

Position



Forderungskatalog für Gute Saisonarbeit

Fokus: Landwirtschaft

19.10.2021

A. Soziale Absicherung

Kurzfristige Beschäftigung auf Bagatellregel zurückführen

Die kurzfristige Beschäftigung findet trotz einer Häufung in der Landwirtschaft auch in anderen Tätigkeiten statt.¹ Die zulässige Maximaldauer dafür wurde in den letzten Jahren ohne überzeugende Begründung mehrmals ausgeweitet. Sie liegt aktuell bei 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. In den beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 wurde sie eigens für die Landwirtschaft auf fünf bzw. vier Monate erhöht. Es handelt sich hierbei schon längst nicht mehr um eine Beschäftigung in den Sommerferien für Schüler*innen und Student*innen, sondern um ein Geschäftsmodell um die soziale Absicherung der Beschäftigten für teilweise erhebliche Einkommen und Zeitabschnitte zu umgehen. Sie muss deshalb auf ihre ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden eine unbürokratische Anmeldung kleiner Gelegenheitsjobs zu ermöglichen. Die zulässige Maximaldauer der kurzfristigen Beschäftigung muss auf eine echte Bagatellgrenze reduziert werden.²

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstandsverwaltung
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Ruxandra Empen
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Ruxandra.Empen@dgb.de

Telefon: +49 (0)30 240 60-269
Telefax: +49 (0)30 240 60-771

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

¹ Während der Haupterntezeit wird die kurzfristige Beschäftigung am häufigsten in landwirtschaftlichen Tätigkeiten genutzt. Am 30.06.2020 waren 31% aller kurzfristig Beschäftigten in der Landwirtschaft tätig, 20% im Bereich Post und Logistik, 9% in Verkaufsberufen, 8% in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe. Eine Betrachtung über alle Quartale hinweg zeigt, dass die Tätigkeiten mit den meisten kurzfristig Beschäftigten ohne sichtbaren saisonal bedingten Schwankungen im Bereich Post und Logistik anzutreffen sind (ca. 45.000 Beschäftigte am Ende jedes Quartals). Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

² Bis 2015 lag diese Grenze bei 50 Arbeitstage im Kalenderjahr. Diese ist die durchschnittliche Dauer der Sommerferien in Deutschland.

Voraussetzungen für Sozialversicherungsfreiheit bei ausländischem Wohnort sorgfältiger prüfen

Ein erheblicher Teil der Saisonbeschäftigten, insbesondere in der Landwirtschaft, arbeitet im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung sozialversicherungsfrei. Die Anwendung dieser Regel auf Beschäftigte mit Wohnsitz im Ausland gestaltet sich allerdings problematisch und führt dazu, dass der soziale Schutz für diese grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmer*innen nahezu flächendeckend unterlaufen wird. Der Anwendung liegen zwei rechtlich komplexe Voraussetzungen zugrunde. Erstens muss unionsrechtlich überhaupt eine Zuständigkeit des deutschen Sozialversicherungssystems festgestellt werden. Diese ist im Grunde vorhanden, wenn im Wohnstaat keine wesentliche Beschäftigung vorliegt³. Zweitens muss nach deutschem Recht eine Berufsmäßigkeit der Beschäftigung ausgeschlossen werden. Eine Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt, wenn sie nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und nicht überwiegend zur Bestreitung des Lebensunterhalts dient.⁴ Die sozialversicherungsfreie Beschäftigung von mobilen Beschäftigten aus der EU setzt also voraus, dass sie weder am Wohnort noch am Arbeitsort (Deutschland) eine wesentliche Beschäftigung ausführen. Es ist stark davon auszugehen, dass das in den meisten Konstellationen nicht der Fall ist. Vielmehr legen die weiterhin wesentlichen Erwerbseinkommensunterschiede zwischen Deutschland und den wichtigsten Herkunftsländern der Saisonbeschäftigten nahe, dass eine Berufsmäßigkeit in Deutschland und somit eine Sozialversicherungspflicht üblicherweise anzunehmen ist. Da jedoch die Deutsche Rentenversicherung bei der Prüfung keine Abwägung der individuellen wirtschaftlichen Umstände durchführt, weil sie sich nicht in der Lage sieht, vor dem Hintergrund des jeweiligen Lohn- und Kaufkraftgefälles die Berufsmäßigkeit zu ermitteln, sondern auf typisierte Fallkonstellationen oder den Arbeitsmarktstatus abstellt, wird das Vorliegen der Berufsmäßigkeit regelmäßig nicht seriös geprüft.

Um diese Fälle zu vermeiden, in denen insbesondere Beschäftigte mit Wohnsitz im Ausland durch die Regelung aus dem Sozialversicherungssystem ihres Herkunftslandes ausgeschlossen werden und gleichzeitig keine Möglichkeit einer vollwertigen sozialen Absicherung in Deutschland haben, müssen landesspezifische Höchstverdienstgrenzen festgelegt werden und eine individuelle Prüfung auf dieser Grundlage erfolgen. Die kurzfristige Beschäftigung muss auf ihre ursprüngliche Intention einer Bagatellregelung für Ferienbeschäftigung zurückgeführt werden.

³ Art. 13 der VO 883/2004/EG

⁴ BSG vom 14.3.2018 – B 12 KR 17/16 R m.w.N., zuletzt: BSG vom 24.11.2020 – B 12 KR 34/19 R). Die Ausnahmeregelung erfasst damit überbrückende und damit nicht berufsmäßige Tätigkeiten (BSG vom 11.6.1980 – 12 RK 30/79), etwa vor oder während eines Studiums.

Soziale Absicherung der Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft verbessern

Im Gegensatz zu anderen Branchen stellt die kurzfristige Beschäftigung in der Landwirtschaft keine Ausnahme dar, sondern wird von Arbeitgeber systematisch im Bereich der Sonderkulturen genutzt. Sie ist zur Regel geworden. Dabei hat die überwiegende Mehrheit der kurzfristig Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft eine ausländische Staatsangehörigkeit und einen ausländischen Wohnsitz. In der Praxis führt die Regelung – aufgrund der oben beschriebenen Sachverhalte - zu teilweise erheblichen Lücken in ihrem Sozialversicherungsablauf. Eine volle Absicherung in der deutschen Sozialversicherung wäre unter diesen besonderen und missbrauchsanfälligen Umständen zumindest für kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft, die in die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in der EU einbezogen sind, i.d.R. von großem Vorteil⁵. So könnten sie bspw. in Deutschland erworbene Versicherungszeiten und darauf beruhende Ansprüche auf Geldleistungen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bei der Rückkehr in ihre Herkunftsländer mitnehmen⁶. Sollten sie sich entscheiden längerfristig in Deutschland zu bleiben, würde sich aus diesen Anwartschafts- und Versicherungszeiten ggf. ein Anspruch auf passive und aktive Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder ein Rentenanspruch ergeben. Die Beschäftigten wären zudem auch über den begrenzten Zeitraum einer kurzfristigen Beschäftigung bei unterschiedlichen Ernten einsetzbar.

Saisonbeschäftigte zumindest bei Krankheit gleichwertig absichern

Arbeitgeber sind ab dem 1.1.2022 bei der Anmeldung der kurzfristig Beschäftigten verpflichtet anzugeben, wie diese für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert sind⁷. Sie werden allerdings nicht selber dazu verpflichtet ihre Beschäftigten abzusichern. Noch ergibt sich aus dem Gesetzestext welches Leistungsspektrum ein angemessener Krankenversicherungsschutz im Falle der in Deutschland ausschließlich geringfügig Beschäftigten, ohne inländischen Wohnsitz zu umfassen hat. Genauso wenig geklärt bleibt die Frage ob und falls ja in welcher Höhe die Kosten für einen privaten Versicherungsschutz – der als einziger nach aktueller gesetzlicher Lage für diese Gruppe in Frage kommt - von den Beschäftigten selbst zu tragen sind. Dadurch, dass die in der Landwirtschaft bereits übliche private (Gruppen)Krankenversicherung i.d.R. freiwillig durch den Arbeitgeber geschlossen wird, ist durch die gesetzliche Regelung letztens ebenfalls nicht gewährleistet, dass die Beschäftigten den Umfang und die Konditionen ihrer Versicherung kennen und deren Leistungen auch ohne die Intervention des Arbeitgebers in Anspruch nehmen können.

⁵ Vgl. Kohte / Rabe-Rosendahl (2021): Grenzüberschreitende Beschäftigung in der Erntehilfe als Herausforderung für das europäische und deutsche Sozialrecht. In: ZESAR, 09.21.

⁶ Grundsatz der "Exportierbarkeit" der Leistungen der sozialen Sicherheit nach Bestimmungen der VO 883/2004/EG

⁷ Gemäß § 28a Absatz 9a SGB IV

- Für den Fall eines privaten (Gruppen)Krankenversicherungsschutzes von Saisonbeschäftigten muss das Leistungsspektrum zwingend zumindest den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen des § 193 VVG entsprechen.
- Die Kosten für diesen Krankenversicherungsschutz tragen die Arbeitgeber in der Landwirtschaft. Die Kosten dürfen weder direkt noch indirekt (etwa durch nachträgliche Lohnabzüge oder Nebenabsprachen zum Arbeitsvertrag) auf die Arbeitnehmer*innen umgelegt werden.
- Eine Prüfung dieser Voraussetzungen muss bei der Anmeldung der geringfügig Beschäftigten durch die Einzugsstelle durchgeführt werden.
- Die Arbeitgeber werden verpflichtet, den einzelnen Arbeitnehmer*innen alle notwendigen Dokumente über die Bedingungen, das Leistungsspektrum sowie die Möglichkeit der eigenständigen Inanspruchnahme des Krankenversicherungsschutzes vor Anfang des Arbeitsverhältnisses in Schriftform auszuhändigen.

B. Kontrolle und Rechtsdurchsetzung

Konzertierte Kontrollen ausweiten, insbesondere in der Landwirtschaft

Die bisher geteilten Zuständigkeiten und unterschiedlichen Schwerpunkte der staatlichen Kontrollbehörden verhindern eine umfassende Betrachtung des Arbeitsverhältnisses und führen zu Informationsverlusten. Aufgrund der besonders kurzfristigen Beschäftigungszeit sowie der starken Abhängigkeit vom Arbeitgeber für alle Lebensbereiche während der Ausübung der Tätigkeit sollte im Falle der Saisonbeschäftigten, insbesondere in der Landwirtschaft, ein ganzheitlicher Kontrollansatz verfolgt werden, an der die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständigen Behörden der Länder, die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG), ggf. die Bundesagentur für Arbeit und weitere Akteure teilnehmen. Zumindest in der Haupterntesaison müssen in der Landwirtschaft ausreichende, flächendeckende und konzertierte staatliche Kontrollen von Arbeits- und Unterkunftsbedingungen durch eine „Task-Force Faire Arbeit in der Landwirtschaft“ organisiert werden.

Pflicht zur EuGH-konformen Arbeitszeiterfassung umsetzen

Fast ausnahmslos belaufen sich die vereinbarten Entgelte in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit auf Mindestlohniveau. Gearbeitet wird allerdings im Akkord. Das heißt, der Lohn wird nicht pro Stunde bezahlt, sondern nach geernteter Menge. Auf diesem Weg wird der Mindestlohn vielfach unzulässig unterschritten. Den Arbeitnehmer*innen ist es wegen fehlender fälschungssicherer, valider und gerichtsfester Aufzeichnungssysteme ihrer tatsächlichen Arbeitszeit nicht möglich, den ihnen zustehenden Mindestlohn durchzusetzen. Der Schutz vor einer Unterschreitung des Mindestlohnes aufgrund von Akkordvereinbarungen

muss deshalb durch die Verpflichtung aller landwirtschaftlichen Betriebe zur Einrichtung eines zugänglichen, verlässlichen, objektiven und manipulationssicheren Zeiterfassungssystems gewährleistet werden.

Grenzüberschreitende Kontrollen und Rechtsdurchsetzung durch eine starke und handlungsfähige Europäische Arbeitsbehörde (ELA) verbessern

Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) sollte eine aktive Rolle zur Verbesserung der Situation von Saisonbeschäftigten übernehmen. Neben der Förderung von Beratung und Information von Saisonbeschäftigten muss die ELA insbesondere einen Beitrag zu mehr und besseren Kontrollen auf Ebene der Mitgliedstaaten und bei grenzüberschreitenden Kontrollen leisten.

C. Unterbringung

Die Unterbringung der Saisonbeschäftigten muss grundsätzlich in Einzelzimmer stattfinden

Vielfach werden Saisonbeschäftigte, insbesondere in der Landwirtschaft, in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht. Berichte der letzten Jahre zeigen, dass diese oftmals überbelegt, in schlechtem baulichem Zustand und ohne ausreichende und angemessene Sanitäreinrichtungen sind. Die Corona-Krise hat viele dieser Missstände besonders deutlich gemacht. Vor diesem Hintergrund muss die Unterbringung der Saisonbeschäftigten grundsätzlich in Einzelzimmer stattfinden. Mindestens müssen die Belegungsvorgaben des Arbeitsstättenrechtes an aktuellere Vorgaben bestehender Wohnungsaufsichts- bzw. Wohnraumschutzgesetze der Länder angepasst werden.

Kosten für angemessene Unterkünfte müssen von Arbeitgeber übernommen werden

Beschäftigten werden für ein Bett in einer Gemeinschaftsunterkunft teilweise hohe Kosten in Rechnung gestellt und diese werden direkt von dem Lohn abgezogen. Die Bereitstellung dieser Unterkünfte ist aber ein Erfordernis damit überhaupt eine Arbeitsleistung erbracht werden kann. Deshalb sollten diese Unterkünfte grundsätzlich unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Kann dafür ausnahmsweise eine Geldleistung verlangt werden, so dürfte diese (brutto, warm) einen bestimmten vertretbaren Höchstwert nicht überschreiten. Ein sinnvoller Richtwert dafür sind die Festsetzungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Mindeststandards für Unterkünfte von Saisonbeschäftigten auch europäisch verankern

Saisonbeschäftigte und mobile Beschäftigte in anderen Branchen sind aufgrund von z.T. kurzfristigen Arbeitseinsätzen in Deutschland aber auch in anderen EU Mitgliedstaaten auf

die Bereitstellung von Unterkünften durch den Arbeitgeber angewiesen. Zum Schutz der Beschäftigten, aber auch zur Sicherstellung von fairen Wettbewerbsbedingungen, setzt sich der DGB auch auf europäischer Ebene für eine verbindliche Initiative zu Unterkünften für mobile Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit oder der Dienstleistungsfreiheit ein. Bei vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften, unabhängig davon, ob diese direkt oder indirekt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, müssen verbindliche Arbeitsschutz-Mindeststandards gelten, z.B. in Bezug auf die Belegung der Zimmer, der Größe der Unterkünfte/Zimmer und der Sanitäreinrichtungen. Die Mindeststandards für Unterkünfte müssen nicht nur auf dem Betriebsgelände, sondern auch bei „privater“ Unterbringung z.B. in Wohnungen, Pensionen etc. gelten. Mietzahlungen müssen vom Lohn der Beschäftigten entkoppelt werden und dürfen gemessen an der Qualität der Unterkunft nicht überhöht sein. Die Mindeststandards für Unterkünfte könnten im Rahmen der anstehenden Revision der Arbeitsstättenrichtlinie⁸ verankert werden.

D. Vermittlung

Faire und ethische Arbeitsvermittlung gewährleisten

Um ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken, greifen Arbeitgeber vielfach auf private Arbeitsvermittlungsgesellschaften zurück. Nach Erkenntnissen von Beratungsstellen und Gewerkschaften gestaltet sich diese Vermittlungstätigkeit oftmals problematisch. Sie ist i.d.R. intransparent: Arbeitsort, Kosten, konkrete Tätigkeit oder Arbeitsbedingungen usw. werden verschleiert. Auch die Qualität der Arbeits- und Unterkunftsbedingungen in denen vermittelt wird, entspricht in manchen Fällen nicht geltender gesetzlichen Standards. Für die Vermittlung werden üblicherweise den Beschäftigten Kosten abverlangt. Der Gesetzgeber hat 2020 einen wichtigen Schritt zur Eindämmung dieses Missbrauchs gesetzlich verankert⁹: Für die Vermittlung einer geringfügigen Beschäftigung dürfen Vermittler keine Vergütung verlangen oder entgegennehmen. Zudem entstehen bei grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung ausführliche, schriftliche und muttersprachliche Informationspflichten. Die Regelungen haben aber drei große Schwachstellen. Einerseits gelten sie nur für geringfügig Beschäftigte. Werden Saisonbeschäftigte sozialversicherungspflichtig beschäftigt profitieren sie nicht davon. Das ist nicht nachvollziehbar. Zweitens gelten sie nicht für Vermittler mit Sitz im Ausland, die nach Berichten aus der Praxis zumindest in der Landwirtschaft die Mehrheit darstellen. Drittens wird keine Behörde mit der Kontrolle dieser Regelungen betraut.

- Gesetzliche Qualitätskriterien für eine private Vermittlungstätigkeit müssen für alle Beschäftigungsformen gelten. Insbesondere muss die Kostenfreiheit der Bewerber*innen in jedem Fall gewährleistet werden. (Streichung der § 296 Abs. 2 und Abs. 3 aus dem Sozialgesetzbuch III und ausdrückliche Regelung der Kostenfreiheit)

⁸ Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten

⁹ mit der Neugestaltung des §296 Abs. 3 SGB III und des § 299 SGB III

- Zur Qualitätsprüfung müssen auch Vermittlungsakteure verpflichtet werden, die einen ausländischen Geschäftssitz haben. Denkbar wäre hier bspw. ein Zulassungsverfahren analog zum Erlaubnisverfahren für Verleiher.
- Die Einhaltung dieser Kriterien staatlicherseits überprüft werden.
- Mindeststandards zur Regulierung von Vermittlungsagenturen müssen auch auf europäischer Ebene eingeführt werden. Neben Mindestqualitätsstandards für die Tätigkeit privater Vermittler sollte hier insbesondere das Verbot verankert werden, den Arbeitnehmer*innen für die Vermittlungstätigkeit weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten in Rechnung zu stellen.

E. Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten in der Landwirtschaft

1. Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat im Auftrag des BMAS und des BMEL Vermittlungsabsprachen mit Georgien und der Republik Moldau geschlossen, über die jährliche Einreise von Saisonarbeiter*innen für eine Arbeitsaufnahme in der Landwirtschaft. Anders als für mobile Saisonbeschäftigte aus anderen Ländern der EU gilt für Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten die europäische Saisonarbeiterrichtlinie¹⁰. Diese regelt die Mindestbedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter*innen in Europa. Die Vermittlungsabsprachen der BA setzen nicht alle Erfordernisse dieser Richtlinie um. Zahlreiche Ermessensspielräume, die die Richtlinie eröffnet um einen besseren Schutz für Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten zu garantieren, lässt die Bundesrepublik ungenutzt. Bestehende Absprachen müssen überarbeitet werden und zukünftige Absprachen erst abgeschlossen werden, wenn die Vermittlung der Beschäftigten in Gute Arbeit gewährleistet ist.

Zugang zu Informationen ausbauen

Gemäß Saisonarbeiterrichtlinie¹¹, müssen zugelassene Beschäftigte schriftlich über ihre Rechte und Pflichten, einschließlich der jeweiligen Beschwerdeverfahren, unterrichtet werden. Die BA hat dafür ein Informationsblatt für Arbeitnehmer*innen in deutscher und englischer Sprache entwickelt, sowie Musterarbeits- und Musterunterkunftsverträge und stellt diese auf ihrer Webseite zur Verfügung.

- Um die Einhaltung der zwingenden Vorschriften der Richtlinie zu fördern, müssen die Musterarbeits- und Musterunterkunftsverträge verpflichtend werden.
- Das Informationsblatt der BA für Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten, sowie die Musterverträge müssen den Beschäftigten in ihrer Landessprache vor dem Anfang

¹⁰ Richtlinie 2014/36/EU

¹¹ Artikel 11 Nummer 2

des Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung gestellt werden. Am effektivsten könnte das über die Partnerverwaltung im Ausland umgesetzt werden.

Angemessene soziale Absicherung garantieren

Gemäß Saisonarbeiterrichtlinie¹² gehört zu den Voraussetzungen für die Arbeitsmarktzulassung von Saisonarbeitnehmer*innen der „Nachweis einer Krankenversicherung für alle Risiken, die normalerweise für Staatsangehörige des betreffenden Mitgliedstaats abgedeckt sind“. Jedoch erlaubt die Vermittlungsabsprache mit Georgien bislang bspw. eine in Georgien abgeschlossene Reisekrankenversicherung als ausreichenden Krankenversicherungsschutz. Durch die Anwendung der kurzfristigen Beschäftigung sind die Beschäftigten zudem weder renten- noch arbeitslosenversichert. Eine kurzfristige Beschäftigung muss auch bei Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten in der Landwirtschaft ausgeschlossen werden, sofern diese einen „Nutzen“ davon haben¹³. Dies ist im Falle der Krankenversicherung auf Niveau der gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen des § 193 VVG in jedem Fall zu bejahen. Zusätzlich müssen zumindest eine Rentenversicherungspflicht und die Möglichkeit der Übertragung von in Deutschland erworbenen Rentenversicherungsleistungen ins Herkunftsland bestehen. Eine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung wäre nur dann sinnvoll, wenn im Anschluss eine sozialversicherte Tätigkeit in Deutschland aufgenommen wird und vorherige Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden können.

Arbeitgeber müssen die Transportkosten übernehmen

Gemäß Richtlinie¹⁴ können die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten für die Reisekosten ihrer Saisonbeschäftigten (Hin- und Rückreise) aufzukommen. Werden die Kosten übernommen, so dürfen diese nicht von den Beschäftigten zurückgefordert werden. Die Bundesrepublik muss von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Die Reisewege aus vielen Drittstaaten nach Deutschland bringen erhebliche Kosten mit sich, die nicht den Saisonbeschäftigten aufgebürdet werden sollten. Diese reisen ausschließlich auf Veranlassung des Arbeitgebers und zum Zweck dieser Beschäftigung nach Deutschland ein.

Angemessene Kontrollen und Sanktionen durchführen

Bereits im ersten Jahr der Vermittlungsabsprache mit Georgien wurden gravierende Arbeitsrechtsverletzungen und katastrophale Unterbringungsbedingungen durch deutsche Arbeitgeber bekannt. Diese zogen keine Konsequenzen mit sich in Bezug auf weitere Vermittlungstätigkeiten der BA. Gemäß Saisonarbeiterrichtlinie¹⁵ soll die Einhaltung der Vorschriften

¹² Artikel 5 Nummer 1b und Artikel 6 Nummer 1b

¹³ S. Argumentation unter A. und Kohte/ Rabe-Rosendahl (2021)

¹⁴ Artikel 19 Nummer 2b

¹⁵ Erwägungsgrund Nummer 43

regelmäßig überprüft werden. Weiterhin müssen Mitgliedsstaaten¹⁶ wirksame und verhältnismäßige Sanktionen gegen Arbeitgeber vorsehen, die den Verpflichtungen der Richtlinie nicht nachkommen, bis hin zu einem Ausschluss von der Beschäftigung von Saisonarbeitnehmer*innen. Sollte es zu einem solchen Ausschluss kommen, muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber für eine Entschädigung an die Saisonarbeitnehmer*innen haftet. Diese Vorschriften müssen von der Bundesregierung in nationales Recht umgesetzt werden. Die BA muss in Zukunft sicherstellen, dass sie Kenntnis über Arbeitsbedingungen vor Ort behält und eventuelle Rechtsverletzungen auch zu Sanktionen, Bußgelder und Ausschlussverfahren gegen die Arbeitgeber im Rahmen der Vermittlungstätigkeiten führen. Die den Saisonbeschäftigten zustehende Entschädigung im Rahmen eines Ausschlussverfahrens sollte der Höhe des durch den Entzug der Genehmigung entgangenen Lohns einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge.

Zugangsrechte für Gewerkschaften und Beratungsstellen garantieren

Die IG BAU und Organisationen der Initiative Faire Landwirtschaft berichten 2021¹⁷, dass viele Betriebsleitungen massive Einwände gegenüber ihre Besuche äußerten und diese teilweise sogar mit Bedrohungen und Beleidigungen verhindern wollten. Gemäß Saisonarbeiterrichtlinie müssen aber Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass Arbeitnehmerorganisationen Zugang zum Arbeitsplatz und — mit Zustimmung des Arbeitnehmers — zur Unterkunft haben.¹⁸ Dies muss zwingende Voraussetzung für die Vermittlungstätigkeit der BA werden. Dafür müssen Arbeitgeber zu einer Erklärung verpflichtet werden, dass sie den Zugang der IG BAU und der Beratungsstellen der Initiative Faire Landarbeit zu den Beschäftigten erlauben und mit diesen zum Zweck der muttersprachlichen Information von Beschäftigten zusammenarbeiten.

2. Ferienbeschäftigung und Praktika

Neben den offiziellen Vermittlungsabsprachen der BA können in der deutschen Landwirtschaft auch Schüler*innen und Studierende aus Drittstaaten wie bspw. aus Georgien, der Ukraine oder der Republik Moldau arbeiten. Diese können im Rahmen einer Ferienbeschäftigung¹⁹ oder eines studienfachbezogenen Praktikums²⁰ visumsfrei und zulassungsfrei einreisen und eine zeitlich begrenzte Beschäftigung ausüben. De facto geht es dabei üblicherweise um eine Helfertätigkeit in der saisonalen Landwirtschaft. Weil diese Gruppen aber aufenthaltsrechtlich nicht als Saisonbeschäftigte einreisen, gelten für sie bislang lediglich die zwingenden Mindestbestimmungen des deutschen Arbeitsrechts, inklusive eine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn wenn es sich dabei um ein „Pflichtpraktikum“ im Rahmen einer Ausbildung handelt. Die besonderen Schutzvorschriften der Saisonarbeiterrichtlinie werden

¹⁶ Artikel 17 Nummer 1

¹⁷ S. Initiative Faire Landwirtschaft (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021, S. 16.

¹⁸ Artikel 24 Nummer

¹⁹ § 14 Abs. 2 BeschV

²⁰ § 15 Abs. 6 BeschV

hier nicht angewandt. Über die Anzahl dieser Beschäftigten stehen auch keine öffentlichen Daten zur Verfügung. Diese aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten werden in der Praxis als Umgehung der zwingenden Mindeststandards für Saisonbeschäftigte missbraucht und müssen zum Schutz der Beschäftigten angepasst werden.

- Wenn sie eine Tätigkeit in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit ausführen, müssen auch für Ferienbeschäftigte und Praktikant*innen zwingend die Vorschriften der Saisonarbeiterrichtlinie gelten, mit den unter Punkt E.I. aufgeführten Ergänzungen.
- Die amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit muss auch regelmäßige Daten über die Anzahl, die Herkunftsländer sowie weitere soziodemographische Merkmale der Ferienbeschäftigten und Praktikant*innen erheben und veröffentlichen.

F. Gemeinsame Agrarpolitik (GAP)

Soziale Konditionalitäten in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) verankern

Direktzahlungen müssen an die Einhaltung der geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gebunden werden. Dies müssen sowohl einschlägige Tarifverträge, sowie nationales und EU-Recht als auch die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) umfassen. Die Verständigung auf Strafzahlungen bei Verstoß gegen einzelne EU Richtlinien kann nur ein erster Schritt in die richtige Richtung sein. Der DGB und die IG BAU fordern die Bundesregierung auf, die neuen Möglichkeiten und Verpflichtungen der GAP-Reform konsequent im Interesse der Beschäftigten und eines fairen Wettbewerbs umzusetzen.

G. Beratung und Information

Aufbau und der Vernetzung von Beratungsstrukturen dauerhaft fördern

Um Missbrauch bei den Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten wirksam zu bekämpfen, brauchen mobile Arbeitnehmer*innen, die in der Regel über wenig oder unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache und des einschlägigen Arbeits- und Sozialrechts verfügen, flächendeckend muttersprachliche Beratungs- und Informationsangebote. Beratungsstrukturen in Deutschland wie **Faire Mobilität**, **Faire Integration**, sowie die landesfinanzierten Beratungsstellen von u.a. **Arbeit und Leben** sind wichtige und notwendige Bausteine dafür.

Die Informations- und Präventionsarbeit sollte nach Möglichkeit auch vor Abreise im Herkunftsland erfolgen. In den meisten Mitgliedstaaten besteht kein mit den Strukturen von **Faire Mobilität** vergleichbares Beratungsangebot. DGB und IG BAU setzen sich europaweit für die Einführung von flächendeckenden Beratungs- und Informationsangeboten ein. Beratungs- und Informationsangebote für mobile Beschäftigte und die europäische Vernetzung der Beratungsstellen müssen dauerhaft durch europäische Haushaltsmittel finanziert werden.