwirtschaft gab es zwischen 2015 und 2018 eine Übergangszeit für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns über einen schrittweise steigenden Branchenmindestlohn, der von den Tarifparteien vereinbart wurde (Späth et al. 2018: 50).



Unterkünfte in einem Betrieb in Brandenburg im Sommer 2023



Kosten zu Monatsmieten auf und rechnet sie in Quadratmeterpreise um, wird deutlich, dass wir uns hier auf dem Niveau von Mieten bewegen, die die Mietpreise in Nobelvierteln von Berlin oder München deutlich übersteigen (Oxfam 2023: 7).

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung dürfen nur unter klar definierten Bedingungen vom Mindestlohn abgezogen werden (Generalzolldirektion 2022). Üblich ist es, dass entweder die Arbeitgeber selbst oder ihnen nahestehende Akteure separat zum Arbeitsvertrag einen Werkmietvertrag mit den Saisonbeschäftigten abschließen, der die Kosten für die Unterkünfte definiert. Für diese Verträge gilt jedoch die übliche Vertragsfreiheit am Mietmarkt. Der strafrechtliche Tatbestand des Mietwuchers ist dann gegeben, wenn eine vereinbarte Miete mehr als 50 Prozent über der ortsüblichen Miete liegt. Außerdem muss eine Zwangslage der Mietpartei vorliegen, die vom Vermieter ausgenutzt wurde, um ebendiese überhöhte Miete zu erzielen. Bereits die Überschreitung der ortsüblichen Miete von 20 Prozent gilt als Ordnungswidrigkeit.¹⁷ In der Praxis ist es jedoch nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für unterstützende Akteure schwierig, einen Nachweis zu erbringen, dass eine bestimmte Miete die Ortsüblichkeit signifikant übersteigt.

Mangelnder Gesundheitsschutz

Die Saisonarbeit ist eine harte Tätigkeit. Beschäftigte, die diese Arbeit zum ersten Mal machen, sind häufig nicht ausreichend darauf vorbereitet. Sie bringen oftmals weder Sonnencreme und Sonnenschutzkleidung noch Gummistiefel und Regencapes mit. Nach unseren Beobachtungen sind Arbeitgeber, die diese Arbeitsmittel bereitstellen, eher die Ausnahme. Die Beschäftigten akzeptieren kleinere Erkrankungen und Arbeitsverletzungen als nicht erwähnenswertes Übel. Selten werden wir wegen körperlicher Verletzungen von den Beschäftigten kontaktiert. Sprechen wir dieses Thema aber von uns aus an, erfahren wir häufig von Rückenschmerzen bei der stundenlangen Erntearbeit im Akkord, von Kopfschmerzen oder Dehydrierung oder von Schnittwunden an den Händen. Unsere Erfahrung bestätigen die Forschungsergebnisse von Kamila Fiałkowska, die sich seit vielen Jahren mit der Situation polnischer Saisonbeschäftigter auseinandersetzt: Aus Sorge, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, melden sie anhaltende körperliche Schmerzen oder kleinere Verletzungen gar nicht erst beim Arbeitgeber. Offenbar gibt es eine Dunkelziffer an Verletzungen (Fiałkowska/Matuszczyk 2021: 7). Auch Untersuchungen und Interviews unter rumänischen Saisonbeschäftigten bestätigen dieses Bild. Bei ihnen herrscht die

¹⁷ Vgl. Paragraph 291 Strafgesetzbuch (StGB) sowie Paragraph 5 Wirtschaftsstrafgesetz (WiStG).

Sichtweise vor, dass Risiken dieser Art zum Job dazugehören (Wichern/Varelmann 2022: 43).

Dementsprechend verfolgen Saisonbeschäftigte eigene Strategien zur Prävention. Häufig bringen sie eigene Schmerzmittel, Antibiotika und andere Tabletten und Wundsalben nach Deutschland mit. In körperlichen Extremsituationen wie Arbeitstagen von zwölf und mehr Stunden in voller Hitze birgt diese Form der Selbstmedikation Risiken. Zugleich bleiben Saisonbeschäftigte oftmals in völliger Unkenntnis über ihren Versichertenstatus. Die Mehrheit der 2023 von uns angesprochenen Saisonbeschäftigten antwortete auf unsere Frage nach der Krankenversicherung, dass sie keinerlei Versicherung hätte. Wir gehen davon aus, dass sie in der Regel über eine private Gruppenkrankenversicherung versichert wurden, darüber vom Arbeitgeber aber nicht informiert wurden.

