



Nr. 3 / Mai 2022 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik

## Saisonbeschäftigung

Der erste Spargel – Ende März war es wieder soweit. Im ganzen Land berichteten die Medien vom Beginn der Spargelernte, ob in Niedersachsen, Bayern oder Baden-Württemberg.<sup>1</sup> Folientunnel und Heizungen machen es möglich. Zugleich warfen die Berichte bange Fragen auf: Welche Auswirkungen hat der Krieg in der Ukraine? Kommen ukrainische Studierende, um in der Erntesaison in Deutschland zu arbeiten? Kommen Menschen aus den Zufluchtsländern Rumänien und Polen? Steigt der Spargelpreis durch Mindestlohn und steigende Energiepreise?<sup>2</sup> Es sind die Sorgen der Landwirt\*innen und der Verbraucher\*innen, die in den Berichten dominieren, nicht die Sicht der Beschäftigten.

Deren Sorgen sind existenziell: Werden sie den versprochenen Lohn erhalten oder werden sie durch Abzüge und Tricks darum geprellt? Werden sie unter menschenwürdigen Bedingungen wohnen oder müssen sie in unhygienischen Verhältnissen hausen, ohne Privatsphäre und Infektionsschutz? Werden sie einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz bekommen oder müssen sie Angst davor haben, in Deutschland krank zu werden? Warum erwerben sie für die viele harte Arbeit keine Rentenansprüche fürs Alter? Mit diesen Fragen befasst sich die aktuelle Ausgabe von Arbeitsmarkt aktuell.

### Das Wichtigste in Kürze

- Saisonbeschäftigung ist ein kurz begrenztes Beschäftigungsverhältnis innerhalb der branchentypischen Saison. Eine zentrale Rolle spielt sie in der Landwirtschaft.
- Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungsfrei – jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen. Weil diese Voraussetzungen in der Praxis nicht konkret geprüft werden, wird das Instrument in großem Stil in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit genutzt. Das hat gravierende Folgen für den Schutz Saisonbeschäftigter im Krankheitsfall und für ihre späteren Rentenansprüche.
- Schwere Arbeitsrechtsverstöße sind in der landwirtschaftlichen Saisonbeschäftigung verbreitet, besonders bei der Entlohnung und den Unterkunftsstandards.
- Der DGB fordert, die kurzfristige Beschäftigung auf eine Bagatellregelung zurückzuführen und die Kriterien bei ausländischen Beschäftigten individuell zu prüfen. Kontrollen müssen ausgeweitet und Unterkunftsstandards verbessert werden.

### Gliederung:

1. Saisonbeschäftigung – worum geht es?
2. Umfang und regionale Verteilung der Saisonbeschäftigung
3. Merkmale der kurzfristig Beschäftigten
4. Sozial-, Steuer- und Aufenthaltsrecht und die damit verbundenen Probleme
  - 4.1 Kurzfristige Beschäftigung im Sozialversicherungsrecht
  - 4.2 Missbrauch der kurzfristigen Beschäftigung und die Folgen
  - 4.3 Rentenversicherung
  - 4.4 Krankenversicherung
  - 4.5 Sozialversicherung im Ausland
  - 4.6 Kurzfristige Beschäftigung im Steuerrecht
  - 4.7 Aufenthaltsrecht
5. Arbeits- und Unterkunftsbedingungen
  - 5.1 Arbeitsbedingungen
  - 5.2 Unterkunftsbedingungen
6. Situation für Geflüchtete aus der Ukraine
7. Vorhaben des Koalitionsvertrags
8. Gewerkschaftliche Aktivitäten, Positionen und Forderungen
  - 8.1 Was tun Gewerkschaften, um Saisonbeschäftigte zu unterstützen?
  - 8.2 Positionen und Forderungen

<sup>1</sup> <https://www.br.de/nachrichten/bayern/foлие-macht-s-moeglich-erster-spargel-aus-mittelfranken>, T1B5iQT;  
<https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/karlsruhe/erster-spargel-baden-waghaeusel-100.html>;  
<https://www.antenne.com/niedersachsen/niedersachsen/Der-erste-Spargel-ist-da-id661280.html>.

<sup>2</sup> <https://www.br.de/nachrichten/bayern/foлие-macht-s-moeglich-erster-spargel-aus-mittelfranken>.

## 1. Saisonbeschäftigung – worum geht es?

Saisonbeschäftigung ist ein zeitlich kurz begrenztes Beschäftigungsverhältnis innerhalb der jeweils branchentypischen Saison. Sie ist unterschiedlich definiert: Für statistische Zwecke durch das Statistische Bundesamt (2.), sozialrechtlich im Sozialgesetzbuch und europarechtlich<sup>3</sup> für Drittstaatsangehörige. Für die sozialrechtlich definierte (4.1.) kurzfristige Beschäftigung bedarf es keines saisonalen Bezugs; sie umfasst auch nicht-saisonale Tätigkeiten. Umgekehrt können saisonale, zeitlich begrenzte Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sein. Die Saisonalität ist je nach Branche unterschiedlich ausgeprägt. So richtet sich der Bedarf in der Landwirtschaft vor allem in Sonderkulturen wie Spargel und Erdbeeren nach den jeweiligen Erntezeiten, während im Baugewerbe der Bedarf weniger punktuell ist, jedoch witterungsbedingte saisonale Effekte auftreten.<sup>4</sup> Entsprechend wird im Baugewerbe üblicherweise nicht von „Saisonbeschäftigung“ gesprochen, auch wenn entsprechende Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

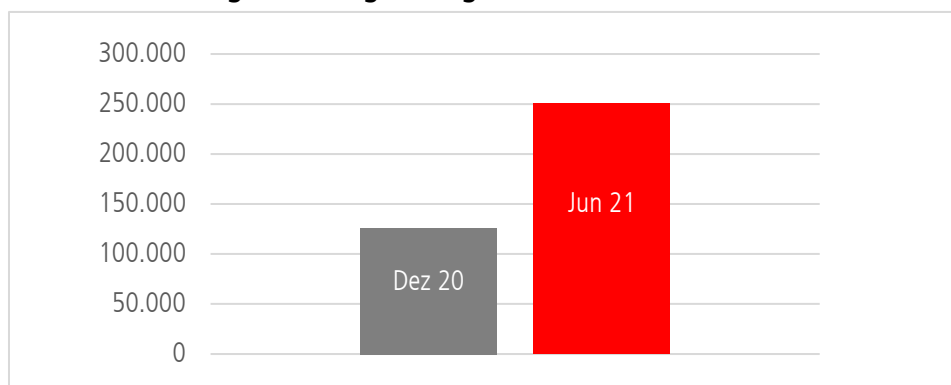
## 2. Umfang und regionale Verteilung der Saisonbeschäftigung

Gemäß den verschiedenen Abgrenzungsmöglichkeiten ist die Frage zu beantworten, wie viele saisonale und wie viele kurzfristig Beschäftigte es in Deutschland gibt.

Die kurzfristige Beschäftigung insgesamt schwankt im Jahresverlauf. Im Juni 2021 gab es 251.000 kurzfristig Beschäftigte, im Dezember 2020 nur halb so viele. In der Corona-Pandemie ging ihre Zahl von 294.000 im Juni 2019 auf 239.000 Juni 2020 zurück und hat den Wert von 2019 noch nicht wieder erreicht.<sup>5</sup>

Abbildung 1:

### Zahl der kurzfristig Beschäftigten insgesamt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen), Stichtag 30. September 2021, Link siehe Fußnote 5

<sup>3</sup> Vorübergehend und befristet, in der Regel bis zu 90 Tage, mit Saisonbezug (Art. 3 lit. C RL 2014/36/EU).

<sup>4</sup> Daher wird für das Saison-Kurzarbeitergeld die Zeit vom 1.12. bis 31.3. in § 101 Abs. 2 SGB III als Schlechtwetterzeit definiert.

<sup>5</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiii6/beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altermgr/zr-ausgewmerkmale-altermgr-d-0-xlsx.xlsx>

Eine besondere Bedeutung hat saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft. Es ist davon auszugehen, dass kurzfristige Beschäftigung unter den Beschäftigungsformen Saisonbeschäftigter dominiert.<sup>6</sup>

Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten in der Landwirtschaft 2021 74.000 kurzfristig Beschäftigte im sozialrechtlichen Sinne, davon 59.000 mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit. Im Trend sinkt ihre Zahl: 2015 waren es 88.000, 2019 77.000. Diese Daten beziehen sich auf kurzfristige Beschäftigung zu einem gegebenen Zeitpunkt – die Stichtagsbezogenheit schränkt die Aussagekraft der Daten ein.<sup>7</sup>

Das Statistische Bundesamt grenzt Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft danach ab, ob der Arbeitsvertrag bis zu sechs Monate befristet ist.<sup>8</sup> Zudem wird sie auf den gesamten Berichtszeitraum von einem Jahr erfasst. Die Landwirtschaftszählung 2020 zählte auf dieser Grundlage für März 2019 bis Februar 2020 274.000 Saisonarbeitskräfte. Sie stellten etwa ein Drittel der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, aber mit 56.000 nur etwas mehr als ein Zehntel der statistischen Arbeitskräfteeinheiten.<sup>9</sup> Da sich die Arbeit nur auf einen Teil des Jahres erstreckt, ist der Beitrag der Saisonarbeitskräfte in der Erntesaison umso größer und macht insbesondere in Sonderkulturen zeitweise den weit überwiegenden Teil der Arbeitsleistung aus. Es handelt sich folglich nicht bloß um „Erntehilfe“, wengleich der Begriff „Erntehelfer\*innen“ häufig verwendet wird.

Regional zeigen sich Verteilungsunterschiede: Während in der Landwirtschaft mancher Bundesländer wie Rheinland-Pfalz und Brandenburg Saisonbeschäftigte 40 bis 50 Prozent aller Beschäftigten stellen, sind es in Bayern und im Saarland deutlich weniger. Auch die Strukturen unterscheiden sich. So kommen in Rheinland-Pfalz Saisonbeschäftigte eher in kleinen Betrieben (etwa im Wein- und Obstanbau) zum Einsatz, in Brandenburg gibt es Großbetriebe mit mehreren hundert Saisonbeschäftigten (beispielsweise im Spargel- und Gurkenanbau).<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLanderarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 11.

<sup>7</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLanderarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 10.

<sup>8</sup> <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Land-Forstwirtschaft-Fischerei/landwirtschaftszaehlung.pdf>, S. 46. Mehrmals saisonal Beschäftigte zählen als eine Person.

<sup>9</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/arbeitskraefte-bundeslaender.html?nn=371820>. Als Arbeitskräfteeinheit ist die Arbeit einer vollbeschäftigten Person im Berichtszeitraum definiert: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Glossar/ak-einheit.html>. Acht Stunden entsprechen einem vollen Arbeitstag.

<sup>10</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLanderarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 8.

### 3. Merkmale der kurzfristig Beschäftigten

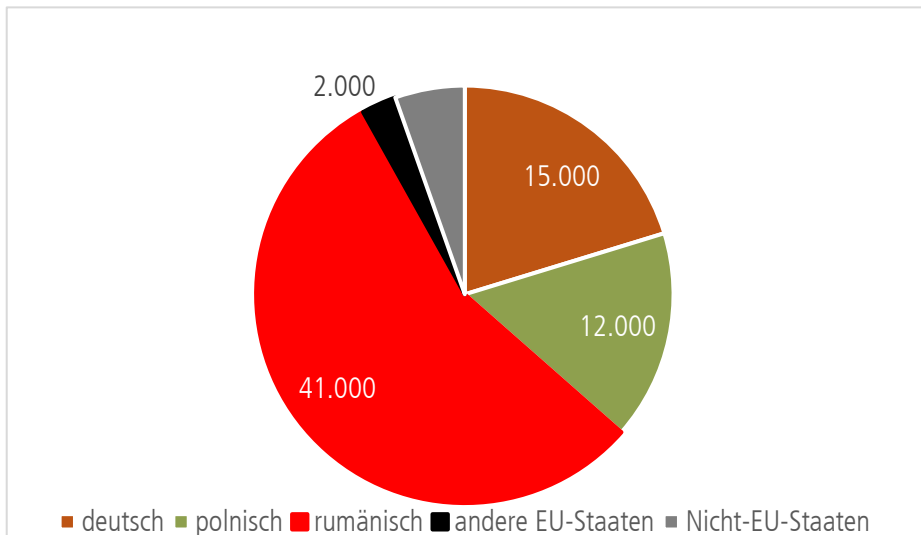
Bei kurzfristig Beschäftigten zeigen sich in der Beschäftigtenstatistik<sup>11</sup> einige auffällige Merkmale, die bereits auf den besonderen arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbedarf dieser Personengruppe hindeuten.

Hinsichtlich der Qualifikation gibt es für auffällig viele – rund zwei Fünftel – der kurzfristig Beschäftigten keine Daten. Für den Rest von 151.000 gilt: Mehr als die Hälfte (80.000) verfügen über keinen Berufsabschluss, jedoch gibt es auch jeweils zehntausende Beschäftigte mit berufsbildendem oder Hochschulabschluss. Rund 89.000, also etwa ein Drittel der kurzfristig Beschäftigten haben eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit. Unter den ausschließlich kurzfristig Beschäftigten liegt ihr Anteil sogar bei rund 40 Prozent. Im Winter geht der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf rund ein Fünftel zurück.

Hinsichtlich der Altersverteilung finden sich besonders viele Personen im Alter von unter 20 sowie von 20 bis 30 Jahren, was auf die Bedeutung von Schüler\*innen- und Studierendenjobs in Ferienzeiten verweist. Dazu gehören Tätigkeiten ohne speziellen saisonalen Bezug, die von Menschen ausgeübt werden, die bereits im Inland leben. Doch gibt es auch jüngere ausländische Beschäftigte in der Landwirtschaft, die teils als Studierende einreisen, in vergangenen Jahren etwa aus der Ukraine (s. o.). Kurzfristige Beschäftigung im Nebenjob spielt zahlenmäßig eine sehr untergeordnete Rolle – nur 40.000 Menschen, ganz überwiegend deutsche Staatsangehörige und rund die Hälfte von ihnen unter 35, geht einer kurzfristigen Beschäftigung neben einer anderen Beschäftigung nach.

Abbildung 2:

#### Kurzfristig Beschäftigte in der deutschen Landwirtschaft nach Staatsangehörigkeit, 2021



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Kurzinfor Saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft, Stand März 2022, Linke Fußnote 12

<sup>11</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii6/beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altermgr/zr-ausgewmerkmale-altermgr-d-0-xlsx.xlsx>

Anders als in der kurzfristigen Beschäftigung insgesamt überwiegen unter kurzfristig Beschäftigten in der Landwirtschaft Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit: 59.000 von 74.000 Beschäftigten hatten im Juni 2021 einen ausländischen Pass. Hauptherkunftsländer waren Rumänien (41.000) und Polen (12.000). Aus allen anderen EU-Staaten kamen nur 2.000 und aus Drittstaaten 4.000 Personen. Im Trend hat es seit 2015 Verschiebungen gegeben: Während die Zahl der polnischen Beschäftigten und der Beschäftigten aus den übrigen EU-Staaten deutlich zurückging, blieb die Zahl der rumänischen Beschäftigten ungefähr konstant und die Beschäftigung Drittstaatsangehöriger aus Nicht-EU-Staaten nahm auf niedrigem Niveau stark zu.<sup>12</sup> Die statistischen Daten decken sich mit den Praxiserfahrungen der Initiative Faire Landwirtschaft für die gesamte Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft.<sup>13</sup>

## 4. Sozial-, Steuer- und Aufenthaltsrecht und die damit verbundenen Probleme

### 4.1 Kurzfristige Beschäftigung im Sozialversicherungsrecht

Saisonbeschäftigte können in ihrem Herkunftsland sozialversichert sein, in Deutschland sozialversicherungspflichtig oder in Deutschland kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei beschäftigt sein.<sup>14</sup>

Ein großer Teil der Saisonbeschäftigten ist kurzfristig beschäftigt. Diese auch als zeitgeringfügige Beschäftigung bezeichnete Beschäftigungsform wird gemeinsam mit der entgeltgeringfügigen oder geringfügig entlohnten Beschäftigung geregelt, wenngleich es zum Beispiel bei der Sozialversicherungspflicht Unterschiede gibt.

Zur kurzfristigen Beschäftigung heißt es in § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB IV, eine geringfügige Beschäftigung liege auch vor, wenn „die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.“

*Keine* geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung liegt vor, wenn

- die Beschäftigung länger als drei Kalendermonate oder als 70 Arbeitstage andauert oder
- die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt über 450 Euro im Monat beträgt.

---

<sup>12</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Wirtschaftszweige/generische-Publikationen/Kurzinfo-Saisonale-Beschaeftigung-in-der-Landwirtschaft.pdf>, S. 4.

<sup>13</sup> <https://iqbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 6.

<sup>14</sup> <https://iqbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 9 f.

Was die Länge der Beschäftigung angeht, ist seit dem 1.1.2022 die Minijobzentrale verpflichtet,<sup>15</sup> bei der Anmeldung kurzfristiger Beschäftigung zurückzumelden, ob für die angemeldete Person noch andere Beschäftigungsverhältnisse bestehen oder im Jahresverlauf bestanden habe.<sup>16</sup> Es bleibt abzuwarten, ob dadurch Umgehungen der maximalen Beschäftigungsdauer bei aufeinanderfolgenden Beschäftigungen leichter erkannt werden.

Besondere Abgrenzungsprobleme verursacht das Merkmal der Berufsmäßigkeit. Das Bundessozialgericht definiert es folgendermaßen: „Eine Beschäftigung oder Tätigkeit wird dann berufsmäßig (...), wenn sie für den Beschäftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er damit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in einem solchen Umfang bestreitet, dass seine wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht.“<sup>17</sup> Dem folgen die Geringfügigkeitsrichtlinien, die die Berufsmäßigkeit verwaltungsintern weiter konkretisieren.<sup>18</sup> Die Geringfügigkeitsrichtlinien gehen beispielsweise bei Hausmännern und Hausfrauen, Rentenbeziehenden (von Alters- und Erwerbsminderungsrenten) und Studierenden nicht von der Berufsmäßigkeit aus.<sup>19</sup> Als Gegenbeispiele für eine nicht nur untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung nennt die Deutsche Rentenversicherung unter anderem Fälle, in denen die beschäftigte Person zuletzt arbeitslos gemeldet war oder die Beschäftigung während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt wurde.<sup>20</sup>

Jedoch werden die Merkmale bislang in der Praxis – und trotz teils gegenteiliger Rechtsprechung<sup>21</sup> – nicht mittels einer Einzelfallprüfung der Einkommensverhältnisse, sondern pauschalisierend anhand von Kategorien der oben genannten Art sowie auf Basis einer

---

<sup>15</sup> Gemäß § 13 Abs. 2 der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung.

<sup>16</sup> Bei aufeinanderfolgenden kurzfristigen Beschäftigungen ist zusammenzurechnen (2.3.2. der Geringfügigkeitsrichtlinien). Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist aus Sicht der DRV Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen. Dabei werden alle Beschäftigungen - mit Ausnahme geringfügig entlohnter Beschäftigungen und kurzfristiger Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis 450 Euro im Monat berücksichtigt (2.3.3.3. der Geringfügigkeitsrichtlinien). Zu den Geringfügigkeitsrichtlinien s. u.

<sup>17</sup> BSG v. 14.3.2018 – B 12 KR 17/16, Rn 12.

<sup>18</sup> [https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01\\_ag\\_rundschreiben\\_versicherung/Geringfuegigkeitsrichtlinien\\_26072021.pdf](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_versicherung/Geringfuegigkeitsrichtlinien_26072021.pdf). Dort 2.3.3. Geringfügigkeitsrichtlinien, 2.3.3., Abs. 4; [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/B/berufsmassigkeit\\_einer\\_kurzfristigen\\_beschaeftigung.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/B/berufsmassigkeit_einer_kurzfristigen_beschaeftigung.html); [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur\\_Kommentare\\_Gesetzestexte/summa\\_summarum/e\\_paper\\_und\\_broschueren/broschueren/versicherung.pdf](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur_Kommentare_Gesetzestexte/summa_summarum/e_paper_und_broschueren/broschueren/versicherung.pdf), S. 92.

<sup>19</sup> Geringfügigkeitsrichtlinien, 2.3.3.3., Abs. 2; [https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder\\_pruefhilfen/gewerblich/Entscheidung\\_Berufsmassigkeit.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=18](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder_pruefhilfen/gewerblich/Entscheidung_Berufsmassigkeit.pdf?__blob=publication-File&v=18)

<sup>20</sup> [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/B/berufsmassigkeit\\_einer\\_kurzfristigen\\_beschaeftigung.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/B/berufsmassigkeit_einer_kurzfristigen_beschaeftigung.html). Vgl. auch 2.3.3.4. der Geringfügigkeitsrichtlinien.

<sup>21</sup> BSG, Urteil vom 11. 5. 1993 (12 RK 23/91), NZS 1993, 550 (551 f.) – hier auf die Aufklärung in den Tatsacheninstanzen bezogen, aber wohl auf die verwaltungsseitige Prüfung übertragbar. Ebenso LSG NRW, Beschluss vom 15.7.2020 (L 8 BA 118/19 B ER), [https://www.justiz.nrw.de/nrwe/sgs/lsg\\_nrw/j2020/NRWE\\_L\\_8\\_BA\\_118\\_19\\_B\\_ER.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/sgs/lsg_nrw/j2020/NRWE_L_8_BA_118_19_B_ER.html), Rz. 23. Hierzu Latzel, Zeitgeringfügige Beschäftigung und Berufsmäßigkeit, NZS 2022, 281 (286).

Selbsterklärung der beschäftigten Person geprüft,<sup>22</sup> woraufhin der Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung bei der Minijobzentrale anmeldet. Erst wenn zum Beispiel bei Kontrollen der Verdacht entsteht, dass keine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, wird dies dem Rentenversicherungsträger gemeldet. Bis dahin sind die meisten Beschäftigten wieder in ihre Heimatländer zurückgekehrt. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität und länderfinanzierten Beratungsstellen deuten darauf hin, dass für einen großen Teil der ausländischen Saisonbeschäftigten die Saisonbeschäftigung in Deutschland (oder in mehreren europäischen Ländern hintereinander) bei weitem die wichtigste Einkommensquelle darstellt, sodass von einer untergeordneten wirtschaftlichen Bedeutung nicht die Rede sein kann. Es ist daher davon auszugehen, dass bei ausländischen Beschäftigten aus den unter 3. genannten Staaten regelmäßig zu Unrecht Sozialversicherungsfreiheit angenommen wird.<sup>23</sup> Zudem werden Umgehungsmöglichkeiten genutzt. So gibt es Fälle, in denen von zwei Personen in einer Partnerschaft beide den Status „Hausmann/Hausfrau“ angeben. Auch bei eingeschriebenen Studierenden kann es Grund zum Zweifel geben, ob sie wirklich einem Studium nachgehen (siehe 4.2.). In allen diesen Fällen müssten die Saisonbeschäftigten, wenn das geltende Recht durchgesetzt würde, sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden.

## 4.2 Missbrauch der kurzfristigen Beschäftigung und die Folgen

Für kurzfristig Beschäftigte – sofern die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird, also nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den/die Beschäftigte/n ist (hierzu 4.1.) – gilt in der gesetzlichen Sozialversicherung: In der Rentenversicherung<sup>24</sup> und der Arbeitslosenversicherung<sup>25</sup> sind sie versicherungsfrei. Dasselbe gilt in der Krankenversicherung<sup>26</sup> und damit auch in der Pflegeversicherung, die im Wesentlichen der Krankenversicherung folgt. Nur in der Unfallversicherung besteht Versicherungsschutz. Für Arbeitgeber kurzfristig Beschäftigter fallen nur minimale Kosten an, nämlich neben dem betriebsbezogenen (und daher nicht unmittelbar Mehrkosten auslösenden) Beitrag zur landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft nur die Umlagen für die Arbeitgebersicherung der DRV Knappschaft-Bahn-See für Kosten von Krankheit und Schwangerschaft/Mutterschaft<sup>27</sup> sowie die Insolvenzgeldumlage. Arbeitgeber haben deshalb ein starkes Interesse daran, die Sonderregelungen für kurzfristige Beschäftigung beizubehalten und auszuweiten.

---

<sup>22</sup> Hierzu näher und kritisch Latzel, Zeitgeringfügige Beschäftigung und Berufsmäßigkeit, NZS 2022, 281 (285 f.).

<sup>23</sup> Latzel, Zeitgeringfügige Beschäftigung und Berufsmäßigkeit, NZS 2022, 281 (286).

<sup>24</sup> Nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI.

<sup>25</sup> Nach § 27 Abs. 2 SGB III.

<sup>26</sup> Nach § 7 SGB V.

<sup>27</sup> [https://www.minijob-zentrale.de/DE/01\\_minijobs/02\\_gewerblich/01\\_grundlagen/02\\_kurzfristige\\_gewerbliche\\_minijobs/05\\_abgaben\\_kurzfr\\_mjgewerbe/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/02_kurzfristige_gewerbliche_minijobs/05_abgaben_kurzfr_mjgewerbe/node.html).



Die maximalen Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung sind auf Druck der Landwirtschaftslobby mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz 2014 zunächst befristet, mit dem Qualifizierungschancengesetz 2019 dauerhaft von 50 auf 70 Tage erweitert und von März bis Oktober 2020 sogar auf 115 Tage sowie von März bis Oktober 2021 auf 102 Tage erhöht worden. Für 2022 ist bislang keine Ausweitung über 70 Tage hinaus geplant.

Für erhebliche Einkommen und Zeitabschnitte bestand und besteht somit keine Sozialversicherungspflicht. Im Ergebnis hat sich der Charakter kurzfristiger Beschäftigung stark gewandelt. Ursprünglich wurde die Regelung für Schüler\*innen und Studierende eingeführt, für die sie auch sinnvoll ist. Inzwischen wird sie aber in der Landwirtschaft im großen Stil bei Saisonbeschäftigten (meist aus Mittel- und Osteuropa) angewandt. Hier ist sie nach Beobachtungen aus der Beratungspraxis stark missbrauchsanfällig.

### 4.3. Rentenversicherung

So kommt es vielfach vor, dass Beschäftigte während der kurzfristigen Beschäftigung nicht versichert sind und ihnen dadurch – vor allem bei jährlich wiederkehrender Saisonarbeit – bedeutende Lücken im Rentenversicherungsverlauf entstehen. Für einen erheblichen Teil ihrer Erwerbsbiografie, nämlich für die Zeiten der Saisonbeschäftigung in Deutschland, erwerben sie keinen Rentenanspruch und werden deshalb später auf Sozialleistungen angewiesen sein, soweit sie darauf Anspruch haben. Es droht ihnen trotz jahre- und jahrzehntelanger harter Arbeit Altersarmut. Zugleich steht den Herkunftsstaaten eine finanzielle Belastung durch entsprechende Ausgaben für soziale Sicherungsleistungen bevor. Denn wenn ihre Staatsangehörigen in Deutschland beschäftigt waren, aber aufgrund dieser Beschäftigung keinen Anspruch auf Rente oder andere Sozialversicherungsleistungen haben, müssen die Sozialsysteme des Herkunftsstaats nach dem jeweils dort geltenden Recht die Existenzsicherung übernehmen. Im Ergebnis werden also bei langfristiger Betrachtung soziale Sicherungskosten von deutschen Arbeitgebern auf die öffentlichen Haushalte ärmerer Staaten ausgelagert.

### 4.4. Krankenversicherung

Bislang waren in vielen Fällen Beschäftigte ohne Wohnsitz in Deutschland weder in ihren Herkunftsländern noch in Deutschland krankenversichert. Im Falle einer Erkrankung mussten sie die Kosten für die Behandlung aus eigener Tasche tragen. Zwar gilt seit dem 1.1.2022 eine Nachweispflicht für Arbeitgeber.<sup>28</sup> Doch formuliert das Gesetz lediglich, der Arbeitgeber habe nachzuweisen „wie diese für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert sind“. Damit bleibt Interpretationsspielraum von hoher praktischer Relevanz, denn Landwirte schließen oft private Gruppen-Krankenversicherungen für Saisonbeschäftigte ab, die nicht den Leistungsumfang der gesetzlichen Pflichtversicherung haben. Dennoch werden diese Versicherungen in der Verwaltungspraxis von der Deutschen Rentenversicherung

---

<sup>28</sup> Gemäß § 28a Abs. 9a SGB IV.



– die Minijobzentrale ist der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angegliedert – bislang ausdrücklich anerkannt.<sup>29</sup> Kosten, die nicht von der Krankenversicherung gedeckt sind, verbleiben daher bei den Beschäftigten, sodass sie entweder auf medizinisch notwendige Behandlungen verzichten müssen oder aber erheblichen finanziellen Forderungen ausgesetzt sind.

#### 4.5. Sozialversicherung im Ausland

Für Saisonbeschäftigte aus anderen EU-Mitgliedstaaten kommt neben der kurzfristigen Beschäftigung und der in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung noch eine dritte Option in Betracht, nämlich der Nachweis der Sozialversicherung im Ausland. Wer beispielsweise als im Ausland abhängig beschäftigte Person im Wege der Arbeitnehmerentsendung in Deutschland tätig wird oder wer während bezahlter Urlaubszeiten in der sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit einer Saisonbeschäftigung in Deutschland nachgeht, bleibt dem Sozialversicherungsrecht des Herkunftsstaats unterworfen. Bei Arbeit in Deutschland während Zeiten unbezahlten Urlaubs greift hingegen regelmäßig deutsches Sozialversicherungsrecht (Ausnahme: Bulgarien).<sup>30</sup> Auch Selbstständige können dem ausländischen Sozialversicherungsrecht unterworfen bleiben. Der Nachweis der ausländischen Sozialversicherung wird in beiden Fällen mittels der A1-Bescheinigung geführt, und in beiden Fällen entrichtet der deutsche Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge an die ausländische Sozialversicherung. In der Landwirtschaft sind diese Gestaltungsmöglichkeiten aber nur von sehr geringer Bedeutung.

#### 4.6. Kurzfristige Beschäftigung im Steuerrecht

Das Steuerrecht definiert<sup>31</sup> kurzfristige Beschäftigung abweichend vom Sozialversicherungsrecht. Die Voraussetzungen der Pauschalbesteuerung unterscheiden sich von den Kriterien der Sozialversicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigung. Sind sie nicht erfüllt, ist individuell zu besteuern.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur\\_Kommentare\\_Gesetzestexte/summa\\_summarum/e\\_paper\\_und\\_broschueren/broschueren/meldungen.pdf](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur_Kommentare_Gesetzestexte/summa_summarum/e_paper_und_broschueren/broschueren/meldungen.pdf), S. 58.

<sup>30</sup> <https://www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte>.

<sup>31</sup> In § 40a Abs. 1 Satz 2 EStG.

<sup>32</sup> Zur Besteuerung auch [https://www.minijob-zentrale.de/DE/01\\_minijobs/02\\_gewerblich/03\\_infos\\_fuer\\_arbeitgeber\\_und\\_entgeltabrechner/07\\_was\\_steuerlich\\_beachten/02\\_bestuerung\\_kfr/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/03_infos_fuer_arbeitgeber_und_entgeltabrechner/07_was_steuerlich_beachten/02_bestuerung_kfr/node.html)

Eine pauschale Lohnsteuer von 25 Prozent ist möglich,<sup>33</sup> wenn

- die Person gelegentlich – nicht regelmäßig wiederkehrend – beschäftigt wird,
- die Beschäftigung nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert,
- entweder der maximale Verdienst durchschnittlich bei 120 Euro pro Arbeitstag liegt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird
- und der durchschnittliche Stundenlohn maximal 15 Euro beträgt.

Die genannten Regeln greifen allerdings nur, soweit deutsches Steuerrecht zur Anwendung kommt. Bei Beschäftigten, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland haben, ist das nicht der Fall.<sup>34</sup> Ein gewöhnlicher Aufenthalt ist dann anzunehmen,<sup>35</sup> wenn es sich um einen zusammenhängenden Aufenthalt von mehr als sechs Monaten Dauer handelt; kurzfristige Unterbrechungen bleiben unberücksichtigt. Viele ausländische Saisonbeschäftigte, die nur für einen begrenzten Zeitraum nach Deutschland kommen, sind daher nicht in Deutschland steuerpflichtig. In der Praxis werden jedoch zunächst Steuern vom Lohn abgezogen. Theoretisch können Saisonbeschäftigte dann im Folgejahr eine Steuererklärung abgeben, um die Steuern zurückzufordern. Das geschieht jedoch in der Regel nicht.

#### 4.7. Aufenthaltsrecht

Während Unionsbürger\*innen, Staatsangehörige der Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und Schweizer\*innen von der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch machen können, können Drittstaatsangehörige nicht ohne Weiteres in Deutschland arbeiten. Sie bedürfen eines Aufenthaltstitels mit Arbeitserlaubnis. Für Georgien und die Republik Moldau hat die Bundesagentur für Arbeit inzwischen Vermittlungsabsprachen mit den dortigen Arbeitsverwaltungen getroffen, auf deren Grundlage die Bundesagentur für Arbeit den Staatsangehörigen dieser Staaten ohne Einschaltung der Visa-Stellen eine Arbeitserlaubnis erteilen kann. Voraussetzungen sind eine Beschäftigung für die Dauer von bis zu 90 Tagen je Zeitraum von 180 Tagen sowie eine saisonabhängige Beschäftigung von regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich in bestimmten Wirtschaftszweigen der Landwirtschaft.<sup>36</sup> Mit der Ukraine (zu den Kriegsfolgen siehe 5.3.) war eine solche Absprache zwar geplant, ist jedoch bislang nicht zustande gekommen.

---

<sup>33</sup> Nach § 40a Abs. 1 S. 1, Abs. 4 Nr. 1 EStG.

<sup>34</sup> Nach § 1 Abs. 1 S. 1 EStG.

<sup>35</sup> Nach § 9 S. 2 AO.

<sup>36</sup> [https://www.arbeitsagentur.de/datei/saisonbeschaeftigung-in-der-landwirtschaft\\_ba146892.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/saisonbeschaeftigung-in-der-landwirtschaft_ba146892.pdf)

Vermittlungsabsprachen sind in der Saisonarbeit ein sehr junges Instrument, wenngleich von Arbeitgeberseite bereits seit einigen Jahren politischer Druck ausgeübt wird, solche Absprachen abzuschließen. Sie wurden 2017 im Zuge der Umsetzung der EU-Saisonarbeitsrichtlinie ermöglicht.<sup>37</sup> Im Januar 2020 wurde die erste Vermittlungsabsprache mit Georgien unterzeichnet und pandemiebedingt erst ab 2021 umgesetzt, im Juli 2021 folgte die Absprache mit der Republik Moldau, die ab 2022 umgesetzt wird.

Die Absprache mit Georgien ist auf bis zu 5.000 Personen ausgelegt; teils wurde im Vorfeld über noch weitaus größeres Interesse an der Tätigkeit berichtet.<sup>38</sup> Jedoch sind 2021 nur rund 180 Menschen aus Georgien für die Arbeit in der Landwirtschaft eingereist.<sup>39</sup> Auf einem baden-württembergischen Erdbeerhof, wo georgische Saisonbeschäftigte eingesetzt waren, kam es zu gravierenden Rechtsverstößen hinsichtlich der Unterkünfte, der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung, worüber sowohl in den deutschen als auch in den georgischen Medien berichtet wurde.<sup>40</sup> Die Absprache kann im Ergebnis als gescheitert bewertet werden.<sup>41</sup>

Drittstaatsangehörige, primär aus der Ukraine, haben bislang u. a. die Möglichkeit genutzt, als Studierende und Schüler\*innen ausländischer Hoch- und Fachschulen zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach Deutschland einzureisen,<sup>42</sup> wenn diese von der Bundesagentur für Arbeit zustimmungsfrei vermittelt worden ist. Jedoch lag dem formellen Nachweis nicht zwingend ein Studium zugrunde; bei Praktika fehlte oft ein inhaltlicher Bezug zum Studium.<sup>43</sup>

## 5. Arbeits- und Unterkunftsbedingungen

Jenseits der Folgeprobleme, die mit kurzfristiger Beschäftigung einhergehen, sind ausländische Saisonbeschäftigte häufig mit ausbeuterischen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Elementare Beschäftigtenrechte werden vielen von ihnen vorenthalten; die Unterkünfte sind oft miserabel. Zahlreiche solcher Fälle sind in der Vergangenheit durch die Arbeit von Gewerkschaften und Beratungsstellen aufgedeckt worden. Darüber berichtet beispielsweise die Initiative Faire Landarbeit (dazu näher 7.1.) in ihrem jährlichen Saisonbericht,<sup>44</sup> in dem auch aktuelle Beispielfälle vorgestellt werden.

---

<sup>37</sup> Rechtsgrundlage ist § 15a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BeschV in Verbindung mit der Richtlinie 2014/36/EU.

<sup>38</sup> <https://rp-online.de/wirtschaft/arbeit/spargel-saison-2021-startet-ernte Helfer-kommen-erstmalig-aus-georgien-aid-57086753>.

<sup>39</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>

<sup>40</sup> <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/friedrichshafen/missstaende-bei-ernte Helfern-in-friedrichshafen-100.html>; <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 23.

<sup>41</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 32.

<sup>42</sup> Gemäß § 14 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung.

<sup>43</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, S. 7 f., 33.

<sup>44</sup> Für 2021 <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>, für 2020 <https://igbau.de/Binaries/Binary15315/InitiativeFaireLandarbeit-Bericht2020.pdf>.

## 5.1. Arbeitsbedingungen

Die Verstöße bei den Arbeitsbedingungen sind vielfältig und werden durch unzureichende Kontrollen erleichtert. Ein großer Teil der Verstöße zielt darauf ab, vereinbarte Arbeitsentgelte sowie den gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen. Insgesamt sind im Bereich der Landwirtschaft Lohnabzüge und Mindestlohnumgehungen der häufigste Beratungsgrund in den Beratungsstellen von Faire Mobilität,<sup>45</sup> der größten gewerkschaftsnahen Beratungsorganisation für mobile Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa in Deutschland. Typische Umgehungsstrategien auf Arbeitgeberseite sind:

- Lohnabrechnungen werden nicht ausgehändigt oder sind intransparent. Löhne werden in bar am Ende der Saison ausgezahlt und unterschreiten oft den gesetzlichen Mindestlohn. Der Nachweis ist schwierig.
- Durch Akkordlohnvereinbarungen über Mengen, die pro Tag geerntet werden müssen, werden faktisch Mindestlöhne umgangen, obwohl von solchen Vereinbarungen der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unberührt bleibt.
- Arbeitgeber stellen Unterkünfte gegen überhöhte Mieten zur Verfügung, wodurch im Ergebnis der gesetzliche Mindestlohn unterlaufen wird.

Dass Sachleistungen auf den gesetzlichen Mindestlohn<sup>46</sup> direkt angerechnet werden, ist zwar dem Grunde nach zulässig, soweit dies vereinbart wurde. Der Anrechnung setzt jedoch § 107 Abs. 2 S. 5 GewO in Verbindung mit den Pfändungsfreigrenzen<sup>47</sup> sehr enge Grenzen.<sup>48</sup> Bei Arbeitnehmerentsendung (siehe 4.3.) darf die Entsendezulage (z. B. für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) nicht auf die Entlohnung angerechnet werden.<sup>49</sup> Art. 20 Abs. 2 lit. b der EU-Saisonarbeiterrichtlinie (2014/36/EU) regelt, dass bei Saisonbeschäftigten aus Drittstaaten die Unterkunfts- miete nicht übermäßig hoch sein und nicht direkt vom Lohn abgezogen werden darf.

Die genannten Regelungen ändern aber nichts daran, dass in der Praxis Arbeitgeber von Saisonbeschäftigten beliebig hohe Mieten verlangen können, solange das Mietverhältnis rechtlich komplett vom Arbeitsverhältnis getrennt ist. Finanziell ist die Wirkung einem Lohnabzug gleichzusetzen.

Andere Praktiken zielen darauf ab, Beschäftigte über ihre Rechte im Unklaren zu lassen und ihnen deren Durchsetzung zu erschweren:

- Beschäftigte unterschreiben Arbeitsverträge, die ihnen danach nicht ausgehändigt werden und deren Inhalt sie beispielsweise aufgrund sprachlicher Barrieren nicht zur Kenntnis genommen haben.

---

<sup>45</sup> <https://www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft>.

<sup>46</sup> Nicht aber auf Mindestentgelte nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

<sup>47</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/pf\\_ndfreigrbek\\_2021/Pf%C3%A4ndfreiGrBek\\_2021.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/pf_ndfreigrbek_2021/Pf%C3%A4ndfreiGrBek_2021.pdf).

<sup>48</sup> Hierzu näher [https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohn-gesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Verpflegung-Unterkunft-Saisonarbeitskraefte/verpflegung-unterkunft-saisonarbeitskraefte\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohn-gesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Verpflegung-Unterkunft-Saisonarbeitskraefte/verpflegung-unterkunft-saisonarbeitskraefte_node.html).

<sup>49</sup> Gemäß § 2b Abs. 1 S. 1 AEntG. Zudem sind nationale gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen zur Erstattung der Kosten, so vorhanden, auf entsandte Beschäftigte zu erstrecken (§2 Abs.1 Nr. 8 AEntG).

- Arbeitszeitaufzeichnungen werden händisch durch Vorarbeiter\*innen getätigt und von den Beschäftigten unterzeichnet, auch wenn sie falsch sind. Verweigern sie dies, wird ihnen die Kündigung angedroht.
- Arbeitsverträge enthalten oft eintägige Kündigungsfristen. Diese gelten zwar für beide Seiten, werden aber vor allem von Arbeitgeberseite genutzt. Den meisten Saisonbeschäftigten ist es unmöglich, in so kurzer Zeit eine Abreise von den oft abgelegenen Unterkünften und Arbeitsstätten zu organisieren.

## 5.2. Unterkunftsbedingungen

Die Unterkunft in Deutschland spielt für Saisonbeschäftigte naturgemäß eine große Rolle. Sie wird oft direkt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Manchmal werden aber auch Dritte eingeschaltet. Nach den Bestimmungen des neuen Abschnitts 4.4. des Anhangs zur Arbeitsstättenverordnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, wenn es aus Gründen der Sicherheit, zum Schutz der Gesundheit oder aus Gründen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit erforderlich ist. Das ist nach Auffassung des DGB in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit der Fall. Die genannte Vorschrift definiert auch Mindestanforderungen an die Unterkünfte, die aus gewerkschaftlicher Sicht allerdings bei weitem nicht ausreichen. Leider zeigt sich zudem in der Praxis von Gewerkschaften und Beratungsstellen, dass die zur Verfügung gestellten Unterkünfte vielfach menschenunwürdige Standards haben, die die Standards des Anhangs zur Arbeitsstättenverordnung deutlich unterschreiten. Die Unterkünfte sind oft überbelegt, was in Pandemiezeiten zu Corona-Ausbrüchen geführt hat, sind in einem schlechten baulichen Zustand und mit zu wenigen oder unzureichenden Sanitäreinrichtungen ausgestattet. Häufig wird auch in rechtswidriger Weise die Unterkunft an die Laufzeit des Arbeitsvertrages geknüpft, wodurch starke Abhängigkeitsverhältnisse entstehen. Beschäftigte müssen bei einer Beendigung des Arbeitsvertrages oftmals innerhalb desselben Tages die Unterkunft verlassen und sind dadurch erpressbar auch hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Mitbestimmungsrechte.

## 6. Situation für Geflüchtete aus der Ukraine

Im Zuge des Kriegs Russlands gegen die Ukraine fliehen derzeit ukrainische Staatsangehörige auch nach Deutschland. Da erstmals die europäische Richtlinie 2001/55/EG vom 20. Juli 2001 („Richtlinie zum vorübergehenden Schutz“) angewendet wird, stützt sich ihr Aufenthaltstitel auf § 24 Aufenthaltsgesetz und schließt aufgrund der europarechtlichen Vorgaben auch den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ein. Es gibt bereits erste Hinweise darauf, dass sie an einer Tätigkeit im Bereich der landwirtschaftlichen Saisonbeschäftigung interessiert sind und dass landwirtschaftliche Arbeitgeber sie für diese Tätigkeiten einstellen möchten.<sup>50</sup> Ob dies realistisch ist, bleibt abzuwarten, denn viele Arbeiten in der Landwirtschaft setzen neben einer ausreichenden körperlichen Konstitution auch spezifisches Wissen und Erfahrung mit landwirtschaftlichen Arbeiten voraus.

---

<sup>50</sup> <https://www.agrarheute.com/management/recht/muessen-landwirte-beschaeftigung-gefluechteten-beachten-591937>.

Da jedoch darüber diskutiert wird, dass möglicherweise weniger Arbeitskräfte aus dem Ausland zur Saisonarbeit nach Deutschland kommen werden, und da es nach Erkenntnissen der Initiative Faire Landarbeit bereits in den letzten Jahren bei den Arbeitsbedingungen von Studierenden aus der Ukraine in der Landwirtschaft vielfach Probleme gab, besteht die Gefahr, dass nun auch ukrainische Geflüchtete ausgebeutet werden. Der DGB setzt sich deshalb dafür ein, dass ihre Qualifikationen unkompliziert und schnell anerkannt werden, dass sie direkt Zugang zu hochwertigen Sprachkursen erhalten und dass diejenigen unter ihnen, die geringer qualifiziert sind, auch Qualifizierungsangebote nutzen können. Wichtig ist auch eine möglichst langfristige Aufenthaltsperspektive, denn je verlässlicher die Perspektive, desto attraktiver werden Anerkennungsverfahren (und möglicherweise erforderliche Anpassungslehrgänge als Ausgleichsmaßnahmen) sowie Weiterbildungen gegenüber einer sofortigen Arbeitsaufnahme in Bereichen, in denen keine Sprachkenntnisse erforderlich sind.<sup>51</sup>

Außerdem sind Versuche von Arbeitgeberseite erkennbar, das bereits beschriebene Modell der „Praktika“ bzw. „Ferienjobs“ weiter zu nutzen.

So wird beispielsweise auf einer Verbandshomepage öffentlich darauf hingewiesen, es sei laut telefonischer Auskunft der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) per Dienstanweisung kommuniziert worden, dass eine Kopie eines gültigen Studentenausweises ausreiche und auch bei Immatrikulationsbescheinigungen eine Kopie zugelassen werde.<sup>52</sup>

## 7. Vorhaben des Koalitionsvertrags

Der Koalitionsvertrag der Parteien, die die amtierende Bundesregierung stellen, enthält nur wenige Vorhaben mit Blick auf Saisonbeschäftigte. Im Bereich der sozialen Absicherung wird lediglich der volle Krankenversicherungsschutz ab dem ersten Tag verankert. Der DGB hatte eine Verbesserung des Sozialversicherungsschutzes insgesamt ab dem ersten Tag gefordert. Allerdings ist noch unklar, wann dieses Vorhaben umgesetzt wird. Zudem ist zwischen den beteiligten Ministerien nicht geklärt, ob auch private Gruppen-Krankenversicherungen dem Anspruch des Koalitionsvertrags genügen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das nicht der Fall, weil sie kein vergleichbares Leistungsniveau wie die gesetzliche Krankenversicherung bieten und es sich folglich nicht um einen „vollen“ Krankenversicherungsschutz handelt. Es finden sich zudem im Koalitionsvertrag keine Hinweise auf Vorhaben, die kurzfristige Beschäftigung auf ihre ursprüngliche Funktion einer Bagatellregel zurückzuführen.

Es gibt auch keine spezifischen Aussagen zur Bekämpfung von Missbrauch. Allgemeine Aussagen im Koalitionsvertrag zur Verbesserung von Rechtsdurchsetzung und Kontrollen bleiben unkonkret. Zur Verbesserung des Arbeitsschutzes (insbesondere der Arbeitszeiterfassung) im Bereich der Saisonbeschäftigung plant die Koalition, das völkerrechtliche ILO-

---

<sup>51</sup> <https://www.dgb.de/themen/++co++1d95467a-a3aa-11ec-8010-001a4a160123>.

<sup>52</sup> [www.vsse.de](http://www.vsse.de), Startseite im Abschnitt „Ukrainischen Geflüchteten Arbeit anbieten“.

Übereinkommen 184 über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft zu ratifizieren. Dies ist begrüßenswert, erfasst aber nur einen Ausschnitt der Probleme im Bereich der Saisonbeschäftigung. Nicht geplant ist beispielsweise, dass auch das ILO-Übereinkommens 181 zur Regulierung von privaten Arbeitsvermittlern ratifiziert werden soll. Die künftigen völkerrechtlichen Verpflichtungen müssen zudem in der Praxis effektiv umgesetzt werden. Zu begrüßen ist das Vorhaben, die gewerkschaftlichen Beratungsstellen von „Faire Mobilität“ stärken zu wollen und so mobile Beschäftigte besser über ihre Rechte aufzuklären. In der letzten Legislaturperiode wurde das Beratungsangebot zudem durch einen gesetzlichen Leistungsanspruch nach § 23a AEntG dauerhaft institutionell und finanziell abgesichert.

## **8. Gewerkschaftliche Aktivitäten, Positionen und Forderungen**

### **8.1. Was tun Gewerkschaften, um Saisonbeschäftigte zu unterstützen?**

Gewerkschaften unterstützen Saisonbeschäftigte seit langem unmittelbar, aber auch politisch, indem sie sich für ihre Rechte stark machen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die bereits erwähnte Initiative Faire Landarbeit. Sie ist ein Bündnis der gewerkschaftsnahen Beratungsstellen Faire Mobilität, des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen und des Beratungsnetzwerks „Gute Arbeit“ von Arbeit und Leben, der IG BAU sowie weiterer Organisationen. Ziel ist die Verbesserung der Situation von Saisonarbeiter\*innen in der Landwirtschaft. Auf den Websites der Bündnispartner sind Übersichten der Beratungsstellen zu finden.<sup>53</sup> Die Beratungsstellen unterstützen Saisonbeschäftigte bei konkreten Fragen, Problemen und Auseinandersetzungen. Die Beratung wird in den Sprachen der Hauptherkunftsländer angeboten. Außerdem führen die Organisationen, die in der Initiative zusammengeschlossen sind, gemeinsame aufsuchende Feldaktionen durch, mit denen Saisonbeschäftigte über ihre Rechte aufgeklärt und Kontakte aufgebaut werden. Bei diesen Aktionen werden wie auch in der individuellen Beratung systematische Rechtsverstöße aufgedeckt.

Saisonbeschäftigte können einer Gewerkschaft beitreten, um noch effektiver für ihre Rechte eintreten zu können. Die IG BAU bietet dazu eine spezielle Jahresmitgliedschaft an, die zu einem geringen Mitgliedsbeitrag Rechtsschutz ab dem ersten Tag bietet und nach zwölf Monaten automatisch endet.<sup>54</sup>

DGB, IG BAU und die anderen genannten Organisationen kämpfen auf politischer Ebene seit vielen Jahren dafür, dass Saisonbeschäftigte nicht mehr als Beschäftigte zweiter Klasse behandelt werden. Dazu tragen sie die nachfolgend genannten Forderungen an die politisch Verantwortlichen heran und in die Öffentlichkeit hinein, worüber in den Medien regelmäßig berichtet wird. Erste Erfolge zeigen sich bereits in den oben (6.) beschriebenen Vorhaben des Koalitionsvertrags.

---

<sup>53</sup> <https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>; <https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>.

<sup>54</sup> <https://igbau.de/Jahresmitgliedschaft.html>.



## 8.2. Positionen und Forderungen

DGB und IG BAU haben ihre Forderungen für Gute Saisonarbeit 2021 in einem gemeinsamen, umfassenden Forderungskatalog niedergelegt.<sup>55</sup> Darin sind unter anderem folgende Forderungen enthalten:

- Die kurzfristige Beschäftigung ist wieder auf eine Bagatellregelung zurückzuführen und die Kriterien bei ausländischen Beschäftigten sind individuell zu prüfen. In der landwirtschaftlichen Saisonarbeit gibt es keine Basis dafür, die Regelung anzuwenden.
- Die soziale Absicherung der Saisonbeschäftigten muss sich verbessern, auch mit Blick auf Rente und Arbeitslosigkeit, und in der Krankenversicherung ist ein Schutz mit dem Leistungsspektrum der gesetzlichen Krankenversicherung zu gewährleisten.
- Kontrollen im Bereich Mindestlohn, Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz müssen ausgeweitet werden, gerade im Bereich der saisonalen Landwirtschaft. Dazu bedarf es konzentrierter Aktionen einer gemeinsamen Taskforce der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, der Arbeitsschutzkontrollbehörden der Länder, und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).
- Arbeitszeiten müssen in Übereinstimmung mit dem europäischen Recht lückenlos dokumentiert werden. Dazu braucht es eine zugängliche, verlässliche, objektive und manipulationssichere Arbeitszeiterfassung.
- Saisonbeschäftigte sollten in Einzelzimmern mit einem angemessenen baulichen und hygienischen Standard untergebracht werden. Mindestens müssen die Belegungsvorgaben des Arbeitsstättenrechtes an aktuellere Vorgaben bestehender Wohnungsaufsichts- bzw. Wohnraumschutzgesetze der Länder angepasst werden. Die Unterkunftskosten müssen zumindest begrenzt werden.
- Mit Blick auf Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten, die als Schüler\*innen und Studierende visumsfrei einreisen und Saisonarbeit teils sogar im Rahmen eines angeblichen Praktikums leisten, dürfen nicht länger die Schutzstandards der EU-Saisonarbeiterrichtlinie, das deutsche Arbeitsrecht, der Mindestlohn und der Schutz der Sozialversicherung umgangen werden.

Allen Forderungen liegt ein gemeinsames Ziel zugrunde – gute Arbeits- und Unterkunftsbedingungen auch in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit. DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel bringt es folgendermaßen auf den Punkt: „Wenn wir in der Saisonarbeit nicht ebenso dramatische Zustände wie in der Fleischindustrie wollen, müssen Saisonarbeiter\*innen besser geschützt werden. Auch wenn Saisonbeschäftigte nicht in kalten, feuchten Räumen wie Beschäftigte in der Fleischwirtschaft arbeiten, so sind sie doch denselben Infektionsrisiken ausgesetzt: Durch den Transport in vollen Bussen zum Arbeitsort und durch die schlechten Unterkünfte, teils in Containern, in denen viele Menschen Zimmer, Toiletten und Duschen teilen müssen. Es ist ein Unding, dass Menschen unter solchen Bedingungen bislang oft nicht einmal krankenversichert sind.“

---

<sup>55</sup> <https://igbau.de/Binaries/Binary16989/211021-Gewerkschaftlicher-Forderungskatalog-fuer-Gute-Saisonarbeit.pdf>.

Wir erwarten von der neuen Regierung an dieser Stelle eine schnelle Umsetzung der Versprechen aus dem Koalitionsvertrag. Die Gewerkschaften fordern, dass die kurzfristige Beschäftigung nur für Schülerinnen und Schüler und für Studierende zulässig sein darf. Sie muss außerdem wieder auf die ursprüngliche Zeitspanne von 50 Tagen im Kalenderjahr begrenzt sein. Diesen möglichen Zeitraum auszuweiten verbietet sich. Dass bei der Ernte in Deutschland das Lohngefälle in Europa so schamlos ausgenutzt wird, muss ein Ende haben. Genau wie in der Fleischwirtschaft gilt: Mobile Beschäftigte verdienen sozialen Schutz. Dazu gehören allem voran Krankenversicherung und Altersvorsorge.“<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> <https://www.dgb.de/themen/++co++8043b236-71c7-11eb-9e8c-001a4a160123>



**Nr. 3 / Mai 2022 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik**

## **Impressum**

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 269

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Mail: [amp@dgb.de](mailto:amp@dgb.de)

## **Verantwortlich**

Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

## **Rückfragen an:**

Evelyn Räder, Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik

Martin Varga, Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 6 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link:

<http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>