

Kurzbericht

Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonarbeit in Landwirtschaft und Gastgewerbe

Ausgewählte Ergebnisse eines im Auftrag der Mindestlohnkommission durchgeführten Forschungsprojekts

Gwendolyn Huschik (Prognos), Astrid Kunert (QMR), Ulrike Mangold (QMR), Oliver Ehrentraut (Prognos)

Im Mittelpunkt des vorliegenden Kurzberichts stehen die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf Saisonbeschäftigte und deren Arbeitgebende in den Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe. Anhand von 20 Betriebsfallstudien in fünf Regionen Deutschlands und zwölf Expertengesprächen werden einerseits die direkten Effekte des Mindestlohns und der erweiterten Dokumentationspflichten und andererseits die diesbezüglichen Anpassungsreaktionen von Saisonbeschäftigten und deren Arbeitgebenden beschrieben. Daneben erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der Studienergebnisse zur Einhaltung und Umsetzung des Mindestlohngesetzes und dessen Wahrnehmung und Bewertung seitens der Betroffenen. Zu Beginn erfolgt ein kurzer Einblick in die Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten.

Hintergrund

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro eingeführt. In der Folgezeit wurde der Mindestlohn mehrfach erhöht, zuletzt zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro. Die Auswirkungen des Mindestlohns insbesondere auf den Schutz der Arbeitnehmenden, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung wurden in den vergangenen Jahren vielfach untersucht.¹ Dies gilt jedoch mit wenigen Ausnahmen² nicht für die Auswirkungen auf Saisonbeschäftigte und deren Arbeitgebende, was auch auf die ungenügende Datenbasis seit der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit zurückzuführen ist. Eine qualitative Studie, welche im Auftrag der Mindestlohnkommission durchgeführt wurde, adressiert diese Wissenslücke, indem sie die Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonbeschäftigte und deren Arbeitgebende systematisch beleuchtet.³ Im Fokus stehen dabei die Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe, in welchen Saisonarbeit traditionell von hoher Bedeutung ist.

Untersuchungsdesign

Kern der Studie bilden Betriebsfallstudien, die im Zeitraum zwischen Juni und Oktober 2021 in fünf Forschungsregionen in Deutschland durchgeführt wurden. Die Auswahl der Forschungsregionen richtete sich nach der regionalen Bedeutung von Saisonbeschäftigung. Darüber hinaus wurde eine möglichst große Vielfalt an landwirtschaftlichen bzw. touristischen Profilen und eine ausgewogene Verteilung auf Ost- und Westdeutschland angestrebt.

Insgesamt wurden 20 qualitative Betriebsfallstudien – davon zwölf in der Landwirtschaft und acht im Gastgewerbe – realisiert. Hierbei wurden je ein Interview auf Betriebsleitungsebene und zwei Interviews mit Saisonbeschäftigten in der jeweiligen Muttersprache durchgeführt. Für die Erfassung der überbetrieblichen Perspektive wurden zudem zwölf Fachgespräche mit überbetrieblichen Akteuren geführt. Sämtliche leitfadengestützte Interviews bzw. Fachgespräche wurden nach ihrer Transkription inhaltsanalytisch ausgewertet.

Das verfolgte qualitative Studien-Design lässt grundsätzlich keine repräsentativen Aussagen zu. Das offene Vorgehen erlaubt es jedoch, eine große Vielfalt an Anpassungsreaktionen, Handlungen und Handlungsmotiven der betroffenen Akteure unter Berücksichtigung der jeweiligen Kontextbedingungen zu erfassen. Durch den gewählten Fallstudien-Ansatz können zudem unterschiedliche Perspektiven betrachtet werden.

i

Eine einheitliche **Definition von Saisonbeschäftigung** existiert (bislang) nicht. Bestehende Definitionen beziehen sich auf die Merkmale Befristung des Arbeitsverhältnisses sowie Saisonalität des Arbeitsanfalls. Die Herkunft der Beschäftigten ist grundsätzlich kein Kriterium. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde Saisonbeschäftigung aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausprägung branchenspezifisch definiert. Die Abgrenzung erfolgte für die Landwirtschaft anhand der Merkmale „kurzfristige Beschäftigung“ und „Lebensmittelpunkt im Ausland“. Für das Gastgewerbe wurden die Merkmale „befristete sozialversicherungspflichtige, geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung im Umfang von bis zu sieben Monaten“ und „Lebensmittelpunkt in Deutschland oder im Ausland“ berücksichtigt.

¹ Vgl. für einen Überblick [Ehrentraut, Oliver/Weinelt, Heidrun/Krämer, Lisa/Ambros, Jakob/Sulzer, Laura \(2020\): Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.](#)

² Vgl. z. B. [Späth, Jochen/Brändle, Tobias/Reiner, Marcel/Boockmann, Bernhard/Preuss, Stefan \(2018\): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.](#)

³ Langfassung: [Huschik, Gwendolyn/Kunert, Astrid/Mangold, Ulrike/Krämer, Lisa/Ehrentraut, Oliver/Weinelt, Heidrun \(2022\): Gesetzlicher Mindestlohn und Saisonbeschäftigung. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.](#)

Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitskräften⁴

Landwirtschaft

In der Landwirtschaft werden Saisonarbeitskräfte überwiegend in Sonderkulturbetrieben als kurzfristig Beschäftigte in der Ernte eingesetzt, vornehmlich in den arbeitsintensiven Ernte-Monaten der jeweils produzierten Gemüse- oder Obstsorten (z. B. Spargel, Erdbeeren, Äpfel). Ihre Arbeit gilt in besonderem Maße als körperlich anstrengend und fordernd. Neben der Bereitschaft zu intensiver körperlicher Arbeit sind eine hohe Leistungsbereitschaft und Konzentration für die vorwiegend sehr eintönigen Tätigkeiten vonnöten. Nicht zuletzt stellt auch die Bereitschaft und Fähigkeit, trotz zuweilen widriger Witterungsverhältnisse der geforderten Arbeit nachzugehen, eine zentrale Anforderung an landwirtschaftliche Saisonbeschäftigte dar. Die befragten Betriebsleiter:innen bewerten die Unterstützung durch Saisonbeschäftigte als essenziell für die gesamte Produktion, insbesondere für die arbeitsintensive Ernte. Dies zeigt sich in quantitativer Hinsicht auch daran, dass nach der Landwirtschaftszählung des Statistischen Bundesamts im Jahr 2020 rund 274.700 Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft tätig waren.

Das Geschlechterverhältnis von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft ist auf Branchenebene relativ ausgewogen. Auf betrieblicher Ebene hängt es dagegen stark von den produzierten Kulturen ab. In Spargelbetrieben ist der Anteil der beschäftigten Männer deutlich höher, da Spargelstechen als „Männerarbeit“ gilt, die enorm viel Kraft fordert. In Erdbeeren produzierenden Betrieben wird das Geschlechterverhältnis dagegen spiegelverkehrt beschrieben. Hier sind es vornehmlich Frauen, die die empfindlichen Früchte pflücken, während verhältnismäßig wenige Männer für den Transport der Ware zuständig sind.

*„Beim Spargel ist es Kraft. Erdbeeren, Himbeeren, Heidelbeeren, da brauchen sie flinke und schonende Hände.“
(BL_03_LW_m)*

*„Ich kam hierher zu arbeiten, konnte Deutsch und dann begann ich hier mehr zu arbeiten, mehr mich zu kümmern, weil der Vorgesetzte gesagt hat, er habe Probleme mit den Leuten, die aus Bulgarien herkommen, sie können kein Deutsch. Wenn sie krank werden, bringe ich sie zum Arzt.“
(SB_05A_LW_w)*

*„Wirklich alle Gesellschaftsschichten von Professor bis zum Schulabbrecher, haben wir alles dabei.“
(BL_05_LW_mm)*

„Also meine Deutschkenntnisse sind ... nun, ich kann nicht sagen, dass sie gut wären ... eher minimal. Nur so ein bisschen.“ (SB_13A_LW_w)

Weder ein hohes Bildungsniveau noch Deutschkenntnisse sind laut den befragten Betriebsleiter:innen für die landwirtschaftliche Saisonarbeit gefordert, da das Gros der zu verrichtenden Arbeiten wenig komplex sei und diese Faktoren keinen unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsqualität hätten. Gleichwohl wird der Bildungsgrad der Saisonkräfte in den untersuchten Betrieben als sehr heterogen beschrieben. Die Kommunikation zwischen Saisonbeschäftigten und Betriebsleiter:innen werde in der Regel, so berichten es auch einige Saisonbeschäftigte, unter Zuhilfenahme von Vorarbeiter:innen mit umfangreicheren Deutschkenntnissen geregelt.

⁴ **Lesehilfe für die Quellenangaben der Zitate:** SB=Saisonbeschäftigte; BL=Betriebsleitung; ÜBA=Überbetriebliche Akteure; AG=Arbeitgeberseite; AN=Arbeitnehmerseite; A-B-C=Bei Interviews mit mehreren Saisonbeschäftigten Bezeichnung der sich jeweils äußern den Person; LW=Landwirtschaft; GG=Gastgewerbe; m=männlich; w=weiblich.

Gastgewerbe

Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe werden vor allem in den Sommermonaten in Urlaubsregionen eingesetzt. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass sich ihr Beschäftigungszeitraum insbesondere in Folge des zunehmenden Arbeitskräftemangels sowie einer Ausweitung der touristischen Saison in der jüngeren Vergangenheit deutlich verlängert hat. Saisonbeschäftigte im Gastgewerbe werden in den Bereichen der Beherbergung und Gastronomie und dort beispielsweise in Hotels, Gaststätten und Campingplätzen eingesetzt. Typische Tätigkeiten sind im Spül-, Küchen-, Service- und Reinigungsbereich verortet.

Deutschkenntnisse spielen in der gastgewerblichen Saisonbeschäftigung eine weitaus größere Rolle als in der Landwirtschaft. In den meisten Einsatzbereichen des Gastgewerbes sind die Aufgaben relativ komplex, was eine aufwändigere Einarbeitung und die Koordination zwischen den Kolleg:innen nötig macht. Nicht zuletzt können Aufgaben mit Kundenkontakt anfallen, die ein gewisses Maß an Deutschkenntnissen fordern. Dementsprechend greifen die befragten Betriebsleiter:innen bevorzugt auf inländische Kräfte zurück (z. B. Student:innen, Hausfrauen). Zugleich signalisiert das Gros der Betriebsleiter:innen eine hohe Bereitschaft bzw. ein teils auch umgesetztes Interesse, mit nicht muttersprachlich-deutschen Kräften zu arbeiten.

*„Da muss man dann immer mal wertfrei rangehen und einmal ausprobieren und das dann auch machen. [...] Das würde ich immer wieder machen. Würde ich auch jedem Kollegen empfehlen. [...] Es kann auch schiefgehen, aber das ist wirklich eine tolle Erfahrung.“
(BL_17_GG_m)*

Charakterisierung von Saisonarbeit und Saisonarbeitskräften anhand ausgewählter Merkmale

	Landwirtschaft	Gastgewerbe
Saisonale Arbeiten		
Art	Erntetätigkeiten in Sonderkulturbetrieben (v.a.)	Spül-, Küchen-, Service-, Reinigungstätigkeiten in gastgewerbl. Betrieben in Urlaubsregionen (v.a.)
Zeitraum	sortenspezifische Erntezeiten (v.a.)	verlängerte Sommersaison (v.a.)
Saisonarbeitskräfte		
Herkunft	Rumänien, Polen (v.a.)	Deutschland (v.a.)
Beschäftigungsform	kurzfristig beschäftigt (v.a.)	geringfügig entlohnt beschäftigt (v.a.)
Geschlechterverhältnis	relativ ausgewogen	relativ ausgewogen
Durchschnittsalter	37	31

Quellen: Betriebsfallstudien und Gespräche mit überbetrieblichen Akteuren; Späth, Jochen/Brändle, Tobias/Reiner, Marcel/Boockmann, Bernhard/Preuss, Stefan (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission.

© Prognos 2022

Lebenssituation im Herkunftsland und Motive für Saisonarbeit

Hinsichtlich der familiären Situation im Heimatland beschreiben die in beiden Branchen befragten Saisonbeschäftigten ein breites Spektrum an unterschiedlichen Lebensphasen, in denen sie sich derzeit befinden. Es handelt sich vor allem um Studierende, die im Heimatland teilweise noch bei der Familie leben, junge Erwachsene, jüngere Frauen mit teilweise kleinen Kindern und Erwachsene mittleren Alters (mit älteren Kindern).

Die Organisation des Familienlebens im Herkunftsland scheint vor allem die weiblichen Saisonbeschäftigten vor große Herausforderungen zu stellen. Zudem bedeutet die räumliche Distanz zur Familie für die Mehrheit eine große emotionale Belastung.

„Ich lasse die Kinder bei meiner Mutter oder bei meinen Schwestern [...]. Es kommt darauf an, bei wem ich sie lassen kann, weil sie auch in die Fremde gehen, um Geld zu verdienen [...]. Das ist Rumänien ... Gott sei Dank können wir hierherkommen.“ (SB_01B_LW_w)

„Sie sind dann meistens 8 oder vielleicht auch mal 10 Jahre da und dann geht es familiär nicht mehr, weil ältere Leute da sind, meistens die Eltern, die gepflegt werden müssen. Das ist ja da [...] einfach Familiensache. Oder es geht von den Kindern her nicht, wie auch immer.“ (BL_20_LW_mm)

„Wenn ich zuhause geblieben wäre, für die ganze Zeit, um mich mit meiner Landwirtschaft zu beschäftigen [...], wäre das Geld viel zu wenig, um zu überleben.“ (SB_11A_LW_m)

„Die Leute zeigen uns immer ganz stolz Bilder, was sie zuhause mit dem Geld machen, also da schnallt man schon ab. Die bauen definitiv ihrer eigenen Familie Häuser, das ist ein anderes Preisniveau. [...] Eine Garage ist fällig oder das Dach muss erneuert werden. [...] Die kommen mit ganz konkreten Vorstellungen, wie sie das Geld dann verwenden.“ (BL_01_LW_mw)

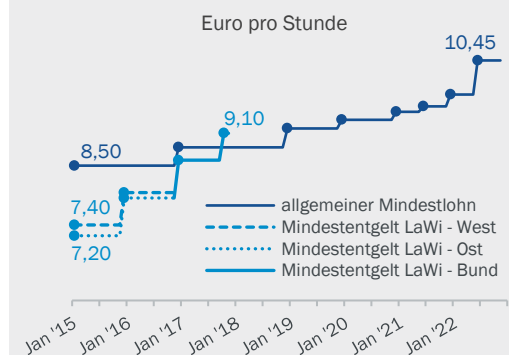
Die Motive der ausländischen Saisonbeschäftigten für die Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland liegen nach Einschätzung aller befragten Akteure vornehmlich im Lohngefälle zwischen den Herkunftsländern und Deutschland oder auch dem Mangel an Verdienstmöglichkeiten im Herkunftsland. Ein Großteil der in den untersuchten Betrieben befragten Saisonkräfte bestreitet mit seinem Saisoneinsatz in Deutschland die Existenzsicherung der Familie im Herkunftsland. Ein weiterer Teil nutzt die Verdienste aus der Saisonarbeit zur Finanzierung von Investitionen, die sich mit dem Einkommen im Herkunftsland alleine nicht realisieren ließen.

Direkte Auswirkungen des Mindestlohngesetzes

Hinweise auf teils deutliche Lohn- und Lohnkosteneffekte

Den Studienergebnissen zufolge wird der gesetzliche Mindestlohn bei Saisonbeschäftigung in den untersuchten landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Betrieben weitgehend beachtet. Die Höhe der Stundenlöhne ist mit Einführung des Mindestlohns in der Landwirtschaft deutlich, im Gastgewerbe moderat gestiegen. Im Vergleich zu den Bruttolöhnen haben sich die Nettolöhne allerdings deutlich weniger stark entwickelt. Hier spielt offensichtlich ein breit genutztes Instrumentarium von anrechenbaren Sachleistungen, wie z. B. Kosten für Unterkunft und Verpflegung, eine entscheidende Rolle. Hinsichtlich der Lohnkosten berichten die Betriebsleiter:innen von einem deutlichen Anstieg zwischen ca. 20 und 40 Prozent im Vergleich zum Zeitraum vor Einführung des Mindestlohns. Dies schlägt sich in der Regel in verminderten Gewinnmargen der Betriebe nieder.

Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns sowie der Mindestentgelte in der Landwirtschaft



Da die Landwirtschaft von der **Übergangsregelung** nach § 24 Abs. 1 MiLoG Gebrauch machte, gilt der allgemeine Mindestlohn dort erst seit dem 1. Januar 2018. § 24 Abs. 1 MiLoG ermöglichte Branchen mit tariflichen Mindestlöhnen unterhalb von 8,50 Euro, hiervon bis zum 1. Januar 2017 abzuweichen, und so die Entlohnung stufenweise anzugleichen.

Erweiterte Dokumentationspflichten sorgen für häufigere, aber nicht flächendeckende Beachtung der gesetzlich geregelten Höchstarbeitszeiten ...

Das Mindestlohngesetz hat sowohl aus Sicht der Betriebsleiter:innen als auch aus der der Saisonbeschäftigten deutliche Auswirkungen auf die Arbeitszeiten, da mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Dokumentationspflicht verschärft wurde. Zuvor wurde das volatile Arbeitsaufkommen mit flexiblerer Arbeitszeitgestaltung erledigt.

„Früher habe ich um 10 angefangen und den Laden zugesperrt am Abend, das war aber normal, das durfte man ja damals noch. Heute ist nach 10 Stunden Schicht im Schacht.“ (BL_16_GG_w)

„Die Erdbeerenernte heute, die Erdbeere, die Sie heute nicht pflücken, die ist morgen vergammelt. Man muss es sich so vorstellen, man steht vor einem Riesenfeld, Sie müssen 30.000 ernten und wissen, wenn ich nach 8 Stunden Schluss mache, habe ich 20.000 geschafft und 10.000 vergammeln. Dann haben sie die Möglichkeit, ihren Leuten zu sagen ‚wenn wir 2 Stunden mehr machen, dann haben wir das heute im Sack‘.“ (BL_05_LW_mm)

„An einem Tag arbeiten wir 12, 13 Stunden, am nächsten Tag weniger. [...] Wir sind ganz flexibel, wir müssen immer nach dem Wetter schauen.“ (SB_01C_LW_m)

Durch die Dokumentationspflicht sind gesetzliche Höchstarbeitszeiten stärker in den Fokus gerückt und die Compliance grundsätzlich gestiegen, was in der Realität des Arbeitsalltags allerdings erhebliche Probleme bereitet. So kann beispielsweise pflückreifes Obst naturgemäß nur in sehr kurzen Zeitfenstern geerntet werden.

Eine schlichte Aufstockung der Zahl der Arbeitskräfte ist für diese spontanen witterungsbedingten Spitzenzeiten kaum möglich, da die Saisonkräfte in der Regel aus dem Ausland kommen. Die Saisonbeschäftigten ihrerseits beklagen die in den letzten Jahren geringeren Verdienstmöglichkeiten durch die Höchstarbeitszeiten, trotz gestiegener Bruttostundenlöhne.

„Das ist ein ganz schwieriges Thema. Wir können uns da oft nicht so dran halten mit der Höchstarbeitszeit. Wenn es mal ein paar Tage richtig geregnet hat, dann müssen wir das in den nächsten Tagen wieder reinholen. Das wollen die Saisonarbeiter auch so, sonst verdienen die ja auch nichts. Aber dann reichen 10 Stunden einfach nicht aus, dann sind es auch manchmal 12 Stunden oder mehr.“ (BL_20_LW_mm)

„Wir kommen hierher zum Arbeiten und wenn der Sonntag frei ist, dann langweilt man sich manchmal, [...] manchmal würde man dann gerne Arbeiten gehen, es bedeutet ja Geld für uns. Es ist eben eine wichtige Sache für uns, wegen der wir herkommen.“ (SB_06A_LW_w)

... bedingen jedoch einen höheren Dokumentationsaufwand, auch durch die teils induzierte Manipulation der Arbeitszeitaufzeichnung.

Der Dokumentationsaufwand hat sich mit der Einführung bzw. Erweiterung der Dokumentationspflicht für die Arbeitszeit im Mindestlohngesetz einschneidend erhöht. Um trotz der berichteten Inkompatibilität der saisonalen Arbeit mit den gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeitbegrenzung diesen zumindest offiziell zu entsprechen und die amtlichen Kontrollen ohne größere Beanstandungen zu passieren, behelfen sich Betriebe eigenen Angaben zufolge vielfach mit einer Form „doppelter Buchführung“.

„Die Arbeitszeitdokumentation ist das viel größere Problem als die Lohnhöhe. Das ist auch nach wie vor nicht befriedet. [...] Es ist ein massiver Zeitaufwand.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Knapp die Hälfte der befragten Betriebsleiter:innen berichtet von einer solchen Diskrepanz zwischen der „offiziellen Darstellung“ und der „tatsächlichen Arbeitszeit“. Die mehrgeleitete Arbeit, so berichten sowohl Saisonbeschäftigte als auch Betriebsleiter:innen, wird mit dem Mindestlohn oder darüberliegend vergütet.

„Ich bin da offen und ehrlich, im Prinzip ist Papier ein Stück weit geduldig, weil Sie können die Realität, so wie es der Gesetzgeber vorgibt, nicht auf dem Papier abbilden. Und das ist das, was uns die Arbeit macht. [...] Wir sind nicht blöde, wir kriegen es auf dem Papier hin, aber eigentlich ist es falsch. [...] Weil damit ja irgendwo der Eindruck suggeriert wird, es ist alles gut, super. Und eigentlich stimmt es nicht.“ (BL_01_LW_mw)

„Es ist mehr Bürokratie wie Arbeiten. [...] Die Stundenzettel [...] bekomme ich am Anfang vom Monat und übertrage die in Listen, mit der Hand, in Zuschlagslisten. Die Originalstundenzettel vernichte ich und die Zuschlagslisten, die ich anstatt der Stundenzettel erfasst habe, die lasse ich dann wieder den Mitarbeiter unterschreiben. [...] Ich finde es schwierig, wirklich schwierig mit den Arbeitszeiten.“ (BL_16_GG_w)

Anpassungsreaktionen von Betrieben und Saisonbeschäftigten

Vermehrte Anrechnung von Unterkunftsleistungen in landwirtschaftlichen Betrieben

„Wir haben früher [...] eine Kleinigkeit abgezogen für Unterkunft und Essen. [...] Als dann der Mindestlohn so hoch ging, haben wir gesagt ‚ok, wenn wir das zahlen müssen, dann tun wir das, was wir denen vielleicht früher fast geschenkt haben, dann rechnen wir das auch ordentlich ab‘.“ (BL_06_LW_m)

Vor allem landwirtschaftliche Sonderkulturbetriebe scheinen in Reaktion auf die Mindestlohneinführung vielfach dazu übergegangen zu sein, ihren Saisonbeschäftigten die Kosten für die zuvor meist kostenlos gewährten Unterkunftsleistungen in Rechnung zu stellen bzw. diese auf den Bruttolohn anzurechnen.

Während im Gastgewerbe keine veränderte Bedeutung von variablen Lohnbestandteilen zu beobachten ist, haben in den befragten landwirtschaftlichen Betrieben Sonderzahlungen sowie variable leistungsorientierte Lohnbestandteile an Bedeutung gewonnen, um leistungsstarke Saisonkräfte an den Betrieb zu binden.

„Wir haben [uns] jetzt auch eine Scanner-Technik zugelegt und haben da investiert, um einfach am Abend zu wissen, wie viel die einzelne Person leistet. [...] Wir haben es dieses Jahr auch so gemacht, dass die Leute, die im Schnitt und besser sind, die bekommen bei uns eine Leistungsprämie obendrauf.“ (BL_01_LW_mw)

Lohnerhöhungen bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten

„Ich muss ja einen Lohnabstand haben zwischen dem, der die Küche sauber macht [...], dem, der an der Abwäsche steht, und dem Küchenmeister, der von der Qualifikation und von der Ausbildung her ein anderes Niveau hat.“ (BL_17_GG_m)

Insbesondere im Gastgewerbe wird von den Betriebsleiter:innen und den überbetrieblichen Akteuren ein deutlicher Mindestlohneffekt auf das gesamte innerbetriebliche Lohngefüge beschrieben. Der Mindestlohn hat offenbar zu deutlichen Lohnerhöhungen bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten geführt, deren Motiv die Wahrung des Lohnabstands zu höher qualifizierten Mitarbeiter:innen ist.

Geringe Veränderungen der Nachfrage von Saisonarbeitskräften

Auf die Anzahl der in den Betrieben beschäftigten Saisonkräfte hatte die Einführung des Mindestlohns in beiden Branchen wohl einen eher geringen Einfluss. Allerdings haben größere und einige mittelgroße Betriebe in der Landwirtschaft eigenen Angaben zufolge technische Verbesserungen zur Erleichterung und Beschleunigung von Erntetätigkeiten eingeführt. Der Mindestlohn scheint somit den Trend zu kapitalintensiveren Produktionsformen zu beschleunigen.

„Wir haben natürlich angefangen, sehr viel zu automatisieren. [...] Technik kostet Geld, bei 10, 11, 12 Euro lohnt es sich noch nicht, aber irgendwann ist der Punkt, wo man sich sagt ‚ok, jetzt ist die Maschine [...] – das Kapital für die Maschine – billiger als die eigentliche Arbeit.“ (BL_05_LW_mm)

Arbeitsverdichtung und höhere Erwartungen an die Arbeitsleistung

„Durch den Mindestlohn stelle ich ganz schwache [Leute] nicht ein, eindeutig. [...] Ich würde keinen [...] einstellen, der aufgrund einer Behinderung oder körperlich, psychisch, würde ich nicht machen. Eine gewisse Erwartung, die habe ich [...], er muss auch den Mindestlohn wert sein.“ (BL_08_GG_m)

„Aber der Druck in der Arbeitsleistung und der Stress für die Saisonbeschäftigten [...] ist auch größer geworden.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

„Andererseits ist es so, dass die, die nicht genug Leistung bringen, bei denen der Chef sozusagen draufzahlen muss, dann nach Hause müssen.“ (SB_03A_LW_w)

Mit der Einführung des Mindestlohns sind seitens der befragten Betriebe eine spürbare Arbeitsverdichtung und eine verstärkte Erwartung an die Arbeitsleistung der Saisonbeschäftigten – insbesondere in der Landwirtschaft – verbunden. Die Erfüllung der Leistungsanforderungen wird inzwischen von den Betriebsleiter:innen deutlich strenger überprüft, als dies vor der Einführung des Mindestlohns der Fall war, und die Rentabilität jeder Saisonkraft wesentlich schärfer ins Visier genommen. Während ehemals auch Saisonkräfte „mitgenommen“ wurden, die ein unterdurchschnittliches Leistungsniveau aufwiesen, sei dies nach der Mindestlohneinführung betriebswirtschaftlich nicht mehr vertretbar. Weniger produktive Saisonkräfte würden nicht mehr (oder nurmehr selten) in den Betrieben beschäftigt.

Trend zur Überführung von Saisonarbeitsverträgen in längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Hinsichtlich der Art der Beschäftigungsverhältnisse lässt sich aus der Untersuchung ableiten, dass kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse teilweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt wurden. Hier spielen den Betriebsleiter:innen zufolge vor allem Motive wie eine höhere Planungssicherheit und die Kontinuität im Betriebsablauf und nicht zuletzt die Möglichkeit, leistungsstarke Saisonkräfte langfristig zu binden, eine maßgebliche Rolle.

„Mit denen unter den 3 Monate Beschäftigten hat man dann im Frühjahr jemand anders wie im Sommer und wie im Herbst. Da haben wir halt einen Riesenwechsel drin. Also das war ein Chaos, weil wir immer bei Null anfangen mussten und wieder neue Leute hatten.“ (BL_11_LW_mw)

„Auch gute Köche, wo wir sagen, den wollen wir jetzt gerne behalten, denen bieten wir Ganzjahresverträge an, wohl wissentlich, dass wir nicht das ganze Jahr Arbeit haben.“ (BL_10_GG_mw)

Überbetriebliche Branchenvertreter:innen des Gastgewerbes führen diesen Trend auch darauf zurück, dass die im Rahmen eines Minijobs mögliche Stundenzahl infolge des höheren Stundenlohns für die Betriebe zu gering wurde, sowie darauf, dass die Kontrollen des Mindestlohns verschärft wurden.

Uneindeutige Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit

Zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitszufriedenheit haben die befragten Saisonbeschäftigten in den landwirtschaftlichen Betrieben eine ambivalente Einschätzung. Einerseits empfinden sie durch die gesetzlichen Auflagen für höhere Stundenlöhne eine Aufwertung ihrer Tätigkeit und diesbezügliche Rechtssicherheit. Andererseits sei zwar der Stundenlohn gestiegen, jedoch der Gesamtverdienst über den betrieblichen Aufenthaltszeitraum für die Saisonbeschäftigten gesunken.

„Das ist sehr gut, da ich mehr Geld bekommen habe. Aber ich verstehe nicht, warum sie uns nicht mehr als 8 Stunden arbeiten lassen, da wir nur für 2 Monate kommen und wir mehr, 14, 15 Stunden arbeiten könnten. Deshalb kommen wir ja, um zu arbeiten, da wir Saisonarbeiter sind. In der anderen Firma ließen sie uns länger arbeiten [...]. Hätten wir nur 8 Stunden arbeiten dürfen, hätten wir nicht so viel bekommen.“ (SB_01B_LW_w)

Geringe Spielräume für die Kompensation von Lohnkostenanstiegen durch höhere Absatzpreise

„Essen darf nichts kosten. [...] Das ist das Problem unserer Lebensmittelproduktion.“ (BL_14_LW_wm)

„Da wird sich nichts ändern. Das haben wir jetzt erlebt. Lidl hat sich verpflichtet, 10 Cent Milch abzuführen, hat es nach 4 Wochen abgebrochen, weil die Milch einfach nicht mehr gekauft worden ist. Das ist ganz einfach.“ (BL_05_LW_mm)

„[...] die, die tatsächlich den Handel beliefern, da stehen sie in Konkurrenz, vor allem auch zu ausländischer Ware, und wenn man dann sieht, dass im Ausland eben die Mindestlöhne in etwa bei der Hälfte oder noch weniger liegen im Vergleich zu dem, was wir in Deutschland haben, dann stellt man fest, dass auch der Handel reagiert.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Eine Kompensation der gestiegenen Lohnkosten mittels höherer Absatzpreise hat sich den befragten Betriebsleiter:innen zufolge aufgrund der geringen Zahlungsbereitschaft der Verbraucher:innen und Gäste kaum realisieren lassen. Die überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen führen die geringen Preissetzungsspielräume landwirtschaftlicher Sonderkulturbetriebe zudem auf die Marktmacht der Handelsunternehmen zurück. Marktseitig sehen sich vor allem die landwirtschaftlichen Betriebe mit einer starken europäischen und außereuropäischen Wettbewerbssituation konfrontiert, die sich durch die Einführung des Mindestlohns in Deutschland weiter verschärft habe.

Einhaltung und Umsetzung des Mindestlohns

Hinweise auf überwiegende Einhaltung des Mindestlohns

Die große Mehrheit der Betriebe gibt an, den Mindestlohn als Stundenlohn der Höhe nach einzuhalten. Dies deckt sich in der Tendenz mit den Aussagen der überbetrieblichen Akteure, bedeutet aber nicht, dass es keinerlei Ausweichreaktionen wie etwa unbezahlte Überstunden gibt. Insbesondere in größeren landwirtschaftlichen Betrieben mit hoher Personalfuktuation seien solche Umgehungsstrategien überdurchschnittlich häufig zu beobachten. Im Gastgewerbe wird derartige Non-Compliance hingegen eher in kleineren Betrieben vermutet.

Verstöße betreffen wohl überwiegend die gesetzlichen Regelungen der Arbeitshöchstzeiten

Unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße wurden überwiegend bewusste Abweichungen und Verstöße gegen relevante Bestimmungen berichtet. In den meisten Fällen betrafen diese die Überschreitung der im Arbeitszeitgesetz festgeschriebenen werktäglichen Arbeitshöchstzeiten und die im Mindestlohngesetz verankerte Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten. Die betreffenden Betriebsleiter:innen verspüren bezüglich dieser Gesetzesverstöße großes Unbehagen, sehen aber keine Alternative zu ihrem Handeln. Die spezifische Situation von Saisonbetrieben erschwere eine gesetzeskonforme Personalplanung. Abweichungen hinsichtlich der Compliance zeigen sich sowohl bei Betriebsleiter:innen mit offenbar niedrigem Informationsstand als auch bei solchen, deren Kenntnisstand über gesetzliche Bestimmungen hoch erscheint.

„Das ist tatsächlich ein Thema, was mich persönlich auch sehr beschäftigt und ich versuche, es gewissenhaft zu machen. Aber dass man halt tatsächlich so ab und an in die Illegalität gerät, das stinkt mir persönlich, weil ich es nicht mag. Ich habe keine Lust, mit einem Bein im Knast zu stehen sprichwörtlich.“ (BL_07_LW_m)

„Aber es gibt für uns keine andere Möglichkeit. Wie soll ich das sonst abdecken? Das funktioniert einfach nicht. Ich kann ja auch nicht sagen, heute hätte ich gerne Regen und morgen hätte ich gerne ein bisschen Sonne, weil morgen sind alle da.“ (BL_19_GG_w)

„Man hat immer das Problem, man hat mal eine Woche, wo einfach viel mehr Arbeit anfällt. Man versucht es, so gut es geht von sich aus zu vermeiden, aber immer klappt es auch nicht. Der Gesetzgeber oder die Kontrollbehörden, die kennen halt so Ausnahmen nicht, die haben dafür wenig Verständnis. Das heißt, es ist wirklich schwer, das alles richtig und sauber [zu machen] und trotzdem muss man ernten, die Ausnahmen sind schon sehr groß.“ (BL_06_LW_m)

„Weil es da schwarze Schafe gibt. Wenn ich wüsste, dass mich keiner kontrolliert, dann würde ich auch nachlässiger sein, dann nehme ich auch mal einen so. Ich sehe es nicht negativ, eine gewisse Kontrolle muss ja immer sein.“ (BL_18_LW_wm)

Positive Bewertung der Zoll-Kontrollen bei gleichzeitiger Sorge vor Aufdeckung gesetzeswidriger Arbeitszeiten

Kontrollen durch den Zoll werden von Betriebsleiter:innen und Saisonbeschäftigten grundsätzlich positiv bewertet, da hinsichtlich der meisten Aspekte des Mindestlohngesetzes Zustimmung besteht und man es begrüßt, wenn „schwarze Schafe“, welche zu gering oder „schwarz“ entlohnen, überführt werden. Gleichwohl ist mit Blick auf die Dokumentationspflicht die Sorge davor, selbst nicht allen gesetzlichen Regelungen nachgekommen zu sein, unter den Betriebsleiter:innen groß. Es wird offenbar eine moralische Unterscheidung zwischen zu niedriger Entlohnung und Arbeitszeitüberschreitungen vorgenommen.

Wahrnehmung und Bewertung des Mindestlohns

Mehr Rechtssicherheit und „Fairness“ für die Saisonbeschäftigten

Die Einführung des Mindestlohns hat durch die Festsetzung einer allgemeingültigen Lohnuntergrenze vor allem in der Landwirtschaft grundsätzlich zu einer Verbesserung der Situation von Saisonbeschäftigten und zu einer Angleichung der Wettbewerbsbedingungen auf dem nationalen Arbeitsmarkt geführt. Die befragten Saisonbeschäftigten berichten von einer Erhöhung ihrer Rechtssicherheit und empfinden den Mindestlohn als „Akt der Fairness“. Letzteres sehen die Betriebsleitungen genauso. Kritisch sehen die befragten Betriebe, dass der Preisdruck für landwirtschaftliche Produkte im Einzelhandel kaum noch zu bewältigen ist. Auch im Gastgewerbe wird die Situation, zumindest abseits touristischer Hotspots, durch den steigenden Mindestlohn als angespannter wahrgenommen.

„Ich bin sicherer, da ich bestimmte Rechte habe. [...] wenn ich einen Vertrag unterschreibe, bin ich in Sicherheit.“ (SB_04B_LW_w)

Auswirkungen weiterer Anhebungen des Mindestlohns

Die Auswirkungen weiterer Anhebungen des Mindestlohns werden in beiden Branchen kritisch, in der Landwirtschaft jedoch massiv eingeschätzt. Die befragten Leiter:innen landwirtschaftlicher Betriebe und mehrere überbetriebliche, arbeitgebernahe Akteure rechnen mit diesen:

- Verstärkung von Konzentrationstendenzen hin zu großen Betrieben
- Verstärkung von Wettbewerbsnachteilen von inländischen ggü. ausländischen Produkten
- Risiko des Arbeitsplatzabbaus durch Technisierung und Produktionsverlagerung ins Ausland
- Risiko weiterer Marktaustritte kleinerer Betriebe
- Risiko eines massiven Rückgangs des Sonderkulturanbaus in Deutschland
- Gefahr des Wegfalls bestimmter Kulturarten wie Himbeeren und weiterer Beerenobstsorten
- Gefahr der Entwicklung von Monokulturen, Umwidmung von Flächen für Ackerbau
- Nachhaltige Veränderungen sozialer Strukturen in ländlichen, durch familiäre Sonderkulturbetriebe geprägten Gebieten
- Zunahme von Stellagen-Anpflanzungen unter Tunneln mit ökologischen Auswirkungen
- Fehlende Perspektive für Nachwuchskräfte im Sonderkulturanbau
- Wegfall von produktionspezifischem Know-how in Deutschland

Die befragten Leiter:innen gastgewerblicher Betriebe erwarten dagegen eine Anhebung des gesamten innerbetrieblichen Lohnabstandsgefüges, Konzentrationstendenzen vor allem von Beherbergungsbetrieben sowie Marktaustritte kleinerer Betriebe.

Empfehlungen der befragten Akteure

Die befragten Betriebsleiter:innen beider Branchen sprechen vor diesem Hintergrund insbesondere folgende Empfehlungen zur Branchenentwicklung aus:

- Ausweitung der 70-Tage-Frist für kurzfristige Beschäftigung auf 102 Tage
- Flexibilisierung der gesetzlichen Regelungen der Höchstarbeitszeiten
- Verlängerung der Fristen für die Arbeitszeitdokumentation
- Verringerung der Lohnnebenkosten für Saisonbeschäftigte
- Prüfung alternativer Lösungen zur gesetzlichen Rentenversicherung für Saisonbeschäftigte

Ausschließlich die Landwirtschaft betreffend:

- Herausnahme der Saisonbeschäftigten aus dem Geltungsbereich des Mindestlohns und Etablierung eines verbindlichen branchenspezifischen Tarifvertrags
- Weitertreibung von Lösungen hinsichtlich eines europäischen Mindestlohns

Beteiligte Institute

Projektdurchführung

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin

info@prognos.com | www.prognos.com

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg



Dr. Oliver Ehrentraut

Telefon: +49 761 7661 164-801

E-Mail: oliver.ehrentraut@prognos.com



Gwendolyn Huschik

Telefon: +49 761 7661 164-813

E-Mail: gwendolyn.huschik@prognos.com

Unterauftragnehmerin

QMR international GmbH
Qualitative Mind Research
Großhesseloher Str. 9a
81479 München

info@qmr.de | www.qmr.de



Astrid Kunert

Telefon: +49 89 744 432-56

E-Mail: astrid.kunert@qmr.de



Ulrike Mangold

Telefon: +49 8806 9238-60

E-Mail: ulrike.mangold@qmr.de