Saisonarbeiter*innen sind grundsätzlich über ihren Betrieb bei der SVLFG unfallversichert. Kurzfristig Beschäftigte erhalten jedoch keinen vollen Krankenversicherungsschutz, sondern werden von ihren Arbeitgebern lediglich über Gruppenkrankenversicherungen abgesichert. Die Probleme dieses Modells haben wir in unserem Saisonbericht 2022 beschrieben: Erstens sind die Saisonbeschäftigten darauf angewiesen, dass ihre Arbeitgeber ihnen den Krankenversicherungsnachweis aushändigt. Zweitens ist das Leistungsspektrum, das private Gruppenkrankenversicherungen umfassen, bei Weitem nicht ausreichend. Drittens gibt es nicht nur beim Spektrum der Leistungen, sondern auch bei der Kostenübernahme generell keine gesetzlichen Mindeststandards. Das bedeutet, dass die Krankenversicherung nur einen Teil der Kosten übernimmt. Viertens besteht eine Lücke beim Krankengeld. Die ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses schuldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer*innen keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Gesetzliche Krankenversicherungen decken diesen Zeitraum durch die Auszahlung von Krankengeld ab, die privaten Gruppenkrankenversicherungen nicht (IFL 2023: 29 f.).

Aus Sorge, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, melden sie anhaltende körperliche Schmerzen oder kleinere Verletzungen gar nicht erst beim Arbeitgeber. Offenbar gibt es eine Dunkelziffer an Verletzungen.

Im Fall einer Verletzung oder Erkrankung ist ein stufenweises Vorgehen weit verbreitet. Bei leichten Schmerzen wird selbst behandelt und der Betriebsleitung nichts gesagt. Bei stärkeren Verletzungen oder Schmerzen wird die Betriebsleitung informiert, oftmals bleiben die erkrankten oder verletzten

Kolleg*innen dann einige Tage auf dem Zimmer. Falls es nicht besser wird, steht entweder ein Arztbesuch in Deutschland an oder die Beschäftigten fahren zur Behandlung in ihr Heimatland zurück. Typisch für diesen Umgang mit Erkrankungen sind die Aussagen einer rumänischen Saisonarbeiterin gegenüber einer Mitarbeiterin des PECO-Instituts:

„Na ja, wir haben Medikamente, wir trinken Medikamente und wenn wir in zwei, drei Tagen nicht gesund werden, bleiben wir im Zimmer und machen Pause. Wir melden es der Frau im Büro, sie lässt uns Pause machen, uns erholen, wenn wir Medikamente haben, wenn nicht, setzen wir uns in den Bus und gehen zurück nach Rumänien. Wir gehen hier nicht ins Krankenhaus, sondern gehen nach Hause nach Rumänien und dann bei uns gehen wir ins Krankenhaus“ (Wichern 2022: 70).

Es mangelt in den meisten Betrieben an notwendigen Maßnahmen zur Prävention von Verletzung und Erkrankung von Saisonarbeitskräften. Daher ist es zu begrüßen, dass sich in der letzten Zeit die Sozialversicherung Landwirtschaft, Forst und Gartenbau (SVLFG) verstärkt des Themas angenommen hat. Zu ihren neu entwickelten Angeboten zählen eine Web-App, die in zehn Sprachen verfügbar ist, eine Telefonhotline, die von Mai bis November in rumänischer und polnischer Sprache besetzt ist, neu konzipierte Erklärvideos, die von den Unternehmen zur Unterweisung genutzt werden können, sowie eine Social-Media-Präsenz auf Deutsch, Rumänisch und Polnisch.¹⁸ In diesem Jahr hat der technische Außendienst der SVLFG zudem in 36 Betrieben Gesundheitstage für die Zielgruppe der Saisonbeschäftigten angeboten.

¹⁸ Vgl. dazu: www.agriwork-germany.de.



Fehlende Lohnfortzahlung nach Arbeitsunfall,

Rheinland-Pfalz

Im April 2023 wurden wir von Ana T. kontaktiert. Sie kommt aus Rumänien und arbeitet mit ihrem Ehemann in der Salaternte in einem Betrieb in Rheinland-Pfalz. Ende März, an einem Sonntag, erlitt sie einen Arbeitsunfall. Sie rutschte in einer Traktorspur aus und stürzte dabei so, dass sie sich an der Schulter verletzte. Zunächst erhielt sie von der Betriebsleitung Schmerztabletten und eine Salbe und wurde zwei Tage später zu einer Arztpraxis gebracht. Dort wurde eine Knochenfraktur am linken Oberarmkopf diagnostiziert, sie erhielt eine Bandage. Der Krankenschein wurde jedoch von einer Mitarbeiterin im Personalbüro einbehalten. Diese teilte ihr fälschlicherweise mit, sie habe eine Verzichtserklärung auf medizinische Behandlung in Deutschland unterzeichnet. Die Mitarbeiterin vom Personalbüro rief den Vermittler in Rumänien an und wollte Ana T. nach Rumänien zurückschicken. Nach dem Protest ihres Ehemanns durfte sie jedoch in dem Betrieb bleiben. Die beiden nächsten Wochen hielt sie sich ausschließlich in ihrem Zimmer auf. Obwohl sie weiterhin Schmerzen hatte, wurden ihr keine weiteren Arztbesuche gestattet. Währenddessen lernte Ana T. eine Anwohnerin aus dem nahe gelegenen Dorf kennen. Diese vereinbarte für sie einen Arzttermin und verlangte in der Arztpraxis ein Duplikat des bereits ausgestellten Krankenscheines. Ana T. wurde dabei von Mitarbeiterinnen aus dem Personalbüro des Betriebs vorgeworfen, dass sie den Unfall mit Absicht verursacht habe, um Geld zu bekommen. Ihr wurde gedroht, dass sie ihre Lohnfortzahlung nur erhalte, wenn sie Außenstehenden nicht von ihrer Verletzung erzählt. Von der Büroangestellten wurde Ana T. erneut zu einem Arztbesuch begleitet.

Nachdem uns Ana T. kontaktiert hatte, brachte sie uns auch in Kontakt mit ihrem Kollegen Vasile T., der ebenfalls einen Arbeitsunfall erlitten hatte: Er war beim Verladen der Ernte mit mehreren gefüllten Kisten im Arm bei nassem Wetter ausgerutscht und mit seinem Fuß stark umgeknickt, was zu einer Distorsion des oberen Sprunggelenks führte. Da der Unfall an einem Freitag geschah, wurde er erst am Montag zu einer Arztpraxis gebracht. Von der Betriebsleitung erhielt er Schmerztabletten, sein Krankenschein wurde von der Mitarbeiterin aus dem Personalbüro einbehalten.

Wir trafen Ana T., ihren Ehemann und Vasile T. am 27. April 2023. Beim Treffen erzählte uns Anas Ehemann, dass die beiden Fälle keine Einzelfälle in dem Betrieb seien. Die meisten Erntehelfer*innen würden schweigen, weil sie Angst davor hätten, ohne Bezahlung innerhalb von ein paar Stunden die Unterkunft verlassen zu müssen. Oft werden verletzte Arbeitnehmer*innen innerhalb kurzer Zeit in ihre Herkunftsländer zurückgeschickt. Ana T. und Vasile T. wurden Mitglied der Gewerkschaft IG BAU über das Jahresmitgliedschaftsmodell. Wir fragten bei der Unfallversicherung der SVLFG nach, ob die Unfälle von Vasile und Ana dort gemeldet wurden. Dies ist offenbar geschehen. Ana und Vasile erhielten von ihrem Betrieb dennoch nur einen Teil des Lohns, auf den sie gemäß Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach ihrer Verletzung Anspruch haben. Wir als Beratungsstelle und die IG BAU unterstützen Ana und Vasile dabei, ihre Forderungen nach ausstehenden Löhnen sowohl aus der Zeit, in der sie gearbeitet haben, als auch offene Forderungen nach ihren Lohnfortzahlungen während der Krankheit durchzusetzen. Im Fall von Ana traten wir mit der SVLFG in Kontakt, woraufhin Ana ein Verletztengeld in Höhe von 4.500 Euro erhielt.

Beratungsstelle des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW), Rheinland-Pfalz

4. Politische Entwicklungen

Im Jahr 2023 gab es eine Reihe von Entwicklungen, die in Zukunft Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten haben werden. Die wichtigsten Entwicklungen werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Urteile von Sozialgerichten zur Berufsmäßigkeit

Im März urteilte das Sozialgericht Landshut in einem Prozess zur Frage der Anerkennung der Berufsmäßigkeit von kurzfristig Beschäftigten zugunsten der Deutschen Rentenversicherung. Sie wies damit die Klage eines Landwirts ab. Im Zeitraum 2012 bis 2015 hatte der Betrieb zahlreiche rumänische Saisonarbeiter*innen kurzfristig beschäftigt. In den vom Arbeitgeber ausgehändigten Fragebögen zur Feststellung der Versicherungspflicht hatten die Beschäftigten angegeben, in Rumänien lediglich den Status als „Hausfrau/Hausmann“ zu haben. Das belegt, dass die Saisonarbeit in Deutschland nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Teilweise hatten Ehepartner beide diese Angabe gemacht. Die Deutsche Rentenversicherung hatte dies nicht akzeptiert und von dem Landwirt eine hohe Summe an Sozialbeiträgen nachgefordert. Das Sozialgericht gab überwiegend der Deutschen Rentenversicherung recht. Unter anderem urteilte es: „Verpflichtet ein Arbeitgeber etwa für die Spargelernte jedes Jahr wiederkehrend gleiche Beschäftigte, handelt es sich gerade nicht um kurzfristige Beschäftigungen, sondern vielmehr um regelmäßig wiederkehrende zeitlich befristete Beschäftigungen. Eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung kann aber nicht der zeitlichen Geringfügigkeit zugeordnet werden“. Das Sozialgericht stellte fest, dass es bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit vor allem auf den Anteil der

Vergütung am Jahreseinkommen ankomme (Bayerische Staatskanzlei 2023). Aus unserer Sicht ist dieses Urteil wegweisend. Insbesondere die Frage, welche Verantwortung für die Statusfeststellung der Arbeitgeber trägt, ist jedoch nach wie vor umstritten. Im Oktober 2022 etwa hatte das Landessozialgericht Baden-Württemberg in einem ähnlichen Fall zugunsten der Landwirte geurteilt (Landesrecht Baden-Württemberg 2022).

Ratifizierung der ILO-Konvention zu Arbeitsschutz in der Landwirtschaft

Die Konvention 184 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen von 2001 definiert umfassende Mindeststandards für den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft. Es benennt klare Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber, Rechte der Beschäftigten und Pflichten der Regierungen (Hurst/Kirby 2004). Unter anderem legt sie fest, dass alle Beschäftigten über Arbeitsschutzangelegenheiten informiert werden müssen und das Recht haben, sowohl an Arbeitsschutzmaßnahmen mitzuwirken als auch einen eigenen Stellvertreter zu dieser Angelegenheit zu wählen (ILO 2003: Artikel 8). Außerdem stellt sie klar, dass den zuständigen Arbeitsschutzbehörden für ihre Kontrollen ausreichende Mittel zu Verfügung gestellt werden müssen (Artikel 5) und dass alle Arbeitnehmer*innen einschließlich der Saisonbeschäftigten gleichbehandelt werden müssen (Artikel 17). Mitte 2023 hat die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zur Ratifizierung der Konvention verabschiedet. Das Gesetz könnte im Frühjahr 2024 in Kraft treten, womit Deutschland als 22. Land weltweit diese Konvention ratifizieren würde (ILO 2024).

Umsetzung der sozialen Konditionalität der EU-GAP

Mit der Einführung der sozialen Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU (EU-GAP) wird die Vergabe von Agrarsubventionen nicht nur an die Einhaltung von ökologischen Kriterien, sondern auch von arbeitsrechtlichen Standards geknüpft. Diese Standards basieren auf drei EU-Richtlinien zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz in der Landwirtschaft (IFL 2023: 30). Spätestens Anfang 2025 müssen alle Mitgliedstaaten die soziale Konditionalität einführen. Im vergangenen Jahr wurde die Umsetzung in Deutschland und dabei insbesondere die Frage, wie die Mitteilung von Verstößen und die Sanktionierung ausgestaltet werden kann, vor allem in einer Arbeitsgruppe zwischen den Ministerien des Bundes und der Länder sowie in einer allgemeinen Verbändeanhörung diskutiert. Von EU-Seite ist eindeutig vorgesehen, dass eine umfassende Beteiligung der einschlägigen Sozialpartner (Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände) notwendig ist.¹⁹ Die konkrete Ausgestaltung dieser EU-Vorgabe steht nun für das Jahr 2024 an. Nur durch eine konsequente Beteiligung der IG BAU bei der Ausgestaltung der sozialen Konditionalität kann unter anderem sichergestellt werden, dass auch die Anliegen der Saisonbeschäftigten bei der Umsetzung Gehör finden.

Kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung

Im Sommer 2023 hat die Bundesregierung im Rahmen der Reform der Gesetzgebung der Fachkräfteeinwanderung eine Verordnung erlassen. Paragraph 15d der Verordnung sieht auch einen Arbeitsmarktzugang für eine begrenzte Gruppe von Beschäftigten unabhängig von ihrer Qualifizierung vor, die sogenannte kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung. Diese Beschäftigten können für einen Zeitraum von bis zu acht Monaten pro Jahr in Deutschland arbeiten. Positiv zu bewerten ist, dass die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig und nach Tarifstandards erfolgen soll und dass der Arbeitgeber die Reisekosten zu tragen hat. Es obliegt der Bundesagentur für Arbeit, jährlich ein Kontingent zu der maximalen Anzahl der kurzzeitig Beschäftigten festzulegen. Erwartet wird ein Kontingent von 30.000 Personen (Deutscher Bundestag 2023a). Die Regelung wird ab März 2024 in Kraft treten. Wir erwarten, dass sie auch die Landwirtschaft betreffen wird.

¹⁹ Vgl. Abschnitt 3 Artikel 14 (2) der Verordnung (EU) 2021/2115 zu den GAP-Strategieplänen.



5. Politische Forderungen

der Initiative Faire Landarbeit



(1) Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen in Deutschland Anspruch auf den vollen Krankenversicherungsschutz

haben. Für sämtliche Saisonbeschäftigten, die nicht nachweislich im Herkunftsland krankenversichert sind, muss ein voller, gesetzlicher Krankenversicherungsschutz sichergestellt werden. Die aktuelle Praxis, dass Arbeitgeber für kurzfristig Beschäftigte eine private Gruppenkrankversicherung (PGK) abschließen, stellt einen „vollen Krankenversicherungsschutz“, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, nicht sicher (SPD/Grüne/FDP 2021: 71). Um dies zu gewährleisten, reicht es nicht aus, gesetzliche Mindestanforderungen an die Leistungsspektren und Zahlungsmodalitäten der PGK zu stellen. Anders als die gesetzliche Krankenversicherung unterliegt eine PGK nicht dem Solidarprinzip. Insofern wäre eine gesetzliche Krankenversicherung deutlich günstiger als eine PGK, unabhängig davon, ob sie bei einer der großen Ersatzkassen oder bei der landwirtschaftlichen Krankenkasse (LKK) innerhalb der SVLFG angesiedelt sein würde. Zudem muss sichergestellt werden, dass Saisonbeschäftigte bei dem Zugang zu medizinischer Versorgung nicht von der Willkür des Arbeitgebers abhängig sind.



(2) Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft müssen sich in Deutschland einen Rentenanspruch erarbeiten können. EU-Bürger*innen

können grundsätzlich die Rentenzeiten aus allen EU-Ländern, in denen sie gearbeitet haben, für ihren Rentenanspruch geltend machen. Kurzfristig

Beschäftigte können das nicht. Viele von ihnen arbeiten seit Jahrzehnten regelmäßig in Deutschland, die mobile Beschäftigung ist langfristig prägend für ihre Arbeitsbiografie, aber sie erwerben damit keine Rentenansprüche für das Alter in ihrem Heimatland. Dies ist nicht nur für jede*n einzelne*n Beschäftigte*n ein Problem, sondern auch für die Rentenkassen in Rumänien und Polen. Die Bundesregierung sollte daher ermöglichen, auch in der kurzfristigen Beschäftigung Rentenansprüche zu erzielen. Dies sollte der erste Schritt auf dem Weg hin zu einer sozialrechtlichen Gleichstellung der kurzfristig Beschäftigten sein. Die gegenwärtige Praxis basiert auf der falschen Annahme, ein großer Anteil der Saisonbeschäftigten übe die Arbeit in Deutschland nicht berufsmäßig aus. Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft sollten grundsätzlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden und die kurzfristige Beschäftigung ausschließlich auf saisonal bedingte Erntetätigkeiten beschränkt bleiben. Die für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen aktuell geltenden sozialpolitisch tragbaren Ausnahmen bei der sozialen Absicherung würden weiterhin auch in der Landwirtschaft gelten.



(3) Eine deutliche Ausweitung von Betriebsprüfungen und Kontrollen ist notwendig.

Die Saisonarbeit in der Landwirtschaft ist ein Risikobereich, in dem Verletzungen des Arbeits- und Sozialrechts gehäuft auftreten. Daher empfehlen wir, Prüfungen und Kontrollen von Agrarbetrieben, die mobile Beschäftigte anstellen, auf drei Ebenen zu intensivieren: Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls

sollte ihre regelmäßigen, verdachtsunabhängigen Kontrollen auf Einhaltung des Mindestlohngesetzes ausweiten. Bei Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten sollte sich die FKS dabei auf die Rolle von Arbeitsvermittlern fokussieren und nicht die Beschäftigten kriminalisieren. Die Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer sollten die Einhaltung der Standards beim Arbeitsschutz und bei den Unterkünften in mehr Betrieben als bisher prüfen. In den Bundesländern, in denen die hoheitliche Kontrolle der Gewerbeaufsicht auf die SVLFG übertragen wurde, sollte auch sie die Kontrollen ausweiten. Schließlich sollte auch die Deutsche Rentenversicherung ihre Prüfungen der Anstellungsverhältnisse von kurzfristig Beschäftigten deutlich ausweiten.



(4) Eine manipulationssichere Arbeitszeiterfassung und die rechtzeitige Auszahlung des Arbeitslohns müssen sichergestellt werden.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass der gesetzliche Mindestlohn in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit in vielen Fällen unterschritten wird. Entgelte werden auf Mindestlohnniveau vertraglich vereinbart, zugleich aber wird im Akkord gearbeitet. Die Arbeitszeiterfassung bleibt für Beschäftigte oftmals intransparent und die Auszahlung erfolgt am Tag der Abreise in bar. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Mai 2019 fordert die Bundesregierung dazu auf, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die die Arbeitgeber dazu verpflichtet, Zeiterfassungssysteme zu nutzen, die objektiv, verlässlich und auch für Beschäftigte zugänglich sind. Im September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass diese Anforderungen des EuGH aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes in Deutschland bereits heute für alle Arbeitgeber gelten. Die Bundesregierung sollte auf dieser Grundlage die Anforderungen konkretisieren und die Arbeitgeber in der Landwirtschaft dazu verpflichten, manipulationssichere, digitale Arbeitszeiterfassungssysteme zu nutzen. Die technische Zeiterfassung und die Dokumentation müssen sowohl für die Beschäftigten als auch durch den Zoll überprüfbar sein. Zudem sollte die FKS durch Dokumenteneinsicht und Befragung von Beschäftigten in ihrer Sprache gezielt die Zeitpunkte der Lohnauszahlung überprüfen.



(5) Die Kosten für die Unterbringung in Gruppenunterkünften müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

Saisonbeschäftigte werden während ihres Aufenthalts in Deutschland in der Regel in Mehrbettzimmern in Gruppenunterkünften untergebracht. Formal handelt es sich um Werkmietwohnungen. In vielen Fällen wird ihnen dafür eine unangemessen hohe Miete abverlangt. Ein Nachweis, dass diese Mieten die Ortsüblichkeit deutlich übersteigen, ist für Saisonbeschäftigte faktisch nicht zu erbringen. Dringend notwendig ist es daher, die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, den Saisonarbeiter*innen angemessene Unterkünfte kostenlos zur Verfügung zu stellen, oder zumindest eine rechtliche Deckelung dieser Mieten zu erwirken. Die jährlich angepassten Sachbezugswerte könnten als Grundlage zur Bemessung dieser Deckelung angelegt werden. Arbeitgeber haben bislang die Pflicht, die Unterbringung der Beschäftigten in Gruppenunterkünften zu dokumentieren. Diese Dokumentationspflicht sollte zu einer Meldepflicht ausgeweitet werden.



(6) Mindeststandards in der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung müssen sichergestellt werden.

Es ist zu erwarten, dass das neu eingeführte Modell der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung von Drittstaatler*innen auch in der Landwirtschaft in Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird. Wir begrüßen ausdrücklich, dass dieses Modell nicht nur eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorsieht, sondern auch eine tarifgebundene Beschäftigung. Für eine effektive Durchsetzung dieser Standards sollte die Bundesagentur für Arbeit die einschlägigen Sozialpartner einbinden. Außerdem sollten Anstellungsverhältnisse über das Modell der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung keine Standards der EU-Saisonarbeiterrichtlinie unterschreiten. Beispielsweise sollten Beschäftigte den Arbeitsvertrag in ihrer Sprache sowie den Nachweis einer angemessenen Unterkunft bereits vor der Einreise nach Deutschland erhalten.²⁰

²⁰ Vgl. Artikel 5 Absatz 1 EU-Richtlinie zu Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten, 2014/36/EU, vgl. dazu auch EMN 2020: 20–26.

Literatur und Quellen

BauA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Ausschuss für Arbeitsstätten (2022): Technische Regeln für Arbeitsstätten, Anhang 4.4.

Bayerische Staatskanzlei (2023): Sozialgericht Landshut, Teilurteil vom 9.3.2023 – S 1 BA 3/21, www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2023-N-4462?hl=true.

Biaback-Anong, Dorothea (2021): „Saisonarbeitskräfte dringend benötigt.“ Das Regime landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland im Kontext der Corona-Pandemie, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), IMIS Working Paper 9, Osnabrück.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2023a): Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2023, www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/agrarbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2023b): Bundeslandwirtschaftsministerium unterstützt Obst-, Hopfen- und Weinbaubetriebe in der Krise, Pressemitteilung 108/2023, 5.9.2023, www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/108-hilfspaket.html.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2024): Auszahlungsstart des Hilfsprogramms für Freilandobst- und Hopfenbaubetriebe, Pressemitteilung 2/2024, 13.1.2024, www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/002-auszahlung-anpassungsbeihilfe.html.

Bogoevski, Vladimir (2022): Continuities of Exploitation: Seasonal Migrant Workers in German Agriculture during the COVID-19 Pandemic, in: Journal of Law and Society 4/2022, S. 681–702.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Tabellen, Länderreport über Beschäftigte, Nürnberg.

Deutscher Bundestag (2023a): Drucksache 20/8030. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl et al.: Geplante kontingente kurzzeitige Beschäftigung, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/080/2008030.pdf>.

Deutscher Bundestag (2023b): Drucksache 20/5704. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl et al.: Mindestlohnbruch und Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns in Deutschland, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/057/2005704.pdf>.

DBV – Deutscher Bauernverband (2023): Situationsbericht 2023/24. Trends und Fakten zur Landwirtschaft, unter: www.situationsbericht.de/.

Eckinger, Eva (2022): Preise zu niedrig: Landwirte zerstören aus Protest Erdbeerfelder, in: agrarheute, 27.5.2022, www.agrarheute.com/land-leben/preise-niedrig-landwirte-zerstoeren-protest-erdbeerfelder-594141.

EMN – European Migration Network (2020): Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/FlashInformSyntheseberichte/Syntheseberichte/emn-wp89-synthese-saisonarbeitskraefte.html?nn=283708.

Fattmann, Rainer/Mayer, Alf (2008): In schwierigem Gelände: Landarbeiterschaft und Landarbeitergewerkschaft. Zur Geschichte der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) und ihrer Vorläuferorganisationen, Frankfurt a. M.

Fiałkowska, Kamila (2023): Field Study on Information Gathering of Mobile Workers from Poland before taking up Employment in Germany, unveröffentlicht.

Fiałkowska, Kamila/Matuszczyk, Kamil (2021): Safe and fruitful? Structural vulnerabilities in the experience of seasonal migrant workers in agriculture in Germany and Poland, in: Safety Science 139, S. 1–9.

Garming, Hildegard (2016): Auswirkungen des Mindestlohns in Landwirtschaft und Gartenbau: Erfahrungen aus dem ersten Jahr und Ausblick, Thünen Working Paper 53, Braunschweig.

Generalzolldirektion (2022): Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte, www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohnge-setz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Verpflegung-Unterkunft-Saisonarbeitskraefte/verpflegung-unterkunft-saisonarbeitskraefte.html.

Hentschel, Thomas (2023): Sozioökonomische Aspekte der landwirtschaftlichen Saisonarbeit. Neue großbetriebliche Strukturen, osteuropäische Integration, Zusammenwirken von Produktionsmodellen, in: Lutz Laschewski et al.: Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft, ASG Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen 149, S. 147–169.

Hurst, Peter/Kirby, Peter (2004): Health, Safety and Environment. A Series of Trade Union Education Manuals for Agricultural Workers, hrsg. von ILO/IUF, www.iuf.org/wp-content/uploads/2004-Health-Safety-and-Environment-Manuals-for-Agricultural-Workers.pdf.

- ILO – Internationale Arbeitsorganisation (2003): Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_de.htm.
- ILO – Internationale Arbeitsorganisation (2024): Ratifications of C184 – Safety and Health in Agriculture Convention, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312329:NO.
- IFL – Initiative Faire Landarbeit (2020): Bericht 2020. Saisonarbeit in der Landwirtschaft, www.peco-ev.de/docs/InitiativeFaireLandarbeit_Bericht2020_IGBAU-neu.pdf.
- IFL – Initiative Faire Landarbeit (2021): Bericht 2021 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft, <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>.
- IFL – Initiative Faire Landarbeit (2023): Bericht 2022. Saisonarbeit in der Landwirtschaft, <https://igbau.de/Binaries/Binary18625/InitiativeFaireLandarbeit-Saisonbericht2022-A4-web.pdf>.
- Landesrecht Baden-Württemberg (2022): Urteil des Landesozialgerichts Baden-Württemberg, 11.10.2022, www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/JURE220037413/part/L.
- Oxfam (2023): „Das hier ist nicht Europa“. Ausbeutung im Spargel-, Erdbeer- und Gemüseanbau in Deutschland, www.oxfam.de/system/files/documents/230522_oxfam_erdbeerspargel_final.pdf.
- Popescu, Ioana-Simina/Sperneac Wolfer, Paul (2023): Occupational Health and Safety for Romanian Seasonal Workers in German Agriculture: Channels, Circulation and Content of Information, unveröffentlicht.
- Prognos (2022): Gesetzlicher Mindestlohn und Saisonbeschäftigung. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission – Abschlussbericht, Freiburg/München.
- Putzing, Monika (2023), Beschäftigung im primären Sektor. Ausgewählte Merkmale, in: Lutz Laschewski et al. (Hrsg.): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft, ASG Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen 149, S. 54–77.
- RRI – Radio Romania International (2023): Der Mindestlohn steigt in Rumänien, 29.9.2023, www.rri.ro/de_de/der_mindestlohn_steigt_in_rumaenien-2691122.
- Schulze-Vohren, Anne (2023): Fachkräftemangel in der Realität deutlich höher als in der Statistik, 13.12.2023, in: Topagrar, www.topagrar.com/betriebsleitung/news/tatsaechlich-kein-fachkraeftemangel-in-der-landwirtschaft-13550028.html.
- Späth, Jochen et al. (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Tübingen.
- SPD/Bündnis 90 – Die Grünen/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025, www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800.
- Statistisches Bundesamt (2021): Landwirtschaftszählung 2020. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer, Fachserie 2 – Reihe 2.18, www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (2024): Inflationsrate im Jahr 2023 bei 5,9 Prozent, Pressemitteilung 020, 16.1.2024, www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_020_611.html.
- Terpitz, Katrin (2022): Spargel und Erdbeeren zum Dumpingpreis – warum viele deutsche Bauern ihre Felder schreddern, 4.6.2022, in: Handelsblatt, www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/konsumzuerueckhaltung-spargel-und-erdbeeren-zum-dumpingpreis-warum-viele-deutsche-bauern-ihre-felder-schreddern/28398614.html.
- VSSE – Verband Süddeutscher Spargel- und Erdbeerbauer (2023): Aromatische Erdbeersaison mit etwas weniger Erntemenge und überwiegend stabilen Preisen, Pressemitteilung, 26.6.2023, www.vsse.de/fuer-presse-interessierte/pressemitteilungen/.
- Wichern, Janna (2022): Kurzfristige Beschäftigung – langfristige Unsicherheit? Auswirkungen kurzfristiger Beschäftigung auf die soziale Sicherheit rumänischer Beschäftigter in der deutschen Landwirtschaft, Magisterarbeit, unveröffentlicht.
- Wichern, Janna/Varelmann, Katharina (2022): Am unteren Ende der Lieferkette. Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten in Zulieferketten von Supermärkten, www.oxfam.de/system/files/documents/am_unteren_ende_der_lieferkette.pdf.
- Zoll (2024): Erntehelfer um Mindestlohn betrogen. Zoll setzt hohe Bußgelder fest, Pressemitteilung, 30.1.2024, www.zoll.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Schwarzarbeitsbekämpfung/2024/z82_erntehelfer_ka.html.

Mitglieder

der Initiative Faire Landarbeit

Arbeit und Leben – Beratungsnetzwerk Gute Arbeit

Arbeitnehmerfreizügigkeit fair
gestalten Nordrhein-Westfalen

Beratung migrantischer Arbeits-
kräfte Sachsen-Anhalt (BemA)

Beratungsstelle Arbeitnehmer-
freizügigkeit Schleswig-Holstein

Beratungsstelle CORRECT! Arbei-
ten in Mecklenburg-Vorpommern

Beratungsstellen für mobile
Beschäftigte in Niedersachsen

Berliner Beratungszentrum für
Migration und Gute Arbeit (BEMA)

Fachstelle Migration und
Gute Arbeit Brandenburg

Servicestelle Arbeitnehmer-
freizügigkeit Hamburg

Beratungsstelle Arbeit im Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach

Betriebsseelsorge Diözese Augsburg

Betriebsseelsorge Erzdiözese Freiburg

Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart

DGB Region Pfalz

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. (EVW)

Faire Mobilität

Faire Mobilität Mannheim

Faire Mobilität Thüringen

Faire Integration

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Mannheim

mira – Mit Recht bei der Arbeit!

PECO-Institut e. V.

Saarländische Beratungs- stelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte

