

Das System Saisonarbeit

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse durch fehlende soziale Absicherung

von Katharina Varelmann und Benjamin Luig

Saisonarbeiter:innen sind seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil der Landwirtschaft in Deutschland. Auch in der zweiten Saison, die von der Covid-19-Pandemie geprägt war, kamen 2021 viele Menschen aus Südost- und Osteuropa zur Arbeit auf deutsche Felder. Ihre zum Teil sehr prekären Lebens- und Arbeitsverhältnisse sind jedoch erst seit der Corona-Pandemie verstärkt in den Blick der Öffentlichkeit gerückt. Schon seit Jahren beobachtet die Initiative Faire Landarbeit massive Probleme wie Lohnbetrug, überlange Arbeitszeiten und schlechte Unterkünfte in der Branche. Ein kurzer Aufenthalt, hohe Flexibilität und Mobilität sowie eine fehlende Integration in soziale Sicherungssysteme führen zu besonders prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und Ausbeutung. Der folgende Beitrag beruht auf dem von der Autorin und dem Autor mitverfassten jährlich erscheinenden Bericht der Initiative Faire Landarbeit zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft aus dem Jahr 2021.¹

Agrarbetriebe, die Sonderkulturen wie Spargel oder Erdbeeren anbauen, stehen unter einem hohen Preisdruck. Wegen des handarbeitsintensiven Anbaus von Obst- und Gemüsekulturen machen Löhne einen erheblichen Teil der Betriebskosten aus. 2016 lag der Anteil der Lohnkosten an den Produktionskosten von Erdbeeren zwischen 43 und 66 Prozent und beim Anbau von Spargel zwischen 40 und 48 Prozent.² Für eine möglichst kostengünstige Produktion findet eine starke Spezialisierung der Betriebe statt. Für kurze Zeiträume entsteht so ein hoher Bedarf an Arbeitskräften, wie z. B. für die Spargelernte. Diese Arbeitsspitzen werden fast ausschließlich (95 Prozent) von mobilen Beschäftigten, sog. Wander- oder Saisonarbeiter:innen übernommen.³ Um für diese kurze Arbeitszeit temporär nach Deutschland zu migrieren, müssen Saisonbeschäftigte enorm flexibel sein.

Laut dem Statistischen Bundesamt waren 2019 rund 274.700 der 937.900 Beschäftigten in der Landwirtschaft Saisonarbeiter:innen und stellen so fast ein Drittel aller Beschäftigten dieser Branche. Die anderen Beschäftigtengruppen waren Familienarbeitskräfte (434.400) und ständig angestellte Arbeitskräfte (228.900).⁴ Detaillierte Daten, etwa zu der Staatsangehörigkeit oder soziodemographische Angaben, sind allerdings nicht verfügbar.⁵ Denn seit 2010 werden keine Genehmigungen der Bundesagentur für

Arbeit für die Anstellung von Saisonarbeiter:innen mehr benötigt.

Bei den Feldaktionen der Initiative Faire Landarbeit treffen wir überwiegend Menschen aus Rumänien und Polen, aber auch aus Bulgarien, Kroatien oder der Ukraine an. Bis vor wenigen Jahren stellte Polen das wichtigste Herkunftsland von Saisonarbeiter:innen dar. Polen und Deutschland verbindet eine lange Geschichte der Arbeitsmigration in der Landwirtschaft bereits seit der Frühindustrialisierung.⁶ Seitdem 2014 von der EU die Freizügigkeit für Arbeitnehmende gewährt wurde, hat sich Rumänien zum bedeutendsten Herkunftsland für Saisonarbeiter:innen entwickelt. Jedoch wendet sich dieser Trend aktuell: Spätestens seit im Frühjahr 2020 die Bilder von unhaltbaren Verstößen gegen die Infektionsschutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einreise per Flugzeug und in Arbeitsunterkünften in Deutschland durch die rumänischen Medien gingen, scheint die Zahl der Rumän:innen abzunehmen. Inzwischen berichten viele Betriebe von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Suche nach Saisonarbeiter:innen. »Wir sind für Rumänien keine attraktiven Arbeitgeber mehr«, meinte auch Jürgen Jakobs, Vorstandsvorsitzender der ostdeutschen Spargelanbauer, in der Tagesschau.⁷

Herkunftsländer außerhalb der EU, sog. Drittstaaten, gewinnen als Rekrutierungsräume mehr und

Die Arbeit der Initiative Faire Landarbeit

Die Initiative Faire Landarbeit ist ein Bündnis von gewerkschaftsnahen Beratungsstellen, wie dem Beratungsnetzwerk »Gute Arbeit« von Arbeit und Leben, Faire Mobilität und dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen, der Gewerkschaft IG BAU sowie weiteren Organisationen. Unser Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft. Dazu führen wir koordinierte Feldaktionen durch, bei denen wir Informationen zu Arbeitsrechten in verschiedenen Sprachen verteilen und mit den Kolleg:innen aus Südost- 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 Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft öffentlich besser sichtbar zu machen. Die Initiative Faire Landarbeit wurde 2016 gegründet. Durch das neue Mitgliedschaftsmodell der IG BAU für mobile Beschäftigte wird seit 2020 versucht, auch die gewerkschaftliche Organisation von Saisonarbeiter:innen stärker zu fördern. Im Jahr 2021 wurden auf 44 Feldaktionen circa 2.500 Saisonarbeiter:innen erreicht. In diesem Jahr wurde in deutlich mehr Fällen als in den Vorjahren versucht, jegliche Kontaktaufnahme zwischen uns und den Saisonarbeiter:innen zu unterbinden.

mehr an Bedeutung. Seit Jahren üben die landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände Druck auf die Bundesregierung aus, bilaterale Abkommen mit Drittstaaten abzuschließen. Nach der Unterzeichnung von Vermittlungsabsprachen ist es seit 2021 Georgier:innen erlaubt, in der Landwirtschaft zu arbeiten. Nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten jedoch nicht einmal 200 Georgier:innen 2021 in Deutschland. Ein vergleichbares Abkommen wurde im Juli 2021 mit der Republik Moldau geschlossen und wird ab 2022 umgesetzt.⁸ In der Beratung und auf den Feldern treffen wir zudem immer wieder Menschen aus der Ukraine an. Diese kommen überwiegend im Rahmen eines Ferienjobs oder eines studienfachbezogenen Praktikums zur Arbeit in der Landwirtschaft nach Deutschland. Bei einem Pflichtpraktikum muss nicht der Mindestlohn gezahlt werden. Untersuchungen des PECO-Instituts kommen allerdings zum Ergebnis, dass bei den angemeldeten studentischen Fachpraktika häufig weder ein organisatorischer noch ein inhaltlicher Bezug zu Studieninhalten in der Ukraine vorliegt.⁹

Durch die Ausweitung des Rekrutierungsraums auf Drittstaaten wird auf eine potenzielle Gruppe von Beschäftigten zugegriffen, die in Deutschland weniger Rechte als EU-Bürger:innen haben und deren Aufenthaltsrecht direkt an das Arbeitsverhältnis geknüpft ist. Dies verschärft Abhängigkeiten von Arbeitgeber:innen und erschwert es den Menschen aus Drittstaaten, sich gegen Arbeitsrechtsverletzungen zu wehren.

Viele Einzelfälle ergeben ein System – arbeitsrechtliche Verstöße

Seit Jahren beobachten wir bei Feldbesuchen arbeitsrechtliche Verstöße. Die Saisonarbeiter:innen wendeten sich aufgrund von massiven Problemen an die Beratungsstellen und Gewerkschaft. Die folgenden

Hauptprobleme sind seit Jahren regelmäßig anzutreffen:

- Lohnbetrug und überhöhte Lohnabzüge,
- fehlende Sozial- und Krankenversicherung aufgrund von kurzfristiger Beschäftigung,
- intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen und fehlende Arbeitsverträge,
- mangelhafte Unterkünfte,
- Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz (inkl. Infektionsschutzmaßnahmen),
- hohe Kosten durch private Vermittlungsagenturen.

Lohnbetrug und die Umgehung des Mindestlohns ist ein Problem, auf das wir bei Feldbesuchen und in der Beratung besonders häufig stoßen. Zwar gilt in der Landwirtschaft der gesetzliche Mindestlohn,¹⁰ zugleich ist es jedoch erlaubt nach Arbeitsleistung zu bezahlen. Akkordlöhne müssen umgerechnet pro Stunde mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. In der Praxis ist es für Beschäftigte häufig jedoch schwierig, den genauen Akkordlohn und die Abzüge nachzuvollziehen, da Lohnabrechnungen zum Teil intransparent und unübersichtlich gestaltet werden. Auch kommt es immer wieder vor, dass Arbeitszeitbögen zu Beginn der Saison als Blankodokument unterschrieben werden müssen. Später werden dann durch die Betriebe weniger Stunden eingetragen als real gearbeitet oder die Akkordmenge erreicht »zufällig« immer genau den Mindestlohn.

Eine weitere Methode, die Löhne niedrig zu halten, ist es, hohe Abzüge für Unterkunft und Verpflegung zu berechnen. Eigentlich ist die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft als Mindestlohnbestandteil nur im Rahmen gesetzlich definierter Sachbezugswerte erlaubt. In den meisten Fällen schließen Arbeitgeber:innen jedoch einen separaten

Miet- und Verpflegungsvertrag mit ihren Beschäftigten ab. Durch diesen Trick müssen die gesetzlichen Werte nicht mehr eingehalten, aber die Miete darf auch nicht direkt vom Lohn abgezogen werden. In den vergangenen Jahren wurde uns von Beschäftigten immer wieder berichtet, dass sie 22 bis 28 Euro pro Tag für Unterkunft und Verpflegung zahlen mussten und in Vier- bis Achtbettzimmern oder Containern untergebracht wurden. Für ein Mehrbettzimmer und Verpflegung wären 11,93 Euro Abzug vom Lohn 2021 erlaubt.¹¹ Mancherorts gab es dafür nicht mal ausreichend Toiletten und Waschmöglichkeiten. Die sanitären Anlagen sind zudem nicht immer abschließbar und nach Geschlechtern getrennt; dies stellt besonders für die Frauen in den Unterkünften ein Problem dar.

Ein weiteres Problem stellen private Vermittlungsagenturen dar, die überhöhte Kosten für die Vermittlung fordern. Sie sorgen zum Teil dafür, dass der Arbeitsort sowie die Arbeits- und Unterkunftsbedingungen den Saisonarbeiter*innen nicht bekannt sind, bis sie vor Ort angekommen sind.

Fehlende soziale Absicherung durch kurzfristige Beschäftigung

Für Saisonarbeitskräfte gelten Ausnahmeregeln in der Sozialversicherung, die dazu führen, dass die Beschäftigten weitgehend ohne soziale Sicherung arbeiten. Bei der sog. kurzfristigen Beschäftigung müssen keine Sozialabgaben gezahlt werden und so fehlt eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme. Eine kurzfristige Beschäftigung ist zeitlich begrenzt (2021 maximal 102 Tage) und darf nicht zur Sicherung des Lebensunterhaltes dienen. Diese wird bei Schüler:innen, Student:innen, Rentner:innen sowie

Hausmännern bzw. Hausfrauen vorausgesetzt und gilt unabhängig von der Höhe des Verdienstes. Die Regelung sieht vor, dass die Arbeitnehmer:innen über ihre Hauptbeschäftigung im Herkunftsland versichert sind. Dies wird jedoch kaum überprüft. Wir gehen davon aus, dass ein erheblicher Teil der Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft über das Modell der kurzfristigen Beschäftigung arbeiten. Konkrete Zahlen zur kurzfristigen Beschäftigung werden nicht veröffentlicht.

Aus der fehlenden Integration in die sozialen Sicherungssysteme ergeben sich unter anderem folgende Probleme:

- **Rentenversicherung:** Saisonarbeiter:innen sind während der kurzfristigen Beschäftigung gar nicht versichert und ihnen entstehen dadurch Lücken im Rentenversicherungsverlauf.
- **Krankenversicherung:** Das größte Problem in der Praxis stellt eine häufig fehlende Krankversicherung dar. Im Falle einer Erkrankung müssen Kosten für die Behandlung im Zweifel aus eigener Tasche bezahlt werden. Diese Situation ist im Kontext der Corona-Pandemie besonders verantwortungslos. Um die Beschäftigten gegen solche Risiken abzusichern, schließen manche Arbeitgeber:innen private Gruppen-Krankenversicherungen ab. Diese umfassen allerdings nicht den vollen Leistungsumfang der Pflichtversicherung und sind für die Saisonarbeiter:innen sehr intransparent, da die Versicherung von Seiten der Arbeitgeber:innen abgeschlossen wird. Ab 2022 ist eine gesetzliche Nachweispflicht der Krankenversicherung durch die Arbeitgebenden geplant. Es ist davon auszugehen, dass die privaten Gruppen-Krankenversicherungen dann flächendeckend genutzt werden.

Lohnbetrug und Übergriffe auf einer Baumschule in Nordrhein-Westfalen

In der Düsseldorfer Beratungsstelle von Arbeit und Leben berichteten zehn rumänische Beschäftigte einer Baumschule im Februar 2021, dass während der gesamten Zeit ihres Arbeitsverhältnisses ihre Pässe als »Kautions« vom Arbeitgeber einbehalten worden waren. Außerdem seien sie gezwungen worden, ihnen nicht verständliche Dokumente zu unterzeichnen. Der Arbeitgeber sagte ihnen, dass es sich dabei um einen Arbeitsvertrag handelte, ein eigenes Exemplar von diesem erhielten sie allerdings nicht. Sie beklagten Verstöße gegen die Arbeitszeit und Verstöße gegen das Mindestlohngesetz. Der ausgezahlte Akkordlohn lag bei Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bei circa vier Euro pro Stunde. Die Beschäftigten schilderten außerdem die Anwendung von

Gewalt durch ihren Arbeitgeber: Diese reichte von Drohungen und Anschreien bis zu körperlichen Übergriffen.

Als die zehn rumänischen Beschäftigten nach ihrem Lohn fragten und außerdem die schlechten Arbeitsbedingungen gegenüber ihrem Arbeitgeber beklagten, setzte dieser sie auf die Straße. Ohne Vorankündigung verloren sie am frühen Morgen ihre Arbeit und Unterkunft – ohne Pässe und ohne Geld. Nach mehreren Stunden Verhandlung mit Unterstützung der Beratungsstelle erhielten die Betroffenen am selben Tag ihre Pässe zurück und es wurde ihnen der zustehende Lohn ausgezahlt. Zudem wurde Strafanzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft gestellt und die gravierenden Vorwürfe auch an die Bezirksregierung in Düsseldorf weitergeleitet.

Folgerungen & Forderungen

- *Saisonarbeiter:innen mit einer kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft müssen in Deutschland vollumfänglich sozialversichert sein.* Die kurzfristige Beschäftigung in der Landwirtschaft stellt keine Ausnahme dar, sondern wird systematisch im Bereich der Sonderkulturen genutzt.
- *Eine deutliche Ausweitung konzertierter staatlicher Kontrollen ist notwendig.* In der Saisonarbeit treten unseren Erfahrungen nach auf der einen Seite Lohnbetrug und Verletzungen der Standards im Arbeitsschutz besonders häufig auf und auf der anderen Seite finden kaum Kontrollen durch die zuständigen Behörden statt.
- *Die verpflichtende Einführung eines manipulations-sicheren, digitalen Zeiterfassungssystems ist notwendig.* Auf Grundlage des Urteils des Europäischen Gerichtshofs von 2019 ist die Bundesregierung verpflichtet, eine gesetzliche Regelung für die Einführung von Zeiterfassungssystemen zu schaffen, die objektiv, verlässlich und auch für die Beschäftigten zugänglich sind.
- *Die Kosten für angemessene Unterkünfte müssen von Arbeitgeberseite übernommen werden.* Die Bereitstellung der Unterkünfte in unmittelbarer Nähe zum Betrieb ist eine Voraussetzung dafür, dass die Arbeitsleistung erbracht werden kann. Daher sollten Gemeinschaftsunterkünfte unentgeltlich bereitgestellt werden.
- *Eine striktere Regulierung der Arbeitsvermittlung von Saisonarbeiter:innen als bislang ist erforderlich.* Es müssen Mindeststandards für Vermittlungsakteure gelten und es dürfen für die Saisonarbeiter:innen keine Gebühren für eine Vermittlung anfallen. Eine klare Zuständigkeit für die Kontrolle der Einhaltung dieser Mindeststandards ist erforderlich.
- *Die Einhaltung der Standards der EU-Saisonarbeiter-Richtlinie muss für alle Saisonarbeiter:innen aus Drittstaaten durchgesetzt werden.* Die Bundesregierung muss sicherstellen, dass die Mindeststandards der EU-Richtlinie, etwa die Standards zu Unterkünften und die Pflicht zur Krankenversicherung, durchgesetzt werden, unabhängig vom Aufenthaltsstatus.

Kaum möglich: Arbeitsrechte aktiv einfordern

Die Monate der Saisonarbeit in Deutschland bedeuten für Menschen aus Südost- und Osteuropa nicht einfach ein Beschäftigungsverhältnis. Sie leben für diese Monate oft in abgelegenen Regionen, teils mit schlechter digitaler Anbindung, weit weg von ihren Familien. Betriebe üben häufig einen enormen Druck auf Länge und Geschwindigkeit der Arbeitsleistung aus und wird diese nicht erbracht, können Beschäftigte von heute auf morgen gekündigt werden. Sollten sie sich entscheiden, einen Betrieb wegen schlechter Arbeitsbedingungen zu verlassen, sind sie praktisch obdachlos. Es gibt immer wieder Fälle, in denen der Pass einbehalten wird, um die Menschen an der Abreise zu hindern. Auch 2021 erreichten die Beratungsstellen Anrufe von Saisonarbeiter:innen, denen aufgrund eines Konflikts gekündigt wurde, gleichzeitig mussten sie die Unterkunft verlassen und wurden ohne Deutsch- und Ortskenntnis, ohne Lohn und zum Teil ohne Pass auf die Straße gesetzt. Diese Abhängigkeiten sind ein wesentliches Hindernis dafür, Arbeitsrechte aktiv einzufordern.

Auf vielen Betrieben erhalten Saisonarbeiter:innen ihren Lohn erst am Tag der Abreise. Falls der Lohn zu niedrig ausfällt, ist es schwierig für sie, den ausstehenden Lohn einzufordern. Sie müssten hierfür mit einer eigenen Arbeitszeitdokumentation ihre geleistete Arbeit belegen und sich länger in Deutschland aufhalten, um den Lohn im Zweifel gerichtlich geltend zu machen.

Ein Problem stellen auch die fehlenden Kontrollen dar. Zahlen aus einigen Bundesländern deuten darauf hin, dass es viel zu wenige staatliche Betriebskontrollen gibt, um arbeitsrechtliche Verstöße effektiv aufzudecken. In Bayern führte der Zoll in dem Spargelerntemonat April in den letzten Jahren nur jeweils zwei bis vier Kontrollen durch.¹² In ganz Niedersachsen lag die Zahl der Kontrollen durch den Zoll im Jahr 2020 bei insgesamt 105.¹³

Politische Entwicklungen

Nach jahrzehntelangem Widerstand wurde nun endlich eine zentrale Forderung der IG BAU und des Europäischen Dachverbandes der Agrargewerkschaften (EFFAT) in die Gemeinsame EU-Agrarpolitik (GAP) aufgenommen: Die Vergabe der Milliarden Euro an Agrarsubventionen für Betriebe wird nun neben ökologischer auch an soziale und arbeitsrechtliche Kriterien geknüpft. Dies ist ein bedeutender Schritt hin zu einer sozialen Ausrichtung der europäischen Agrarpolitik.

Die Anwendung der sog. sozialen Konditionalität kann ab dem 1. Januar 2023 erfolgen, ist aber erst ab 1. Januar 2025 für die EU-Mitgliedstaaten obligatorisch. Bei der Entwicklung der nationalen Strategiepläne muss darauf geachtet werden, dass die Maßnahmen tatsächlich zur konkreten Verbesserung von Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Nur durch eine konsequente und möglichst schon ab 2023 beginnende Umsetzung auf nationaler Ebene stellt die

soziale Konditionalität der EU-Agrarsubventionen eine wichtige Weichenstellungen für den Schutz der Rechte von Saisonarbeiter:innen dar.

Die Landwirtschaft in Deutschland ist ein Niedriglohnsektor. Neben den Saisonarbeiter:innen, verdienen auch viele der ständig angestellten Beschäftigten so wenig, dass sie von Altersarmut gefährdet sind.¹⁴ Für die ganze Branche gilt daher: Bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne sind dringend notwendig. Die Rolle der abhängig Beschäftigten und Saisonarbeiter:innen in der Agrarbranche benötigt eine spürbare Wertschätzung und Anerkennung durch die Regierung und Agrar- und Umweltverbände. Eine Kombination aus kollektiv ausgehandelten Lösungen wie Tarifverträge, die auch für Saisonarbeiter:innen Löhne über dem Mindestlohn enthalten, sowie staatlichen Regulierungen und Kontrollen (statt Wegschauen staatlicherseits) sind dringend erforderlich.

Anmerkungen

- 1 Initiative Faire Landarbeit: Saisonarbeit in der Landwirtschaft - Bericht 2021. Frankfurt am Mai 2021 (www.igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf).
- 2 H. Garming: Auswirkungen des Mindestlohns in Landwirtschaft und Gartenbau: Erfahrungen aus dem ersten Jahr und Ausblick. Thünen Working Paper 53. Braunschweig 2016.
- 3 U. Hemmerling und P. Pascher: Situationsbericht 2018/19. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Unter Mitarbeit von Joachim Rukwied. 1. Auflage. Berlin 2018.
- 4 Statistisches Bundesamt: Landwirtschaftszählung 2020 – Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer (Fachserie 2 – Reihe 2.1.8), Tabellenteil 0601R. Wiesbaden 2021 (www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.pdf?__blob=publication-file). – Die aktuellen Datengrundlagen zur Erfassung der Saisonbeschäftigten sind nicht konsistent und umfassen nach unserer Ansicht nicht alle Beschäftigten. Insbesondere geben sie keinen flächendeckenden Aufschluss über Beschäftigungsformen (kurzfristig/sozialversicherungspflichtig), Herkunftsländer und Aufenthaltsstatus der Saisonbeschäftigten. Eine entsprechend zuverlässige Datengrundlage ist dringend notwendig.
- 5 J. Späth et al.: Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Tübingen 2018.
- 6 D. Biaback Anong: »Saisonarbeitskräfte dringend benötigt«. Das Regime landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland im Kontext der Corona-Pandemie. IMIS Working Paper 09, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Osnabrück 2021.
- 7 U. Crüwell: Erntehilfe kommt diesmal aus Georgien. In: Tageschau vom 9. April 2021 (www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/erntehelfer-georgien-101.html).

- 8 Publika: Moldoveni cu DREPTURI DEPLINE în Germania. Cele două țări au semnat un MEMORANDUM . 2. Juni 2021. (www.publika.md/moldoveni-cu-drepturi-depline-in-germania-cele-doua-tari-au-semnat-un-memorandum_3105552.html).
- 9 IG BAU und PECO-Institut (Hrsg.): Initiative Faire Landarbeit: Bericht 2019 –Saisonarbeit in der Landwirtschaft – Bundesweite Aktionswochen. Frankfurt am Main/Berlin 2020 (www.peco-ev.de/docs/2019_Bericht_Saisonarbeit_Landwirtschaft_END.pdf).
- 10 Eine positive Entwicklung stellen die aktuellen Tarifverträge im Gartenbau in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern dar. Hier konnte von der IG BAU erreicht werden, dass in der untersten Lohngruppe, zu der die meisten Saisonbeschäftigten gehören, ab 1. Januar 2022 ein Bruttostundenlohn von zehn Euro gilt. Hiermit ist eine Regelung geschaffen, die in der untersten Lohngruppe über dem Mindestlohn liegt.
- 11 Sachbezugswerte 2021: www.landwirtschaftskammer.de/bildung/pdf/sachbezugswerte-2021.pdf.
- 12 Bayerischer Landtag: Drucksache 18/7853, Anfragen zum Plenum (zur Plenarsitzung am 5. Mai 2020) mit den dazu eingegangenen Antworten der Staatsregierung. München 2020 (www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Basis-drucksachen/0000005000/0000005457.pdf).
- 13 R. Paul: Alle 350 Jahre Kontrolle. In: die tageszeitung (taz) vom 25. Juni 2021 (www.taz.de/Mindestlohn-auf-Spargelhoefen/!5782840/).
- 14 M. M. Grabka und K. Göbler: Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte. Hrsg. von Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2020.

Förderhinweis

Die Redaktion dieses Beitrags wurde gefördert im Rahmen des Projekts »Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie«. Das Projekt wird gefördert von der Landwirtschaftlichen Rentenbank.



Benjamin Luig

hat Wirtschaftsgeschichte studiert. Er arbeitet seit 2011 zu Fragen der Agrarpolitik und zu Arbeitsrechten in der Landwirtschaft.

benjamin.luig@emwu.org



Katharina Varelmann

ist Agrarwissenschaftlerin und arbeitet seit 2015 schwerpunktmäßig zu Saisonarbeit und Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft im gewerkschaftlichen Kontext.

katharina.varelmann@emwu.org

Beide koordinieren die Initiative Faire Landarbeit und sind in den gewerkschaftsnahen Beratungsorganisationen EVW und Faire Mobilität für die Koordination der Branchen Landwirtschaft und Bau zuständig.

www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft