

Bericht 2022



Initiative Faire Landarbeit

Die Initiative Faire Landarbeit (IFL) ist ein Bündnis gewerkschaftsnaher Beratungsstellen, der Gewerkschaft IG BAU, kirchlicher Beratungsstellen sowie weiterer Organisationen. Unser Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft. Dazu führen wir koordinierte Feldaktionen durch, bei denen wir Informationen zu Arbeitsrechten in verschiedenen Sprachen verteilen und mit den Kolleginnen und Kollegen aus Mittel- und Osteuropa in Kontakt treten. Bei Bedarf bieten wir ihnen Rechtsberatung und weitere Unterstützung an. Darüber hinaus leisten wir Recherche- und Öffentlichkeitsarbeit, um die Situation von Saisonbeschäftigten öffentlich besser sichtbar zu machen. Die Initiative Faire Landarbeit wurde 2016 gegründet. Durch ein Mitgliedschaftsmodell für mobile Beschäftigte versucht die IG BAU seit 2020, auch die gewerkschaftliche Organisierung von Saisonbeschäftigten stärker zu fördern.

Folgende Organisationen sind Mitglied der Initiative:

- Arbeitnehmerseelsorge Erzdiözese Freiburg
- Arbeit und Leben – Beratungsnetzwerk „Gute Arbeit“
 - Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg
 - Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit
 - BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte Sachsen-Anhalt
 - Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg
 - Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Schleswig-Holstein
 - Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten Nordrhein-Westfalen
 - Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Niedersachsen
 - Beratungsstelle CORRECT! Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern
- Beratungsstelle Arbeit im Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach
- Betriebsseelsorge Diözese Augsburg
- DGB-Region Pfalz
- Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.
- Faire Mobilität
- Faire Mobilität Mannheim
- Faire Mobilität in Thüringen
- Faire Integration
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
- Katholische Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Mannheim
- mira – Mit Recht bei der Arbeit!
- PECO-Institut e.V.
- Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Initiative Faire Landarbeit

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

V. i. S. d. P.
Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt Bundesvorstand
Vorstandsbereich Stellvertretender
Bundesvorsitzender Finanzen – Forst und Agrar
Harald Schaum (V. i. S. d. P.)
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de
Februar 2023



Inhalt

Saison 2022: Das Wichtigste in Kürze	5
1. Hintergründe zur landwirtschaftlichen Saisonarbeit	8
Saisonarbeit und kurzfristige Beschäftigung	8
<i>Kettenverträge zur Probezeit, Rheinland-Pfalz</i>	
Die wichtigsten Herkunftsländer der Saisonbeschäftigten	12
<i>Illegale Lohnabzüge bei Geflüchteten aus der Ukraine, Niedersachsen</i>	
Sonderkulturbetriebe unter Druck	15
Geringe Dichte an Betriebskontrollen	16
2. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit	19
<i>Saisonbeschäftigte klagen ihre Rechte ein, Baden-Württemberg</i>	
3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen 2022	23
Intransparente Dokumentation der Arbeitszeit	23
<i>Betriebsrisiko auf Saisonbeschäftigte abgewälzt, Bayern</i>	
Abzüge vom Lohn	26
<i>Ausbeutung bei der Himbeerernte, Baden-Württemberg</i>	
Mangelnder Krankenversicherungsschutz	29
<i>Unklarer Status der Krankenversicherung, Rheinland-Pfalz</i>	
Hitzestress und UV-Strahlung	30
4. Politische Entwicklungen 2022	34
Einführung einer Meldepflicht zur Krankenversicherung	34
Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns	34
Gesetz über Transparenz der Arbeitsbedingungen	35
5. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit	36
Literatur und Quellen	38





© Patricque Degen

Saison 2022: Das Wichtigste in Kürze

Aktuelle Entwicklungen: Die Erntesaison 2022 war von Absatzeinbrüchen bei den Sonderkulturen Spargel und Erdbeeren geprägt. Die Betriebe hatten schon vor der Saison die Anbauflächen reduziert, zugleich führte die Inflation zu einer Kaufzurückhaltung bei Verbraucher*innen und dazu, dass der Lebensmitteleinzelhandel die Preise nach unten drückte. Aufgrund der geringen Nachfrage nach den Erzeugnissen fiel auf vielen Betrieben weniger Arbeit an als geplant. Dies führte einerseits dazu, dass Saisonbeschäftigte in geringerer Zahl oder für einen kürzeren Zeitraum eingestellt wurden. Andererseits wurde in vielen Fällen das Betriebsrisiko auf Saisonbeschäftigte abgewälzt. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten wurde vorzeitig zurück in das Herkunftsland geschickt. Die Beschäftigten, die länger blieben und arbeiteten, berichteten oftmals von einer weiteren Verdichtung der Arbeit aufgrund der Erhöhung der Vorgaben für die Erntemenge.

Arbeit der Initiative Faire Landarbeit: Die IG BAU, gewerkschaftsnahe Beratungsstellen, kirchliche Beratungsstellen und andere Mitgliedsorganisationen der Initiative Faire Landarbeit haben in der Saison 2022 bundesweit 48 koordinierte Feldaktionen durchgeführt und 4300 Saisonbeschäftigte über ihre Rechte informiert. 60 Prozent dieser Beschäftigten kamen – wie in den Vorjahren – aus Rumänien. Unter den polnischen Beschäftigten ist die Anzahl der sozialversichert Beschäftigten gestiegen, die bei uns Beratung gesucht haben. Zugleich trafen wir auf den Feldern und in der Beratung vermehrt auf Saisonarbeiterinnen aus der Ukraine. Ebenfalls zugenommen haben Beratungsfälle von Menschen aus Usbekistan und Kirgistan, die uns kontaktierten. Unsere Arbeit bei den Feldaktionen wurde wie im Jahr zuvor in vielen Fällen vonseiten der Arbeitgeber auf aggressive Weise erschwert oder verhindert. Da ein Informieren der Beschäftigten am Rand der Felder deshalb immer schwieriger wird, haben andere Orte der Kontaktaufnahme, etwa vor dem Supermarkt oder durch Informationsveranstaltungen in Präsenz oder digital, an Bedeutung gewonnen.

Intransparente Dokumentation der Arbeitszeit: In den meisten Betrieben stellt nicht die Arbeitszeit, sondern die Dokumentation der geernteten Menge die eigentliche Grundlage für die Lohnberechnung bei der Ernte dar. Problematisch wird dies in Kombination mit einer oftmals fehlenden manipulationssicheren, digitalen Zeiterfassung. Für die Beschäftigten ist deshalb kaum nachzuvollziehen, wie sich ihr Entgelt zusammensetzt und ob der gesetzliche Mindestlohn faktisch gezahlt wurde. Die gängige Praxis, dass die Nettolöhne oftmals erst bei Vertragsende unmittelbar vor der Abreise ausbezahlt werden, schwächt ihre Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern zusätzlich.

Abzüge vom Lohn: Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in mehreren Schritten bedeutet für Saisonbeschäftigte eine wichtige Verbesserung. In der Praxis ist die Kluft zwischen diesem Anspruch und den ausgezahlten Nettolöhnen jedoch enorm. Nicht bezahlte Überstunden und der Abzug von Wuchermieten vom Lohn stellen weit verbreitete Methoden dar, um den Mindestlohn zu unterschreiten. Hinzu kommen in einzelnen Fällen weitere illegale Methoden wie beispielsweise Abzüge vom Lohn für die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien.

Mangelnder Gesundheitsschutz durch private Gruppenkrankensicherungen (PGK): Auch die Einführung der arbeitgeberseitigen Meldepflicht zur Krankenversicherung verbessert die Situation der Saisonbeschäftigten. In den vergangenen Jahren haben kurzfristig Beschäftigte oftmals ohne jegliche Krankenversicherung gearbeitet. In der Beratung stießen wir bei den PGK jedoch auf eine Vielzahl von Lücken: Die Beschäftigten bekamen vom Arbeitgeber oftmals keinen Nachweis zur PGK ausgehändigt. Die Behandlung von chronischen Krankheiten waren von den PGK nicht abgedeckt. Manche PGK übernahmen zudem zu geringe Kostensätze, sodass der Arbeitnehmer auf einem Teil der Behandlungskosten sitzen blieb. In den ersten vier Wochen der Arbeit besteht für kurzfristig Beschäftigte zudem kein Anspruch auf Krankengeld. In mehreren Fällen wurden sie bei Krankheit umgehend nach Hause geschickt und blieben auf bereits entstandenen Kosten sitzen.

Hitzestress und UV-Strahlung: Saisonbeschäftigte sind durch den Klimawandel besonders stark betroffen. Zwar waren die damit einhergehenden Risiken in unserer Beratungsarbeit in diesem Jahr kein Schwerpunkt, aufgrund der Hitze waren sie jedoch sehr präsent in unseren Gesprächen bei Feldbesuchen. Wichtige Schutzmaßnahmen wurden auf vielen Feldern noch nicht umgesetzt: Es fehlen Schattenplätze zum Abkühlen und weder Trinkwasser noch Schutzmittel wie Sonnencreme und Kopfbedeckung stehen in ausreichender Menge zur Verfügung. Wir gehen zudem davon aus, dass die Bezahlung nach Akkord Beschäftigte unter Druck setzt, auf gesundheitlich relevante Pausen in den heißen Phasen des Tages zu verzichten.

Fehlende Kontrollen: Die Statistiken des Zolls zeigen für die Landwirtschaft eine äußerst geringe



© Patricque Degen



Dichte an Mindestlohnkontrollen. 2021 wurden nur 1,1 Prozent der Betriebe mit abhängig Beschäftigten kontrolliert, in der ersten Hälfte 2022 nahm diese Zahl nochmals ab. Dabei wären deutlich mehr Kontrollen nötig. 8,6 Prozent aller Kontrollen in der Landwirtschaft führten 2021 zu einem Verfahren wegen Mindestlohnverstoß. Die Quote lag damit höher als im Baugewerbe oder im Bereich Spedition und Logistik. Auch die Dichte der Arbeitsschutzkontrollen ist in der Landwirtschaft deutlich zu gering. Sie liegt branchenübergreifend in Deutschland bei lediglich 40 Prozent der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geforderten Dichte.

Politische Entwicklungen: Im Jahr 2022 gab es zwei politische Entwicklungen, die für die Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten von besonderer Bedeutung waren. Zum einen die schrittweise **Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns**, wobei die Erhöhung auf 12 Euro pro Stunde im Oktober 2022 erst in der Erntesaison 2023 spürbar werden wird. Zeitgleich entschied die Bundesregierung, anders als geplant, **keine digitale Arbeitszeiterfassung unter anderem für kurzfristig Beschäftigte** einzuführen, die zur Überprüfung der Einhaltung der Zahlung des Mindestlohns notwendig ist. Zum anderen war die **Einführung der Meldepflicht zur Krankenversicherung** von großer Bedeutung, die im Januar 2022 in Kraft trat. Ebenfalls eine Verbesserung stellt das **Gesetz über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen** dar, das im August 2022 in Kraft trat.

Forderungen: Um zukünftig Arbeitsrechtsverletzungen in der Saisonarbeit zu verhindern, muss die Bundesregierung folgende Punkte umsetzen:



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



(2) Die Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns und zum Arbeitsschutz müssen deutlich ausgeweitet werden.



(3) Die verpflichtende Einführung eines manipulations-sicheren, digitalen Arbeitszeiterfassungssystems muss sichergestellt werden.



(4) Die Kosten für Unterkünfte müssen vom Arbeitgeber getragen werden.



(5) Der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf den Feldern muss konsequent umgesetzt und verstärkt werden.



(6) Die reguläre Beschäftigung für ukrainische Geflüchtete und die Einhaltung der Standards der EU-Saisonarbeiter-Richtlinie für alle Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten müssen sichergestellt werden.

1. Hintergründe zur landwirtschaftlichen Saisonarbeit

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über zentrale Entwicklungen und Fakten zur Saisonarbeit. Die Erntesaison in Deutschland umfasst im Wesentlichen den Zeitraum März bis Oktober. Zu den Haupttätigkeiten der Beschäftigten gehören neben dem Ernten auf den Feldern auch das Sortieren und Verpacken der Feldfrüchte. Zu den Randzeiten der Saison werden sie zudem auch zu Tätigkeiten wie Pflanzen, Roden, dem Bewässern sowie dem Aufbau und der Instandhaltung von Erntetunneln eingesetzt.

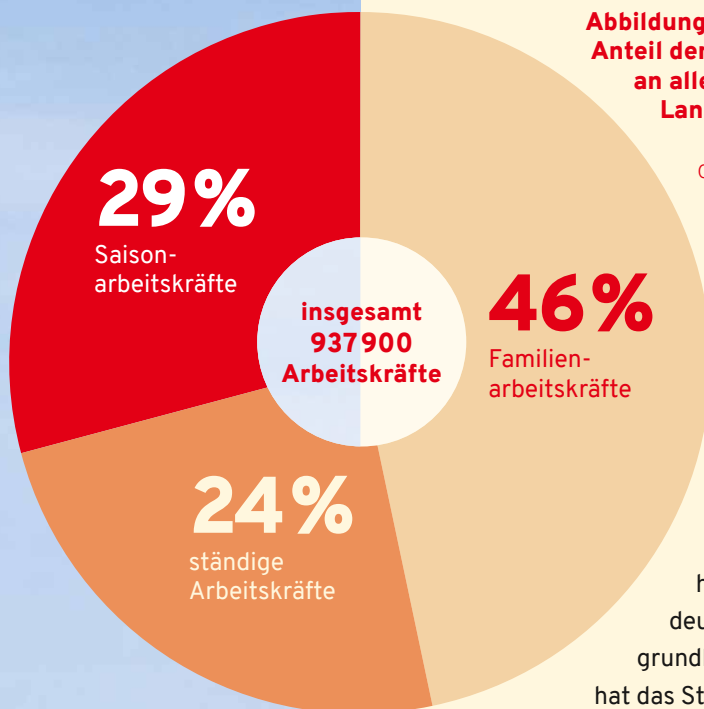
Saisonarbeit und kurzfristige Beschäftigung

Für Saisonbeschäftigung gibt es keine einheitliche Definition. Zentrale Merkmale sind jedoch die Befristung der Beschäftigung sowie die Saisonalität, in der die Arbeit anfällt (Späth u. a. 2018: 11). Saisonbeschäftigte können in Deutschland entweder sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt sein.¹ Bei der geringfügigen Beschäftigung wird unterschieden zwischen der sogenannten kurzfristigen Beschäftigung, die auf maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage begrenzt ist, und der geringfügig entlohnten Beschäftigung „Minijob“, deren Grenze bei einem Monatsentgelt von 520 Euro liegt. Insbesondere die kurzfristige Beschäftigung hat in der Landwirtschaft eine zentrale Bedeutung. Voraussetzung für diese Form der Beschäftigung ist, dass die Arbeitnehmer*innen die Arbeit „nicht berufsmäßig“ ausüben. Das heißt, sie muss für die Beschäftigten von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sein. Menschen, die in ihrem Herkunftsland den Status als Schüler*innen, Studierende, Rentner*innen und Hausfrauen oder Hausmänner haben, können in Deutschland als kurzfristig Beschäftigte eingestellt werden. Die oder der Beschäftigte ist dann lediglich über den Betrieb gesetzlich unfallversichert und mit starken Einschränkungen krankenversichert (siehe Kapitel 3).

Offenbar wird in der Verwaltungspraxis angenommen, diese Personengruppen seien im Herkunftsland über eine Familienversicherung abgesichert. Dies ist jedoch in der Regel nicht der Fall. Menschen, die in ihrem Herkunftsland hingegen als Arbeitnehmer*in oder als Selbstständige sozialversichert sind, müssen dies mithilfe einer sogenannten A1-Bescheinigung in Deutschland nachweisen. Nach unserer Erfahrung stellt sich die kurzfristige

¹ Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft in Deutschland sind überwiegend mobile Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa. Das heißt, sie haben ihren Wohnsitz im Herkunftsland und halten sich nur für die begrenzte Phase der Erntesaison in Deutschland auf. Wenn im Folgenden von „Saisonbeschäftigten“ oder „kurzfristig Beschäftigten“ die Rede ist, sind damit mobile Beschäftigte aus Ost- und Südosteuropa oder aus Drittstaaten gemeint, auch wenn dies nicht explizit genannt wird.





**Abbildung 1:
Anteil der Saisonbeschäftigten
an allen Arbeitskräften in der
Landwirtschaft (gerundet)**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2021

Beschäftigung in der Landwirtschaft in vielen Fällen als missbräuchlich dar.

Welche quantitative Bedeutung haben Saisonbeschäftigte in der deutschen Landwirtschaft? Die Datengrundlage dazu ist begrenzt. Einerseits hat das Statistische Bundesamt im Jahr 2020 eine Landwirtschaftszählung durchgeführt. Diese Zählung erfasst die Anzahl der Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft, indem sie eine allgemeine Erfassung der Branche mit einer Stichprobenerhebung kombiniert. Die Zählung ergab, dass 2020 insgesamt 274 700 Menschen in der Landwirtschaft als Saisonbeschäftigte tätig waren. Das ist, neben den regulär abhängig Beschäftigten und den bäuerlichen Familienarbeitskräften, ein Anteil von 29 Prozent (siehe Abbildung 1).

Andererseits erfasst die Bundesagentur für Arbeit die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft zu bestimmten Stichtagen.² Zum 30. Juni 2021 arbeiteten in Deutschland 135 155 ausländische Beschäftigte in der Landwirtschaft. Knapp die Hälfte von ihnen (62 757 Beschäftigte) war sozialversichert beschäftigt, etwas mehr als die Hälfte hingegen waren entweder kurzfristig (63 912 Menschen) oder anderweitig ohne Sozialversicherung beschäftigt (8486 Menschen) (siehe Abbildung 2).

Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen außerdem, dass die Anzahl der kurzfristig Beschäftigten in den letzten Jahren leicht gesunken ist (BA 2022: 4).

² Die Bundesagentur für Arbeit ermittelt den Bestand an Beschäftigten in ihren monatlichen Stichtagserhebungen mit sechs Monaten Wartezeit (pers. Kommunikation der Bundesagentur für Arbeit mit dem Verfasser). Daher lagen die Zahlen zur Erntesaison 2022 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vor.

Dieser Rückgang fiel in den Jahren 2020 und 2021 mit einer Ausweitung der Dauer zusammen, die eine kurzfristige Beschäftigung maximal umfassen darf. Sie wurde für 2020 auf 115 Tage und für 2021 auf 102 Tage ausgeweitet und lag 2022 wieder bei 70 Tagen. Das erhöhte Arbeitsvolumen pro Arbeitskraft dürfte die Reduzierung der Anzahl der Beschäftigten in etwa kompensiert haben.

Der relative Anteil der kurzfristig Beschäftigten an allen Saisonbeschäftigten ist allerdings deutlich gesunken. Eine Untersuchung von Jochen Späth und seinen Kollegen schätzt, dass 2016 in der Landwirtschaft 76 Prozent der Saisonbeschäftigten kurzfristig beschäftigt war. Weitere 12 Prozent waren geringfügig entlohnt beschäftigt und lediglich 11,3 Prozent waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Späth u. a. 2018: 36). Abbildung 2 zeigt hingegen, dass Mitte 2021 der Anteil an kurzfristig Beschäftigten und sozialversichert Beschäftigten aus dem Ausland in etwa gleich hoch lag.

Auch unsere Beratungen wurden in diesem Jahr vermehrt von Saisonbeschäftigten aufgesucht, die hierzulande erstmals sozialversichert arbeiteten, nachdem ein Teil von ihnen in den Jahren zuvor kurzfristig beschäftigt gewesen war. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Deutsche Rentenversicherung seit 2021 die Angaben zur Feststellung der Versicherungspflicht von Saisonbeschäftigten strenger prüft als bisher. Auch offensichtliche Angaben, die eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung ausschließen, werden nicht mehr akzeptiert (Panhorst 2021).

Trotzdem erfahren wir in unseren Beratungen weiterhin von Fällen, in denen Beschäftigte ohne Sozialversicherung länger als drei Monate in Deutschland arbeiten (siehe Fallbeispiel „Kettenverträge zur Probezeit, Rheinland-Pfalz“).

Die Vermittlung von Saisonbeschäftigung

Saisonbeschäftigte aus dem Ausland werden in Deutschland direkt bei den Landwirtschaftsbetrieben angestellt. Subunternehmen spielen dabei keine Rolle. Die Vermittlung der Arbeitsstellen erfolgt zumeist über einen der folgenden drei Wege:

(1) Persönliche Kontakte und Mund-zu-Mund-„Propaganda“: Beschäftigte, die in einem Betrieb gute Erfahrungen gemacht haben, empfehlen diesen weiter. Oftmals nehmen Beschäftigte als Gruppe aus demselben Ort die Arbeit in einem Betrieb in Deutschland auf. Betriebe setzen auch gezielt ihre Vorarbeiter dafür ein, Arbeitskräfte in ihrer Herkunftsregion zu rekrutieren.

(2) Agenturen: In den Herkunftsländern wie Rumänien gibt es informelle Vermittlungsagenturen, die Saisonarbeitskräfte an deutsche Betriebe vermitteln. Diese Agenturen werden vielfach kritisiert. Die rumänische Regierung hat im vergangenen Jahr versucht, die Vermittlung per Gesetz zu regulieren, viele der Agenturen arbeiten jedoch weiterhin informell.

(3) Digital: Die Rekrutierung erfolgt zunehmend digital, einerseits über soziale Medien wie Facebook, andererseits über private Vermittlungsportale, deren Seriosität sehr unterschiedlich zu bewerten ist.

Bei der Vermittlung von Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten spielen staatliche Vermittlungsabsprachen zwischen Deutschland und den Herkunftsländern Georgien sowie der Republik Moldau eine besondere Rolle. Jedoch erfassen sie bislang nur

einen kleinen Teil der Beschäftigten (siehe unten). Von diesen Vermittlungsabsprachen abgesehen erfolgt die Vermittlung auf informellen Wegen. Auffällig ist, dass die Arbeitsvermittlung über die Plattform des European Employment Services (EURES) keine große Rolle bei der Vermittlung von Saison-

beschäftigten zu spielen scheint. Informelle Vermittler, seien es die Vorarbeiter oder spezialisierte Vermittler, verlangen oftmals eine Gebühr, teils direkt von den Arbeitnehmer*innen, teils vom Arbeitgeber, der sie dann wiederum vom Lohn abzieht. Beides ist in vielen Fällen illegal.³

Informelle Vermittler, seien es die Vorarbeiter oder spezialisierte Vermittler, verlangen oftmals eine Gebühr, teils direkt von den Arbeitnehmer*innen, teils vom Arbeitgeber, der sie dann wiederum vom Lohn abzieht. Beides ist in vielen Fällen illegal.

³ Laut Paragraph 296 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) III darf für die Vermittlung von kurzfristiger Beschäftigung keine Gebühr erhoben werden, bei sozialversicherter Beschäftigung ist eine Gebühr von bis zu 2.000 Euro erlaubt.

Kettenverträge zur Probezeit, Rheinland-Pfalz

Mitte Oktober ruft Marina S.⁴ in unserer Beratungsstelle in Mainz an. Es geht darum, dass sie und ihr Mann Andrei S. eine Lohnsteuerbescheinigung von ihren deutschen Arbeitgebern für ihre Steuererklärung in ihrem Heimatland Rumänien brauchen. Marina erzählt, dass beide Jahr für Jahr etwa neun Monate in der Landwirtschaft in Deutschland tätig sind und dass sie auch in diesem Jahr wieder die 70 Tage sozialabgabenfreie Zeit überschreiten werden. Andrei S. arbeitet in diesem Jahr bereits zum dritten Mal in demselben landwirtschaftlichen Betrieb, Marina S. zum zweiten Mal. In ihrem Heimatland Rumänien sind sie nicht erwerbstätig. Ihre Arbeitsverträge wurden jedoch immer nur für die Dauer von zwei Wochen ausgestellt, mit dem Hinweis auf eine angebliche Probezeit. 2022 arbeitet Andrei S. von Anfang August bis Mitte November in demselben Betrieb.

Im letzten Jahr händigte der Betrieb Andrei vor seiner Heimfahrt eine Art Lohnabrechnung aus. Auf der Abrechnung ist aufgeführt, dass Abzüge in Höhe von 20,75 Prozent für die Sozialversicherung entrichtet worden seien. Sein Steuerberater in Rumänien teilte ihm darauf mit, dass der Lohnzettel in dieser Form nicht brauchbar sei und dass er die notwendigen Unterlagen für die ordentliche Abmeldung vom Betrieb beim Arbeitgeber anfragen müsse.

Die beiden Ratsuchenden berichten uns, dass für die Unterkunft täglich 10 Euro pro Person vom Lohn abgezogen werden, im Vertrag hingegen stehen 5 Euro. Auch auf der Lohnabrechnung sind derartige Abzüge für Miete nicht aufgeführt. Zudem hat die Arbeitgeberin den Beschäftigten im Sommer einen Bonus von 500 Euro versprochen, wenn sie im Herbst erneut zur Arbeit anreisen. Diesen Bonus hätten sie jedoch bislang nicht bekommen.

Marina S. hat das Gespräch mit der Landwirtin gesucht, um ihr zu erklären, wieso sie die Bescheinigung für die Steuererklärung benötigt. Diese ging auf das Anliegen nicht ein und versuchte, sie einzuschüchtern. Sie warnte sie, „keine falschen Informationen und Unruhe“ unter den übrigen Beschäftigten zu verbreiten.

Für uns deuten die Kettenverträge darauf hin, dass der Betrieb versucht, die Kosten für die Sozialversicherung der Beschäftigten zu sparen. Zugleich werden ihnen die Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn offenbar abgezogen. Die Möglichkeit, eine Anzeige beim Zoll zu erstatten, schlägt die Ratsuchende aus. Solange die Familie keine neue Stelle für den Frühling habe, wolle sie in keinen Konflikt mit der Betriebsleitung treten. Denn um im Frühling und im Herbst Arbeit zu bekommen, brauche man gute Beziehungen zu den Arbeitgebern, betont Marina.

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

4 Sämtliche Namen von Saisonbeschäftigten wurden in diesem Bericht zu ihrem Schutz geändert.

Herkunftsland	Beschäftigte	Sozialversichert in Deutschland	„Ohne Sozialversicherung“*	Kurzfristig Beschäftigte
Rumänien	68 941	26 615	1446	40 880
Polen	36 383	21 830	2058	12 495
Bulgarien	2896	1526	170	1200
EU-Ausland insgesamt	122 688	56 870	6226	59 592
Ukraine	3 886	350	63	3473
Drittstaaten insgesamt	12 467	5887	2260	4320
EU-Ausland und Drittstaaten insgesamt	135 155	62 757	8486	63 912

Abbildung 2:
Herkunft und Status von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft ohne deutschen Pass zum Stichtag 30. Juni 2021

Quelle: Kommunikation der Bundesagentur für Arbeit mit dem Verfasser 2022

* In diese Kategorie fallen Saisonbeschäftigte, die kurzfristig Beschäftigte sind, aber über eine A1-Bescheinigung nachweisen, dass sie im Herkunftsland sozialversichert beschäftigt sind.

Die wichtigsten Herkunftsländer der Saisonbeschäftigten

Saisonarbeitsmigration in der deutschen Landwirtschaft basiert auf einer spezifischen Form von zirkulärer Arbeitsmigration. Das heißt, dass sich die Saisonbeschäftigten in der Regel nur für wenige Wochen und Monate in Deutschland aufhalten, dass dieser temporäre Arbeitsaufenthalt jedoch oftmals Jahr für Jahr wiederholt wird und ein fester Bestandteil der Arbeitsbiografie ist. Verlässliche sozioökonomische Daten, die mehr über die Lebensumstände und die soziale Situation der Saisonbeschäftigten aussagen, sind rar. Lediglich die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zur Gruppe der kurzfristig Beschäftigten bieten einen kleinen Einblick. So zeigen die monatlichen Stichtagserhebungen für das Jahr 2021, dass durchschnittlich 52 Prozent der kurzfristig Beschäftigten Männer und 48 Prozent Frauen waren. Bei der Spargelernte beispielsweise werden überwiegend Männer eingesetzt, bei der Erdbeerernte hingegen mehrheitlich Frauen. Bei gut zwei Dritteln der kurzfristig Beschäftigten war der Ausbildungsstand



unbekannt. Von dem kleinen Teil der Beschäftigten, deren Berufsabschluss statistisch erfasst wurde, verfügte etwa die Hälfte über keinen anerkannten Berufsabschluss. Dringend notwendig wäre eine bessere und differenziertere Erhebung dieser Daten. Bis zum Jahr 2010 mussten Arbeitgeber Genehmigungen zur Anstellung von Saisonbeschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit einholen. Mit Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde diese Regelung allerdings abgeschafft, wodurch auch die differenziertere Datenerhebung wegfiel (Späth u. a. 2018: 73).

Rumänien und Polen sind die beiden wichtigsten Herkunftsländer von Saisonbeschäftigten. Zum Stichtag 30. Juni 2021 waren rund 64 000 Arbeitskräfte in der Landwirtschaft kurzfristig beschäftigt. Knapp zwei Drittel von ihnen kamen aus Rumänien, 12 500 kamen aus Polen (siehe Abbildung 2). Traditionell sind Polen und Deutschland durch eine lange Geschichte der Arbeitsmigration von Ost nach West miteinander verbunden.⁵ Auch bis in die 2010er-Jahre hinein war Polen das wichtigste Herkunftsland von Saisonbeschäftigten. Unser Eindruck von Feldbesuchen deckt sich jedoch mit den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: Die Anzahl polnischer Beschäftigter nimmt seit Jahren deutlich ab, während Rumänien als Herkunftsland dominiert. Mit dieser Verschiebung geht auf den Betrieben auch eine Hierarchisierung einher: Der Status eines Teils der polnischen Beschäftigten, die über jahrelange Erfahrung verfügen, hat sich erhöht. Polnische Saisonbeschäftigte werden oftmals besser bezahlt, haben bessere Chancen auf eine Festanstellung und stellen in vielen Fällen die Vorarbeiter (Huschik u. a. 2022: 10). So wurde beispielsweise in einzelnen Gesprächen während der Feldbesuche von unterschiedlichen Lohnhöhen je nach Herkunftsland berichtet. Saisonbeschäftigte aus anderen Ländern als Polen bleiben auf der niedrigsten Lohn- und Hierarchiestufe hängen.

⁵ Während der Industrialisierung Ende des 19. Jahrhunderts ersetzten polnische Saisonbeschäftigte Landarbeiter*innen in Preußen, die auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen nach Westen und in die Städte migriert waren. 1914 arbeiteten 500 000 Saisonbeschäftigte in Preußen. Sie wurden in Viehställen untergebracht und lebten „faktisch in einem Zustand vollständiger Rechtslosigkeit“ (Fattmann/Mayer 2008: 21).

Ihre teilweise über Jahre erarbeiteten Qualifikationen finden keine Anerkennung.

Zugenommen, wenn auch bislang noch auf einem niedrigen Niveau, hat in den letzten Jahren die Bedeutung von Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten. Im Unterschied zu EU-Bürger*innen benötigen Menschen aus Drittstaaten ein Visum als Voraussetzung für die Beschäftigung in Deutschland. Seit Jahren machen Arbeitgeberverbände Druck bei der Bundesregierung, um den Rekrutierungsraum von Saison-

beschäftigten geografisch weiter auszuweiten. Die von der Bundesregierung getroffenen Vermittlungsabsprachen mit Georgien und der Republik Moldau haben bisher kaum Wirkung: 1231 Menschen aus Georgien und 532 Menschen aus der Republik Moldau arbeiteten im Rahmen dieser Vereinbarungen 2022 in der Landwirtschaft in Deutschland.⁶

Gestiegen ist in diesem Jahr hingegen die Bedeutung von Saisonbeschäftigten aus der Ukraine. Bereits in den letzten Jahren war die Ukraine das dritt wichtigste Herkunftsland von Saisonbeschäftigten nach Rumänien und Polen. Unsere Erfahrung von Feldaktionen zeigten, dass ukrainische Beschäftigte in den letzten Jahren vor

allem in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern arbeiteten. Meistens handelte es sich dabei um Studierende, die im Rahmen von Ferienjobs oder vermeintlichen Praktika angestellt wurden. Auf diese Weise wurde eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgangen (PECO-Institut 2022: 7 f.).

In der Saison 2022 hat sich die Lage durch den Ukrainekrieg grundlegend geändert. Bei unseren Feldaktionen trafen wir in sieben verschiedenen Bundesländern auf Beschäftigte aus der Ukraine. Ukrainer*innen haben in Deutschland seit Kriegsbeginn grundsätzlich die Möglichkeit auf einen Schutzstatus, der in der Regel auch die Erlaubnis zu einer regulären Erwerbstätigkeit beinhaltet. Eine kurzfristige Beschäftigung wird in der Regel nicht möglich sein, da diese nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf. Bei Feldaktionen sprachen wir mit ukrainischen

⁶ Die Zahlen gehen auf die Kommunikation des Verfassers mit der Bundesagentur für Arbeit zurück.



Illegale Lohn- abzüge bei Geflüchteten aus der Ukraine, Niedersachsen

Eine polnische Saisonarbeiterin wendet sich an die Beratungsstelle in Hannover, weil sie mit drei Geflüchteten aus der Ukraine auf dem Feld zusammenarbeitet und für sie den Kontakt zu uns herstellt. Anna V., Vassily P. und Andrej V. berichten uns, dass sie direkt aus dem Grenzgebiet zwischen der Ukraine und Polen nach Niedersachsen gekommen sind und dass sie hier 12–14 Stunden pro Tag bei der Erdbeer- und Heidelbeerernte gearbeitet haben. Andrej war zum Zeitpunkt der Erntearbeit minderjährig.

Die Stundenzettel wurden ihnen von der Landwirtin weggenommen, sodass sie keinen Beleg über diese langen Arbeitszeiten haben. Sie haben auch keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten und verfügen über keine Bescheinigung ihrer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Da Anna, Vassily und Andrej kein Deutsch sprechen, hatte die Arbeitgeberin ihnen zugesagt, diese Dokumente für sie zu beantragen, dies aber nicht getan. Auf die mehrfache Rückfrage der jungen Beschäftigten aus der Ukraine reagierte sie aggressiv.

Als sie nach zwei Monaten das Arbeitsverhältnis beendeten, zog die Landwirtin Anna, Vassily und Andrej von dem ohnehin sehr niedrigen Lohn zusätzlich jeweils 300 Euro ab. Die Begründung: Sie hätten illegal gearbeitet, und sie als Arbeitgeberin müsse dieses Geld zurückhalten, falls eine Strafgebühr fällig werde.

Wir rufen daraufhin als Beratungsstelle die Arbeitgeberin an. Auf unseren Druck hin ist sie schließlich bereit, die einbehaltenen Löhne auszuzahlen. Nach wenigen Wochen erhalten Anna, Vassily und Andrej die ausstehenden Summen. Diesmal jedoch wurde ihnen für die private Gruppenkrankenversicherung jeweils 50 Euro abgezogen.

Dr. Katarzyna Zentner, Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Hannover, Arbeit und Leben Niedersachsen

Saisonarbeiter*innen, die als Praktikant*innen oder Minijobber*innen angestellt waren oder denen ihr Beschäftigungsstatus unklar war (siehe Fallbeispiel „Illegale Lohnabzüge bei Geflüchteten aus der Ukraine, Niedersachsen“).

Vermeehrt kamen wir in diesem Jahr bei Feldaktionen und in der Beratung mit Saisonbeschäftigten aus Kirgisistan und Usbekistan in Kontakt. In mehreren Fällen berichteten sie uns von drastischen Arbeitsrechtsverletzungen, wollten aber – aus Angst vor Konsequenzen – keinerlei Unterstützung in Anspruch nehmen. Diese Ausweitung der Rekrutierung könnte sich in Zukunft weiter fortsetzen.

Sonderkulturbetriebe unter Druck

Saisonbeschäftigte arbeiten überwiegend in Betrieben, die Sonderkulturen anbauen. Neben Spargel und Erdbeeren gehören hierzu viele weitere Obst- und Gemüsekulturen wie Äpfel, Hopfen, Gurken oder Wein. Sonderkulturen umfassen sowohl einjährige als auch mehrjährige Kulturen und zeichnen sich im Unterschied etwa zu Hackfrüchten, Getreide oder Futterpflanzen dadurch aus, dass die Ernte kaum mechanisiert ist. Das macht sie zu besonders arbeitsintensiven Kulturen.

Insbesondere die Produktion von Spargel und Erdbeeren ist 2022 eingebrochen. Der Spargel wurde in vielen Fällen stehen gelassen. Ein Vertreter des Produzentenverbands schätzte im Juni 2022, dass die Spargelbetriebe 30 Prozent der Ernte im Boden gelassen haben (Terpitz 2022). Erdbeeren müssen geerntet werden, weil die Früchte sonst am Strauch schimmeln. Landwirte im Münsterland mähten deshalb aus Protest gegen zu niedrige Preise ihre Erdbeerfelder ab (Eckinger 2022). Ersetzt wird die Produktion von Sonderkulturen oftmals durch den Anbau von Mais oder Getreide, was durch den Krieg in der Ukraine wieder deutlich lukrativer geworden ist.

Für ihre Krise machen Anbauverbände immer wieder den steigenden Mindestlohn verantwortlich

(Tagesspiegel 2022).⁷ Es gibt jedoch ein ganzes Bündel an Ursachen: Zum einen sind insbesondere die Dünger- und Energiepreise in den vergangenen Monaten dramatisch gestiegen. Zum anderen konnten sich aufgrund der Inflation viele Verbraucher*innen Spargel und Erdbeeren nicht mehr leisten, und die Supermarktkonzerne senkten ihre Preise entsprechend drastisch. In der Hochsaison Ende Mai war das Kilo Spargel mit 6,92 Euro im Durchschnitt 14 Prozent günstiger als im Vorjahr. Bei den Erdbeeren lagen die Preise in dieser Zeit sogar 37 Prozent unter den Preisen vom Vorjahr (Terpitz 2022).

Hinzu kam, dass konkurrierende Produzenten aus Spanien und den Niederlanden ihre Erntesaison zeitlich nach hinten verschoben. So heizten niederländische Landwirte ihre Gewächshäuser aufgrund der hohen Energiepreise weniger und brachten ihre Erdbeeren verspätet, also zeitgleich mit der Ernte in Süddeutschland, auf den Markt (ebd.). Aufgrund der Marktmacht und der hohen Margen, die die Supermarktkonzerne abgreifen, blieben für die Produzenten oftmals Preise, die ihre Kosten nicht deckten. So berichtete ein Produzent, für eine 500 Gramm Schale

Erdbeeren nur 1,01 Euro zu bekommen. Dies lag seiner Einschätzung nach mehr als drei Euro unter einem kostendeckenden Produktionspreis, mit dem er auch die Saisonbeschäftigten angemessen hätte bezahlen und unterbringen können (Eckinger 2022).

Dabei hatte eine deutliche Überproduktion bei Erdbeeren und bei Spargel bereits in den letzten Jahren zu einer kontinuierlichen Reduktion der Fläche geführt. So verkleinerten die Produzenten die Anbaufläche für Erdbeeren bundesweit im Vergleich zum Vorjahr um 9 Prozent auf 9.700 Hektar. Damit war die Anbaufläche so gering wie seit der Jahrtausendwende nicht. Ähnlich beim Spargel: Auch hier reduzierten die Produzenten die Anbaufläche im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent auf 21.400 Hektar (Zeit Online 2022).

⁷ Schon vor der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns im Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde gab es Erhöhungen: Zum Januar 2022 stieg der gesetzliche Mindestlohn von 9,60 Euro auf 9,82 Euro pro Stunde, zum Juli 2022 stieg er dann auf 10,45 Euro. Damit betrafen beide Erhöhungen bereits die Erntesaison 2022.

Für Saisonbeschäftigte hatte die Absatzkrise im Bereich der Sonderkulturen ganz unterschiedliche Auswirkungen: In vielen Betrieben bedeutete sie eine weitere Arbeitsverdichtung, denn viele Arbeitgeber erhöhten bei zunehmendem Kostendruck die Vorgaben für die geforderten Erntemengen. Andere Betriebe wiederum wälzten die Folgen des mangelnden Absatzes auf die Beschäftigten ab, indem sie die Saisonbeschäftigten nach wenigen Tagen oder Wochen wieder nach Hause schickten oder die Arbeitszeit und die entsprechende Entlohnung deutlich reduzierten (siehe Kapitel 3).

Geringe Dichte an Betriebskontrollen

Betriebskontrollen finden in Bezug auf die Saisonarbeit statt, um die Einhaltung sowohl des Mindestlohngesetzes als auch der Arbeitsschutzstandards zu kontrollieren. Für die Einhaltung des Arbeitsschutzes in den Betrieben ist die Gewerbeaufsicht auf Landes-, Bezirks- und Kreisebene zuständig.

Die berufsgenossenschaftliche Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) hat einen Präventionsauftrag und führt grundsätzlich in allen Bundesländern Betriebsbesichtigungen und Beratungen durch. Einzelne Bundesländer, darunter Bayern und Niedersachsen, haben zudem die Kontrolle des Arbeitsschutzes in der Landwirtschaft an die Berufsgenossenschaft delegiert. Ein Problem bei der Kontrolle des Arbeitsschutzes sind die sehr begrenzten Kapazitäten der Behörden und der Berufsgenossenschaft. Bundesweit kümmern sich branchenübergreifend nur knapp 1500 Aufsichtsbeamte um die Einhaltung der betrieblichen Arbeitsschutzvorschriften. Damit kommt rechnerisch ein Kontrolleur auf über 25 000 Beschäftigte (Stand 2020) (BMAS/BauA 2022: 159–161). Ähnlich sieht es bei den Kapazitäten der SVLFG aus. Hier kommen auf über 1,4 Millionen Mitgliedsbetriebe 349 Aufsichtspersonen im Außendienst (SVLFG 2022a: 52). Die IG BAU warnte Anfang 2022 davor, dass die Aufsichtsbehörden der Länder ihre Pflichten zu sehr auf die Berufsgenossenschaften abwälzen (IG BAU 2022).

In der Bauwirtschaft wurden 6,1 Prozent aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten von der FKS kontrolliert, im Gastgewerbe 3,7 Prozent, im Bereich Spedition/Verkehr 9,7 Prozent und in der Landwirtschaft lediglich 1,1 Prozent.

Die zuständige Behörde für die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohns ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls. Die FKS hat grundsätzlich die Aufgabe, „Schwarzarbeit“ und „illegale Beschäftigung“ zu bekämpfen. Darunter fallen aber ganz unterschiedliche Delikte, sowohl aufseiten der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten. Die FKS ermittelt also oft gegen beide Seiten (Deutscher Bundestag 2022a). Betrachtet man die gesamten Kontrollen – sogenannte Arbeitgeberprüfungen – der FKS im Bundesgebiet in allen Branchen, wurden in den letzten drei Jahren 54 733 (2019), 44 702 (2020) und 48 064 (2021) Kontrollen durchgeführt. Auf die Landwirtschaft entfielen lediglich 707 (2019), 1199 (2020) und 839 (2021) Kontrollen. Im Vergleich zur Anzahl der Kontrollen in den Schwerpunktbranchen Bauwirtschaft (13 153), Gastgewerbe (5607) und Spedition/Logistik (5604) im Jahr 2021 erscheinen landwirtschaftliche Kontrollen marginal (Deutscher Bundestag 2022a). Setzt man die Anzahl der Kontrollen ins Verhältnis zur Anzahl der Betriebe, ist das Bild noch deutlicher:⁸ In der Bauwirtschaft wurden 6,1 Prozent aller Betriebe mit sozialversi-

cherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten von der FKS kontrolliert, im Gastgewerbe 3,7 Prozent, im Bereich Spedition/Verkehr 9,7 Prozent und in der Landwirtschaft lediglich 1,1 Prozent.⁹ Tendenziell finden in der Landwirtschaft die meisten Kontrollen in den westdeutschen Flächenbundesländern statt. In Westdeutschland wurden 2021 die meisten Kontrollen in Nordrhein-Westfalen (120) und in Ostdeutschland in Mecklenburg-

Vorpommern (99) durchgeführt. Im ersten Halbjahr 2022 nahm die Anzahl der Kontrollen in der Landwirtschaft gegenüber dem ersten Halbjahr 2021 deutlich ab (Deutscher Bundestag 2022b). In Niedersachsen lagen sie gar nur noch halb so hoch wie im selben Zeitraum des Vorjahres (Seiler 2022).

⁸ Als Referenz werden nur die Betriebe mit abhängig Beschäftigten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30.6.2021 zugrunde gelegt. Die Sektoren sind nicht deckungsgleich mit denen aus der FKS-Statistik. Die Betriebszahl in der Landwirtschaft umfasst auch Forst- und Fischereibetriebe.

⁹ Den Zahlen liegt die Annahme zugrunde, dass jede Arbeitgeberprüfung der FKS in einem neuen Betrieb stattgefunden hat. In der Praxis kann die FKS einen Betrieb aber mehrmals kontrollieren.

In den vergangenen drei Jahren wurden in der Landwirtschaft bundesweit relativ konstant 74 (2019), 78 (2020) und 72 (2021) Verfahren wegen Verstoßes gegen den Mindestlohn eröffnet. Damit führen in der Landwirtschaft 8,6 Prozent aller Kontrollen zu einem Verfahren wegen eines Mindestlohnverstoßes. Die Quote lag damit genauso hoch wie im Gastgewerbe (8,4 Prozent), zugleich aber höher als im Baugewerbe (6,3 Prozent) und im Bereich Spedition/Logistik (4,9 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass die Anzahl an Mindestlohnverstößen nichts darüber aussagt, wie viele Beschäftigte davon betroffen sind, da pro Arbeitgeber*in nur ein Verfahren eröffnet wird.

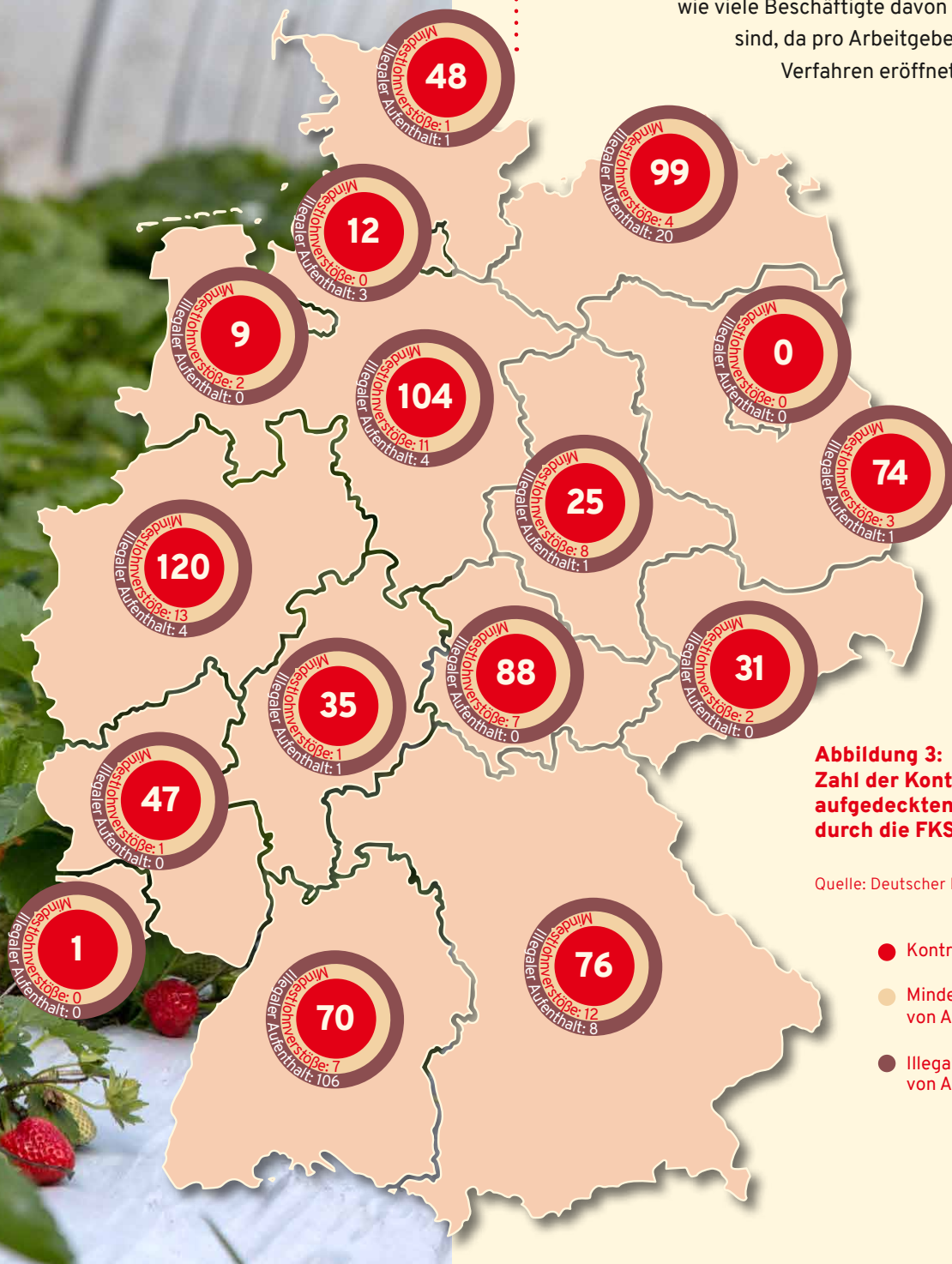


Abbildung 3:
Zahl der Kontrollen und aufgedeckten Vergehen durch die FKS im Jahr 2021

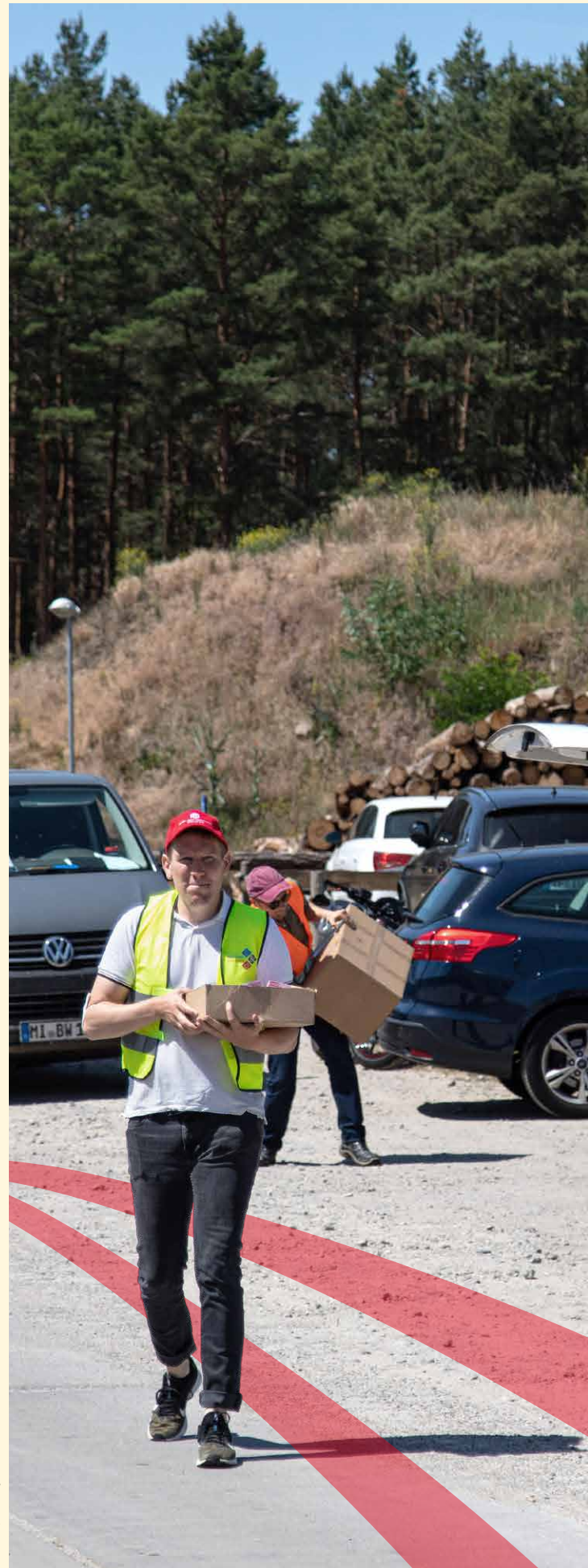
Quelle: Deutscher Bundestag 2022a

- Kontrollen
- Mindestlohnverstöße von Arbeitgeberseite
- Illegaler Aufenthalt von Arbeitnehmenden

Die meisten Verfahren wurden 2021 in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (13), Bayern (12) und Niedersachsen (11) eröffnet. In Ostdeutschland lag Sachsen-Anhalt mit 8 Verfahren vorne.

Die FKS ist nicht nur für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns, sondern auch für eine Reihe weiterer Verstöße zuständig. Oftmals sind davon auch Saisonbeschäftigte selbst betroffen. In der Statistik der FKS sind in der Landwirtschaft häufig Beitragsvorenthaltungen der Arbeitgeber gegenüber den Sozialkassen und Sozialleistungsmisbrauch durch Beschäftigte zu finden. Zu beachten ist, dass die FKS auch den Aufenthaltsstatus von Beschäftigten überprüft. In den letzten drei Jahren wurden in der Landwirtschaft 200 (2019), 274 (2020) und 149 (2021) Verfahren wegen illegalen Aufenthalts eröffnet. Die Zahlen sind sehr ungleichmäßig über die Jahre und Bundesländer verteilt. Daher ist zu vermuten, dass die FKS punktuell ganze Gruppen mit „illegalem“ Aufenthaltsstatus aufgegriffen hat. Nur in Baden-Württemberg war die Anzahl von festgestellten illegalen Aufenthalten in der Landwirtschaft in den vergangenen drei Jahren durchgehend hoch. Verfahren gegen Arbeitgeber wegen des Einschleusens von Menschen aus dem Ausland wurden nur sehr selten eingeleitet: 6 (2020) und 10 (2021). In den gesamten drei Jahren, in denen die FKS auch zuständig für das Überprüfen von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung war, wurde in der Landwirtschaft nur ein einziges Verfahren (2020) wegen des Verdachts auf Menschenhandel eröffnet.

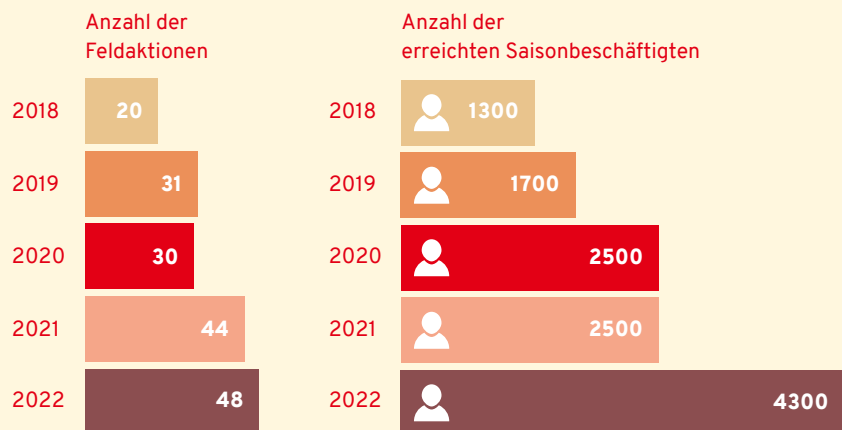
Wir haben in diesem Jahr die Erfahrung gemacht, dass sich Menschen aus Drittstaaten zwar bei uns melden und drastische Formen von Ausbeutung schildern, jedoch nicht wollten, dass wir sie aufsuchen, offenbar aus Angst, dass ihr Aufenthaltsstatus überprüft wird. Behörden, die Rechte von Arbeitnehmer*innen schützen sollen, sollten diese nicht gleichzeitig kriminalisieren dürfen (Fox-Ruhs/Ruhs 2022: 31 ff. sowie Birner/Dietl 2021: 76). Dies gilt insbesondere für die Arbeitsrechte von Beschäftigten, die ein Visum oder eine Arbeitserlaubnis benötigen. Denn vor allem sie laufen Gefahr, von der FKS als „illegale Beschäftigte“ kriminalisiert zu werden.



© Patricque Degen

2. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit

Abbildung 4:
Bundesweite Feldbesuche der Initiative Faire Landarbeit



Im Jahr 2022 führten wir als Initiative Faire Landarbeit (IFL) Feldaktionen in ganz Deutschland durch. Ziel der Feldaktionen ist es, Saisonbeschäftigte über ihre Arbeitsrechte in Deutschland zu informieren und durch die aufsuchende Arbeit einen Erstkontakt herzustellen. Die Ansprache erfolgt gemeinsam durch die Berater*innen und Gewerkschaftssekretär*innen, die Informationsmaterial in den Herkunftssprachen der Beschäftigten verteilen. Durch die Kontaktaufnahme bieten wir den Saisonbeschäftigten an, uns im Nachgang der Feldaktionen zu kontaktieren, sollten sie weiteren Informationsbedarf oder Beschwerden bezüglich ihrer Arbeits- oder Lebenssituation in Deutschland haben. Voraussetzung für eine Beratung und Unterstützung bei Problemen ist der Wille der Betroffenen selbst, sich für ihre Rechte starkzumachen.

Bei unseren Feldaktionen sprechen wir die Saisonbeschäftigten auf und neben den Feldern, aber auch in der Nähe ihrer Unterkünfte oder an anderen Orten wie beispielsweise nahegelegenen Supermärkten an. Die Feldaktionen werden in der Regel von gewerkschaftsnahen und kirchlichen Beratungsstellen gemeinsam mit hauptamtlichen Vertreter*innen der IG BAU organisiert. Weitere Akteure (beispielsweise das PECO-Institut, Vertreter*innen der Regionalbüros des DGB oder ehrenamtliche Mitglieder der IG BAU) beteiligen sich ebenfalls an den Aktionen und leisten Recherche- und Öffentlichkeitsarbeit.

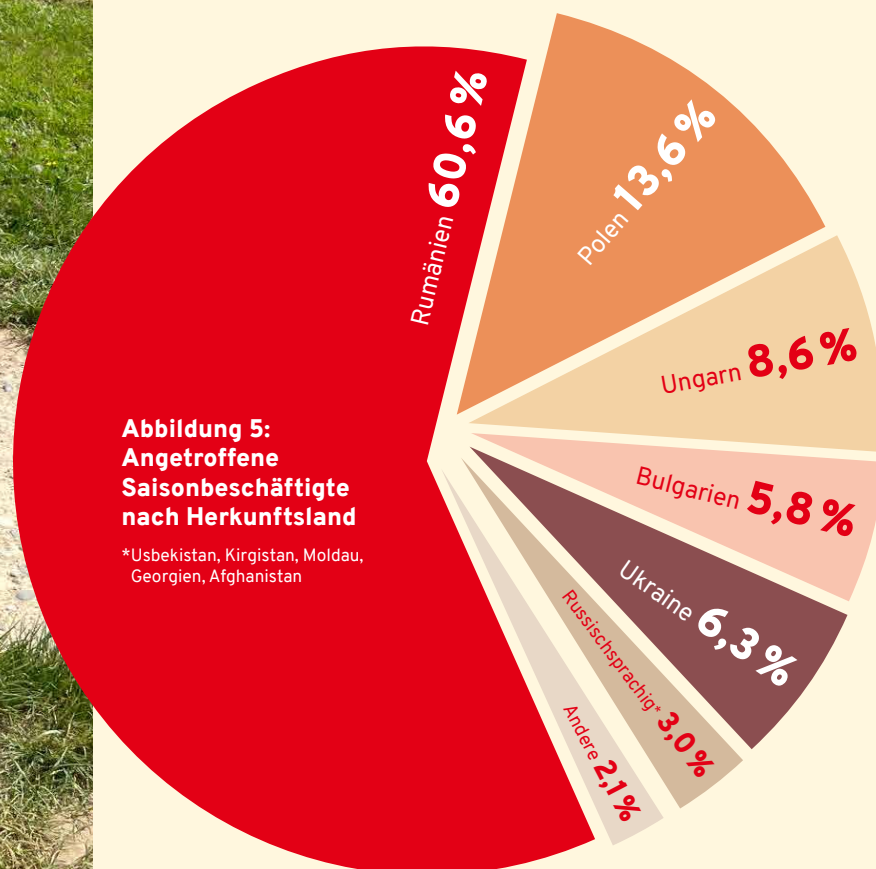
2022 haben wir als Initiative Faire Landarbeit in 13 der 16 Bundesländer koordinierte Feldaktionen durchgeführt. Einzig in Bremen und Berlin sowie



dem Flächenbundesland Sachsen fanden keine Feldaktionen statt. Insgesamt haben 15 verschiedene Teams 48 Feldaktionen durchgeführt. Dabei sind wir mit etwa 4300 Saisonbeschäftigten in direkten Kontakt getreten. Bei Weitem die größte Gruppe der Beschäftigten waren dabei Menschen aus Rumänien (60,6 Prozent). Die zweitgrößte Gruppe waren Beschäftigte aus Polen (knapp 14 Prozent). Während wir Saisonbeschäftigte aus der Ukraine in den Vorjahren ausschließlich in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern angetroffen haben, begegneten wir ihnen in diesem Jahr auf Feldern in vielen Teilen Deutschlands an (siehe Abbildung 5).

Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass es uns 2022 gelungen ist, die Anzahl der Aktionen zu erhöhen und deutlich mehr Saisonbeschäftigte über die direkte Ansprache zu erreichen (siehe Abbildung 4). In Sachsen-Anhalt haben wir in diesem Jahr zum ersten Mal Feldaktionen durchführen können. In Baden-Württemberg haben wir die Zahl der Feldaktionen deutlich erhöht.

In vielen Beratungsfällen meldeten sich im Jahr 2022 Ratsuchende, zu denen wir bereits in den Jahren zuvor bei Feldaktionen in Kontakt getreten waren.



Sie informierten sich zum Teil schon vor ihrer Einreise über ihre Rechte. Die IG BAU bietet seit 2020 das Modell einer Jahresmitgliedschaft an, das speziell auf die Unterstützung von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft und von mobilen Beschäftigten im Baugewerbe abzielt. Die Jahresmitgliedschaft bietet den Beschäftigten aus Mittel- und Osteuropa für einen geringen Mitgliedsbeitrag unter anderem den Rechtsschutz ab dem ersten Tag an (siehe Fallbericht „Saisonbeschäftigte klagen ihre Rechte ein, Baden-Württemberg“). Der Mitgliedsbeitrag ist deutlich geringer als bei einer regulären Mitgliedschaft und die Mitgliedschaft wird nach einem Jahr gekündigt, falls sie nicht von dem Mitglied verlängert wurde. Damit wird der zeitlichen Beschränkung der Saisonarbeit Rechnung getragen.

Neben der Beratung und den Feldaktionen führten wir im Jahr 2022 eine Reihe weiterer Aktivitäten durch. Dazu gehörten Informationsveranstaltungen für Saisonbeschäftigte in der Sprache der jeweiligen Herkunftsländer – sowohl in Präsenz als auch über Facebook-Live, was Saisonbeschäftigten ermöglichte, sich auch aus ihrer Heimat digital zuzuschalten. Des Weiteren gab es Dialogrunden mit Arbeitgeber*innen, Politiker*innen, diverse Informationsveranstaltungen und Artikel für die weitere Öffentlichkeit sowie eine hybride Fachtagung mit Akteuren aus Deutschland und Rumänien.

Unsere Erfahrungen bei Feldbesuchen

Grundsätzlich war es auch 2022 für viele unserer Teams wieder eine Herausforderung, mit den Saisonbeschäftigten direkt in Kontakt zu kommen. In vielen Fällen befinden sich die Unterkünfte auf dem Betriebsgelände, die Beschäftigten werden mit Bussen aufs Feld gefahren und stehen während der Arbeitszeit permanent unter der Aufsicht von Vorarbeiter*innen. In der Regel versuchen wir, die Menschen auf den Feldern anzusprechen, von öffentlichen Wegen aus. Auf Einladung von Saisonbeschäftigten suchen wir sie auch nach Feierabend in ihren Unterkünften auf.

Dabei stießen wir 2022 auf eine große Bandbreite an Verhaltensweisen aufseiten der Arbeitgeber.

Einerseits trafen wir auf Betriebsleitungen, die uns explizit zum Feldbesuch einluden und begrüßten, dass wir mit Saisonbeschäftigten allein und in Ruhe sprechen wollten. In vielen Fällen waren sie auch bereit, selbst mit uns zu sprechen und über ihre Beobachtungen und Probleme zu diskutieren. In manchen Fällen beschwerten sich Betriebsleitungen bei unseren Aktionen über andere Betriebe, die ihrer Meinung nach durch schlechte Arbeitsbedingungen und Lohnunterschreitungen eine unfaire Konkurrenz darstellen. In anderen Fällen versuchten Arbeitgeber jedoch, jegliche Kontaktaufnahme zu Beschäftigten aus Osteuropa zu unterbinden und die Unterkünfte abzuschirmen. Die Aussage eines Saisonbeschäftigten aus Nordrhein-Westfalen steht stellvertretend für Sätze, die wir immer wieder hörten: „Ich kann nicht

Die Aussage eines Saisonbeschäftigten aus Nordrhein-Westfalen steht stellvertretend für Sätze, die wir immer wieder hörten: „Ich kann nicht mit euch sprechen. Der Chef hat mich gewarnt, dass ich Probleme bekomme, wenn ich mit euch spreche.“

mit euch sprechen. Der Chef hat mich gewarnt, dass ich Probleme bekomme, wenn ich mit euch spreche.“ In vielen Fällen gab es von Betriebsleitungen auch Versuche, uns einzuschüchtern. Es wurden Videos und Fotos von uns gemacht, unsere Kolleg*innen aus der Gewerkschaft und der Beratungsarbeit wurden beleidigt. In einem Fall gab es Anzeigen wegen Hausfriedensbruchs. Auch wurden wir bei mehreren Aktionen bedroht.

Im Vergleich zu 2021 haben sich in diesem Jahr einige Rahmenbedingungen geändert. Erstens waren Arbeitgeber mit dem Wegfall der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung im Agrarbereich nicht mehr dazu verpflichtet, einen Hygieneplan zu erstellen (Deter 2022). Für uns bedeutete dies, dass auch der Zugang zu Saisonbeschäftigten leichter war. Zugleich hielten wir uns bei unseren Feldaktionen weiterhin an unser Hygienekonzept, was unter anderem das Testen vor Besuchen und das Tragen von Masken beinhaltete. Zweitens zeigte sich, dass das Interesse von Medien und Presse an der Situation der Saisonbeschäftigten nach zwei Jahren der besonderen Aufmerksamkeit 2022 wieder deutlich abgenommen hat. Drittens konnten wir in den Regionen, in denen wir seit mehreren Jahren Feldbesuche durchführen, feststellen, dass IG BAU und Beratungsorganisationen bereits bei vielen Beschäftigten bekannt sind. Das werten wir als großen Erfolg.



Saisonbeschäftigte klagen ihre Rechte ein, Baden-Württemberg

Als Levan I. zusammen mit 23 Kolleg*innen im Mai 2021 aus Georgien auf einen Obsthof am Bodensee ankommt, ist er schockiert: Er hat erwartet, wie in der Vermittlungsabsprache zwischen Georgien und Deutschland versprochen, für gute Arbeit gutes Geld zu bekommen. Stattdessen hausen sie in Containern mit Schimmel an den Wänden und voller Kakerlaken, in einer Toilette ist der Bretterboden durchgebrochen und sie müssen teilweise in Sandalen in der Kälte die Erdbeeren pflücken (IFL 2021: 23). Vor allem aber erhalten sie im Durchschnitt nicht mehr als 300 Euro Lohn für 6 Wochen Arbeit. Levan und seine Kolleg*innen wechseln daher auf einen Hof nach Niedersachsen. Doch auch dort erhalten sie nicht den Lohn, der ihnen zusteht. Deshalb wenden sie sich mit unserer Unterstützung an das Arbeitsgericht in Friedrichshafen. Inzwischen sind sie Mitglied der IG BAU geworden und führen mithilfe der Gewerkschaft den Rechtsstreit weiter. Am 20. Mai 2022 findet vor dem Arbeitsgericht Ravensburg die mündliche Verhandlung statt.

In dem Rechtsstreit geht es darum, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten den Lohn gekürzt hat, weil weniger Arbeit angefallen war, der sogenannte Annahmeverzug. Im Arbeitsvertrag war ihnen eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden an 6 Tagen zugesichert worden. Der Arbeitgeber hingegen behauptet, die Beschäftigten seien nicht zur Arbeit erschienen und hätten ihre Arbeitskraft nicht angeboten.

Am 10. Juni verkündet das Gericht das Urteil zugunsten von Levan und seinen Kolleg*innen. Den Anträgen der Kläger*innen wurde stattgegeben und es wurde erklärt, dass es erforderlich gewesen sei, für jede*n einzelne*n Kläger*in zu beweisen, ob und wann an den einzelnen Tagen die Arbeitsleistung nicht bzw. verspätet angeboten oder frühzeitig abgebrochen wurde.

Dieses Urteil hat weit über die Bodenseeregion hinaus eine grundlegende Bedeutung und setzt der Willkür von Arbeitgebern in Bezug auf die Bezahlung von Saisonbeschäftigten deutliche Grenzen: Nicht die Saisonarbeitenden müssen im Streitfall nachweisen, dass sie ihre Arbeitskraft angeboten haben, sondern die Arbeitgeber müssen glaubhaft darlegen, dass dies nicht der Fall war.

Der beklagte Hofbesitzer hat Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt. „Wir haben schon damit gerechnet, dass der Arbeitgeber weitermacht, aber wir glauben an das deutsche Gericht!“, sagt Levan. Für die georgischen Beschäftigten bedeutet dies, dass sie weiter auf den vorenthaltenen Lohn warten müssen. Viele von ihnen haben bis heute nicht mehr als 300 Euro Lohn für ihre sechswöchige Feldarbeit erhalten – und niemand von ihnen hat bisher den vollständigen Lohn bekommen.

Margarete Brugger (Beratungsstelle mira), Werner Langenbacher (Betriebsseelsorge Ravensburg), Tobias Seitz (PECO-Institut)

3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen 2022

Bei unseren Feldaktionen und in der Beratung berichteten uns die Beschäftigten von unterschiedlichen Problemen. Sie reichen von einzelnen Nachfragen zur Besteuerung oder zum Versicherungsstatus bis hin zu Fällen von Arbeitsausbeutung. Die Vielzahl unterschiedlicher Problembereiche haben wir in unseren Saisonberichten in den letzten Jahren vorgestellt (IFL 2019, 2020a, 2020b, 2021). Im Folgenden greifen wir diejenigen Problembereiche auf, die in der Saison 2022 besonders relevant waren:

- Intransparente Dokumentation der Arbeitszeit
- Abzüge vom Lohn
- Mangelnder Krankenversicherungsschutz
- Hitzestress und UV-Strahlung

Intransparente Dokumentation der Arbeitszeit

In der Mehrheit der Fälle nahmen Saisonbeschäftigte unsere Beratung in Anspruch, wenn sie Fragen zur Entlohnung hatten. Oftmals war ihnen zu Beginn ihrer Tätigkeit unklar, welcher Nettolohn ihnen zustand, oder sie wurden von Vermittlern oder Arbeitgebern mit falschen Versprechen angeworben. Diesen Eindruck bestätigt auch die aktuelle Studie der Mindestlohnkommission. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass bei mehr als der Hälfte der befragten Saisonarbeitskräfte kaum Kenntnisse über den gesetzlichen Mindestlohn vorliegen (Huschik u. a. 2022: 122). Zu diesen fehlenden Informationen kommen in der Saisonarbeit übliche Praktiken, die bei den Beschäftigten für zusätzliche Unklarheit sorgen.

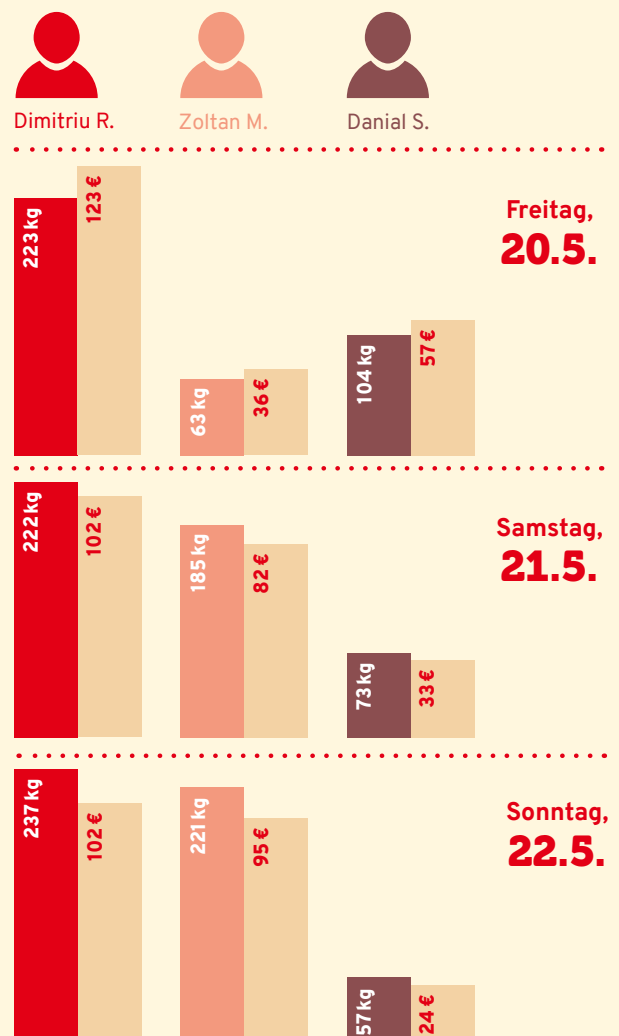
Bezahlung nach Erntemenge

Die Saisonarbeit umfasst überwiegend Erntetätigkeiten, die meist nach Erntemengen bezahlt werden. Die Vereinbarung von Akkordlöhnen ist gesetzlich zulässig, allerdings nur dann, wenn sichergestellt ist, dass – umgerechnet – für jede gearbeitete Stunde mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird. Alle Zulagen und Zuschläge, etwa für Sonntagsarbeit oder Überstunden, müssen zusätzlich zum Mindestlohn gezahlt werden (Deutscher Bundestag 2020: 6).

Die im gegebenen Zeitraum von einer Stunde geerntete Menge kann – auch zwischen den Beschäftigten – sehr stark variieren. Dies muss nicht mit unterschiedlichem Fleiß oder Geschick der Beschäftigten zu tun haben. Zum Beispiel können Feldabschnitte unterschiedlich ertragreich sein und zu variierenden Erntemengen führen. Ein eindrückliches Beispiel dafür bieten Dokumente, die uns drei Beschäftigte aus einem größeren Spargelbetrieb vertraulich zur Verfügung gestellt haben. Die Lohnabrechnungen zeigen über drei Tage die verschiedenen Erntemengen und Bruttolöhne, die die drei Männer – Dimitriu R., Zoltan M. und Danial S., die in derselben Kolonne

Abbildung 6: Lohnabrechnung

auf ganze kg und € gerundet



eingeteilt waren – erhalten haben (siehe Abbildung 6). Die drei versicherten uns, dass sie immer in demselben Bus aufs Feld gefahren sind und wieder abgeholt wurden, dass also alle gleich lang gearbeitet haben. Während Dimitriu R. an jedem der drei Tage jeweils über 100 Euro brutto verdiente, kam Danial S. nur auf Tagesverdienste zwischen 24 und 58 Euro. Am 22. Mai verdiente Dimitriu R. viermal so viel wie Danial S. Unklar blieb für uns, weshalb der Lohn pro Kilogramm ausgerechnet am Freitag höher lag als am Samstag und Sonntag. Die drei berichteten uns auch, dass das Verhältnis zwischen Lohn und Kilogramm von der Betriebsleitung willkürlich festgesetzt wird. Betriebe, die unter Preisdruck stehen, können diesen also auf einfachste Weise an die Beschäftigten weiterreichen. Dies führt bei den Erntearbeiter*innen dann zu einer Arbeitsverdichtung.

Arbeitszeitdokumentation

Abbildung 6 zeigt eindrücklich das Grundproblem bei der Akkordarbeit: Für die Beschäftigten selbst wird die Erfassung ihrer gearbeiteten Zeit scheinbar irrelevant. Ihr Lohn bemisst sich nach der geernteten Menge. In einem Beratungsfall in Rheinland-Pfalz glaubte uns ein Ratsuchender schlichtweg nicht, dass es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, der sich auf die gearbeitete Zeit bezieht. Er kannte aus der Praxis nur die Bezahlung nach Akkordlöhnen.

Das Mindestlohngesetz schreibt vor, dass bei geringfügig Beschäftigten Anfang, Ende und Dauer der Arbeitszeit im Detail erfasst werden müssen. Nach unserer Erfahrung nutzen insbesondere kleinere Betriebe keine digitalisierten Zeiterfassungssysteme, vielmehr notiert der Vorarbeiter oder die Betriebsleitung die Zeit handschriftlich. In diesen Fällen bleibt es für die Beschäftigten intransparent, welcher Anteil ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit anerkannt wird. Aber auch bei den großen Betrieben fehlt den Beschäftigten in manchen Fällen Zugang zu den erfassten Arbeitszeitdaten (siehe Fallbeispiel „Betriebsrisiko auf Saisonbeschäftigte abgewälzt, Bayern“). Wenn die Beschäftigten nicht selbst Buch über ihre Arbeitszeit führen, was sie viel zu selten tun, befinden sie sich in einer schwachen Position,

In einem Beratungsfall in Rheinland-Pfalz glaubte uns ein Ratsuchender schlichtweg nicht, dass es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, der sich auf die gearbeitete Zeit bezieht. Er kannte aus der Praxis nur die Bezahlung nach Akkordlöhnen.

wenn die Lohnauszahlung geringer ausfällt als erwartet.

Die Tatsache, dass eigentlich nach Erntemenge bezahlt wird, legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitszeitdokumentation in vielen Betrieben nicht die Grundlage für die Lohnberechnung darstellt. Diesen Eindruck untermauern die Ergebnisse der aktuellen Studie der Mindestlohnkommission: Dort berichteten die Hälfte der befragten Betriebsleiter, dass sie sich aufgrund der begrenzten legalen Arbeitszeit bei der Arbeitszeitdokumentation mit einer doppelten Buchführung und der Manipulation der Arbeitszeiterfassung behelfen, weil sie ansonsten die Arbeitszeitbegrenzung auf dem Papier nicht einhalten könnten (Huschik u. a. 2022: 78). Damit wird mehr als deutlich, dass es sich um weit verbreitete massive Rechtsverstöße zulasten der Saisonbeschäftigten handelt und nicht bloß um Einzelfälle.

Auszahlung des Lohns am Ende der Saison

In vielen Fällen erhalten Saisonbeschäftigte ihren Lohn erst unmittelbar vor ihrer Abreise am Ende ihrer Tätigkeit. Für die Zeit davor berichten viele, dass ihnen ein kleiner Abschlag vom Lohn auf der Grundlage einer schriftlichen oder mündlichen Vereinbarung ausgezahlt wird. In manchen Fällen erhalten Beschäftigte auch für sie unklare, weil pauschal gehaltene Lohnabrechnungen. Betriebsleitungen argumentieren immer wieder, dass der Lohn auf Wunsch der Saisonbeschäftigten selbst so spät ausgezahlt werde, da sie angeblich über kein Konto in Deutschland verfügten und das Geld beim Arbeitgeber sicher aufgehoben sei (Huschik u. a. 2022: 63).

Nach unserer Erfahrung bewerten Saisonbeschäftigte dies durchaus unterschiedlich: Einerseits kann es die Sorge geben, den Lohn in bar nicht sicher verwahren zu können, was jedoch vor allem damit zusammenhängt, dass in den Gemeinschaftsunterkünften nicht immer, wie gesetzlich vorgesehen, für jede*n Bewohner*in ein verschließbarer Schrank für persönliche Wertgegenstände vorhanden ist.¹⁰ Auf

¹⁰ Anhang ASR 4.4 der Arbeitsstättenverordnung, 5.4. (5) (vgl. BauA/Ausschuss für Arbeitsstätten 2022).

Betriebsrisiko auf Saisonbeschäftigte abgewälzt, Bayern

Bei unserer Beratungsaktion im bayrischen Spargelland rund um Schrobenhausen treffen wir auf eine große Zahl rumänischer Saisonbeschäftigter in mehreren Bussen. Sie nehmen unsere Flyer nur zögerlich entgegen. Sie sind, so berichteten sie, vom Betrieb vorgewarnt worden und dürften eigentlich nicht mit uns sprechen. Der Betrieb – einer der größten Bayerns – ist bekannt für die schlechten Arbeitsbedingungen, die dort herrschen. Dass aber schon einen Tag später, als wir nach unserer zweitägigen Aktion auf dem Rückweg sind, das Telefon klingelt und die ersten Saisonbeschäftigten aus dem Betrieb anrufen, überrascht uns dann doch. Sie berichten aufgebracht, dass sie im Betrieb sind, nicht abreisen oder kündigen dürfen, es aber auch keine Arbeit für sie gibt, obwohl sie dafür bereitstehen.

Einer von ihnen ist Tomasz L. Er berichtet uns übereinstimmend mit mehreren seiner Kolleg*innen, dass er 16,50 Euro pro Tag für Verpflegung und Unterkunft an den Betrieb bezahlen muss, zugleich aber entweder keinen oder nur einen geringen Lohn bekommt, da keine Arbeit anfällt. An manchen Tagen gibt es nichts zu tun, an anderen wenig, teilweise nur drei Stunden Arbeit pro Tag. Der Landwirt lässt in diesem Jahr durch den massiven Rückgang der Spargelnachfrage viele Felder ungeerntet, die 700 Saisonbeschäftigten sind aber wie jedes Jahr bereits da – es gibt also schlicht zu wenig Arbeit. Die Betriebsleitung lässt die Beschäftigten unbezahlt bereitstehen, um für den Fall der Fälle doch noch ernten zu können und um sich die Kosten für die Unterkunft zurückzuholen. Schriftliche Kündigungen werden von dem Betriebsleiter nicht angenommen. In einem Fall wurde die Kündigung gleich zerrissen. Das Problem: Eine rechtmäßige Kündigung seitens der Beschäftigten ist in diesem Fall auch schwierig, da die anwendbare gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer*innen einen Monat beträgt. Zudem gab es offensichtlich Probleme mit der elektronischen Lohnabrechnung. So berichtet uns Tomasz, dass er im Mai plötzlich keinen Einblick mehr in die elektronische Lohnabrechnung erhalten hat.

Ganz offensichtlich hat also der Landwirt das wirtschaftliche Risiko auf die Beschäftigten abgewälzt – ein Skandal, über den auch die Welt am Sonntag nach einem gemeinsamen Treffen mit den betroffenen Beschäftigten berichtete (Macho 2022). Leider scheiterten Mediationsversuche mit dem Betrieb, aber wir konnten die Erntearbeiter*innen bei dem verfassen rechtmäßiger Kündigungen unterstützen. Nächstes Jahr werden wir den Betrieb frühzeitig in der Saison wieder besuchen.

Beratungsstelle Faire Mobilität in Nürnberg

der anderen Seite wird genauso häufig der Wunsch geäußert, den Lohn am Monatsende zu erhalten. Das Argument des Bankkontos überzeugt nicht. Viele Saisonbeschäftigte verfügen über ein Konto im Heimatland, jüngere Beschäftigte nutzen digitale Optionen wie PayPal.

In der Beratung sind wir immer wieder mit sehr kurzfristigen Anfragen konfrontiert: Menschen wenden sich unmittelbar vor ihrer Abreise aus Deutschland an uns, schockiert darüber, dass ihnen nur ein Bruchteil von dem ausbezahlt wurde, mit dem sie gerechnet hatten. In diesem Jahr war dies häufig bei Betrieben der Fall, für die die Ernte geringer ausgefallen ist als erwartet (siehe Fallbeispiel „Betriebsrisiko auf Saisonbeschäftigte abgewälzt, Bayern“). Die Auszahlung am Ende der Saison verschärft Abhängigkeiten vom Arbeitgeber und hat zugleich für die Betriebe einen Vorteil: Die zeitlich aufgeschobenen Lohnzahlungen bis ans Ende der Ernte sichert ihnen eine höhere Liquidität über den Zeitraum der Erntesaison.

Abzüge vom Lohn

Der überwiegende Teil der Saisonbeschäftigten arbeitet in Bereichen der Landwirtschaft, die besonders arbeitsintensiv sind. Dementsprechend hoch sind die Lohnkosten. Bereits 2016 kam eine Untersuchung zu dem Ergebnis, dass im Fall einer Einführung des Mindestlohns in der Landwirtschaft der Lohnkostenanteil an den gesamten Produktionskosten beim Anbau von Äpfeln, Erdbeeren und Spargel zwischen 30 und 66 Prozent ausmachen würde (Garhing 2016: 31–37). 2018 wurde dann der gesetzliche Mindestlohn nachträglich auch in der Landwirtschaft eingeführt. Seitdem wurde er schrittweise angehoben: zum 1. Januar 2022 von 9,60 Euro auf 9,82 Euro, zum 1. Juli auf 10,45 Euro und seit Anfang Oktober liegt er bei 12 Euro.

Unsere Erfahrung, dass der gesetzliche Mindestlohn in vielen Fällen unterschritten wird, steht in einem engen Zusammenhang mit der Bezahlung nach Erntemenge. Dies wird durch die aktuelle Studie der Mindestlohnkommission zur Saisonarbeit bestätigt. Sie zitiert einen Betriebsleiter, der mit beeindruckender Offenheit diese Praxis schildert:

„Letztendlich [entlohnen wir] über die geerntete Menge.“

„Gibt es das on top zum Mindestlohn?“

„Manche liegen drüber, es gibt aber auch manche, die drunter liegen“

„Was machen Sie da?“

„Kriegen das ausgezahlt.“

„Und die, die unter dem erwarteten Niveau liegen?“

„Theoretisch auch unter dem Mindestlohn, ja. Die kriegen dann weniger als den Mindestlohn sozusagen, weil sie halt nicht so die Arbeit erbracht haben. Die hätten ja [können]. Das ist immer ein Problem an der Sache. Aber ja.“

(Huschik u. a. 2022: 128).

In der Studie kommt ein weiterer Betriebsleiter zu Wort, der offen darüber spricht, dass er als Minimallohn einen geringen Sockelbetrag ansetzt:

„Im Arbeitsvertrag steht drin, dass wir einen Leistungslohn haben. Wir sichern 67 Cent [pro Kilogramm Spargel im Akkordlohn] zu, wir sichern auch 700 Euro [Lohn als Sockelbetrag im Monat] zu. Das ist rechnerisch, mit 8 Arbeitsstunden [pro Arbeitstag].“
(Ebd.)

In der Regel arbeiten Saisonbeschäftigte sechs Tage die Woche. Diesen 700 Euro würden in dem Fall 3,50 Euro pro Stunde entsprechen. Auch bei fünf Arbeitstagen die Woche läge der faktisch gezahlte Minimallohn etwas über 4 Euro.

Weil die Fälle von Akkordlöhnen, die deutlich unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen können, weit verbreitet sind, stellt sich die Frage, wie Betriebsleitungen den Lohnbetrug in ihrer Abrechnung gegenüber der FKS verschleiern. Im Kern gibt es nach unserer Erfahrung zwei Strategien: Einerseits kann ein Teil der geleisteten Arbeitszeit vom Arbeitgeber bei der Aufzeichnung und der Entlohnung unterschlagen werden. Andererseits werden Abzüge vom Lohn vorgenommen, die den Nettolohn auf das gewünschte Level drücken.

Kosten für Unterkunft und Verpflegung dürfen nur unter klar definierten Bedingungen vom Mindestlohn abgezogen werden (Generalzolldirektion 2022). So muss der Nettolohn unter anderem die gesetzlich festgelegte Pfändungsfreigrenze überschreiten.

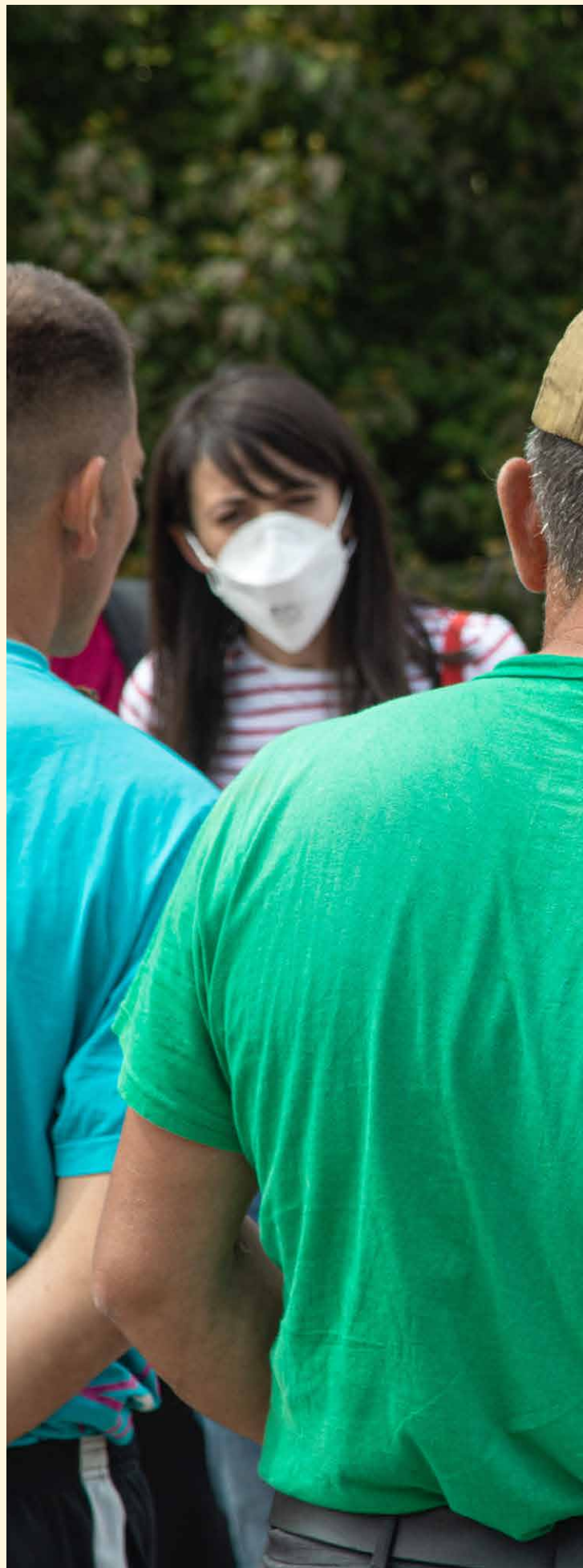
Liegt der Nettolohn unter dieser Grenze, darf es keine Abzüge für Kost und Unterkunft geben.¹¹ Außerdem müssen die Unterkünfte den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung entsprechen.¹²

In der Regel wird separat zum Arbeitsvertrag ein Werkmietvertrag abgeschlossen, der die Kosten für Unterkunft und Verpflegung regelt. Der Zoll prüft nur den Mindestlohn, die Vereinbarungen zu Unterkunft und Verpflegung bleiben außen vor. Für die Werkmietverträge gilt die Vertragsfreiheit und die Miethöhe kann frei festgelegt werden. Streng genommen gelten Mieten, die 20 Prozent über der ortsüblichen Miete liegen, als Ordnungswidrigkeit. In der Praxis ist dies für Saisonbeschäftigte jedoch sehr schwer nachzuweisen. Typisch ist der Fall eines großen Produzenten von Gurken, Spargel und weiteren Produkten in einer abgelegenen Region in Brandenburg. Hier teilen sich die Saisonbeschäftigten Zimmer zu zweit. Dafür bezahlen sie 360 Euro Miete pro Monat ohne Verpflegung. Die Unterkünfte sind mangelhaft ausgestattet, sanitäre Anlagen gibt es ebenso wenig wie eine Küche oder einen Waschraum. Dieser Preis übersteigt ortsübliche Mieten bei Weitem. Aus Mangel an alternativen Unterbringungsmöglichkeiten sehen sich die Beschäftigten allerdings gezwungen, die Unterkünfte zu diesen Preisen zu akzeptieren.

In der Beratung wurde auch in diesem Jahr von weiteren kreativen Formen des Lohnabzugs berichtet: Beschäftigte mussten sich ihre Arbeitsmittel auf eigene Rechnung anschaffen (siehe Fallbeispiel „Ausbeutung bei der Himbeerernte, Baden-Württemberg“), anderen wurde die mehrfache tägliche Fahrt zwischen Unterkunft und Feld in Rechnung gestellt. In einzelnen Fällen wurden die Kosten für die Gruppenkrankensversicherung vom Lohn abgezogen und in wieder anderen Fällen wurden die Kosten für die Vermittlung der Arbeit vom Lohn abgezogen, was im Fall von kurzfristig Beschäftigten illegal ist. In einem Betrieb in Hessen wurde bei der Unterkunft

11 Die Pfändungsfreigrenze ist gestaffelt nach Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen. Für einen Arbeitnehmer ohne unterhaltspflichtige Personen lag sie zwischen Juli 2021 und Juli 2022 bei 1.252,64 Euro. Seit 1. Juli 2022 liegt sie bei 1.339,99 Euro. Wie viele Beispiele aus diesem Bericht zeigen, liegt das Netto-Monatseinkommen von Saisonbeschäftigten oftmals unter diesen Beträgen.

12 Die Anforderungen sind im Einzelnen im Anhang 4.4 der „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR) definiert (vgl. BauA 2022).



© Patrique Degen

Ausbeutung bei der Himbeerernte, Baden-Württemberg

Im September 2022 melden sich zwölf Saisonbeschäftigte aus Rumänien bei uns, die in der Himbeer- und Gemüseernte eingesetzt sind. Ein Vorarbeiter des Betriebs, den sie „Dada“ nennen, hat sie angeworben und ihnen bei der Anwerbung ein Arbeitsentgelt um die 400 bis 600 Euro netto pro Woche versprochen.

Arbeitsverträge haben die Erntehelfer nur kurz beim Unterschreiben gesehen, ihnen wurde kein Exemplar ausgehändigt, in Ruhe durchlesen konnten sie die Verträge nicht. Zudem wurden ihnen ihre Ausweise abgenommen. Nach 10 Arbeitstagen haben sie einen Lohn von 150 Euro erhalten. Sie hatten von 6 bis 19 Uhr auf den Feldern gehackt, Himbeeren gepflückt und geputzt. Von dem extrem geringen Lohn musste jeder dem Vorarbeiter 50 Euro für die Vermittlung zahlen, hinzu kamen Schulden in Höhe von 150 Euro für den Transport aus Rumänien nach Baden-Württemberg. Die Handschuhe und die Scheren für die Ernte mussten sie sich ebenfalls selbst kaufen. Um nicht im Akkord zu arbeiten, mussten sie einem anderen Vorarbeiter aus Polen 100 Euro bezahlen. Ihr Geld reicht daher schon nach kurzer Zeit nicht mehr dafür aus, sich Essen zu kaufen. Wir kaufen für sie daher die nötigsten Lebensmittel für 500 Euro.

Für die menschenunwürdige Unterkunft verlangt der Betrieb pro Tag 4 Euro. Die „Unterkunft“ besteht aus der Bereitstellung eines verrosteten Betts in einem verschimmelten Fünf-Betten-Raum, aus zerstörten sanitären Anlagen und einem alten Gasherd, den sich viel zu viele Menschen teilen müssen.

Die Aussagen der Beschäftigten, die in dem Betrieb die bittersten Erfahrungen sammeln mussten, sind erschütternd. Vasile S., einer der zwölf Beschäftigten, erzählt, dass er mit der Hoffnung nach Deutschland gekommen ist, mit dem erarbeiteten Lohn seine Familie in Rumänien über Wasser zu halten. Jetzt hat er nicht einmal genügend Geld für die Heimfahrt. Er ist schockiert: „Ich dachte, in Deutschland wäre es anders.“ Rita P. sagt uns, sie fühle sich behandelt „wie eine Sklavin“.

Acht Beschäftigte haben aufgegeben, sie sind verschuldet und resigniert zurück nach Rumänien gefahren. Vier von ihnen kämpfen jedoch weiter für ihre Rechte. Wir unterstützten sie dabei, wegen der einbehaltenen Ausweise Anzeige zu erstatten und eine Lohnklage einzureichen. Da sie keine Unterkunft mehr haben, müssen wir als Beratungsstelle sie in einem Hotel unterbringen. Der Agrarbetrieb ist sehr bekannt und beliefert einen der vier großen Supermarktkonzerne in der Region.

Renate Zäckel, KDA Mannheim

zusätzlich zur Miete eine sogenannte Abnutzungsgebühr erhoben. Häufig werden mehrere illegale Formen von Abzügen miteinander kombiniert. Auch über den Lohn hinaus bleiben weitere Entgeltansprüche der Saisonbeschäftigten oft unerfüllt. Dies gilt insbesondere für den Urlaubsanspruch. Wenn Saisonbeschäftigte keinen Urlaub nehmen, haben sie Anspruch auf eine Abgeltung des Urlaubs. Allerdings ist ihnen dies nur in seltenen Fällen bewusst und sie werden vom Arbeitgeber auch nicht darauf hingewiesen.

Mangelnder Krankenversicherungsschutz

Menschen aus Osteuropa, die im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft arbeiten, können angestellt werden, ohne dass der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss. Eine Unfallversicherung wird gesetzlich auf Betriebsebene über die Berufsgenossenschaft (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, SVLFG) sichergestellt. Für die Krankenversicherung gilt seit 2022 eine Meldepflicht durch die Arbeitgeber gegenüber der Minijobzentrale. In der Regel schließen Arbeitgeber bei einem privaten Anbieter eine Gruppenkrankenversicherung (PGK) für die Beschäftigten ab. Der Schutz durch die PGK ist unserer Einschätzung nach aus mehreren Gründen jedoch nicht ausreichend.

Fehlender Zugang zu ärztlicher Behandlung

In dem Modell der PGK ist der Versicherungsnehmer der Arbeitgeber. Dieser erhält nach Abschluss der Versicherung die Nachweise für die Beschäftigten. Wir waren 2022 mit vielen Fällen konfrontiert, in denen Betriebsleitungen den Beschäftigten keine Krankenversicherungsnachweise ausgehändigt haben. Betriebsleitungen von größeren Betrieben haben uns in Gesprächen offen davon berichtet, dass sie, wenn ein*e Beschäftigte*r Krankheitssymptome meldet, entscheiden, ob die Person trotzdem arbeitet oder nicht und in welchem Fall ein Arztbesuch stattfindet.

Die Beschäftigten erzählten, dass sie bei Fieber und stärkeren Schmerzen jeweils Paracetamol erhalten haben und ihnen geraten wurde, ein paar Tage abzuwarten. „Abzuwarten“ bedeutet, Urlaub ohne Lohnfortzahlung zu nehmen, gleichzeitig jedoch weiterhin die Miete für die Unterkunft zu bezahlen.

Typisch ist die Praxis, die uns mehrere Beschäftigte eines Betriebs in Mecklenburg-Vorpommern geschildert haben: Bei Krankmeldung müssen sich die Beschäftigten in das Empfangszimmer der Betriebsleitung begeben. Dort entscheidet eine Mitarbeiterin, die über keinerlei medizinische Vorbildung verfügt, über die etwaige Notwendigkeit eines Arztbesuchs. Die Beschäftigten erzählten, dass sie bei Fieber und stärkeren Schmerzen jeweils Paracetamol erhalten haben und ihnen geraten wurde, ein paar Tage abzuwarten. „Abzuwarten“ bedeutet, Urlaub ohne Lohnfortzahlung zu nehmen, gleichzeitig jedoch weiterhin die Miete für die Unterkunft zu bezahlen.

Geringes Leistungsspektrum

Ein zweites Problem ist das geringe Leistungsspektrum, das zu einer unzureichenden Versorgung der Versicherten führt. So sind beispielsweise Kosten für Folgeuntersuchungen und Folgebehandlungen im Herkunftsland der Saisonbeschäftigten nicht abgedeckt. Dies ist besonders bedeutsam vor dem Hintergrund, dass extrem kurze Kündigungsfristen den Betriebsleitungen ermöglichen, Beschäftigten umgehend zu kündigen, wenn bei ihnen nach einem Arztbesuch ernsthafter Behandlungsbedarf festgestellt wurde. Eine Ratsuchende in Mecklenburg-Vorpommern berichtete uns, dass sie sich bei

der Ernte in gebückter Haltung das Knie verdreht hatte und mit starken Schmerzen ins Krankenhaus eingeliefert worden war. Direkt nach dem Krankenhausaufenthalt wurde sie aufgefordert, nach Rumänien zurückzureisen, sie erhielt keine Lohnfortzahlung, obwohl sie noch mehrere Wochen krankgeschrieben war.

Die Behandlung von chronischen Erkrankungen ist in PGK in der Regel ausgeschlossen. Der Übergang von chronischen Erkrankungen zu akutem Behandlungsbedarf ist jedoch in vielen Fällen fließend (siehe Fallbeispiel „Unklarer Status der Krankenversicherung, Rheinland-Pfalz“). Dazu gehören auch typische Leiden, die als Folgen von schweren, körperlich belastenden Tätigkeiten auftreten, wie Rückenschmerzen oder andere Muskel-Skelett-Erkrankungen. Auch die Übernahme der Kosten bei Erkrankungen oder Verletzungen unter

Alkoholeinfluss können bei der PGK ausgeschlossen werden, ebenso wie die Behandlung von psychischen Erkrankungen. In Niedersachsen wurde ein Saisonbeschäftigter während der Arbeit in Deutschland in eine stationäre psychiatrische Behandlung überwiesen. Es entstanden für einen Zeitraum von zwei bis drei Wochen hohe Kosten von über 400 Euro pro Tag, die von der PGK nicht erstattet werden.

Oftmals decken PGK zudem auch nicht die gesamten anfallenden Behandlungskosten ab. Bei privaten Krankenversicherungen rechnen Ärzt*innen häufig pauschal einen 2,3-fachen oder noch höheren Satz ab. Im Versicherungsvertrag steht für die Kostenübernahme jedoch oftmals ein niedrigerer Satz, zum Beispiel der 1,7-fache Satz. Die Differenz müssen dann im Zweifelsfall die Beschäftigten tragen.

Ausschluss vom Krankengeld

Nach deutschem Recht haben Beschäftigte in den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses sowie nach sechs Wochen bestehender Krankschreibung keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Anspruch auf Krankengeld, das diese Lücke im deutschen Sozialversicherungssystem schließt, gewährt die PGK nicht. In Kombination mit einer oftmals vertraglich vereinbarten, sehr kurzen arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist kann dies bei einer Erkrankung im ersten Monat bedeuten, dass der oder die Beschäftigte keine Lohnfortzahlung erhält und ins Herkunftsland zurückgeschickt wird. In diesen Fällen fahren Saisonbeschäftigte dann verschuldet nach Hause. Sie haben die Reisekosten bezahlt ebenso wie die Miete für die Unterkunft, jedoch wenig oder keinen Lohn erhalten.

Zusammengefasst mussten wir 2022 feststellen, dass die neue Regelung einer Meldepflicht in Kombination mit dem Abschluss einer PGK bei Weitem nicht ausreicht. In der Praxis stießen wir neben den oben aufgezeigten Problemen auch auf ein hohes Maß an Intransparenz. Die Mehrheit der

Saisonbeschäftigten, mit denen wir sprachen, wusste nicht, bei welcher PGK sie versichert ist. Wenn wir uns als Beratungsstelle an die Betriebsleitungen wenden, wird uns diese Information oftmals ebenfalls verweigert. Unserer Erfahrung nach kann diese

fehlende Information der Beschäftigten auf Arbeitgeberseite den Anreiz schaffen, entweder die Kosten für den Abschluss der PGK oder sogar die Kosten für eine anfallende Behandlung vom Lohn abzuziehen.

Anspruch auf Krankengeld gewährt die PGK nicht. In Kombination mit einer oftmals vertraglich vereinbarten, sehr kurzen arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist kann dies bei einer Erkrankung im ersten Monat bedeuten, dass der oder die Beschäftigte keine Lohnfortzahlung erhält und ins Herkunftsland zurückgeschickt wird. In diesen Fällen fahren Saisonbeschäftigte dann verschuldet nach Hause. Sie haben die Reisekosten bezahlt ebenso wie die Miete für die Unterkunft, jedoch wenig oder keinen Lohn erhalten.

Hitzestress und UV-Strahlung

Der Sommer 2022 war einer der heißesten der letzten Jahrzehnte. Menschen, die im Freien arbeiten, waren in diesem Jahr vom Klimawandel und von den daraus resultierenden gesundheitlichen Gefahren besonders betroffen. Auch wenn dieses Thema in unseren Beratungen nicht explizit angefragt wurde, so sprachen es die Saisonbeschäftigten bei unseren Feldbesuchen doch mehrfach an. Häufig waren Beschwerden aufgrund fehlender Pausen, der generellen Hitzebelastungen und fehlender Schattenspender auf den Feldern. Mehrere unserer Teams verteilten Taschen der SVLFG, die Sonnenmilch und Sonnenbrillen enthielten.

Risiken für Hitzeerkrankung und Hautkrebs

Steigende Temperaturen und immer häufiger vorkommende Hitzewellen belasten Menschen, die im Freien arbeiten, besonders stark. Bereits in den letzten Jahren war der Hitzestress für Saisonbeschäftigte in Deutschland enorm. 2019 erlitten zwei Saisonbeschäftigte hitzebedingte tödliche Arbeitsunfälle (Biermann u. a. 2022). Hitzetote werden so gut wie nie statistisch erfasst, da niemand offiziell an Hitze stirbt, sondern an den Folgen von Hitzeeinwirkung wie Herz- oder Nierenversagen (ebd.). Nicht nur die langanhaltende Arbeit in der Hitze selbst, sondern auch eine Reihe von weiteren Faktoren können Hitzestress verursachen und verschärfen. Ebendiese Faktoren beobachteten wir im Arbeitsalltag von Saisonbeschäftigten: fehlende

Unklarer Status der Krankenversicherung, Rheinland-Pfalz

Mitte Mai 2022 kontaktiert Mihai P. unsere Beratungsstelle in Mainz. Er berichtet, dass er seit einer Woche in einem Betrieb gearbeitet hat, als bei ihm plötzlich starke Zahnschmerzen auftraten. Er meldete dies dem Vorarbeiter und bat ihn, ihn zum Arzt zu bringen, was nicht geschah. Einen Nachweis über eine Krankenversicherung in Deutschland hatte er vom Arbeitgeber nicht erhalten.

Einige Tage später verschlimmerten sich seine Schmerzen und er suchte auf eigene Initiative einen Arzt auf. Mithilfe einer Übersetzungs-App gelang es ihm, sich mit den Ärzten zu verständigen. Bei der Untersuchung wurden Komplikationen festgestellt, die zu einem Krankenhausaufenthalt von zehn Tagen führten. Kurz nach Mihais Entlassung erhielt der Betrieb eine Rechnung über 5.500 Euro. Die Betriebsverwaltung teilte ihm mit, dass er die Kosten selbst tragen solle.

Wir raten Mihai, mit dem Arbeitgeber zu klären, ob er über den Betrieb krankenversichert ist, damit wir anschließend die Kostenübernahme durch den Versicherungsträger prüfen können. Der Arbeitgeber bejaht dies, will jedoch Mihais Krankenversicherungsnachweis nicht herausgeben. Mihai berichtet uns auch, dass er in Rumänien nicht erwerbstätig ist. Die Saisonarbeit in Deutschland ist in diesem Jahr seine einzige Einnahmenquelle. Wenn Saisonbeschäftigte in der Heimat ein Einkommen haben und dort sozialversichert sind, erfährt der Arbeitgeber dies durch die sogenannte A1-Bescheinigung. Diese bringen die Beschäftigten mit.

Mit der Zustimmung Mihais fragen wir bei der Minijobzentrale seinen Versichertenstatus an, um die zuständige Krankenkasse zu ermitteln und um zu klären, ob diese die Behandlungskosten ganz oder zum Teil übernimmt. Auf unsere Anfrage, ob der betroffene Arbeitnehmer krankenversichert ist, antwortet die Minijobzentrale, dass es Aufgabe des Beschäftigten und nicht die des Betriebs sei, eine der gesetzlichen Krankenkassen zu kontaktieren und mit ihr den Status seiner Krankenversicherung zu klären.

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

Abkühlungsmöglichkeiten in der Freizeit und fehlende Schattenspende am Arbeitsplatz. Die Unterkünfte von Saisonbeschäftigten sehen von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich aus. Eine Unterbringung erfolgt in manchen Fällen in Containern, die in der prallen Sonne stehen. Diese heizen sich tagsüber auf, sodass die Unterkunft über Nacht kaum Abkühlungsmöglichkeiten bietet. Aus all diesen Gründen sind Saisonbeschäftigte in besonderem Maße dem Risiko hitzebedingter Erkrankungen ausgesetzt (Levy/Roelofs 2019).

Eine Untersuchung der SVLFG zeigt, dass vor allem in jenen Bereichen der Landwirtschaft ein erhöhtes Hautkrebsrisiko besteht, in denen Saisonbeschäftigte eingesetzt werden: im Obst- und Gemüseanbau sowie im Weinbau (SVLFG 2019: 8). Die Belastung durch hautschädigende UV-Strahlen ist für Menschen, die im Freien arbeiten, besonders hoch. So erkrankten laut SVLFG im Jahr 2021 aufgrund von zu intensiver natürlicher UV-Strahlung rund 1466 Versicherte an weißem Hautkrebs (SVLFG 2022b: 18). Weißer Hautkrebs ist als Berufskrankheit anerkannt und erfährt insbesondere in der Prävention verstärkte Aufmerksamkeit. Für Saisonbeschäftigte gibt es seit Kurzem Informationsmaterialien in unterschiedlichen Sprachen, die von den Betrieben für die Gefahrenunterweisung genutzt werden können. Eine Krankheit als Berufskrankheit anerkennen zu lassen ist jedoch ein komplizierter Prozess: Eine Einbindung in Vorsorgeuntersuchungen, die Dokumentation von Hautveränderungsprozessen und von getroffenen Präventionsmaßnahmen sind notwendig. Die Realität der Saisonarbeit – die auf wenige Monate im Jahr begrenzte Betriebszugehörigkeit, häufig fehlende muttersprachliche Unterweisungen im Gesundheitsschutz und Aufklärung über Berufskrankheiten sowie die fehlenden Möglichkeiten, diese untersuchen und anerkennen zu lassen – steht einer Anerkennung als Berufskrankheit entgegen. Für eine Person, die seit 20 Jahre regelmäßig, aber in unterschiedlichen Betrieben wenige Monate im Jahr arbeitet, ist es fast unmöglich nachzuweisen, dass die Hautkrebserkrankung aus dieser Beschäftigungszeit resultiert.

Fehlende Prävention

Das Arbeitsschutzgesetz in Deutschland sieht vor, dass Gefährdungsbeurteilungen für relevante Gesundheitsgefahren durchzuführen sind, wozu auch arbeitsbedingte Belastungen durch UV-Strahlung und Hitze zählen. Auf dieser Grundlage sind Betriebe angehalten, Schutz- und Präventionsmaßnahmen umzusetzen. Bei Hitze und UV-Strahlungen sind Arbeitsschutzmaßnahmen auf drei Ebenen von Bedeutung:

- **technische Schutzmaßnahmen**, wie das Bereitstellen von Schattenplätzen für die Pausen auf den Feldern, etwa durch mobile Schattenspende, und von Orten, die eine Abkühlungsmöglichkeit in den Pausen und in der Freizeit ermöglichen;
- **organisatorische Schutzmaßnahmen**, wie eine Anpassung der Arbeitszeiten an Hitzebelastungen (Pausen in den besonders heißen Tageszeiten, kurze zusätzliche Pausen und Abkühlungsmöglichkeiten, Verlegung der Arbeitszeiten in Abstimmung mit den Beschäftigten z. B. in die kühlen Morgenstunden) oder der Verzicht auf Akkordlohnsysteme in

© Patricque Degen





Hitzeperioden sowie Schulungen zur Erkennung von Symptomen von Hitzeschlag und zur Ersten Hilfe;

- **persönliche Schutzmaßnahmen**, wie Sonnenschutzkleidung, Kopfbedeckungen und Sonnencreme, die den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden sollten, und die Bereitstellung von ausreichendem Trinkwasser.

Doch wie sieht die Umsetzung in den Betrieben aus? In den Gesprächen mit den Kolleg*innen aus Osteuropa zeigt sich, dass ein Großteil vor Arbeitsbeginn nicht über die Gesundheitsgefahren informiert wurde und wichtige Schutzmaßnahmen auf den Feldern nicht ergriffen werden. Zwar sind an den Feldrändern zum Beispiel vermehrt Anhänger mit einer Überdachung zu sehen, die in Pausen genutzt werden, aber in vielen Betrieben fehlt es nach unserer Beobachtung an genügend weiteren Schattenplätzen zum Abkühlen, die Trinkwasserversorgung auf dem Feld ist unzureichend oder persönliche Schutzmittel wie Sonnencreme oder Kopfbedeckungen stehen nicht zur Verfügung. Studien aus Spanien, Italien und den USA weisen darauf hin, dass schwere körperliche Tätigkeiten bei gleichzeitiger Hitzeexposition in der Land- und Bauwirtschaft besonders häufig von migrantischen Beschäftigten ausgeführt werden (ISTAS-CCOO 2019; Messeri u. a. 2019; Roelofs 2018). Diese Studien zeigen auch, dass Saisonbeschäftigten nicht nur seltener angemessene Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen als anderen Beschäftigten, sondern auch, dass die Bezahlung nach Akkordlöhnen einem besseren Hitzeschutz im Wege steht. Die Arbeit zu unterbrechen und mehr Pausen zu machen führt in diesem System automatisch zu niedrigeren Löhnen (Levy/Roelofs 2019). Menschen in prekären Beschäftigungen stellen ihren Lohn und den Erhalt ihres Arbeitsplatzes über die eigene Gesundheit. Dies bestätigt auch eine Studie aus den USA, in der Landarbeiter*innen zu Schutzmaßnahmen bei Hitze befragt wurden. Haupthinderungsgründe für eine erfolgreiche Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz stellen laut der Studie das Akkordlohnsystem sowie die fehlenden Möglichkeiten dar, die Arbeitsbedingungen, wie z. B. Arbeitszeiten und Tätigkeiten, mitzugestalten (Fleischer u. a. 2013).

4. Politische Entwicklungen 2022

Die Erntesaison 2022 war die erste Saison nach Beginn der Covid-19-Pandemie, die nicht mehr primär von Fragen des Infektionsschutzes geprägt war. Wie unter einem Brennglas waren 2020 und 2021 die problematischen Arbeits- und Unterkunftsbedingungen sowie die soziale Isolation der Saisonbeschäftigten aus Osteuropa sichtbar geworden (Bogoevski 2022 sowie Biaback-Anong 2021). In Kapitel 3 wurde gezeigt, dass zum Teil massive Probleme für Saisonbeschäftigte fortbestehen, aber gleichzeitig gab es in diesem Jahr auch politische Entwicklungen, die Verbesserungen mit sich brachten. Diese werden im Folgenden geschildert.

Einführung einer Meldepflicht zur Krankenversicherung

Im April 2021 beschloss die damalige Bundesregierung aus CDU und SPD eine Meldepflicht der Arbeitgeber über das Vorliegen einer Krankenversicherung für kurzfristig Beschäftigte gegenüber der Minijobzentrale. Hierbei muss angegeben werden, ob die Beschäftigten gesetzlich oder privat krankenversichert sind. Die Minijobzentrale meldet dann ihrerseits zurück, ob der bzw. die Saisonbeschäftigte bereits weitere Beschäftigungsverhältnisse in demselben Jahr eingegangen ist (Lehmann 2021). Diese Regelung trat zu Beginn des Jahres 2022 in Kraft. In der Praxis führte dies zu einer vermehrten Anmeldung von Saisonbeschäftigten durch Arbeitgeber in einer privaten Gruppenkrankenversicherung (PGK), mit allen Einschränkungen und Problemen, die in Kapitel 3 dargestellt wurden. In ihrem Koalitionsvertrag formulierte dann die neue Regierungskoalition das Versprechen: „Für Saisonbeschäftigte sorgen wir für den vollen Krankenversicherungsschutz ab dem ersten Tag.“ (SPD/Grüne/FDP 2021: 71) Konkreter wurde die Zukunftskommission Landwirtschaft, die im vergangenen Jahr empfahl: „Für alle Saisonarbeitskräfte der Landwirtschaft sollte spezifisch sichergestellt werden [...], dass sie im Falle einer sozialversicherungsfreien kurzfristigen

Beschäftigung mit einem Leistungsspektrum versichert sind, das dem der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung entspricht.“ (Zukunftskommission Landwirtschaft 2021: 70) Aktuell evaluiert das Bundesgesundheitsministerium, inwiefern die neu eingeführte Meldepflicht dem Vorhaben der Regierungskoalition, den „vollen Krankenversicherungsschutz“ sicherzustellen, entspricht. Aufgrund der vorhandenen Probleme mit der PGK und dem hieraus resultierenden unvollständigen Schutz kann die aktuelle Regelung zur Meldepflicht aus unserer Sicht nur eine Übergangslösung darstellen.

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Eine wichtige Verbesserung der Situation von Saisonbeschäftigten stellte 2022 die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf Grundlage der Empfehlungen der Mindestlohnkommission dar: Er stieg im Januar von 9,60 Euro auf 9,82 Euro und im Juli auf 10,45 Euro. Die neue Bundesregierung beschloss zudem für Oktober 2022 eine weitere Erhöhung auf 12 Euro pro Stunde. Dieser Beschluss stieß auf starken Widerstand bei den Arbeitgeberverbänden in der Landwirtschaft. Sie kritisierten, es handle sich um einen staatlichen Eingriff in die Tarifautonomie, und forderten eine Ausnahmeregelung, die Beschäftigte in der Landwirtschaft vom gesetzlichen Mindestlohn ausschließen sollte (Lehmann 2022a). Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) lehnte eine solche Ausnahmeregelung allerdings ab. Die Staatssekretärin des BMEL, Silvia Bender, erklärte: „Das Problem von zu niedrigen Erzeugerpreisen darf nicht gelöst werden, indem man Sozialstandards in der Landwirtschaft senkt.“ (Maurin 2022) Zugleich nahm die Koalition jedoch die geplante Einführung einer verpflichtenden elektronischen Arbeitszeiterfassung bei geringfügig Beschäftigten zurück. Die Kabinettsentwürfe zur Anhebung des Mindestlohns und zur Anhebung der Minijobobergrenze wurden

zusammengelegt und enthielten dann keinerlei Bestimmungen zu zusätzlichen Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte mehr (Lehmann 2022b). Wie in Kapitel 3 deutlich wurde, stellt dies ein großes Problem dar. Denn aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde gehen wir davon aus, dass Lohnbetrug in der Landwirtschaft absehbar weiter zunehmen wird.

Gesetz über Transparenz der Arbeitsbedingungen

Im August 2022 trat ein neues Gesetz über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in Kraft. Seitdem müssen Arbeitgeber die Beschäftigten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über deutlich mehr Inhalte des Arbeitsvertrags schriftlich informieren als zuvor. Nach wie vor ist jedoch ein schriftlicher Arbeitsvertrag keine rechtliche Voraussetzung für ein Anstellungsverhältnis. Einige der nun zusätzlich geforderten Inhalte sind auch für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft relevant. So muss der Arbeitgeber zum Beispiel schriftlich das Arbeitsentgelt in seinen Bestandteilen (etwa Prämien und Zulagen) auflisten (DGB 2022).

Die wichtigste Neuregelung für Saisonbeschäftigte besteht jedoch darin, dass auch über die Arbeitszeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses genauer informiert werden muss. Dies ist relevant, da in den Erntetätigkeiten sehr häufig die sogenannte Arbeit auf Abruf vorkommt: Vereinbart wird eine Wochenarbeitszeit, ohne Angaben zu festen Arbeitstagen und -zeiten. Gearbeitet wird dann je nach Bedarf der Betriebsprozesse. Aufgrund des neuen Gesetzes muss der Arbeitgeber nun sehr viel mehr Eckdaten transparent machen: beispielsweise die Anzahl der mindestens zu vergütenden Stunden oder den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden (ebd.). Eine wichtige Leerstelle im neuen Gesetz ist jedoch die fehlende Beweislastumkehr: Wenn der Arbeitgeber die notwendigen Inhalte des Arbeitsvertrags nicht schriftlich ausgehändigt und in Bezug auf Absprachen zu bestimmten Vertragsinhalten Wort gegen Wort steht, liegt die Beweisführung weiterhin bei den Beschäftigten, dass die für sie günstigere Regelung ursprünglich getroffen wurde (ebd.). In der Praxis ist dies kaum durchsetzbar.



© Patricque Degen

5. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit



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

Für sämtliche Saisonbeschäftigte, die nicht nachweislich im Herkunftsland krankenversichert sind, muss ein voller, gesetzlicher Krankenversicherungsschutz sichergestellt werden. Die 2022 von der Bundesregierung eingeführte Meldepflicht führt in der Praxis dazu, dass Arbeitgeber für kurzfristig Beschäftigte eine private Gruppenkrankenversicherung (PGK) abschließen. Diese reicht bei Weitem nicht aus, um von einem „vollen Krankenversicherungsschutz“, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, zu sprechen. Eine PGK stellt ein ausreichendes Leistungsspektrum in der Behandlung ebenso wenig sicher wie den vom Arbeitgeber unabhängigen Zugang zu medizinischer Versorgung für Beschäftigte (siehe Kapitel 3).

Der volle Krankenversicherungsschutz sollte dabei der erste Schritt sein hin zu einer Überwindung des Modells der kurzfristigen Beschäftigung. Die gegenwärtige Praxis basiert auf der Annahme, ein großer Teil der Saisonbeschäftigten übe die Arbeit in Deutschland „nicht berufsmäßig“ aus. Alles deutet aber darauf hin, dass diese Annahme in den meisten Fällen falsch ist. In das Sozialgesetzbuch IV sollte daher ein explizites Verbot der sich grundsätzlich als missbräuchlich darstellenden kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft aufgenommen werden. Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft sollten grundsätzlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Die für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen aktuell geltenden sozialpolitisch tragbaren Ausnahmen bei der sozialen Absicherung würden weiterhin auch in der Landwirtschaft gelten, der Missbrauch könnte unterbunden werden.



(2) Eine deutliche Ausweitung konzertierter staatlicher Kontrollen ist notwendig.

Die Betriebskontrollen in der Landwirtschaft durch den

Staat müssen ausgeweitet werden. Vorhandene Kontrolllücken aufgrund der Fragmentierung der Zuständigkeiten zwischen dem Zoll einerseits und Arbeitsschutzbehörden auf Landesebene andererseits müssen geschlossen werden. Angesichts der Vielzahl von Problematiken, die durch den grenzüberschreitenden Einsatz der Saisonarbeiter*innen auftreten, ist eine deutlich stärkere Einbeziehung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) in die Kontrolltätigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls dringend notwendig. Unsere Erfahrungen als Gewerkschaft und als Beratungsorganisationen machen deutlich, dass in der Landwirtschaft Mindestlohnverstöße gehäuft auftreten. Zudem erfordern angemessene Kontrollen etwa von Unterkünften eine Kooperation zwischen Zoll und Arbeitsschutzbehörden. Notwendig ist daher die Einrichtung einer „Task-Force Faire Arbeit in der Landwirtschaft“ innerhalb der FKS. Diese sollte in Kooperation mit den Arbeitsschutzbehörden und der ELA regelmäßige, verdachtsunabhängige Kontrollen, insbesondere bei Agrarbetrieben mit Saisonarbeitskräften, durchführen. Zugleich sollte die Dichte der Arbeitsschutzkontrollen, nach den beiden Saisons 2020 und 2021, die vom Infektionsschutz gegen Corona geprägt waren, nicht wieder heruntergefahren, sondern im Gegenteil weiter erhöht werden. Aufgrund der äußerst prekären Lage von Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten sollte sich die FKS unter Einbeziehung der ELA auf Verfahren wegen illegalen Einschleusens auf die Rolle von Vermittlerorganisationen fokussieren und nicht die Beschäftigten kriminalisieren.



(3) Die verpflichtende Einführung eines manipulationssicheren, digitalen Arbeitszeiterfassungssystems muss 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, da sie primär über ihre Erntemenge informiert werden und keine Möglichkeit haben zu überprüfen, ob der Mindestlohn gemäß Arbeitszeit gezahlt wurde. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs von Mai 2019 verpflichtet die Bundesregierung, eine gesetzliche Regelung für die Einführung von Zeiterfassungssystemen zu schaffen, die objektiv, verlässlich und auch für Beschäftigte zugänglich sind. Die Bundesregierung muss auf dieser Grundlage auch die Arbeitgeber*innen in der Landwirtschaft verpflichten, effektive digitale Arbeitszeiterfassungssysteme zu nutzen. Die technische Zeiterfassung und die Dokumentation müssen sowohl für die Beschäftigten als auch durch den Zoll überprüfbar sein. Damit einhergehend sollte die Bezahlung nach Dumping-Akkordlöhnen ohne eine transparente Regelung eines „Mindestlohn-Sockels“ verboten werden. Solche weit verbreiteten Dumping-Akkordvereinbarungen erschweren es Beschäftigten, die in der Ernte arbeiten, ihre erarbeiteten Lohnansprüche nachzuvollziehen und einzufordern.



(4) Die Kosten für Unterkünfte müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

Saisonbeschäftigte werden während ihres Aufenthalts in Deutschland in der Regel in Mehrbettzimmern in Unterkünften entweder auf dem Betriebsgelände oder in nächster Umgebung des Betriebs untergebracht. Formal handelt es sich um sogenannte Werkmietwohnungen. In vielen Fällen wird ihnen dafür eine unangemessen hohe Miete abverlangt, die faktisch zum Unterschreiten des Mindestlohns führt. Einen Nachweis, dass diese Mieten die Ortsüblichkeit deutlich übersteigen, können Saisonbeschäftigte in der Praxis nicht erbringen. Dringend notwendig ist daher die Verpflichtung der Arbeitgeber, den Saisonarbeiter*innen kostenlos angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen, mindestens eine rechtliche Deckelung dieser Mieten.



(5) Der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf den Feldern muss konsequent umgesetzt und verstärkt werden. Die in Deutschland geltenden

Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen konsequent Anwendung finden. Die Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) sollte sicherstellen, dass Saisonbeschäftigte in ihren Betrieben alle relevanten Informationen in ihrer jeweiligen Muttersprache erhalten. Dazu sollte ihr Außendienst im Bereich Prävention entsprechend personell ausgestattet werden. Ein besonderes Augenmerk ist auf den Schutz vor den gesundheitlichen Auswirkungen durch Klimaveränderungen wie Hitze, Hitzewellen und Hautkrebserkrankungen durch UV-Strahlung zu legen.



(6) Die reguläre Beschäftigung für ukrainische Geflüchtete und die Einhaltung der Standards der EU-Saisonarbeiter-Richtlinie für

alle Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten müssen sichergestellt werden. In diesem Jahr trafen wir in verschiedenen Regionen eine deutlich höhere Anzahl an ukrainischen Saisonbeschäftigten auf den Feldern an als in den Jahren zuvor. Geflüchtete Menschen aus der Ukraine haben Anspruch auf einen Schutzstatus und damit auf reguläre Erwerbsarbeit. Eine kurzfristige Beschäftigung ist für sie in der Regel nicht möglich. Die Rentenversicherung sollte dies durch verstärkte Kontrollen sicherstellen. Zugleich arbeiteten in diesem Jahr auch Menschen aus anderen Drittstaaten wie der Republik Moldau, Georgien, Usbekistan oder Kirgisistan auf Feldern in Deutschland. Die beiden bestehenden Vermittlungsabsprachen mit Georgien und Moldau erfassen bislang erst einen kleinen Teil der Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten. Die Bundesregierung muss sicherstellen, dass die Mindeststandards der EU-Richtlinie für Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten (2014/36/EU) – etwa das Prinzip der Gleichbehandlung, die Standards zu Unterkünften und die Pflicht zur Krankenversicherung (vgl. dazu European Migration Network 2020: 20–26) – für alle Beschäftigten aus diesen Ländern gelten und durchgesetzt werden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus.

Literatur und Quellen

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft, Nürnberg, unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Wirtschaftszweige/generische-Publikationen/Kurzinfo-Saisonale-Beschaeftigung-in-der-Landwirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

BauA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Ausschuss für Arbeitsstätten (2022): Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR), Anhang 4.4, www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4.html.

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 Working Paper 9, Osnabrück.

Biermann, Kai/Geisler, Astrid/Polke-Majewski, Karsten/Venohr, Sascha (2022): Der Tod kommt bei Sonnenschein. Hitzetote in Deutschland, in: Zeit Online, 22.6.2022, www.zeit.de/politik/deutschland/2022-06/hitze-gefahr-tote-hitzeperioden-klimawandel.

Birner, Kathrin/Dietl, Stefan (2021): Die modernen Wanderarbeiter*innen. Arbeitsmigrant*innen im Kampf um ihre Rechte, Münster.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales/BauA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Berichtsjahr 2020. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Berlin, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/suga-bericht-2020.pdf?sessionid=A67F5E3191708BC5CB2FA493DFB5220E.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=3.

Bogoevski, Vladimir (2022): Continuities of Exploitation: seasonal migrant workers in German agriculture during the COVID-19 pandemic, in: Journal of Law and Society Online, <https://doi.org/10.1111/jols.12389>.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Tabellen, Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen), Nürnberg, Juni 2021.

Deter, Alfons (2022): Corona-Arbeitsschutzverordnung in Landwirtschaft außer Kraft, in: Topagrar, 13.6.2022, www.topagrar.com/management-und-politik/news/corona-arbeitsschutzverordnung-jetzt-ausser-kraft-13127038.html.

Deutscher Bundestag (2022a): Drucksache 20/1223. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl u. a.: Mindestlohnkontrollen in den Bundesländern, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/012/2001223.pdf>.

Deutscher Bundestag (2022b): Drucksache 20/3232. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl u. a.: Mindestlohnbetrug und Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns in Deutschland, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/032/2003232.pdf>.

Deutscher Bundestag (2020): Zur Anrechenbarkeit von ausgewählten Vergütungsbestandteilen und Sachleistungen auf den gesetzlichen Mindestlohn (Sachstand WD 6-3000 – 050/20), www.bundestag.de/resource/blob/708274/c0e5e-b49631e06fcd7bf58e5abe26933/Wd-6-050-20-pdf-data.pdf.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Gesetz macht Arbeitsbedingungen transparenter und verlässlicher. Neue Regelungen gelten bald auch in Deutschland, www.dgb.de/themen/++co++3fe1ba28-0369-11ed-9a99-001a4a160123.

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.

European Migration Network (2020): Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report, Brüssel, 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 (GLF) und ihrer Vorläuferorganisationen, Frankfurt a. M.

Fleischer, Nancy/Tiesman, Hope M./Sumitani, Jeri/Mize, Terry/Amarnath, Kumar Kartik/Bayakly, Rana/Murphy, Matthew W. (2013): Public health impact of heat-related illness among migrant farmworkers, in: American journal of preventive medicine 44 (3), S. 199–206.

Fox-Ruhs, Clare/Ruhs, Martin (2022): The fundamental rights of irregular migrant workers in the EU. Understanding and reducing protection gaps (Publikation des EU Policy Departments for Citizens Rights and constitutional affairs), [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/702670/IPOL_STU\(2022\)702670_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/702670/IPOL_STU(2022)702670_EN.pdf).

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.

Huschik, Gwendolyn/Kunert, Astrid/Mangold, Ulrike/Krämer, Lisa/Ehrentraut, Oliver/Weinelt, Heidrun (2022): Gesetzlicher Mindestlohn und Saisonbeschäftigung. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission – Abschlussbericht, Freiburg/München, www.prognos.com/sites/default/files/2022-07/Prognos_Mindestlohn_Saisonarbeit_2022_lang.pdf.

IG BAU (2022): Bankrotterklärung der Länder beim Arbeitsschutz. Ein Beamter für 25 000 Beschäftigte zuständig, Pressemitteilung, 25.1.2022, <https://igbau.de/Bankrotterklaerung-der-Laender-beim-Arbeitsschutz-Ein-Beamter-fuer-25-000-Beschaeftigte-zustaendig.html>.

ILO – Internationale Arbeitsorganisation (2003): Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, Genf, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_de.htm.

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2019): Bericht 2018 – Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft 2018, Frankfurt a. M., www.peco-ev.de/docs/2018_Bundesweite_Aktionswochen_Saisonarbeit_Landwirtschaft_Peco_IGBAU_online.pdf.

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2020a): Bericht 2020 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft, Frankfurt a. M., www.peco-ev.de/docs/InitiativeFaireLandarbeit_Bericht2020_IG-BAU-neu.pdf.

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2020b): Bericht 2019 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft – Bundesweite Aktionswochen, Frankfurt a. M., www.peco-ev.de/docs/2019_Bericht_Saisonarbeit_Landwirtschaft_END.pdf.

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2021): Bericht 2021 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft, Frankfurt a. M., <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>.

ISTAS-CCOO – Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2019): Exposición laboral a estrés térmico por calor y sus efectos en la salud. ¿Qué hay que saber?, Valencia, https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Guia%20EstresTermico%20por%20exposicion%20a%20calor_0.pdf.

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 89 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=16.

Lehmann, Norbert (2021): Koalition erleichtert Beschäftigung von Saisonarbeitskräften, in: Agrarheute, 7.5.2021, www.agrarheute.com/management/betriebsfuehrung/koalition-erleichtert-beschaeftigung-saisonarbeitskraeften-580526.

Lehmann, Norbert (2022a): Agrarverbände kritisieren Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro, in: Agrarheute, 25.2.2022, www.agrarheute.com/politik/agrarverbaende-kritisieren-anhebung-mindestlohns-12-euro-590369.

Lehmann, Norbert (2022b): Neue Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten liegt auf Eis, in: Agrarheute, 25.2.2022, www.agrarheute.com/management/betriebsfuehrung/neue-aufzeichnungspflicht-fuer-arbeitszeiten-liegt-eis-590654.

Levy, Barry/Roelofs, Cora (2019): Impacts of climate change on workers' health and safety, in: Oxford Research Encyclopedia of Global Public Health, <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190632366.013.39>.

Macho, Andreas (2022): Der Preis des Spargels, in: Welt am Sonntag, 12.6.2022.

Maurin, Jost (2022): Gegen Sozialdumping bei der Ernte. Agrarministerium zu Arbeitsbedingungen, in: tageszeitung, 10.3.2022, <https://taz.de/Agrarministerium-zu-Arbeitsbedingungen!/5836207/>.

Messeri, Alessandro/Morabito, Marco/Bonafede, Michela/Bugani, Marcella/Levi, Miriam/Baldasseroni, Alberto/Binazzi, Alessandra/Gozzini, Bernardo/Orlandini, Simone/Nybo, Lars/Marinaccio, Alessandro (2019): Heat stress perception among native and migrant workers in Italian industries. Case studies from the construction and agricultural sectors, in: International journal of environmental research and public health 16 (7), S. 1090.

Panhorst, Kerstin (2021): Aktuelles zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften, in: Erdbeerportal, 5.2.2021, <https://erdbeerportal.de/neuigkeiten/aktuelles-zur-beschaeftigung-von-saisonarbeitskraeften/220968>.

PECO-Institut (2022): Ukrainische Studierende als Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft. Eine Recherche über Vermittlungswege und Arbeitsbedingungen, Berlin, www.peco-ev.de/docs/PECO_04_2022_Bericht_Ukrainische_Studierende.pdf.

Roelofs, Cora (2018): Without warning: Worker deaths from heat 2014–2016, in: New solutions. A journal of environmental and occupational health policy 28 (2), S. 344–357.

Seiler, Katharina (2022): Landwirtschaft: Weniger Kontrollen gegen Mindestlohn-Betrug, in: NDR, 14.6.2022, www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/hannover_weser-leinegebiet/Landwirtschaft-Weniger-Kontrollen-gegen-Mindestlohn-Betrug,mindestlohn474.html.

Späth, Jochen/Brändle, Tobias/Reiner, Marcel/Boockmann, Bernhard/Preuss, Stefan: (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Tübingen, www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Saisonarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

SPD/Bündnis 90 – Die Grünen/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025, Berlin, 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.

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2019): Gut geschützt vor Sonnenbrand, in: LSV kompakt, S. 8–9, https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/0f8f591db3bc7052/805e1df133a2/lsv-kompakt-1_2019.pdf.

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2022a): Präventionsbericht 2021 – Sicher. Gesund. Leben, <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/605dc93914864252/f388feeb9877/broschuere-praeventionsbericht-2021.pdf>.

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2022b): Ernte ohne Störung. LSV kompakt – Magazin für Sicherheit und Gesundheit, https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/021a21e6ff14170/63351a1c4705/lsv_kompakt_2_2022_web.pdf.

Tagesspiegel (2022): Landwirtschaft ächzt unter hohen Kosten. Landwirte gehen von weiteren Preissteigerungen aus, 12.6.2022, www.tagesspiegel.de/wirtschaft/bauern-gehen-von-weiteren-preissteigerungen-aus-6004516.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/konsumzurueckhaltung-spar-gel-und-erdbeeren-zum-dumpingpreis-warum-viele-deutsche-bauern-ihre-felder-schreddern/28398614.html.

Wassink, Melanie (2022): Maschine statt Mensch – der neue Weg der Landwirte, in: Hamburger Abendblatt, 6.8.2022, www.abendblatt.de/wirtschaft/article236081251/fachkraef-temangel-maschine-statt-mensch-landwirte-personalman-gel.html.

Zeit Online (2022): Niedrigste Erdbeerernte seit 24 Jahren erwartet, 21.7.2022, www.zeit.de/wissen/umwelt/2022-07/niedrigste-erdbeerente-seit-24-jahren.

Zukunftskommission Landwirtschaft (2021): Zukunft Landwirtschaft. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft, www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/abschlussbericht-zukunftskommission-landwirtschaft.html.



Die Initiative Faire Landarbeit ist ein Bündnis von gewerkschaftsnahen Beratungsstellen, der Gewerkschaft IG BAU sowie weiteren Organisationen. Unser Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft.