

Abschlussbericht

Gesetzlicher Mindestlohn und Saisonbeschäftigung

Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission

Autor:innen

Gwendolyn Huschik
Astrid Kunert
Ulrike Mangold
Lisa Krämer
Dr. Oliver Ehentraut
Heidrun Weinelt

Projektvergabe durch

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeits-
medizin (BAuA)

Vergabe-Nr.

BAUA-547619-Fu-MLK019

Ort, Abschlussdatum

Freiburg/München, 31. Januar 2022

Beteiligte Institute

Projektdurchführung

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
info@prognos.com | www.prognos.com

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

Projektleitung

Dr. Oliver Ehrentraut	+49 761 7661 164-801	oliver.ehrentraut@prognos.com
Gwendolyn Huschik	+49 761 7661 164-813	gwendolyn.huschik@prognos.com

Unterauftragnehmerin

QMR international GmbH
Qualitative Mind Research
Großhesseloher Str. 9a
81479 München
info@qmr.de | www.qmr.de

Durchführung Betriebsfallstudien

Astrid Kunert	+49 89 744 432-56	astrid.kunert@qmr.de
Ulrike Mangold	+49 8806 9238-60	ulrike.mangold@qmr.de

Danksagung

Das Projektteam bedankt sich herzlich bei all denjenigen, die als Betriebsleiter:innen, Saisonarbeiter:innen und überbetriebliche Branchenvertreter:innen mit ihrer Zeit und ihren Erfahrungen und Kenntnissen das Forschungsprojekt mit möglich gemacht haben.

Inhaltsverzeichnis

Beteiligte Institute	II
Danksagung	II
Inhaltsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
Management Summary	IX
1 Einleitung	1
2 Literaturüberblick	2
2.1 Saisonbeschäftigung in Deutschland	2
2.2 Ökonomische Rahmenbedingungen	10
2.3 Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonarbeit	18
2.4 Auswirkungen der Corona-Pandemie	27
3 Untersuchungsdesign und Methodik	32
3.1 Abgrenzung von Saisonbeschäftigung	32
3.2 Auswahl der Forschungsregionen	33
3.3 Rekrutierung der Zielgruppen	36
3.4 Konzeption und Durchführung der leitfadengestützten Interviews	40
3.5 Inhaltsanalytische Auswertung	42
4 Einblicke in Saisonarbeit	43
4.1 Saisondauer und Saisonbeschäftigung	43
4.2 Tätigkeiten, Anforderungen und Deutschkenntnisse	45
4.3 Herkunftsländer	50

4.4	Lebenssituation in den Herkunftsländern	51
4.5	Saisonarbeitsmotive	53
4.6	Bedeutung, Bindung und Fluktuation von Saisonbeschäftigten	56
4.7	Rekrutierung von Saisonbeschäftigten	59
4.8	Vertragsverhandlungen und Lohnabrechnung	62
4.9	Zusammenfassung	64
5	Direkte Auswirkungen des Mindestlohns	65
5.1	Veränderungen des Stundenlohns	65
5.2	Veränderungen durch die erweiterten Dokumentationspflichten	74
5.3	Zusammenfassung	84
6	Anpassungsreaktionen von Betrieben und Saisonbeschäftigten	85
6.1	Löhne und Lohnstrukturen	85
6.2	Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	95
6.3	Arbeitsbedingungen	102
6.4	Preisstrategien	109
6.5	Produktion	113
6.6	Markaustritte	119
6.7	Zusammenfassung	120
7	Einhaltung und Umsetzung des Mindestlohns	122
7.1	Bekanntheit der gesetzlichen Bestimmungen	122
7.2	Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und Formen von Non-Compliance	125
7.3	Kontrolle des Mindestlohngesetzes	133
7.4	Zusammenfassung	135
8	Exkurs: Auswirkungen der Corona-Pandemie	137
8.1	Auswirkungen auf die landwirtschaftlichen Betriebe	137

8.2	Auswirkungen auf die gastgewerblichen Betriebe	140
8.3	Langfristige Pandemie-Effekte im Bereich Saisonarbeit	141
9	Wahrnehmung, Bewertung und Ausblick	143
9.1	Wahrnehmung und Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns	143
9.2	Erwartete langfristige Strukturveränderungen	149
9.3	Ausblick	150
10	Zusammenfassung	152
	Quellenverzeichnis	X
	Anhang	XX

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Saisonarbeitskräfte nach Schul- und Berufsausbildung, 2016	7
Tabelle 2:	Entwicklung von landwirtschaftlichen Betrieben und ihrer Größe, 2010 bis 2020	11
Tabelle 3:	Entwicklung der Größenstruktur landwirtschaftlicher Betriebe, 2010 bis 2020	11
Tabelle 4:	Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, 2010 bis 2020	12
Tabelle 5:	Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Gastgewerbe, 2019	14
Tabelle 6:	Unternehmen und Umsatz im Gastgewerbe nach Beschäftigtenzahl, 2019	15
Tabelle 7:	Beschäftigungsstruktur im Gastgewerbe und in der Gesamtwirtschaft, Juni 2019	16
Tabelle 8:	Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns und der Mindestentgelte in der Landwirtschaft	18
Tabelle 9:	Übersicht der befragten überbetrieblichen Akteure	37
Tabelle 10:	Übersicht der durchgeführten Betriebsfallstudien	39
Tabelle 11:	Ausgewählte Forschungsregionen, zugehörige Kreise und Anzahl der befragten Betriebe	XX

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Saisonarbeitsgenehmigungen, 1991 bis 2011	3
Abbildung 2:	Entwicklung der Saisonarbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Gastgewerbe, 2012 bis 2016	4
Abbildung 3:	Saisonarbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Gastgewerbe nach Beschäftigungsform, 2016	5
Abbildung 4:	Saisonarbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Gastgewerbe nach Bundesland, 2016	6
Abbildung 5:	Anzahl der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in der Landwirtschaft auf Kreisebene, Mai 2019	34
Abbildung 6:	Anzahl der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Gastgewerbe auf Kreisebene, Juli 2019	35
Abbildung 7:	Ausgewählte Forschungsregionen	36
Abbildung 8:	Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns (2015 bis 2022) und der Mindestentgelte in der Landwirtschaft (2015 bis 2017)	65

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AG	Arbeitgebende
AN	Arbeitnehmende
AO	Abgabenordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BL	Betriebsleitung
BMAS	Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
COVID-19-ArbZV	COVID-19-Arbeitszeitverordnung
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EU	Europäische Union
GewO	Gewerbeordnung
GG	Gastgewerbe
Ha	Hektar
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
LW	Landwirtschaft
MiLoG	Mindestlohngesetz
Mio.	Millionen
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Nr.	Nummer
PECO	Institut für nachhaltige Regionalentwicklung in Europa
SB	Saisonbeschäftigte
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
SV	sozialversicherungspflichtig
SvEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
ÜBA	Überbetriebliche Akteure
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Management Summary

Ziel der vorliegenden Studie ist die Identifikation und Beschreibung der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Saisonbeschäftigte und deren Arbeitgebende in Deutschland in den Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe. Dafür werden die Anpassungsreaktionen, Handlungen und Handlungsmotive der betroffenen Akteure unter Berücksichtigung der jeweiligen Kontextbedingungen mittels qualitativer Methoden systematisch untersucht. Zudem gibt die Studie einen vertieften Einblick in die Situation der Betriebe sowie in die Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten. Mit der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe stehen dabei zwei Branchen im Fokus, in welchen Saisonarbeit traditionell von großer Bedeutung ist und die in besonderem Maß vom Mindestlohn betroffen sind.

Den Kern der qualitativ-empirischen Arbeit dieses Forschungsprojekts bilden leitfadengestützte Interviews. Diese bieten die Möglichkeit, ein breites Spektrum an Informationen zu einem Thema zu gewinnen und gezielt zu vertiefen. Für die übergeordnete Perspektive auf das Thema Mindestlohn und Saisonbeschäftigung wurden zwischen März und Juni 2021 zwölf überbetriebliche Branchenvertreter:innen interviewt. Für die betriebliche Perspektive wurden zwischen Juni und Oktober 2021 Fallstudien in insgesamt 20 Betrieben aus fünf verschiedenen Regionen Deutschlands durchgeführt. In diesem Rahmen haben persönliche Interviews mit 27 Personen aus der Betriebsleitungsebene und 39 Saisonbeschäftigten in diesen Betrieben stattgefunden. Ein Literaturüberblick sowie kurze Porträts der untersuchten Branchen mit ihren spezifischen ökonomischen Rahmenbedingungen runden das Untersuchungsdesign ab.

Saisonarbeit in Landwirtschaft und Gastgewerbe

Wenngleich es bislang keine einheitliche Definition für Saisonbeschäftigung gibt, sind bestimmte Merkmale wie die Befristung des Arbeitsverhältnisses und die Saisonalität des Arbeitsanfalls zur Abdeckung betrieblicher Arbeitsspitzen charakteristisch. Saisonbeschäftigte können in Deutschland sowohl geringfügig als auch sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Die Herkunft der Beschäftigten ist grundsätzlich kein Kriterium, faktisch handelt es sich jedoch häufig um ausländische Arbeitskräfte. Der Wohnsitz der ausländischen Saisonbeschäftigten verbleibt dabei in der Regel im Heimatland.

Analysen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge waren im Jahr 2016 in der Landwirtschaft 12,5 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse als Saisonarbeitsverhältnisse klassifiziert. Durchschnittlich waren rund 44.000 Personen pro Monat in der Saisonarbeit tätig. Regionale „Hotspots“ waren vor allem Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, das Saarland, Baden-Württemberg und Bayern mit sowohl absolut als auch relativ besonders hohen Zahlen. Im Gastgewerbe lag die absolute Zahl mit monatlich rund 146.000 Personen im Jahr 2016 deutlich höher, der Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen lag hingegen mit 8,4 Prozent niedriger als in der Landwirtschaft. Überdurchschnittlich hohe Anteile wiesen hier Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Baden-Württemberg auf.

Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft kommen typischerweise in Betrieben mit Sonderkulturen wie zum Beispiel in der Spargel- und Erdbeerproduktion zum Einsatz. Hier ist die Arbeitsinten-

sität besonders hoch und der Grad der Technisierung gering. Der zeitliche Bedarf an Saisonarbeitskräften richtet sich nach den Ernte- und Pflegezeiten der jeweils angebauten Sonderkultur und umfasst zumeist zwei bis drei Monate in der Hochsaison.

Im Gastgewerbe stellen insbesondere die Nachfragegebundenheit der Dienstleistungstätigkeit sowie die geringe Planbarkeit der Tätigkeiten eine Herausforderung dar. Typische Tätigkeiten von in- und ausländischen Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe sind im Spül-, Küchen-, Service- und Reinigungsbereich verortet. Die Dauer der „Hochsaison“ liegt bei etwa sieben Monaten, tendenziell ist über die letzten Jahre eine Saisonverlängerung hin zum ganzjährigen Betrieb zu beobachten.

Monetäre Erwartungen sind das wichtigste Motiv der Beschäftigten, eine saisonale Tätigkeit in Deutschland aufzunehmen. Aufgrund des unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen dem Herkunftsland und Deutschland können auch weniger qualifizierte Beschäftigte hier einen deutlich höheren Arbeitslohn erzielen. Maßgeblichen Einfluss hat entsprechend die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation in den Herkunftsländern. Die Herkunftsländer der in Deutschland tätigen ausländischen Saisonkräfte liegen mehrheitlich in Osteuropa. Mit der guten wirtschaftlichen Entwicklung des zuvor wichtigsten Herkunftslands Polen hat eine Verschiebung Richtung Rumänien, Bulgarien oder Georgien stattgefunden.

Direkte Auswirkungen des Mindestlohns

Die Ergebnisse legen nahe, dass der gesetzliche Mindestlohn für Saisonbeschäftigung in den beiden betrachteten Branchen weitgehend beachtet wird. 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 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.

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) 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 flexibler Arbeitszeitgestaltung erledigt. 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 faktisch geringeren Verdienstmöglichkeiten durch die Höchstarbeitszeiten, trotz gestiegener Bruttostundenlöhne.

Der Dokumentationsaufwand hat sich mit der Einführung der Dokumentationspflicht für die Arbeitszeit aus dem MiLoG einschneidend erhöht. Teilweise kommen elektronische Zeiterfassungssysteme zum Einsatz, insbesondere in kleineren Betrieben erfolgt die Dokumentation handschriftlich. Die befragten Betriebsleitungen geben mehrheitlich an, dass durch die Dokumentationspflicht ihre eigene Arbeitsbelastung deutlich gestiegen ist.

Anpassungsreaktionen von Betrieben und Saisonbeschäftigten

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.

Insbesondere im Gastgewerbe wird von den Betriebsleiter:innen und den überbetrieblichen Branchenvertreter:innen ein deutlicher Mindestlohneffekt auf das gesamte innerbetriebliche Lohngefüge beschrieben. Der Mindestlohn hat offenbar auch zu deutlichen Lohnsteigerungen bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten geführt, um den Lohnabstand zu höher qualifizierten Mitarbeiter:innen zu wahren.

Auf die Beschäftigung selbst und die Anzahl der in den Betrieben beschäftigten Saisonkräfte hatte die Einführung des Mindestlohns in beiden Branchen 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, die einen Trend zur Reduzierung von Saisonkräften begründen, der durch den Mindestlohn vermutlich beschleunigt wird. Hinsichtlich der Art der Beschäftigungsverhältnisse lässt sich aus den Ergebnissen 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 eine Rolle. Überbetriebliche Branchenvertreter:innen des Gastgewerbes führen diesen Trend hingegen 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.

Mit der Einführung des Mindestlohns sind seitens der befragten Betriebe eine spürbare Arbeitsverdichtung und eine verstärkte Erwartung an die Arbeitsleistung der Saisonbeschäftigten verbunden. Die Erfüllung der Leistungsanforderungen wird inzwischen von den Betriebsleiter:innen deutlich strenger überprüft, als dies vor der Einführung des Mindestlohns der Fall war.

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

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

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

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 MiLoG verankerte Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten. Die betreffenden Betriebsleiter:innen verspüren diesbezüglich großes Unbehagen, sehen aber keine Alternative zu ihrem Handeln. Die spezifische Situation von Saisonbetrieben erschwere eine gesetzeskonforme Personalplanung.

Kontrollen durch den Zoll werden von Betriebsleiter:innen und Saisonbeschäftigten grundsätzlich positiv bewertet, da hinsichtlich der meisten Aspekte des MiLoG 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

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

Die Beschäftigungsentwicklung unter dem MiLoG wird von den Betrieben ambivalent beurteilt. Einerseits erzwingt der zunehmende Arbeitskräftemangel vor allem im Gastgewerbe ohnehin höhere Löhne, andererseits führe dies zu Verdrängungsprozessen unter den Betrieben, da lediglich Großbetriebe die steigenden Löhne stemmen könnten. In der Landwirtschaft wird vor allem im Sonderkulturbereich eine weitere Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro sehr kritisch von den Betrieben eingeschätzt. Mittelfristig zeichnet sich nach Einschätzung der Betriebsleiter:innen ein Abbau von Arbeitsplätzen ab, unter anderem durch Produktionsverlagerungen von Sonderkulturbetrieben ins Ausland und durch verstärkte Technisierung von Produktionsprozessen und dadurch zu erwartenden gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen. Im Gastgewerbe werden weitere Anhebungen des Mindestlohns von den befragten Betriebsleiter:innen als weniger relevant eingestuft. Hier wird der sich verschärfende Arbeits- und Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung gesehen.

1 Einleitung

Ziel der vorliegenden Studie ist die Identifikation und Beschreibung der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Saisonbeschäftigte und deren Arbeitgebende in Deutschland. Dafür werden die Anpassungsreaktionen, Handlungen und Handlungsmotive der betroffenen Akteure unter Berücksichtigung der jeweiligen Kontextbedingungen mittels qualitativer Methoden systematisch untersucht. Zudem wird ein vertiefter Einblick in die Arbeits- und Lebensbedingungen der Saisonbeschäftigten gegeben. Mit der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe stehen dabei zwei Branchen im Fokus, in welchen Saisonarbeit traditionell von großer Bedeutung ist und die in besonderem Maß vom Mindestlohn betroffen sind.

Leitfadengestützte Interviews bilden den Kern der qualitativ-empirischen Arbeit dieses Forschungsprojekts. Diese bieten die Möglichkeit, ein breites Spektrum an Informationen zu einem Thema zu gewinnen und gezielt zu vertiefen. Sie eignen sich daher sehr gut, um die vielfältigen Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Saisonbeschäftigte sowie deren Arbeitgebende zu beleuchten. So können auch solche Zusammenhänge exploriert werden, zu denen bisher nur wenige wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen, wie dies für das Thema Mindestlohn und Saisonbeschäftigung der Fall ist.

Im Rahmen des Projekts wurden im Jahr 2021 einerseits Gespräche mit zwölf überbetrieblichen Branchenvertreter:innen geführt, um eine übergeordnete Perspektive auf das Thema Mindestlohn und Saisonbeschäftigung zu erhalten. Andererseits wurden Fallstudien in insgesamt 20 Betrieben durchgeführt, um die betriebliche Perspektive abzubilden. In diesem Rahmen wurden persönliche Interviews mit 27 Personen aus der Betriebsleitungsebene und 39 Saisonbeschäftigten in diesen Betrieben durchgeführt.

Die Studie gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 stellt vorliegende Erkenntnisse zu Saisonbeschäftigung in Deutschland, den ökonomischen Rahmenbedingungen von Landwirtschaft und Gastgewerbe, den branchenspezifischen Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) auf Saisonbetriebe und Saisonbeschäftigte dar. Zudem werden branchenspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie beleuchtet. Im Anschluss beschreibt Kapitel 3 das Untersuchungsdesign sowie das methodische Vorgehen.

Die empirischen Befunde der vorliegenden Studie sind Gegenstand der Kapitel 4 bis 9. Kapitel 4 fasst zunächst die Erkenntnisse zusammen, die zu den Rahmenbedingungen von Saisonbeschäftigung in Landwirtschaft und Gastgewerbe gewonnen wurden. Kapitel 5 adressiert die direkten Effekte des MiLoG auf Stundenlöhne, Arbeitszeit und Arbeitszeitdokumentation von Saisonarbeitskräften in Landwirtschaft und Gastgewerbe. Kapitel 6 stellt die qualitativen Befunde zu den vielfältigen Anpassungsreaktionen von Saisonbetrieben und Saisonbeschäftigten dar. Kapitel 7 fokussiert auf die Ergebnisse zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des MiLoG. Kapitel 8 fasst die gewonnenen Erkenntnisse zu den bisherigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Angebot, Nachfrage sowie Unterkunfts- und Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten in beiden Branchen zusammen. Kapitel 9 thematisiert die Befunde zu den Bewertungen des gesetzlichen Mindestlohns in beiden Branchen, ordnet die Gesamtheit der empirischen Befunde ein und zieht ein Fazit.

2 Literaturüberblick

Im Folgenden werden die vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Saisonbeschäftigung in Deutschland zusammenfassend dargestellt. Dabei wird sowohl auf die gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch auf die Situation der Beschäftigten eingegangen. Im Anschluss wird der Fokus auf die beiden zu untersuchenden Branchen gerichtet. Bestehende Erkenntnisse zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf die zu untersuchenden Branchen und die dort tätigen Saisonbeschäftigten werden in einem weiteren Unterkapitel vorgestellt. Abschließend wird die Saisonbeschäftigung im Kontext der Corona-Pandemie beleuchtet.

2.1 Saisonbeschäftigung in Deutschland

2.1.1 Entwicklung

Eine einheitliche **Definition** für Saisonbeschäftigung existiert (bislang) nicht. Die bestehenden Definitionen beziehen sich jedoch alle auf die Merkmale **Befristung** des Arbeitsverhältnisses sowie **Saisonalität** des Arbeitsanfalls. Die **Herkunft** der Beschäftigten ist grundsätzlich kein Kriterium, faktisch handelt es sich jedoch häufig um ausländische Arbeitskräfte. Der Wohnsitz der ausländischen Saisonbeschäftigten verbleibt in der Regel in einem anderen Land als dem, in dem die Saisonbeschäftigung ausgeübt wird (López-Sala et al. 2016; Späth et al. 2018).

Saisonbeschäftigte können in Deutschland sowohl geringfügig als auch sozialversicherungspflichtig (SV) beschäftigt sein. Bei der geringfügigen Beschäftigung wird zwischen der **kurzfristigen Beschäftigung**, die derzeit auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage pro Jahr beschränkt ist,¹ und der geringfügig entlohnten Beschäftigung (**Minijob**), die den Lohn auf aktuell 450 Euro pro Monat begrenzt, unterschieden. Dem deutschen **Sozialversicherungsrecht** unterliegen ausländische Saisonarbeitskräfte nur dann, wenn sie nicht bereits in ihrem Heimatland oder in einem anderen EU-Staat sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Während Saisonbeschäftigte aus anderen Ländern der **EU** in Deutschland keine Arbeitserlaubnis benötigen, sind für eine Zulassung von Arbeitnehmer:innen aus **Drittstaaten** bilaterale Vermittlungsabsprachen mit dem jeweiligen Herkunftsland notwendig (Lechner 2020).

Über die **branchenübergreifende Entwicklung** der Saisonarbeit in Deutschland ist verhältnismäßig wenig bekannt. Neben der uneinheitlichen Definition von Saisonarbeit liegt dies vor allem daran, dass es an Statistiken mangelt, in welchen Saisonarbeit vollumfänglich erfasst wird (Späth et al. 2018).

Eine Informationsquelle für die Entwicklung der Anzahl ausländischer Saisonarbeitskräfte in Deutschland sind Daten zu den **Saisonarbeitsgenehmigungen**, die bis zur Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundes-

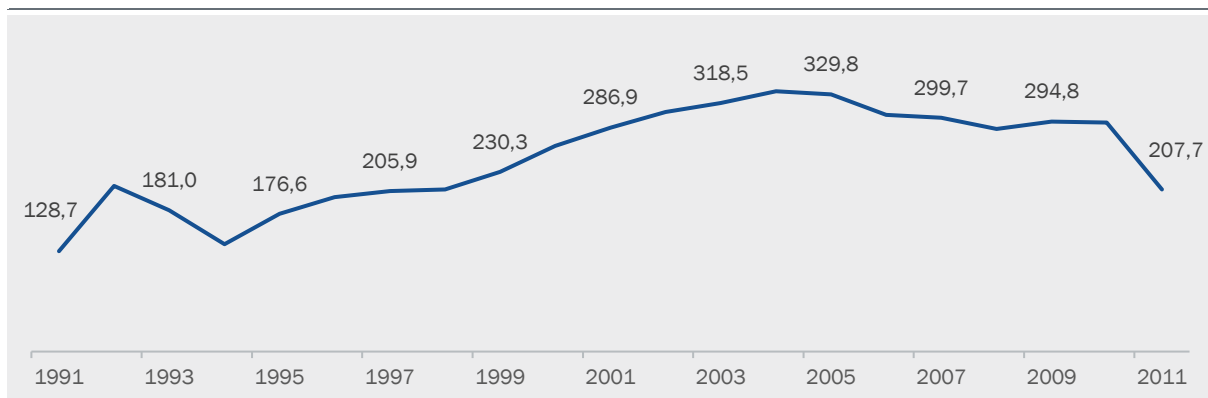
¹ Laut § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Für den Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 wurde diese Grenze gemäß § 115 SGB IV auf eine Höchstdauer von fünf Monaten oder 115 Tagen ausgeweitet. Für den Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Oktober 2021 hat das Bundeskabinett im März 2021 erneut eine Ausnahmeregelung für Saisonbeschäftigung beschlossen und die Zeitgrenze auf vier Monate bzw. 102 Arbeitstage angehoben.

agentur für Arbeit ausgestellt wurden.² Deren Anzahl ist im Zeitraum zwischen 1991 und 2004 von rund 129.000 auf rund 334.000 angestiegen. Danach nahm sie wieder etwas ab (Abbildung 1). Der Einbruch im Jahr 2011 ist damit zu erklären, dass mit Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-8-Länder³ ab dem 1. Januar 2011 eine Saisonarbeitsgenehmigung nur noch für Arbeitnehmer:innen aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien notwendig war. Für bulgarische und rumänische Arbeitnehmer:innen wurde die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Januar 2014, für kroatische Arbeitnehmer:innen zum 1. Juli 2015 hergestellt.

Differenzierte Auswertungen der Saisonarbeitsgenehmigungen nach **Herkunftsländern** zeigen, dass die große Mehrheit der Saisonbeschäftigten zwischen 1991 und 2011 aus dem Nachbarland Polen kam. Mit dem Beitritt Polens zur EU im Jahr 2004 ist der Anteil polnischer Saisonarbeitskräfte jedoch kontinuierlich gesunken (von 85,9 % im Jahr 2004 auf 60,3 % im Jahr 2010). Der Anteil rumänischer Saisonarbeitskräfte ist im Gegenzug gestiegen (von 8,1 % im Jahr 2004 auf 34,7 % im Jahr 2010) (eigene Berechnungen auf Basis BAMF 2014).

Abbildung 1: Entwicklung der Saisonarbeitsgenehmigungen, 1991 bis 2011

Anzahl in Tausend*



* Saisonarbeitsgenehmigungen wurden für Staatsangehörige der EU-8-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn) bis zum 31. Dezember 2010 ausgestellt. Im Jahr 2011 erfolgte dies nur noch für bulgarische, rumänische und kroatische Staatsangehörige. Der Wert für das Jahr 2011 ist daher eingeschränkt mit den Vorjahreswerten vergleichbar.
Quelle: eigene Darstellung auf Basis BAMF (2014)

© Prognos/QMR 2022

Für den Zeitraum 2012 bis 2016 liefert die Studie von Späth et al. (2018) mit Hilfe einer neuen Operationalisierung von Saisonbeschäftigung auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit Erkenntnisse zur weiteren Entwicklung der Zahl von in- und ausländischen Saisonbeschäftigten in Deutschland. Untersucht wurden u. a. die Branchen **Land- und Forstwirtschaft** sowie **Hotel- und Gaststättengewerbe**. Späth et al. (2018) definieren zur näherungsweise Operationalisierung ein Zeitfenster für die Saison von sieben Monaten und beschränken sich auf Beschäftigungsformen, die sehr wahrscheinlich mit Saisonarbeit einhergehen, wie Befristung, geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung.⁴ In den Ergebnissen zeigt sich eine anhaltend hohe Bedeutung der Saisonarbeit im Analysezeitraum (Abbildung 2). Auch wenn die durchschnittliche Zahl der in

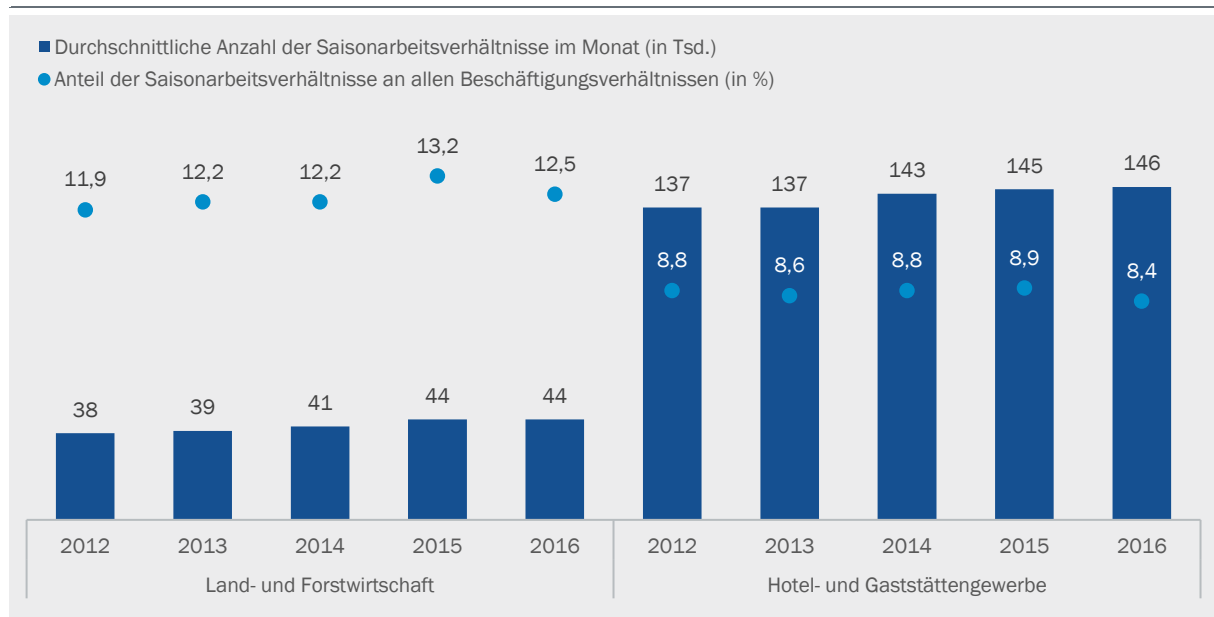
² Vor der Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit war die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus Mittel- und Osteuropa nur mit einer solchen Genehmigung möglich.

³ Bei den EU-8-Ländern handelt es sich um die folgenden acht mittelosteuropäischen Staaten, die im Jahr 2004 der EU beigetreten sind: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn.

⁴ Da in den Daten nur Saisonbeschäftigte enthalten sind, die in der Sozialversicherung in Deutschland meldepflichtig sind, was nicht zwingend der Fall ist, ist die Anzahl der Saisonbeschäftigten tendenziell unterschätzt.

einem Monat klassifizierten Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe zwischen 2012 und 2016 absolut betrachtet deutlich höher als in der Landwirtschaft ausfiel, lag ihr Anteil an allen Beschäftigten in der Landwirtschaft mit 12,5 Prozent im Jahr 2016 spürbar höher als im Gastgewerbe. Über den gesamten Betrachtungszeitraum hat sich die Zahl der Saisonarbeitsverhältnisse in beiden Branchen leicht erhöht, auch zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung im Jahr 2015. Der Anteil der Saisonarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen ist hingegen weitgehend konstant geblieben.

Abbildung 2: Entwicklung der Saisonarbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Gastgewerbe, 2012 bis 2016

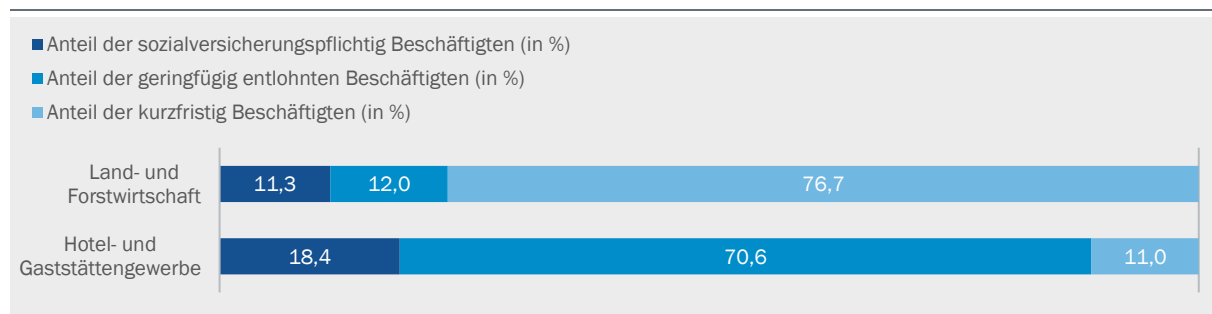


Quelle: eigene Darstellung auf Basis Späth et al. (2018)

© Prognos/QMR 2022

2.1.2 Struktur

Die Analysen von Späth et al. (2018) zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe mit Blick auf die **Beschäftigungsform** der Saisonarbeitskräfte auf (Abbildung 3). Während in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2016 gut drei Viertel (76,7 %) aller Saisonarbeitskräfte kurzfristig beschäftigt wurden und die sozialversicherungspflichtige sowie die geringfügig entlohnte Beschäftigung nur eine untergeordnete Rolle spielten, war im Hotel- und Gaststättengewerbe die große Mehrheit der Saisonarbeitskräfte (70,6 %) geringfügig entlohnt beschäftigt. Im Betrachtungszeitraum zwischen 2012 und 2016 nahm in der Land- und Forstwirtschaft der Anteil der kurzfristig Beschäftigten leicht zu. Dagegen verlor die geringfügig entlohnte Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe im gleichen Zeitraum etwas an Bedeutung.

Abbildung 3: Saisonarbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Gastgewerbe nach Beschäftigungsform, 2016

Quelle: eigene Darstellung auf Basis Späth et al. (2018)

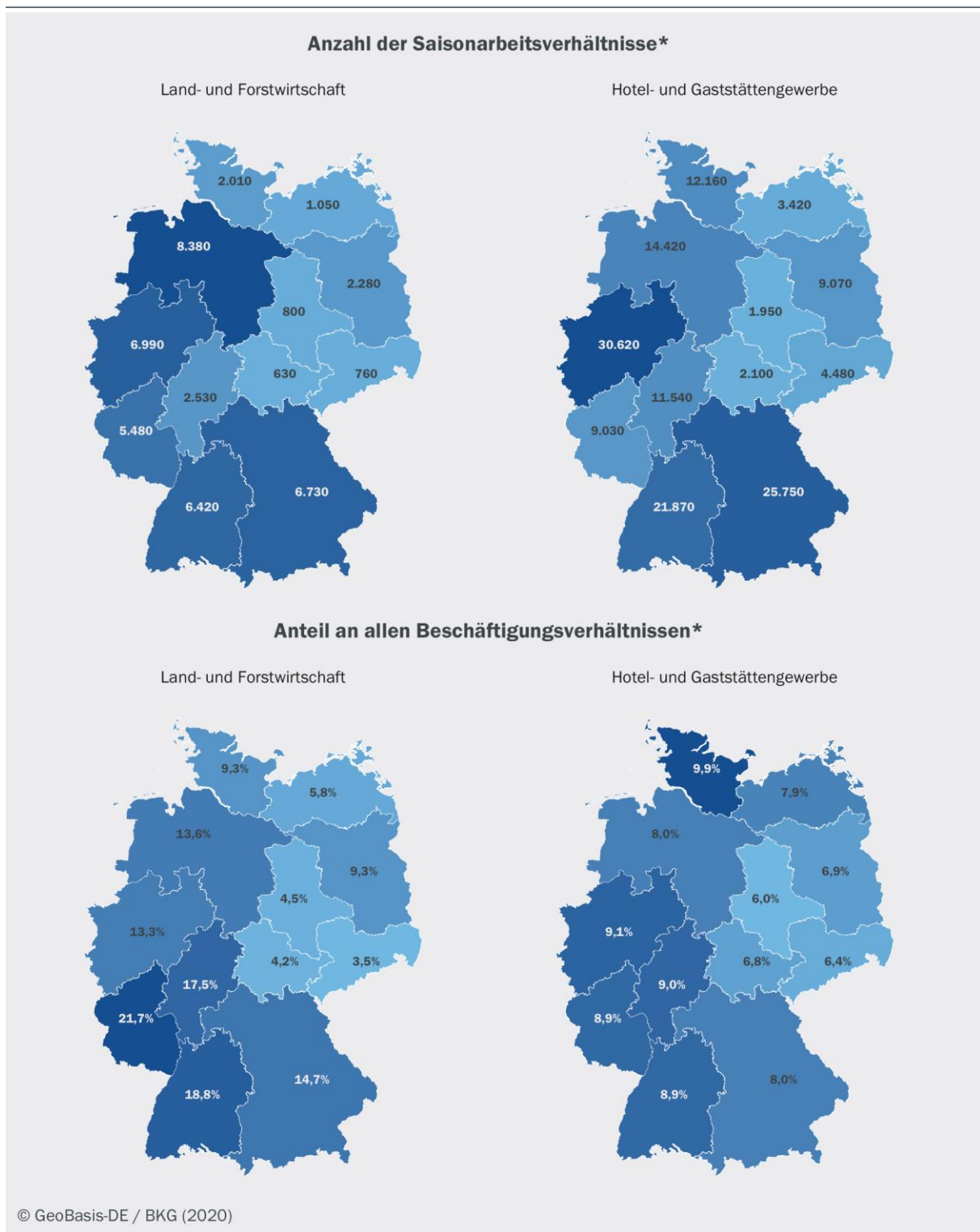
© Prognos/QMR 2022

Die Zusammensetzung der Beschäftigungsformen veränderte sich zudem **innerhalb eines Jahres** teils deutlich. In der Land- und Forstwirtschaft wurde die kurzfristige Beschäftigung in den Jahren zwischen 2012 und 2016 vor allem in den arbeitsintensiven Monaten eingesetzt und in den Randzeiten wieder zurückgefahren. Im Hotel- und Gaststättengewerbe war der Einsatz der geringfügig entlohnten Saisonbeschäftigten hingegen über den Jahresverlauf hinweg recht konstant. In den Kernmonaten der Saison nahm der Anteil der geringfügig entlohnten Beschäftigten sogar leicht ab, was möglicherweise bedeutet, dass sich hier kurzfristige Bedarfe nur durch SV-Beschäftigung decken lassen, die für Arbeitnehmende langfristig vorteilhafter sind (Späth et al. 2018).

Den Analysen von Späth et al. (2018) zufolge variierte der Einsatz von Saisonarbeitskräften zwischen 2012 und 2016 sowohl in der Landwirtschaft als auch im Gastgewerbe **von Region zu Region**. Gemessen am Anteil der Saisonarbeitsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen wurden Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft vor allem im Südwesten eingesetzt (Abbildung 4). Im Hotel- und Gaststättengewerbe wies dagegen Schleswig-Holstein die höchsten Anteile an Saisonarbeitsverhältnissen auf. Ebenfalls hohe Anteile verzeichneten hier Nordrhein-Westfalen und Hessen, aber auch die südwestlichen Bundesländer.

Mit Blick auf die **soziodemografische Struktur** von Saisonarbeitskräften zeigt sich anhand der Analysen von Späth et al. (2018), dass im Jahr 2016 in der Landwirtschaft knapp die Hälfte (49,1 %) aller Saisonarbeitsverhältnisse von **Frauen** ausgeübt wurden. Im Gastgewerbe lag der Anteil im gleichen Jahr mit 57,3 Prozent noch etwas höher, verzeichnete aber seit 2012 einen kontinuierlichen Rückgang. Das **Durchschnittsalter** der Saisonarbeitskräfte lag im Jahr 2016 mit 30,4 Jahren im Hotel- und Gaststättengewerbe deutlich niedriger als in der Land- und Forstwirtschaft (36,9 Jahre). Mit Blick auf die **Nationalität** zeigt sich, dass Saisonbeschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2016 überwiegend (68,8 %) aus Staaten der EU-Osterweiterung kamen. Dagegen verfügten die Saisonbeschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe überwiegend (74,0 %) über die deutsche Staatsangehörigkeit.

Abbildung 4: Saisonarbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Gastgewerbe nach Bundesland, 2016



* In den Berechnungen wurden die Bundesländer Berlin und Brandenburg, Bremen und Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Saarland und Rheinland-Pfalz jeweils zusammengefasst.
 Quelle: eigene Darstellung auf Basis Späth et al. (2018)

Aufgrund fehlender Angaben lassen sich für das Jahr 2016 in der Land- und Forstwirtschaft in rund zwei Drittel (66,0 %) der Fälle keine Aussagen zur **Schul- und Berufsausbildung** treffen, im Hotel- und Gaststättengewerbe trifft dies nur auf knapp ein Viertel (24,1 %) zu (Späth et al. 2018). Von den Saisonarbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft, die Angaben zur Schul- und Berufsausbildung machten, hatten im Jahr 2016 über ein Drittel (35,6 %) keine Berufsausbildung, fast die Hälfte (47,6 %) verfügte hingegen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Unter den deutlich jüngeren Saisonarbeitskräften im Hotel- und Gaststättengewerbe verfügten hingegen nur 37,2 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung (Tabelle 1). Deutliche Unterschiede zeigten sich zwischen den Branchen zudem hinsichtlich der **Arbeitszeiten**. Während im stark vom Nebenerwerb geprägten Gastgewerbe 86,5 Prozent der Saisonarbeitskräfte in Teilzeit tätig waren, lag der Anteil in der Landwirtschaft im Jahr 2016 bei nur 34,0 Prozent (ebd.).

Tabelle 1: Saisonarbeitskräfte nach Schul- und Berufsausbildung, 2016

Anteile in Prozent

	Land- und Forstwirtschaft	Hotel- und Gaststättengewerbe
Anteil der Saisonarbeitskräfte mit gültigen Angaben zur Schul- und Berufsausbildung	34,0	75,9
davon anteilig		
ohne Berufsausbildung	35,6	31,6
mit Volks-/Haupt-/Realschulabschluss und Berufsausbildung	47,6	37,2

Quelle: eigene Darstellung auf Basis Späth et al. (2018)

© Prognos/QMR 2022

2.1.3 Einflussfaktoren

Zentrale Ursache für die Nachfrage nach Saisonarbeitskräften stellen **saisonale Arbeitsspitzen** dar. Mit Blick auf ausländische Saisonarbeitskräfte spielt zudem eine Rolle, dass Betriebe aus vergleichsweise arbeitsintensiven Branchen wie der Landwirtschaft auf dem heimischen Arbeitsmarkt einem **Mangel an Arbeitskräften** gegenüberstehen. Ausländische Saisonarbeitskräfte werden in der Regel für körperlich anstrengende Arbeiten eingesetzt. Insbesondere in der Landwirtschaft sind diese Arbeiten meist der Witterung ausgesetzt. Gleichzeitig sind die Arbeiten schnell erlernbar und bedürfen nur geringer formaler Qualifikationen oder Sprachkenntnisse (Fasterding/Rixen 2005). Vor dem Hintergrund, dass heimische Arbeitskräfte für solche Tätigkeiten teilweise nur schwer zu rekrutieren sind, wird ausländischen Saisonarbeitskräften in solchen Branchen eine zentrale Rolle zugeschrieben. Sie gelten als wichtiger Faktor, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern (Dietz 2004). Da in der Literatur unter dem Begriff Saisonbeschäftigung in der Regel auf **ausländische Beschäftigte im Bereich Landwirtschaft** fokussiert wird, kann im Folgenden ebenfalls ausschließlich auf die Einflussfaktoren für deren Nachfrage und Angebot eingegangen werden.

Ob und welche ausländischen Saisonarbeitskräfte in Deutschland eingesetzt werden, hängt maßgeblich von den **institutionellen Rahmenbedingungen** ab, die sich im Laufe der Zeit verändern können (Wagner/Hassel 2016). Da in Deutschland eine lange Tradition an Saisonarbeitskräften aus Osteuropa besteht, haben sich die Rahmenbedingungen im Zuge der **EU-Erweiterungsrounden** in den Jahren 2004 und 2007 bzw. mit dem Auslaufen der Übergangsregelungen 2011 bzw.

2014 deutlich geändert. Während Saisonarbeitskräfte zuvor auf Basis bilateraler Vereinbarungen mit den Beitrittskandidaten in Deutschland arbeiten konnten, stehen den Bürger:innen der neuen EU-Staaten seit Geltung der **vollen Freizügigkeit** auch andere Beschäftigungsformen in Deutschland bzw. auf anderen europäischen Arbeitsmärkten zur Verfügung.

Da es in der jüngeren Vergangenheit laut Aussagen von Arbeitgeberverbänden und auch der Bundesagentur für Arbeit zu einem **nachlassenden Interesse von EU-Bürger:innen** an einer Saisonarbeit insbesondere in der deutschen Landwirtschaft gekommen ist, wird zukünftig von einem erhöhten Bedarf an Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten ausgegangen (Lechner 2020). Um dem Rechnung zu tragen, besteht gemäß der EU-Richtlinie zu Saisonarbeitskräften (2014/36/EU) die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen und Bedingungen Drittstaatenangehörige als Saisonkräfte zu beschäftigen. Anfang 2020 hat die Bundesagentur für Arbeit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) eine **Vermittlungsabsprache mit Georgien** abgeschlossen, die in Folge der Corona-Pandemie jedoch erst 2021 zur Anwendung kommen konnte. Für die Saison 2021 konnten 5.000 Saisonbeschäftigte aus Georgien nach Deutschland kommen (BMEL 2021a).

Neben dem Mangel an heimischen Arbeitskräften und den institutionellen Rahmenbedingungen wird Saisonarbeit auf der **Angebotsseite** maßgeblich von der Lebenssituation der Saisonarbeitskräfte in ihren Herkunftsländern und den Arbeitsbedingungen für Saisonarbeit beeinflusst. Bei den im Folgenden zitierten Studien handelt es sich in der Regel um **qualitative, nicht repräsentative** Erhebungen.

Als Hauptgrund für die Aufnahme einer Saisonbeschäftigung in Deutschland werden in der Literatur meist deutlich **geringere Einkommensniveaus im Herkunftsland** genannt (u. a. Fasterding/Rixen 2005; Schettler et al. 2016; Wagner/Hassel 2016; Cosma et al. 2020). **Motive** seien beispielsweise der Einkommenserwerb für die Finanzierung von Ausgaben für Baumaßnahmen oder für die Hochschulausbildung der Kinder (Cosma et al. 2020). Überlegungen zur sozialen Absicherung scheinen in den Entscheidungen für oder gegen eine Saisonbeschäftigung nicht immer eine Rolle zu spielen. Insbesondere die rumänische Bevölkerung aus ländlichen Regionen und gerade Frauen hätten oftmals keinen Zugang zu einer Renten- oder angemessenen Krankenversicherung, da sie jahrzehntelang in einem informellen Subsistenzsystem lebten (Cosma et al. 2020).

Einer Studie von Cosma et al. (2020) zufolge verlangen die Tätigkeiten von Saisonarbeitskräften zwar keine formalen **Qualifikationen**, entsprechende Vorerfahrungen können aber sehr hilfreich sein. Osteuropäische Staaten, wie Rumänien, die Slowakische Republik und Polen verfügten über die höchsten Anteile an Landbevölkerung und stellten damit einen großen Pool für landwirtschaftliche Arbeitskräfte dar.

Im Vergleich zu anderen Formen der Arbeitsmigration bzw. der permanenten Verlagerung des Wohnorts in ein anderes Land, entscheiden sich Saisonarbeitskräfte für **kurzfristige Arbeitsaufenthalte**, die es ihnen ermöglichen, sich finanziell besser zu stellen und gleichzeitig ihr Leben in der Heimat nicht aufzugeben (Voivozeanu 2020). Entsprechend spielen bei der Saisonarbeit auch soziale und kulturelle Erwägungen eine wichtige Rolle. Für polnische Saisonarbeitskräfte in Deutschland stellt Kępńska (2013) heraus, dass insbesondere die Kosten der Migration mit Blick auf die Familien abgewogen werden und sich diese bei Männern und Frauen unterscheiden. Infolge der Tätigkeiten als Saisonarbeitskraft zeigt Fialkowska (2019) mit Blick auf polnische Väter, dass die Aufrechterhaltung der traditionellen Ernährerrolle durch ihre Saisontätigkeit das Risiko der Marginalisierung innerhalb der Familien birgt. Mit Blick auf die Frauen beschreiben Fialkowska/Piechowska (2016), dass saisonale Migration häufig über Mitglieder eines familiären Netzwerks erfolgt, was mit der Ausübung sozialer Kontrolle verbunden sein kann. Auf der anderen

Seite könne die Saisonarbeit von Frauen zu einer Überwindung von klassischen Rollenbildern in der Heimat führen, weil sie dort einer bezahlten Arbeit nachgingen, die als „Pause“ von den ständigen familiären Pflichten zuhause empfunden werde.

Bei über mehrere Jahre wiederkehrender Tätigkeit in der Saisonarbeit („**zirkuläre Migration**“) seien die Auswirkungen auf das Familien- und das lokale Leben im Heimatland der Beschäftigten besonders groß. Fialkowska/Piechowska (2016) argumentieren, dass durch die lange Tradition von polnischen Saisonarbeitskräften in Deutschland auf Basis bilateraler Abkommen, die für Polen keine andere Form der Beschäftigung in Deutschland als die Saisonbeschäftigung ermöglicht haben, Ungleichheiten festgeschrieben wurden. Die Aufnahme einer anderen Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt und damit eine Chance auf sozialen Aufstieg sei polnischen Saisonkräften dadurch lange verwehrt worden.

Weitere Untersuchungen haben gezeigt, dass eine berufliche **Konzentration** von Migrant:innen in gering qualifizierten Sektoren dadurch verstärkt wird, dass Arbeitgebende gezielt solche Beschäftigten suchen, die als Arbeitnehmende unter anderem über vergleichsweise wenig Marktmacht verfügen (Stachowski/Fialkowska 2021). Des Weiteren ließen die relativ niedrigen Löhne und unattraktiven Arbeitsbedingungen im Herkunftsland die Arbeit in reicheren Ländern attraktiv erscheinen (so genannter *dual frame of references*, Cosma et al. 2020). In der Folge würden Saisonarbeitskräfte von Arbeitgebern als besonders motiviert, zuverlässig und attraktiv wahrgenommen (Rye/Scott 2018).

Die Literatur zeigt ein **zwiespältiges Selbstverständnis** der Migrant:innen zur Saisonarbeit auf: Einerseits nehmen sie sich im Land der Beschäftigung offenbar selbst als marginalisiert wahr (Wagner et al. 2013). Die wahrgenommene Marginalisierung polnischer Saisonkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird laut Stachowski/Fialkowska (2021) durch eine räumliche Trennung verstärkt, da Saisonarbeitskräfte in der Nähe des jeweiligen Arbeitsortes untergebracht würden. Darüber hinaus hätten die Saisonkräfte, da sie mit ihren Landsleuten arbeiteten und lebten, vergleichsweise wenig Möglichkeiten, die Landessprache zu lernen oder zu praktizieren. Andererseits seien sich Saisonarbeitskräfte **ihrer zentralen Rolle in der Branche bewusst** (Wagner et al. 2013). Ihnen stehe eine Reihe von Handlungsoptionen offen, die es ihnen ermöglichten, ein gewisses Maß an Kontrolle über ihr Leben zu erlangen und ihre eigenen Lebensentwürfe umzusetzen (Stachowski/Fialkowska 2021). Auch wenn die Arbeitsbedingungen gerade in der Landwirtschaft anspruchsvoll seien, stellten Saisonarbeitskräfte diese häufig nicht in Frage. Sie nutzen aber offenbar ihre **„power of mobility“** (Smith 2006, Alberti 2014), um Jobs zu suchen, die bessere Arbeitsbedingungen bieten. Für rumänische Saisonarbeitskräfte in Deutschland zeigt Voivozeanu (2020) auf Basis qualitativer Analysen, dass diese von ihrem freien Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt Gebrauch machen, wodurch die Kosten der Migration abgenommen hätten. Rumänische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft wählen laut Voivozeanu (2020) Ort und Zeit für ihren Arbeitsaufenthalt strategisch aus, wobei sie verschiedene ökonomische und nicht-ökonomische Faktoren wie familiäre Verpflichtungen, Einkommens- und Arbeitsbedingungen oder auch gesundheitliche Aspekte berücksichtigten. Auch wenn die Aufnahme einer Saisonbeschäftigung vor allem durch ökonomische Gründe motiviert sei, bezögen insbesondere **Frauen** vielfältige Faktoren bei der Planung ihres Arbeitsaufenthaltes ein, auch um diese mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Eine quantitative Analyse von Müller et al. (2013) zeigt, dass Arbeitszufriedenheit, Alter, Anzahl bisheriger Arbeitgebenden und Arbeitserfahrung in einem anderen EU-Land einen signifikanten Einfluss darauf haben, ob Saisonarbeitskräfte in den Betrieb des Vorjahres zurückkehren. Auf Grundlage einer Befragung von Sonderkulturbetrieben im Spargel- und Erdbeeranbau weisen Schulte/Theuvsen (2015) daraufhin, dass Saisonarbeitsplätze **zunehmend attraktiv** gestaltet

sein müssen, um genügend Saisonarbeitskräfte für die Feldarbeit zu mobilisieren. Die **Qualität der Unterkunft** sei dabei ebenfalls von Bedeutung und stelle eine Möglichkeit dar, sich positiv von anderen Betrieben abzuheben, beispielsweise durch eine zeitgemäße mediale Ausstattung.

Vermittlungsagenturen nehmen mit Blick auf die Handlungsmöglichkeiten von Saisonbeschäftigten laut Voivozeanu (2020) unterschiedliche Rollen ein. Während manche nur Dokumente sammeln und organisierten, böten andere umfangreiche Unterstützung bei Problemen an und vermittelten oder halfen, alternative Arbeitsstellen zu finden. Wieder andere vermittelten die Saisonkräfte immer wieder an andere Betriebe, um die Abhängigkeit der Saisonkräfte von ihrer Agentur bewusst aufrecht zu halten. Koroutchev (2020) diskutiert zudem die gesetzliche Regulierung von Arbeitsvermittlungen in Bulgarien, Rumänien und Polen und kommt zu dem Ergebnis, dass diese einen wichtigen Einfluss auf die Art der Saisonbeschäftigung haben. Durch sie werde die Wahl der Zielländer, die Art der Migration und die Behandlung der Arbeitskräfte während des Aufenthalts beeinflusst.⁵

Einigen Autor:innen zufolge unterscheidet sich die Position von Saisonbeschäftigten in landwirtschaftlichen Betrieben je nach Herkunftsland. Der Vergleich von polnischen und rumänischen Saisonbeschäftigten in Deutschland mache deutlich, dass es hier in der Vergangenheit zu Verschiebungen gekommen ist. Polnische Arbeiter:innen hätten zwar in der Anzahl an Bedeutung verloren, ihr **Status in den Betrieben** sei jedoch höher als der der rumänischen Kolleg:innen, welche schlechtere Aussichten auf eine Festanstellung oder eine Anstellung als Vorarbeiter:in hätten (Voivozeanu 2020). Polnische Saisonarbeitskräfte würden darüber hinaus wesentlich besser bezahlt (Wagner et al. 2013). In Folge des frühzeitigeren Zugangs zum EU-Arbeitsmarkt konnten polnische Saisonarbeitskräfte ihre Verhandlungsposition in deutschen Betrieben offenbar schneller verbessern. Zusätzlich machten die mittlerweile gestiegenen Löhne in Polen die Saisonbeschäftigung in Deutschland weniger attraktiv (Stark/Fan 2007).

2.2 Ökonomische Rahmenbedingungen

2.2.1 Landwirtschaft

Im Jahr 2020 bewirtschafteten rund 262.800 landwirtschaftliche Betriebe rund 16,6 Mio. Hektar landwirtschaftlich genutzte Flächen in Deutschland (Tabelle 2). Wie in vielen anderen Ländern ist auch die Landwirtschaft in Deutschland von einem tiefgreifenden **Strukturwandel** geprägt (Wellner et al. 2017). So sank die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe zwischen 2010 und 2020 um durchschnittlich 1,3 Prozent im Jahr. Der absolute Rückgang in Höhe von rund 36.300 Betrieben resultierte aus einer Abnahme von Betrieben mit einer Fläche von unter 100 Hektar um rund 41.000 und einer Zunahme von Betrieben mit einer Fläche von über 100 Hektar um rund 4.600. Die durchschnittliche Flächenausstattung je Betrieb stieg von 55,8 Hektar im Jahr 2010 auf 63,2 Hektar im Jahr 2020 an. Dies entspricht einer jährlichen Änderungsrate von +1,2 Prozent. Die Verkaufserlöse (ohne Umsatzsteuer) der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland beliefen sich im Jahr 2020 auf rund 44,8 Mrd. Euro (BMEL 2020a).

⁵ Beispielsweise dürfen bulgarische Vermittlungsagenturen die Kosten für ihre Leistungen offenbar ausschließlich den ausländischen Arbeitgeber:innen der vermittelten Arbeitnehmer:innen in Rechnung stellen, was den Betrieb solcher Vermittlungsagenturen unattraktiv mache. Dagegen könnten rumänische Vermittlungsagenturen bis auf wenige Ausnahmen auch direkt die Arbeitnehmer:innen belangen (Koroutchev 2020).

Tabelle 2: Entwicklung von landwirtschaftlichen Betrieben und ihrer Größe, 2010 bis 2020

	2010	2013	2016	2020	Veränd. 2010-2020	
					absolut	jährl. Rate
Anzahl der Betriebe	299.100	285.000	275.400	262.780	-36.320	-1,3%
davon mit einer Größe von						
< 100 Hektar	265.600	249.900	238.800	224.640	-40.960	-1,7%
≥ 100 Hektar	33.600	35.200	36.500	38.160	+4.560	+1,3%
Durchschnittsgröße je Betrieb (ha)	55,8	58,6	60,5	63,2	+7,3	+1,2%

Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

© Prognos/QMR 2022

Quelle: eigene Darstellung und Berechnung auf Basis Destatis 2011a, 2014a, 2017a, 2021a

Der Anteil der landwirtschaftlichen Betriebe mit einer Fläche von über 100 Hektar ist im Zeitraum zwischen 2010 und 2020 aufgrund überwiegend positiver jährlicher Änderungsraten von 11,2 auf 14,5 Prozent angestiegen (Tabelle 3). Dagegen hat sich der Anteil der Betriebe mit einer Fläche zwischen 10 und 100 Hektar von 63,8 Prozent im Jahr 2010 auf 60,3 Prozent im Jahr 2020 reduziert. Der Anteil von Betrieben mit einer Fläche von unter 10 Hektar lag sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2020 bei rund einem Viertel. Die Betriebsgrößen nehmen dabei tendenziell von Nord- nach Süddeutschland ab.

Tabelle 3: Entwicklung der Größenstruktur landwirtschaftlicher Betriebe, 2010 bis 2020

Betriebsgröße von ... bis unter ... Hektar landwirtschaftl. genutzter Fläche	Anteil der Betriebe an allen Betrieben (in %)				Jährliche Änderungsrate		
	2010	2013	2016	2020	2010-2013	2013-2016	2016-2020
unter 5	9,2	8,6	8,8	8,2	-3,5%	-0,7%	-2,8%
5 bis 10	15,8	15,6	15,9	17,0	-1,9%	-0,7%	+0,6%
10 bis 20	21,1	20,7	20,6	20,0	-2,3%	-1,4%	-1,8%
20 bis 50	25,4	25,1	24,2	23,2	-2,1%	-2,3%	-2,2%
50 bis 100	17,3	17,6	17,3	17,0	-0,9%	-1,7%	-1,6%
100 bis 200	7,6	8,3	8,8	9,5	+1,3%	+0,8%	+0,6%
200 bis 500	2,4	2,7	3,1	3,6	+2,7%	+2,9%	+2,4%
500 bis 1.000	0,7	0,8	0,8	0,9	+1,6%	+0,0%	+2,4%
1.000 und mehr	0,5	0,5	0,5	0,6	+0,0%	+0,0%	-0,3%
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	-1,6%	-1,1%	-1,2%

Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

© Prognos/QMR 2022

Quelle: eigene Darstellung und Berechnung auf Basis Destatis 2011a, 2014a, 2017a, 2021a

Neben dem **technischen Fortschritt** spielt für den Strukturwandel in der Landwirtschaft offenbar auch der Wettbewerb um Arbeitskräfte mit anderen Sektoren, in denen höhere Einkommen erzielt werden können, eine wichtige Rolle (Wellner et al. 2017). Auch wenn der technische Fortschritt dazu beiträgt, dass gerade größere Betriebe kapitalintensiver werden, klage die Branche über einen zunehmenden **Fach- und Führungskräftemangel** (Bispinck et al. 2020). Neben demographischen Entwicklungen werden dabei insbesondere die vergleichsweise ungünstigen Arbeitsbedingungen als Ursache gesehen.

Insgesamt waren nach der Landwirtschaftszählung des Statistischen Bundesamts im Jahr 2020 rund 937.900 **Arbeitskräfte** in der Landwirtschaft tätig (Tabelle 4). Nach einem deutlichen Rückgang in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts scheint sich ihre Entwicklung stabilisiert zu haben.

Bei knapp der Hälfte (46,3 %) der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft handelte es sich im Jahr 2020 um Familienarbeitskräfte. 29,3 Prozent machten **Saisonarbeitskräfte** aus. Nur 24,4 Prozent aller Arbeitskräfte waren ständig beschäftigt (Destatis 2021b).

Die **Arbeitskräftestruktur** hat sich in den vergangenen Jahren deutlich **verändert**. Zwischen 2010 und 2020 ist die Zahl der Familienarbeitskräfte um rund 121.900 gesunken (Tabelle 4). Die Zahl der Saisonarbeitskräfte hat sich im gleichen Zeitraum mit einem Rückgang um rund 55.800 ebenfalls deutlich reduziert. Dagegen ist die Zahl der ständigen voll- wie teilzeitbeschäftigten familienfremden Arbeitskräfte um rund 35.500 gestiegen.⁶

Tabelle 4: Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, 2010 bis 2020

	2010	2013	2016	2020	Veränd. 2010-2020	
					absolut	jährl. Rate
Anzahl der Arbeitskräfte	1.080.300	1.020.500	940.100	937.900	-142.400	-1,4%
davon						
Familienarbeitskräfte*	556.300	505.600	449.100	434.400	-121.900	-2,4%
Ständige Fremdarbeitskräfte**	193.400	200.700	204.600	228.900	+35.500	+1,7%
Saisonarbeitskräfte***	330.500	314.300	286.300	274.700	-55.800	-1,8%

Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

* Betriebsinhaber:innen, deren Ehegatt:innen (bzw. gleichgestellte Personen) sowie weitere Familienangehörige und Verwandte, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb leben und arbeiten. ** Personen, die in einem unbefristeten oder für mindestens sechs Monate abgeschlossenen Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen. *** Personen mit einem befristeten, auf weniger als sechs Monate abgeschlossenen Arbeitsvertrag.

Quelle: eigene Darstellung und Berechnung auf Basis Destatis 2011b, 2014b, 2017b, 2021b

© Prognos/QMR 2022

⁶ Dabei ist zu berücksichtigen, dass externe Dienstleister wie Maschinenringe zunehmend Arbeiten in landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen, diese jedoch in der Agrarstrukturerhebung/Landwirtschaftszählung nicht erfasst werden (Deutscher Bauernverband 2018).

Im Jahresdurchschnitt waren im Jahr 2020 rund 33,7 Prozent aller Familienarbeitskräfte und 55,4 Prozent aller ständigen Fremdarbeitskräfte in **Vollzeit** tätig (Destatis 2021b). Der **Frauenanteil** lag in beiden Gruppen bei jeweils knapp einem Drittel (33,2 % bzw. 31,8 %) und damit deutlich niedriger als bei den Saisonarbeitskräften in der Branche (43,1 %). Die Erwerbstätigen in der Landwirtschaft wiesen im Jahr 2020 ein überdurchschnittlich hohes **Alter** auf. Rund 36,5 Prozent waren über 55 Jahre alt, verglichen mit 24,0 Prozent in der Gesamtbevölkerung. Besonders hoch war der Anteil der über 55-Jährigen mit einem Wert von 45,3 Prozent in der Gruppe der Familienarbeitskräfte (ebd.).

Empirische Untersuchungen vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zeigen, dass Saisonarbeitskräfte im Produktionsgartenbau, wie der Erdbeer- und Spargelernte, häufig mit etwa 5,60 Euro bis 7,00 Euro pro Stunde **entlohnt** wurden (von der Leyen et al. 2012; Schulte/Theuvsen 2015). Eine Befragung von 95 Betrieben zur Lohngestaltung (Schulte/Theuvsen 2015) hat zudem gezeigt, dass Vor- und Nacherntetätigkeiten vor allem über einen festen Stundenlohn vergütet wurden, während die Erntearbeit selbst aufgrund der guten Kontrollmöglichkeiten auf Basis von **Akkordentlohnung** erfolgte, welche im Durchschnitt etwa 25 Prozent über dem Zeitlohn lag. Im Jahr vor der Mindestlohneinführung lag der Anteil der Beschäftigten mit einem Stundenlohn von unter 8,50 Euro im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft, Fischerei bei 34,1 Prozent und damit deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 11,3 Prozent (Mindestlohnkommission 2020a).

Die Landwirtschaft weist eine unterdurchschnittliche **Tarifbindung** auf. Im Jahr 2020 waren 42 Prozent der Beschäftigten in West- und 15 Prozent⁷ der Beschäftigten in Ostdeutschland in Betrieben mit Branchen- oder Haustarifvertrag tätig (Ellguth/Kohaut 2021).

Die Bedeutung von Saisonbeschäftigten variiert in der Landwirtschaft je nach **betriebswirtschaftlicher Ausrichtung** der Betriebe. Aufgrund arbeitsintensiver Erntezeiten spielen sie insbesondere im Anbau von Gartenbauerzeugnissen eine wichtige Rolle (Wellner et al. 2017). Von den 286.300 Saisonarbeitskräften, die 2016 in Deutschland in der Landwirtschaft beschäftigt waren, entfielen rund 80,7 Prozent (231.100) auf Betriebe mit Anbau von Gartenbauerzeugnissen (BMEL 2020a). Während die Saisonkräfte in der Landwirtschaft insgesamt rund 30,5 Prozent aller Arbeitskräfte ausmachten, lag der Anteil im Gartenbau bei 69,5 Prozent (ebd.). Der Obst- und Gemüseanbau, der zu den **Sonderkulturen** zählt, gilt als besonders arbeitsintensiv (Schettler 2018). Studien zur Tafelapfelproduktion (Barvin et al. 2012) sowie zur Spargel- und Erdbeerproduktion (Schulte/Theuvsen 2015) belegen die hohe Arbeitsintensität und zeigen, dass der Anteil der Arbeitskosten an den Gesamtkosten mit 30 bis 60 Prozent dort besonders hoch liegt. Ursächlich für die hohe Arbeitsintensität sei, dass nur wenige Obst- und Gemüsesorten mechanisch geerntet werden könnten (Schulte et al. 2015).

Aktuelle Zahlen der Landwirtschaftszählung zur Bodennutzung zeigen für **Gartenbauerzeugnisse**⁸ einen deutlich überdurchschnittlichen Rückgang der Zahl der Betriebe um 26,1 Prozent zwischen 2010 und 2020 (Destatis 2011c und 2021c). Mit Blick auf die Anbauflächen zeigt sich auf Basis der Gemüseerhebung für zwei der flächenmäßig besonders relevanten Sorten, Spargel und Erdbeeren, dass es hier in den vergangenen Jahren zu deutlichen Rückgängen gekommen ist (Destatis, verschiedene Jahrgänge). Während beim Spargel bis 2018 ein kontinuierlicher Anstieg der An-

⁷ Wert wenig belastbar, da weniger als 20 Fälle in der Stichprobe.

⁸ Hierunter subsumiert wurden „Gemüse, Erdbeeren und Gartengewächse“ bzw. für das Jahr 2020 „Gartenbauerzeugnisse auf dem Ackerland zusammen“, „Baum- und Beerenobst einschließlich Nüsse“ sowie „Rebflächen“.

bauflächen zu verzeichnen war, gehen die Zahlen seitdem zurück und lagen 2020 auf dem Niveau von 2015. Bei den Erdbeeren sind bereits seit 2013 rückläufige Entwicklungen bei den Anbauflächen zu verzeichnen.

Neben den allgemeinen Herausforderungen des landwirtschaftlichen Strukturwandels und dem Trend zu weniger, aber größeren Betriebseinheiten sowie dem Wettbewerb um Arbeitskräfte, kommen auf dem Markt für Obst und Gemüse noch weitere spezifische Herausforderungen hinzu (Wellner et al. 2017). Hierzu zählen insbesondere die hohen **Anforderungen des Lebensmittel-einzelhandels** an die Lebensmittelsicherheit und Qualität der Produkte, die offenbar genutzt werden, um Wettbewerbsvorteile zu generieren. Der Lebensmitteleinzelhandel ist in Deutschland stark konzentriert und durch einen **intensiven Wettbewerb** um Preisführerschaft und Marktanteile gekennzeichnet (Schulte et al. 2015). Um auf diesem Markt konkurrieren zu können, ist es für die Betriebe wohl notwendig, die Kosten für die Produktion niedrig zu halten (Schulte/Theuvsen 2015). Zudem ist der Selbstversorgungsgrad von Obst und Gemüse in Deutschland sehr gering. Die inländische Produktion steht folglich in permanenter Konkurrenz zu ausländischen Produkten (Schulte et al. 2015). Aufgrund der **günstigeren Produktionsbedingungen im Ausland** wird erwartet, dass gerade gartenbauliche Erzeugnisse zunehmend aus der deutschen Produktion verdrängt werden (Schettler 2018). Als besonders bedroht wird dabei die Situation kleiner Betriebe eingeschätzt.

2.2.2 Gastgewerbe

Dem Gastgewerbe gehörten im Jahr 2019 rund 235.100 Unternehmen an, in welchen 2,4 Mio. Personen tätig waren, die zusammen einen Umsatz von 104,2 Mrd. Euro erzielten. Von den beiden Teilbranchen des Gastgewerbes – Gastronomie und Beherbergung – ist die Gastronomie die deutlich größere. Im Jahr 2019 entfielen auf sie rund 80,4 Prozent der Unternehmen, 76,3 Prozent der tätigen Personen und 67,0 Prozent des Umsatzes (Tabelle 5).

Tabelle 5: Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Gastgewerbe, 2019

	Gastgewerbe insgesamt	davon in %	
		Gastronomie	Beherbergung
Unternehmen	235.100	80,4	19,6
Tätige Personen	2.384.300	76,3	23,7
Umsatz in Mio. Euro	104.200	67,0	33,0

Quelle: eigene Darstellung und Berechnung auf Basis Destatis 2021d

© Prognos/QMR 2022

Obwohl ein Trend zu größeren Unternehmen zu erkennen ist, ist die **Marktstruktur** des Gastgewerbes nach wie vor kleinteilig geprägt. Im Jahr 2019 hatten knapp drei Viertel (72,2 %) aller gastgewerblichen Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte. Der Großteil (77,3 %) des Branchenumsatzes wurde dagegen von Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten erwirtschaftet (Tabelle 6).

Tabelle 6: Unternehmen und Umsatz im Gastgewerbe nach Beschäftigtenzahl, 2019

Beschäftigtenzahl im Betrieb	Unternehmen			Umsatz		
	Anzahl	Anteil in %	Veränderung zu 2014 in %	in Mio. Euro	Anteil in %	Veränderung zu 2014 in %
1 bis 2	61.400	26,1	-4,3	4.300	4,1	+4,8
3 bis 5	66.800	28,4	+2,3	9.100	8,7	+23,5
6 bis 9	41.400	17,6	+2,9	10.300	9,9	+21,0
10 und mehr	65.400	27,8	+15,9	80.500	77,3	+40,2
Gesamt	235.100	100,0	+3,9	104.200	100,0	+34,6

Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

© Prognos/QMR 2022

Quelle: eigene Darstellung und Berechnung auf Basis Destatis 2021d

Das Gastgewerbe ist stark von **konjunkturellen Entwicklungen** sowie dem Konsum- und Auftragsverhalten von Gästen und Firmen abhängig (Hänssler 2011, Maack et al. 2013). Bis zum Beginn der Pandemie zeigte es eine dynamische Entwicklung. Zwischen 2014 und 2019 stieg der Branchenumsatz um 34,6 Prozent und die Zahl der in der Branche tätigen Personen um 14,4 Prozent (Tabelle 6, Destatis 2021d).

Die Gesamtzahl der abhängig **Beschäftigten** hat sich zwischen 2004 und 2019 um 58,1 Prozent auf 2,2 Mio. Personen erhöht. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 hat an dieser positiven Entwicklung nichts geändert. Mit rund 15,7 Prozent Beschäftigungswachstum lagen die Entwicklungen im Gastgewerbe zwischen 2014 und 2019 damit 7,0 Prozentpunkte über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a und 2021b). Differenziert nach Beschäftigungsformen zeigt sich, dass der Anstieg bei den SV-Beschäftigten (+18,1 %) stärker ausgefallen ist als bei den geringfügig Beschäftigten (+13,3 %).

Trotz des stärkeren Anstiegs der SV-Beschäftigten fiel der Anteil der **geringfügig Beschäftigten** an allen Beschäftigten auch im Jahr 2019 mit 48,8 Prozent im Gastgewerbe noch immer deutlich höher aus als in der Gesamtwirtschaft, wo der Anteil bei 19,1 Prozent lag. Und auch mit Blick auf die Struktur der geringfügig Beschäftigten zeigten sich Unterschiede (Tabelle 7). So waren geringfügig Beschäftigte im Gastgewerbe häufiger Ausländer:innen, jünger und verfügten seltener über einen beruflichen Ausbildungsabschluss im Vergleich zu geringfügig Beschäftigten in Deutschland insgesamt. Diese strukturellen Unterschiede zeigten sich auch bei den **SV-Beschäftigten**. Hier wird zudem deutlich, dass SV-Beschäftigte im Gastgewerbe verglichen mit der Gesamtwirtschaft häufiger helfende Tätigkeiten ausübten und zudem überdurchschnittlich häufig in Teilzeit erwerbstätig waren.

Tabelle 7: Beschäftigungsstruktur im Gastgewerbe und in der Gesamtwirtschaft, Juni 2019

	Gastgewerbe	Gesamtwirtschaft
Beschäftigte insgesamt	2.164.600	41.293.800
davon		
SV-Beschäftigte	1.109.100	33.407.300
davon anteilig		
Frauen	53,6%	46,2%
Ausländer:innen	34,6%	12,4%
unter 25 Jahre	14,5%	9,8%
Auszubildende	4,1%	4,1%
Teilzeit	47,0%	28,6%
Helfer:innen	33,8%	15,6%
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	21,7%	12,3%
geringfügig Beschäftigte	1.055.500	7.886.600
davon anteilig		
Frauen	61,4%	58,7%
Ausländer:innen	19,6%	13,9%
unter 25 Jahre	34,5%	19,7%
Helfer:innen	46,5%	44,7%
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	31,1%	21,1%

Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

© Prognos/QMR 2022

Quelle: eigene Darstellung und Berechnung auf Basis Statistik Bundesagentur für Arbeit 2021b

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit bestätigen, dass es sich beim Gastgewerbe um eine „**Tiefqualifikationsbranche**“ handelt (Maack et al. 2013). Analysen von Müller et al. (2018) auf Basis des IAB-Betriebspanels zeigen zudem, dass der Anteil an Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, im Gastgewerbe mit rund 55,5 Prozent im Jahr 2017 im Vergleich zu anderen Branchen sehr hoch ausfiel. Sie stellen außerdem fest, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter in Branchen höher ausfiel, die vergleichsweise unspezifische Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte stellten, stärker konjunkturabhängig waren und/oder (saisonalen) Schwankungen der Nachfrage gegenüberstanden. Zu diesen Branchen zählen sowohl das Gastgewerbe als auch die Landwirtschaft.

Aufgrund des hohen Anteils junger Beschäftigter (Tabelle 7) sprechen Beerheide et al. (2018) im Gastgewerbe von „**jugendzentriert[en] Rekrutierungs- und Beschäftigungsmuster[n]**“, die von einer hohen zwischenbetrieblichen Mobilität sowie geringen Verweildauern in den Betrieben und

in der Branche gekennzeichnet seien. Mit Blick auf die Veränderung der demografischen Rahmenbedingungen stelle das jugendzentrierte Beschäftigungsmodell jedoch keinen nachhaltigen Ansatz dar, was sich bereits in einem deutlichen Rückgang der Zahl von Ausbildungsverhältnissen seit 2008 manifestiert (DEHOGA 2021). Hinzukommen hohe Vertragslösungsquoten in gastgewerblichen Ausbildungsberufen (BiBB 2020). Neben dem demografischen Wandel werden die Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen der Branche als Ursache für diese Entwicklungen gesehen (Holm 2015, Maack et al. 2013). Der jahrelange Rückgang von Auszubildenden habe zudem zur Folge, dass die Gewinnung von Fachpersonal zu einer der zentralen Herausforderungen für die Betriebe geworden sei (Schlote-Sautter et al. 2018).

Die **Arbeitsbedingungen** im Gastgewerbe gelten als anstrengend. Ein Grund dafür stelle insbesondere die Nachfragegebundenheit der Dienstleistungstätigkeit sowie die geringe Planbarkeit der Tätigkeiten dar, wodurch sich hohe Ansprüche an die zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten ergeben (Krüger/Guhleemann 2018). Neben der Ergänzung der Stammelegschaft durch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte seien Überstunden sowie Teil- und Wechselschichten üblich. Darüber hinaus seien körperliche und psychische Belastungen hoch (Maack et al. 2013). Der bereits beschriebene Mangel an geeigneten und qualifizierten Arbeitskräften führe zudem zu einer zusätzlichen Erhöhung von Arbeitsmenge und -dichte für die vorhandenen Beschäftigten (Krüger/Guhleemann 2018).

Eine Herausforderung mit Blick auf die Gewinnung von Fachkräften stellt für das Gastgewerbe auch das niedrige **Lohnniveau** dar, das deutlich unter dem Durchschnitt aller Branchen liegt. Auswertungen der Mindestlohnkommission auf Basis der Verdienststrukturerhebungen zeigen, dass die Gastronomie im Jahr 2014 mit 51,5 Prozent im Branchenvergleich den dritthöchsten Anteil an Beschäftigten mit einem Stundenlohn unterhalb von 8,50 Euro aufwies (Mindestlohnkommission 2020a). Im Jahr 2018 lag der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse unterhalb des Mindestlohns immer noch bei 16,2 Prozent und damit im Branchenvergleich weiterhin auf Rang drei. In der Beherbergung fielen die Anteile mit 32,6 Prozent (2014) und 8,3 Prozent (2018) niedriger aus. Für die Jahre 2019 und 2020 zeigt der Index der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten, dass das Gastgewerbe zuletzt überdurchschnittlich positive Entwicklungen aufwies, die über denen des produzierenden Gewerbes sowie dem Dienstleistungsbereich insgesamt lagen (Destatis 2021e). Die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe lagen 2019 bei 14,83 Euro und 2020 bei 15,41 Euro. Trotz der überdurchschnittlichen Entwicklung in beiden Jahren fielen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe deutlich niedriger aus als im produzierenden Gewerbe (2019: 27,17 Euro; 2020: 27,48 Euro) und im Dienstleistungsbereich insgesamt (2019: 25,12 Euro; 2020: 25,92 Euro) (Destatis 2020 und 2021f).

Wie viele andere Niedriglohnbranchen weist das Gastgewerbe eine niedrige **Tarifbindung** auf. Nur 40 Prozent der Beschäftigten in West- und 26 Prozent in Ostdeutschland arbeiteten im Jahr 2020 in Betrieben mit Branchen- oder Haustarifvertrag (Ellguth/Kohaut 2021). Auch die betriebliche Interessenvertretung ist im Gastgewerbe weit unterdurchschnittlich etabliert. Im Jahr 2020 arbeiteten nur 12 bzw. 14 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe in Betrieben mit einem Betriebsrat bzw. einer anderen Mitarbeitervertretung (ebd.).

Goedicke und Beerheide (2018) zeigen auf, dass sich die beschriebenen Besonderheiten der Beschäftigtenstruktur im Gastgewerbe nicht nur durch die Bedingungen innerhalb der Branche ergeben. Vielmehr würden sie auch durch institutionelle und **strukturelle Rahmenbedingungen** bestimmt. Zum einen böte das Gastgewerbe durch reduzierte Verfügbarkeitserwartungen und Qualifikationsansprüche Beschäftigten die Chance auf ein Arbeitsverhältnis, die ihnen in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes verwehrt blieben. Die eingeschränkte Marktmacht der Beschäftigten

erhöhe dabei die Bereitschaft, schwierige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu akzeptieren. Zudem wurden die Optionen für atypische Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland in den vergangenen 15 Jahren ausgeweitet, unter anderem durch die Erleichterung der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung.

2.3 Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonarbeit

Zum 1. Januar 2015 ist in Deutschland das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) in Kraft getreten. Damit gilt in Deutschland seit Jahresbeginn 2015 ein gesetzlicher Mindestlohn, der zunächst auf 8,50 Euro brutto pro Stunde festgelegt und seitdem schrittweise erhöht wurde (Tabelle 8). Ab dem 1. Juli 2022 beträgt der Mindestlohn gemäß der dritten Mindestlohnanpassungsverordnung 10,45 Euro brutto je Zeitzunde. Zentrales Ziel der Mindestlohneinführung stellt die Absicherung von Arbeitnehmer:innen vor unangemessen niedrigen Löhnen dar. Damit soll der Mindestlohn zu einem fairen und funktionierenden Wettbewerb beitragen (Deutscher Bundestag 2014).

2.3.1 Gesetzliche Regelungen

Einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben mit wenigen Ausnahmen⁹ alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer:innen und damit auch Saisonbeschäftigte. Um eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen zu ermöglichen, galt gemäß § 24 Abs. 1 MiLoG eine **Übergangsregelung** für Branchen mit tariflichen Mindestlöhnen unterhalb von 8,50 Euro. Bis zum 31. Dezember 2017 waren damit vom gesetzlichen Mindestlohn abweichende Regelungen im Rahmen bundesweit geltender Tarifverträge möglich. Bereits ab dem 1. Januar 2017 mussten diese Regelungen aber mindestens einen Stundenlohn von 8,50 Euro vorsehen. Eine der sechs Branchen, die von dieser Übergangsregelung Gebrauch gemacht haben, war die Landwirtschaft.

Tabelle 8: Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns und der Mindestentgelte in der Landwirtschaft

	allgemeiner Mindestlohn	Mindestentgelte Ost	Mindestentgelte West
2015	8,50 Euro	7,20 Euro	7,40 Euro
2016		7,90 Euro	8,00 Euro
2017	8,84 Euro	8,60 Euro (bis 31.10.2017), 9,10 Euro (ab 1.11.2017)	
2019	9,19 Euro		
2020	9,35 Euro		
2021	9,50 Euro (bis 31.6.2021), 9,60 Euro (ab 1.7.2021)		
2022	9,82 Euro (bis 31.6.2022), 10,45 Euro (ab 1.7.2022)		

Quelle: eigene Darstellung

© Prognos/QMR 2022

⁹ Ausgenommen sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende in betrieblicher Ausbildung, ehrenamtlich Tätige, ehemals Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach Arbeitsaufnahme sowie Praktikant:innen, die ein Pflichtpraktikum oder ein freiwilliges Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung oder während einer Berufsausbildung oder eines Studiums absolvieren.

Die Vereinbarung von Stück- und **Akkordlöhnen** ist auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass Arbeitnehmer:innen je tatsächlich geleisteter Stunde den Mindestlohn erhalten. Alle Zulagen und Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Akkordlöhne, Schichtzulagen u. Ä. sind laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Mindestlohn **anrechenbar**. Ausgenommen sind jedoch Zahlungen, die Arbeitgebende ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung der Arbeitnehmenden erbringen oder die auf einer besonderen gesetzlichen Regelung beruhen (Deutscher Bundestag 2020a).

Die **Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft** ist für Saisonarbeitskräfte unter Anwendung des § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen. Demnach gelten die folgenden Grundsätze (Generalzolldirektion 2021):

- Die Anrechnung kann nicht einseitig durch Arbeitgebende erfolgen, sondern bedarf einer Vereinbarung zwischen beiden Parteien.
- Die Anrechnung muss dem Interesse der Beschäftigten oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.
- Die Anrechnung der Sachleistung darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO in Verbindung mit § 394 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Pfändungsfreigrenze). Dies bedeutet, dass nach Anrechnung der dort genannte Nettobetrag verbleiben muss. Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben der Pfändungsfreigrenze zusätzlich Werte für die Unterkunft und Verpflegung nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).
- Die vom Arbeitgebenden gewährte Sachleistung muss von „mittlerer Art und Güte“ sein, was bedeutet, dass diese qualitativ nicht zu beanstanden sein darf.

Für den Zeitraum der Übergangsregelungen in der Landwirtschaft durften Unterkunfts- und Verpflegungskosten auf den Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) nicht automatisch angerechnet werden. Es bestand aber die Möglichkeit der Aufrechnung nach allgemeinen Grundsätzen des BGB, wobei ebenfalls Pfändungsfreigrenzen zu beachten waren (BMEL 2016).

Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sind nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG Arbeitgebende dazu verpflichtet, die **Arbeitszeiten** von geringfügig Beschäftigten sowie allen Beschäftigten in Branchen, die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannt werden, wozu auch das Gastgewerbe zählt, zu dokumentieren. Innerhalb von sieben Tagen sind Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit festzuhalten. Die gesetzlichen Regelungen des MiLoG zur **Dokumentationspflicht** entsprechen den Regelungen der Branchenmindestlöhne nach dem AEntG sowie dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), die in der Landwirtschaft bis zum Auslaufen der Übergangsregelungen Ende 2017 galten.

Die Neuregelungen, die im Zuge des MiLoG eingeführt wurden, beinhalten keine Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), das auch schon vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für alle Arbeitnehmer:innen galt. Das **Arbeitszeitgesetz** regelt insbesondere tägliche Höchstarbeitszeiten, Mindestruhepausen und -zeiten sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Seine wesentlichen Regelungen für die Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe werden im Folgenden dargestellt.

- Höchstarbeitszeiten: Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit¹⁰ acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur möglich, wenn sich die

¹⁰ Werkzeuge im Sinne des Gesetzes: Montag bis einschließlich Samstag. Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes: Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.

durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf maximal acht Stunden beläuft.¹¹ Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf über zehn Stunden ist nur in außergewöhnlichen Fällen (§ 14 ArbZG) sowie mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde (§ 15 ArbZG) möglich. Vorgaben zur Lage der Arbeitszeiten macht das Arbeitszeitgesetz nicht.

- **Mindestruhepausen:** Nach § 4 ArbZG ist den Arbeitnehmer:innen mit einer Arbeitszeit von über sechs bzw. neun Stunden am Tag eine im Voraus feststehende Ruhepause im Umfang von mindestens 30 bzw. 45 Minuten zu gewähren.
- **Mindestruhezeiten** Nach § 5 ArbZG ist Arbeitnehmer:innen nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. In der Landwirtschaft und im Gastgewerbe kann die Dauer der Ruhezeit auf bis zu zehn Stunden verkürzt werden, wenn dies innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch die Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
- **Sonn- und Feiertagsarbeit:** Nach § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer:innen an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Hiervon ausgenommen sind nach § 10 Abs. 2 ArbZG unter anderem Arbeitnehmer:innen in Landwirtschaft und Gastgewerbe, sofern die entsprechenden Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Ausgleichs für Sonn- und Feiertagsarbeit werden in § 11 ArbZG geregelt.

Weitere Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz sind in einigen Punkten im Rahmen von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelnen Arbeitsverträgen unter gewissen Voraussetzungen möglich (vgl. § 7 ArbZG).

2.3.2 Forschungsstand

Die **allgemeinen Auswirkungen** des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wurden zumindest in der kurzen bis mittleren Frist intensiv erforscht (Mindestlohnkommission 2020a sowie Ehrentraut et al. 2020). Die vorliegenden Evaluationen zeigen, dass die von vielen Ökonom:innen im Vorhinein befürchteten negativen Beschäftigungseffekte nicht eingetreten sind. Laut Dustmann et al. (2020), Garloff (2019) und Link (2019) hatte der Mindestlohn keine Auswirkungen auf die Beschäftigung; Bonin et al. (2018), Bossler/Gerner (2019), Bossler et al. (2020), Caliendo et al. (2019) sowie Pestel et al. (2020) fanden negative Beschäftigungseffekte, aber in geringem Ausmaß. Allerdings fanden zahlreiche Studien einen Rückgang der geringfügigen Beschäftigung (u. a. Bonin et al. 2018, Caliendo et al. 2018, Garloff 2019 und Schmitz 2019).

Die Evaluationen zeigen zudem, dass es infolge des gesetzlichen Mindestlohns zu **vielfältigen Anpassungsreaktionen** gekommen ist. So haben Betriebe zur Kompensation erhöhter Lohnkosten infolge des Mindestlohns teilweise die vertragliche Arbeitszeit reduziert (Bachmann et al. 2020, Bonin et al. 2018, Bossler/Gerner 2019, Burauel et al. 2018, Caliendo et al. 2017). Link (2019) fand in seiner Kausalanalyse außerdem Hinweise für mindestlohninduzierte Preissteigerungen. Die qualitativen Studien von Koch et al. (2018, 2020) deuten darüber hinaus auf Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation aufgrund der Mindestlohneinführung hin. Eine Studie von Fedorets/Himmelreicher (2021) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt, dass die Arbeitsintensität nach der Einführung und der ersten Erhöhung des Mindestlohns

¹¹ Davon abweichend ist eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden bei Nachtarbeitnehmer:innen nur möglich, wenn sich die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen auf maximal acht Stunden beläuft (§ 6 Abs. 2 Satz 2 ArbZG). Nachtarbeit im Sinne des Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit (23 bis 6 Uhr) umfasst (§ 2 Abs. 4 i.V.m. § 2 Abs. 3 ArbZG).

aus Perspektive der abhängig Beschäftigten ausschließlich in erheblich über dem mittleren Lohnniveau liegenden Lohnbereichen in größerem Maße gestiegen ist. Mit Blick auf den Umgang mit den Dokumentationspflichten nach § 17 MiLoG zeigen die vorliegenden qualitativen Untersuchungen von Koch et al. (2018, 2020) und Boockmann et al. (2020), dass die notwendigen Anpassungen zu unterschiedlichen Reaktionen in den Betrieben geführt haben und stark von der Art der Arbeitszeitdokumentation vor Einführung des Mindestlohns abhängen.

Zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf die Landwirtschaft und das Gastgewerbe sowie auf **Saisonbeschäftigte** im Speziellen liegen bisher kaum quantitative Analysen vor. Ursache hierfür ist insbesondere mit Blick auf die Saisonbeschäftigten, dass neben einer fehlenden eindeutigen Definition, die für eine empirische Operationalisierung notwendig ist, eine geeignete Datengrundlage fehlt.

Die bisher einzige **quantitative Analyse** zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonbeschäftigte in Deutschland von Späth et al. (2018) zeigt auf Basis deskriptiver Analysen tatsächlich kaum erkennbare Veränderungen in den Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe unmittelbar nach der Einführung des Mindestlohns auf. Leichte Veränderungen sind lediglich bei der absoluten Zahl sowie dem Anteil der Saisonbeschäftigten an allen Beschäftigten festzustellen. Die Struktur blieb mit Blick auf Beschäftigungsform, Nationalität und Bildung hingegen recht stabil. Auf Basis der von Späth et al. (2018) genutzten Daten können jedoch keine Kausalanalysen durchgeführt werden und auch weitergehende Analysen zu den Effekten des Mindestlohns auf Löhne oder Arbeitszeiten sind nicht möglich.

Für die **USA** stellt eine quantitative Analyse von Kandilov/Kandilov (2020) **negative Effekte** des Mindestlohns auf saisonale Beschäftigung fest, keine Effekte werden hingegen bei den ganzjährig Angestellten in der Landwirtschaft gefunden. Zudem legen ihre Analysen nahe, dass Steigerungen des Mindestlohns zu höheren Kapitalinvestitionen und zu einer Konsolidierung von landwirtschaftlichen Betrieben im Agrarsektor führen können.

Die Untersuchung von Bossler et al. (2020) liefert interessante Hinweise zu den grundsätzlichen **Beschäftigungseffekten des Mindestlohns** in den zu untersuchenden Branchen. Sie zeigt, dass letztere mit der jeweiligen Monopsonmacht auf dem Arbeitsmarkt variieren. Wirtschaftszweige, in denen Arbeitnehmer:innen stärker auf ihren Arbeitsplatz angewiesen sind und in denen Arbeitgeber:innen über eine größere Marktmacht verfügen, zeigen demnach geringere negative Reaktionen auf die Einführung des Mindestlohns als wettbewerbliche Wirtschaftszweige. Grund dafür ist, dass die Löhne im Marktgleichgewicht unterhalb der Arbeitsproduktivität der Arbeitnehmenden liegen. Mindestlöhne können in dieser Situation zu geringeren Gewinnen der Firmen führen ohne eine entsprechende Reaktion der Beschäftigung. Laut Bachmann/Frings (2017) zählen sowohl die Landwirtschaft als auch das Gastgewerbe zu Wirtschaftszweigen mit einer monopsonistischen Arbeitsmarktstruktur.

Mehrere vorwiegend **qualitative Studien** oder **standardisierte, nicht-repräsentative Befragungen** zu den Effekten des Mindestlohns haben den Blick jedoch bereits explizit auf die Branchen Landwirtschaft¹² und Gastgewerbe¹³ gelegt und dabei teilweise auch die Auswirkungen auf Saisonarbeitskräfte beleuchtet. Die Erkenntnisse werden im Folgenden differenziert nach Branchen vorgestellt.

¹² Für die Landwirtschaft bzw. den Gartenbau siehe vor allem Garming (2016), Schettler et al. (2016), Schettler (2018), Koch et al. (2018, 2020) und Bispinck et al. (2020).

¹³ Für das Gastgewerbe siehe vor allem Schettler et al. (2016), Schettler (2018), Bosch et al. (2019), Fuchs et al. (2020), Drescher/Buer (2015), Straub (2015), Spahn (2017), Koch et al. (2018, 2020), Bispinck et al. (2020) und Herok et al. (2020).

Landwirtschaft

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde in der Landwirtschaft von Arbeitgeberseite vorab grundsätzlich abgelehnt, da befürchtet wurde, dass insbesondere Betriebe im Bereich der besonders arbeitsintensiven Sonderkulturen mit dem Mindestlohn nicht mehr wettbewerbsfähig seien und Arbeitsplätze abbauen würden. Gefordert wurde eine generelle Ausnahmeregelung für Saisonarbeitskräfte (Bispinck et al. 2020). Die Arbeitnehmervertreter:innen sprachen sich hingegen immer für einen gesetzlichen Mindestlohn in der Landwirtschaft aus und forderten bereits 2010 einen Branchenmindestlohn (Bispinck et al. 2020). Um die Übergangsregelung zur Einführung des Mindestlohns (vgl. Kapitel 2.3.1) in Anspruch nehmen zu können, stimmte 2014 auch die Arbeitgeberseite einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu, der einen allgemeinen Branchenmindestlohn für die Landwirtschaft vorsah. Dieser bestimmte in der Folge die Löhne von Saisonarbeitskräften und anderen ungelerten Arbeitskräften, die vorher deutlich unter dem Mindestlohnniveau lagen (Bispinck et al. 2020).

Direkte Auswirkungen

Auf Basis von Interviews mit Expert:innen kommt Garming (2016) zu dem Ergebnis, dass der Mindestlohn in der Landwirtschaft im Jahr 2015 zu Lohnkostensteigerungen für Saisonarbeitskräfte um etwa 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr führte. Auch den von Späth et al. (2018) befragten Branchenvertreter:innen zufolge hatte der Mindestlohn einen teilweise stark negativen Effekt auf die **Lohnkostenentwicklung**. Vereinzelt wurde jedoch auch von Lohnsenkungen bei Saisonarbeitskräften berichtet. Durch die mindestlohnbedingten Lohnerhöhungen bei Saisonarbeitskräften und anderen ungelerten Beschäftigten ist es zudem offenbar in vielen Regionen zu einer Stauchung der Tariflohnstruktur gekommen (Bispinck et al. 2020).

Als zentrales Problem in der praktischen Umsetzung bewerten Expert:innen aus der Landwirtschaft jedoch nicht die Einführung des Mindestlohns an sich, sondern den daraus resultierenden Verwaltungsaufwand (Garming 2016). Darüber hinaus verursachten die Regelungen des **Arbeitszeitgesetzes**, die zwar bereits vor der Einführung des Mindestlohns in gleicher Form galten, durch die Einführung der Dokumentationspflichten mit dem MiLoG jedoch erstmals überprüfbar wurden, insofern Probleme, als dass sie die Flexibilität des Arbeitseinsatzes einschränkten. Die Begrenzung der Arbeitszeit führe zu Unzufriedenheiten bei den Saisonbeschäftigten, da sie die Verdienstmöglichkeiten reduzierten (ebd.). Diese Erkenntnisse decken sich mit denen von Späth et al. (2018).

Anpassungsreaktionen

Als Kompensation für mindestlohnbedingte Lohnkostenanstiege werden Saisonarbeitskräften offenbar höhere **Kosten für Verpflegung, Unterkunft und Ausrüstung** in Rechnung gestellt (Bispinck et al. 2020). Für Gartenbaubetriebe zeigt Schettler et al. (2016), dass in einigen Betrieben die Entlohnung in Höhe des Mindestlohns bei Berücksichtigung der Sachbezüge für Unterkunft und Verpflegung bereits gegeben war. Den Studienergebnissen zufolge stellten viele Gartenbaubetriebe diese Leistungen nach der Einführung des Mindestlohns ein.

Eine weitere Folge des Mindestlohns stellt laut den von Garming (2016) befragten Expert:innen ein veränderter Umgang mit weniger leistungsfähigen Arbeitskräften dar. Auch die von Späth et al. (2018) geführten Expertengespräche bestätigten eine verstärkte **Auslese der Saisonkräfte** in Folge des Mindestlohns. Eine Veränderung mit Blick auf die Tätigkeitsfelder wurde hingegen nicht festgestellt. Saisonarbeitskräfte übten nach wie vor überwiegend einfache Tätigkeiten aus.

Hinsichtlich der Auswirkungen des Mindestlohns auf die **Anzahl von Saisonarbeitskräften** kommen Späth et al. (2018) zu widersprüchlichen Ergebnissen. Während in ihren Experteninterviews auch von einem Rückgang der Saisonbeschäftigten in Folge des Mindestlohns berichtet wurde, weisen ihre quantitativen Analysen auf eine positive Entwicklung hin.

Mittelfristig rechnen Branchenexpert:innen mit einer Reduktion an Arbeitskräften durch die **Reduzierung der Anbauflächen** für arbeitsintensive Kulturen, eine **Anpassung des Sortenspektrums** hin zu weniger aufwändiger Pflege und Ernte sowie **Investitionen in Mechanisierung** (Garming 2016). In der Erdbeerproduktion sähen die Landwirte durch den Ausbau der geschützten Produktion eine Möglichkeit, die Erträge durch höhere Pflückleistung zu erhöhen und zudem durch gleichmäßigere Qualitäten bessere Preise zu erzielen (ebd.). Und auch im Spargelanbau sähen Betriebsleiter:innen durch eine geeignete Sortenauswahl die Möglichkeit, die Arbeitsproduktivität zu steigern. Zudem böte der zunehmende Einsatz von mechanischen Erntehilfen oder Spargelwasch- und Sortieranlagen im Nacherntebereich die Möglichkeit, Arbeitskraftstunden zu reduzieren (ebd.).

Auf Basis nicht repräsentativer Erhebungen im Bereich Gartenbau in Baden-Württemberg zeigt Schettler (2018), dass die **Erhöhung der Absatzpreise**, die Entlassung von Arbeitskräften und die verstärkte Mechanisierung sowie die Rodung bestellter Felder häufige Reaktionen auf die Mindestlohneinführung darstellen.

Auch in den qualitativen Studien von Koch et al. (2018, 2020) wurde von **Investitionen in technische Veränderungen** in Folge des Mindestlohns berichtet. Dabei blieb jedoch offen, ob der Mindestlohn Ursache oder eher Auslöser dieser Veränderungen war. Als Beispiele für Innovationen in den betroffenen landwirtschaftlichen Betrieben wurden Spargelernte- oder Einsortiermaschinen sowie der Anbau resistenterer und effizienterer Pflanzenarten und Anbaufrüchte genannt (ebd.).

Mit Blick auf die **Gewinnsituation** der Betriebe zählen Koch et al. (2018) die Landwirtschaft zu den personalintensiv wirtschaftenden Branchen mit hohem **Wettbewerbsdruck**, die infolge des Mindestlohns ihren Bestand in der bisherigen Form in Frage gestellt sehen. Koch et al. (2018) zufolge kam es in der Landwirtschaft durch den verminderten Unterbietungswettbewerb jedoch offenbar auch verstärkt zu Kooperationen mit Wettbewerber:innen, um gemeinsame Marketing-Aktivitäten, wie die Organisation eines Marktes, durchzuführen. Diese Aktivitäten können Koch et al. (2018) jedoch nicht eindeutig mit dem Mindestlohn in Zusammenhang setzen.

Preiserhöhungen zur Kompensation für mindestlohnbedingte Lohnkostenanstiege kommen laut den Untersuchungen von Koch et al. (2018, 2020) nur bedingt für landwirtschaftliche Betriebe in Frage. Als Gründe werden aufgeführt, dass einerseits die Kunden sehr sensibel auf Preiserhöhung reagierten und andererseits die Marktmacht der Handelsunternehmen sehr hoch sei. Die Preise seien in der Branche extern **vom Weltmarkt bestimmt** und es bestünden kaum Gestaltungsmöglichkeiten auf Seite der Betriebe (ebd.).

Die Ergebnisse von Koch et al. (2020) weisen darauf hin, dass Betriebe in Branchen mit keinem oder geringem **Spielraum für Preisanpassungen** tendenziell häufiger ihr Leistungsspektrum anpassen (Koch et al. 2020). Dies könne in der Landwirtschaft einerseits in Form einer Reduzierung der vorhandenen Fläche und einer gleichzeitigen Intensivierung der Produktion sowie der Konzentration auf spezifische Produkte erfolgen oder durch eine Erweiterung des Angebots (Koch et al. 2018).

Einhaltung und Umsetzung

Berichte von Gewerkschaftsvertreter:innen zeigen unterschiedliche **Rechtsverstöße oder Missstände** mit Blick auf Saisonbeschäftigte auf. Dazu zählen intransparente, fehlerhafte oder gänzlich fehlende Abrechnungen und Arbeitszeitaufzeichnungen, fehlende Schutzkleidung und Sonnenschutz, nicht erlaubte Abzüge für Arbeitsmaterialien, erhöhte Abzüge für Verpflegung und Unterkunft, schlechte Unterbringung und Verpflegung sowie überlange Arbeitszeiten und fehlende Ruhetage (Initiative Faire Landarbeit 2020). In der Folge wird vielerorts eine systematische Mindestlohnumgehung mittels variierender Methoden vermutet. Auswertungen der Mindestlohnkommission (2020a) zu durchgeführten **Arbeitgeberprüfungen des Zolls** zeigen, dass zuletzt (2019) 1,3 Prozent aller Prüfungen auf die Branche Landwirtschaft entfielen. Damit liegt sie im Branchenvergleich auf Rang 9 (ebd.).

Ausblick

Mit Blick auf die Zukunft befürchten **Arbeitgebervertreter:innen**, dass es mittel- bis langfristig verstärkt zu Rationalisierungen und dem Ersatz von Arbeit durch Technik kommen könnte, was insbesondere für kleine Betriebe eine Herausforderung darstelle, wodurch sich wiederum Konzentrationsprozesse in der Landwirtschaft verstärken könnten (Bispinck et al. 2020).

Mit Blick auf den **Erdbeermarkt** erwarten Knoop et al. (2019) auf Basis gestiegener Lohnkosten zukünftig sowohl die konsequente Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung und die Intensivierung der Mechanisierung im Anbau als auch eine Verlagerung der Produktion durch deutsche Landwirte in Nachbarländer mit günstigeren Rahmenbedingungen (siehe auch Wellner et al. 2017).

Gewerkschaftsvertreter:innen betonen hingegen die positiven Potenziale des Mindestlohns. Einen höheren Mindestlohn sehen sie als Chance, dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen (Bispinck et al. 2020).

Mit Blick auf geeignete **Mechanisierungsmöglichkeiten** weisen Schulte et al. (2015) daraufhin, dass Saisonarbeitskräfte nicht unmittelbar durch bisher verfügbare Technologien ersetzt werden können und ein erheblicher Forschungsbedarf bestehe. Ein Langzeitexperiment des Amtes für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten in Bayern konnte laut Schulte et al. (2015) zeigen, dass die Qualität von maschinell geerntetem Spargel deutlich geringer sei, was zu einer Reduktion der Erlöse um rund 30 Prozent führen könne. Der Einsatz eines Spargelvollernters wäre in Abhängigkeit des Marktpreises demnach erst bei einem Stundenlohn von 11 bis 14 Euro pro Stunde rentabel.

Gastgewerbe

Anders als in der Landwirtschaft konnten sich die Tarifparteien im Gastgewerbe vorab nicht auf einen allgemeinverbindlichen Tarifabschluss einigen, um die Übergangsregelungen zur Einführung des Mindestlohns in Anspruch zu nehmen. Die Gewerkschaft NGG war zwar bereit, den gesetzlichen Mindestlohn zumindest in Ostdeutschland, wie vom Arbeitgeberverband DEHOGA vorgeschlagen, erst ab dem 1. Juni 2015 greifen zu lassen, verband damit aber die Bedingung, dass dieser dann in mehreren Stufen bereits zum 1. Juli 2017 auf 10 Euro steigen sollte. Dies lehnte die Arbeitgeberseite wiederum strikt ab (Bosch et al. 2019).

Direkte Auswirkungen

Fuchs et al. (2020) zeigen auf Basis von Expertengesprächen, dass der Mindestlohn im Gastgewerbe insbesondere **kleine Betriebe** vor Herausforderungen gestellt hat. Hoher Kostendruck

habe zusammen mit einer niedrigen Zahlungsbereitschaft der Kund:innen offenbar dazu geführt, dass sich Unternehmer:innen kleiner Betriebe teilweise nahe an der Grenze zur „Selbstausbeutung“ bewegten. Auch Drescher/Buer (2015) kommen auf Basis ihrer Befragung von Betriebsleitungen zu dem Ergebnis, dass vor allem Kleinstbetriebe vom Mindestlohn ökonomisch betroffen sind. Sie stellen außerdem regionale Unterschiede fest, wobei im Osten stärkere Auswirkungen des Mindestlohns erwartet wurden. In einer eigenen Angaben zufolge repräsentativen Umfrage des DEHOGA-Bundesverbandes, die zwischen Dezember 2015 und Januar 2016 durchgeführt wurde, gaben 74,0 Prozent der befragten Betriebe an, dass ihre Personalkosten im Zuge der Mindestlohneinführung gestiegen seien (DEHOGA 2016).

Mehrere Untersuchungen zeigen, dass sich im Gastgewerbe in Folge des Mindestlohns in vielen Fällen der **Lohnabstand zwischen ungelernten Arbeitskräften und Fachkräften** verringert hat (Bosch et al. 2019, Bispinck et al. 2020, Späth et al. 2018, Fuchs et al. 2020), was wiederum bei den Fachkräften zu Unmut geführt und zudem die Personalausbildung sowie die Gewinnung von Fachkräften erschwert hätte (Fuchs et al. 2020, Bosch et al. 2019). Die von Fuchs et al. (2020) interviewten Expert:innen berichteten jedoch auch, dass in Sachsen aufgrund des ausgeprägten Arbeits- und Fachkräfteengpasses eine Entlohnung über dem Mindestlohn nicht mehr ungewöhnlich sei. Gerade in Ballungsgebieten und touristisch attraktiven Regionen Sachsens liege das Lohnniveau bereits über dem Mindestlohn.

In der Literatur wird dargestellt, dass für viele Betriebe weniger die gestiegenen Lohnkosten, sondern vielmehr die im Zuge des MiLoG erweiterten **Dokumentationspflichten** die größere Herausforderung darstellen (Drescher/Buer 2015, Straub 2015, Späth et al. 2018, Fuchs et al. 2020). Auf Basis der von Fuchs et al. (2020) durchgeführten Fachgespräche zeigt sich zudem deutlich, dass insbesondere die Kombination mit arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen, wie beispielsweise die Beschränkung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden als problematisch wahrgenommen wird. Die Umsetzung der Regelungen fällt dabei ebenfalls insbesondere kleinen Betrieben schwer. Arbeitgebervertreter:innen bezeichnen die Vorschriften zur Arbeitszeitaufzeichnung als „Bürokratiemonster“, die für kleine und mittlere Unternehmen unzumutbar seien (Bosch et al. 2019). Auch aus den Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes geht hervor, dass das Gastgewerbe zu den Branchen zählt, die von einem besonders hohen Aufwand durch Aufzeichnungspflichten berichteten (Mindestlohnkommission 2020a).

Anpassungsreaktionen

Mit Blick auf die **Beschäftigtenzahlen** haben sich die negativen Befürchtungen der Arbeitgeberseite nicht bewahrheitet. Quantitative Analysen von Schettler (2018) auf Basis des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 nur moderat auf das Besetzungs-, Einstellungs-, Entlassungs- und Fortbildungsverhalten gastgewerblicher Betriebe ausgewirkt hat. Die Wahrscheinlichkeit, Entlassungen durchzuführen oder Personal zu kündigen, sank in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben. Allerdings verringerte sich in Betrieben mit einer höheren Mindestlohnintensität die Förderung von Weiterbildung. Regional zeigten sich zudem Unterschiede. Ostdeutsche Betriebe reagierten stärker auf den Mindestlohn als westdeutsche (ebd.).

Dass das Gastgewerbe die Einführung des Mindestlohns mit Blick auf Beschäftigten- und Umsatzentwicklung gut überstanden habe, führen DEHOGA-Vertreter:innen vor allem auf **konjunkturelle Gründe** zurück (Bispinck et al. 2020). In Folge mindestlohnbedingter Personalkostensteigerungen sei es laut einer Befragung des DEHOGA-Bundesverbandes unter seinen Mitgliedsunternehmen zwar zu geringeren Erträgen (in 62,3 % der Fälle) gekommen oder Investitionen verringert worden

(in 46 % der Fälle). Auf den Umsatz von mehr als der Hälfte der Betriebe hatte dies jedoch keine Auswirkungen, bei 22 Prozent der Betriebe war dieser sogar angestiegen (DEHOGA 2016).

Auswertungen der Mindestlohnkommission (2020a) zu den **Preisentwicklungen** in ausgewählten Wirtschaftszweigen zeigen zudem, dass in einigen Branchen, die vom gesetzlichen Mindestlohn besonders betroffen sind, die Preise überdurchschnittlich stark gestiegen sind. Zu diesen Branchen zählt das Gastgewerbe, welches insbesondere unmittelbar nach Einführung des Mindestlohns eine überdurchschnittliche Preisentwicklung verzeichnete. Auch die nicht repräsentativen Betriebsbefragungen von Drescher/Buer (2015) sowie von Straub (2015) bestätigen, dass viele Betriebe einen Teil der Lohnkostenanstiege durch eine Erhöhung der Verkaufspreise kompensiert oder geplant haben, dies zu tun.

Die Einsparpotenziale durch technologische Maßnahmen sind in Dienstleistungsbranchen, wie dem Gastgewerbe, in welchen Menschen in der Leistungserbringung kaum ersetzbar sind, sehr gering (Koch et al. 2018, 2020). In der Literatur wird jedoch an mehreren Stellen davon berichtet, dass Betriebe in Folge des Mindestlohns ihr **Leistungsspektrum** angepasst oder die **Dienstplangestaltung** verändert hätten (Koch et al. 2020, Späth et al. 2018, DEHOGA 2016, Fuchs et al. 2020).

Mit Blick auf die Beschäftigten weisen die qualitativen Analysen von Spahn (2017) darauf hin, dass diese den Mindestlohn zwar mehrheitlich befürworten, er deren **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** mit Ausnahme einer höheren Vergütung jedoch offenbar wenig verbessert hat. Die Beschäftigungsverhältnisse blieben auch nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns prekär. Die Arbeitsbedingungen hätten sich entweder kaum verändert oder sogar verschlechtert. Auch eine weitere qualitative Untersuchung von Herok et al. (2020) deutet darauf hin, dass sich die Sorgen der Beschäftigten, beispielsweise um die Verdrängung durch saisonale Hilfskräfte kaum verändert haben. Dies wird auch darauf zurückgeführt, dass teilweise das Arbeitszeitgesetz umgangen, Arbeitsschutzrechte ignoriert und die Arbeitszeitdokumentation manipuliert würden. Koch et al. (2018) berichten ebenfalls von einer hohen Arbeitsbelastung der Beschäftigten in der Gastronomie und führen dies weniger auf die Mindestlohneinführung als vielmehr einen Mangel an Personal zurück.

Lediglich Späth et al. (2018) legen in ihren qualitativen Analysen den Fokus explizit auf **Saisonarbeitskräfte** im Gastgewerbe. Ihren Ergebnissen zufolge hat die Branche seit 2015 erheblich an Attraktivität verloren, da andere Branchen im Zuge der Mindestlohneinführung nun ebenso hohe Löhne zahlen könnten. In der Folge wanderten viele Beschäftigte in andere Branchen mit besseren Arbeitsbedingungen ab. Dadurch habe in der Branche ein Umdenken eingesetzt und es werde versucht, den Saisonkräften ganzjährige Tätigkeiten anzubieten.

Effekte des Mindestlohns auf die **Tätigkeitsbereiche der Saisonbeschäftigten** konnten Späth et al. (2018) nicht feststellen. Ihre Ergebnisse weisen jedoch auf Versuche hin, deren Produktivität durch die Erhöhung der individuellen Leistung und eine Anpassung der Arbeitsorganisation zu steigern.

Einhaltung und Umsetzung

Gemäß den Daten der Generalzolldirektion ist das Gastgewerbe nach dem Bauhaupt- und Nebengewerbe die am häufigsten geprüfte Branche (Mindestlohnkommission 2020a). Im Jahr 2019 wurden knapp 18 Prozent aller Arbeitgeberprüfungen des Zolls im Gastgewerbe durchgeführt. Die Zahlen machen deutlich, dass die Zollbehörden dort ein besonders hohes Maß an Verstößen gegen sozial- und arbeitsrechtliche Pflichten vermuten.

In der Literatur wird das Gastgewerbe als ein Wirtschaftszweig mit relativ häufigen und/oder vielfältigen Umgehungsversuchen des Mindestlohns beschrieben (Bachmann et al. 2017, Bosch et al. 2019, Koch et al. 2018 und 2020, Herok et al. 2020, Maack et al. 2013, Pusch 2018, von der Heiden/Himmelreicher 2018). Als mögliche Gründe werden einerseits die starke Betroffenheit vom Mindestlohn genannt und zum anderen die hohe Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung und insbesondere von Minijobs. Gerade Minijobs stellen laut Bosch et al. (2019, S. 244) ein „Einfallstor für arbeitsrechtliche Verstöße“ dar, die zur „Tarnung von Schwarzarbeit“ dienen können. Fuchs et al. (2020) können auf Basis von Interviews in Sachsen jedoch kaum Umgehungsmaßnahmen feststellen und führen als mögliche Erklärung an, dass im Gastgewerbe mittlerweile ein Fachkräftemangel vorliege und Arbeitgebende sich solche „Tricksereien“ nicht mehr leisten könnten. Auch sei es schwieriger geworden, Arbeitskräfte aus Polen oder Tschechien anzuwerben.

Sonderauswertungen der Kontrollstatistiken (Fuchs et al. 2020) für das Gastgewerbe zeigen, dass es sich bei den festgestellten Mindestlohnverstößen mehrheitlich um **Verstöße gegen die Aufzeichnungs- und Nachweispflichten** handelte (65 %) und seltener um Fälle, in denen der Mindestlohn nicht gezahlt wurde (34 %). Zudem dominierten Delikte von Schwarzarbeit¹⁴ (88 %) deutlich gegenüber Delikten illegaler Beschäftigung¹⁵ (10 %). Interviews mit Arbeitgebenden von Fuchs et al. (2020) zeigen, dass sich die Betriebe insbesondere in Folge der Regelungen zur Dokumentation der Arbeitszeiten „gezwungen [sehen], gewisse Dinge anders zu handhaben, als es das Gesetz hergibt“. Gerade für kleine Betriebe, die besonders schwer von der Umsetzung betroffen seien, reagieren bei Überschreitungen der zulässigen Arbeitszeiten entweder mit Zeitausgleich, einer Entlohnung unter der Hand oder angepassten Dokumentationsweisen, was einem Ausweichen in die Schwarzarbeit entspricht (Fuchs et al. 2020). Ein systematischer Zusammenhang zwischen der Einführung und den Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns und dem Ausmaß und der Ausgestaltung von Schwarzarbeit kann jedoch nicht festgestellt werden (Fuchs et al. 2020).

Ausblick

Während sich die NGG für die Zukunft einen Mindestlohn von 12 oder 15 Euro vorstellen kann, bleibt DEHOGA kritisch und mahnt, dass in der Folge vor allem Familienbetriebe aus der Branche ausscheiden würden (Bispinck et al. 2020). Die Arbeitgeberseite hält insbesondere die Zahlungsbereitschaft der Kund:innen für entscheidend, ob ein Spielraum zur Überwälzung steigender Lohnkosten besteht. Potenzial für Produktivitätswachstum wird nicht gesehen.

2.4 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Während der Corona-Pandemie haben sich Unterschiede in den zu untersuchenden Branchen und den dort tätigen Saisonarbeitskräften verstärkt. Während die Landwirtschaft in der Corona-Pandemie als systemrelevant galt und von der Politik viel Einsatz in die Bereitstellung von Saisonarbeitskräften geflossen ist, ist das Gastgewerbe sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 zeitweise fast vollständig zum Stillstand gekommen. Trotz Hilfspaketen und Kurzarbeitergeld haben sich in der Folge viele Beschäftigte beruflich umorientiert, was den bereits bestehenden Arbeitskräftemangel verschärft hat.

¹⁴ Darunter fallen Beitragsbetrug (§ 266a StGB), Steuerhinterziehung (§ 370 AO) und Leistungsmissbrauch (§ 263 StGB).

¹⁵ Darunter fallen illegaler Aufenthalt (§ 95 ff. AufenthG), Verstoß in Zusammenhang mit Arbeitsgenehmigungsverfahren/Aufenthaltstitel (§§ 10 f. SchwarzArbG) und Verstoß in Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassung (§§ 15 f. AÜG).

2.4.1 Landwirtschaft

Zur Eindämmung des Infektionsgeschehens ordnete das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) zu Beginn der ersten Infektionswelle eine ab dem 25. März 2020 geltende **Einreisebeschränkung für Saisonarbeitskräfte** aus bestimmten Herkunftsländern – darunter Rumänien und Bulgarien, nicht jedoch Polen – an (Deutscher Bundestag 2020b). Daraufhin wurden verschiedene Maßnahmen der arbeitsrechtlichen Flexibilisierung durchgeführt. Im Rahmen des Sozialschutz-Pakets der Bundesregierung wurde die **zeitliche Grenze für kurzfristige Beschäftigung** für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 auf fünf Monate oder 115 Tage ausgedehnt (§ 115 SGB IV). Zudem wurden auch Hinzuverdienstmöglichkeiten zum Kurzarbeitergeld neugeregelt, sofern die vorübergehende Tätigkeit in einem systemrelevanten Bereich, wie der Landwirtschaft, stattfand. Weiterhin wurde im Rahmen der **COVID-19-Arbeitszeitverordnung** die Dauer der Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden pro Woche und täglich bis zu 12 Stunden erhöht. Ruhezeiten wurden auf täglich neun Stunden verkürzt. In Ausnahmefällen waren sechs Arbeitstage à 12 Stunden möglich. Die landwirtschaftlichen Vereinigungen richteten außerdem in Zusammenarbeit mit dem BMEL die Plattform „Das Land hilft“¹⁶ ein, um freiwillige Helfer:innen an landwirtschaftliche Betriebe zu vermitteln.



Zeitlich befristete Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz in der Landwirtschaft: COVID-19-Arbeitszeitverordnung

Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung (Covid-19-ArbZV) trat als Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) am 10. April 2020 in Kraft. Sie ermöglichte für versorgungsrelevante Berufe und Tätigkeiten zeitlich befristete Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz.

Grundlage für die Verordnung bildete der mit dem Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 eingeführte § 14 Abs. 4 ArbZG zu außergewöhnlichen Fällen. Dort wurde das BMAS dazu ermächtigt, „in außergewöhnlichen Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen“ bundeseinheitliche Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz zu erlassen. Im Zeitraum vom 10. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 waren durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung unter anderem in der Landwirtschaft die nachfolgend angeführten, drei zentralen Ausnahmen möglich:

- Ausweitung der Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden: Nach § 1 COVID-19-ArbZV durfte die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dies nicht durch „vorausschauende organisatorische“ oder personalwirtschaftliche Maßnahmen abgewendet werden konnte. Die wöchentliche Arbeitszeit durfte dabei 60 Stunden nicht überschreiten. Die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit musste innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden.
- Verkürzung der Mindestruhezeit auf neun Stunden: Nach § 2 COVID-19-ArbZV durfte die Mindestruhezeit von elf auf bis zu neun Stunden verkürzt werden. Eine Verkürzung musste dabei innerhalb von vier Wochen ausgeglichen werden – vorzugsweise durch freie Tage, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.

¹⁶ <https://www.daslandhilft.de/>.

- Verlängerung des Ausgleichszeitraums für Sonntagsarbeit: Nach § 3 Abs. 2 COVID-19-ArbZV musste der Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonntag innerhalb eines Zeitraums von acht statt zwei Wochen gewährt werden, spätestens jedoch bis zum 31. Juli 2020.

Die Bundesagentur für Arbeit erteilte eine sogenannte **Globalzustimmung** für den Einsatz von Drittstaatsangehörigen, Asylbewerber:innen und Geduldeten als Helfer:innen in der Landwirtschaft. Für den Zeitraum vom 1. April 2020 bis zum 31. Oktober 2020 konnten so unbürokratisch weitere Arbeitskräfte für die Saisontätigkeit in der Landwirtschaft gewonnen werden (BMEL 2020b). Hierzu zählte auch, dass Personen aus Drittstaaten, die zum damaligen Zeitpunkt wegen der Schließung von Hotels und Restaurants beschäftigungslos waren, ohne erneute Zustimmung der Arbeitsagentur bis Ende Oktober 2020 eine Beschäftigung in der Landwirtschaft aufnehmen konnten.

Als deutlich wurde, dass trotz dieser Bemühungen in der Landwirtschaft in den Monaten März und April 2020 nicht genügend Saisonarbeitskräfte zur Verfügung stehen würden, einigten sich das BMI und das BMEL auf eine **Ausnahmeregelung zur eingeschränkten Einreise** von je 40.000 Saisonarbeitskräften im April und Mai unter strengen Auflagen. In einem gemeinsamen Konzeptpapier von BMI und BMEL (BMI/BMEL 2020) wurden Maßnahmen bei der Ein- und Ausreise, zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes im Betrieb und in der Unterkunft festgelegt. Ziel war dabei, neben der „heimischen Erntesicherung [...], den Infektionsschutz der Bevölkerung sicherzustellen“. Da das Kontingent von insgesamt 80.000 Arbeitskräften bis zum Auslaufen des Konzepts Ende Mai noch nicht ausgeschöpft war, die Landwirte für Ernte- und Pflanzarbeiten aber weiterhin auf die Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte angewiesen waren, wurde die Regelung bis zum 15. Juni verlängert (BMEL 2020c).

Das **Konzeptpapier von BMI und BMEL** legte unter anderem fest, dass die Saisonarbeitskräfte ausschließlich in Gruppen per Flugzeug ein- und ausreisen durften. Bei der Ankunft und Unterbringung im Betrieb sollten sie zunächst zwei Wochen getrennt in Quarantäne von den sonstigen Beschäftigten untergebracht und beschäftigt werden, ohne das Betriebsgelände zu verlassen. Zudem sollte das Arbeiten und Wohnen in gleichbleibenden, möglichst kleinen Gruppen von höchstens 20 Personen erfolgen. Sowohl beim Wohnen als auch beim Arbeiten sollten strenge Hygienevorschriften gelten. Mit Wegfall der Beschränkungen bei der Einreise wurde ein neues Konzeptpapier vorgelegt, das vom 16. Juni bis zum 31. Dezember 2020 gültig war und das besondere arbeitsorganisatorische (Hygiene-) Maßnahmen für landwirtschaftliche Betriebe sowie die Zusammenarbeit mit den vor Ort zuständigen Behörden festlegte (BMEL 2020d).

Im Jahr **2021** war die Einreise von landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräften wieder **uneingeschränkt möglich**. Vom Beförderungsverbot für Einreisende aus Virusvariantengebieten waren Saisonarbeitskräfte zudem nach der Coronavirus-Einreiseverordnung ausgenommen (BMEL 2021b). Allerdings galten weiterhin die bereits im Vorjahr beschlossenen, umfangreichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie Regelungen für die Einreise nach Deutschland (Nachweis-, Anmelde- und Quarantänepflicht (ebd.)). Darüber hinaus wurde zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober 2021 der Zeitraum für eine kurzfristige Beschäftigung von 70 auf 102 Tage ausgedehnt (§ 132 SGB IV).

Von Seiten der **Gewerkschaften** wurde am Umgang mit den Saisonarbeitskräften während der Pandemie kritisiert, dass die Sicherstellung der Lebensmittelversorgung auf Kosten der Erntehelfer:innen gegangen sei (Initiative Faire Landarbeit 2020 und 2021). Kritisiert wurde vor allem, dass durch die ergriffenen Maßnahmen in der ersten Corona-Saison im Jahr 2020 die Abhängigkeit der Beschäftigten von den Betrieben gesteigert wurde und der Gesundheitsschutz nicht ausreichend gewährleistet war. Besonders in der Kritik standen dabei die **Quarantäneregelungen**, die die Bewegungsfreiheit der Saisonarbeitskräfte sowie deren Erreichbarkeit für Gewerkschaften stark einschränkten, sowie mangelnde Regelungen zur Übernahme der Flugkosten (Initiative Faire Landarbeit 2021). Die Beratungsstellen hätten eine große Anzahl an Fällen verzeichnet, die unter anderem von unzureichenden Abstands- und Hygieneregeln, extrem langen Arbeitszeiten sowie einem enorm hohen Arbeitsdruck aufgrund des Fehlens vieler Saisonarbeitskräfte berichteten (ebd.). Neben den speziellen Corona-Maßnahmen stand dabei auch das Abkommen mit Georgien, im Rahmen dessen 2021 erstmals 5.000 georgische Erntehelfer:innen nach Deutschland einreisen durften, in der Kritik. Die IG BAU bezeichnete dies als „staatlich verordnetes Sozialdumping“ (Frankfurter Rundschau 2021).

Auch Cosma et al. (2020) schließen aus ihren qualitativen Analysen zu rumänischen Saisonarbeitskräften in Deutschland, dass die Krise einerseits die Situation der Beschäftigten verschlechtert habe, aber andererseits ihre Arbeit sichtbar gemacht und so zu Verbesserungen der Rahmenbedingungen beigetragen habe.

Die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben mit Blick auf die Landwirtschaft zudem erneut deutlich gemacht, **wie stark die deutsche Landwirtschaft auf ausländische Saisonarbeitskräfte angewiesen** ist und wie schwierig es ist, diese durch Inländer:innen zu ersetzen. Eine Analyse der Europäischen Kommission (Kalanitryan et al. 2020) bestätigt auf Basis von Analysen der Arbeitsmarktbewegungen in der Landwirtschaft der vergangenen zehn Jahre, dass ausländische Saisonarbeitskräfte nur teilweise von inländischen Kräften ersetzt werden können.

2.4.2 Gastgewerbe

Das Gastgewerbe zählt zu den von der Corona-Pandemie **am stärksten betroffenen Branchen**. In Folge mehrmonatiger Lockdowns lag der reale Umsatz zwischen März 2020 und Januar 2021 um 47,1 Prozent unter dem des Vorjahreszeitraum (Destatis 2021g). Die größten Umsatzeinbrüche wurden dabei in den Monaten April (-74,7 %) und Dezember (-71,1 %) verzeichnet. Gaststätten waren in beiden Monaten bis auf Abhol- und Lieferangebote geschlossen. Hotels durften lediglich Geschäftsreisende beherbergen. Auch während der Sommermonate des Jahres 2020 wurde das Niveau des jeweiligen Vorjahresmonats nicht erreicht.

Neben den Umsätzen sind auch die **Beschäftigtenzahlen** im Gastgewerbe deutlich gesunken. Im Zeitraum zwischen März 2020 und Januar 2021 lagen diese um 19,2 Prozent niedriger als im Vorjahreszeitraum (Destatis 2021g).¹⁷ Am stärksten fielen die Rückgänge bei den geringfügig Beschäftigten aus. Während diese in der Gesamtwirtschaft im Juni 2020 einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 7,2 Prozent verzeichneten, lag der Rückgang im Gastgewerbe bei rund 19,3 Prozent (eigene Berechnungen auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b und 2021c). Da geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, wurden diese teilweise arbeitslos. Im April 2020 verzeichnete das Gastgewerbe einen Rekordzugang zur

¹⁷ Kurzarbeitende zählen weiterhin als Beschäftigte.

Arbeitslosigkeit von 208,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat (DEHOGA 2020). Zudem waren im März und April 2020 rund 95 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gastgewerbe von Kurzarbeit betroffen (ebd.).

Im Laufe der Corona-Pandemie suchten sich insbesondere geringfügig Beschäftigte im Gastgewerbe **neue Jobs in anderen Branchen**, was den **Arbeitskräftemangel** im Gastgewerbe massiv verschärfte (Norddeutscher Rundfunk 2021). Dieser dürfte zukünftig auch durch eine rückläufige Zahl an Ausbildungsverhältnissen intensiviert werden. Im Jahr 2020 sank deren Zahl um knapp ein Viertel (DEHOGA 2021).

Trotz einer zwischenzeitlichen Belebung des Gastgewerbes nach den Lockerungen der Corona-Maßnahmen im Mai 2021 konnte sich das Gastgewerbe im **zweiten Pandemie-Jahr** nicht von den Corona-bedingten Umsatzeinbrüchen des Vorjahres erholen. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes waren die beiden Jahre 2020 und 2021 „die umsatzschwächsten seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 1994“ (Destatis 2022).

3 Untersuchungsdesign und Methodik

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde ein Fallstudien-Ansatz angewandt. Mittels Fallstudien als qualitativ empirischem und offenem Forschungsansatz ist es möglich, relativ wenige Fälle hinsichtlich einer leitenden Fragestellung aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten (Mayring 2015). Im Rahmen der Arbeitsmarktforschung eignet sich dieses Vorgehen, um beispielsweise Akteursstrategien angesichts vielfältiger Kontextbedingungen in exemplarisch ausgewählten Betrieben zu analysieren (Hense/Kuhlmann 2017). Der Schwerpunkt dieses Projekts lag dabei auf der Erfassung der Handlungsmotive der Akteure, ihrer Anpassungsreaktionen und Handlungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen.

Die Durchführung der Betriebsfallstudien in sechs Forschungsregionen erlaubt eine ausgewogene Verteilung der Standorte unter Berücksichtigung der Mindestlohn Betroffenheit und Häufigkeit von Saisonarbeit in dortigen Betrieben. Dieses Vorgehen ist insbesondere für die Durchführung von persönlich-mündlichen Interviews auch aus forschungsökonomischen Gründen von Vorteil. Bei der Rekrutierung der Betriebe wurde eine möglichst ausgewogene Verteilung über die Untersuchungsregionen, die beiden Untersuchungsbranchen sowie über verschiedene Betriebsgrößen angestrebt. Bei der Auswahl der Interviewpartner:innen wurde im Sinne einer weichen Quote zudem auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis abgezielt. Das im Rahmen des Forschungsprojekts verfolgte Vorgehen und die verwendeten Methoden werden im Folgenden näher beschrieben.

3.1 Abgrenzung von Saisonbeschäftigung

Da in Deutschland keine einheitliche **Definition** von Saisonbeschäftigung existiert (vgl. Kapitel 2.1.1), musste in der Vorbereitung der Feldphase der vorliegenden Studie zunächst eine Arbeitsdefinition von Saisonarbeit bestimmt werden.

Da sich die Saisonbeschäftigung in den betrachteten Branchen deutlich unterscheidet (Späth et al. 2018), wurde eine für beide Branchen **differenzierte Definition** von Saisonarbeit festgelegt. Damit sollten möglichst realistische Einblicke in die Lebenswelt von Saisonarbeit und die sich nach Inkrafttreten des MiLoG ergebenden Effekte auf die Saisonarbeit in beiden Branchen ermöglicht werden.

Für beide Branchen erfolgte die Eingrenzung von Saisonbeschäftigung in Abstimmung mit dem Auftraggeber zunächst anhand der Merkmale „kurzfristige Beschäftigung“ und „Lebensmittelpunkt im Ausland“. Im Projektverlauf zeigte sich jedoch, dass kurzfristige Saisonbeschäftigung im Gastgewerbe im Gegensatz zur Landwirtschaft keine dominierende Rolle mehr spielt und auch von Beschäftigten mit Lebensmittelpunkt in Deutschland ausgeübt wird. Dies bestätigen auch Analysen von Späth et al. (2018).

Vor diesem Hintergrund wurde die Definition von Saisonbeschäftigung im **Gastgewerbe** (Gastronomie und Hotellerie) im Projektverlauf erweitert. Im Fokus der Betrachtung des Gastgewerbes stand solche Saisonbeschäftigung, die innerhalb eines Zeitfensters von sieben Monaten stattfin-

det und mit befristeter sozialversicherungspflichtiger, geringfügig entlohnter oder kurzfristiger Beschäftigung einhergeht. Es wurden auch Saisonbeschäftigte mit Lebensmittelpunkt in Deutschland berücksichtigt.

Für die Branche **Landwirtschaft** stand Saisonarbeit im Vordergrund, die in Form der **kurzfristigen Beschäftigung** stattfindet und durch Beschäftigte geprägt ist, die sich **vorübergehend** zum Zweck der Saisonbeschäftigung **in Deutschland** aufhalten. Vornehmlich handelt es sich dabei um Personen aus Polen, Rumänien und Bulgarien, aber auch Bürger:innen anderer EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten.

3.2 Auswahl der Forschungsregionen

Für die Auswahl der Forschungsregionen wurden bei der Bundesagentur für Arbeit zunächst Auswertungen zu kurzfristig Beschäftigten nach Kreis und Nationalitätengruppe (Deutsch, EU-Ausland, Nicht-EU-Ausland) für das Jahr 2019 in den Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe in Auftrag gegeben.

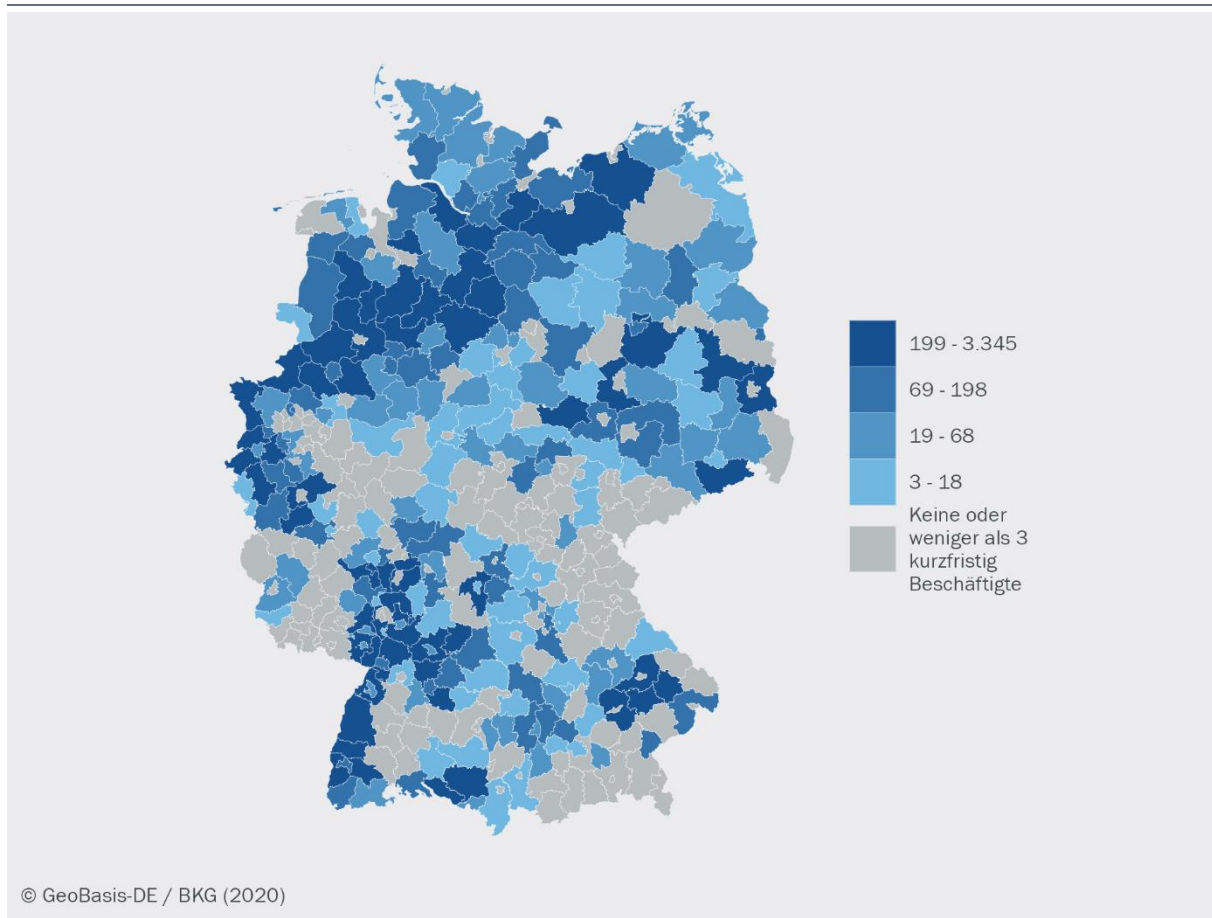
Die Identifikation der Forschungsregionen erfolgte anhand von **drei Kriterien**:

1. Bedeutung der Saisonbeschäftigung in der Region

Für die regionalen Analysen wurden die Daten der Bundesagentur für Arbeit zu kurzfristig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in den zu untersuchenden Branchen zugrunde gelegt. Für die Landwirtschaft wurde dabei der Haupt-Monat Mai als Basis gewählt, für das Gastgewerbe der Juli.

Je nach Branchen- und Wirtschaftsstruktur fiel die Verbreitung der so definierten Saisonbeschäftigung im jeweiligen Untersuchungsmonat regional sehr unterschiedlich aus. Eine relativ große Zahl an landwirtschaftlichen Saisonkräften war im landwirtschaftlichen Haupt-Monat Mai etwa in der Region im südwestlichen Baden-Württemberg über die Pfalz bis ins Rhein-Main-Gebiet sowie in dem Streifen vom Niederrhein über das Münsterland, Osnabrück und die Lüneburger Heide bis nach Hamburg und zur Lübecker Bucht beschäftigt (Abbildung 5). Die Karte zeigt darüber hinaus einzelne Kreise in Brandenburg, Bayern und Schwaben, wie etwa die Bodenseeregion, die eine hohe Zahl an Saisonbeschäftigten aufwiesen. Alle Regionen deckten unterschiedlichste Anbaukulturen ab – von Beeren-, Steinobst- und Weinbauregionen im Südwesten über Spargelregionen im Osten bis hin zum Erdbeer- und Apfelanbau im Norden.

Abbildung 5: Anzahl der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in der Landwirtschaft auf Kreisebene, Mai 2019



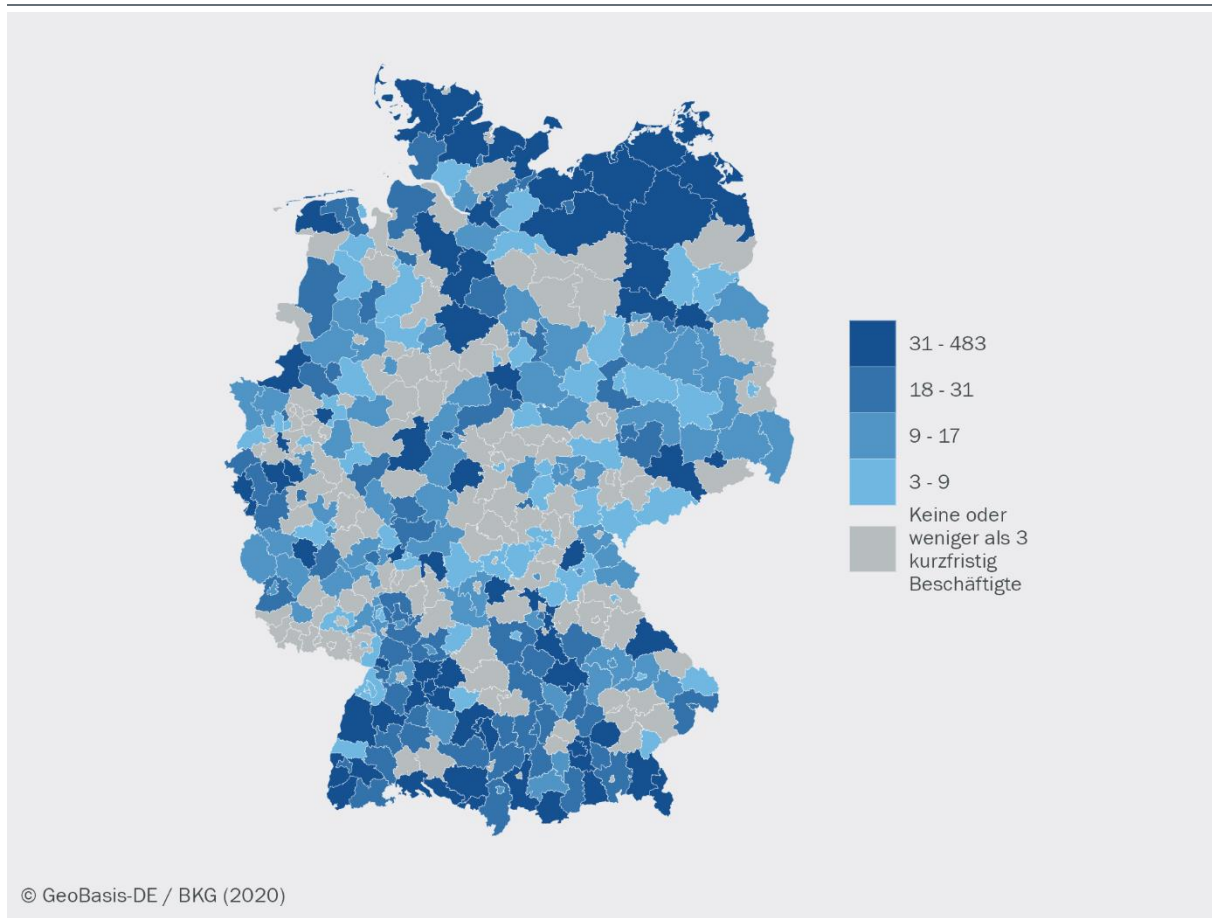
In der Karte sind die Regionen mit mindestens drei kurzfristig ausländischen Beschäftigten in vier gleich große Gruppen (Quartile) unterteilt und die Gruppe mit den meisten Saisonbeschäftigten in dem dunkelsten Blauton eingefärbt.

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© Prognos/QMR 2022

Ein anderes regionales Bild zeigte sich in den Branchen Beherbergung und Gastronomie im touristischen Haupt-Monat Juli (Abbildung 6). Da viele Betriebe sowohl Beherbergungs- als auch Gastronomieleistungen anboten und die Zahl der ausländischen Saisonbeschäftigten in diesen beiden Branchen verglichen mit der Landwirtschaft ohnehin deutlich niedriger ausfiel, wurden die beiden Branchen zusammengefasst. Kurzfristig beschäftigte, ausländische Saisonkräfte waren hier im Juli 2019 vorrangig in den Großstädten, vor allem in Berlin, München, Hamburg, Hannover und Frankfurt beschäftigt. Sie wurden insbesondere in der Gastronomie für Messen und/oder im Bereich des Städtetourismus eingesetzt. In den klassischen Touristenregionen waren vor allem an der Nord- und Ostsee (Kreis Ostholstein, Kreis Vorpommern-Rügen) sowie im Schwarzwald kurzfristig beschäftigte, ausländische Saisonkräfte tätig.

Abbildung 6: Anzahl der ausschließlich kurzfristig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Gastgewerbe auf Kreisebene, Juli 2019



In der Karte sind die Regionen mit mindestens drei kurzfristig ausländischen Beschäftigten in vier gleich große Gruppen (Quartile) unterteilt und die Gruppe mit den meisten Saisonbeschäftigten in dem dunkelsten Blauton eingefärbt.

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© Prognos/QMR 2022

2. Landwirtschaftliches und touristisches Profil

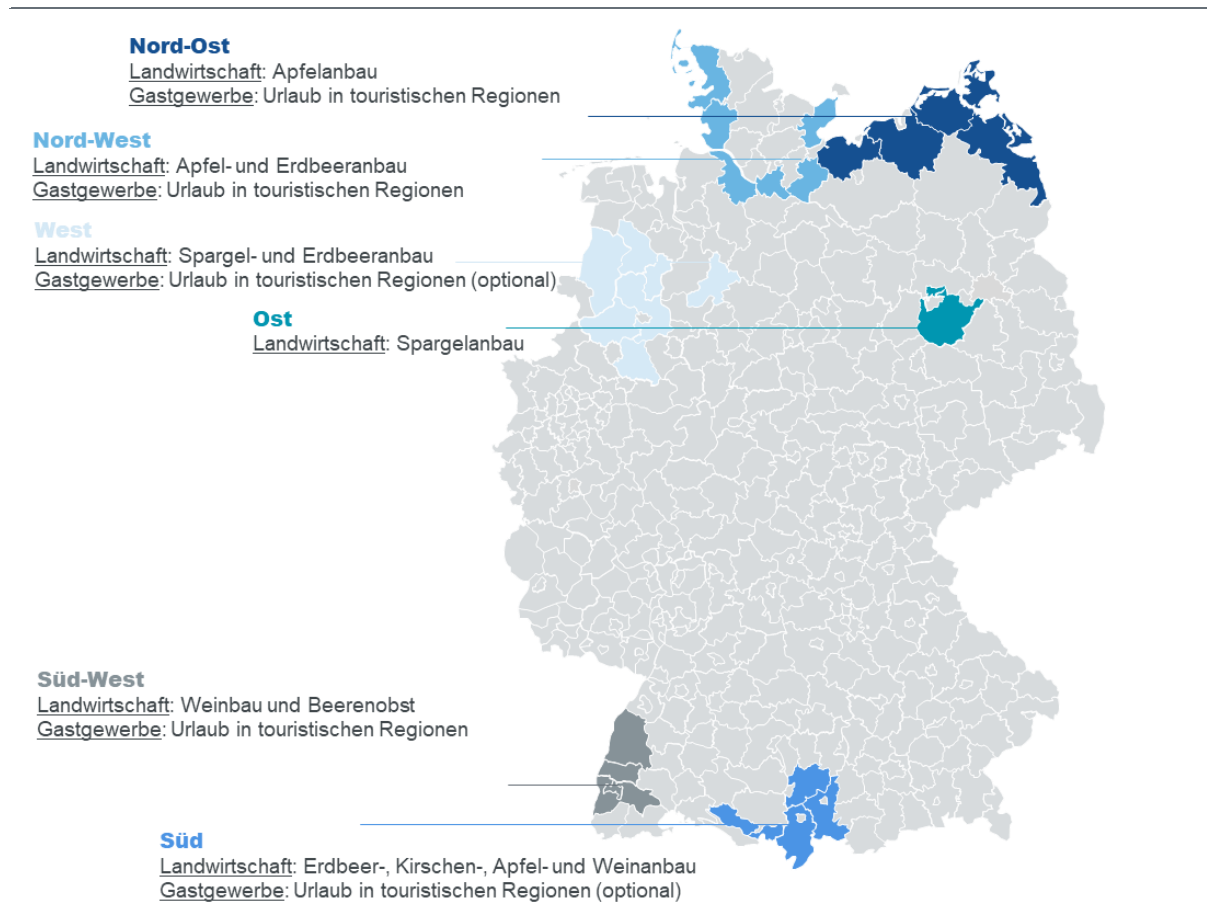
Aus den 20 Regionen, die über die meisten kurzfristig beschäftigten, ausländischen Saisonarbeitskräfte verfügen, wurden für eine möglichst umfassende Erfassung von Saisonarbeit Regionen mit unterschiedlichem landwirtschaftlichem und touristischem Profil ausgewählt. Die Auswahl in der Landwirtschaft fokussierte auf wichtige Anbaugebiete für die in der Regel saisonbeschäftigungsintensiven Anbaukulturen Spargel, Äpfel, Beerenobst und Wein. Für eine adäquate Erfassung von Saisonarbeit im Gastgewerbe wurden in Abstimmung mit dem Auftraggeber aufgrund der geringeren Anzahl an zu untersuchenden Betrieben klassische Urlaubsreisen in touristische Regionen priorisiert. Städte wurden damit aus der Betrachtung ausgenommen.

3. Regionale Verteilung

Zusätzlich wurde bei der Auswahl der Regionen auf eine angemessene Verteilung zwischen Ost- und Westdeutschland geachtet.

Die auf Basis dieser Kriterien ausgewählten **sechs Forschungsregionen** sind in der nachfolgenden Karte dargestellt (Abbildung 7).¹⁸ In fünf der sechs Regionen spielt die Saisonbeschäftigung sowohl für die Landwirtschaft als auch für das Gastgewerbe eine wichtige Rolle. Mit der Region Ost wurde eine weitere Forschungsregion aufgenommen, in der Saisonarbeitskräfte vor allem in der Landwirtschaft eingesetzt werden.

Abbildung 7: Ausgewählte Forschungsregionen



Quelle: eigene Darstellung

© Prognos/QMR 2022

3.3 Rekrutierung der Zielgruppen

3.3.1 Überbetriebliche Akteure

Für die Abbildung der überbetrieblichen Perspektive wurden gezielt Akteure aus Verbänden, Kammern und Gewerkschaften mit Erfahrungen in der Beratung von landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Saisonbetrieben und -beschäftigten in den Untersuchungsregionen mittels Desk

¹⁸ Eine detaillierte Übersicht über die Regionen, die zugehörigen Kreise sowie die Anzahl der dort befragten Betriebe liefert Tabelle 1.1 im Anhang.

Research (Branchenreports, Medienberichte etc.) recherchiert und telefonisch und/oder per E-Mail kontaktiert.

Insgesamt konnten zwölf überbetriebliche Akteure für die Teilnahme an der Studie gewonnen werden (Tabelle 9). Die rekrutierten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen deckten die regionalen Gebiete der in den Forschungsgebieten enthaltenen Cluster ab. Sie verfügten über praktische Erfahrungen in der Beratung entsprechender Betriebe und Beschäftigter.

Tabelle 9: Übersicht der befragten überbetrieblichen Akteure

	Landwirtschaft	Gastgewerbe
Arbeitnehmerseite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faire Mobilität* ■ IG Bauen-Agrar-Umwelt (Bundesvorstand) ■ PECO-Institut für nachhaltige Entwicklung* 	<ul style="list-style-type: none"> ■ NGG Bundesverband ■ NGG Mecklenburg-Vorpommern* ■ NGG Schleswig-Holstein*
Arbeitgeberseite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitgeberverband der westfälisch-lippischen Land- und Forstwirtschaft ■ Badischer Landwirtschaftlicher Hauptverband ■ Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände* ■ Verein Beelitzer Spargel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ DEHOGA Bundesverband* ■ DEHOGA Hochschwarzwald

* Die gekennzeichneten Institutionen wurden im September 2021 im Rahmen eines informellen Telefonats zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Saison im Sommer 2021 befragt.
Quelle: eigene Darstellung

© Prognos/QMR 2022

3.3.2 Betriebsfallstudien

Nach der Auswahl der Forschungsregionen wurden dort gezielt landwirtschaftliche und gastgewerbliche Betriebe, in denen eine Saisonbeschäftigung zu vermuten war, auf Basis frei zugänglicher Quellen recherchiert und kontaktiert. Im Vorfeld der Rekrutierung der zu befragenden Betriebe wurde in enger Absprache mit dem Auftraggeber je ein Screening-Fragebogen für die beiden unterschiedlichen Teilgruppen der Betriebsleiter:innen und der Saisonbeschäftigten entwickelt, die alle vorgegebenen Rekrutierungsmerkmale erfassten (siehe Anhang). Diese Rekrutierungsmerkmale waren:

- Mindestlohnbetreffenheit des Betriebs
- Beschäftigung von Saisonarbeitskräften
- Betriebsgröße
- Beschäftigungsform(en) der Zielgruppe
- Geschlecht potenzieller Interviewpartner:innen
- Sprachkenntnisse bzw. Muttersprache potenzieller Interviewpartner:innen

Bei der Rekrutierung wurde im Einzelnen wie folgt vorgegangen:

Zur Identifikation der in Frage kommenden Betriebe und Beschäftigten wurden zunächst **frei zugängliche, öffentliche Quellen** genutzt bzw. eine Internet-Recherche potenzieller Unternehmen nach Branchenzugehörigkeit in den definierten regionalen Clustern durchgeführt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine mehrstufige Vorgehensweise über Vereinigungen und Verbände aus datenschutzrechtlichen Gründen häufig schwierig ist. Die angewendete induktive Vorgehensweise hatte

darüber hinaus den Vorteil, dass in den Forschungsregionen eine sehr zielgerichtete, Quoten-basierte Stichprobenziehung erfolgte und eine sehr gute Steuerung aller relevanten Rekrutierungsmerkmale vorgenommen werden konnte (Meier/Hansen 1999).

Ergebnis der Recherche war die Erstellung einer Adressliste, die knapp 200 Adressen von in Frage kommenden Betrieben in den Untersuchungsregionen umfasste. Auf Basis dieser Brutto-Adressliste erfolgte eine **telefonische Kontaktaufnahme** mit den Unternehmen – in der Regel unterstützt von einer E-Mail, die bereits Angaben zum Auftraggeber, Informationen zur Studie, erste Informationen zum Datenschutz und zur angestrebten Zielgruppe (Beschäftigte/Führungsebene) enthielt.

Im Rahmen der telefonischen Kontaktaufnahme im Frühjahr 2021 zeigte sich bei den Betriebsleiter:innen in **landwirtschaftlichen Betrieben** zunächst ein großes Interesse an der Studie und eine relativ hohe **Teilnahmebereitschaft**. Diese nahm im weiteren Jahresverlauf allerdings mit Hinweis auf eine sehr negative mediale Berichterstattung über Saisonbeschäftigung in Deutschland deutlich ab. Teilweise wurde von Mobbing-Vorfällen gegenüber Familienmitgliedern der Betriebsleiter:innen berichtet. Darüber hinaus thematisierten viele Betriebsleiter:innen bei der Kontaktaufnahme ein starkes Gefühl der Machtlosigkeit bis hin zur Politikverdrossenheit. Die häufige Thematisierung der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro im Bundestagswahlkampf im Sommer 2021 war hier offenbar maßgeblich. Im Gastgewerbe konnte aufgrund der Corona-Situation und den damit verbundenen Betriebsschließungen erst im Juni 2021 mit der Rekrutierung der Teilnehmer:innen begonnen werden. Als weitere Folge der Corona-Pandemie, so berichteten die kontaktierten Betriebsleiter:innen häufig, blieb für die Betriebe über lange Zeit der Einsatz von Saisonbeschäftigten kaum planbar bzw. konnten im Sommer 2021 häufig weniger Saisonbeschäftigte eingestellt werden. Dies führte zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitsbelastung sowohl bei den Betriebsleiter:innen als auch bei den eingesetzten Saisonbeschäftigten und schränkte sowohl die Teilnahmevoraussetzungen als auch Teilnahmebereitschaft deutlich ein. Außerdem wurde mehrheitlich (zu etwa 90 Prozent) in den Vorgesprächen eine Mindestlohnbeeinträchtigung des Betriebes verneint, da alle Mitarbeiter:innen bereits über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt würden.

Im Rahmen der telefonischen Kontaktaufnahme wurde bei einer Teilnahmebereitschaft anhand der Screening-Fragebögen überprüft, ob das Unternehmen bzw. die potenziellen Teilnehmer:innen alle notwendigen Rekrutierungskriterien erfüllten. Dazu gehörte ebenfalls die Abklärung der Möglichkeit der Rekrutierung von mindestens zwei Saisonbeschäftigten im Betrieb, die Löhne im Mindestlohnbereich erhielten.

Alle während der Rekrutierung erfassten Daten und Merkmale wurden in einer **Rekrutierungsmatrix** dokumentiert, um die angestrebte Abdeckung aller relevanter Verteilungen (weiche Quoten) über die Stichprobe gewährleisten und die Stichprobe aussteuern zu können.

Tabelle 10: Übersicht der durchgeführten Betriebsfallstudien

	Landwirtschaft	Gastgewerbe
Betriebe und Interviewpartner:innen im Überblick		
Anzahl der Betriebe	■ 12 Betriebe	■ 8 Betriebe
Anzahl der Interviewpartner:innen	■ Betriebsleitungsebene: 18 Personen (davon 14 männlich und 4 weiblich)	■ Betriebsleitungsebene: 9 Personen (davon 4 männlich und 5 weiblich)
	■ Saisonbeschäftigte: 24 Personen (davon 13 männlich und 11 weiblich)	■ Saisonbeschäftigte: 15 Personen (davon 4 männlich und 11 weiblich)
Soziodemografische Merkmale der Saisonbeschäftigten		
Anzahl nach Alter	■ 18 – 29 Jahre: 4	■ 18 – 29 Jahre: 5
	■ 30 – 49 Jahre: 15	■ 30 – 49 Jahre: 4
	■ 50 Jahre und älter: 5	■ 50 Jahre und älter: 6
Anzahl nach Herkunftsland	■ Polen: 13	■ Polen: 2
	■ Rumänien: 8	■ Bulgarien: 2
	■ Bulgarien: 2	■ Georgien: 2
	■ Kroatien: 1	■ Deutschland: 9
Anzahl nach Beschäftigungsform	■ Kurzfristig Beschäftigte: 19	■ Geringfügig Beschäftigte: 3
	■ Befristet Beschäftigte: 5	■ Kurzfristig Beschäftigte: 4
		■ Befristet Beschäftigte: 8
Merkmale der Betriebe		
Anzahl nach Forschungsregion	■ Nord-West: -	■ Nord-West: 4
	■ Nord-Ost: -	■ Nord-Ost: 3
	■ Ost: 2	■ Ost: -
	■ West: 3	■ West: -
	■ Süd-West: 4	■ Süd-West: -
	■ Süd: 3	■ Süd: 1
Anzahl nach Betriebsgröße (Anzahl der festangestellten Mitarbeiter:innen ohne Saisonbeschäftigte)	■ Bis 9 Beschäftigte: 9	■ Bis 9 Beschäftigte: 2
	■ 10 – 49 Beschäftigte: 1	■ 10 – 49 Beschäftigte: 4
	■ 50 – 100 Beschäftigte: 1	■ 50 – 100 Beschäftigte: 1
	■ mehr als 100 Beschäftigte: 1	■ mehr als 100 Beschäftigte: 1
Anzahl nach Betriebsgröße (Anzahl aller Mitarbeiter:innen inkl. Saisonbeschäftigten)	■ Bis 9 Beschäftigte: 1	■ Bis 9 Beschäftigte: 1
	■ 10 – 49 Beschäftigte: 6	■ 10 – 49 Beschäftigte: 3
	■ 50 – 249 Beschäftigte: 3	■ 50 – 249 Beschäftigte: 3
	■ 250 und mehr Beschäftigte: 2	■ 250 und mehr Beschäftigte: 1
Größe der landwirtschaftlich bewirtschafteten Fläche in ha	■ Bis 10 ha: 1	-
	■ 11 – 50 ha: 8	
	■ 51 – 100 ha: -	
	■ 101 – 500 ha: 1	
	■ 501 – 1000 ha: 1	
	■ mehr als 1000 ha: 1	

Quelle: eigene Darstellung

© Prognos/QMR 2022

Insgesamt wurden in **20 Betrieben**, davon zwölf Betriebe in der Landwirtschaft und acht Betriebe im Gastgewerbe, Betriebsfallstudien durchgeführt. Auf Betriebsleiter:innen-Ebene wurden insgesamt 27 Personen befragt. In mehreren Interviews war die Betriebsleitung durch mehrere Personen vertreten.

Die landwirtschaftlichen Betriebe, die in die Untersuchung einbezogen wurden, bauten folgende Kulturen an: Spargel, Beeren, Kernobst und Wein. Die einbezogenen Betriebe im Gastgewerbe waren tätig als Hotels, Gaststätten und Campingplätze.

In der Landwirtschaft zeigte sich eine klare Dominanz von männlichen Interviewpartnern auf Betriebsleitungsebene. Im Gastgewerbe konnte hier ein ausgeglichenes **Geschlechterverhältnis** erzielt werden.

3.3.3 Datenschutzrechtliche Vorkehrungen

Bereits während der Rekrutierung erfolgte eine genaue Beachtung aller datenschutzrechtlicher Bestimmungen gemäß dem für die Studie erstellten **Datenschutzkonzept** (Anlage 07 der Ausschreibungsunterlagen). Im Einzelnen wurden die Teilnehmer:innen bereits im Rahmen der Rekrutierung über folgende Aspekte ausführlich informiert:

- Information über die Freiwilligkeit der Teilnahme
- Ausführliche Information der Teilnehmer:innen über Ziele und Methoden der Studie sowie Auswertung und Datenverarbeitung (Anlage 07a und 07b der Ausschreibungsunterlagen)
- Schriftliche Zustimmung der Teilnehmer:innen vor Durchführung des Interviews, inklusive der expliziten Zustimmung zur Audio-Aufzeichnung des Gesprächs (Anlage 07c der Ausschreibungsunterlagen)
- Information über die anonymisierte Erfassung und Auswertung aller Daten und Gesprächsbeiträge (Anlage 07b der Ausschreibungsunterlagen)
- Beachtung der DSGVO insbesondere hinsichtlich der getrennten Speicherung der persönlichen Daten der Teilnehmer:innen auf der einen Seite und der Angaben bzw. Gesprächsbeiträge auf der anderen Seite

Über diese Informationen hinaus wurde im Vorgespräch und später nochmals vor Beginn des Interviews explizit darauf verwiesen, dass sämtliche datenschutzrechtliche Vorkehrungen auch und insbesondere für und zwischen allen Interviewpartner:innen aus einem Betrieb gelten, um etwaige Bedenken bezüglich möglicher Zuordnungen des Gesagten auszuräumen und die Auskunftsbereitschaft innerhalb der Betriebsfallstudie zu erhöhen.

Für Interviewpartner:innen, die aus Rumänien, Bulgarien oder Polen stammten, wurden die Vorabinformationen, die Datenschutzerklärung sowie die Teilnahmeerklärung in der jeweiligen Muttersprache zur Verfügung gestellt.

3.4 Konzeption und Durchführung der leitfadengestützten Interviews

3.4.1 Konzeption der Interviewleitfäden

Die Erstellung der Interviewleitfäden orientierte sich an dem von Helfferich (2009) vorgeschlagenen SPSS-Prinzip (Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsummieren). Zu Beginn wurden ausgehend

von der Literaturanalyse möglichst viele Fragen gesammelt. Dabei standen die in der Leistungsbeschreibung für dieses Forschungsprojekt von der Mindestlohnkommission vorgegebenen Themen im Fokus. Nach dem Sammeln von Fragen erfolgte die Prüfung ihrer Anwendbarkeit und das Streichen aller nicht passenden Fragen. Anschließend wurden die übrigen Fragen inhaltlich sortiert und in drei Gruppen unterteilt: Die Leitfragen dienten der Erzählaufforderung und waren sehr offen formuliert. Die Aufrechterhaltungsfragen stabilisierten den Erzählfluss, ohne ein neues Thema vorzugeben. Zusätzlich wurden konkrete Nachfragen nach inhaltlichen Aspekten formuliert.

Die Leitfadententwicklung für die Betriebsfallstudien erfolgte insofern zweistufig, als dass den Interviews mit den Betrieben und den Beschäftigten sowohl die Literaturrecherche als auch die Interviews mit überbetrieblichen Akteuren zeitlich vorgeschaltet waren. Die Gespräche mit überbetrieblichen Akteuren dienten dazu, eine Einschätzung der Gesamtsituation zu erhalten, wobei die branchen- und/oder regionalspezifische Perspektive im Fokus stand. Darauf aufbauend wurde ein Gesprächsleitfaden mit Fokus auf relevante Fragestellungen an Verantwortliche der betrieblichen Entscheidungsebene sowie mit Fokus auf vom gesetzlichen Mindestlohn betroffenen Saisonbeschäftigten entwickelt. Die Leitfäden für die Gespräche mit den drei Akteursgruppen sind im Anhang dieser Studie enthalten.

3.4.2 Durchführung der Fachgespräche mit überbetrieblichen Akteuren

Die Durchführung der Interviews mit den überbetrieblichen Akteuren erfolgte per Videokonferenz. Zwischen dem 15. März und dem 4. Juni 2021 konnten insgesamt zwölf Gespräche realisiert werden (Tabelle 9). Für die Dauer der Gespräche war ein Zeitraum von 45 bis 60 Minuten angesetzt. Mit sechs der ausgewählten Akteure erfolgte im September 2021 zudem eine Nachbefragung im Rahmen eines formlosen Telefonats, um insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie in der Saison 2021 zu reflektieren.

3.4.3 Durchführung der Interviews im Rahmen der Betriebsfallstudie

Insgesamt wurden im Zeitraum zwischen dem 5. Juni und dem 13. Oktober 2021 in 20 Betrieben 59 Interviews durchgeführt. Diese umfassten 20 Interviews mit Personen der **betrieblichen Entscheidungsebene** und 39 Interviews mit **dem Mindestlohn betroffenen Saisonbeschäftigten** in diesen Betrieben (Tabelle 9). Trotz der Pandemie und der damit verbundenen betrieblichen Herausforderungen gelang es, 57 Interviews persönlich und vor Ort durchzuführen, sodass im persönlichen Kontakt die Schaffung eines besseren Vertrauensverhältnisses und einer konstruktiven Gesprächsatmosphäre gefördert und Effekte sozialer Erwünschtheit möglichst minimiert werden konnten. Zwei Interviews mit Saisonbeschäftigten wurden telefonisch durchgeführt, da ein Interview vor Ort aufgrund einer kurzfristigen Terminverschiebung nicht realisierbar war. Die Dauer der Gespräche lag bei den Betriebsleiter:innen zwischen 60 und 90 Minuten, bei den Saisonbeschäftigten bei ca. 30 bis 60 Minuten. Die Interviews wurden durch psychologisch geschulte und in der qualitativen Forschung erfahrene Interviewer:innen anhand der semi-strukturierten qualitativen Gesprächsleitfäden geführt. Die vornehmlich offen gestellten Fragen ermöglichten die Ermittlung von Emotionen, Befindlichkeiten, Erinnerungen und Bewertungen der Befragten hinsichtlich der Themenkomplexe gesetzlicher Mindestlohn und Saisonbeschäftigung.

Die Interviews mit aus **Rumänien, Bulgarien oder Polen** stammenden Saisonbeschäftigten wurden durch muttersprachliche Interviewer:innen geführt, was die Gesprächsbereitschaft und Offenheit der Befragten und damit die Qualität der Interviews maßgeblich erhöhte. In insgesamt drei

Fällen wurde in Interviews mit aus Kroatien bzw. Rumänien stammenden, aber ungarisch sprechenden Saisonbeschäftigten Simultandolmetscher:innen in die Interviews eingebunden. Alle anderen Interviewpartner:innen sprachen muttersprachlich Deutsch oder wiesen ein mittleres bis hohes Sprachniveau der deutschen Sprache auf.

3.5 Inhaltsanalytische Auswertung

Nach Abschluss der Interviews wurden deren Aufzeichnungen (Audiodateien) unter strikter Beachtung der DSGVO und allen weiteren geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen in Textdateien **transkribiert**. Die Interviews mit Saisonbeschäftigten, die auf Bulgarisch, Rumänisch oder Polnisch geführt wurden, wurden durch muttersprachlich dieser Sprachen befähigte Interviewer:innen transkribiert und anschließend ins Deutsche übersetzt. Alle Transkripte wurden **anonymisiert**. Unmittelbare Rückschlüsse auf die interviewten Personen sind dadurch ausgeschlossen. Des Weiteren wurde jede Nennung konkreter Namen (z. B. Betrieb oder Ort) als auch von Eigenschaften, Inhalten oder Umständen, die eine Zuordnung zur interviewten Person erlauben könnten, entfernt. Die Textdateien wurden mit der jeweiligen Akteursgruppe (arbeitgeber- und arbeitnehmernahe überbetriebliche Akteure, betriebliche Entscheidungsebene, Saisonbeschäftigte) und der Branchenzugehörigkeit gekennzeichnet sowie fortlaufend nummeriert. In einer entsprechend benannten Interviewdatei wurden die anonymisierten Informationen aus den Interviews und soziodemografische Angaben gespeichert. Separat davon wurde jeweils eine Teilnehmerdatei mit den Kontaktdaten der Befragten erstellt. Diese Teilnehmerdateien wurden in einem separaten, besonders geschützten Verzeichnis gespeichert, auf das ausschließlich ausgewählte interne Projektmitarbeitende Zugriff hatten.

Die leitfadengestützten Interviews aller Zielgruppen wurden nach der Transkription **qualitativ inhaltsanalytisch** ausgewertet (Mayring 2015). Ziel war es dabei, die zentralen Befunde aus den Interviews systematisch und zusammenfassend herauszuarbeiten und die Perspektiven sowohl von Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgebenden und nach Branchenzugehörigkeit voneinander abgrenzbar zu erfassen. Um unterschiedliche Sichtweisen auf innerbetrieblicher Ebene einzubeziehen, wurden die Einschätzungen bzw. Wahrnehmungen der Arbeitgebenden mit denen der befragten Saisonarbeitskräfte des entsprechenden Betriebes verglichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede wurden insbesondere mit Blick auf die Situation von Frauen im Kontext von Saisonbeschäftigung und Mindestlohn berücksichtigt.

Für die inhaltsanalytischen Analysen wurde vorab auf Basis der Gesprächsleitfäden ein vorläufiges **Kodiersystem** entwickelt. Die so definierten Kategorien wurden in Anlehnung an Mayring (2015) im Verlauf der Analyse aus dem Material heraus induktiv weiterentwickelt und im Rahmen mehrerer Rückkopplungsschleifen nach Bearbeitung von 10 Prozent (1. Schleife) sowie 50 Prozent (2. Schleife) des Materials nochmals überarbeitet. Zur Qualitätssicherung wurde mit Hilfe eines Kodierleitfadens die Definition der finalen Kategorien und die Festlegung von inhaltsanalytischen Regeln bei der Zuordnung von Textstellen festgelegt. So wurde sichergestellt, dass alle beteiligten Forschenden nach demselben System vorgingen und die Beantwortung der zentralen Forschungsfragen immer im Blick hatten. Zur Optimierung des Analyseprozesses erfolgte die Kodierung mittels der Analysesoftware MAXQDA.

4 Einblicke in Saisonarbeit

Im Rahmen der Feldarbeit konnte eine Vielzahl von Einblicken in die besondere Lebenswelt der Saisonbeschäftigten mit ihren spezifischen Herausforderungen gewonnen werden. Diese werden im nachfolgenden Kapitel ausführlich dargestellt. Die Ergebnisse der Betriebsfallstudien veranschaulichen, wie grundsätzlich sich Saisonbeschäftigung in den beiden untersuchten Branchen Landwirtschaft und Gastgewerbe voneinander unterscheidet.

?

Lesehilfe: Abkürzungen in den Quellenangaben der Zitate

In den nachfolgenden Kapiteln werden folgende Abkürzungen von Akteursgruppe, Branche und Geschlecht der jeweils zitierten Person(en) verwendet:

Akteursgruppe

SB: Saisonbeschäftigte
 BL: Betriebsleitungsebene
 ÜBA: Überbetriebliche Akteure

AG: Arbeitgeberseite
 AN: Arbeitnehmerseite

A, B, C: Bei Interviews mit mehreren Saisonkräften Bezeichnung der sich jeweils äußernden Saisonkraft

Branche

LW: Landwirtschaft
 GG: Gastgewerbe

Geschlecht

m: männlich
 w: weiblich

Unter Zitaten, die aus Interviews mit zwei Personen stammen, wird nacheinander das Geschlecht der einzelnen Personen ausgewiesen.

Lesebeispiel:

„BL_05_LW_mm“ bedeutet mithin: zwei männliche Befragte auf der Betriebsleitungsebene des landwirtschaftlichen Betriebes Nr.05.

4.1 Saisondauer und Saisonbeschäftigung

In der **Landwirtschaft** werden Saisonarbeitskräfte überwiegend in Sonderkulturbetrieben als kurzfristig Beschäftigte in der Ernte eingesetzt, vornehmlich in den arbeitsintensiven Ernte-Monaten der jeweilig produzierten Gemüse- oder Obstsorten (z. B. Spargel, Erdbeeren, Heidelbeeren, Äpfel, Weintrauben). Der zeitliche Bedarf an Saisonarbeitskräften richtet sich entsprechend nach

den Ernte- und Pflegezeiten der jeweils angebauten Sonderkulturen. Je nach angebauter Fruchtart umfasst diese Hochsaison ca. zwei bis drei Monate.

*„Wir haben im Erdbeeren-, Obstanbau eine echte Saison, die halt 3 Monate geht.“
(BL_05_LW_mm)*

„Ich komme einmal im Jahr hierher, 2 bis 3 Monate im Jahr, solange der Vertrag läuft, länger hält er [der Chef] uns nicht.“ (SB_04B_LW_w)

Betriebe, die unterschiedliche Fruchtarten produzieren und deren Erntephasen sich zeitlich aneinanderreihen, bewältigen die sich ergebenden Arbeitsspitzen mit Hilfe von Saisonbeschäftigten in mehreren Slots.

*„Die Zwetschgen haben offiziell 12 Erntewochen, die Kirsche 8 Wochen, Erdbeeren machen wir auch 8 Wochen und so zieht es sich durch das ganze Ding durch. Der Apfel hat auch 10 Erntewochen. Aber die ersten mache ich selber, die zweite Sorte mache ich selber, ab der vierten Sorte, Elstar, Gala, da brauche ich Erntehelfer. Und bei den Birnen ist es das gleiche. Da haben wir Spitzen drin, wo wir nicht wissen, wohin wir zuerst laufen sollen und 4 Wochen später ist das Thema erledigt.“
(BL_14_LW_wm)*

In den sogenannten Randzeiten der Saison, in denen Arbeiten wie das Anpflanzen, Pflegen oder Roden der Nutzpflanzen oder der Auf- und Abbau von Pflanztunneln anstehen, wird die Anzahl der Saisonbeschäftigten in den Betrieben reduziert. Teilweise werden diese Arbeiten durch festangestellte Mitarbeiter:innen erledigt.

„Ich habe immer eine Vorhuttruppe, 3 bis 4 Leute am Anfang, für die Tunnel. Und dann kommen nochmal im Idealfall 4 bis 6 nach.“ (BL_02_LW_m)

*„Wir [haben] halt mindestens 7, 8 Leute bis, in der Spitze, um die 60 in den Erdbeeren. In dem Bereich bewegen wir uns dieses Jahr. Die 60 sind die extreme Variante, so etwa 4, 5 Wochen im Jahr, bei der Erdbeerernte. [...] Ansonsten haben wir durchgängig [...] Personal, weil es nicht nur Ernte ist, es sind ja auch viele Pflegearbeiten.“
(BL_01_LW_mw)*

Saisonarbeitskräfte im **Gastgewerbe** werden nach Einschätzung von überbetrieblichen Branchenvertreter:innen vor allem in den Sommermonaten, in Wintersportgebieten auch in den Wintermonaten, in Urlaubsregionen eingesetzt. Einer Gesprächspartnerin zufolge gilt dies vor allem an der Nord- und Ostsee, in Bayern, Teilen von Baden-Württemberg und in den Mittelgebirgen. Zudem gebe es eine Veranstaltungs- bzw. Tagungs- sowie eine Messesaison in urbanen Regionen. Diese liegt jedoch nicht im Fokus der vorliegenden Studie.

Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass sich der Beschäftigungszeitraum von Saisonbeschäftigten im Gastgewerbe, insbesondere in Folge des zunehmenden Arbeitskräftemangels sowie einer auch im Eigeninteresse der Betriebe liegenden Ausweitung der touristischen Saison, in der jüngeren Vergangenheit deutlich verlängert hat. Die befragten Betriebsleiter:innen geben an, dass eine solche Verlängerung der Saison bis hin zu einem ganzjährigen Betrieb in den letzten zehn bis 15 Jahren massiv vorangetrieben wurde und auch ihre Betriebe inzwischen ganzjährig geöffnet sind. Als eigentliche Hochsaison umreißen die Betriebsleiter:innen insgesamt etwa sieben Monate.

„Wir haben in den klassischen Urlaubsregionen generell einfach einen Trend, dass die Betriebe schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen bemüht sind, die Saisonzzeiten auszudehnen.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

„Saison-verlängernde Maßnahmen. Weil [...] der Kostenapparat, der an einem Haus dieser Größenordnung hängt, der lässt sich nicht mit nur 4 Monaten starker Saison darstellen, sondern da muss eine Auslastung über das ganze Jahr gegeben sein.“ (BL_15_GG_m)

„Ab März, April. Also Ostern. Ich sage immer Ostern bis Oktober, O bis O – Sommerreifen.“ (BL_19_GG_w)

Entsprechend handelt es sich bei den Saisonbeschäftigten im Gastgewerbe in den betrachteten touristischen Regionen in den meisten Fällen nicht um kurzfristig Beschäftigte, sondern um befristet beschäftigte Saisonkräfte, die in den umsatzstärkeren Monaten zwischen Ostern und Ende September den erhöhten Arbeitsanfall abdecken.

„Unsere Saison geht los Mitte März und endet Anfang November. [...] Und für diese Zeit halten wir Saisonmitarbeiter vor.“ (BL_10_GG_mw)

„Ich habe einen Festangestellten, das ist der Koch und verschiedene auf Minijob-Basis angestellte Aushilfen, die aber nur in den Sommermonaten, also ich sage mal Mitte, Ende Mai bis maximal Ende September [da sind], solange die Terrassen-Saison läuft.“ (BL_09_GG_w)

4.2 Tätigkeiten, Anforderungen und Deutschkenntnisse

Tätigkeiten von Saisonbeschäftigten in landwirtschaftlichen Betrieben

Saisonbeschäftigte in der **Landwirtschaft** werden vornehmlich für körperlich intensive Arbeit eingesetzt, die sich rund um die Produktion der Sonderkulturen des jeweiligen Betriebes ergibt. Diese umfasst vor allem Tätigkeiten des eigentlichen Erntens (Pflücken von Früchten, Stechen des Spargels, Weinlese) und darüber hinaus Sortierarbeiten, Reinigen und Verpacken der geernteten Früchte und die Pflege der Pflanzen, der Äcker und der Pflanzhilfen (Tunnel, Rebstöcke etc.).

„Ich grabe bei der Spargelernte, erledige irgendwelche anfallenden Aufgaben. Wenn es keinen Spargel gibt, weißt Du, dann jäten wir Unkraut.“ (SB_02A_LW_m)

„Alles, was zu tun ist, was es braucht ... Man braucht Fahrer, Traktor fahren, Busfahren, Äpfel pflücken, Birnen pflücken, Erdbeeren pflanzen, alles was man in einem Unternehmen so machen muss.“ (SB_14A_LW_m)

Anforderungen an Saisonbeschäftigte in landwirtschaftlichen Betrieben

Die landwirtschaftlichen Betriebsleiter:innen betonen mehrheitlich, dass die Arbeit ihrer Saisonbeschäftigten in besonderem Maße körperlich anstrengend und fordernd ist. Neben der Bereitschaft zu intensiver körperlicher Arbeit, seien eine hohe Leistungsbereitschaft und Konzentration für die vorwiegend sehr eintönigen Tätigkeiten erforderlich. Nicht zuletzt stelle auch die Bereitschaft und Fähigkeit, trotz zuweilen absolut widriger Witterungsverhältnisse der geforderten Arbeit nachzugehen, eine zentrale Anforderung an die Saisonbeschäftigten dar.

„Spargelstechen. [...] Der beschissenste Job, den ich mir vorstellen kann, ist Spargelstechen. Das war dieses Jahr das Highlight mit Mitte Mai Schnee, 2 Grad und die auf dem Feld standen. Da habe ich gedacht, Respekt, dass die hier stehen, ich hätte es verstanden, wenn sie es nicht mehr getan hätten.“ (BL_18_LW_wm)

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

Beschäftigung von Frauen und Männern in landwirtschaftlichen Betrieben

Nach Aussage der Betriebsleiter:innen hängt der Frauen- bzw. Männeranteil unter den Saisonbeschäftigten von den produzierten Kulturen ab. In Spargelbetrieben sei der Anteil der beschäftigten Männer deutlich höher, da Spargelstechen als „Männerarbeit“ gilt, die enorm viel Kraft und Durchhaltevermögen fordert. An den Sortiermaschinen für Spargel würden wiederum bevorzugt Frauen eingesetzt, da sie flink und umsichtig seien.

In Erdbeeren produzierenden Betrieben wird das Geschlechterverhältnis dagegen spiegelverkehrt beschrieben. Hier sind es die Frauen, die die empfindlichen Früchte pflücken, während verhältnismäßig wenige Männer für den Transport der Ware zuständig ist.

„Es gibt viele unterschiedliche Aufgaben: Pflanzenpflege und Erdarbeiten, Unkraut ziehen, Pflanzen ernten und Verpacken und Sortieren. Das ist auch ein Grund, warum wir im Gegensatz zu vielen anderen Betrieben einen 90 Prozentanteil von Frauen haben. Ein Großteil bei uns ist Sortieren, dafür braucht man Fingerfertigkeit. [...] Es ist einfach eine Arbeit, die über eine lange Zeit konstant durchgehalten werden muss mit einer guten Fingerfertigkeit.“ (BL_05_LW_mm)

„Die Frauen tun sich eher mit dem Beerenpflücken leichter, weil sie motorisch einfach schneller sind. Es gibt aber auch Männer, die das gut hinkriegen. Es ist eher die Neigung, Fingerfertigkeit der Frau. Mit einem Traktor fahren halt lieber die Männer als die Frauen.“ (BL_14_LW_wm)

„Wir versuchen zum Spargelstechen Männer zu haben, weil es keine Frauenarbeit ist, weil ist körperlich sehr anstrengend. Auch keine Diskriminierung, aber es ist tatsächlich körperlich.“ (BL_18_LW_wm)

Bildungsniveau und Deutschkenntnisse in landwirtschaftlichen Betrieben

Hinsichtlich des Bildungsniveaus der Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft liegen von Betriebsleitungsseite verschiedene Einschätzungen vor. Insbesondere über rumänische Saisonbeschäftigte aus ländlichen Gebieten wird berichtet, dass diese ein relativ geringes Bildungsniveau aufweisen.

„Es gibt viel ländliche Bevölkerung in Rumänien. Ja, es ist jetzt sehr böse ausgedrückt, aber der Bildungsgrad in Rumänien ist sehr gering. Viele von denen, die hierher kommen, da ist einer dabei, der kann lesen und schreiben und die anderen 5 nicht. Die kommen im Gruppenverband, der eine, der lesen und schreiben kann, ist der Anführer, und dann kommen die hierher und arbeiten. Auch wenn es jahrelang die gleichen sind.“ (BL_18_LW_wm)

Dies bestätigt auch ein überbetrieblicher, arbeitnehmernaher Branchenvertreter:

*„Während wir bei den rumänischen Kollegen sehen, dass diese mehr auch aus ländlichen Räumen kommen. Das hat dann auch ein Stück weit was, wie drücke ich das jetzt sozialverträglich aus, da ist der Bildungsstand nicht so hoch. Das merkt man, wenn wir die Kollegen ansprechen. Unsere Berater treffen da auch teilweise Leute an – keine Analphabeten – aber die die Sprache nicht richtig verstehen.“
(ÜBA_05_AN_LW_m)*

Entgegengesetzt dazu berichtet ein Betriebsleiter über einen teilweise besonders hohen Bildungsgrad in der Gruppe der bei ihm tätigen Saisonkräfte.

„Die Menschen sind ja keine Hinterwäldler [...], das sind junge, aufgeklärte Männer und Frauen und meistens Frauen zwischen 20 und 40, die sind hochgradig gebildet, viele von denen haben einen akademischen Abschluss.“ (BL_05_LW_mm)

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

Ihre Deutschkenntnisse schätzen die befragten Saisonbeschäftigten aus den osteuropäischen Staaten – mit wenigen Ausnahmen – als gering bis sehr gering ein. Sie äußern kein besonderes Interesse daran, dass dies anders sein sollte. Dies gilt auch für Personen, die bereits seit vielen Jahren für den jährlichen Ernteeinsatz nach Deutschland kommen.

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

„So 50 Prozent. Ohne die Grammatik.“ (SB_06B_LW_m)

„Deutsch, sehr wenig, nicht wahr? Also klar eben das, was man im Laufe der 21 Jahre so gelernt hat während der Aufenthalte hier.“ (SB_06A_LW_w)

Vonseiten der Betriebsleiter:innen werden weder ein hohes Bildungsniveau noch Deutschkenntnisse für die landwirtschaftliche Saisonarbeit gefordert, da das Gros der zu verrichtenden Arbeiten wenig komplex ist und diese Faktoren keinen unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsqualität haben.

Die Kommunikation zwischen Saisonbeschäftigten und Betriebsleiter:innen wird in der Regel, so berichten es auch einige Saisonbeschäftigte, unter Zuhilfenahme von Vorarbeiter:innen mit umfangreicheren Deutschkenntnissen geregelt. Personen, die Deutschkenntnisse mitbringen, werden offenbar vielfach aufgrund dieser Kompetenz für vermittelnde Funktionen bzw. als Vorarbeiter:innen entwickelt.

„Hier gibt es einen Kollegen, der ist Rumäne. Er versteht Rumänisch und Ungarisch. Er kann dolmetschen. Es gibt noch einen, der versteht auch noch Polnisch und kann dann dolmetschen. Und der Leiter, wenn er für die Polen übersetzt, dann übersetzt der das, was der Chef auf Deutsch zu ihm sagt.“ (SB_18A_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)

Einzelne Saisonarbeitskräfte berichten von eingeschränkten Austausch- und Absprachemöglichkeiten in Fällen, in welchen ihre Kolleg:innen aus unterschiedlichen Sprachräumen stammen. Um (unter anderem) dieses Problem zu vermeiden, bemühen sich einige der hier befragten Betriebsleiter:innen um die Organisation sprach- und kulturhomogener Gruppen bei der Unterbringung und Arbeitsorganisation der Saisonkräfte.

Tätigkeiten von Saisonbeschäftigten in gastgewerblichen Betrieben

Saisonbeschäftigte im **Gastgewerbe** werden in den Bereichen der Beherbergung und Gastronomie und dort beispielsweise in Hotels, Gaststätten und Campingplätzen eingesetzt. Typische Tätigkeiten von in- und ausländischen Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe sind im Spül-, Küchen-, Service- und Reinigungsbereich verortet.

„Die springen hin und her zwischen Küche und Service. Also die machen sowohl im Service Tellertaxi und Getränke Fertigmachen, aber auch wenn es in der Küche mal eng wird, springen sie auch mal in die Küche und richten mal einen Salat an, dekorieren, so Sachen einfach, die den Koch unnötig aufhalten.“ (BL_09_GG_w)

„Die meisten in der Reinigung. [...] Dann haben wir ein paar in der Gastronomie und in der Animation und welche in dem [betriebszugehörigen] Supermarkt hier vorne.“ (BL_10_GG_mw)

„Wir machen die Etagen. Wir kommen morgens an, dann machen wir zuerst die Wäsche, die Toiletten werden gemacht. Wir waschen selbst. Dann um 8 gehen wir auf die Etagen und dann reinigen wir die Zimmer.“ (SB_08B_GG_ww)

Bildungsniveau und Deutschkenntnisse in gastgewerblichen Betrieben

Zwei überbetriebliche Branchenvertreter:innen berichten, dass das Bildungsniveau von ausländischen Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe zum Teil sehr hoch ist und auch über dem Bildungsniveau der inländischen Saisonarbeitskräfte liegt. Hinsichtlich der formalen Qualifikationsanforderungen wurde berichtet, dass diese aufgrund des Fachkräftemangels sinken.

„Die Nachfrage ist aber auch so hoch, dass wirklich jeder, der drei Teller tragen kann, auch eine Anstellung bekommt.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

Deutschkenntnisse spielen in der gastgewerblichen Saisonbeschäftigung eine weitaus größere Rolle, als dies in der Landwirtschaft der Fall ist. Den Angaben einer überbetrieblichen Branchenvertreterin zufolge werden ausländische Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe dementsprechend deutlich seltener eingestellt als inländische Kräfte. Korrespondierend zeichnete sich im Rekrutierungsprozess ab, dass in dem Großteil der kontaktierten gastgewerblichen Betriebe keine Saisonbeschäftigte aus dem Ausland anzutreffen waren.

In den meisten Einsatzbereichen des Gastgewerbes sind die Aufgaben relativ komplex, was eine aufwändigere Einarbeitung der betroffenen Saisonkraft und die Koordination zwischen den Kolleg:innen nötig macht. Nicht zuletzt können Aufgaben mit Kundenkontakt anfallen, die ein gewisses Maß an Deutschkenntnissen fordern. Dementsprechend wird mehreren befragten Betriebsleiter:innen im Gastgewerbe zufolge bevorzugt auf inländische Kräfte zurückgegriffen (z. B. Student:innen, Hausfrauen), weil Deutschkenntnisse vorhanden sind und somit das innerbetriebliche

Schnittstellenmanagement einfacher ist. Zugleich wird durch das Gros der Betriebsleiter:innen im Gastgewerbe eine hohe Bereitschaft bzw. ein Interesse signalisiert und auch oftmals umgesetzt, mit nicht muttersprachlich deutschen Kräften zu arbeiten.

„Da muss man dann immer mal wertfrei rangehen und einmal ausprobieren und das dann auch machen. So wie mit den vietnamesischen Auszubildenden. 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)

„Die sind übrigens auch in allen Abteilungen bei uns aktiv, das reicht von der Küche über den Service über die Rezeption bis hin zur Hausküche, also nicht nur klassisch im Housekeeping oder sowas.“ (BL_15_GG_m)

Ein überbetrieblicher Branchenvertreter berichtet, dass die ausländischen Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe teilweise sehr gut ausgebildet seien und nach kurzer Zeit die deutsche Sprache beherrschten. Mit diesem Lernfortschritt, so berichtet es eine Betriebsleiterin, sei auch die Weiterentwicklung der beschäftigten Person im Betrieb verknüpft.

„In der Regel gucken wir, was sie im Prinzip können. Da haben wir uns auch schon doll gewundert. Das ist auch so eine Geschichte, das kriegt man dann erst mit. Also, die fangen mit normalen Aushilfstätigkeiten an und dann nachher kann das eigentlich alles sein, vom Einchecken, vom Veranstaltungs-Unterstützen, vom Zimmer mit machen, Wäsche machen [...], weil wir wirklich gucken, wo können wir den oder die Mitarbeiterin möglichst so einsetzen, dass es ihren Fähigkeiten entspricht und uns auch weiterhilft.“ (BL_17_GG_m)

„Meistens ist es so, dass so ein Spüler sich im Prinzip hoch arbeitet zur kalten Küche.“ (BL_16_GG_w)

Einzig im Reinigungsservice (z. B. Campingplatz, Hotel) ist die Arbeit der Saisonbeschäftigten zum großen Teil ohne weitere Schnittstellen zu anderen Kolleg:innen oder zu Kund:innen organisiert und entsprechend werden hier nur geringe Anforderungen an die Deutschkenntnisse dieser Beschäftigten gestellt, wie sich in der von ihnen in der Befragung erbetenen Selbsteinschätzung spiegelt.

„Ich habe keine [Deutschkenntnisse]. Ich mag die deutsche Sprache nicht. Das gebe ich ganz ehrlich zu.“ (SB_10A_GG_w)

„Hier gibt es Personen, die beherrschen die Sprache und wenn ich etwas will, gehe ich zu dieser Person und die übersetzt dann.“ (SB_10C_GG_w)

Beschäftigung von Frauen und Männern in gastgewerblichen Betrieben

Im Gastgewerbe lassen sich aus den Ergebnissen der Betriebsfallstudien für den Bereich der Gastronomie (Küche und Service) keine systematisch unterschiedlichen Tätigkeitsfelder für Männer und Frauen ableiten. Aus dem Reinigungsservice hingegen berichtet eine Saisonbeschäftigte, dass diese Aufgaben bislang nahezu ausschließlich durch weibliche Beschäftigte bestritten wurde, nun aber aufgrund des Arbeitskräftemangels auch männliche Beschäftigte in diesem Bereich eingesetzt werden.

*„Also, es ist so ... früher, hier zum Putzen, da hat man keine Männer gesehen. Überhaupt nicht. Mittlerweile ist es egal, ob Junge oder Mädchen, jetzt arbeiten alle im Reinigungsservice. Weil es zu wenige Leute gibt. Sie nehmen jeden.“
(SB_10A_GG_w)*

4.3 Herkunftsländer

Die Saisonarbeitskräfte in der deutschen **Landwirtschaft** stammen den befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge vor allem aus Rumänien und hier vor allem aus dem ländlichen Raum. Daneben zählen Polen und andere osteuropäische Länder wie Bulgarien und Ungarn zu den Herkunftsländern. Einige Saisonarbeitskräfte kommen den Befragten zufolge zudem aus den Drittstaaten Ukraine und Georgien.

Der Anteil polnischer Saisonarbeitskräfte ist mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge in den vergangenen fünfzehn Jahren deutlich geschrumpft. Dies wurde mehrfach auf den wirtschaftlichen Aufschwung Polens und die damit verbundene Verbesserung von Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven zurückgeführt.

Auch die Betriebsleiter:innen in der Landwirtschaft berichten von einem deutlichen Wandel der Herkunftsländer der Saisonarbeiter:innen. Sie führen ebenfalls vor allem die positive wirtschaftliche Entwicklung Polens als maßgeblichen Grund für die geringere Anzahl von polnischen Saisonbeschäftigten in ihren Betrieben an. Darüber hinaus scheint sich eine Art „Generationswechsel“ abzuzeichnen. Viele polnische Saisonbeschäftigte kommen offenbar teilweise schon seit Jahrzehnten alljährlich nach Deutschland, so berichten die Betriebsleiter:innen vielfach, und erreichen nun selbst das Rentenalter. Zum einem würden die körperlichen Anforderungen für einen Teil der Beschäftigten inzwischen zu beschwerlich, zum anderen obliege vor allem Frauen nun verstärkt die Versorgung und Pflege von älteren Familienangehörigen.

„Hat sich bei uns drastisch gewandelt, also wir hatten viele Jahre ausschließlich polnische, da sind nur noch X und seine Frau übriggeblieben. Letztes Jahr hatten wir noch eine gemischte Truppe, aber auch schon ganz klar den Schwerpunkt auf rumänischen Saisonkräften [...]. Wenn die dann im Ausland [...] Sprachkenntnisse [erworben haben], ist es eine sehr gute Möglichkeit, in den Industriebereichen einen Job zu finden. Da kann man mit der Landwirtschaft schlicht und ergreifend nicht mithalten.“ (BL_01_LW_mw)

„Ich würde sagen, hier kommen vor allem Leute im mittleren Alter und eher ein bisschen ältere Leute. Jetzt haben sich die Bedingungen in Polen verbessert. Mit dem Geld, mit der Arbeit, die jungen Leute wollen nicht mehr. Oder nur für 2 bis 3 Jahre und dann finden sie eine Stelle in Polen. Und dabei verdient man nicht deutlich weniger.“ (SB_13B_LW_m)

„Die 150, die zur Ernte da sind, die kommen mittlerweile ganz selten aus Polen, das verschiebt sich ja alles, viel aus Rumänien und mittlerweile auch viel aus der Ukraine. Studenten aus der Ukraine, und da haben wir auch gute Erfahrung mit gemacht.“ (BL_18_LW_wm)

Ebenfalls relevant erscheinen aus Sicht einiger Betriebsleiter:innen und Saisonbeschäftigter auch coronabedingte Veränderungen in den vergangenen beiden Jahren, die die Verschiebung der Herkunftsländer verstärkt haben.

„Seit Corona haben viele Leute [aus Polen] aufgehört, seit 2 Jahren kommen mehr Leute aus Rumänien.“ (SB_01C_LW_m)

Im **Gastgewerbe** wiederum stellt sich die Situation hinsichtlich der Herkunftsländer der Saisonbeschäftigten völlig anders dar. Dies zeigen unter anderem die Ergebnisse von Späth et al. (2018) und die Auswertung der BA-Daten von 2019 (vgl. Kapitel 3.2). Den überwiegenden Anteil der Saisonbeschäftigten im Gastgewerbe stellen inländische Arbeitskräfte. Hierbei handelt es sich mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge um geringfügig Beschäftigte, darunter Asylbewerber:innen sowie Schüler:innen und Student:innen.

„Wir haben auch ganz viele Leute, die arbeiten eigentlich bei Lidl und machen halt im Sommer nebenher in der Eisdiele oder in Restaurants den Kellner. Die nehmen das so irgendwie mit.“ (ÜBA_09_AN_GG_w)

Die ausländischen Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe stammen den Ergebnissen der mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen geführten Fachgespräche zufolge vor allem aus Osteuropa. Genannt wurden die Länder Polen, Rumänien, Ungarn, Bulgarien und Tschechien. Die Herkunftsländer der Saisonarbeitskräfte scheinen von Region zu Region zu variieren. Im Norden Deutschlands kommen dabei offenbar viele Saisonarbeitskräfte aus Polen, während in Sachsen, Thüringen und Bayern auch tschechische Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe beschäftigt sind. Bei den polnischen Saisonarbeitskräften im Nordosten Deutschlands handelt es sich einer Befragten zufolge zum Teil um Grenzgänger:innen.

Ähnlich beschreiben mehrere Betriebsleiter:innen die Situation in ihren Betrieben. Vor allem im direkten Kontakt mit den Gästen werden in der Gastronomie inländische Saisonbeschäftigte eingesetzt, um die Spitzenzeiten im Sommer abzufangen.

„Die Saisonbeschäftigten, die wir hier haben, sind fast ausschließlich inländisch. Wir akquirieren sie in der ruhigeren Zeit, um dann in den Saisonmonaten auf sie zurückgreifen zu können.“ (BL_17_GG_m)

Einige gastgewerblichen Betriebsleiter:innen aus dem Nordosten Deutschlands berichten von einer sich verändernden Bereitschaft polnischer Arbeitskräfte, einer Saisonbeschäftigung in Deutschland nachzugehen.

„Die Hotellerie, gerade auch in Swinemünde, hat so stark aufgerüstet! Wenn hier abends an der Promenade nichts mehr los ist und sie nach Swinemünde rübergehen, tobt dort das Leben. [...] Die Promenade in Swinemünde ist 10mal schöner als auf der deutschen Seite. Alles neu gebaut, alles schön, alles hübsch, alles sauber, toll ausgestattet, toller WLAN-Empfang. Da ist der Anreiz [...] gar nicht mehr da, nach Deutschland zu kommen.“ (BL_15_GG_m)

4.4 Lebenssituation in den Herkunftsländern

Die in **landwirtschaftlichen Betrieben** durchgeführten Betriebsfallstudien geben vor allem Einblicke in die Lebenssituation von ausländischen Saisonbeschäftigten aus Polen und Rumänien, berücksichtigen aber auch die Angaben der Befragten aus Bulgarien, Georgien und Kroatien.

Erwartungsgemäß scheinen viele Saisonbeschäftigte eher aus ländlichen Regionen zu stammen. Vielfach wird in den Heimatländern eine eigene kleine Landwirtschaft betrieben, die auch die

Nähe der Saisonbeschäftigten zu ihren Tätigkeitsbereichen in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland zeigt. Die Schilderungen von Betriebsleitungen und Saisonbeschäftigten legen nahe, dass es sich mehrheitlich um Subsistenzwirtschaftsbetriebe handelt.

*„In den Neunzigern war es schon so, Leute aus den ländlichen Gebieten. Aber konnten alle arbeiten, zähe, kräftige Typen, irgendwo aus den Masurischen Wäldern.“
(BL_02_LW_m)*

*„Diejenigen, die auf dem Land geboren sind, wissen wie es ist, in der Landwirtschaft zu arbeiten. Die aus der Stadt kennen es nicht und halten es nicht aus.“
(SB_04A_LW_m)*

Hinsichtlich der familiären Situation im Heimatland beschreiben die befragten Saisonbeschäftigten ein breites Spektrum an unterschiedlichen Lebensphasen, in denen sie sich derzeit befinden. Bei den befragten Saisonbeschäftigten handelt es sich um:

- Studierende, die im Heimatland teilweise noch bei der Familie leben
- Junge Erwachsene
- Jüngere Frauen mit teilweise jüngeren Kindern
- Erwachsene mittleren Alters mit älteren Kindern

Die Organisation des Familienlebens im Herkunftsland scheint vor allem die weiblichen Saisonbeschäftigten vor große Herausforderungen zu stellen. Darüber hinaus stellt die räumliche Distanz zur Familie offenbar für die Mehrheit vor allem emotional eine große Belastung dar.

*„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)*

„Mein Kind ist ja erst 5. [...] Das heißt, ich habe noch 2 Jahre, um zu schauen, wie sich das entwickelt. Wenn sie in 2 Jahren eingeschult wird, dann muss man gucken. Dann braucht man vielleicht auch mal 1 bis 2 Wochen im Sommer [Urlaub]. Ich habe aber auch meine Eltern in der Gegend. Ich kann ganz gut ausweichen. Ich könnte auch im Sommer, wenn sie jetzt 6 Wochen Ferien hat, immer noch sagen: 2 Wochen geht sie zu meinen Eltern und macht da Urlaub. Da werde ich keine 3, 4, 5 oder 6 Wochen [Saisonarbeit] machen können.“ (SB_17A_GG_w)

Wie bereits dargestellt, führt offenbar auch die Betreuung und Pflege von älteren Familienmitgliedern häufig dazu, dass einer mehrwöchigen Saisonbeschäftigung im Ausland nicht mehr nachgegangen werden kann.

„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 unten einfach Familiensache. Oder es geht von den Kindern her nicht, wie auch immer.“ (BL_20_LW_mm)

4.5 Saisonarbeitsmotive

Die Motive der ausländischen Saisonbeschäftigten für die Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland sind vielfältig. Sie gründen allerdings nach Einschätzung aller befragten überbetrieblichen und betrieblichen Akteure vornehmlich auf dem Lohngefälle zwischen den Herkunftsländern und Deutschland. Nachfolgend werden unterschiedliche Motiv-Cluster dargestellt, die die Lebenssituation der Saisonbeschäftigten illustrieren und erläutern sollen.

Bei den ausländischen Saisonarbeitskräften in der deutschen **Landwirtschaft** handelt es sich den befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge einerseits um Personen, die in ihren Herkunftsländern einer regulären Beschäftigung nachgehen, und andererseits um Hausfrauen und -männer oder Studierende.

Einer regulären Beschäftigung im Herkunftsland gehen einem Befragten zufolge vor allem Saisonarbeitskräfte aus Polen nach, während dies bei Saisonarbeitskräften aus Rumänien einem weiteren Befragten zufolge hingegen zumeist nicht der Fall ist.

Hauptmotiv für eine Saisonarbeit in der Landwirtschaft in Deutschland sind den Gesprächen mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge die im Vergleich zu den Herkunftsländern attraktiveren Erwerbs- und Einkommensperspektiven. Maßgeblich für die Saisonarbeitskräfte scheint dabei der Nettolohn abzüglich eventueller Kosten insbesondere für Unterkunft und Verpflegung zu sein.

„Wir treffen Leute auf den Feldern an, die sagen, ich komme seit 10, 20 Jahren hierher, habe in Polen mittlerweile einen anderen Job, aber ich mache das jetzt hier in Deutschland für die 3, 4, 5, 6 Wochen, haue ich ordentlich rein und dann weiß ich, bei dem Arbeitgeber, da verdiene ich gutes Geld.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

„Es gibt normalerweise auch im Gespräch mit den Beschäftigten die Sichtweise: ‚die Arbeitsbedingungen selber sind sehr, sehr hart, auch was die Unterkunft angeht [...]. Das nehme ich aber in Kauf, weil der Mindestlohn verglichen mit den Einkommensmöglichkeiten im Heimatland sehr hoch ist.“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

Auch die Betriebsleiter:innen nennen in erster Linie monetäre Gründe als hauptsächliche Motivation für die Aufnahme einer Saisonbeschäftigung in Deutschland. Ihrer Einschätzung nach besteht zum einen ein genereller Mangel an anderen Beschäftigungsoptionen in den Herkunftsländern bzw. nur ein Angebot an deutlich schlechter bezahlten Tätigkeiten als dies in Deutschland der Fall ist.

„Die jungen Saisonbeschäftigten aus Polen kommen [aus Regionen] kurz vor der russischen [oder] ukrainischen Grenze. Da ist eben auch keine Arbeit und die haben keine andere Perspektive, als im Ausland zu arbeiten.“ (BL_02_LW_m)

„Ich sage immer: glaubt doch nicht, dass denen der Rücken weniger schmerzt wie ein deutscher Rücken. Die sehen: ‚Mensch, wenn ich da auf die Zähne beiße und mich zusammenreiße, dann gehe ich nach 3 Monaten mit 10.000 Euro heim und da kann ich richtig was bewegen‘. Das ist doch die Motivation, die die haben.“ (BL_01_LW_mw)

„Es ist immer noch das krasse Lohngefälle nach Polen hin [...]. Daher kommen die hierher. Ein Mann in meiner Truppe ist Hotelfachmann und macht auch irgendwie

Haustechnik [...]. Der hatte eine 40 Stunden Woche, der kriegt 2.200 Zloty, kannst mal durch 4,5 teilen, das sind 500 Euro. Ist nicht viel und in Polen ist alles in den letzten Jahren kontinuierlich teurer geworden, Brot, Lebensmittel, Grundversorgung [...]. Dinge des täglichen Bedarfs sind unheimlich teuer geworden.“ (BL_02_LW_m)

Auch die Saisonbeschäftigten in **beiden betrachteten Branchen** führen die deutlichen Lohnunterschiede zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland als wesentlichen Motivator für eine Saisonbeschäftigung in Deutschland an.

„Deutschland wird – [solange] Polen den Euro nicht einführt – [...] ein attraktives Land sein, um hier Geld zu verdienen.“ (SB_02A_LW_m)

„Ich arbeite in Rumänien als Lkw-Fahrer. [...] Meine Freundin hat ihr Studium beendet und konnte keinen Job finden, bei dem sie gut verdient, also haben wir beschlossen nach Deutschland zu kommen und hier zu arbeiten. Normalerweise arbeite ich 5, 6, vielleicht 7 Monate im Jahr in Deutschland als Saisonarbeiter, legal kann ich hier ein bisschen mehr verdienen als in Rumänien.“ (SB_14A_LW_m)

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation der Saisonbeschäftigten in ihren Herkunftsländern lassen sich nach den Aussagen der Beschäftigten zufolge zwei Gruppen unterscheiden.

Ein Teil der befragten Saisonbeschäftigten lebt offenbar im Herkunftsland unter schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen. Für diese Gruppe hat die Existenzsicherung (der Familie) mit Hilfe des Einkommens oberste Priorität.

„Man muss hierherkommen, um zu arbeiten und trotz der Schwierigkeit, das Hin und Her und es fällt einem schwer. Man verdient sein Geld und damit kann man zuhause wieder was anfangen. 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)

„Ich lerne in Bulgarien Krankenschwester. Komme hierher, arbeite 3 Monate, weil in Bulgarien die Löhne nicht ausreichend sind. [...] Ich habe vor einem Jahr meinen Abschluss gemacht [...]. Danach habe ich eine Arbeit gefunden, aber 550 Lewa, das reicht nicht für ein junges Mädchen [...]. Es ist zu wenig.“ (SB_05A_LW_w)

Viele Betriebsleiter:innen schildern ebenfalls die existenzielle Bedeutung des Einkommens aus Saisonbeschäftigung ihrer Mitarbeitenden.

„Sie müssen es so sehen, die haben aktuell gerade Not. Die leben ja nicht in dem Luxus wie wir, dass wir überlegen: ‚ok ich habe 300, 400 Euro im Monat über, spare ich die oder gönne ich mir was, das ich eigentlich nicht brauche‘. Bei denen geht es darum ‚ich muss nächsten Monat meinen Kindern neue Klamotten kaufen, ich muss die Heizung reparieren vor dem Winter‘.“ (BL_05_LW_mm)

„Die kommen nicht, um Urlaub zu machen, die wollen halt in kurzer Zeit viel Geld verdienen, um daheim die Familie zu ernähren. [...] Die kommen wirklich zum Stunden reißen und Geldverdienen. [...] Die wollen arbeiten, schlafen, arbeiten.“ (BL_11_LW_mw)

Für die zweite Gruppe scheinen – vor einem offenbar besseren wirtschaftlichen Hintergrund – die besseren Verdienstmöglichkeiten in Deutschland im Vordergrund zu stehen, die einen wirtschaftlich besser abgesicherten Lebensstil ermöglichen.

„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 klaren Vorstellungen, was sie brauchen [...]. Die kommen mit ganz konkreten Vorstellungen, wie sie das Geld dann verwenden. Da kommen sie auch ganz stolz und zeigen ‚das habe ich gemacht und das habe ich gemacht‘. Da freut man sich mit, weil man das Gefühl hat, man ist auch ein bisschen Entwicklungshelfer.“ (BL_01_LW_mw)

Einige wenige Betriebsleiter:innen führen außerdem soziale Gründe für die Aufnahme einer zeitlich befristeten Tätigkeit in Deutschland an, die den teilweise schwierigen familiären Verhältnissen im Herkunftsland geschuldet seien.

„Die sind ganz froh, wenn sie die Nachbarin oder Schwester oder irgendjemanden dabei haben. Dann haben die 4 Wochen Zeit zu reden [...]. Dann sind die zusammen, vielleicht auf einem Zimmer und die müssen sich nur um sich selbst kümmern. Meistens sind es Hausfrauen mit Kindern, die meisten haben auch einen trinkenden Ehemann daheim, dann sind die einfach froh, wenn sie mal zuhause weg waren.“ (BL_01_LW_mw)

„In Rumänien habe ich in einer Brotfabrik gearbeitet, aber wegen des niedrigen Gehalts habe ich beschlossen, ins Ausland zu gehen. Ich habe ein Kind, das das Gymnasium absolviert hat, und ich brauchte Geld, um es auf die Universität vorzubereiten. Er hat dann Jura studiert. Wir haben sehr viel Geld gebraucht. In der Zwischenzeit hat er sich bei der Polizei beworben. Ich habe viel Geld für Studiengebühren gebraucht und für die Familie und habe den Weg gewählt, Rumänien zu verlassen. Der Junge arbeitet jetzt und es hat sich alles ausgezahlt.“ (SB_04B_LW_w)

Die Gespräche mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen im **Gastgewerbe** legen nahe, dass Lohnunterschiede im Vergleich zum Herkunftsland maßgebliches Motiv für ausländische Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe sind. Wie bei Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft scheint auch hier die Nettolohn-Orientierung sehr hoch.

Der Einschätzung mehrerer Betriebsleiter:innen in der Gastronomie zufolge steht bei der Aufnahme einer saisonal befristeten Tätigkeit auch bei den inländischen Saisonbeschäftigten die Erhöhung des verfügbaren Einkommens im Vordergrund.

„Die beste Freundin meiner Tochter, die ist seit dem letzten Jahr hier. [...] Sie hat vor 2 Jahren ihre Ausbildung zur Zahnarzhelferin beendet und ist jetzt auf 30 oder 35 Stunden in der Praxis angestellt und wollte sich halt ein paar Taler dazu verdienen. Hat ein Auto, was sie noch abbezahlen muss und wie es so bei den jungen Leuten ist.“ (BL_09_GG_w)

„Die sind alle Arbeitstiere, die wollen auch. Die schaffen hier im Sommer was weg und machen ordentlich Trinkgeld.“ (BL_19_GG_w)

4.6 Bedeutung, Bindung und Fluktuation von Saisonbeschäftigten

Bedeutung von ausländischen Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft

Die Unterstützung durch ausländische Saisonbeschäftigte für die Sonderkulturbetriebe in der **Landwirtschaft** wird von den befragten Betriebsleiter:innen als hoch bedeutsam bzw. als essenziell für die gesamte Produktion und hier insbesondere die arbeitsintensive Ernte bewertet. Die Betriebsabläufe wären ohne den Einsatz von ausländischen Arbeitskräften nicht leistbar.

„Wir brauchen diese Basis an Arbeitskräften aus dem Ausland.“ (BL_05_LW_mm)

„Kein Deutscher würde diese Arbeit machen und die Handarbeit im Weinberg, das ist wirklich ein Knochenjob, vor allem wenn es so heiß ist und so. Das muss man wirklich wollen und da sind wir unendlich dankbar für die Saisonarbeitskräfte.“ (BL_11_LW_mw)

„Ich muss auch fairerweise sagen, nur mit diesen osteuropäischen Arbeitskräften haben sich insbesondere die Sonderkulturbetriebe hier nach vorne entwickeln können.“ (BL_01_LW_mw)

Unterstützung durch inländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft

Es wird berichtet, dass Versuche, zusätzlich oder alternativ mit inländischen Saisonkräften zu arbeiten, gescheitert seien. Die Bereitschaft oder Fähigkeit, das gegebene Arbeitspensum in der Erntezeit zu erfüllen, sei bei diesen potenziellen Arbeitnehmer:innen schlicht nicht gegeben. Als Gründe hierfür geben die Betriebsleiter:innen den von den inländischen Kräften als zu gering beurteilten Verdienst an, die mangelnde Bereitschaft, die Arbeitszeit an die betrieblichen Erfordernisse anzupassen und das Fehlen der physischen Voraussetzungen für derart fordernde körperliche Arbeit bei wechselnden Witterungsbedingungen oder fehlendes Geschick. Auch die Bereitschaft oder Möglichkeit der inländischen Kräfte, ihre Arbeitszeit ganztägig und an 6 Tagen in der Woche zu investieren, sei nicht gegeben.

„Wobei ich auch sagen muss, viele Einheimische sind auch nicht bereit, einen ganzen Tag zu arbeiten, sondern nur halbtags [...]. Das war nicht organisierbar. Es war ein Riesendrama, manche wollten dann nur 1 Tag die Woche arbeiten. Oder nur bis 1 Uhr, aber Donnerstag und Freitag, Samstag brauche ich frei für die Kinder.“ (BL_01_LW_mw)

„Mit meinen deutschen Angestellten, da geht es nicht mehr darum, dass sie mehr verdienen, sondern nur noch darum, ob sie weniger arbeiten und mehr Urlaub haben, die sind alle satt. Arbeit als Sinnerfüllung ist verlorengegangen.“ (BL_05_LW_mm)

Fluktuation und Bindung von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft

Die überbetrieblichen Branchenvertreter:innen beschreiben, dass es hinsichtlich der betrieblichen Bindung zwei Gruppen von Saisonbeschäftigten gibt: eine Gruppe derer, die jährlich in den gleichen landwirtschaftlichen Betrieb zurückkehren und eine zweite Gruppe derer, die den Betrieb wechseln oder die Saisonarbeit gänzlich aufgeben.

Im Bereich der Saisonarbeit beobachten die befragten Personen auf der Betriebsleitungsebene eine zunehmende Verknappung an Arbeitskräften und Fachpersonal. Durch klimatische Veränderungen, so berichtet es der Betriebsleiter eines Weinguts, zeichnet sich in den vergangenen Jahren ein Trend zur Verkürzung der Weinernte ab, was die Arbeit in seinem Betrieb zunehmend unattraktiv zu machen drohe. Für Saisonbeschäftigte rentiere sich die Anreise aus ihren Heimatländern erst ab einer Aufenthaltsdauer von vier Wochen. Aber auch die Arbeitszeitlimitationen, die mit Inkrafttreten des MiLoG und hier der erweiterten Dokumentationspflichten offenbar stärkere Beachtung gefunden haben, wirkten sich negativ auf die betriebliche Bindung von Saisonarbeitskräften aus.

„Die sind 4 Wochen, das ist das Minimum, was man denen auch bieten muss, dass sie halt für 4 Wochen arbeiten, sonst kommen sie nicht den weiten Weg hierher. Das lohnt sich dann für sie nicht. [...] Mit der Witterung und so, die Lese ist nicht mehr wie früher, die Romantik, dass es 6 Wochen geht. Das ist jedes Jahr eine neue Herausforderung. Letztes Jahr, in 3 Wochen war das Thema erledigt. Die kommen dann nicht mehr.“ (BL_11_LW_mw)

„Wir arbeiteten [vor Einführung des Mindestlohngesetzes] 14, 15 Stunden von morgens bis abends und abends konnte man das in der Hand [finanziell sehen]. Wir waren glücklich, weil wir mehr Geld bekamen.“ (SB_01B_LW_w)

„In den ersten Jahren kamen mehr Rumänen, danach immer weniger, obwohl der Mindestlohn eingeführt wurde.“ (SB_04A_LW_m)

„Wenn ich zu denen sage, ich dürft nur 48 Stunden machen, dann laufen die weg. [...] Da können wir machen, was wir wollen, dann kriegen wir die Leute nicht.“ (BL_20_LW_mm)

Die Vermeidung einer Fluktuation bzw. die Bindung der Saisonarbeitskräfte an ihren Betrieb stellt nach Ansicht der Betriebsleiter:innen einen wesentlichen Faktor für den Fortbestand ihrer Unternehmen dar. Darüber hinaus führe eine enge Bindung an einen Betrieb dazu, dass weniger Anlernzeiten für neue Arbeitskräfte eingeplant werden müssten und der Betrieb deshalb besser und reibungsloser funktioniere.

Mehrere Betriebsleiter:innen und überbetriebliche Branchenvertreter:innen betonen, dass den Saisonkräften ihre „power of mobility“ (vgl. Kapitel 2.1.3) durchaus bewusst ist. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive seien gezielte Maßnahmen bzw. die Schaffung bestimmter Bedingungen zur Steigerung der Attraktivität des eigenen Betriebes wichtig, um so die betriebliche Bindung der Saisonbeschäftigten zu stärken.

„Aber die wissen auch, dass wir sie brauchen. Wenn die heute sagen ‚Tschüss wir fahren alle‘, dann ist hier Ende im Gelände. Das wissen die und das wissen wir auch.“ (BL_05_LW_mm)

„Dann [gibt es] auch ständige Mannschaftswechsel. [...] Anders als in früheren Jahren, wo man über 20 Jahre teilweise die gleiche Mannschaft hatte, als die Polen noch kamen. Ja, es wird immer schwieriger, da eine dauerhafte Mannschaft bei Laune zu halten.“ (ÜBA_07_AG_LW_w)

„Der Markt, der dreht sich ja weiter und Fachpersonal wird knapp und nicht reichlich. Wir sind ja auch gefordert, soziale Standards zu erhöhen und so weiter, um die Mitarbeiter zufrieden zu haben.“ (BL_03_LW_m)

Neben den Entlohnungsbedingungen wie Mindest- oder Akkordlohn, werden von den Betriebsleiter:innen weitere Faktoren wie die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsatmosphäre, die Attraktivität der Unterkünfte, die mediale Ausstattung derselben und Versorgungsgrad und -qualität (z. B. Catering, Beschaffung von Lebensmitteln und Hygieneartikeln, betriebseigener Supermarkt, Organisation von Arztbesuchen) für maßgeblich eingeschätzt. Die meisten befragten Betriebsleiter:innen betonen, dass sie ihre Anstrengungen diesbezüglich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht haben.

Insgesamt fällt auf, dass nahezu alle Betriebsleiter:innen mit einem hohen Maß an Wertschätzung über die in ihrem Betrieb tätigen Saisonbeschäftigten sprechen. Um zunehmender Fluktuation proaktiv zu begegnen und besonders gute und zuverlässige Saisonkräfte möglichst dauerhaft zu binden, sind sie in den letzten Jahren eigenen Angaben zufolge dazu übergegangen, Feststellungsverträge anzubieten.

„Von den 70 Festangestellten sind auch 10, 15 ehemalige Saisonarbeiter, die jetzt hier festangestellt sind.“ (BL_05_LW_mm)

Bedeutung von Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe

In den Hochsaisonmonaten verschärfen sich die Probleme des ohnehin bestehenden Fachkräftemangels in den **gastgewerblichen Betrieben** laut Aussage der Betriebsleiter:innen. Sie berichten, dass sie in den Sommermonaten oft händierend, aber vergeblich nach unterstützenden Saisonkräften suchen. Dieser Arbeitskräftemangel stelle sie vor große Herausforderungen und existenzielle Sorgen. Das potenziell mögliche Geschäft könne nicht realisiert werden. Stattdessen, so führen es mehrere Betriebsleiter:innen aus, müsse man die Öffnungszeiten und/oder die Service-Leistungen reduzieren. Diese Maßnahmen hätten allerdings gravierende Auswirkungen auf die Umsatzentwicklung und damit auf die Fortführung der Geschäftstätigkeit insgesamt.

„Wir sind eine sehr personalintensive Dienstleistung. Und wenn ich keine Menschen hab', kann ich die Dienstleistung nicht anbieten.“ (BL_15_GG_m)

„Ohne die kann ich nicht arbeiten.“ (BL_09_GG_w)

„Jetzt sagt man ‚ich brauche für die Sommersaison für 3 oder 4 Monate jemanden‘. Und diese Mitarbeiter gibt es nicht mehr. [...] Also ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, hier ist es hoch dramatisch.“ (BL_15_GG_m)

Fluktuation und Bindung von Saisonbeschäftigten im Gastgewerbe

Mehrere überbetriebliche Branchenvertreter:innen berichten, dass einige ausländische Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe zum Teil bereits seit vielen Jahren immer wieder in den gleichen Saisonbetrieb zurückkehren. Dies entspricht dem ausdrücklichen Ziel der Betriebsleitungen, Saisonbeschäftigte möglichst langfristig an den Betrieb zu binden, um zum nächsten Saisonbeginn personell gut aufgestellt zu sein und aufwändige Einarbeitungszeiten zu minimieren. Dies scheint allerdings häufig sehr schwierig zu sein.

*„Das sind so richtige Familienbeziehungen, die kommen teilweise schon seit Generationen immer aus der gleichen Familie, immer in den gleichen Betrieb.“
(ÜBA_11_AG_GG_w)*

„Dass jetzt welche kommen und wollen mal für eine Saison arbeiten, dass vielleicht Studenten kommen. Aber die ziehen das ja nicht durch. Die hat man dann ja nicht über Jahre. (SB_19A_GG_w)

Als Strategie zur langfristigen Bindung der Saisonbeschäftigten streben einige Betriebsleiter:innen an – analog zu den branchenspezifischen saisonverlängernden Maßnahmen – ihren Saisonbeschäftigten möglichst Ganzjahresverträge mit Arbeitszeitkonten anzubieten, im Rahmen derer Urlaub und Überstundenausgleich in die Wintermonate gelegt wird.

*„Aber unser Ansatz ist es eben, das auch auf das ganze Jahr auszudehnen. Und da sind wir jetzt dran. [...], um dann eben auch die Möglichkeit zu haben, nur Ganzjahresverträge mit den Mitarbeitern zu machen. Ich will in Zukunft nicht wieder befristete Verträge machen, also weder zeitlich befristete Verträge noch Saisonverträge.“
(BL_15_GG_m)*

4.7 Rekrutierung von Saisonbeschäftigten

Hinsichtlich der Rekrutierung von Saisonbeschäftigten in der **Landwirtschaft** nennen die Befragten über alle befragten Zielgruppen hinweg vier alternative Vorgehensweisen und schildern dazu ihre Erfahrungen:

- Rekrutierung über persönliche Kontakte
- Rekrutierung über das Internet
- Rekrutierung über Personalvermittlungsagenturen
- Rekrutierung in den Herkunftsländern

Rekrutierung über persönliche Kontakte

Die bevorzugte Vorgehensweise, sowohl aus Sicht der Betriebsleitungen als auch aus Sicht der Saisonkräfte, ist das Anwerben neuer Mitarbeiter:innen über persönliche Kontakte und Mund-zu-Mund-Propaganda: Jemand, der/die selbst schon in einem Betrieb tätig war, empfiehlt wiederum andere Interessent:innen im kommenden Jahr. Diese Rekrutierungsform gilt als Garant dafür, dass die Saisonkräfte im Vorfeld möglichst realistisch darüber informiert sind, was sie vor Ort in Deutschland erwartet und welche Tätigkeiten ihre Arbeit umfassen wird. Erfahrungsgemäß seien die Arbeitsqualität und die Zufriedenheit der Saisonkräfte bei dieser Rekrutierungsform am höchsten. Die sich daraus ergebende Atmosphäre gilt als familiär und konfliktarm.

Häufig werden Vorarbeiter:innen als erste Kontaktperson in den Heimatregionen eingesetzt. Die Betriebsleiter:innen gehen dabei davon aus, dass die Eignung der Saisonkraft im Eigeninteresse der Vorarbeiter:innen liegt, da sie mit ihnen zusammenarbeiten müssen. In einigen der hier untersuchten Betriebe wird für diese Rekrutierung eine Kopfprämie an den/die Vorarbeiter:in gezahlt. Aus der Perspektive der Saisonbeschäftigten wiederum gilt die Rekrutierung über persönliche Kontakte als wesentliche Rückversicherung dafür, während des Arbeitseinsatzes im fremden Arbeitskontext auf faire Bedingungen und Behandlung zu treffen und hilft, diesbezügliche Sorgen zu minimieren.

„Hier ist alles über Kollegen, Bekannte, Familie.“ (SB_06B_LW_m)

„Meiner Meinung nach ist es besser, wenn Freunde Empfehlungen aussprechen. Eine Empfehlung, ich weiß nicht genau, wie ich es ausdrücken soll, aber eine Empfehlung ist vorteilhaft. Also, wenn es heißt, der Chef ist gut, kannst du für ihn arbeiten, ohne Angst, er wird dich bezahlen, er wird sich angemessen verhalten.“ (SB_01A_LW_m)

„Er bekommt von uns eine Prämie für die Mitarbeiter, die er mitbringt, damit es für ihn auch ein Anreiz ist, die Leute mitzubringen, aber von den Mitarbeitern nimmt er kein Geld. Der bringt auch nicht Leute mit, die er nicht gebrauchen kann, sondern er muss sich ja auch nachher mit denen rumschlagen.“ (BL_18_LW_wm)

Rekrutierung über das Internet

Die Rekrutierung über das Internet läuft den Befragten zufolge über soziale Medien wie Facebook, Instagram oder Twitter. Über diese Medien seien vielfach auch arbeitssuchende Saisonkräfte miteinander vernetzt und tauschten sich zum Beispiel über Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen bei den einzelnen Arbeitgebenden aus. Tendenziell erreiche man über diese Rekrutierungsform eher jüngere, medien-affine Arbeitnehmer:innen. Zudem existierten spezielle Portale und Plattformen. Die Qualität dieser Anbieter differiere stark, so die Rückmeldung. Meist steckten Vermittlungsagenturen hinter diesen Plattformen, die offenbar hohe Gebühren aufrufen.

„Ich habe von jemandem eine Website bekommen, auf der ich nach einem Job gesucht habe, Saisonarbeiter Deutschland, glaube ich, heißt sie ... Ich habe mehrere E-Mails geschrieben ... Der jetzige Chef meldete sich als erster, und da ich so schnell wie möglich einen Job brauchte, habe ich zugesagt.“ (SB_14A_LW_m)

„Am besten man schaut sich Meinungen im Internet an, bevor man irgendwo hinfährt, nicht wahr? Es kann echt unterschiedlich laufen.“ (SB_07B_LW_m)

Rekrutierung über Personalvermittlungsagenturen

Die Rekrutierung über Vermittlungsagenturen wird sowohl von den Betriebsleiter:innen als auch den Saisonbeschäftigten sehr kritisch bewertet und ist offensichtlich die am wenigsten geschätzte Rekrutierungsvariante. Häufig, so die Schilderungen, verlangen Vermittlungsagenturen hohe Gebühren sowohl von den Betrieben als auch den Saisonbeschäftigten. Nachdem Gebühren pro Vermittlungsauftrag erhoben werden, ist der Fokus offenbar ausschließlich auf die Menge der Vermittlungen gerichtet und nicht auf die optimale Passung zwischen der/dem Arbeitssuchenden (Arbeitserfahrungen, Erwartungen) und dem Betrieb. Die Qualität der Rekrutierung und der Service (Bereitstellung notwendiger Papiere und Unterlagen, Vorbereitung und Begleitung der Saisonbeschäftigten) werden als minimal bewertet. Mehrfach wird berichtet, dass es aufgrund falscher Erwartungshaltungen neben schlechter Arbeitsqualität immer wieder zu Aggression und großer Unzufriedenheit aufseiten der so vermittelten Saisonkräfte kommt und dadurch die Atmosphäre des gesamten Betriebes negativ beeinflusst wird.

„Das ist genau der Grund, warum es diejenigen gibt, die Ärger machen, sich prügeln, trinken, drohen, sogar ich wurde bedroht. Gerade gestern war der letzte Tag, an dem ich von zwei Personen bedroht wurde. Geschickt von einem Vermittlungsunternehmen, der ein Interesse daran hat, Provision zu kassieren, aber kein Interesse daran hat, den Arbeitern zu erklären, wie es bei der Arbeit ist. Das hat er nicht. Und

es ist nicht fair, denke ich, sie so zur Arbeit zu schicken. Und wenn man sie zur Arbeit schickt, widersetzen sie sich, fangen an zu drohen. Es ist nicht die Schuld des Chefs, er muss Leute finden. Es ist die Person, die sie so schickt, ohne Erfahrung, sie sind Anfänger ... und dann machen sie hier Probleme“ (SB_04A_LW_m)

„Polnische und rumänische Vermittler sind alles Verbrecher, das ist eine Katastrophe, mit denen zusammen zu arbeiten. Weil die da von den Leuten sehr viel Geld verlangen und den Leuten nicht ehrlich sagen, was die hier erwartet. Die Leute, die kommen mit einem Wunschdenken hierher, dass sie ein Hotel bekommen und für Nichtstun bezahlt werden und sind überhaupt nicht aufgeklärt, was überhaupt gemacht werden muss.“ (BL_18_LW_wm)

„Und dann gibt es noch Vermittlungsfirmen [...], die dann aber auch wieder richtig teuer sind. Da zahlen wir dann für einen Mitarbeiter für 3 Monate auch nochmal 400 oder 500 Euro, wir als Betriebsleitung.“ (BL_14_LW_wm)

„Und diese Agentur, die macht es mit dem Landwirt aus und die ziehen dann was für sich ab und verdienen so Geld. Also sagen wir, der Mindestlohn liegt bei 9,60 oder 9,40, dann bekommen die 8 oder 8,5. Die Differenz wird abgezogen. Ein sogenannter ‚Patron‘, wie sie das nennen.“ (SB_02B_LW_m)

„Menschenhandel.“ (BL_05_LW_mm)

Rekrutierung in den Herkunftsländern durch den Betrieb (größere Unternehmen)

Abhängig von der Größe des Betriebes wird die Rekrutierung professionalisiert und potenzielle Interessent:innen direkt und proaktiv adressiert. Aus einem großen Betrieb wurde berichtet, dass dessen Rekrutierung von Saisonkräften direkt vor Ort im jeweiligen Herkunftsland unternommen wird. Dafür würden Interessierte zu Informations- und Recruiting-Veranstaltungen eingeladen und alle Formalia für den Saisoneinsatz bereits dort geklärt und vorbereitet. Ein anderer Betrieb rekrutiert die Saisonbeschäftigten ebenfalls direkt, aber über eine eigens dafür eingestellte Mitarbeiterin, die die Muttersprache der Saisonkräfte beherrscht.

„Im Winter gab es Treffen, die dauerten ca. 2 Stunden. Dort wurden alle Unterlagen, die nötig sind, verteilt. Es wird gefragt, ob die Leute Hausfrau oder Hausmann sind, ob sie woanders arbeiten in dem Jahr. Während der Treffen wird alles besprochen, also die Arbeitsbedingungen, die Höhe der Entlohnung, wie die Arbeitszeiten aussehen, wie es mit Unterbringung und Essen aussieht [...]. Es wurde ein eigener Werbefilm gezeigt. Vieles weiß man aber schon aus den Erzählungen von Familienmitgliedern oder Freunden, die schon hier waren.“ (SB_03A_LW_w)

„Es gibt ein Mädchen, das hier im Büro arbeitet, und es ruft uns alle an, fertigt unsere Unterlagen aus, erzählt uns über die Arbeit, was für eine Arbeit es ist, das ist das Wichtigste. Es sind Leute wie ich, die diese Arbeit nie verrichtet haben. Es ist eine Frau, die in der Firma arbeitet, sie gibt Information über die Arbeit, sie sucht Arbeiter, sie ist auch bei der Firma eingestellt. Sie ist keine Externe und sie kann euch informieren.“ (SB_05B_LW_w)

In den **gastgewerblichen Betrieben** wird die Rekrutierung wie in der Landwirtschaft vornehmlich über persönliche Kontakte durchgeführt. Die Betriebsgrößen im Gastgewerbe und entsprechend

in der vorliegenden Stichprobe sind kleiner als in der Landwirtschaft. Über eine ähnlich professionalisierte Form der Rekrutierung, wie in größeren landwirtschaftlichen Betrieben, wurde hier nicht berichtet.

Ansonsten sind die genutzten Formen der Anwerbung vergleichbar: neben persönlichen Kontakten wird im Internet nach Interessent:innen recherchiert. Auf die Einbindung von Personalvermittlungsagenturen wird, bis auf eine Ausnahme, verzichtet. Zusätzlich werden offenbar Aushänge platziert, um Saisonhilfen aus der eigenen Region rekrutieren zu können.

„Persönliche Kontakte, vom Hörensagen ist das. Oder man sagt ‚Mensch, willst du nicht bei mir anfangen zu arbeiten?‘. Die sind vor Ort und werden über Brüder, Cousin angefragt, ‚Mensch hast du einen Job?‘.“ (BL_08_GG_m)

„Das hat bisher zumindest immer irgendwie mündlich funktioniert, wer hat Lust, wer Zeit. Die meisten sind dann auch, wenn sie hier das gemacht haben, die machen das dann auch weiter, es sei denn es kommt irgendwie zum Umzug.“ (BL_09_GG_w)

„Wir arbeiten vereinzelt mit Personalvermittlungen zusammen. In Polen haben wir eine, wo mal 1, 2 Personen pro Saison eingestellt werden. In Georgien arbeiten wir lange mit dem deutsch-georgischen Zentrum zusammen, mit der Studentenvermittlung, das ist eingespielt und läuft seitdem sehr erfolgreich. Die restlichen Kräfte, wenn es sich nicht ergeben hat, schalten wir auch eigene Anzeigen über Online-Portale.“ (BL_10_GG_mw)

„Mit Menschenhändlern arbeite ich nicht.“ (BL_08_GG_m)

4.8 Vertragsverhandlungen und Lohnabrechnung

Die Ergebnisse der Betriebsfallstudien und der Gespräche mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen weisen darauf hin, dass die Saisonarbeitskräfte in der **Landwirtschaft** und im **Gastgewerbe** ihren Arbeitsvertrag in der Regel im Vorfeld der Arbeitsaufnahme erhalten. Die genauen Vertragsbestandteile hinsichtlich Stundenlohn (wenn oberhalb des Mindestlohns), Leistungszulagen oder Prämien sowie die Festsetzung für Akkordlohn werden der überwiegenden Mehrheit der Saisonbeschäftigten zufolge von den Betriebsleiter:innen festgesetzt. Dies gilt offenbar auch für die Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit, des Arbeitsbeginns und -endes sowie der Pausenregelung. Darüber hinaus werden nach Schilderung der meisten Saisonbeschäftigten genaue Absprachen hinsichtlich Unterkunft und ggfs. auch Verpflegung getroffen. Den befragten Saisonbeschäftigten nach – die die Vertragsbedingungen bereits akzeptiert haben – sind längere Verhandlungen im Vorfeld nicht zwingend erforderlich. Dies könnte auch daran liegen, dass vielfach eine langjährige Bindung an den Betrieb besteht und die überwiegende Mehrheit der Saisonbeschäftigten sich mit den Vertragsbedingungen in den im Rahmen der Studie untersuchten Betrieben (sehr) zufrieden zeigt. Hier muss allerdings die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass vor allem Betriebe, die eher transparent arbeiten, an der Studie teilgenommen haben.

„Das sind die Standardverträge, die wir über die Verbände auch bekommen. Die haben wir in polnischer, rumänischer und ukrainischer Sprache auch in unserem System hinterlegt. Die werden dementsprechend ausgedruckt, die lesen es sich oft gar nicht durch. Die wissen, was sie hier verdienen, und die wissen, was sie hier zahlen müssen [...]. Das ist denen klar.“ (BL_18_LW_wm)

„Die Höhe der Entlohnung wird durch den Chef festgelegt, nicht? Und wir sind damit entweder einverstanden oder nicht.“ (SB_07B_LW_m)

„Der Chef schlägt vor und sagt, wie viel die Bezahlung wäre oder ist, und fragt uns, ob wir einverstanden sind, ob es okay ist, und dann, wenn es okay ist, dann ist es okay. Da kommt es zu keiner Verhandlung, weil wir waren jedes Mal zufrieden.“ (SB_11A_LW_m)

„Wenn ich den Vertrag unterschreibe, dann schaue ich mir den ja an. Obwohl ich den Leuten hier sehr vertraue, weil sie sehr gerecht und ehrlich sind. Aber trotzdem schaue ich mir den Vertrag an und da steht alles drin.“ (SB_13A_LW_w)

Ähnliche Erfahrungen werden von einer Reihe der Saisonbeschäftigten aus dem **Gastgewerbe** berichtet.

„Wir bekommen den Vertrag auf Polnisch. Bevor wir herkommen. Da steht alles drin: Bruttogehalt, wie hoch die Gebühren für die Unterbringung sind.“ (SB_10A_GG_w)

„Da gibt es keine großen Verhandlungen. X hat gesagt, was sie zahlen kann und für mich hat das gepasst.“ (SB_09A_GG_w)

Im Rahmen der Vertragsgestaltung werden zudem die Modalitäten für die Auszahlung der Löhne festgelegt. Während bei den Saisonbeschäftigten im **Gastgewerbe** in der Regel eine monatliche Auszahlung des Arbeitslohns vereinbart wird, bevorzugt die überwiegende Mehrheit der befragten Saisonbeschäftigten in der **Landwirtschaft** offenbar eine (Bar-)Auszahlung des Gesamtbetrages am Ende des Aufenthalts.

„Wenn wir nach Hause gehen, dann bekommen wir das Geld, das ist das, was wir mit dem Chef vereinbart haben. Was würden wir mit dem Geld hier machen? Wir würden es nur ausgeben und wir brauchen es zuhause [...]. Wir bekommen eine Lohnabrechnung und das Geld am Ende in die Hand, wenn wir nach Hause gehen. Wenn wir das Geld früher bekommen, können wir es nirgendwo aufbewahren oder wir geben es aus und wir brauchen es.“ (SB_01B_LW_w)

„Einmal in der Woche gibt es einen Vorschuss für Einkäufe, 50 Euro. Manchmal auch mehr, wenn man es braucht [...]. Die Abrechnung erfolgt am Tag vor der Abreise. Wir können in die Unterlagen schauen, wie viel man verdient hat und ob alles in Ordnung ist. Am Ende Abrechnung, Auszahlung und Heimfahrt.“ (SB_03A_LW_w)

Im **Gastgewerbe** scheint neben der monatlichen Lohnabrechnung auch die Aufteilung des Trinkgeldes als variabler Gehaltsbestandteil von großer Bedeutung für die Saisonbeschäftigten zu sein. Bei den befristet beschäftigten Saisonkräften wird darüber hinaus häufig ein Arbeitszeitkonto geführt.

„Wir bekommen am Ende des Monats unser Geld. Da steht auch drauf, wie viel wir gearbeitet haben. Wir haben da ein Stundenkonto, da kann man sehen, wie viel Stunden man gearbeitet hat.“ (SB_16A_GG_m)

„Der Lohn wird ganz normal immer monatlich abgerechnet. Das Trinkgeld teilen wir wöchentlich. Immer am Ende der Woche.“ (SB_19A_GG_w)

4.9 Zusammenfassung

Die Unterstützung der Landwirtschaft durch ausländische Saisonkräfte wird als maßgeblich und alternativlos eingeschätzt, da sich inländische Kräfte für diese sehr arbeitsintensive körperliche Erntetätigkeiten offenbar nur schwer rekrutieren lassen. Die gastgewerblichen Betriebe berichten zunehmende Probleme mit dem Fach- und Arbeitskräftemangel in ihrer Branche, der sich vielfach nicht durch klassische ausländische Saisonbeschäftigte kompensieren lässt. Aufgrund der Saisonenerweiterung auf jährlich ca. sieben Monate in allen untersuchten gastgewerblichen Betrieben werden auch im Reinigungsbereich (mit wenig Anforderungen an die Deutschkenntnisse) zunehmend Vertragsverhältnisse angestrebt, die die 70-Tage-Frist der kurzfristigen Beschäftigung übersteigen.

Die Betriebsleiter:innen berichten von einer zunehmenden Fluktuation der ausländischen Saisonbeschäftigten. Maßgeblichen Einfluss auf die Bereitschaft der Arbeitskräfte, einer Saisonbeschäftigung im Ausland nachzugehen, hat den Studienergebnissen zufolge die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation in den Herkunftsländern. Aufgrund des starken Wirtschaftswachstums in Polen in den letzten Jahren vollzieht sich in den befragten Betrieben derzeit offenbar ein Wechsel der Herkunftsländer und damit verbunden eine stärkere Nachfrage der Betriebe nach Saisonbeschäftigten aus Ländern wie Rumänien, Bulgarien oder Georgien. Neben dem Wirtschaftswachstum im Herkunftsland mindere auch ein Rückgang des potenziell erreichbaren Arbeitslohns innerhalb des begrenzten Beschäftigungszeitfensters – ausgelöst durch klimatisch bedingte Verkürzungen der Erntezeiten oder durch Arbeitszeitlimitierungen – die Bindung der Saisonkräfte an die Betriebe in Deutschland.

Alle in die Untersuchung einbezogenen überbetrieblichen Branchenvertreter:innen sowie Betriebsleiter:innen und die Beschäftigten selbst nennen monetäre Erwartungen als wichtigstes Motiv der Beschäftigten, eine saisonale Tätigkeit in Deutschland aufzunehmen. Aufgrund des unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen dem Herkunftsland und Deutschland könnten auch wenig qualifizierte Beschäftigte in Deutschland einen deutlich höheren Arbeitslohn als in ihrem Herkunftsland erzielen.

Rekrutiert werden Saisonkräfte in beiden Branchen den Angaben nach bevorzugt über persönliche Kontakte bzw. Mund-zu-Mund-Propaganda. Die Rekrutierung über Vermittlungsagenturen wird in vielen Fällen abgelehnt.

5 Direkte Auswirkungen des Mindestlohns

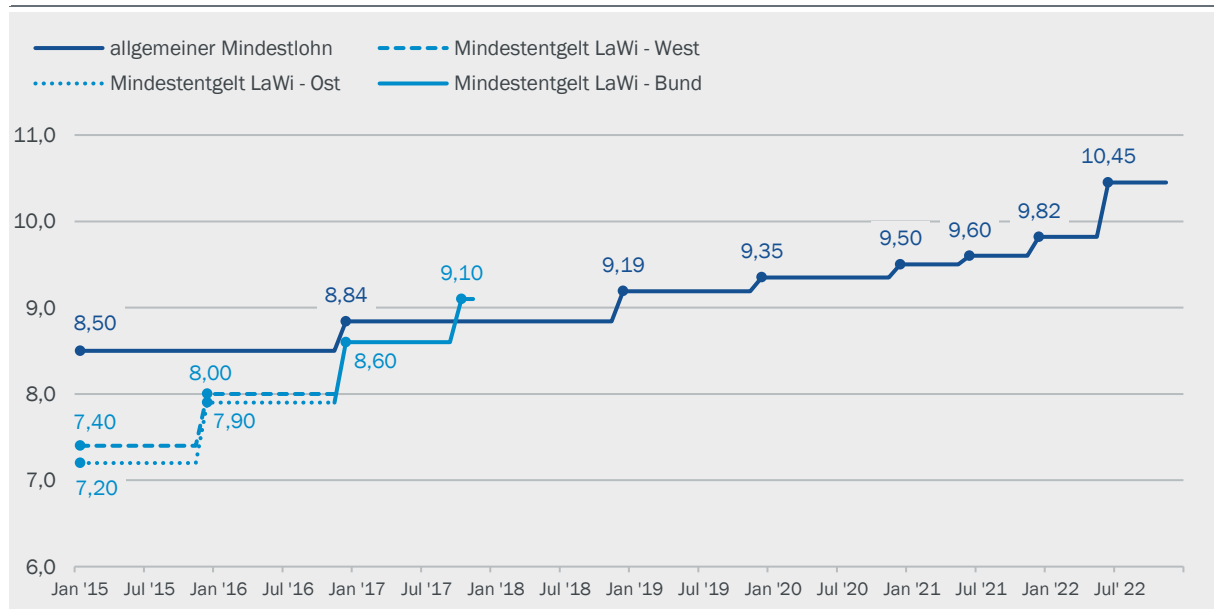
In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob und wie sich Einführung und Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Stundenlöhne von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe unmittelbar ausgewirkt haben. Daneben werden die direkten Folgen der Dokumentationspflicht der Arbeitszeit betrachtet, die im MiLoG für geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in bestimmten Branchen festgelegt wurde.

5.1 Veränderungen des Stundenlohns

Die Ausgangssituation im Jahr 2014 vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland war in den beiden betrachteten Branchen – Landwirtschaft und Gastgewerbe – unterschiedlich. Während für die Branche Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau ein Tarifvertrag geschlossen wurde, der die Anwendung einer Übergangsregelung im Zeitraum zwischen 2015 und 2017 ermöglichte, wurde im Gastgewerbe aufgrund gescheiterter Tarifverhandlungen der gesetzliche Mindestlohn bundesweit ab dem 1. Januar 2015 gültig. Die Mindestentgelte beider Branchen entwickelten sich in der Folge dementsprechend mit unterschiedlicher Dynamik (Abbildung 8).

Abbildung 8: Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns (2015 bis 2022) und der Mindestentgelte in der Landwirtschaft (2015 bis 2017)

Mindestlohn bzw. Mindestentgelt in Euro pro Stunde



In der Landwirtschaft gilt der allgemeine Mindestlohn erst seit dem 1. Januar 2018, da die Landwirtschaft von der Übergangsregelung nach § 24 Abs. 1 MiLoG Gebrauch machte (vgl. Kapitel 2.3.1).
Quelle: eigene Darstellung

© Prognos/QMR 2022

5.1.1 Situation in den Betrieben vor 2015

?

Leitfrage

Wie war die Entlohnung der Saisonbeschäftigten vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gestaltet?

Den befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen in der **Landwirtschaft** zufolge lagen die Stundenlöhne der Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft im Jahr 2014 (deutlich) unter der ab dem 1. Januar 2015 geltenden Lohnuntergrenze in Höhe von 7,20 Euro (Ost) bzw. 7,40 Euro (West). Mehreren Befragten zufolge bewegten sie sich in einer Spanne zwischen 5 und 6 Euro und mussten demnach nach Inkrafttreten der Übergangsregelung insbesondere in Ostdeutschland spürbar erhöht werden.

„Vorher wurden in der deutschen Landwirtschaft, gerade in Ostdeutschland, eigentlich Löhne zwischen 5 und 6 Euro gezahlt.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

Die Aussagen der Betriebsleiter:innen in landwirtschaftlichen Betrieben zur Höhe des Stundenlohns im Jahr 2014 variieren über die Betriebe hinweg. Die meisten befragten Betriebsleiter:innen berichten, dass das Lohnniveau von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft im Jahr 2014 deutlich unter der ab 2015 geltenden Lohnuntergrenze lag. Häufig wird auch hier die von den befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen angegebene Spanne von 5 bis 6 Euro genannt.

„Früher war generell eine Stunde 6 Euro, da waren wir noch ein guter Betrieb, weil wir 6 und nicht 5 bezahlt haben.“ (BL_02_LW_m)

„Damals gab es die Tariflöhne und die lagen dann bei 6,80, 6,50 bis 7 Euro, in dem Bereich lagen die. Nach denen haben wir uns dann gerichtet.“ (BL_06_LW_m)

Ein Vertreter eines Betriebes in Westdeutschland thematisiert darüber hinaus das unterschiedliche Lohnniveau in Ost- und Westdeutschland vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

„Die Einführung des Mindestlohns hat vom Lohn her nicht viel verändert. Es hat für uns nur Vorteile gehabt, wir haben sowieso Mindestlohn [bezahlt], waren bei 6 Euro, ist ja auch schon Jahre her. In den ostdeutschen Ländern – in den neuen Bundesländern – war es immer deutlich tiefer, die hatten immer einen deutlich geringeren Lohn, wie wir [...] zahlen mussten, damit die Leute überhaupt kommen, aber trotzdem war der Lohn geringer.“ (BL_18_LW_wm)

In einzelnen Fällen berichten Betriebsleiter:innen von einem besonders niedrigen Lohnniveau, das in manchen Betrieben vor 2015 bestanden habe. Die Einführung der Mindestentgelte in der Landwirtschaft wird hier als eine besonders spürbare Anhebung des Lohnniveaus empfunden.

Die relativ niedrige Entlohnung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft wird von den befragten Betriebsleiter:innen mit einem insgesamt niedrigen branchenüblichen Niveau begründet.

Zudem spielen auch die Arbeitsmarkt- und Lohnsituation in den Herkunftsländern der Saisonbeschäftigten eine Rolle.

Von den insgesamt 24 befragten Saisonbeschäftigten der Branche Landwirtschaft haben zehn Beschäftigte bereits vor 2015 in Deutschland als Saisonarbeitskraft gearbeitet. Diese Personen waren von der Einführung der Mindestentgelte somit direkt betroffen.

Die Aussagen der betroffenen Saisonbeschäftigten zur Höhe ihres Stundenlohns für den Zeitraum vor 2015 variieren stark. Auffällig ist dabei auch eine Variation der Aussagen in Bezug auf Lohnunterschiede zwischen den Betrieben.

„2006, 2007 und 2008, die ersten Jahre haben wir 5,15 Euro pro Stunde bekommen.“ (SB_04A_LW_m)

„Bei einem Arbeitgeber hat man 6 Euro bekommen, beim anderen 8 Euro, und es wurde nicht kontrolliert.“ (SB_02B_LW_m)

Insgesamt erlebten viele befragte Akteure, einschließlich der Saisonbeschäftigten, die Einführung der Mindestentgelte in der Landwirtschaft im Jahr 2015 als deutliche Veränderung. Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag führte vielfach zu einer Angleichung der zuvor sehr unterschiedlichen Entlohnungspraktiken sowie zu einer deutlich stärkeren Transparenz und Professionalisierung von Prozessen und Abläufen in den Betrieben, so die Sicht der Betriebsleiter:innen.

Die befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen im **Gastgewerbe** gehen mehrheitlich davon aus, dass sich die Stundenlöhne von ausländischen Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht haben. Einer Befragten zufolge gilt dies insbesondere für Saisonbeschäftigte in Betrieben, welche weder über einen Tarifvertrag noch über eine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband verfügen. Stärkere Lohnsteigerungen scheint es dabei unter anderem in Mecklenburg-Vorpommern gegeben zu haben. Dort lag der Stundenlohn von (ausländischen) Saisonbeschäftigten vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zwei Befragten zufolge zwischen 6 und 8 Euro.

Die Betriebsleiter:innen im Gastgewerbe berichten von einem Stundenlohn vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, der deutlich über dem Niveau der Stundenlöhne in der Landwirtschaft lag. Viele Betriebsleiter:innen nennen diesbezüglich einen Korridor von 6 bis 9 Euro. Die Motivation einiger Betriebe, bereits vor 2015 einen höheren Stundenlohn zu zahlen, scheint hier eher in der allgemeinen Wettbewerbssituation als in der tariflichen Bindung eines Betriebes begründet zu sein.

„Vor der Einführung des Mindestlohns war ich schon drüber, so bei 8,50 Euro bis 9 Euro war ich auf jeden Fall.“ (BL_19_GG_w)

„Meine Gehälter und Löhne für meine Leute, die hier arbeiten, die waren grundsätzlich immer über Mindestlohn, [...] weil ich auch das schätze, was die tun. Ohne die kann ich nicht arbeiten, weder ohne meinen Koch, aber auch ohne meine Aushilfen, die brauche ich. Und deswegen werde ich da nicht auf den Cent den Mindestlohn einhalten, sondern liege da immer drüber. Denen soll es gut gehen und mir soll es gut gehen, leben und leben lassen.“ (BL_09_GG_w)

„Damals etwas über 6 Euro, das war deutlich über dem, was andere bezahlt haben. Da waren wir die besten mit der Bezahlung und hatten nie Probleme, Arbeitskräfte zu bekommen.“ (BL_12_GG_w)

„Die Ausbeutung mit 5 Euro die Stunde und was es so früher mal gab, da bin ich ein Gegner von. Wir hatten auch mal Kollegen, weiß ich, die haben sie beschäftigt mit 3 Euro die Stunde umgerechnet, weil sie den Wohnraum abgezogen haben.“ (BL_08_GG_m)

Während viele Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft eine mit der Einführung der Mindestentgelte spürbare Entwicklung ihres Stundenlohns wahrnehmen und berichten, ist dies bei den Saisonbeschäftigten im Gastgewerbe deutlich seltener der Fall. Teilweise wird die genaue Höhe des Stundenlohns von den Saisonbeschäftigten gar nicht oder nur ungenau erinnert.

„So genau weiß ich das nicht mehr [...], dass ich genau die Zahl wüsste, was da war oder nicht, das weiß ich nicht. Es war zumindest nicht so, dass ich damals gedacht habe ‚juhu, ab dann und dann bekomme ich mehr Geld‘. Daher wird das auch nicht viel drunter gewesen sein.“ (SB_17A_GG_w)

Kongruent zu den Angaben der Betriebsleiter:innen berichten auch die befragten Beschäftigten, die bereits vor 2015 als Saisonarbeitskräfte im Gastgewerbe tätig waren, von einem damaligen Stundenlohn in Höhe des im Jahr 2015 geltenden gesetzlichen Mindestlohn oder nur leicht darunter.

„Also wenn ich mich zurückerinnere, wo das schon anfing, mit 8,30 Euro oder mit 8 Euro, da haben viele schon gesagt damals, toll.“ (SB_12A_GG_m)

„Ich lag vorher, bin ich der Meinung, darunter. Aber ich weiß das nicht mehr so genau.“ (SB_17A_GG_w)

5.1.2 Situation in den Betrieben ab 2015

?

Leitfragen

Welche Veränderungen haben sich für Ihren Betrieb mit der Einführung des Mindestlohns ergeben?

Wie ist aktuell die Entlohnung der Saisonbeschäftigten in Ihrem Unternehmen gestaltet?

Für die befragten Betriebsleiter:innen in der **Landwirtschaft** stellt die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sowie auch der bis einschließlich 2017 in der Landwirtschaft geltenden Mindestentgelte einen deutlichen Eingriff in die innerbetriebliche Lohngestaltung dar. Während vorher das regionale Lohnniveau für viele Betriebsleiter:innen eigenen Angaben zufolge die maßgebliche

Entscheidungsvariable darstellte, wurde die Lohnhöhe nun zu einem extern festgesetzten und überprüfbaren betrieblichen Kostenfaktor.

„Lohn ist für unsere Betriebe, die Sonderkultur-Betriebe, der größte Kostenfaktor, von daher, massive politische Einflussnahme in diesem Bereich.“ (BL_06_LW_m)

„Das war schon ein Einschnitt, das ging jetzt auch eine Zeit lang recht gut. Allerdings merken wir schon, dass wir alleine von unseren Kulturen her, eigentlich immer arbeitsintensiver werden. Gerade was Handarbeit angeht. Weil man auch in andere Kulturen investiert, in Tunnelanbau ... Das frisst halt unglaublich Stunden und da merken wir jede 10 Cent.“ (BL_07_LW_m)

Die befragten Betriebsleiter:innen geben mehrheitlich an, den Stundenlohn in den Folgejahren stets an den aktuellen Mindestlohn angepasst zu haben. Auch die am 1. Juli 2021 erfolgte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 9,60 Euro und dessen Berücksichtigung in der innerbetrieblichen Lohngestaltung wird vor allem von den Betriebsleiter:innen in der Landwirtschaft häufig erwähnt.

„In fünf Jahren ging es von 8,50 auf 9,50, das sind so jährliche Steigerungen von 3 oder 5 Prozent in dem Bereich.“ (BL_06_LW_m)

„Die bekommen den Mindestlohn und arbeiten 10 bis 12 Stunden.“ (BL_20_LW_mm)

Nur ein Teil der befragten Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft kennt die genaue Höhe des derzeit gültigen Mindeststundenlohns. Offensichtlich ist aufgrund einer Vielzahl von Zulagen auf der einen Seite und Abzügen für Unterkunft und Verpflegung auf der anderen Seite die Höhe des Stundenlohns selbst in den Hintergrund getreten.

„Wie viel er uns pro Stunde gibt? 9,60 Euro sind brutto, davon werden Miete, Wasser, Waschmittel, eine Mahlzeit auf dem Feld bekommen wir, bleiben 8,10 Euro übrig.“ (SB_01B_LW_w)

„Stundenlohn liegt bei 9,50. Und Prämien – kommt drauf an, wie jemand arbeitet.“ (SB_03A_LW_w)

Die befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen nehmen die Mindestlohnkenntnisse der ausländischen Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft unterschiedlich wahr. Einigen arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen zufolge wissen diese *„sehr genau, was ihnen zusteht“* (ÜBA_04_AG_LW_m). Dagegen äußert ein arbeitnehmernaher Branchenvertreter, dass *„viele Beschäftigte den Mindestlohn nicht kennen“* (ÜBA_03_AN_LW_m).

Die befragten Betriebsleiter:innen im **Gastgewerbe** beschreiben hinsichtlich der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – aus den oben dargestellten Gründen – in der Mehrzahl deutlich geringere bis keine Effekte des Mindestlohns auf die Stundenlöhne. Der sich in den letzten Jahren immer weiter zuspitzende Arbeitskräftemangel im Gastgewerbe stellt für viele Betriebsleiter:innen zudem einen entscheidenden Limitationsfaktor dar. Eine Verknappung des Angebots an Arbeitskräften führe tendenziell zu einer Erhöhung des Lohnniveaus. Diesem möglichen Zusammenhang geht Kapitel 6 intensiver nach.

„Für mich hat der Mindestlohn keine Veränderung bewirkt. Weil wir vorher schon mehr bezahlt haben.“ (BL_16_GG_w)

„Die Aushilfen habe ich tatsächlich immer schon für 10 Euro netto eingestellt, das heißt, wenn sie auf 300 Euro angemeldet sind, dann kriegen sie 300 Euro [...]. Also sie kriegen das, auf was sie angemeldet sind, das kriegen sie auch ausgezahlt. Dann sind die 30 Stunden am Arbeiten. Dann kriegen die ja auch immer noch Trinkgeld.“ (BL_09_GG_w)

„Bei Einführung des Mindestlohns für die kurzfristig Beschäftigten, das war nur minimal [...]. Es waren pro Mitarbeiter pro Stunde vielleicht 20, 30 Cent.“ (BL_10_GG_mw)

Einzelne Betriebsleiter:innen im Gastgewerbe berichten hingegen von einer einschneidenden Anhebung des Stundenlohns nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns um ca. 30 Prozent, die zunächst als dramatisch empfunden wurde.

„Das Thema war dann, wir standen vor einer existenziellen Herausforderung. Da sind plötzlich, 2015 da ging es von 6,50 auf 8,50.“ (BL_12_GG_w)

Im Gastgewerbe wird von der Mehrheit der Betriebsleiter:innen die Bedeutung des Trinkgeldes spontan thematisiert. Vielfach gilt der gesetzliche Mindestlohn als „garantierter Basislohn“, der durch das Trinkgeld aufgestockt wird.

„Das Trinkgeld liegt immer in der Woche bei den Mädels irgendwo zwischen 50, 60, 90 bis 100 Euro.“ (BL_09_GG_w)

5.1.3 Verhältnis von Brutto- und Nettolöhnen

Die Höhe des Nettolohns – hierunter verstehen die betrieblichen Akteure den Betrag, der an die Saisonbeschäftigten ausgezahlt wird – wird von den Betriebsleiter:innen und den Saisonbeschäftigten einheitlich als die entscheidende Kennzahl und darüber hinaus als der entscheidende Motivationsfaktor für die Aufnahme einer Saisonbeschäftigung bewertet. Sowohl bei den Saisonbeschäftigten aus dem Ausland als auch den inländischen Saisonbeschäftigten im Niedriglohnssektor ist der Nettolohn – „das Geld, was auf die Hand bezahlt wird“ – erwartungsgemäß von eminenter Bedeutung.

„Wir müssen die gut bezahlen, weil die interessiert nicht, was oben steht, die interessiert, was unten rauskommt. Unten steht nur viel, wenn der Bruttolohn dementsprechend ist und von dem her haben wir da keine andere Wahl. Weil ich sage es auch offen, viele Kollegen drum herum, die geben das denen cash und das ist natürlich auch das Problem, was der Mindestlohn unserer Meinung nach mit sich bringt.“ (BL_11_LW_mw)

Das Einkommen der Saisonarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben ist mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge durch die Einführung und Erhöhungen des Mindestlohns tendenziell gestiegen. Allerdings sei der Anstieg tendenziell weniger stark ausgefallen als der Anstieg des Stundenlohns, da ab dem Jahr 2015 teilweise Unterkunfts- und Verpflegungsleistungen in Rechnung gestellt wurden. Vor Einführung des Mindestlohns in der Landwirtschaft war dies offenbar vielfach nicht üblich.

„Aber dabei unbeachtet gelassen hat man, dass in der Landwirtschaft vielleicht der Lohn noch deutlich geringer war, aber zu dieser Zeit, als das Mindestlohngesetz kam, Unterkunft und Verpflegung in fast allen oder vielen Betrieben kostenfrei gewährt wurden. [...] Das ist durch das Mindestlohngesetz ein Stück weit erst mal ausgehebelt worden, man durfte in den ersten drei Jahren Sachbezüge nicht mehr anrechnen. Im Ergebnis war es für die Saisonkräfte gar nicht so viel anders als vorher, weil man diese ganzen Nebenleistungen nicht berücksichtigt hatte, was es an Geldwert eigentlich ist, was dahintersteckt.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Die Betriebsleiter:innen beschreiben die Entwicklung der monatlichen Nettolöhne für die Saisonbeschäftigten beider Branchen vor allem in den vergangenen zwei bis drei Jahren mehrheitlich als eher gering. Vielfach wird in diesem Zusammenhang die Höhe der Lohnnebenkosten kritisiert, die zwar bei den kurzfristig beschäftigten Erntehelfer:innen in der Landwirtschaft weniger ins Gewicht fallen, bei den befristet sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter:innen in der Landwirtschaft (vor allem Vorarbeiter:innen) sowie im Gastgewerbe allerdings entrichtet werden müssen. Die Kritik der Betriebsleiter:innen richtet sich hierbei gegen die Höhe der Lohnnebenkosten aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – also auch der ganzjährig angestellten Mitarbeiter:innen. Wie in Tabelle 10 (vgl. Kapitel 3.3.2) dargestellt, werden in nahezu allen befragten landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Betrieben auch längerfristig sozialversicherungspflichtige Saisonarbeitskräfte beschäftigt.

„Aber ich muss sagen [...] die [Saisonbeschäftigten] kriegen Zulagen, im Schnitt haben die 10,50 Euro die Stunde. Wenn jemand 8, 9 Stunden arbeitet und das macht er 45 Stunden die Woche, dann haben die am Ende 1.800 bis 2.000 netto. [...] Also meine deutschen Gesellen, die LKW-Fahrer, die haben weniger netto als die Saisonarbeitskräfte [, die Zulagen erhalten].“ (BL_05_LW_mm)

„Selbst [...] wenn man den [Mindestlohn] auf 12, 13 Euro anheben würde, dann bleibt immer noch so wenig Netto vom Brutto. Und wenn jetzt der Mindestlohn von diesem Jahr 9,50 Euro, vielleicht im nächsten Jahr auf 10,20 Euro angehoben wird, dann steigen aber im nächsten Jahr wieder die Rentenversicherungsbeiträge und dann ist es wieder dahingehesetzt und da weggenommen, da bleibt auch nichts mehr. Es müsste eigentlich an dem ganzen Lohnnebenkosten-System gearbeitet werden.“ (BL_09_GG_w)

Die Höhe der Nettolöhne der Saisonbeschäftigten variiert offenbar vor allem in der Landwirtschaft von Betrieb zu Betrieb deutlich. Grund sind den befragten Betriebsleiter:innen zufolge unterschiedliche Strategien hinsichtlich des Abzugs von Sachleistungen vor allem für Unterkunft und Verpflegung auf der einen Seite sowie der Implementierung von leistungsabhängigen Lohnmodellen und Sonderzahlungen auf der anderen Seite.

„Wir haben uns am Mindestlohn orientiert, eben abzüglich der Kosten für die Unterbringung und der Verpflegung, dann haben Sie den Nettolohn. Und dann, was wir auch machen, wir haben schon Stundenlohn, aber bei der Ernte, da gucken wir schon drauf, wie ist die Qualität oder wie schnell sind sie auch, sind sie motiviert. Die schon viele Jahre da sind, da machen wir einen kleinen Bonus obendrauf. Das wissen die aber auch, das gilt dann so als Zulage. [...] Das ist so bis zu 50 Cent die Stunde. Die Vorarbeiter, die langjährigen, die sind auch über Mindestlohn.“ (BL_06_LW_m)

„Also die bekommen jetzt, bei uns ist es so, Mindestlohn pro Stunde [...]. Und bei uns werden jetzt 8 Euro aktuell pro Tag als Übernachtung, praktisch als Wohnung sozusagen, abgezogen. Aber das ist auch der einzige Abzug, den es bei uns gibt. Ansonsten nehmen die alles mit nachhause.“ (BL_01_LW_mw)

Darüber hinaus thematisieren die Saisonbeschäftigten hinsichtlich der Entwicklung des Nettolohns seit der Einführung des Mindestlohns einen weiteren Effekt, nämlich einen deutlichen Zusammenhang zwischen der verschärften Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten und der deutlich stärkeren betrieblichen Limitierung und Überwachung der Höchstarbeitszeiten pro Tag. Die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit schmälert aus Sicht der Mehrheit der befragten Saisonbeschäftigten ihre Verdienstmöglichkeiten erheblich.

Frage: „Der Bruttolohn ist also gestiegen, aber weil Sie nur 8 Stunden arbeiten, verdienen Sie weniger im Monat als vor der Einführung des Mindestlohns?“ Antwort: „Ja, weil wir nicht viele Stunden zusammen bekommen, sie lassen uns nicht mehr arbeiten.“ (SB_01B_LW_m)

Vielfach nennen die Saisonbeschäftigten die Höhe ihrer Nettolöhne als Referenzgröße für ihre Entlohnung, möglicherweise deshalb, weil aus ihrer Perspektive der Überblick über die Abzüge vom Bruttolohn unübersichtlich bleibt.

„Es kommt auf die Stunden, darauf an, wieviel wir pro Monat arbeiten, dann sind das ca. 2.000, 1.800 Euro, was übrigbleibt.“ (SB_01B_LW_w)

„Wir arbeiten 140 Stunden und kriegen 1.200 netto.“ (SB_08B_GG_ww)

„Also ich habe einen Arbeitsvertrag und da steht mein Gehalt, da steht auch, wie viele Stunden ich arbeiten muss. Ich bekomme 1.400 Euro auf die Hand netto. Arbeitszeit ist 8, 9 Stunden.“ (SB_11A_LW_m)

5.1.4 Entwicklung der Lohnkosten seit Einführung des Mindestlohns

?

Leitfrage

Inwieweit haben sich in Ihrem Betrieb durch die Einführung des Mindestlohns die Personealkosten verändert?

Die Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 und dessen seither erfolgte Erhöhungen haben den Studienergebnissen zufolge zu einer kontinuierlichen Steigerung des (Brutto-)Lohnniveaus und auch zu einer Steigerung der Lohnkosten im Kontext der Betriebsausgaben geführt.

Den befragten überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen zufolge sind die Lohnkosten in landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Saisonbetrieben infolge des Mindestlohns gestiegen. Besonders gravierend scheint der Lohnkostenanstieg in landwirtschaftlichen Be-

etrieben zu sein. In diesem Zusammenhang weisen die Befragten auf einen hohen Lohnkostenanteil an den Gesamtkosten hin, der sich in den betroffenen arbeitsintensiven Sonderkulturbetrieben offenbar auf 40 bis 50 Prozent beläuft.

*„Es hat halt, wie gesagt, deutliche Kostensteigerungen zur Folge gehabt [...]. Weil halt die Arbeitskosten einen Großteil der Produktionskosten ausmachen.“
(ÜBA_02_AG_LW_m)*

„Da ist ja ein massiver Sprung und wenn ich mir Kulturen angucke mit 50 Prozent Kostenanteil, allein die reinen Lohnkosten.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Sowohl die Betriebsleiter:innen in der Landwirtschaft als auch im Gastgewerbe bestätigen alle einen deutlichen Anstieg der Lohnkosten in ihren jeweiligen Branchen. Der Umfang der Lohnkostensteigerungen wird von den einzelnen Betriebsleiter:innen allerdings sehr unterschiedlich beziffert.

„Wenn die Lohnkosten um 20 Prozent hochgehen, auf den Betrieb hochgerechnet – 35 Saisonkräfte – wir haben da 15.000 bis 20.000 Erntestunden, da ist 1 Euro 20.000 Euro. Das fehlt eins zu eins am Betriebsergebnis. [...] Der Mindestlohn seit 2017 hat sich ja moderat entwickelt, muss man sagen, von 8,50 auf 9,60 Euro [...]. Es ist immer noch ein Riesenfaktor. Also die Lohnkosten bei uns im Betrieb sind der größte Kostenblock.“ (BL_06_LW_m)

„2014 waren wir noch bei einem Lohn von 5 bis 6 Euro die Stunde und dann ist das langsam rauf gegangen. Insgesamt sind die Lohnkosten um ungefähr 30 Prozent gestiegen seit der Einführung des Mindestlohns.“ (BL_20_LW_mm)

„Bei uns im Betrieb ist es auch so, dass die letzten fünf Jahre die Einnahmen ungefähr gleichbleibend waren, im Vergleich zu den Vorjahren vielleicht ganz leicht angestiegen sind. Die ganzen Kosten aber exorbitant angestiegen sind, allen voran die Lohnkosten, die sind in den letzten Jahren fast zu 100 Prozent gestiegen. Heißt, wir haben schlicht weg kein Geld zu investieren.“ (BL_14_LW_wm)

„Wir haben um die 40 Prozent Lohnkostenanteil am Umsatz. Wir sind sehr personalkostenintensiv. Wenn da ein Block um 10 Prozent steigt, dann sind diese Entscheidungen Rechenbeispiele, die man machen muss, und wo man dann auch entsprechende Maßnahmen treffen muss.“ (BL_12_GG_w)

Die Einführung des Mindestlohns führt nach Aussagen der Betriebsleiter:innen und einiger überbetrieblicher Branchenvertreter:innen auch deshalb zu einem Anstieg der Lohnkosten, da eine Lohnanhebung in den unteren Lohngruppen das Lohngefüge eines gesamten Betriebes tangiert (vgl. Kapitel 6.1.3).

„Die Personalkosten sind massiv gestiegen. Um mindestens 30 Prozent, würde ich sagen. Und die Festangestellten wollen natürlich auch nicht dasselbe verdienen wie die Saisonbeschäftigten. Also muss man da auch wieder rauf gehen. Der Mindestlohn hat das gesamte Lohnniveau nach oben geschoben.“ (BL_20_LW_mm)

Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Refinanzierung der gestiegenen Lohnkosten über den Absatzmarkt von den meisten Betriebsleiter:innen – vor allem in der Landwirtschaft – eher bezweifelt.

„Erhöhung des Mindestlohns um 1 Euro heißt, wir haben ungefähr 10.000 Euro Ausgaben mehr – also so über den Daumen. Und wenn ich jetzt Produzent für die Genossenschaften bin oder für den Großhandel direkt, dann tut mir das verdammt weh.“ (BL_13_LW_m)

Einige Leiter:innen kleinerer landwirtschaftlicher Betriebe vor allem im Bereich der Sonderkulturen berichten von einer deutlichen Verschlechterung des Betriebsergebnisses aufgrund der gestiegenen Personalkosten.

„Ja und dann kann man sich ja ausrechnen: 1 Euro mehr Stundenlohn, was das in der Summe bedeutet. Wenn man von 8,50, 9,50 hoch geht und jetzt wissen wir, wie es in den nächsten Jahren vorgesehen ist. Das ist halt irgendwann nicht mehr so wirklich wirtschaftlich. Ich kann auch sagen, es hängt auch teilweise mit dem Mindestlohn zusammen, jetzt 2019 Abschluss, hatten wir den ersten Fehlbetrag drin, aufgrund der enormen Lohnkosten. Dazu kommt, dass man immer mehr Leute sozialversichert, weil die Regelungen da ja auch immer strenger werden.“ (BL_07_LW_m)

5.2 Veränderungen durch die erweiterten Dokumentationspflichten

Die im Jahr 2015 mit dem MiLoG eingeführte Dokumentationspflicht der Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte sowie für bestimmte Branchen umfasst die Erfassung des Beginns, Endes und der Dauer der Arbeitszeiten. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Veränderungen sich durch diese Pflicht zur Zeiterfassung für die Arbeitgebenden von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe ergeben haben.

5.2.1 Arbeitszeit

?

Leitfragen

Wie war die Arbeitszeit der Saisonbeschäftigten vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ausgestaltet?

Wie sehen die Arbeitszeiten der Saisonbeschäftigten aktuell aus?

Stärkere Wahrnehmung des Arbeitszeitgesetzes

Den Aussagen der befragten Betriebsleiter:innen ist zu entnehmen, dass das Arbeitszeitgesetz seit Inkrafttreten des MiLoG und der damit verbundenen Erweiterung der Dokumentationspflicht in beiden Branchen offenbar sehr viel stärker wahrgenommen wird. Auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit werde nun deutlich größeres Augenmerk gelegt. Obwohl das Arbeitszeitgesetz schon vor Inkrafttreten des MiLoG unverändert galt, ergab sich erst ab dem Jahr 2015 mit der Erweiterung der Dokumentationspflicht, so wird es durch die Beschreibungen der Betriebsleiter:innen deutlich, überhaupt ein klareres Bewusstsein und eine Beachtung des Gesetzes.

„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)

„Was wir mittlerweile sehr extrem machen, wir gucken, dass die 10 Stunden nicht überschritten werden. Ich habe die Zeiten noch erlebt, wo man weit mehr arbeiten konnte und es auch gemacht wurde.“ (BL_14_LW_wm)

„Also da war es tatsächlich so, 2014, 2015 oder 2013, dass man dann tatsächlich es so gehandelt hat, wie man es gebraucht hat, also guter Tag, Wetter passt, wie es geht.“ (BL_11_LW_mw)

„Damals, [...] da war es schon, in den Erntehochzeiten, da haben wir schon mehr gearbeitet.“ (BL_06_LW_m)

?

Leitfrage

Welche besonderen Herausforderungen stellen sich aus Ihrer Sicht für einen Betrieb, der saisonal arbeitet?

Spezifische Bedingungen in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe

Das Arbeiten entsprechend aktuellen Witterungsbedingungen ist das wesentliche Merkmal der saisonalen Arbeit und verursacht neben unplanbaren und unvermeidlichen Arbeitsspitzen auch unplanbare Arbeitseinbrüche. So beschreiben es Betriebsleiter:innen und Saisonarbeitskräfte bei der Branchen.

In der Landwirtschaft beschleunigen hohe Temperaturen und starke Sonneneinstrahlung das Wachstum der Früchte enorm. Sie machen ein Verschieben der Ernte unmöglich, ohne große Umfänge der Ernte zu verlieren. Im Gastgewerbe führt sommerliches Wetter zu hohem, durch die Betriebe kaum steuerbaren Besucheraufkommen. Umgekehrt stellen plötzliche Wettereinbrüche die Betriebe in beiden Branchen vor organisatorische Ad-hoc-Herausforderungen.

Wettereinbrüche mit plötzlich eintretender Kälte und/oder viel Regen machen es in der Landwirtschaft notwendig, die Arbeit der Saisonbeschäftigten auszusetzen oder zurückzufahren, da die Fortführung der Arbeit nicht nur die Ernte gefährdet, sondern auch unzumutbare und risikobelastete Arbeitskonditionen (z. B. auf Erntekränen) für die Saisonbeschäftigten auftreten. Im Gastgewerbe führen Wettereinbrüche meist zu plötzlichem Rückgang der Gastzahlen, sodass die Unterstützung der Saisonarbeitskräfte nicht benötigt wird.

Das Gros der Betriebsleiter:innen zeigt auf, dass diese Konditionen die exakte Planung von Arbeitszeiten und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen in ihren Betrieben enorm erschweren.

„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‘. Und wenn Sie dann sagen ‚eigentlich ist seit einer Minute laut Arbeitszeitschutzgesetz Schluss‘“ (BL_05_LW_mm)

„In Ausnahmefällen kann es mal vorkommen, dass jemand mal 11 oder 12 [Stunden] – mit Pausen natürlich – macht. Klar, wenn ein Bus um die Ecke kommt mit 50 Leuten, kann ich schlecht sagen ‚können wir nicht machen‘. [...] Gerade in der Gastronomie finde ich es manchmal nicht praktikabel.“ (BL_16_GG_w)

„Das ist ein ganz schwieriges Thema. Wir können uns da oft nicht so dran halten mit der Höchstarbeitszeit. Wenn es mal ein paar Tage geregnet hat, also 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)

Arbeitszeiten während witterungsbedingter Arbeitsspitzen

Insbesondere während der sogenannten scharfen Saison sei es daher notwendig, Ruhetage entfallen zu lassen bzw. Überstunden zu tätigen, die die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zum Teil deutlich übersteigen. Hierüber berichten auch die befragten Saisonbeschäftigten. Details zu den vorgefundenen Vorgehensweisen der Betriebe zum Umgang mit dieser Problematik finden sich in Kapitel 7.2.1.

„Sonntags arbeiten wir auch. Die ganze Zeit. Saison ist Saison, wissen Sie? Und basta. Nur haben wir am Sonntag am wenigsten [Arbeit]. Am meisten ist von Freitag auf Samstag. Und am Freitag. Von Donnerstag auf Freitag. Da ist es stets am meisten.“ (SB_18A_LW_m)

„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)

Einhaltung von Pausenzeiten

Die Einhaltung von Pausenzeiten hat sich nach Darstellung der Befragten in den Betrieben seit der Einführung des MiLoG de facto verändert. Pausenzeiten, so berichten insbesondere die Befragten aus der Landwirtschaft, werden nun bewusst in den Betriebsablauf eingeplant und den Beschäftigten klar kommuniziert. Die Einhaltung regelmäßiger Pausen wird sowohl aus der Betriebsleitungsperspektive als auch von den Saisonbeschäftigten als sinnvoll und wichtig eingeschätzt. Die berichteten Pausenzeiten in der Landwirtschaft übersteigen sogar vielfach das gesetzlich vorgegebene Maß. Die Vorschrift des Arbeitszeitgesetzes, dass Pausen exakt nach sechs Stunden Arbeitszeit begonnen werden müssen, wird von einigen Befragten allerdings als zu starr kritisiert. Dies sei in den Arbeitsabläufen in Landwirtschaft und Gastgewerbe oftmals schwierig zu realisieren.

„Mittagsschlaf machen, das bringt absolut den Punkt, dann halten die länger durch, ist einfach so. Also Leute, die hier mittags immer unterwegs sind, mal Einkaufen fahren, zu irgendwelchen Kollegen, da merkt man, nach 14 Tagen sind die raus. Und die anderen haben einen ganz normalen Rhythmus dann.“ (BL_02_LW_m)

„Als ich hier anfing, gab es keine Pausen. Die anderen kannten das nicht anders. Jetzt müssen wir die Pausen machen. Für den Körper ist das schön. Aber es ist manchmal schwierig, die zu machen, wenn der andere dann alleine da vorne steht. Wenn die da dann stehen, dann stehen die da. Dann müssen die Kunden warten. Manchmal ist einfach viel los.“ (SB_12B_GG_w)

„Man muss nach 6 Stunden eine halbe Stunde Pause machen. Wenn es gerade nicht in den Arbeitsablauf passt, dann sind die halt 6,5 Stunden am Feld, da kann ich nicht sagen, 6 Stunden, ich muss jetzt eine Pause machen. [...] Das finde ich, so was wird von Leuten entschieden, die keine Ahnung von der Praxis haben. Die sich auch nie bemüht haben, die Praxis kennenzulernen. Die entscheiden da oben im Sessel, ach ja, hört sich gut an, das können wir so machen. Das kann man im Büro machen, aber nicht in der Landwirtschaft oder auf dem Bau, da, die Platte und jetzt muss ich ne halbe Stunde warten, bis die nächste Schraube reingedreht werden kann.“ (BL_18_LW_wm)

Angaben zu Arbeitszeiten

Die im Rahmen der Betriebsfallstudien gemachten Angaben zur aktuellen und regulären Arbeitszeit der Saisonbeschäftigten entsprechen formal betrachtet meist den gesetzlichen Vorgaben durch das Arbeitszeitgesetz. Saisonbeschäftigte wie auch Betriebsleiter:innen beider Branchen berichten, dass die gesetzlichen Vorschriften zu den Arbeitszeiten (werktägliche und wöchentliche Arbeitsstunden) aufgrund der gesetzlichen Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation und deren Kontrolle überwiegend eingehalten werden. Eine exakte Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten sei allerdings nicht immer möglich. Arbeitsstunden, die über die gesetzlich vorgegebenen acht Stunden pro Arbeitstag hinausgehen, werden innerhalb der Aufenthaltszeit der Beschäftigten an regenreichen Tagen mit weniger Arbeitsanfall ausgeglichen.

„Wir haben die 9 Stunden, Ausnahme bis zu 10 Stunden.“ (BL_06_LW_m)

„Wir arbeiten ab 8 Uhr morgens bis halb 1 und von halb 1 bis halb 2 haben wir Pause. [...] Um 20 nach 1 müssen wir wieder los, um pünktlich auf halb 2 wieder da zu sein ... bis 18 Uhr.“ (SB_13A_LW_w)

„Dieses Jahr versuchen wir auch absolut durchzuhalten, dass wir keinen Sonntag pflücken müssen. Wenn dann am Samstag. Wenn es nicht bis 18 Uhr geht, ist mir auch recht, aber wenn es bis 18 Uhr geht, dann meckert keiner, die schreiben ihre Stunden und gut ist es.“ (BL_06_LW_m)

„Normalerweise sind es 8 [Arbeitsstunden]. 6 mal die Woche. Und einen Tag frei.“ (SB_10A_GG_w)

„Aber für unsere Branche insgesamt ist es wichtig, eine zeitliche Flexibilität zu haben, der Arbeitszeit. Ich glaube, man muss weniger den Einzeltag als die Gesamtstunden in der Woche betrachten.“ (BL_05_LW_mm)

Diskrepanz zwischen offizieller Dokumentation und realen Arbeitszeiten

Aufgrund der stark witterungsbedingten betrieblichen Arbeitsabläufe in der saisonalen Arbeit, so berichten ausnahmslos alle befragten Betriebsleiter:innen, seien die realen Arbeitszeiten oftmals nicht mit den gesetzlichen Vorschriften kompatibel. Dies betreffe sowohl die werktägliche Arbeits-

zeit als auch die Einhaltung des arbeitsfreien Tags pro Woche. Um dennoch den Auflagen zur Arbeitszeitbegrenzung zumindest offiziell zu entsprechen und die amtlichen Kontrollen ohne Beanstandungen zu passieren, behelfen sich die Betriebe eigenen Angaben zufolge vielfach mit einer Form „doppelter Buchführung“ und Manipulation der Arbeitszeitaufzeichnung. Knapp die Hälfte der befragten Betriebsleiter:innen in beiden untersuchten Branchen berichten von einer solchen Diskrepanz zwischen der „offiziellen Darstellung“ und der „tatsächlichen Arbeitszeit“.

Theoretisch lässt sich aus den offiziellen Arbeitszeitdokumentationen somit ableiten, dass sich die Arbeitszeit der Saisonbeschäftigten mit der Einführung des MiLoG deutlich verringert hat. De facto und jenseits der manipulierten Dokumente liegt die Arbeitsstundenzahl wohl allerdings regelmäßig höher.

*„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 gibt Tage, da hat einer auch mal 15 Stunden auf der Uhr stehen [...]. Ich ziehe dem die Stunden hinten ab und buche dem Zuschläge auf und dann hat er gut gearbeitet und an dem Tag einen Zuschlag bekommen. Das darf man aber auch nicht stehen lassen, wenn das bei einer Prüfung gesehen wird, 15 Stunden, dann gibt es direkt die rote Lampe.“ (BL_18_LW_wm)

*„Es ist mehr Bürokratie wie Arbeiten. Bei uns ist es immer noch sehr altmodisch, jeder hat einen Stundenzettel, den er ausfüllt, den 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. Es ist letztlich seins. Ich finde es schwierig, wirklich schwierig mit den Arbeitszeiten.“
(BL_16_GG_w)*

Ein überbetrieblicher Branchenvertreter des Gastgewerbes impliziert hingegen ein, dass Überschreitungen der gesetzlich vorgegebenen Höchstarbeitszeiten aufgrund der Dokumentationspflicht nicht mehr möglich seien.

*„[...] die kommen mit einer Grundvoraussetzung hierher: ‚Wir möchten jetzt ein dreivierteltes, ein halbes Jahr arbeiten und möchten dann dadurch aber das nächste halbe Jahr oder die nächsten drei Monate die Familie vollkommen ernähren können.‘ [...] Das ist natürlich durch die Zeiterfassung jetzt nicht mehr möglich.“
(ÜBA_01_AG_m_SW)*

Aus der Summe der in der Untersuchung getätigten Aussagen lässt sich vermuten, dass die Dokumentationspflicht tendenziell zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten für Saisonbeschäftigte geführt hat, diese aber immer noch oberhalb der offiziell dokumentierten Zeiten – und somit oberhalb der gesetzlichen Vorgaben – liegen.

Arbeitszeitgesetz aus Sicht der Saisonbeschäftigten und Branchenvertreter:innen

Die Saisonbeschäftigten äußern sich vielfach kritisch zur Begrenzung ihrer Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes. Offensichtlich können viele Beschäftigte nicht nachvollziehen, warum überhaupt eine gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit in Deutschland vorgenommen wird.

„Wir würden gerne ein bisschen mehr arbeiten, wir kommen für 2 Monate her und sind nicht da, um zu schlafen. Aber das ist das Gesetz hier, das ist das, was das Gesetz uns erlaubt, nicht mehr ...“ (SB_01B_LW_w)

„Wir kommen nicht hierher, um rumzusitzen und in der Nase zu bohren, entschuldigen Sie die Wortwahl, wir kommen hierher, ist ja klar, um Geld zu verdienen. Urlaub können wir zuhause machen, nicht? Wir kommen hierher zum Arbeiten und wenn der Sonntag frei ist, dann langweilt man sich manchmal, weiß nicht, was man mit sich anfangen soll, 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)

Die tendenzielle Ablehnung der gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzung seitens der Saisonbeschäftigten wird auch von mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen wahrgenommen. In diesem Zusammenhang wird allerdings mehrfach auf den damit beabsichtigten und aus Sicht der Befragten auch erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten hingewiesen.

„Ich weiß, also das ist ja auch klar [...], wenn die Menschen herkommen und sagen, 4 Wochen wollen sie hier arbeiten, und dann das Arbeitszeitgesetz. Sie sagen ‚ich arbeite doch auch lieber Samstag, Sonntag, und dann nehme ich das Geld mit‘. Das ist auch irgendwie menschlich verständlich. Das Problem ist halt und da drängen wir auch drauf, die Fragen von Arbeits- und Gesundheitsschutz, das körperliche Wohlbefinden auch wesentlich stärker in diese Betrachtung mit einfließen.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Sonderregelung zur Arbeitszeit vereinfacht betriebsinterne Abläufe

Lediglich einer der Befragten, ein Leiter eines großen landwirtschaftlichen Betriebes, weicht vom tendenziell negativen Gesamttenor zur Regulation der Arbeitszeiten ab. Er berichtet, die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit einer Sondergenehmigung¹⁹ in Anspruch genommen zu haben.

„Da muss ich sagen, das ist sehr moderat gelöst. Landwirtschaft ist da privilegiert, man darf bis zu zwölf Stunden arbeiten, aber nicht mehr als 60 Stunden die Woche. Und ich will auch mal ehrlich sagen, Landwirte oder wir Landwirte, wir neigen ja dazu, immer mal ein bisschen zu stöhnen und was einzufordern. Ich finde, dass wir da äußerst moderate Gesetze haben und ich finde es ist keine große Herausforderung, sich an diese Gesetze zu halten.“ (BL_03_LW_m)

Dies ist ein Hinweis darauf, dass die bestehende Regelung des Arbeitszeitgesetzes, die tägliche Arbeitszeit von Saisonbeschäftigten im Rahmen einer Ausnahmegenehmigung vorübergehend auf über zehn Stunden erhöhen zu können, auf betrieblicher Ebene weitgehend unbekannt ist.

¹⁹ Eine Verlängerung der werktäglichen Höchstarbeitszeit auf über zehn Stunden ist unter folgenden Bedingungen möglich: Außergewöhnlicher Fall, wie das drohende Verderben von Rohstoffen (§ 14 ArbZG), Saisonbetrieb mit Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde (§ 15 ArbZG) oder abweichender Tarifvertrag oder darauf basierende Betriebs- oder Dienstvereinbarung (§ 7 ArbZG) (vgl. Kapitel 2.3.1).

5.2.2 Dokumentationssysteme

?

Leitfrage

Wie werden die Arbeitszeiten der Saisonbeschäftigten heute in Ihrem Betrieb erfasst und wie wurde dies vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gehandhabt?

Mit der Einführung der Dokumentationspflicht und den strikteren Kontrollen der dokumentierten Arbeitszeit wurden in den meisten befragten landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Betrieben diverse Dokumentationssysteme eingeführt. Ausgehend von der reinen Stundenaufzeichnung sind die betroffenen Betriebe offenbar dazu übergegangen, die Anfangs- und Endzeiten inklusive der Pausenzeiten aufzuzeichnen. Während die Daten in kleineren Betrieben eher handschriftlich erhoben werden, werden in größeren Betrieben tendenziell elektronische Dokumentationssysteme implementiert.

„Alle Betriebe haben irgendwelche Systeme eingeführt. Viele Betriebe elektronische Systeme. Insbesondere die kleineren Betriebe auch tatsächlich eher den handschriftlichen Zettel [...]. Es sind nach wie vor häufig so selbstgestrickte Systeme. In den größeren Unternehmen ist die elektronische Arbeitszeiterfassung mittlerweile Gang und Gäbe.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Elektronische Zeiterfassung

Neben digitalen Zeiterfassungssystemen, die das Erfassen der jeweiligen Anfangs- und Endzeiten der Arbeitsblöcke pro Person mittels eines personalisierten Datenchips zum Einscannen in ein Smartphone ermöglichen, kommen den Ergebnissen der Betriebsfallstudien zufolge auch solche Systeme zum Einsatz, die neben der Arbeitszeit die Identität des sich eincheckenden Saisonbeschäftigten über Fototechnologie mit Gesichtserkennung prüfen, um Missbrauch vorzubeugen.

„Seit 2, 3 Jahren haben wir jetzt so ein Arbeitszeiterfassungssystem, sodass jeder Mitarbeiter einen Chip bekommt, da wird sich eingechipt und ausgechipt.“ (BL_18_LW_wm)

„Mit Chips alles. Man stempelt quasi damit seine Stunden. Die Leute gehen zur Arbeit, beenden die Arbeit, Chip wird gescannt, dann fahren sie zum nächsten Feld, scannen den Chip und in der Halle gibt es ebenfalls Scanner für die Chips, nicht?“ (SB_18B_LW_w)

„Und was die Saisonbeschäftigten angeht, die haben auch eine Möglichkeit, sich elektronisch einzuloggen, wenn sie kommen. Alle Mitarbeiter. Da gibt es ein Tablet, da hat jeder seinen Pin und da macht man ein Foto zum Gucken, dass man es auch wirklich ist, dass nicht einer die nächsten zehn auch einloggt, die noch im Bett liegen.“ (BL_10_GG_mw)

Aus Sicht einiger überbetrieblicher Branchenvertreter:innen sind digitale Dokumentationssysteme in der Landwirtschaft bereits vorhanden, gerade in kleineren Betrieben wohl aber eher die Aus-

nahme als die Regel. Diese Einschätzung bestätigt sich durch die Rückmeldung aus den Betrieben. Ein Leiter eines kleinen landwirtschaftlichen Betriebes weist darauf hin, dass sich die Investitionskosten für elektronische Systeme in kleinen Betrieben nur schwer amortisieren.

„Also ich weiß, ganz viele Betriebe, die machen es digital oder mit Stechkarten-System. Das haut wohl ganz gut hin, ist aber Technik, die du anschaffen musst. Da kannst du richtig Geld ausgeben für die Stundenerfassung oder auf dem Feld piepen, scannen, irgendwie.“ (BL_02_LW_m)

Zudem schätzt ein überbetrieblicher, arbeitgebernaher Branchenvertreter elektronische Erfassungssysteme als nicht immer gut kompatibel mit den Anforderungen der betrieblichen Abläufe in der Landwirtschaft ein, was auch aus der betrieblichen Perspektive bestätigt wird.

„Es ist einfach so, auf dem Feld können Sie nicht wie [in der Industrie] mit mechanisiertem Arbeitsablauf, wo die Leute am Fließband stehen und den gleichen Handgriff machen – diese Digitalisierung bei der Aufzeichnung der Arbeitszeit, die ist quasi in der Landwirtschaft zum einen nicht so machbar [...].“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

„Aber dann musst du wieder Bus fahren; wenn die alle mit den Kleinwagen fahren, wie willst du das kontrollieren. Du musst so ein bisschen den Leuten vertrauen.“ (BL_02_LW_m)

Handschriftliche Zeiterfassung

Für die handschriftliche Zeiterfassung wird den Ergebnissen der Betriebsfallstudien zufolge meist eigens Personal, zum Beispiel Vorarbeiter:innen, eingesetzt. Alternativ, verstärkt im Gastgewerbe, wird das Eintragen der geleisteten Arbeitszeit in Listen den Saisonbeschäftigten selbst überlassen. Dieses Vorgehen auf Vertrauensbasis wird durch die Betriebsleiter:innen, so die Aussage, stichprobenartig überprüft. Allerdings kann diese Art der Delegation zum Beispiel analphabetischen Saisonkräften Schwierigkeiten bereiten, wie ein Betriebsleiter der Landwirtschaft erläutert.

„Die Arbeitszeit wird eingetragen in einen Stundenzettel, das macht der Vorarbeiter, aber die Saisonarbeiter müssen das abzeichnen.“ (BL_20_LW_mm)

„Sie müssen sich unser System vorstellen wie eine Pyramide, nein, Personen arbeiten zusammen, eine ist die Vorarbeiterin. Neun Gruppen haben wieder eine Vorarbeiterin. So arbeitet unsere Pyramide und so machen wir auch unsere Zeiterfassung. Das Sammeln der Zeiten.“ (BL_05_LW_mm)

„Wir halten die Stunden nach, die angefallen sind, das schreiben die dann selber auf. Und die Menge wird auch festgehalten.“ (BL_04_LW_m)

„Wir haben Dienstpläne, Mitarbeiter müssen sich eintragen, wann sie anfangen und wann Ende, die Pause wird bezahlt.“ (BL_08_GG_m)

„Wir brauchen definitiv diesen Dienstplan und wir brauchen den Stundenzettel.“ (BL_09_GG_w)

„Es steht auch auf den Stundenzetteln rumänisch, aber ganz viele, die kriegen es selber gar nicht hin. Manche die können nicht lesen, nicht schreiben, da haben die meistens den Freund, der es eben mit aufschreibt.“ (BL_04_LW_m)

5.2.3 Dokumentationsaufwand

?

Leitfrage

Wie hat sich durch die Einführung der neuen Dokumentationspflichten konkret Ihr persönlicher Alltag verändert?

Der Aufwand für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft hat sich nach Einschätzung der befragten überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen infolge des MiLoG erhöht. Grund hierfür sei, dass zuvor lediglich die geleisteten Arbeitsstunden, nicht jedoch Anfang und Ende der Arbeitszeit erfasst worden seien. Bei Akkordentlohnung hätten Arbeitgebende vor 2015 teilweise gänzlich auf eine Arbeitszeitaufzeichnung verzichtet.

„Früher hat es genügt, wenn man einfach die Anzahl der Stunden aufgeschrieben hat. Das konnten Saisonkräfte auch selber machen. Man hatte nicht die klare Vorgabe: 6:25 Uhr Beginn, dann muss man dokumentieren, wann hat jemand Pause gemacht, damit man am Ende auch die Erfassung machen kann, wie viele Stunden er netto gearbeitet hat. Also durchaus aufwendiger. Vor allem dort, wo vielleicht im Akkord gearbeitet wird, hat man die Stunden zum Teil gar nicht erfasst.“
(ÜBA_06_AG_LW_w)

Auch im Gastgewerbe hat sich der Aufwand der Arbeitgebenden durch die im Rahmen des MiLoG eingeführte Dokumentationspflicht einer überbetrieblichen Branchenvertreterin zufolge erhöht. Besonders betroffen seien kleinere und mittlere Betriebe, welche zuvor häufig nur die Über- und Minderstunden ihrer Beschäftigten dokumentiert hätten.

„Gerade bei den kleinen, den mittelständischen Betrieben war es vor Einführung des Mindestlohnes so, dass die oftmals gar keine Arbeitszeitdokumentation hatten. Sondern es gab einen Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen Arbeitszeit drin und dann gab es einen Zettel, wo man die Plus- und die Minusstunden aufgeschrieben hat. [...] Die Arbeitszeitdokumentation ist das viel größere Problem als die Lohnhöhe. Das ist auch nach wie vor nicht befriedet. Also die Unternehmer empfinden das zu Recht als massive bürokratische Belastung. [...] Es ist ein massiver Zeitaufwand. Es ist ein Thema, was immer wieder Probleme macht.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Auch die betriebsinternen Interviews weisen darauf hin, dass sich der administrative Aufwand aufgrund der Dokumentationspflicht für die betroffenen Betriebe zum größten Teil erheblich erhöht hat, da in den Jahren zuvor – wenn überhaupt – nur die Gesamtstundenzahl pro Tag pro Saisonkraft protokolliert worden war. Mit der Verpflichtung, nun die Arbeits- und Pausenzeiten deutlich detaillierter zu erfassen, sehen sich die Betriebsleiter:innen vor allem im landwirtschaftlichen Saisonbetrieb sowohl organisatorisch als auch zeitlich sehr gefordert. Einerseits binde die Arbeitszeiterfassung große personelle Kapazitäten, die Arbeitszeiten entsprechend den Vorschriften exakt zu erfassen, da die Einsatz- und Arbeitszeiten der Saisonbeschäftigten vor allem dann sehr heterogen sind, wenn die Ernte auf unterschiedlichen Feldern mit unterschiedlichen Früchten eingeholt wird. Als sehr aufwändig wird zusätzlich die Planung und Supervision der jeweiligen Arbeitszeitfenster inklusive der korrekten Pausenzeiten der Saisonbeschäftigten beschrieben.

„Es hat mich enorm viel Zeit und Energie gekostet. Und wir mussten auch damals ein, zwei Leute einstellen, um dann die Stunden mit aufzuschreiben. [...] Es ist schon ein enormer Aufwand.“ (BL_18_LW_wm)

„Also das finde ich schon sehr aufwendig. Ich muss dann wissen, wann haben die Leute angefangen und wann geendet. Im Moment ist fast die ganze Menge an Leuten zum gleichen Zeitpunkt am Start und am Ende. Da geht das noch, aber wenn ich dann in den anderen Kulturen oder Zeiten Leute habe, die in den Johannisbeeren arbeiten, in den Äpfeln oder so Pflegearbeiten, dann habe ich so viele verschiedene Positionen. Und das zu händeln, finde ich also sehr aufwendig.“ (BL_01_LW_mw)

„Insgesamt ist die Bürokratie sehr umfangreich, das mache ich neben Familie, Arbeiten, Haushalt und Vollzeitjob, das ist ganz heftig.“ (BL_01_LW_mw)

„Ein Riesenproblem, dass auf den Feldern auch die Dokumentationspflicht besteht, es heißt, es muss immer ein Vorarbeiter mitfahren, der dort alle Mitarbeiter einloggt und nachher wieder ausloggt, was auch immer viel Zeit in Anspruch nimmt.“ (BL_18_LW_wm)

„Was glauben Sie, wie oft mich meine Eltern fragen, was schaffst du eigentlich, wenn ich hier im Büro sitze, hast du nichts zu tun. Mein Vater, der den Obstbaubetrieb gegründet hat, der saß am Sonntagmorgen eine Stunde im Büro. Das war wirklich alles. Ich muss heute zwei Stunden am Tag auf jeden Fall so Bürotätigkeiten machen.“ (BL_07_LW_m)

„Das Büro bleibt im Sommer in der Regel unter der Woche liegen, weil ich mit dem Hofladen den ganzen Tag beschäftigt bin. Und dann muss ich das halt am Sonntagvormittag machen. Ist aber in allen Betrieben Gang und Gäbe, dass die Sachen abends oder Sonntag oder so, morgens zwischen 4 und 6 gemacht werden.“ (BL_14_LW_wm)

Zeitlicher Aufwand für das Überführen der Arbeitszeiten in prüfbare Protokolle

Einige Betriebsleiter:innen gewähren Einblick darin, dass die detaillierte Zeiterfassung als solche schon viel Arbeit verursacht, das Aufwändigere aber die Überführung der realen Arbeitszeitaufzeichnungen in die jeweils „offizielle Version“ zur Vorlage im Falle einer Prüfung darstelle.

„Und ich habe es bei mir beispielsweise dann gemacht, dass fast alle Mitarbeiter Minusstunden haben, also im Prinzip mehr Stunden bezahlt gekriegt haben, als sie in Wirklichkeit gearbeitet haben, um einfach einen Puffer zu haben, wenn doch mal irgendwo zu viel gearbeitet wurde, dass das nicht irgendwie negativ auffällt.“ (BL_17_GG_m)

„Ich in meiner Person sitze hier jeden Tag 2 Stunden in der Hauptsaison und kontrolliere die Zeiten, hat jemand zu lange gearbeitet, muss ich eine Pause einbauen, dass er die Stunde hintendran bekommt oder eine bezahlte Pause, so dass ich auch keine Probleme bekomme und der Mitarbeiter keine Probleme bekommt damit.“ (BL_18_LW_wm)

„Letztes Jahr hatten die ein paar Plusstunden und dann habe ich sie einfach einen Monat länger angemeldet gelassen, wo sie nicht mehr gearbeitet haben, um das dann einfach abzubauen.“ (BL_09_GG_w)

„Aber 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, dass alles richtig und sauber ... und trotzdem muss man ernten.“ (BL_06_LW_m)

5.3 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Betriebsfallstudien legen nahe, dass der gesetzliche Mindestlohn in den beiden betrachteten Branchen weitgehend beachtet wird. Dadurch ist die Höhe der Stundenlöhne seit dem Ausgangsjahr 2014 deutlich gestiegen. Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 hat sich in den betrachteten Betrieben das Niveau der monatlichen Nettolöhne im Vergleich zu den Bruttolöhnen allerdings wohl deutlich weniger stark entwickelt. Hier spielt offensichtlich ein breit genutztes Instrumentarium von anrechenbaren Sachleistungen eine entscheidende Rolle. Hinsichtlich der Lohnkosten berichten die Betriebsleiter:innen von einem deutlichen Anstieg zwischen ca. 20 und 40 Prozent.

Mit Blick auf die Arbeitszeiten zeigt sich sowohl aus Sicht der Betriebsleiter:innen als auch der Saisonbeschäftigten eine zum Teil starke Diskrepanz hinsichtlich des tatsächlichen Geschehens. Dies gilt vor allem für kleinere Betriebe mit zeitgleich bis zu ca. 20 Saisonbeschäftigten. Vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und der damit einhergehenden erweiterten Dokumentationspflicht war es für die Betriebe offenbar leichter möglich, das volatile Arbeitsaufkommen zu bewältigen, ohne Gefahr zu laufen, im Fall von Kontrollen entdeckt zu werden. Vor allem in der Landwirtschaft ist eine kurzfristige Aufstockung der Beschäftigten zur Abfederung kurzfristiger Arbeitsspitzen kaum möglich, da die Arbeitskräfte fast ausschließlich aus dem Ausland stammen. Saisonbeschäftigte beklagen auf der anderen Seite eine erhebliche Einbuße von Verdienstmöglichkeiten durch die Deckelung der Höchstarbeitszeit.

Der Dokumentationsaufwand hat sich mit der Einführung der Dokumentationspflicht offenbar einschneidend erhöht. In größeren Betrieben der Landwirtschaft wurden elektronische Zeiterfassungssysteme eingeführt. In kleineren Betrieben werden die Arbeitszeiten den Studienergebnissen zufolge eher handschriftlich erfasst, auch da die Investitionskosten für digitale Systeme eher vermieden werden. In mehreren der untersuchten Betriebe wird über die Praxis berichtet, dass die handschriftlich oder digital erfassten realen Arbeitszeiten nicht selten in offizielle Arbeitszeitdokumente zur Vorlage bei Kontrollen derselben überführt werden, was den Arbeitsaufwand zusätzlich erhöhe. Es wird beklagt, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht mit den realen Gegebenheiten in der Branche vereinbar sind.

6 Anpassungsreaktionen von Betrieben und Saisonbeschäftigten

In diesem Kapitel wird auf Basis der leitfadengestützten Interviews der Frage nachgegangen, ob und inwieweit bereits bekannte und umfassend untersuchte Anpassungsstrategien (vgl. Kapitel 2.3) an die Einführung des MiLoG auch in Betrieben, in welchen Saisonarbeitskräfte tätig sind, zur Anwendung kommen, bzw. ob und inwieweit in diesen Betrieben spezifische Anpassungsreaktionen vorzufinden sind. Diese Fragestellungen werden aus der überbetrieblichen Perspektive, aus der Sicht der befragten Betriebsleiter:innen sowie aus jener der Saisonbeschäftigten überprüft.

Im Einzelnen betrachtet werden zunächst die Veränderungen der Löhne und Lohnstrukturen in den Betrieben. Im Anschluss erfolgt eine Analyse der möglichen Anpassungen von Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Abschnitt leitet über zu den Veränderungen der Arbeitsbedingungen für die Saisonbeschäftigten in den Betrieben. In den letzten beiden Abschnitten werden darüber hinaus betriebliche Anpassungsreaktionen im Bereich der Produktion sowie seitens der Nachfrage untersucht.

6.1 Löhne und Lohnstrukturen

Die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen darauf hin, dass die Bruttostundenlöhne von Saisonarbeitskräften vor allem in der Landwirtschaft, aber auch im Gastgewerbe mit der Einführung und den Erhöhungen des Mindestlohns vielfach angehoben werden mussten. Im Folgenden wird zum einen der Frage nachgegangen, ob und auf welche Weise Arbeitgeber:innen auf die daraus resultierenden Lohnkostenanstiege mit Veränderungen weiterer monetärer und auch nicht-monetärer Lohnbestandteile reagiert haben. Zudem wird untersucht, inwieweit der Mindestlohn zu veränderten innerbetrieblichen Lohnstrukturen geführt hat und wie Arbeitgeber:innen hierauf gegebenenfalls reagiert haben.

6.1.1 Variable Lohnbestandteile/Sonderzahlungen

Keine Zunahme monetärer Lohnbestandteile, aber höhere Bedeutsamkeit

Folgende monetäre Lohnbestandteile zusätzlich zum Mindestlohn lassen sich auf Basis der empirischen Ergebnisse unterscheiden:

- Leistungsorientierte Zulagen zusätzlich zum Mindestlohn
- Akkordlohn
- Sonderzahlungen
- Trinkgeld in der Gastronomie (keine betriebliche Leistung)

Die Ergebnisse der Interviews weisen darauf hin, dass landwirtschaftliche und gastgewerbliche Saisonbetriebe auf die mindestlohninduzierten Lohnkostenanstiege eher selten mit Veränderungen zusätzlicher variabler Lohnbestandteile – in der Landwirtschaft zusätzlich zu bereits bisher gezahlten monetären Lohnbestandteilen – reagiert haben. Im Gastgewerbe seien diese bereits vor

der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur sehr selten gewährt worden. Das Trinkgeld stellt für viele Saisonbeschäftigte wohl zwar eine sehr wichtige zusätzliche Einnahmequelle dar, gilt jedoch nicht als Lohnbestandteil. Entsprechend ist es nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.²⁰

In der **Landwirtschaft** existierten variable Lohnbestandteile bereits vor der Einführung des Mindestlohns. Sie scheinen für die Saisonbeschäftigten nach der Einführung des Mindestlohns allerdings deutlich an Bedeutung gewonnen zu haben. Begründet wird dies von den Befragten mit dem mindestlohninduzierten Rückgang der Arbeitszeit und dem damit assoziierten Rückgang des jeweiligen Gesamtverdienstes. Diesen von den befragten Saisonbeschäftigten häufig beklagten finanziellen Einbußen versuche man, mittels zusätzlicher variabler Lohnbestandteile wie leistungsorientierte Zulagen zu begegnen. Darüber hinaus werden die leistungsorientierten monetären Lohnbestandteile von den Saisonbeschäftigten als eine individuelle Möglichkeit gesehen, selbstbestimmt die Höhe des Verdienstes positiv zu beeinflussen.

Die meisten Betriebsleiter:innen in den landwirtschaftlichen Betrieben scheinen seit Einführung des Mindestlohns verstärkte Anforderungen an die Arbeitsleistung der einzelnen Saisonkräfte zu richten (vgl. Kapitel 6.3.1). Das Interesse und die Notwendigkeit, besonders leistungsstarke Saisonbeschäftigte an den Betrieb zu binden, sei seit der Einführung des Mindestlohns deutlich stärker in den Fokus der Betriebsleiter:innen gerückt.

Die Mehrheit der befragten Betriebsleiter:innen in den landwirtschaftlichen Betrieben beschreibt die Anwendung zusätzlicher monetärer Lohnbestandteile als geeignetes Instrument dafür, Saisonbeschäftigte zu höherer Arbeitsleistung zu motivieren. Dadurch könne einerseits der Ernteertrag maximiert und andererseits besonders leistungsstarken Saisonbeschäftigten eine Entlohnung oberhalb des Mindestlohns ermöglicht werden. Dies würde – bei fairem Grundlohn/Leistungsniveau – zu einer stärkeren betrieblichen Bindung führen. Monetäre Lohnzulagen scheinen somit seit Einführung des Mindestlohns für beide Seiten bedeutsamer geworden zu sein.

Zusätzliche monetäre leistungsabhängige Sonderzahlungen oder „Prämien“ – wie sie von Betriebsleiter:innen und Saisonbeschäftigten bezeichnet werden – stellen offenbar Zulagen dar, die die Betriebsleiter:innen am Ende der Vertragslaufzeit gewähren, mit dem Ziel, leistungsfähige Saisonkräfte für die kommende Saison möglichst eng an den Betrieb zu binden. Diese Sonderzahlungen scheinen den Angaben der Saisonbeschäftigten zufolge nicht auf Basis der konkreten Arbeitsleistung bemessen zu werden, sondern eher auf Basis der wahrgenommenen Gesamtleistung während der Tätigkeit im Betrieb.

„Wir kommen zum Büro, er hat eine Liste, so und so viel pro Stunde ... alles wird abgerechnet ... und dann sagt er ‚Du hast gut gearbeitet, hier hast Du so und so viel von mir‘, so ist das.“ (SB_06B_LW_m)

„Zur Belohnung gibt es manchmal eine Prämie. Das liegt in seinem Ermessen.“ (SB_13A_LW_w)

„Prämien gibt es zum Schluss [...]. Das sind so 70, 80 Euro. Wenn jemand zum ersten Mal da ist, dann 50 Euro.“ (SB_13B_LW_m)

²⁰ In der Literatur (Herok et al. 2020) wird allerdings darauf hingewiesen, dass das Trinkgeld vor allem bei Kartenzahlung dennoch angerechnet wurde.

Die befragten Betriebsleiter:innen in den landwirtschaftlichen Betrieben berichten mehrheitlich, dass mit dem Mindestlohn die genauere Erfassung der Pflückleistung der Saisonbeschäftigten in den Fokus gerückt ist. Während offenbar vor Einführung des Mindestlohns die Pflückleistung der Saisonbeschäftigten im Sonderkulturanbau vor allem in kleineren und mittleren Betrieben nur grob abgeschätzt, nicht aber gemessen wurde, finden nun offensichtlich auch in Betrieben dieser Größen exakte Messungen des Pflückguts statt. Diese werden in größeren Betrieben oft digital oder – in kleineren Betrieben – handschriftlich erfasst.

„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 sind und besser, die bekommen bei uns eine Leistungsprämie obendrauf, die fahren deutlich besser als der Mindestlohn. [...] Wir haben zurzeit nur die Möglichkeit, den besseren noch was on top drauf zu satteln, die sind dann noch teurer, aber die sind für uns extrem wichtig, auch dass wir die halten.“ (BL_01_LW_mw)

Beibehaltung von Akkordlohn in der Spargel- und Erdbeerenernte

Akkordlohn als eine ausschließlich auf Leistung ausgerichtete Vergütung stellt eine Entlohnungsform dar, die offensichtlich auch nach der Einführung des Mindestlohns in mehreren Betrieben im Spargel- und Erdbeeranbau eingesetzt wird. Hier gilt der gesetzliche Mindestlohn erkennbar als Sockelbetrag, der bei entsprechender Leistung durch den Akkordlohn aufgestockt werden kann.

„Ein Durchschnitt-Stecker mit meinen gezahlten 60 Cent Bruttolohn, [verdient] bei mir locker mehr. [...] Wenn es mal ein langer Tag ist, 9 Stunden, der Spargelstecher hat dann 200, 220 Kilo [gestochen], macht 120, 125, 130 Euro, dann hat der 15, 16, 17 Euro Stundenlohn. Es gibt auch Leute, die machen noch mehr, viel mehr.“ (BL_02_LW_m) (Anmerkung: Unter Zuhilfenahme von sogenannten Spargelspinnen zum Anheben der Tunnelfolien)

„Wir zahlen jetzt generell Stundenlohn, nur in der Erdbeerenernte machen wir dann Akkordzuschlag. Wer da richtig fleißig ist, der kriegt natürlich mehr, und da sind auch Leute da, die richtig viel verdienen. Wenn dann einer mal 60 Steigen Erdbeeren pflückt, dann hat er halt mal am Tag 180 Euro. Aber das sind halt fleißige Leute und die sollen dann auch ordentliches Geld bekommen.“ (BL_07_LW_m)

„Wir haben den Stundenlohn, aber als wir die Erdbeeren gepflückt haben, da war es Akkordarbeit. [...] Also bei Akkordarbeit verdient man besser.“ (SB_07A_LW_w)

Kein Einsatz von monetären Lohnbestandteilen bei Saisonkräften in der Gastronomie

Weder die Betriebsleiter:innen noch die Saisonbeschäftigten in den betrachteten **gastgewerblichen Betrieben** berichten von der Einführung von (weiteren) variablen Lohnbestandteilen seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Da es sich bei den Tätigkeiten der Saisonbeschäftigten in der Gastronomie in der Regel um Dienstleistungen und keine Tätigkeiten im Produktionsbereich handelt, finden leistungsorientierte monetäre Lohnbestandteile eher keine Beachtung in diesem Sektor.

6.1.2 Nicht-monetäre Lohnbestandteile/Sachleistungen

Bei der Betrachtung der nicht-monetären Lohnbestandteile für Saisonbeschäftigte stehen in beiden Branchen vor allem die Anrechnung von Sachleistungen, das heißt von Kosten insbesondere für Unterkunft und Verpflegung im Mittelpunkt. Während vor der Einführung des Mindestlohns Unterkunft und Verpflegung vor allem in landwirtschaftlichen Betrieben häufig unentgeltlich oder gegen ein geringes Entgelt zur Verfügung gestellt wurden, sind inzwischen offenbar deutliche Veränderungen in den Betrieben eingetreten. Die gültigen rechtlichen Regelungen hinsichtlich der Anwendung auf Saisonbeschäftigung sind in Kapitel 2.3.1 zusammenfassend dargestellt.

Landwirtschaftliche Betriebe schöpfen Spielräume für Verrechnung von Sachleistungen aus

Alle befragten **landwirtschaftlichen Betriebe** stellen ihren Saisonkräften Wohnraum für den Zeitraum ihrer Beschäftigung in Deutschland zur Verfügung. Vor der Einführung des Mindestlohns geschah dies offenbar in einigen Betrieben unentgeltlich, in anderen Betrieben wurden geringe Beträge zwischen 3 und 5 Euro pro Tag als Miete verrechnet. Diese Praxis scheint sich mit der Einführung des Mindestlohns deutlich verändert zu haben. Die überwiegende Mehrheit der Betriebsleiter:innen in den landwirtschaftlichen Betrieben berichtet, dass nun der gesetzlich eingeräumte Rahmen für die Verrechnung von Unterkunftsleistungen ausgeschöpft werde. Nur wenige Betriebe bleiben offensichtlich unterhalb des erlaubten Rahmens.

„Der Mindestlohn hat jetzt eine Größenordnung entwickelt, wo wir schon spitz kalkulieren müssen. Und dann nutzen wir natürlich die legalen Möglichkeiten, den Mindestlohn so zu gestalten, dass wir betriebswirtschaftlich über die Runden kommen. Das bedeutet jetzt im Klartext, die Wohnung wird grundsätzlich gestellt, aber wir berechnen jetzt 8 Euro pro Tag.“ (BL_01_LW_mw)

„Für die Unterbringung haben wir [früher] nicht viel verlangt. Als der Mindestlohn kam, das war ja gesetzlich vorgeschrieben, dann haben wir uns auch an das gehalten, was wir abziehen dürfen. Also wir haben früher im Endeffekt [...] eine Kleinigkeit abgezogen für Unterkunft und Essen, aber nicht viel, das war im Endeffekt für die damals on top, so ein bisschen. 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‘. Durch die Übergangsphase, wo wir den Tarifvertrag hatten, hat sich die Anpassung über mehrere Jahre verteilt.“ (BL_06_LW_m)

„Wir zahlen hier für die Unterkunft. Das sind ungefähr 230 Euro pro Monat. Für das Essen zahlen wir nichts, weil wir selber einkaufen und kochen. Wir bringen uns auch Sachen von zu Hause mit.“ (SB_20A_LW_w)

„Dafür [Unterkunft und Verpflegung] zahlt man täglich. Es gibt Catering [...]. Etwa 11 Euro ... sowas ... pro Tag. [...] Für Wohnen, Strom, Essen drei Mal am Tag, Milch, Kaffee, Mineralwasser auch gratis, Toilettenpapier ... alles... ." (SB_18B_LW_w)



Investitionen in Wohnraum für Saisonbeschäftigte

In einigen Betrieben wurde in den letzten zwei bis drei Jahren massiv in den Ausbau der Unterkünfte für Saisonbeschäftigte investiert. Einige befragte Betriebsleiter:innen gaben an, dies aus sozialen Gründen zu tun, um den Saisonbeschäftigten einen adäquaten Wohnraum bieten zu können. Darüber hinaus wurden auch wettbewerbsinduzierte Gründe genannt, da ein Wettbewerb um leistungsstarke Saisonbeschäftigte stattfindet bzw. es im Interesse der Betriebe liege, diese zu binden. Vor allem aufgrund der getätigten Investitionen, so die Angaben der befragten Betriebsleiter:innen, aber auch zur Nivellierung der gestiegenen Lohnkosten infolge des Mindestlohns, werden in fast allen befragten Betrieben die Unterkunftskosten den Saisonbeschäftigten in Rechnung gestellt.

Adäquater Wohnraum wird von der überwiegenden Mehrheit der befragten Betriebsleiter:innen offenbar als eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Betriebs betrachtet. Darüber hinaus scheinen die Anforderungen der Saisonbeschäftigten an adäquate Unterkünfte gestiegen zu sein: Großraumzimmer sowie Wohnwagen werden offensichtlich immer häufiger als nicht angemessen betrachtet.

„Wir sind im Moment gerade am Bauen [...], wir bauen gescheite Erntehelfer-Wohnungen. [...] Bisher waren die bei uns [...] teilweise auch in Wohnwagen untergebracht. Das ist aber auch nicht die optimale Lösung. Die waren zufrieden, aber ich will einfach, dass die ordentlich untergebracht sind, in Zweibettzimmern mit Küche und Dusche, Fernseher. [...] Wir investieren da gewaltiges Geld. [...] Das Ganze ist jetzt geschätzt am Anfang vom Bau auf 1,6 Millionen [Euro], also da ist ein bisschen mehr dabei wie die Zimmer, aber das muss man auch erstmal stemmen.“ (BL_13_LW_m)

Bei der Anrechnung der Kosten für die Verpflegung der Saisonbeschäftigten verfahren die befragten Betriebe offenbar sehr unterschiedlich. Eine gemeinschaftliche Verpflegung der Saisonkräfte findet teilweise nicht oder nur in den sehr arbeitsintensiven Zeiten der Erdbeerernte statt. Zum Teil verpflegen sich die Saisonkräfte vollständig selbst. Auf eine gemeinschaftliche Versorgung der Beschäftigten wird oftmals aufgrund der kulturellen/kulinarischen Unterschiede verzichtet.

„Wir versorgen sie mit Naturalien, also vom Hof, wenn sie Brot, Milch, Kaffee, das kriegen sie von uns, auch gegen einen Obolus, das ist im Verköstigungsvertrag geregelt. [...] Mittagessen organisieren wir, wenn sie wollen ein Catering, gerade in der Erdbeerzeit, wo es stressig ist, da nehmen sie es gerne an [...]. Da haben wir dieses Jahr 5 Euro pro Mittagessen. Ich stelle es zur Wahl, ob sie es wollen oder nicht. Ich verlange dann 4 Euro und 1 Euro trage ich.“ (BL_06_LW_m)

„2,50 [Euro] für ein warmes Essen. Ich stelle ein warmes Essen, Wasser gibt es umsonst, pro Tag.“ (BL_02_LW_m)

„Bei uns sind die Erdbeerbelder relativ weit weg vom Hof, das heißt, die Leute gehen morgens hier weg und kommen erst abends wieder. Da lassen wir praktisch einen Caterer auf das Feld kommen. Dieses Essen ist auch gratis für alle. [...] Wenn wir

*jetzt Arbeiten direkt am Hof haben, dann versorgen die sich selber.“
(BL_01_LW_mw)*

„Wir machen das [Verpflegung] nicht. Traditionell habe ich gesagt ‚wenn ich 400 Frauen habe und für 400 Frauen das Essen organisiere, dann habe ich 399 Gesichter, die sagen ‚kann man nicht essen‘. Die sollen ihr Essen bitte selber machen, selber einkaufen [...]. Wir haben jetzt hier einen kleinen Supermarkt auf dem Gelände, wo sie einkaufen können abends.“ (BL_05_LW_mm)

Auch der Mehrheit der arbeitgebernahen überbetrieblichen Branchenvertreter:innen der **Landwirtschaft** zufolge sind die landwirtschaftlichen Saisonbetriebe in Deutschland im Zusammenhang mit dem Mindestlohn zunehmend dazu übergegangen, die Kosten, die ihnen für die Unterbringung und Verpflegung von Saisonbeschäftigten entstehen, diesen auch in Rechnung zu stellen. Zuvor gewährten sie diese offenbar vielfach kostenfrei.

„Die [Betriebe] sagen ‚Mindestlohn, den bezahlen wir‘. Aber sie gucken im Prinzip schärfer drauf, wo sie früher großzügiger waren, und haben halt Leistungen des Betriebs im Bereich Unterbringung oder im Bereich Verpflegung, wo man früher gesagt hat ‚na ja, da muss ich dem jetzt nicht jeden Cent in Rechnung stellen‘, da guckt man jetzt schon genauer hin und sagt ‚ok, das, was wir an Auslagen haben, das wird auch eins zu eins dem Arbeitnehmer belastet‘.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

*„Wir hatten einige Betriebe oder viele Betriebe, die früher völlig selbstverständlich Unterkunft und Verpflegung kostenfrei gewährt haben. Was ja nun keine Verpflichtung ist [...]. Also ich hatte überhaupt keine Skrupel in Betrieben auch zu sagen ‚ja, ihr könnt für Unterkunft und Verpflegung auch Geld nehmen‘. Das muss natürlich im Rahmen bleiben. [...] Ich glaube, viele orientieren sich an den Sachbezugswerten, die die Sozialversicherungsentgeltverordnung vorgibt. [...] Wenn die Kosten dann deutlich über dem liegen, was sie tatsächlich jetzt für Unterkunft und Verpflegung nehmen, dann kann ich auch nicht abwehren, dass man sagt, das kostet 20 Euro im Monat mehr. Die Kosten müssen irgendwie wieder reinkommen.“
(ÜBA_06_AG_LW_w)*

Eine sehr geringe Anzahl an landwirtschaftlichen Betrieben scheint ihren Saisonbeschäftigten zu dem Kosten für weitere Leistungen wie die Beförderung zwischen Unterkunft und Feld in Rechnung zu stellen. Einzelne Betriebe handeln hier offenbar gesetzeswidrig, wenn sie beispielsweise Kosten für Arbeitsmittel oder Arbeitskleidung berechnen (vgl. Kapitel 7.2.3).

„Und es gibt auch Arbeitgeber, muss man auch an der Stelle sagen, die sagen ‚ok, ich zahle jetzt mehr [Lohn], dafür kostet die Busfahrt [...] 1,50 am Tag‘. Das ist dann schon sehr weitgehend.“ [...] Da gibt es auch Bestrebungen einzelner Betriebe, die sagen ‚ok, der Mindestlohn steigt und steigt und steigt, dann versuche ich halt über [...] Fahrt zum Feld, Wäscheservice oder Unterkunft die Schraube auch nach oben zu drehen [...].“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

„Da gibt es auch immer solche und solche Arbeitgeber [...]. [...] wo sie dann gesagt haben ‚da sind die Produktionskosten durch [den Mindestlohn] höher geworden‘ [und dann versucht haben,] diese wieder zu minimieren oder zu verringern, indem sie dann [...] auch was die Reisekosten oder die Vermittlung anbelangt, da überzogene Preise an den Tag gelegt [haben].“ (ÜBA_08_AN_LW_m)

Einigen landwirtschaftlichen Betriebsleiter:innen zufolge werden die Kosten für die An- und Abreise der Saisonkräfte seit Einführung des Mindestlohns von den Betrieben eher nicht mehr übernommen. Allerdings erfolgt teilweise eine anteilige Kostenübernahme vor allem bei Saisonkräften, die nur maximal vier Wochen im Einsatz sind, um diese Personen zur Anreise zu motivieren.

„Wir hatten früher bei den polnischen Leuten zum Teil die Reisekosten bezahlt. Dann kam aber irgendwann die finanzpolitische Entscheidung, dass Reisekosten nicht Lohnbestandteil sind, und wir sie praktisch nicht absetzen können. Ich würde eigentlich den Leuten die Reise gerne bezahlen, aber ich würde es auch gerne anrechnen können, und das geht definitiv momentan nicht. [...] Für eine rumänische Kraft ist eine Fahrt 100 Euro, hin und zurück haben die 200 Euro los, und wir versuchen, da so fair zu sein, wenn wir aus betrieblichen Gründen Leute nur weniger als 4 Wochen beschäftigen können, dann übernehmen wir zumindest einen Teil der Fahrtkosten.“ (BL_01_LW_mw)

„Der Chef bietet den Leuten, die für kürzere Zeit kommen, Boni an. Wenn also eine Person nur für einen Monat nur kommt, sogar während der Erdbeersaison ist das der Fall. Und dann gibt es keine Arbeit mehr für diese Person, zahlt er (Chef) für die Hin- und Rückfahrt. Dann er bietet er ihm ein Extra, um ihn irgendwie für die Dauer der Arbeit hier zu entschädigen. Dies wird individuell geregelt.“ (SB_01A_LW_m)

Einige überbetriebliche Branchenvertreter:innen des **Gastgewerbes** berichten von Betrieben, die in Reaktion auf die mindestlohnbedingten Lohnkostenanstiege vor allem in den ersten Jahren nach der Einführung des Mindestlohns höhere Preise für Unterkunfts- und Verpflegungsleistungen berechnet haben. Aufgrund der guten konjunkturellen Entwicklung des Gastgewerbes in der jüngeren Vergangenheit und der damit zunehmenden Konkurrenz um Saisonarbeitskräfte sei man von dieser Strategie in den letzten Jahren allerdings tendenziell wieder abgerückt.

„Wir haben auch immer wieder von kleinen Landgasthöfen berichtet bekommen, die eben genau an den Stellschrauben wie Kost und Logis gedreht haben [...]. Aber auch diese Zeiten haben sich ein bisschen dem Ende geneigt. Also wir waren dann irgendwann so weit, dass ich in den großen Ferien überhaupt keine Leute mehr bekommen habe, wenn ich denen nicht auch eine bezahlbare oder besser noch kostenfreie Wohnung stelle. [...] Am Anfang gab es noch mehr solcher Versuche [...]. Aber die Nachfrage nach der Dienstleistung Hotelübernachtung, Gastronomie, die ist eben wirklich auch gestiegen in den letzten Jahren, und damit einher auch der Personalbedarf. Die Unternehmen konnten es sich gar nicht leisten, den Menschen weniger zu zahlen, je nachdem, wo man ist. In der Uckermark sicherlich anders [als] in Frankfurt am Main, aber als globalen Trend kann man schon sagen.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

Die Ergebnisse der betrieblichen Interviews legen hingegen nahe, dass die Einführung des Mindestlohns zu keiner Anpassungsreaktion hinsichtlich der Abrechnungen von Unterkunftsleistungen geführt hat. Lediglich drei der untersuchten gastgewerblichen Betriebe stellen den beschäftigten Saisonkräften betriebseigene Unterkünfte zur Verfügung, davon ein Betrieb erst wieder seit dem Jahr 2021.

Darüber hinaus gewähren die untersuchten gastgewerblichen Betriebe mehrheitlich Personalesen für die Beschäftigten. Vielfach geschieht dies für die Mitarbeiter:innen unentgeltlich. Hierbei scheint es sich allerdings nicht um eine mindestlohninduzierte Veränderung zu handeln, sondern um das Bemühen, Arbeitsabläufe zu optimieren und allzu lange Pausenzeiten zu vermeiden.

„Verpflegung wird auch vom Arbeitgeber gestellt. Dass wir uns was zu essen machen lassen dürfen, in der Pause. Das müssen wir auch nicht bezahlen.“
(SB_17B_GG_w)

„Wir frühstücken, wenn die Gäste fertig sind mit dem Frühstück. Dann dürfen wir an das Buffet. Es wird ja eh alles weggeschmissen und dann frühstücken wir.“
(SB_08B_GG_ww)

6.1.3 Innerbetriebliche Lohnstrukturen

Der gesetzliche Mindestlohn definiert die Lohnuntergrenze in den Betrieben und hat damit Einfluss auf die innerbetrieblichen Lohnstrukturen. In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob und wie die Arbeitgeber:innen auf die Einführung des Mindestlohns mit Anpassungen von über dem Mindestlohn liegenden Löhnen reagiert haben.

Lohnerhöhungen auch bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in der Landwirtschaft

Vor allem die kontinuierlichen Erhöhungen des Mindestlohns und damit der Löhne der betroffenen Saisonarbeiter:innen haben in den meisten betrachteten **landwirtschaftlichen Betrieben** zunächst zu einer Annäherung der Löhne von Saisonarbeitskräften an die Löhne von festangestellten Beschäftigten geführt. Um daraus resultierende Unzufriedenheiten bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten zu reduzieren und zudem die betriebliche Bindung zu stärken, wurden vielfach auch die Löhne der nicht vom Mindestlohn betroffenen Arbeitnehmer:innen angehoben.

„Wenn die Mindestlöhne steigen, dann wollen auch alle anderen deutlich mehr haben. Einer, der etwas qualifiziert ist, der sagt ‚ich kriege ja nur 1 Euro mehr als Mindestlohn‘. Das wollen die nicht.“ (BL_03_LW_m)

„Die Mitarbeiter, die lesen das in der Presse und dann heißt es ‚sorry, wenn der da kommt, der hat keine Ausbildung, der kriegt so und so viel [...], und ich bin Techniker, Meister, habe studiert‘. [...] wenn das unten immer mehr wird, dann ändert es sich ja oben auch. Dann wird ja alles noch teurer und das ist keine gesunde Mischung, aber trotzdem will ich, dass die Saisonarbeitskräfte ein gutes Geld kriegen und zufrieden sind. Das haben die auch wirklich verdient, weil das ein Knochenjob ist, den die machen.“ (BL_11_LW_mw)

„Wir haben bei unseren Festangestellten als Konsequenz des Mindestlohns eine massive Lohnsteigerung gehabt. [...] Aber sie können ja nichts mehr anderes machen. [...] Weil sie natürlich unter Druck stehen, wenn der festangestellte Mitarbeiter, der schon 5 Jahre da ist, sagt ‚hoppla jetzt hat der mehr als ich‘ – dann können sie nur noch erhöhen.“ (BL_05_LW_mm)

Kompression des innerbetrieblichen Lohnabstandsgefüges durch leistungsbedingte Zulagen

Ein wesentlicher Lohnunterschied zwischen ungelerten (Akkord-)Arbeitskräften und gelernten Arbeitskräften in den unteren Lohngruppen ist nach Angaben der befragten Betriebsleiter:innen vor allem in Betrieben mit Sonderkulturen kaum mehr gegeben. Der Abstand zwischen den vom Mindestlohn betroffenen Saisonbeschäftigten (mit Akkordlohn/Leistungszulage) und den selbst nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten (oft ohne Leistungszulage) ist den Betriebsleiter:innen zufolge seit der Einführung des Mindestlohns eher gering. Diese mindestlohnbedingte

Entwicklung sehen die Betriebsleiter:innen als problematisch, da dieser Effekt einer stärkeren Fluktuation von (langjährigen) Arbeitskräften Vorschub leisten könnte.

„Die kriegen bei mir Zulagen, im Schnitt haben die 10,50 Euro die Stunde. Wenn jemand 8, 9 Stunden arbeitet und das macht er 45 Stunden die Woche, dann haben die am Ende 1.800 bis 2.000 [Euro] netto. [...] meine deutschen Gesellen, die LKW-Fahrer, die haben weniger netto als die Saisonarbeitskräfte.“ (BL_05_LW_mm)

Innerbetriebliche Verwerfungen des Nettolohns aufgrund unterschiedlicher Sozialversicherungspflichtigkeit

Entscheidenden Einfluss auf das innerbetriebliche Lohnabstandsgefüge hat zudem – nach Einschätzung der meisten befragten Betriebsleiter:innen – die Höhe der Lohnnebenkosten für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die der Höhe der Verdienste der kurzfristigen, nicht-sozialversicherungspflichtigen Saisonbeschäftigten gegenübergestellt werden müssen.

„Der Mindestlohn ist eigentlich brutto gemeint, nur funktioniert es hier in der Praxis nicht. Die Sozialversicherungskosten gehen bei uns immer on top. Ich kriege es meinen Leuten nicht vermittelt. [...] Ein Capo [Vorarbeiter], den ich sozialversichern muss, der will auf keinen Fall netto weniger haben als die Saisonarbeiter, die nur 2, 3 Monate herkommen, das funktioniert nicht.“ (BL_01_LW_mw)

Die Äußerungen der Betriebsleiter:innen und einzelner Saisonbeschäftigter im **Gastgewerbe** lassen darauf schließen, dass die Lohnstrukturen in den gastgewerblichen Betrieben deutlich komplexer sind und es mehr Qualifikationsstufen zu berücksichtigen gilt, als dies offenbar in den landwirtschaftlichen Betrieben der Fall ist. Darüber hinaus scheint der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel im Gastgewerbe das Lohnniveau zusätzlich stark zu beeinflussen.

Reduzierung der Lohnvarianz im unteren Lohnsegment

Häufig berichten die befragten Betriebsleiter:innen von einem nahezu gleichen Lohnniveau der ungelerten Kräfte sowie der Fachkräfte in den Betrieben. Der Abstand zwischen den Stundenlöhnen der Saisonbeschäftigten und der ungelerten dauerhaft beschäftigten Arbeitskräfte wird als sehr gering beschrieben. Offenbar wird es als sehr wichtig im innerbetrieblichen Lohngefüge betrachtet, dauerhaft Beschäftigten einen geringfügig höheren Stundenlohn zu bezahlen. Vielen Betriebsleiter:innen erscheint es hierbei häufig problematisch, die unterschiedlichen Qualifikations- und Tätigkeitsebenen der Beschäftigten im innerbetrieblichen Lohnabstandsgefüge adäquat abzubilden. Während es vor der Einführung des Mindestlohns auch in den unteren Lohngruppen möglich war, eine stärker gestaffelte Lohngefüge zu etablieren und so beispielweise die unterschiedliche Dauer der Betriebszugehörigkeit der festangestellten Beschäftigten abzubilden, besteht dieser Spielraum für die Arbeitgeber:innen nun kaum mehr.

„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 und da im Prinzip nicht vergleichbar ist. Also da habe ich schon große Bedenken gehabt.“ (BL_17_GG_m)

„Ich finde es schon gut, dass es den [Mindestlohn] gibt, weil viele sicherlich unterbezahlt sind. [...] Aber ich kann das nicht machen für jemanden, der niemals etwas gelernt hat. Den kann ich nicht genauso hoch stellen, wie jemanden, der vielleicht schon 10 Jahre in dem Betrieb ist.“ (SB_17A_GG_w)

Auch einigen überbetrieblichen Branchenvertreter:innen des Gastgewerbes nach hat das MiLoG zu einem Wegfall von Entlohnungsstufen unterhalb des Mindestlohns und damit zu einer geringeren Lohnvarianz im Niedriglohnbereich geführt.

„Was ich halt schwierig finde ist die [erschwerete] Differenzierung zwischen Fachpersonal und angelerntem Personal, das brennt mir so ein bisschen unter den Fingernägeln. [...] derjenige, der schon jahrelang als Spüler top gearbeitet hat, viel Berufserfahrung hat, [der] bekommt im Endeffekt den gleichen Lohn wie jemand, der zum Beispiel frisch in Deutschland im Asyl gelandet ist, aus dem Asylprozess herauskommt und keinerlei Erfahrungen hat und noch nicht mal die deutsche Sprache spricht.“ (ÜBA_01_AG_GG_m)

„Wir haben eine extreme Stauchung des Tarifvertragssystems, also Wegfall von Tarifgruppen und Wegfall von Differenzierungen im Bereich der angelernten Kräfte. [...] also da gab es [traditionell] eine sehr große Bandbreite bei den angelernten, ungelerten Kräften – drei, vier Tarifgruppen, auf die sich das verteilt hat. Mittlerweile sind es in vielen Tarifverträgen nur noch eine, teilweise zwei.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Zusätzlicher Druck auf die betrieblichen Lohnstrukturen durch den Arbeitskräftemangel

Durch den Arbeitskräftemangel im Gastgewerbe wird nach Angaben aller befragten Betriebsleiter:innen zusätzlicher Druck auf die Höhe der Löhne im Gastgewerbe erzeugt, der die Lohnkosten kontinuierlich steigen lasse. Die Knappheit an saisonalen Arbeitskräften vor allem in touristisch stark frequentierten Regionen treibt die Stundenlöhne offenbar stark nach oben.

„Ich habe in der letzten Woche, damit ich Stimmung in der Küche halte, plus 10 Prozent gesagt, weil hier überall gesucht wird und da will ich meine Mitarbeiter halten.“ (BL_08_GG_m)

Durchsetzung von Tarifsteigerungen im Gastgewerbe

Allen befragten überbetrieblichen, arbeitnehmernahen Branchenvertreter:innen des Gastgewerbes zufolge hat der Mindestlohn zur Durchsetzung von Tarifsteigerungen in der Branche beigetragen. Begründet wird dies zum einen damit, dass der Mindestlohn in seiner Funktion als Lohnuntergrenze die Verhandlungsposition der Gewerkschaften stärke. Zum anderen drängten Arbeitnehmer:innen in den auf den Mindestlohn folgenden Lohngruppen auf die Wiederherstellung des zur untersten Lohngruppe ursprünglich bestehenden Abstands.

„Der Mindestlohn hatte auch einen positiven Effekt auf unsere Tarifverhandlungen [...], weil wir von der Mindestlohnlinie dann eben obendrauf Forderungen stellen und verhandeln konnten.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

Die Aussagen mehrerer dieser Befragter legen nahe, dass nicht nur die Einführung, sondern auch die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns insbesondere in Ostdeutschland Tarifverhandlungen ausgelöst haben (Kalina et al. 2021).

„Auch die Steigerung des Mindestlohns – da ist immer wieder zu spüren, dass ich von unseren Tarifkommissionsmitgliedern aufgefordert werde, Laufzeiten nicht länger zu machen, solange nicht feststeht, wie hoch der Mindestlohn ist. [...] Der Mindestlohn treibt unsere Tariflöhne [...]. Weil selbst die Arbeitgeber mittlerweile sagen ‚Wir müssen die Abstände wiederherstellen oder sogar vergrößern‘.“ (ÜBA_10_AN_GG_m)

6.2 Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

Ziel dieses Abschnitts ist die Untersuchung anhand der erhobenen Daten, inwieweit im Kontext des MiLoG in Betrieben, die saisonal tätig sind, innerbetriebliche Anpassungen hinsichtlich der Beschäftigung, der Beschäftigtenstruktur und der Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen wurden.

6.2.1 Beschäftigung auf betrieblicher Ebene

Leichte Tendenz zur Reduzierung von Saisonarbeitskräften

Eine Strategie zur Kompensation mindestlohnbedingter Lohnkostenanstiege stellt prinzipiell die Reduktion der Anzahl der in einem Betrieb beschäftigten Saisonarbeitskräfte dar. Die Ergebnisse der mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen geführten Gespräche weisen darauf hin, dass diese Strategie vor allem von landwirtschaftlichen aber auch von gastgewerblichen Saisonbetrieben nach der Einführung und den Erhöhungen des Mindestlohns angewendet wurde, allerdings nicht in dem anfänglich von Arbeitgeberverbänden befürchteten Umfang.

„Wir haben eine Umfrage gemacht, so zwei Jahre nach Einführung des Mindestlohns [...]. Mehr als die Hälfte der Betriebe [haben] ihre Arbeitskräfte um durchschnittlich 13 Prozent verringert. Also das war in den Anfangszeiten gewesen. [...] Ich habe diese Umfrage nicht aktualisiert, aber nachdem, was wir so hören aus der Beratung heraus, gehe ich davon aus, dass es eine Tendenz ist, die sich auch kontinuierlich fortgesetzt hat.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

„Da wird es sicherlich auch Rationalisierungsmaßnahmen gegeben haben, also Versuche, Mitarbeiter einzusparen [...]. Diese von vielen befürchteten Auswirkungen [des Mindestlohns] auf den Arbeitsmarkt – das ist bisher glücklicherweise nicht eingetreten.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

„Wir haben dann von Arbeitgeberverbänden immer die Schreckensszenarien an die Wand gemalt bekommen, wie viel Arbeitsplätze das kosten wird. Wenn man sich die Zahlen anguckt, dann stellen wir tatsächlich fest, das war nicht der Fall. Es kam 2015 nicht zu einem Rückgang der Beschäftigung im Gastgewerbe, und zwar weder im geringfügigen noch im sozialversicherungspflichtigen Bereich. Und auch die Jahre danach lässt sich an keiner Erhöhung ablesen, dass da Zahlen runtergegangen sind [...].“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

Die überwiegende Mehrheit der befragten Leiter:innen **landwirtschaftlicher Betriebe**, so zeigt sich, haben in ihren Betrieben nach der Einführung des Mindestlohns eine leichte Reduzierung hinsichtlich der Saisonbeschäftigtenzahl vorgenommen. Die steigenden Lohnkosten, aber auch die gesamtbetriebliche Reduktion der Arbeitsstunden infolge der stärkeren Beachtung des Arbeitszeitgesetzes, so legen sie dar, haben es notwendig gemacht, weniger leistungsstarke Saisonkräfte nicht mehr zu engagieren, da ihre Arbeitsproduktivität betriebswirtschaftlich betrachtet nicht mehr vertretbar sei. Aus diesem Grund achte man nun verstärkt darauf, möglichst leistungsstärkere Saisonkräfte zu engagieren. Mittels dieser Anpassung versuche man, die sich durch das MiLoG ergebenden Faktoren – höhere Lohnkosten und reduzierte Arbeitsstundenzahl bei gleichbleibendem Arbeitspensum – im Blick zu bewahren. Monetäre Leistungsanreize sollen hier zu hö-

heren Arbeitsleistungen motivieren. Dabei gilt in den meisten untersuchten Betrieben der gesetzliche Mindestlohn als Sockelbetrag, der durch den Akkordlohn aufgestockt wird (vgl. Kapitel 6.1.1).

„Für das bisschen Geld, da haben früher 3 Leute auf 1 Hektar rumgestochert. Klar, kommen die nicht auf das Leistungsgeld, aber die waren alle beschäftigt. [...] Jetzt durch den Mindestlohn musst du sehen, dass du bessere Leute hast. Und findest Du bessere Leute, nimmst nur die guten, sonst funktioniert es nicht.“
(BL_02_LW_m)

„Also wir schauen mit Sicherheit, dass es sich rentiert. Wenn jemand herkommt und 10 Stunden oder sagen wir 8 Stunden lang Spargel erntet und in dieser Zeit nicht mal die Hälfte des Mindestlohns verdient. Dann können wir die Person nicht weiter beschäftigen und müssen sie nach Hause schicken.“ (BL_03_LW_m)

Für eine Erhöhung der Anzahl an Saisonbeschäftigten in ihrem Betrieb, die sich als Reaktion auf die Arbeitszeitreduktion prinzipiell anbieten würde, sehen die meisten befragten landwirtschaftlichen Betriebsleiter:innen keinen wirtschaftlichen Spielraum, da die Personalkosten infolge des Mindestlohns deutlich gestiegen seien (vgl. Kapitel 5.1.4).

In den **gastgewerblichen Betrieben** berichten die befragten Betriebsleiter:innen, dass es hinsichtlich der Anzahl beschäftigter Saisonkräfte zu keinen wesentlichen Veränderungen in Folge der Mindestlohneinführung gekommen sei. Insbesondere der Fach- und Arbeitskräftemangel in ihrer Branche habe zwar die Betriebe veranlasst, andere Zielgruppen für die jeweiligen Aufgaben zu engagieren, ein diesbezüglicher Zusammenhang mit dem Mindestlohn bestehe nicht.

„Es gibt immer mehr Quereinsteiger aus anderen Berufsgruppen, die in ihrer eigentlichen Berufsgruppe, warum auch immer, keinen Fuß mehr fassen. [...] Generell ist festzustellen, dass qualifiziertes Personal, gelernte Fachkräfte zu bekommen, im Bereich Gastronomie immer schlechter wird. Das hat aber nichts unbedingt mit dem Mindestlohn zu tun, das ist ein gesellschaftliches Problem.“ (BL_10_GG_mw)

Bezüglich mindestlohninduzierter Veränderungen hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur – und hier möglicher Verschiebungen des Geschlechterverhältnisses oder der Altersstruktur – geben die Betriebsleiter:innen an, dass keine wesentlichen Anpassungen vorgenommen worden seien. Diese Aussagen werden aus der Perspektive der Saisonbeschäftigten bestätigt.

6.2.2 Angebot an Saisonarbeitskräften

Unterschiedliche Einschätzungen zu den Effekten auf das Arbeitsangebot

Das Gros der Betriebsleiter:innen in der **Landwirtschaft** berichtet, dass sich ihre Nachfrage nach Saisonkräften seit und durch die Mindestlohneinführung nicht wesentlich verändert habe. Allerdings sei eine Verknappung des Angebots an potenziellen Saisonbeschäftigten wahrnehmbar. Sie führen dies – neben dem verringerten Lohngefälle zu einigen Herkunftsländern – vornehmlich auf die Einführung des MiLoG und hier vor allem auf die mit der verschärften Dokumentationspflicht assoziierte Arbeitszeitbeschränkung zurück. Diese Verknappung von Saisonkräften auf dem Arbeitsmarkt führe zuweilen dazu, „zwangsläufig“ mit einer geringeren Anzahl an Saisonbeschäftigten zu arbeiten. Intendiert sei dies von Betriebsleitungsseite nicht.

„Wir wollten jetzt zur Ernte 15 polnische Erntehelfer, [...] haben aber im Moment nur 11. Noch zur Erdbeerenernte als wir 8 hatten, da haben sie gesagt, ja 15 haben wir, ich lasse die dann von meinen Leuten mitbringen. Aber dann ging es auf die Ernte zu und dann waren 11 das Höchste der Gefühle.“ (BL_13_LW_m)

Die Einschätzungen, Eindrücke und Erfahrungen der überbetrieblichen Branchenvertreter:innen hinsichtlich der Frage, ob der Mindestlohn zu einer höheren Attraktivität von Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft geführt hat, gehen auseinander. Mehrere Befragte gehen eher nicht von einer spürbaren Wirkung des Mindestlohns auf die Attraktivität der Saisonarbeit in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland aus.

„Ob wir sagen können, es gab jetzt einen starken Run auf Deutschland, weil der Mindestlohn so gestiegen ist. Das kann ich nicht sagen.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

„Ich kann mir eigentlich nicht vorstellen, dass sich da irgendwelche Veränderungen ergeben haben. Dass die Leute sagen ‚jetzt gibt es mehr Mindestlohn, ich fahre mal nach Deutschland‘ oder so was, das kann ich mir nicht vorstellen.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Dagegen berichten einige andere Befragte von einer Zunahme an Bewerbungen auf Saisonarbeitsstellen sowie von Bewerbungen durch neue Zielgruppen (Studierende aus der Ukraine) und führen diese Entwicklung auf den Mindestlohn zurück.

„Also wir leben ja trotzdem in einem relativ großen Wettbewerb um Arbeitskräfte und letztendlich hat der Mindestlohn schon dazu geführt, dass [...] die Landwirtschaft auch über die Zeit [...] weiterhin genügend Arbeitskräfte gefunden hat.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

„Es gibt gesetzlichen Mindestlohn, das ist mittlerweile auch für Studierende aus der Ukraine interessant, hier tätig zu sein.“ (ÜBA_08_AN_LW_m)

In den Gesprächen mit den Betriebsleiter:innen im **Gastgewerbe** zeigt sich keine Auswirkung des Mindestlohns auf das Angebot von Saisonbeschäftigten am Arbeitsmarkt. Ebenso werden keine mindestlohninduzierten Veränderungen des Angebots hinsichtlich Geschlecht und Alter angemerkt. Hinweise auf Auswirkungen des Brexits auf das Angebot von Saisonbeschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt wurden keine gegeben.

6.2.3 Beschäftigungsformen

Umwandlung von kurzfristigen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Als Anpassungsreaktion auf die rückläufige Verfügbarkeit von Saisonbeschäftigten sind nach Aussage der Betriebsleiter:innen viele Betriebe dazu übergegangen, einen Anteil der kurzfristigen Saisonbeschäftigungsverhältnisse in andere, meist sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen zu überführen. Diese sozialversicherungspflichtigen Jobs werden üblicherweise besonders leistungsstarken und verlässlichen, in dem betreffenden Betrieb schon längerfristig tätigen Saisonbeschäftigten angeboten, um diese so stärker an den Betrieb binden zu können. Dies wird sowohl von den Befragten in den gastgewerblichen als auch den landwirtschaftlichen Betrieben so dargestellt.

Es zeigen sich folgende leitende Motive für die anteilige Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse aufseiten der Betriebe:

- Planungssicherheit und Kontinuität des Beschäftigtenstamms
- Bindung besonders leistungsstarker Beschäftigter
- Keine langen Einarbeitungszeiten, die Saisonbeschäftigten bringen ihre in den Vorjahren erworbenen Kenntnisse und Routinen sofort ein
- Kein jährlich neues Recruiting, das viel Kapazität und Kosten bindet
- Mehr Flexibilität und beiderseitiges Einverständnis hinsichtlich der Arbeitszeiten
- Langfristiges Teambuilding, funktionierende Zusammenarbeit und Zusammenleben

„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. Und jetzt ist es so, dass durch die Festanstellung die Leute wirklich im Prinzip vom Frühjahr bis Herbst alles mitbekommen und auch selber wissen, um was es geht. Das ist ein Riesenvorteil, aber macht die Sache nicht billiger.“
(BL_11_LW_mw)

„Wir haben durchaus auch Leute, wo wir sagen, die sind uns so wichtig, [...] ohne die würde es einfach nicht laufen, deshalb ist der Y und der X zum Beispiel, die sind ja voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt hier.“ (BL_01_LW_mw)

„Wir schaffen Anreize dahingehend, dass wir Mitarbeiter [...], 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. Es bringt uns nichts, wenn wir jemanden Januar, Februar zum Arbeitsamt schicken und der geht wo anders hin und dann fangen wir an, kostenpflichtig über Indeed-Anzeigen zu schalten. Unser Personalauswahlverfahren, das kostet ja auch Geld, um diese Stelle wieder adäquat besetzen zu können.“ (BL_10_GG_mw)

„Die haben jeden Monat das gleiche Gehalt und die haben auch alle ein deutsches Konto. [...] Und dann arbeiten sie halt in dem einen Monat 45 oder 50 oder 55 Stunden [pro Woche] und in dem anderen Monat dementsprechend gar nicht oder nur 10 oder 20 Stunden. Am Ende des Jahres wird das dann ausgerechnet und dann werden Überstunden ausgezahlt. Fertig! Alles, was dann noch steht, wird gezahlt und damit ist gut.“ (BL_18_LW_wm)

„Wie die wollen. Das ist ihnen ja frei überlassen. Aber der M. fährt dann meistens 6 bis 8 Wochen und der fährt dann im Herbst nochmal eine Woche oder zwei. Und dann sind die über Weihnachten in der Regel nochmal 6 Wochen zuhause. So wie es gerade passt.“ (BL_18_LW_wm)

„Es ist irgendwo der Team-Spirit und einfach weniger Stress hier. Wenn sie da Dutzende von Leuten haben und die kommen nicht miteinander klar, dann Mahlzeit, das kann man nicht brauchen.“ (BL_01_LW_mw)

Für die Seite der **Saisonbeschäftigten** werden folgende Vorteile durch die Umwandlung von Beschäftigungsverhältnissen aufgeführt:

- Kontinuierlich(er)es Einkommen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Zeitliche Flexibilität, Möglichkeit, in wenig arbeitsintensiven Monaten in die Heimat zu reisen bzw. in dieser Zeit die in der Hochsaison angesammelten Überstunden abzubauen
- Anspruch auf Sozialleistungen

„Bietest du jemandem das ganze Jahr eine Perspektive zu einem fairen Lohn [...] oder picke ich mir nur die Rosinen raus und sage ‚Komm mal zu mir, ich bezahle dich gut in der Saison und danach gehst du wieder nachhause‘.“ (BL_17_GG_m)

„Wir finden sonst auch keinen mehr. Wenn wir sagen ‚wir stellen Dich ein von April bis Oktober‘, das interessiert niemanden, die wollen nicht nach einem halben Jahr wieder zum Amt gehen.“ (BL_12_GG_w)

„Ich kann mich ja über die kalten Monate dann ja wieder erholen und das wieder genießen oder Sonstiges.“ (SB_17A_GG_w)

„Mal sind es mehr, mal sind es weniger [Stunden]. Es kommt immer drauf an, dass es sich immer so ein bisschen einpendelt. Und das läuft. Saison mehr, dann weniger. Das läuft. Das ist vollkommen in Ordnung. Und ich bin auch zeitlich flexibel. Das passt alles so.“ (SB_19A_GG_w)

„Dass sie das Kindergeld kriegen, für die, die Nachwuchs haben, und wenn man 3 Kinder hat, [...] das haben die mittlerweile geschnallt.“ (BL_11_LW_mw)

In den **landwirtschaftlichen Betrieben** wird hinsichtlich alternativer Beschäftigungsmodelle vornehmlich von der Entwicklung in Richtung ganzjähriger Vollzeitverträge berichtet, welche insbesondere leistungsstarken Personen wie Vorarbeiter:innen angeboten werden. Das bedeutet, dass in diesen landwirtschaftlichen Betrieben der Bedarf an kurzfristig beschäftigten Saisonarbeitskräften in den Randsaisonmonaten minimiert ist, in den Monaten der Hochsaison für die Erntearbeit aber weiterhin in hohem Maße besteht.

Eine Umwandlung von kurzfristigen in geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse scheint in der saisonalen Landwirtschaft nicht stattzufinden, weil die ausländischen Saisonkräfte einen arbeitsintensiven und zeitlich komprimierten Einsatz in Deutschland bevorzugen, um kompensatorisch längere Zeiträume in ihrer Heimat verbringen zu können.

„Da ist unbefristet die einzige Möglichkeit. Dann haben die aber die Möglichkeit, wenn die scharfe Saison rum ist, dann dürfen die für 2 bis 3 Monate in ihr Heimatland.“ (BL_18_LW_wm)

Auch mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge entwickeln sich aus saisonalen Beschäftigungsverhältnissen in der Landwirtschaft zunehmend dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse. Der Lebensmittelpunkt werde dabei entweder nach Deutschland verlegt oder aber im Herkunftsland belassen und mit einem Arbeitszeitkonto gearbeitet.

„Vielfach entwickeln sich aber auch Dauerarbeitsverhältnisse. Wenn die Leute bereit sind, tatsächlich ihren Lebensmittelpunkt hier in Deutschland anzunehmen. [...]

Manchmal auch in der Kombination, dass der Lebensmittelpunkt im Ausland bleibt, und man behilft sich dann mit Arbeitszeitkonten, dass die drei Wochen arbeiten und eine Woche zuhause sind [...] oder ähnliches.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Im **Gastgewerbe** sind hingegen vergleichsweise viele Saisonbeschäftigte im Rahmen geringfügiger Beschäftigung bzw. in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit tätig. Als zumindest anteilig mindestlohninduziert ist eine weitere Zunahme dieser Tendenz zu werten, wie die Betriebsleiter:innen darstellen, da diese Beschäftigungsformen bessere Möglichkeiten bieten, im Rahmen von Arbeitszeitkonten in der Hochsaison erworbene Überstunden auszugleichen. Vornehmlich werden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, so legen es die Ergebnisse der Befragung nahe, in den Bereichen des Küchen- und Restaurant-Service in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Kurzfristige Saisonbeschäftigung fokussiert im Gastgewerbe hingegen offenbar vor allem auf den Bereich Terrassenservice gastronomischer Betriebe und den Reinigungsservice großer Beherbergungsbetriebe.

„Aber unser Ansatz ist es eben, das [Geschäft] auch auf das ganze Jahr auszudehnen. Und da sind wir jetzt dran. [...], um dann eben auch die Möglichkeit zu haben, nur Ganzjahresverträge mit den Mitarbeitern zu machen. Ich will in Zukunft nicht wieder befristete Verträge machen, also weder zeitlich befristete Verträge noch Saisonverträge.“ (BL_15_GG_m)

„Zum größten Teil versuchen wir das über das Abbummeln. Dass man sagt, wenn über den Sommer ganz viel angefallen ist, dass man dann sagt, dass es im Oktober ein bisschen weniger ist, dass man das abbummelt und man mal 5 Tage am Stück frei hat oder wie auch immer. Geht es nicht anders, bekommen wir die Überstunden natürlich auch bezahlt.“ (SB_17A_GG_w)

Mehrere überbetriebliche Branchenvertreter:innen des Gastgewerbes berichten, dass das MiLoG in ihrer Branche zu einer Transformation von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geführt hat. Begründet wird dies damit, dass die im Rahmen eines Minijobs mögliche Stundenzahl infolge des höheren Stundenlohns für die Betriebe zu gering wurde. Darüber hinaus seien auch „die Kontrollen verschärft worden“ (ÜBA_10_AN_GG_m).

„Eigentlich ist die größte Auswirkung des Mindestlohns [...] eine Verdopplung der sozialversicherungspflichtigen Löhne, weil [...] aufgrund des Mindestlohns kamen die Arbeitgeber mit der Stundenzahl nicht mehr klar.“ (ÜBA_10_AN_GG_m)

In einem der befragten gastgewerblichen Betriebe wurden für Tätigkeiten im Service dreimonatige **Praktikumsplätze** an ausländische Student:innen vergeben, deren Löhne in Berufung auf die Ausnahmeregelung von § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG unterhalb des Mindestlohns lagen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Ausnahmeregelungen des MiLoG für bestimmte Arten von Praktika als Umgehungstatbestand genutzt werden, um die Zahlung des Mindestlohns für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte zu vermeiden.



Sozialversicherungspflicht

Schon bislang sind Saisonkräfte, die entweder bereits anderweitige kurzfristige Beschäftigungen im gleichen Jahr übernommen haben oder keine A1-Bescheinigung vorlegen können, sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Die Sozialversicherungspflicht wird offensichtlich von den Saisonbeschäftigten vor allem als eine Minderung ihres Nettoeinkommens wahrgenommen. Sowohl Betriebsleiter:innen als auch betroffene Beschäftigte berichten, dass Saisonkräfte diese Zahlungen oftmals nicht verstehen bzw. der Sinn der Abgaben für sie nicht ersichtlich sei. Einzelne Saisonbeschäftigte setzen offenbar Sozialversicherungsabgaben mit Steuern gleich. Die ausländischen Saisonkräfte – so wird erläutert – hegen Misstrauen hinsichtlich der tatsächlichen Verwendung von Zahlungen in die sozialen Sicherungssysteme. Einen Vorteil erkennen viele für sich persönlich nicht, da sie bezweifeln, im Rahmen ihrer Saisontätigkeit überhaupt Anspruch auf Sozial- oder Rentenzahlungen in Deutschland zu erlangen. Da sich ihr Nettoverdienst durch die Sozialabgaben reduziert, sehen sie die Abzüge als ungerechtfertigt und ungerecht, da sie schließlich gleich gute Arbeitsqualität lieferten, wie ihre Kolleg:innen, die von den Abzügen nicht betroffen sind.

„Ich zahle [Sozialversicherungsabgaben], aber ich weiß es nicht genau ... [...] Meine Freundin ist bis zum 30. September Studentin und bekommt 9,60 pro Stunde. Sie zahlt keine Steuern. Ich finde es nicht normal, wir arbeiten alle gleich viel, unabhängig vom Alter, wir machen die gleiche Arbeit. Aber wenn das die Gesetze sind, müssen wir sie respektieren. Ich finde, es sollte keine solche Diskriminierung geben, jeder sollte gleich besteuert werden oder gar nicht besteuert werden.“ (SB_14A_LW_m)

Entsprechend stelle sich das Thema dieser Zahlungen immer wieder als konfliktbehaftet dar. Auch viele der befragten Betriebsleiter:innen bezweifeln den Sinn solcher Abgaben und kritisieren diese Regelung. Aus ihrer Perspektive wirkt sich die Regelung zur Sozialversicherungspflicht nochmals negativ auf die Verfügbarkeit geeigneter Saisonkräfte und damit negativ auf ihre Betriebsabläufe aus. Mehrfach wird von Saisonbeschäftigten Verwirrung oder Desinteresse an diesem Thema geäußert.

„Sie müssen 60 Monate eingezahlt haben, vorher kriegen sie auch in Deutschland keine Rente. [...] Wenn sie jetzt aber 3 Monate hier in Deutschland arbeiten und wieder im Heimatland sind, dann müssen sie 60 Monate da zusammenkriegen, das sind 20 Jahre! Da werden Märchen erzählt.“ (BL_03_LW_m)

„Natürlich habe ich mit den Leuten geredet, die bei mir sozialversicherungspflichtig sind und habe ihnen das als Anreiz hingestellt und habe gesagt: wenn ihr da die 60 Monate vollbringt, - die ersten kriegen ja inzwischen schon einen Rentenbescheid - kriegen sie so und so viel. Und das finden sie schon toll, das ist weit über der rumänischen Rente und wenn sie das so sehen. Aber sie glauben es nicht wirklich. Die denken dann wieder, sie kriegen es doch nicht.“ (BL_20_LW_mm)

„Jetzt noch 60 Monate zu arbeiten, das kann ich nicht mehr.“
(SB_14A_LW_m)

„Es steht auf der Abrechnung drauf. Aber habe mich damit noch nicht so beschäftigt.“ (SB_10B_GG_w)

6.3 Arbeitsbedingungen

6.3.1 Leistungsanforderungen und Leistungserfassung

Verstärkte Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit leistungsschwächeren Saisonkräften

Die Aussagen der befragten Betriebsleiter:innen in der **Landwirtschaft** weisen darauf hin, dass sich die Leistungserwartung an die Saisonkräfte mit der Einführung des MiLoG deutlich erhöht hat. Seither werde 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.

„Es hat sich insofern verändert, dass wir Leute, die wenig produktiv sind, schnell wieder abschieben. Das tut uns oft leid für die Leute, aber wenn es sich für mich nicht mehr rechnet, dann sind halt die ganz Langsamen recht schnell wieder weg.“
(BL_07_LW_m)

„Inzwischen rechnen wir natürlich sehr genau, es ist wirklich so, tut mir auch leid, man hat wirklich schon den einen oder anderen Sozialfall in Führungszeichen. Wir kennen unsere Leute gut, wir wissen zum Teil, wie es um die Familie bestellt ist. Als Beispiel, wir haben ein Mädchen drin, die ist Mitte 20, die A., da wissen wir, bräuchte dringend eine Gehör OP, hat Gehörprobleme, hat zuhause zwei kranke Elternteile, die sie versorgt, die braucht das Geld richtig dringend. Und sie ist aber nicht unbedingt die Leistungsstärkste und... Also streng genommen dürften wir sie nicht mehr nehmen. Ich habe es bisher nicht über das Herz gebracht, sie auszuladen. Ich sage mal ehrlich, wie es ist. Rein betriebswirtschaftlich müsste ich es machen. Ich sage dann, ja gut, eine gute Tat braucht man. Aber in der Breite kann ich das nicht leisten.“ (BL_01_LW_mw)

Auch die befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen der Landwirtschaft berichten mehrheitlich, dass der Mindestlohn zu einer stärkeren Auslese von leistungsstarken Saisonarbeitskräften in landwirtschaftlichen Betrieben führt. Arbeitsverhältnisse mit Saisonarbeitskräften, die sich aufgrund ihrer relativ schwachen Leistung für das Unternehmen nicht lohnen, würden entweder vorzeitig beendet oder in der nächsten Saison nicht erneuert.

„Und es hat aber auch dazu geführt, dass [...] eine Auslese der Stärkeren erfolgt, dahingehend, dass schwächere Mitarbeiter, die in ihrer Arbeitszeit ein gewisses Pensum nicht schaffen, kurzfristig, spätestens mittelfristig im Grunde aus der Saisonbeschäftigung, ganz vorsichtig gesagt, herausgenommen werden. Der Arbeitsvertrag – es wird meistens mit Probezeiten gearbeitet und dann werden in der Regel die Arbeitsverträge entweder einseitig gekündigt oder halt für die neue Saison wird kein neuer Arbeitsvertrag gemacht.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

„Und was wir auch häufig festgestellt haben, wenn die die Leistung nicht bringen, werden sie vom einen auf den anderen Tag quasi auch gekündigt.“
(ÜBA_05_AN_LW_m)

„Wenn man wirklich merkt, das haut so kalkulatorisch gar nicht hin, da kriegt jetzt jemand 9,50 Euro, aber [erwirtschaftet] am Ende nur 5 Euro pro Stunde [...]. Dann ist so eine Arbeitskraft einfach nicht haltbar.“ (ÜBA_07_AG_LW_w)

Arbeitsverdichtung infolge der Mindestlohneinführung in der Landwirtschaft

Zurückzuführen ist der Effekt der gestiegenen Leistungserwartung den Ergebnissen der Betriebsfallstudien zufolge auf zwei Aspekte der Mindestlohneinführung, nämlich auf die Erhöhung des Stundenlohns und auf die Verringerung der Arbeitsstunden infolge der erweiterten Dokumentationspflicht. Da weder das Arbeitspensum noch die personellen Ressourcen in den Betrieben verringert wurden, die Arbeitszeit aber restriktiver gehandhabt werden müsse, sei es eine logische Folge, dass das Personal das Arbeitspensum nun mit höherer Leistung im Rahmen insgesamt weniger Arbeitsstunden absolvieren müsse.

„Dann müssen sie halt schnell sein auf dem Feld. Ein Mann pro Hektar ist ein harter Faktor, so verdienen sie aber viel Geld, und dann müssen sie [das] aber auch durchhalten und schaffen.“ (BL_02_LW_m)

„Im Gegenzug wollen wir von euch Höchstleistung während der Arbeitszeit.“
(BL_03_LW_m)

„Nicht jeder schafft die Arbeit auf dem Feld. Solche Leute werden nicht länger eingestellt, weil das zu hohe Kosten verursacht. Im Hinblick darauf hat sich die Situation geändert.“ (SB_03A_LW_w)

Mehrere überbetriebliche Branchenvertreter:innen bestätigen, dass der Mindestlohn zu einem tendenziell steigenden Leistungsdruck auf Saisonarbeitskräfte in **landwirtschaftlichen Betrieben** in Deutschland geführt hat. Durch eine Steigerung der Arbeitsproduktivität werde versucht, mindestlohnbedingte Lohnkostenanstiege zu kompensieren. Aus Kostengründen seien manche Betriebe zudem dazu übergegangen, weniger Saisonarbeitskräfte einzustellen (vgl. Kapitel 6.2.1) oder die Arbeitsstunden je Saisonarbeitskraft zu reduzieren, was zusätzlich zu steigenden Anforderungen an die Arbeitsproduktivität geführt habe.

„Aber der Druck in der Arbeitsleistung, das ist ein Effekt, auch bei den Saisonbeschäftigten und auch bei den Arbeitgebern, der Druck ist größer geworden, und der Stress für die Saisonbeschäftigten [...] ist auch größer geworden.“
(ÜBA_02_AG_LW_m)

„Also insgesamt würde ich schon sagen, dass durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns [...] versucht wurde, durch eine Arbeitsverdichtung die Lohnstückkosten im Grunde genommen zu kompensieren.“ (ÜBA_08_AN_LW_m)

Diese Einschätzung teilt auch die überwiegende Zahl der befragten Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft.

„Es gibt jetzt mehr Arbeit, natürlich gibt es die. Zum Beispiel arbeiten wir am Ende doppelt, wenn wir zu wenig Personal haben, sowohl auf dem Feld als auch in der Halle.“ (SB_04A_LW_m)

Auch sie nehmen wahr, dass die Betriebsleiter:innen nun schärfer auf die Leistung jeder Saisonkraft achten und dass leistungsschwächere Saisonkräfte nicht länger beschäftigt werden. Sie bringen dies mit der Einführung des Mindestlohns in Zusammenhang.

„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)

„Ich habe Ihnen gesagt, dass es in der Landwirtschaft viel Arbeit gibt und viele Leute das nicht schaffen. Gerade beim Spargel muss man im Regen, in der Sonne arbeiten, man arbeitet gebückt, hat Rückenschmerzen. [...] Wenn zum Beispiel eine Person nicht arbeiten kann oder kein Interesse hat, ist es für den Arbeitgeber nicht günstig, wie im Vertrag vorgesehen zu zahlen.“ (SB_04A_LW_m)

Nur einzelne Saisonbeschäftigte teilen diese Einschätzungen nicht und berichten von nicht spürbarer bzw. unveränderter Arbeitsdichte und Leistungsanforderung in ihrem Betrieb.

„Es ist das gleiche geblieben, der Chef hat nicht verlangt, dass man mehr leistet.“ (SB_11B_LW_m)

„Nein, es ist ein und dasselbe. Jede Saison muss man arbeiten.“ (SB_03B_LW_w)

Tendenziell keine Auswirkungen auf Leistungserwartung und Arbeitsverdichtung im Gastgewerbe

In den untersuchten **gastgewerblichen Betrieben** wird über eine Arbeitsverdichtung und gestiegene Leistungserwartung an die Saisonbeschäftigten infolge des MiLoG bis auf einen Fall nicht berichtet. Dieser gastgewerbliche Betriebsleiter stellt heraus, dass sich der gestiegene Mindestlohn auf seine Leistungserwartung bei der Auswahl neuer Saisonkräfte auswirke.

„Durch den Mindestlohn stelle ich ganz schwache [Leute] nicht ein, eindeutig. Sie müssen ein bisschen was können, aber 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, die Arbeit machen, sonst würde ich keinen einstellen.“ (BL_08_GG_m)

Alle anderen Befragten der Betriebsfallstudien betonen, dass die Auswahl von Saisonbeschäftigten eher mit geringeren Leistungserwartungen verknüpft sei und sehen dies als eine Folge des branchenspezifischen Arbeitskräftemangels.

Dieses Ergebnis deckt sich mit der Aussage eines überbetrieblichen Branchenvertreters, demzufolge das MiLoG eher nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe geführt hat.

„[...] wir kennen da einzelne Berichte, dass bei den Saisonbeschäftigten sowohl die Einführung als auch die Erhöhungen [des Mindestlohns] zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt haben – den [generellen Trend] kann ich nicht erkennen, aber ich kann auch nicht das Gegenteil behaupten.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

6.3.2 Leistungsbereitschaft

Ambivalente Auswirkungen des Mindestlohns auf die Leistungsbereitschaft

Die Leistungsbereitschaft der meisten in den untersuchten **landwirtschaftlichen Betrieben** beschäftigten Saisonkräfte wird von den Betriebsleiter:innen als sehr hoch dargestellt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die in dieser Stichprobe enthaltenen Saisonkräfte bereits dem beschriebenen verschärften Selektionsprozess durch die Betriebsleitung standgehalten haben und Saisonkräfte, die als nicht geeignet oder als zu wenig leistungsbereit eingestuft wurden, entsprechend nicht in die Befragung und Beurteilung der Ist-Situation einbezogen waren.

Hinsichtlich der Wirkung des Mindestlohns auf die Leistungsbereitschaft der Saisonkräfte beschreiben sowohl Betriebsleiter:innen als auch Saisonbeschäftigte zwei entgegengesetzte Tendenzen:

Bei einigen Saisonkräften zeigen sich positive Effekte des Mindestlohns auf deren Leistungsbereitschaft, da der höhere Stundenlohn als eine Form der Wertschätzung motivierend wirke. Auch die Sorge vor einer möglichen Selektion durch die Betriebsleitung aufgrund der höheren Leistungserwartung wird als Grund für eine gestiegene Leistungsbereitschaft der Saisonkräfte genannt.

„Ja, also bestimmt arbeiten sie besser, nicht? Sie geben sich mehr Mühe. Weil, weißt Du, der Mindestlohn eben, da sieht der Chef, dass der und der nicht arbeitet, dann sagt er, ich brauche 3, 2 neue Leute. Die einen schmeißt er raus, beispielsweise, weil wozu sollte er sie aushalten, sie bezahlen, wenn er doch die nächsten einstellen kann und die arbeiten dann hoffentlich besser, nicht?“ (SB_02A_LW_m)

Aus betrieblicher Sicht gebe es aber auch eine erhebliche Zahl von Saisonkräften, bei denen der Mindestlohn einen negativen Effekt auf die Leistungsbereitschaft erzielt habe. Der Mindestlohn werde als „sicheres Pfund“ betrachtet und zusätzliche Anstrengung nicht als nötig eingeschätzt, um den Aufenthalt mit einem akzeptablen Verdienst zu beenden.²¹

„Umso höher der Mindestlohn wird, um so unattraktiver wird es für die Leute, weil die sagen, wenn ich sowieso so viel Geld kriege, so ganz viel mehr muss ich mich nicht anstrengen, um dann noch mehr zu kriegen.“ (BL_03_LW_m)

²¹ Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen einer Studie auf Basis der repräsentativen Haushaltsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), wonach der niedrigste legale Lohn im Betrieb keine motivierende Wirkung entfaltet (Fedorets/Himmelreicher 2021).

Über Auswirkungen des MiLoG auf die Leistungsbereitschaft von Saisonkräften wird in den Interviews mit Befragten in **gastgewerblichen Betrieben** nicht berichtet. Einhellig betonen die Betriebsleiter:innen im Gastgewerbe, dass der Mindestlohn auf ihren Betrieb keinen relevanten Einfluss hatte, da Saisonkräfte auch schon vorher oberhalb des Mindestlohnsatzes entlohnt wurden.

„Seitdem der Mindestlohn ist ... Ich sage Ihnen jetzt ganz ehrlich, ich hatte da nicht so das Problem mit, weil die meisten schon mehr wie den Mindestlohn bekommen haben. Deswegen spielte das für mich keine Rolle.“ (BL_19_GG_w)

6.3.3 Arbeitszufriedenheit

Mindestlohninduzierte Veränderung der Arbeitszufriedenheit

Die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitszufriedenheit der Saisonbeschäftigten in der **Landwirtschaft** werden von den befragten betrieblichen Akteuren, ähnlich wie bei der oben skizzierten Leistungsbereitschaft, ambivalent bewertet.

Einerseits erhöhe die Einführung des Mindestlohns die Arbeitszufriedenheit von Saisonkräften, da der höhere Stundenlohn als eine Form der Wertschätzung wirke. Andererseits aber – dies wird einschränkend von dem Großteil der Befragten so aufgezeigt – sei zwar der Nettolohn pro Stunde gestiegen, jedoch der realisierbare Gesamtverdienst über den gesamten Aufenthaltszeitraum für die Saisonbeschäftigten gesunken. Dieser Aspekt wirke stark und führe zu einer gesunkenen Zufriedenheit der Saisonkräfte mit ihrem Beschäftigungsverhältnis.

„Ich denke ich erzähle da nichts Neues, dass die Saisonarbeitskräfte am liebsten 15 Stunden am Tag arbeiten und möglichst viel Geld mitnehmen wollen.“ (BL_01_LW_mw)

„Natürlich, 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)

„Also bei Akkordarbeit, ich sag's Ihnen, [verdient man] viel, viel Geld. Wirklich großes, großes Geld.“ (SB_18A_LW_m)

Unverständnis der Saisonbeschäftigten über gesetzliche Vorgaben

Oftmals sei es schwierig, den Saisonkräften die gesetzlichen Vorgaben zu vermitteln. Die Betriebsleiter:innen seien entsprechend mit einem hohen Maß an Verärgerung und Unzufriedenheit vonseiten der Saisonkräfte konfrontiert, welches eine Bindung an den Betrieb und die Rekrutierung stark erschwere. Zusätzlich begünstige es die Fluktuation der Beschäftigten in der laufenden Saison, da Unverständnis und Verärgerung über die Limitierung nicht selten zu schlechter Stimmung und Demotivation unter den Saisonkräften führten, sodass diese frühzeitig ihre Arbeit quittieren. Ausfälle von Saisonkräften während der Saison lassen sich offenbar nur schwer nachrekutieren, sodass dem Betrieb wirtschaftliche Einbußen wegen Ernteaussfällen drohen.

„Das ist schwer zu vermitteln an die Saisonarbeitskräfte. [...] Sie würden gerne deutlich mehr arbeiten, aber aufgrund der gesetzlichen Bestimmung geht es einfach nicht.“ (BL_11_LW_mw)

„Der Mitarbeiter sagt einfach, der Chef ist doof. Der glaubt nicht, dass es vom Staat kommt, die haben da kein Verständnis dafür. [...] Und wenn der eine anfängt, machen die anderen weiter. Dann fahren 8 Leute nachhause, weil der Chef doof ist.“ (BL_18_LW_wm)

Die befragten Saisonbeschäftigten erwähnen die gestiegene Leistungsanforderung und Arbeitsverdichtung nicht als einen ihre Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussenden Faktor. Hierbei muss allerdings – wie dargestellt – berücksichtigt werden, dass die befragten Saisonkräfte aufgrund eben ihrer Leistungsbereitschaft und Eignung vonseiten der jeweiligen Betriebsleitung als Beschäftigte ausgewählt wurden.

Bemühen der Betriebsleitungen um zufriedenheitsfördernde Maßnahmen

Die Aussagen der befragten Akteure stellen heraus, dass neben den Entlohnungsbedingungen wie Mindestlohn, Akkordarbeit und Arbeitszeiten und neben den Leistungsanforderungen weitere Elemente die Arbeitszufriedenheit von Saisonbeschäftigten beeinflussen. Dies sind insbesondere die Qualität und Attraktivität der Unterkünfte und die Arbeitsatmosphäre im Betrieb. Vonseiten der Betriebsleitungen in der Landwirtschaft werden eigenen Angaben zufolge entsprechend umfangreiche Anstrengungen und Investitionen unternommen, die die Attraktivität des Betriebes für Saisonbeschäftigte sichern und der beschriebenen mindestlohninduzierten Fluktuation von Saisonbeschäftigten entgegenwirken sollen.

„Wir haben eine feste Wohnung angemietet das ganze Jahr, da zahlen wir auch das ganze Jahr die Miete, also auch, wenn die nicht da sind. Aber das ist einfach wichtig, dass die halt gut wohnen und da wohnen sie auch wirklich gut. Also das ist eine großzügige Wohnung, komplett möbliert, haben Waschmaschine, Trockner, also auch so, dass man sich wirklich wohlfühlen kann. Ich denke, das ist eine wichtige Voraussetzung, dass die sich wohlfühlen. Und ich habe es vorhin schon gesagt, würden die sich nicht so wohlfühlen, dann würden sie auch nicht immer kommen.“ (BL_11_LW_mw)

„Wir haben [...] wahnsinnig investiert im letzten Jahr in Wohnungen, weil wir gesehen haben, wir wollen die, es ist auch unser eigener Anspruch, wir wollen die Leute vernünftig unterbringen. Wir wollen von vorneherein keine Container-Landschaft einfach aus optischen Gründen, die Leute sollen einen guten Schlafplatz haben, die sollen super sanitäre Bedingungen haben, die sollen super Küche haben, die sollen sich auch neben der Arbeit bei uns wohlfühlen, das ist uns wichtig und daher sagen wir ‚ok, lass uns das Geld in die Hand nehmen, wir machen das‘. Wir glauben daran, dass es irgendwo immer eine Lösung gibt.“ (BL_01_LW_mw)

„Die Unterkunft ist gut, sehr gut, wir haben es hier gut erwischt. An anderen Orten waren sie schlecht, da hatte man ein Zimmer, da schlief man, da aß man, da hatte man seine Stiefel, seinen Regenmantel, eine Gemeinschaftsküche, wo man kochte, ... viele Menschen. Hier ist es gut und wir hoffen, dass es so bleibt.“ (SB_01B_LW_w)

„Wir halten zusammen, es gibt keinen Streit untereinander. Wir haben uns auch daran gewöhnt, alle hier zusammen zu wohnen. Aus einem Dorf sind wir alle, wir sind zusammen hergekommen und gehen zusammen.“ (SB_11B_LW_m)

„Wir fühlen uns wie eine Familie. [...] Wenn einer irgendwie Probleme hat, dann klar, helfen die anderen. [...] Es herrscht eher so eine familiäre Atmosphäre, nicht?“ (SB_06A_LW_w)

„Wir haben jetzt das Glück, dass wir eine gute Truppe haben. Die uns auch sehr treu sind und auch immer wieder kommen, was wahrscheinlich auch daran liegt, dass wir ihnen auch wirklich gute Bedingungen stellen.“ (BL_11_LW_mw)

Insgesamt fällt auf, dass die meisten der in der vorliegenden Studie befragten Betriebsleiter:innen über ihre Saisonkräfte mit großer Wertschätzung sprechen und ihnen auch mit einer solchen zu begegnen scheinen. Dies spiegelt sich auch in den Aussagen des Gros der Saisonbeschäftigten.

„Ich bin groß geworden mit türkischen Leuten. Ich habe mit 14 Jahren auf dem Acker gestanden mit 30 türkischen Leuten. Später mit polnischen, rumänischen, bulgarischen. Und diese Firma ist nie ohne diese Leute gelaufen. Ich habe Respekt vor denen.“ (BL_05_LW_mm)

„Der Chef weiß, wie viel wir arbeiten, er weiß, dass er uns vertrauen kann, der Chef hängt nicht ständig über uns und passt auf ... der Chef kommt, sagt uns, was wir machen sollen ... er weiß, dass er uns vertrauen kann und wie viel wir schaffen, nicht?“ (SB_06A_LW_w)

„Sie nutzen uns nicht aus, dass wir irgendwie 12 Stunden arbeiten müssten oder so, dass man dann total erschöpft wäre am Ende.“ (SB_13A_LW_w)

Vermehrter Einsatz von Arbeitszeitkonten im Gastgewerbe

Im **Gastgewerbe** erscheinen die Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf die Arbeitszufriedenheit von Saisonbeschäftigten erheblich geringer auszufallen, als sich dies in der Landwirtschaft darstellt. Als Reaktion auf die mindestlohninduzierte Arbeitszeitlimitierung wurden offenbar weitgehend einvernehmliche Lösungen gefunden, die den Ausgleich zwischen saisonbedingten Überstunden und einem Zeitausgleich über Arbeitszeitkonten im Rahmen längerfristiger Arbeitsverträge ermöglichen.

„Wenn man es bezieht auf unser Unternehmen, würde ich sagen, hat es überhaupt keinen Einfluss [auf die Zufriedenheit] gehabt, weil die Mitarbeiter, bis auf die Studenten, ohnehin oberhalb vom Mindestlohn verdient haben.“ (BL_10_GG_mw)

Gleichwohl sind angenehme Arbeitsatmosphäre und Wertschätzung neben der branchenüblichen meist über Mindestlohn gesetzten Bezahlung bedeutsam für die Arbeitszufriedenheit der Saisonkräfte. Die betriebsleistungsseitigen Anstrengungen hierfür sind offenbar allerdings weniger der Mindestlohneinführung geschuldet als dem Arbeitskräftemangel in der Branche.

6.4 Preisstrategien

Im nachfolgenden Abschnitt werden die empirischen Ergebnisse zur Frage dargestellt, inwieweit die mindestlohnbedingte Erhöhung der Produktionskosten durch eine Erhöhung der Absatzpreise aufgefangen werden konnte. Anhand der in der Untersuchung erhobenen empirischen Daten wird dargestellt, wie die befragten Betriebsleiter:innen die Chancen für die Durchsetzung höherer Absatzpreise bei ihren Marktpartner:innen – Endkunden und Handelsorganisationen – bewerten.

Geringe Preissetzungsspielräume

Betriebsleiter:innen in beiden betrachteten Branchen geben mehrheitlich an, die Absatzpreise der Produkte aufgrund der Einführung sowie der Erhöhungen des Mindestlohns nicht oder nur geringfügig erhöht zu haben. Betriebsleiter:innen beider Branchen geben als maßgeblichen Grund hierfür die mangelnde Preisakzeptanz der Endkunden an. Darüber hinaus fügen die Betriebsleiter:innen der **landwirtschaftlichen Betriebe** die Marktstrukturen im Lebensmitteleinzelhandel an, die – teilweise ebenfalls bedingt durch die mangelnde Zahlungsbereitschaft der Verbraucher – wenig Spielraum für eine aktivere Preisgestaltung ließen. Moderate Preiserhöhungen im Gastgewerbe seien in erster Linie aufgrund gestiegener Kosten für den Wareneinsatz vorgenommen worden. Den befragten überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen zufolge, konnten die betroffenen landwirtschaftlichen Betriebe, die ihre Produkte über den Handel vermarkten, die mindestlohnbedingten Lohnkostenanstiege bislang eher nicht über Erhöhungen ihrer Produktpreise kompensieren. Zentraler Grund sei die Marktmacht der Handelsunternehmen in Deutschland, welche offenbar auch aufgrund entsprechender Präferenzen ihrer Kunden günstigere Produkte aus dem Ausland teureren Produkten aus Deutschland vorziehen.

„Der Handel predigt immer regional, aber sobald die Ware aus dem Ausland günstiger ist, wird die dort eingekauft.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

„Wir haben das Gefühl immer so, dass [...] die Vertreter auf gewerkschaftlicher Seite oder in der SPD oder auch ein Teil der CDU immer sagen ‚naja, ihr seid verpflichtet, euren Mitarbeitern guten Lohn zu zahlen‘. Dann sagt unser Präsident ‚wir würden unseren Mitarbeitern gerne einen höheren Lohn bezahlen, wenn der Markt uns die Möglichkeit gäbe, diesen höheren Lohn zu erwirtschaften, aber der Markt gibt uns diese Möglichkeit nicht.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

Mehreren überbetrieblichen arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen im **Gastgewerbe** zufolge konnten die mindestlohnbedingten Lohnkostensteigerungen allerdings teilweise über leichte Preiserhöhungen ausgeglichen werden. Dies scheint vor allem für Betriebe in touristischen Bereichen zu gelten.

„Die Mindestloohnerhöhungen sind relativ weit im Vorfeld bekannt, sodass sich das auch einpreisen lässt. Wir haben bisher in den touristischen Bereichen, die ja von Saisonbeschäftigung besonders betroffen sind, auch keine Entwicklungen gehabt, dass jetzt irgendwie touristisch weniger gelaufen wäre.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Mehr Direktvermarktung in landwirtschaftlichen Betrieben

Die befragten Leiter:innen von **landwirtschaftlichen Betrieben** sehen bei einer Direktvermarktung eine deutlich höhere Preiselastizität als bei einer Vermarktung über den Lebensmitteleinzelhandel. Allerdings ist es offenbar aufgrund der hohen erforderlichen Investitionen lediglich mittelgroßen Betrieben und Großbetrieben möglich, einen nennenswerten Teil der Produktion über die-

sen Vertriebsweg zu verkaufen. Positiv scheint sich auch eine Bio-Zertifizierung auf die erzielbaren Absatzpreise für landwirtschaftliche Produkte auszuwirken. Die Leiter:innen von zwei ökologisch-zertifizierten Betrieben sehen in diesem Marktsegment eine bessere Möglichkeit, die mindestlohnbedingten Lohnkostensteigerungen durch höhere Absatzpreise zu kompensieren.

„Geringe, geringe Chance, die zusätzlichen Kosten am Markt zurückzubekommen. In der Selbstvermarktung ja, das haben wir tatsächlich gemerkt, da sind die Leute bereit, für eine gute Qualität ein paar Cent mehr [zu] bezahlen. Alles, was über Großmärkte geht, LEH usw., da wird es natürlich schwierig.“ (BL_07_LW_m)

„Es geht ja nicht um uns paar Betriebe, es geht darum, was kann sich der normale deutsche Verbraucher am Schluss noch leisten. Kann sich auch die Alleinerziehende mit zwei Kindern noch eine Schale Erdbeeren in 5 Jahren leisten oder nicht. Das ist für mich der Maßstab.“ (BL_01_LW_mw)

„Man muss auch sagen, wir sind in einem guten Preisniveau, wir können dankbar sein, dass wir unseren Wein für gutes Geld an den Verbraucher bringen, aber es sind viele, die auch genossenschaftlich organisiert sind.“ (BL_11_LW_mw) – Anmerkung: Ökologisch kontrollierter Anbau

i

Geringe Zahlungsbereitschaft der Verbraucher:innen

Die eher geringe Wertschätzung der deutschen Endverbraucher:innen für (hochwertige) Lebensmittel führt nach den Einschätzungen der Betriebsleiter:innen von **landwirtschaftlichen Betrieben** zu einer tendenziell geringen Preisbereitschaft. Diese betrifft nach Aussagen einiger Betriebsleiter:innen nicht nur inländische Produkte, sondern Frischwaren insgesamt. In der Folge, so führen einige Gesprächspartner:innen aus, führe dies zu einem starken Preisdruck auf die Lebensmittelproduzent:innen und den Lebensmitteleinzelhandel insgesamt.

„Essen darf nichts kosten. Ich habe gerade mit dem Nachbarn geredet, das ist der, der beim Essen jeden Cent umdreht. Ja nicht zu viel ausgeben, aber ein neues Wohnmobil hat er sich bestellt. Das sieht man, aber das Essen sieht man nicht. 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. Mein Onkel ist bei Aldi Einkäufer, die haben Bio-Bananen eingeführt statt der Chiquita-Bananen. Das haben die 4 Wochen gemacht, der Bananen Umsatz ist um 80 Prozent eingebrochen, weil die Banane 30 Cent mehr gekostet hat. Haben sie sofort die Reißleine gezogen.“ (BL_05_LW_mm)

„Die Handelsketten, die stehen immer in schlechtem Licht da, das ist aber falsch. Weil der Endkunde, der läuft ja zu den Sonderangeboten hin. Solange Freitag, Samstag [...] in der Post immer noch 10,5 cm dicke Prospekte, studiert werden – und danach der Einkauf ausgerichtet wird, dann ändert sich

da auch nichts. Die Handelsketten sind ja noch bemüht, bei den Bauern zu kaufen. Es war ja nicht schwer für uns, da reinzukommen. Die haben uns ja mit offenen Armen aufgenommen.“ (BL_03_LW_m)

Die befragten Betriebsleiter:innen der gastgewerblichen Betriebe sehen offenbar ein ähnliches Bild hinsichtlich der Zahlungsbereitschaft ihrer Kund:innen. Preiserhöhungen scheinen kaum oder nur sehr moderat realisiert worden zu sein. Vor allem in der **Gastronomie** befürchtet man mehrheitlich eine geringere Preiselastizität der Kund:innen. Die befragten Betriebe sind dem mittleren Preissegment zuzuordnen, indem eine eher preissensible Kundschaft bedient wird.

„Ich muss die Preiserhöhungen machen, damit ich es ein Stück weit kompensieren kann, die Lohnerhöhung. Aber ich frage mich auch: wie weit kann man gehen, was ist der Kunde bereit zu zahlen für ein kleines Weizenbrötchen.“ (BL_12_GG_w)

„Ich bin selber angestellt und habe 2 Kinder zuhause, wenn ich essen gehe 70, 80 Euro hat man leicht. Wenn es aber dann 100 Euro sind, dann muss ich mir schon überlegen: kann ich es mir leisten. Da stellt sich nicht die Frage, ob es das Essen wert wäre, das wäre es mit Sicherheit, aber es gibt der private Geldbeutel nicht her. Ich denke nicht, dass man es so umwälzen kann, das würde nicht funktionieren [...]. Dann kann sich keiner mehr leisten, essen zu gehen.“ (BL_16_GG_w)

„Zimmerpreise erhöhen. Das wird sich nicht vermeiden lassen. Ich hab‘ da jetzt auch schon in vielen Diskussionen mit Gästen, die sich beschwerten über die Zimmerraten und sich dann aber beschwerten, dass wir kein à la carte Angebot im Restaurant haben. [...] Aber das muss in die Köpfe der Menschen rein. Wir sind eine sehr personalintensive Dienstleistung [...]. Wenn ich die Menschen anhand des Mindestlohnes entlohne. [...] Am Ende des Tages sind wir ja nicht die Caritas. Es muss ja auch noch irgendetwas übrigbleiben.“ (BL_15_GG_m)

Wettbewerbssituation der landwirtschaftlichen Betriebe

Die **landwirtschaftlichen Betriebe** im Sonderkulturbereich berichten häufig von sehr hohem Konkurrenzdruck durch Erzeugnisse aus dem Ausland, die aufgrund von geringeren Produktionskosten zu niedrigeren Marktpreisen angeboten werden. Als maßgebliche Faktoren werden das geringere (Mindest-)Lohnniveau, die schlechteren Arbeits- und Wohnbedingungen sowie geringere Umweltauflagen angeführt.

„Ausländische Anbieter, wo halt der Mindestlohn nicht so [hoch] ist. Spanischer Wein, da gibt es einen guten Wein für 5 Euro die Flasche. Mit denen stehen wir im Wettbewerb und das ist unser großes Problem. Nicht nur die Weinbauern, sondern alle Landwirte. [...] Das ist halt einfach nicht gerecht und du stehst nun mal im gleichen Regal und dann sagen viele Leute: warum soll ich für die Flasche hier mehr als das Doppelte bezahlen. Was hinten dran steht, weiß ja keiner.“ (BL_11_LW_mw)

„Der Anbau in Marokko explodiert im Moment und da kann man, wenn man mit den Leuten da spricht, die sagen ja ok, das sind 10 Euro am Tag, aber die Karawane zieht weiter, wir wollen nach Ghana, 1,50 Euro [Arbeitslohn] am Tag. So läuft das Geschäft, wir sind in einer globalisierten Welt, das ist total sensibel geworden.“
(BL_05_LW_mm)

In Zusammenhang mit den offenbar kaum vorhandenen Preissetzungsspielräumen der betroffenen Sonderkulturbetriebe verweisen auch die befragten überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen mehrfach darauf, dass letztere aufgrund der relativ hohen Lohnkosten in Deutschland einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Sonderkulturbetrieben im Ausland haben. Mehreren Befragten zufolge haben die Einführung bzw. die Erhöhungen des Mindestlohns das bereits zuvor bestehende Lohngefälle erhöht und damit den Wettbewerb für die deutschen Betriebe verschärft.

„Aber 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)

„Auf jeden Fall ist es so, dass der Wettbewerb deshalb nicht fairer geworden ist, weil der Lebensmitteleinzelhandel kauft international ein und wir produzieren national. Wir können unsere Produktion nicht ins Ausland verlagern.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

Größere Preissetzungsspielräume aufgrund der COVID-19-Pandemie

Die Betriebsleiter:innen in beiden betrachteten Branchen berichten von höheren Preissetzungsspielräumen aufgrund von geänderten Marktbedingungen im Rahmen der Pandemie. Aufgrund der Grenzsicherungen im Frühjahr 2020 hat sich die Angebotssituation auf dem Lebensmittelmarkt speziell für Produkte aus Sonderkulturen wie Erdbeeren und Spargel offenbar sehr verknappt, wodurch inländische Betriebe höhere Preise realisieren konnten. Darüber hinaus stieg wohl die Ausgabenbereitschaft der Verbraucher:innen für Lebensmittel im Lock-down 2020 deutlich an.

„2020 war ein Glücksjahr für uns, weil endlich die Leute mal wieder Geld für Lebensmittel ausgegeben haben. Weil sie es nicht für Urlaub, Kreuzfahrt ausgeben konnten. Das hat ein bisschen Luft gegeben.“ (BL_05_LW_mm)

„Letztes Jahr hatten wir erstmal das Gefühl gehabt, es geht vielleicht doch ein bisschen was [bei den Preisen]. Jetzt dieses Jahr war bisher auch nicht ganz verkehrt.“
(BL_01_LW_mw)

Ähnliches berichten die Betriebsleiter:innen von Beherbergungsbetrieben im Sommer 2020. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Urlaubsunterkünften im Inland konnten offensichtlich deutlich höhere Preise erzielt werden.

„Also wir haben hier im Sommer natürlich Bedingungen, wo wir offen gestanden ‘Mondpreise’ verlangen dürfen, aufgrund der starken Nachfrage [...]. Wir haben hier im Sommer die Zimmer teilweise für 455 Euro die Nacht verkauft. Wie ich eingangs sagte, sind sie das in meinen Augen nicht wert, aber die Nachfrage bestimmt nun mal den Preis.“ (BL_15_GG_m)

6.5 Produktion

Nach der Betrachtung der Anpassungseffekte auf der Nachfrageseite stehen im Folgenden die produktionsseitigen Veränderungen und Anpassungsreaktionen auf die Einführung des Mindestlohns von Betrieben im Fokus der Betrachtung. Die Analyse der Gesprächsbeiträge zeigt, dass landwirtschaftliche Betriebe hier über einen größeren Spielraum an Reaktionsmöglichkeiten verfügen, als dies im gastgewerblichen Dienstleistungssektor der Fall ist.

6.5.1 Technologische Verbesserungen und neue Anbauweisen

Technisierung von Produktionsschritten in der Landwirtschaft

Die Steigerung von Effizienz und Produktivität ist laut Darstellung der befragten Akteure vor allem für **landwirtschaftliche Betriebe** eminent wichtig, um die mindestlohnbedingte Erhöhung der Lohnkosten kompensieren zu können. Vor allem größere landwirtschaftliche Betriebe haben nach Angaben der Betriebsleiter:innen aufgrund des Mindestlohns massiv in innovative Erntetechnologien investiert, um Personal einzusparen. Auch langfristig werde, diese Einschätzung teilen alle befragten Betriebsleiter:innen der landwirtschaftlichen Betriebe, eine zunehmende Technisierung im Sonderkulturbereich zu einer Reduzierung der Anzahl der Saisonbeschäftigten führen.

„Wir haben natürlich angefangen, sehr viel zu automatisieren, also Arbeit durch Kapital zu ersetzen, haben Maschinen angeschafft, Robotertechnik, es geht auch noch weiter. Wir werden die Arbeit schlicht wegreduzieren, dass sie wegfällt. Der Grenzpreis wird immer höher. Technik kostet Geld und das kann sein, 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. Das ist im großen Maße bei uns passiert. Wir sind effektiver geworden, wir haben Produkte oder Arbeitsschritte, die lohnintensiv sind, eingespart und zum Beispiel ausgelagert nach Marokko und Polen.“ (BL_05_LW_mm) – Anmerkung: Erdbeer- und Himbeerproduktion

„Ich mache ja nur Industriekirschen und diese Ferrero-Kirschen, Mon Cherie-Kirschen, die haben halt wir früher zum Teil von Hand gepflückt oder haben die einfach in Tücher geschüttelt [...] und jetzt gibt es da spezielle Gerätschaften für. Es wird alles nur noch da rein geschüttelt und dann geht es über ein Gebläse, ein Förderband und das Thema ist erledigt, da macht man jetzt das Doppelte an Tonnen gegenüber vorher. Aber so muss man sich jetzt einfach helfen, auch um das Thema Stunden in Grenzen zu halten.“ (BL_07_LW_m)

„Wir schneiden Bäume teilweise maschinell. Gerade Apfelbäume, die werden jetzt teilweise maschinell geschnitten und nur noch von Hand ein bisschen hinterher. Dann halt so Geschichten wie Unkraut jäten oder hacken, das machen wir halt so gut wie nicht mehr, da gibt es jetzt bestimmte Mulch-Maschinen wo man das schnell machen kann oder über Herbizide-Einsatz.“ (BL_07_LW_m)

„Natürlich die Spargelschälmaschine [...], den gerosteten Spargel. Den nehmen wir dann extra zum Schälen, um den ein bisschen schöner zu machen. [...] das war auch für uns eine ziemliche Investition, so an die 100.000 Euro.“ (BL_04_LW_m)

Auch die Mehrheit der befragten überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen berichtet, dass die betroffenen landwirtschaftlichen Betriebe zur Kompensation mindestlohnbedingter Lohnkostenanstiege offenbar vielfach geprüft haben, ob Produktionsschritte technisiert werden können und diesbezügliche Möglichkeiten auch vermehrt genutzt.

„Wo es geht, da guckt man, ob man in Richtung Mechanisierung kommt, also dass man schaut, was geht mit Mechanisierung, was geht nicht.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

Ein überbetrieblicher, gewerkschaftsnaher Branchenvertreter sieht dagegen keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der in der Landwirtschaft zu beobachtenden Technisierung und der Einführung bzw. den Erhöhungen des Mindestlohns.

„Die Bauern sagen ‚wir müssen mehr Lohn und Sozialversicherungsbeiträge zahlen und dann rationalisieren wir‘. Da weiß ich nicht, ob es miteinander korreliert, ob das eine was mit dem anderen zu tun hat. Das glaube ich eigentlich nicht. Also dass die Arbeitgeber aufgrund des Mindestlohns stärker rationalisieren. Die werden sowieso rationalisieren, was ja unternehmerisch klar ist, aber da erkenne ich nicht, dass es etwas mit dem Mindestlohn zu tun hat.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Ein arbeitgebernaher Branchenvertreter weist im Zusammenhang mit der Technisierung von Produktionsschritten darauf hin, dass diesbezügliche Investitionen vor allem von mittleren und großen landwirtschaftlichen Betrieben getätigt wurden. Für kleinere landwirtschaftliche Betriebe scheinen die Einführung bzw. die Erhöhungen des Mindestlohns die Spielräume für Investitionen in die Modernisierung ihrer Betriebe tendenziell reduziert zu haben. Dies berichtet ein arbeitgebernaher Vertreter der vergleichsweisen nach wie vor eher kleinbäuerlichen Landwirtschaft im Südwesten.

„Und das waren halt Investitionen, die tendenziell eher von den mittelgroßen bis größeren Bauern getätigt wurden.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

„Wir haben den dritten Effekt, dass Betriebe auch unter höheren Lohnbelastungen auf an sich anstehende notwendige betriebliche Investitionen verzichtet haben. Das heißt, Modernisierung oder was, die angestanden ist, da war einfach das Geld nicht da gewesen.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

Nutzung neuer Anbaumethoden in der Landwirtschaft

Als Folge der Mindestlohneinführung legen Betriebsleiter:innen einen verstärkten Fokus auf produktivitätssteigernde Anbaumethoden. Die Einführung von Tunnelsystemen im Erdbeer- oder Spargelanbau ermöglicht durch eine größere Witterungsunabhängigkeit ein zeitliches Auseinanderziehen bzw. Verlängern der Erntezeiten. Dadurch wird nach Aussage der Betriebsleiter:innen versucht, einen massiven „Ernte-Peak“ zu vermeiden. Die Erträge lassen sich somit stabilisieren und erhöhen. Die zeitliche Begrenzung durch das Arbeitszeitgesetz könne nach Angaben der befragten Betriebsleiter:innen durch den Tunnelanbau besser berücksichtigt werden. In fast allen befragten Sonderkulturbetrieben konnte die Produktivität durch die Einführung von solchen neuen Anbausystemen oder auch der Konzentration auf besonders ertragreiche Sorten erhöht werden.

„Um mehr Produktivität zu haben, haben wir vor 4 Jahren komplett in geschützten Anbau investiert, diese Folientunnel. Das Freiland hat sich nicht mehr richtig ge-

rechnet, weil da auch die Produktivität zu gering war [...] man muss zwar viel investieren, aber die Produktivität ist trotzdem höher und man hat einen Ernteschutz.“ (BL_01_LW_mw)

„So eine gewisse Optimierung versucht man in der Kulturführung. Die Erdbeeren haben wir zum größten Teil im geschützten Anbau gemacht, damit man auch witterungsunabhängiger [wird] und auch höhere Preise erzielen kann am Anfang, um die Wertschöpfung der Kultur zu erhöhen.“ (BL_06_LW_m)

„Ich mache jetzt bloß noch 7 Hektar, früher hatten wir 12 Hektar, hatten 15 Leute auf dem Feld, also 1,5 Mann je Hektar. Jetzt sind wir unter 1 Mann der Hektar, schieben aber unheimlich die Ernte auseinander durch Tunnelsysteme, durch neue Anbau Systeme, durch Frühltunnel. Wenn der späte Spargel anfängt, hörst du auf, im Tunnel zu stechen.“ (BL_02_LW_m)

Erleichterung der Erntetätigkeit durch technische Hilfsmittel

Eine weitere Umstellung, die eine effizientere Produktion von Erdbeeren und Äpfeln ermöglicht, ist der Einsatz von Stellagen in Gewächshäusern bzw. die Nutzung von Hebebühnen in der Apfelproduktion. Mehrere befragte Großbetriebe in der Erdbeerproduktion berichten, ihren Betrieb in den vergangenen Jahren entsprechend umgestellt zu haben. Hier stehen ebenfalls die größere Witterungsunabhängigkeit sowie die einfachere Art der Ernte im Stehen bzw. im Apfelanbau auf Hebebühnen im Vordergrund.

„Im Gewächshaus haben wir Hochbeete. Da ist es deutlich einfacher, da ist man dem Wetter nicht ausgesetzt. Da erntet man im Stehen. Auch deutlich rükkenschonender. Das ist angenehmer, auch weil man nicht den ganzen Tag in der Sonne steht. Das ist ein deutlich besseres Arbeiten [...] Der Mindestlohn steigt, daher müssen wir die Produktionsarten ändern. Ernten auf dem Feld ist ein Auslaufmodell. 15 Jahre und dann ist das vorbei, dann gibt es das in Deutschland nicht mehr.“ (BL_18_LW_wm)

„Es ist auch eine Frage des Mindestlohns, unsere Kunden haben ja den Anbau verändert, weg vom Freiland hin zu einer geschützten Produktion im Gewächshaus, auf Steinwolle, weg von der Erde auf Körperhöhe. Da pflücken Sie statt 15 Kilo 30, 40 Kilo, also 1/3 der Lohnkosten. Und damit sind Sie beim Mindestlohn wieder auf dem Niveau, was für EDEKA erträglich ist.“ (BL_05_LW_mm) – Anmerkung: Betrieb produziert auch Setzlinge für den Erdbeeranbau

„Wir haben Erntezüge, 4 Stück, da ist der Traktor und dann hinten ist ein Anhänger mit 3 Großkisten [...]. 3 Personen, die laufen nur nebenher und pflücken die Äpfel von unten bis oben, soweit sie reichen können [...]. Wenn die durch sind, dann kommt eine selbstfahrende Hebebühne hydraulisch [...] zwischen 2 bis 4 Leute drauf und pflücken die obere Etage.“ (BL_13_LW_m)

„Nun, die Bedingungen haben sich verbessert. Bessere Ausrüstung, es ist deutlich sicherer, als es zuvor war. Die Bäume sind jünger...es sind nicht solche Sträucher da, wie früher...Es ist deutlich besser geworden [...] früher hatte man mit Beuteln, die man umgehängt hatte, geerntet. Jetzt gibt es die Kisten [...] es ist deutlich leichter geworden ...“ (SB_13B_LW_m)



Veränderungen in der Arbeitsorganisation

Neben technischen Veränderungen sehen zwei **landwirtschaftliche Betriebe** in der Einführung von längeren Pausenzeiten eine Möglichkeit, die Arbeitsproduktivität der Saisonkräfte zu steigern. Zudem hat die stärkere Überprüfung des Arbeitszeitgesetzes zu einer bewussteren Planung des Arbeitstagesablaufs und damit der Pausenzeiten geführt.

„Wir machen auch mindestens 1,5 Stunden Mittag [...] Wenn sie nur 1 Stunde Pause haben, ist es zu wenig. Dann ist die Erholung gleich null. Ich selber auch. Ich muss nach der Pause wieder mit denen rausgehen, dann habe ich keinen Mittag und so haben wir uns geeinigt 1,5 Stunden Mittag. Wenn es sehr heiß ist, über 35 Grad, [...] dann fangen wir um 6 an bis 1 und machen dann 2, 3 Stunden Mittag je nach dem. Machen dann abends weiter, wenn die Temperaturen angenehmer sind.“ (BL_06_LW_m)

„Wir wollen unbedingt, dass die Leute morgens viel Pause machen, es geht einem selber auch so, also ich habe selber Spargel gestochen, jahrelang, wenn ich eine Pause hatte, konnte ich nachher wieder viel besser stechen, als wenn ich einfach so meine 2 Stunden durchmachen muss. Das habe ich auch den Leuten vom Arbeitsschutz gesagt und auch dem Zoll [...] das Ziel ist ja, dass die Mitarbeiter möglichst viel Spargel stechen, auch ehrlich gesagt möglichst viel Spargel pro Stunde stechen [...] Wenn Sie da zu lange arbeiten lassen, dann haben sie die Tage danach so eine katastrophale Minderarbeit. Und dann können sich die Leute anstrengen wie sie wollen, sie können nicht mehr, weil sie zu viel gearbeitet haben die Tage zuvor.“ (BL_03_LW_m)

6.5.2 Leistungsspektrum

Reduktion von arbeitsintensiv bewirtschafteten Anbauflächen in der Landwirtschaft

Eine betriebliche Strategie zur Reduktion von Lohnkosten stellt die Umstellung des Produkt- und Dienstleistungsspektrum auf weniger arbeitsintensive Produkte und Dienstleistungen dar. Diese Strategie haben in der **Landwirtschaft** bislang offenbar nicht wenige Sonderkulturbetriebe verfolgt, um die mindestlohnbedingten Kostenanstiege zu kompensieren. In den landwirtschaftlichen Betrieben wird den Ergebnissen der Betriebsfallstudien zufolge derzeit eine klare Überprüfung der Produktivität der einzelnen im Betrieb vorhandenen Sonderkulturen vorgenommen. So werden zum Beispiel besonders arbeitsintensive Sonderkulturen wie Erdbeeren oder Himbeeren teilweise nicht mehr angebaut.

„Ich hatte auch noch so Sommer Erdbeeren, für den Hofladen, das habe ich jetzt weggelassen. Himbeeren reduziert, weil die auch sehr arbeitsintensiv sind. Bis zu einem gewissen Grad kann man sagen, kann man den Betrieb noch ein bisschen optimieren.“ (BL_06_LW_m)

„Natürlich gibt es Änderungen, man wird weniger attraktive Kulturen zurückfahren. [...] man fährt Kulturen zurück, die sehr viel Handarbeit erfordern. Stachelbeeren, Johannisbeeren, das ist immer so eine Geschichte, Zwetschgen, man guckt einfach.“ (BL_07_LW_m)

„Es hat sich was geändert seit der Einführung des Mindestlohns...wenn wir jetzt Mostäpfel liegen haben [...] Es gibt Sorten, die schmeißen 10, 20 Prozent ihrer Früchte ab, die werden normal aufgelesen. Und da ist entscheidend: was kriege ich für 100 Kilo Mostäpfel. Im Moment sind es 10 oder 11 Euro pro 100 Kilo. Und dann fange ich schon zu rechnen an.“ (BL_13_LW_m)

Auch die befragten arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen berichten übereinstimmend, dass die arbeitsintensiv bewirtschafteten Anbauflächen in Reaktion auf die Einführung bzw. die Erhöhungen des Mindestlohns deutlich reduziert wurden. Besonders betroffen scheint dabei der Beerenanbau zu sein.

„Ich kenne einige Betriebe, die gesagt haben ‚ok, ich mache jetzt nur noch Produkte, die ich relativ stark maschinieren kann, wo ich mich relativ unabhängig mache von Arbeitskräften‘.“ (ÜBA_02_AG_LW_w)

„Arbeitsintensive Kulturen, Beerenkulturen, [werden] nicht mehr angepflanzt [...]. Die lassen die Kulturen, solange sie noch Ertrag bringen, stehen. Aber es gibt auch Betriebe, die sie auch umgebrochen haben und ganz was anderes machen. [...] Wir gehen davon aus, dass wir rund um arbeitsintensive Kulturen einen Rückgang von 40 Prozent haben. Das sind [...] Johannisbeeren, Stachelbeeren, Erdbeeren, Heidelbeeren, Himbeeren, aber auch Zwetschgen oder auch kleine Rebstöcke. Also überall, wo viel Arbeit drinsteckt, da gehen wir von aus, dass der Mindestlohn dazu führen wird, dass diese Produktionssparten aufgegeben werden.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

In Zusammenhang mit der Reduktion arbeitsintensiv bewirtschafteter Anbauflächen weist eine arbeitgebernahe Branchenvertreterin darauf hin, dass der Umbau von Kulturen ein schleichender Prozess ist, der sich über einen Zeitraum von etwa zehn Jahren erstreckt. Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf arbeitsintensiv bewirtschaftete Anbauflächen könnten deshalb zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vollständig ersichtlich sein, zumal in Zukunft mit weiteren Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns zu rechnen sei.

„Wir haben drauf hingewiesen, dass es ein schleichender Prozess ist. Die Kulturen sind nun mal gepflanzt und dann hat man nicht ein aufs andere Jahr den Anbau komplett umstrukturiert. [...] Wir sprechen über einen Horizont von zehn Jahren, was so was auch einfach braucht. Ist ja für so einen Betrieb, der ausgerichtet ist auf den Schwerpunkt des Anbaus, man hat Expertise erworben genau in diesem Bereich, sich dann davon zu verabschieden, das fällt ja nicht leicht, deswegen braucht es so seine Zeit.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Anpassungen des Service in gastgewerblichen Betrieben

Auch für das **Gastgewerbe** wird auf eine Anpassung des Dienstleistungsspektrums in Reaktion auf die Einführung bzw. die Erhöhungen des Mindestlohns hingewiesen. Eine arbeitgebernahe Branchenvertreterin berichtet diesbezüglich, dass Ausflugsbetriebe zunehmend auf Selbstbedienung setzen, um Lohnkosten zu sparen.

„Weil gerade im Bereich der angelernten Kräfte, die halt weniger produktiv sind, die Betriebe natürlich schon gezwungen waren und sind, auch zu schauen, ob sich die Beschäftigung betriebswirtschaftlich abbilden lässt. Und da ist gerade bei einfachen Tätigkeiten häufig die Antwort ‚nein, ist es nicht, rechnet sich nicht‘. Das merkt man ja als Gast. Wenn man heutzutage in Ausflugsbetriebe geht, dann werden Sie in der Regel feststellen, dass Sie da irgendeine mehr oder weniger ausgeprägte Variante von Selbstbedienung haben. Und die Zahl der klassischen Ausflugs-Cafés, wo man sich hinsetzt, da kommt ein ausgebildeter Kellner an den Tisch und reicht Ihnen eine Speisekarte, die wird halt immer geringer. Das sind halt auch schon solche Anpassungsreaktionen.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Eine arbeitnehmersnahe Branchenvertreterin führt die zunehmende Selbstbedienung in Hotels dagegen eher auf den bestehenden Fach- und Arbeitskräftemangel zurück.

„Es ist schon so, dass man merkt, dass der Service ein anderer wird, gerade bei Hotels. Es gibt Buffets, da nimmt man sich selber Essen, da kommt keiner zum Tisch, da wird schon an Personal gespart, auf jeden Fall. Dass es mit dem Mindestlohn was zu tun hat, das glaube ich nicht. Ich denke eher, das Problem ist, dass in der Branche keiner mehr arbeiten möchte.“ (ÜBA_09_AN_GG_w)

Ein Teil der Leiter:innen der gastgewerblichen Betriebe berichtet von einer bereits umgesetzten, zum Teil geplanten Reduktion der Öffnungszeiten von Restaurants mittels Einführung zusätzlicher Ruhetage oder Beschränkung der Öffnungszeiten auf einen kürzeren, stärker frequentierten Zeitraum am Abend. Diese Anpassungen werden aber weniger auf die Mindestlohneinführung als vielmehr auf das Fehlen einer ausreichenden Personaldecke zurückgeführt: In der Folge, so führen die Betriebsleiter:innen an, werden allerdings die Ertragschancen und der Betriebsgewinn der Unternehmen vermindert.

„Ja, wir stellen schon um. Wir versuchen mit weniger Mitarbeiter einen bestimmten Erfolg zu erzielen. Wir haben vor 2 Jahren einen Ruhetag im Restaurant eingeführt, dadurch brauchten wir einen Koch weniger und auch im Service weniger Personal. Wir haben drüben im 2. Betrieb die Zeiten verändert, wir haben eine Reinigungs-firma mit reingenommen und weg von den vielen Mitarbeitern. Vor vier Jahren waren wir noch 30 Mitarbeiter jetzt sind wir 20.“ (BL_08_GG_m)

„Wir können Prozesse umstellen, wir können andere Öffnungszeiten einführen. Dann wird eine Gaststätte nicht mehr den ganzen Tag offen sein.“ (BL_17_GG_m)

6.5.3 Verlagerung der Produktion ins Ausland

Zwei der befragten **landwirtschaftlichen Großbetriebe** haben als Reaktion auf den Mindestlohn und die damit einhergehend gestiegenen Lohnkosten bereits Produktionsverlagerungen ins Ausland vorgenommen. Die befragten Betriebsleiter:innen aller landwirtschaftlichen Betriebe rechnen mehrheitlich mit weiteren Produktionsverlagerungen von Sonderkulturen ins Ausland.

„Wir haben Produkte oder Arbeitsschritte, die lohnintensiv sind, eingespart und z.B. ausgelagert nach Marokko und Polen. [...] Wir sitzen auch jedes halbe Jahr zusammen und überlegen, macht es noch Sinn, in diesen Standort hier zu investieren. Solche Sachen wie unsere Standorte in Polen oder Marokko sind die Möglichkeit, dass

wir sagen, wenn ein Mindestlohn von 13, 14 Euro kommt, machen wir das hier nicht mehr. Ganz sicher nicht.“ (BL_05_LW_mm)

„Und was ich wirklich absolut nicht will, aber dann wahrscheinlich zu gezwungen werde: einen Standort in Polen aufzumachen, vielleicht in der Ukraine, das bietet man uns ja massenhaft schon seit Jahren an. [...] Ich kenne einen 4500 Hektar Betrieb in Polen, der steht jedes Jahr hier [...] und sagt komm, bringt euer Know-how mit. Es sind 180 Kilometer, wir fahren die Ware rüber, können wir hier [in Polen] verpacken.“ (BL_03_LW_m)

„Die kommen aus Marokko, Spanien oder aus Portugal [...] Im Prinzip können sie jetzt schon klipp und klar voraussagen, welche Kulturen nacheinander gefährdet sind. [...] Die Himbeeren, die hat es schon erwischt, die nächste ist schon so eine Brombeere [...] aber da sind die Investitionen gering, daher hält sie es noch ein bisschen aus, aber das nächste ist die Erdbeere, mit Sicherheit.“ (BL_01_LW_mw)

„19 Prozent Selbstversorgungsgrad bei Obst [Deutschland insgesamt]. Und der Rest ist alles Ausland. Das ist gerade herausgekommen vor 4 Wochen, wir waren schon mal vor 20 Jahren bei 38 und sind jetzt bei 19 [Prozent].“ (BL_05_LW_mm)

6.6 Marktaustritte

Die Leiter:innen **landwirtschaftlicher Betriebe** berichten, wie geschildert, von sehr schwierigen Marktbedingungen vor allem für kleinere Betriebe. Die Einführung des Mindestlohns sowie dessen Erhöhungen beeinflussen die Produktionskosten aller befragten Betriebe maßgeblich.

Folgende Faktoren sind nach Einschätzung der befragten Betriebsleiter:innen für Marktaustritte in der Landwirtschaft im Sonderkulturbereich verantwortlich:

- Anstieg der Lohnkosten wegen Einführung des gesetzlichen Mindestlohns
- Konkurrenzdruck aus dem Ausland
- Erhöhung der Produktionskosten durch strengere Umweltschutzauflagen

Die Einführung des Mindestlohns ist somit nicht ausschließlich für Marktaustritte verantwortlich, beschleunigt aber nach Aussage der befragten Akteure diesen Prozess.

„Wir diskutieren nicht erst seit 4, 5 Wochen so, wie machen wir weiter. Die Frage Mindestlohn, ich finde es schön, dass Sie gekommen sind, aber bei uns ist der Mindestlohn im Prinzip der Sargnagel der Region hier.“ (BL_14_LW_mw)

„Die Leute hören einfach auf. Auch wenn man mit dem Herz dranhängt. Die wissen alle nicht mehr, was sie ihren Kindern raten sollen. Bei uns im Dorf hatten wir mal 12 Betriebe, die Äpfel angebaut haben. Jetzt sind es noch genau 3 Betriebe. Und so wird es weitergehen. Ein paar Betriebe werden überleben, die immer größer werden.“ (BL_07_LW_m)

Einem überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter zufolge sind vor allem kleinere Betriebe, die sich auf den Anbau von arbeitsintensiven Kulturen spezialisiert haben, zunehmend aus dem Markt ausgeschieden, da sie im Handel keine kostendeckenden Preise durchsetzen und folglich die mindestlohnbedingten Lohnkostensteigerungen nicht weitergeben konnten.

„Und da hat sich aber auch herauskristallisiert, dass die Betriebe gesagt haben ‚ich kann halt diese Kostensteigerung nicht komplett umlegen, bekomme das im Handel nicht zurück‘, und dass sie sich teilweise aus dem Handel zurückgezogen haben, das Produkt bei Edeka, REWE, Lidl, Aldi, Netto nicht mehr anbieten, weil sie einfach keinen auskömmlichen Preis mehr erzielen. Die Einführung des Mindestlohns hat aus meiner persönlichen Sicht dazu geführt, dass mittelständige und große Betriebe halt stärker geworden sind und Kleinbetriebe zunehmend das Marktgeschehen verlassen oder wie soll ich sagen, Kleinbetriebe zunehmend aufgeben.“
(ÜBA_02_AG_LW_m)

Die Frage, ob der Mindestlohn zur Schließung **gastgewerblicher Betriebe** geführt hat, wird von den befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen unterschiedlich beantwortet. Während eine arbeitgebernahe Branchenvertreterin einen kausalen Zusammenhang zwischen dem Mindestlohn und der Schließung gastgewerblicher Betriebe in strukturschwachen Regionen Nordostdeutschlands vermutet, wird ein solcher Zusammenhang von einer für Norddeutschland sprechenden, arbeitnehmernahen Branchenvertreterin verneint.

„Also ich glaube mal, dass die Befürchtung, die ja bei Einführung des Mindestlohns bestand, da hieß es immer ‚da gehen die ganzen kleinen Betriebe kaputt, die können das mit dem Mindestlohn nicht aushalten, es ist zu viel‘, das hat sich nicht bestätigt, also daran sind die kleinen Restaurants oder Kneipen definitiv nicht zu Grunde gegangen. Das hat andere Gründe.“ (ÜBA_09_AN_GG_w)

„Ganz anders sah es auch in den Regionen aus, wo [zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung] Tariflöhne und auch Effektivlöhne noch unter den 8,50 Euro lagen. Das deutlichste Beispiel war Mecklenburg-Vorpommern, die hatten zu der Zeit einen Stundenlohn von 7,50 Euro. Und auch da war es schon so, dass Sie in der Urlaubszeit auf Rügen und Usedom keine Mitarbeiter mehr für 7,50 Euro bekommen haben. Aber da hatten sie Druck auf das Tarifgefüge gehabt und das hat dann auch zu spürbaren Lohnsteigerungen geführt. Die Region insgesamt hat das gut weggesteckt, weil Mecklenburg-Vorpommern auch touristisch gut ist, wenn man sich die Küste, auch die Mecklenburgische Seenplatte anschaut. Aber in den Regionen dazwischen hat es natürlich schon einiges mit der Infrastruktur gemacht. Also nicht zum Guten. Da ist auch viel gestorben dann in der Zeit.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

6.7 Zusammenfassung

Die Einführung und die Erhöhungen des Mindestlohns haben in den vergangenen Jahren zu einer Fülle von Anpassungsreaktionen und damit zu deutlichen Veränderungen in beiden betrachteten Branchen geführt. Die landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Betriebe haben offenbar auf die mindestlohninduzierten Lohnkostenanstiege eher selten mit Veränderungen zusätzlicher variabler Lohnbestandteile – in der Landwirtschaft zusätzlich zu bereits bisher gezahlten monetären Lohnbestandteilen – reagiert. Vor allem landwirtschaftliche Sonderkulturbetriebe scheinen allerdings vielfach dazu übergegangen zu sein, ihren Saisonbeschäftigten die Kosten für die zuvor meist kostenlos gewährten Unterkunftsleistungen in Rechnung zu stellen bzw. diese auf den Mindestlohn anzurechnen. Während im Gastgewerbe keine veränderte Bedeutung von variablen Lohnbestandteilen zu beobachten ist, haben in der Landwirtschaft vor allem Sonderzahlungen sowie variable leistungsorientierte Lohnbestandteile wohl an Bedeutung gewonnen, um leistungsstarke Saisonkräfte an den Betrieb zu binden.

Insbesondere im Gastgewerbe wird von den Betriebsleiter:innen und den überbetrieblichen Branchenvertreter:innen ein deutlicher Mindestlohneffekt auf das gesamte innerbetriebliche Lohngefüge beschrieben. Der Mindestlohn hat offenbar auch zu deutlichen Lohnsteigerungen bei nicht vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten geführt, um den Lohnabstand zwischen niedriger und höher qualifizierten Mitarbeiter:innen zu wahren.

Auf die Beschäftigung selbst und die Anzahl der in den Betrieben beschäftigten Saisonkräfte hatte die Einführung des Mindestlohns in beiden Branchen einen eher geringen unmittelbaren Einfluss. Allerdings wurden inzwischen in größeren und einigen mittelgroßen Betrieben technische Verbesserungen zur Erleichterung und Beschleunigung von Erntetätigkeiten eingeführt, die einen Trend zu Reduzierung von Saisonkräften begründen.

Hinsichtlich der Art der Beschäftigungsverhältnisse lässt sich aus den Ergebnissen ableiten, dass teilweise kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt werden. Hier spielen den Betriebsleiter:innen zufolge vor allem Motive wie eine höhere Planungssicherheit und die Kontinuität im Betriebsablauf eine Rolle. Überbetriebliche Branchenvertreter:innen des Gastgewerbes führen diesen Trend hingegen 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.

Eine deutliche Reaktion der Betriebe auf die Einführung des Mindestlohns ist eine verstärkte Erwartung an die Arbeitsleistung der Saisonbeschäftigten. Zurückzuführen ist der Effekt der gestiegenen Leistungserwartung sowohl auf die Erhöhung des Stundenlohns als auch auf die Verringerung der Arbeitsstunden infolge der erweiterten Dokumentationspflicht der Arbeitszeit. Die Folge sei eine spürbare Arbeitsverdichtung. Die Erfüllung der Leistungsanforderungen wird inzwischen von den Betriebsleiter:innen offenbar deutlich strenger überprüft, als dies vor der Einführung des Mindestlohns der Fall war.

Die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Arbeitszufriedenheit der Saisonbeschäftigten werden von den befragten Akteuren für die landwirtschaftlichen Betriebe ambivalent bewertet. Einerseits erhöhe die Einführung des Mindestlohns die Arbeitszufriedenheit von Saisonkräften aufgrund der damit empfundenen Aufwertung der Tätigkeit. Andererseits aber – dies wird von dem Großteil der Befragten einschränkend aufgezeigt – sei zwar der Nettolohn pro Stunde gestiegen, jedoch der realisierbare Gesamtverdienst über den betrieblichen Aufenthaltszeitraum für die Saisonbeschäftigten gesunken. Dieser Aspekt wirke stark und führe häufig zu einer gesunkenen Zufriedenheit der Saisonkräfte mit ihrem Beschäftigungsverhältnis. Viele Saisonbeschäftigte reagierten mit Unverständnis und Verärgerung auf die gesetzlichen Vorgaben.

Eine Kompensation der gestiegenen Lohnkosten mittels höherer Absatzpreise hat sich den befragten Betriebsleiter:innen zufolge aufgrund der eher geringen Zahlungsbereitschaft der Verbraucher:innen oder Gäste über das übliche Maß hinaus kaum realisieren lassen. Die arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen führen die geringen Preissetzungsspielräume landwirtschaftlicher Sonderkulturbetriebe zudem auch auf die Marktmacht von Handelsunternehmen zurück. Eine Ausnahme bildet hier allerdings das Jahr 2020 aufgrund des pandemiebedingten eingeschränkten Angebotsumfangs in beiden Branchen. Angebotsseitig sehen sich vor allem die landwirtschaftlichen Betriebe mit einer starken europäischen und außereuropäischen Wettbewerbssituation konfrontiert, die sich durch die Einführung des Mindestlohns in Deutschland nachdrücklich verschärft habe.

7 Einhaltung und Umsetzung des Mindestlohns

Gegenstand dieses Kapitels ist die Betrachtung, ob und in welchem Ausmaß die Bestimmungen des MiLoG in den untersuchten Zielgruppen bekannt sind und ob sich ein Zusammenhang zwischen dem Kenntnisstand und der gesetzeskonformen Einhaltung der Bestimmungen des MiLoG ableiten lässt. Anschließend wird dargestellt, welche Formen von Verstößen und sogenannten Umgehungsversuchen in landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Saisonbetrieben den Angaben der Befragten zufolge Anwendung finden und welche Herausforderungen und Motive diesen zugrunde liegen bzw. welche Konflikte sich für die Betroffenen daraus ergeben.

7.1 Bekanntheit der gesetzlichen Bestimmungen

Der Kenntnisstand zu den arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich des MiLoG variiert sowohl in der Gruppe der Betriebsleiter:innen als auch der Saisonbeschäftigten erheblich. Bei einigen Betriebsleiter:innen zeigen sich Informationslücken vor allem hinsichtlich der Bestimmungen zur Einhaltung von Arbeitszeiten und Ruhetagen. Im Gastgewerbe berichten die Betriebsleiter:innen oftmals über Unkenntnis der genauen Höhe des Mindestlohns, was sich offenbar auf das tendenziell höhere Lohnniveau in dieser Branche zurückführen lässt. In größeren Betrieben werden Vertragsgestaltung, Steuern und Sicherstellung von Sozialversicherungsabzügen offenbar oftmals an externe Dienstleister delegiert oder durch eigene Personalabteilungen übernommen. In diesen Fällen stellt sich der Kenntnisstand der gesetzlichen Rahmenbedingungen als relativ hoch dar.

„Nach 9 Tagen musst du 1 Tag frei gewährleisten.“ (BL_02_LW_m)

„Ich habe auch, muss ich ehrlich sagen, [kein Wissen] wie sich der Mindestlohn genau entwickelt hat, wo er irgendwann mal angefangen hat und wann irgendwelche Steigerungen. Und ich weiß auch gar nicht, wo er im Moment liegt.“ (BL_09_GG_w)

„70 Tage bisher viele Jahre, das sind sogenannte kurzfristige Verträge, die sind ein Teil der geringfügigen Beschäftigung, die Sie kennen als 450 Euro. Bei der kurzfristigen Beschäftigung ist es halt so, dass die Ausnahme ist, ich darf so viel in dem Monat verdienen, wie ich möchte, aber ich habe nur eine zeitliche Begrenzung auf diese festgelegten Tage, also 70 in diesem Fall. Es ist sozialversicherungsfrei. Das heißt, ich muss mich privat irgendwo um eine Krankenversicherung kümmern oder bin familienversichert, was auch immer.“ (BL_10_GG_mw)

Bei mehr als der Hälfte der befragten – ausländischen und inländischen – Saisonkräfte liegen offensichtlich kaum Kenntnisse über den gesetzlichen Mindestlohn oder Interesse daran vor. Bei den restlichen Saisonbeschäftigten wiederum – dies bezieht sich ebenfalls auf ausländische und inländische Personen in dieser Stichprobe – scheinen der Kenntnisstand und das Interesse daran relativ hoch bzw. höher zu sein.

„Ich weiß es nicht genau, ich kann es nicht sagen, wie hoch der Mindestlohn ist. Auch die maximale Anzahl der Stunden, das weiß ich nicht genau, das kann ich nicht genau beantworten.“ (SB_01A_LW_m)

„Sie können das jedes Jahr in unseren Verträgen sehen, wie viel wir pro Stunde bezahlt bekommen. Ich kenne den Vertrag persönlich. Da steht jedes Jahr drin, welche Regeln gelten, Gehalt, Miete. [...] Die Höhe des Mindestlohns wusste ich schon vorher. Die maximale Anzahl der Arbeitsstunden sind 8 Stunden. In den ersten Jahren, als ich einen Vertrag hatte, waren es 8 Stunden. Hier arbeitet man viel, weil es Arbeit gibt. An anderen Tagen gibt es weniger Arbeit und die Stunden werden kompensiert.“ (SB_04A_LW_m)

Die Einschätzungen der arbeitnehmer- und arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen hinsichtlich der Arbeitsrechtskenntnisse von Saisonarbeitskräften unterscheiden sich dementsprechend. Mehrere arbeiternaher Branchenvertreter:innen äußern, dass viele ausländische Saisonarbeitskräfte den Mindestlohn und vor allem auch die erlaubten Abzüge nicht kennen. Dagegen berichten einige arbeitgebernahe Branchenvertreter:innen, dass die Saisonarbeitskräfte über gute Kenntnisse ihrer Rechte verfügen.

„Viele Beschäftigte kennen den Mindestlohn nicht, schon gar nicht die Details [...].“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

„Die Arbeitnehmer wissen sehr genau, was ihnen zusteht.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

Auch hinsichtlich der Frage, ob sich die Saisonarbeitskräfte der Bedeutung der Arbeitszeitdokumentation bewusst sind, weichen die Aussagen von arbeitnehmer- und arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen voneinander ab.

„Die allerwenigsten Beschäftigten sind sich im Klaren darüber, dass sie die Arbeitszeit unbedingt detailliert dokumentieren sollten, im eigenen Interesse, und am besten bestätigen [lassen] sollten.“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

„[...] eine Umgehung des Mindestlohnes ... das wäre ja nur [durch] die Fälschung von Stundenaufzeichnungen möglich. Die [Saisonbeschäftigten] kontrollieren ihre Abrechnung [aber] sehr wohl.“ (ÜBA_07_AG_LW_w)

Das Vertrauen in ihre aktuellen Arbeitgeber:innen erscheint bei vielen der befragten Saisonbeschäftigten sehr hoch zu sein. Lediglich einige von ihnen haben sich explizit vergewissert, dass sie den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn erhalten. Ein wichtiger Faktor in diesem Kontext scheint zu sein, dass es eine zumeist unausgesprochene Übereinkunft oder ein stilles Einverständnis darüber gibt, dass – den gesetzlichen Bestimmungen zum Trotz – Überstunden bei Bedarf geleistet und vergütet werden. Für die beteiligten Seiten stellt dies eine Win-Win-Situation dar, die den Wert einer minutiösen Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns zu überwiegen scheint und die betriebliche Bindung stärkt.

„Also wir haben alles im Vertrag festgelegt. Wenn wir hier ankommen, kommt der Chef und erzählt uns was der Mindeststundenlohn ist und rechnet es uns vor. Er erklärt uns alles, was und wie.“ (SB_06B_LW_m)

„Ja, ich habe eine Menge Überstunden gemacht, und sie wurden gleich bezahlt.“ (SB_04B_LW_w)

Die gängige Annahme, dass Unkenntnis zu Gesetzesverstößen führt bzw. ein hoher Kenntnisstand über die gesetzlichen Bestimmungen die Basis für gesetzeskonformes Verhalten darstellt (Koch et al. 2020), zeigt sich für die Seite der Betriebsleitungen in der vorliegenden Stichprobe

nicht. 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.

Mindestens ein Fall in der Stichprobe deutet darauf hin, dass sehr präzise Kenntnis der Gesetzeslage aufseiten der Betriebsleitung vorliegt und – trotzdem oder möglicherweise deshalb – den Saisonbeschäftigten Vertragswerke vorgelegt wurden, die die Rechte der Beschäftigten zu unterminieren schienen bzw. zu Ungunsten der Saisonbeschäftigten ausfielen. So berichten die betreffenden Saisonkräfte von einer Abnutzungsgebühr, die zusätzlich zur Miete für die Unterkunft automatisch einbehalten wird, über die Nichtauszahlung von geleisteten Überstunden und über einen äußerst fragmentierten Arbeitstag durch eine Aufteilung der täglichen Arbeitsstunden in drei bis vier Fragmente mit kaum nutzbaren Pausen im Tagesverlauf. Auch die Gewährung einer ununterbrochenen Ruhezeit (§ 5 ArbZG) von mindestens elf Stunden – in Ausnahmefällen zehn Stunden – scheint in diesem Betrieb nicht immer gegeben zu sein.

„Ich schreibe einfach immer alles auf. Ich schreibe genauso, wie ich gearbeitet habe, auf. Dann steht halt unten auf dem Zettel mal 53 Stunden, mal 62 Stunden, die haben auf jeden Fall die Stunden, die ich mache. Aber bisher ist noch niemand auf uns zugekommen und hat gesagt, dass wir ein Extra oder so bekommen. [...] Das steht auch drin, das ist so eine Zeile, da bin ich mir nicht ganz sicher, was es heißt, das steht genau da drin: ‚Der Arbeitnehmer ist bereit, in dem erforderlichen Rahmen Mehrarbeit zu leisten, die notwendig ist, um die übernommenen Aufgaben zu erfüllen.‘ Ich weiß halt nicht, was das heißt, ich kann mir vorstellen, dass ich quasi so viel arbeite, bis die Arbeit fertig ist, und dass die Überstunden weder ausbezahlt noch als Urlaub gutgeschrieben werden. Ich habe auch nie mehr bekommen.“ (SB_10B_GG_w)

„Jetzt muss man um 5 Uhr da sein, nicht? Manche zwar ... immer noch um 4, andere um 5 ... und dann ist es bis 19 Uhr oder bis 20 Uhr mit Pausen zwischendrin. Also ist man im Grunde den ganzen Tag in der Arbeit ... Hier ist es leider so ... man muss den ganzen Tag über arbeiten ... manchmal bis 22 Uhr, weil die Terrassen offen haben.“ (SB_10A_GG_w)

„Das Problem ist halt, dass die Wohnung nicht auf dem Platz ist, die ist 4 Kilometer weiter weg vom Platz. Mit dem Auto fahre ich hin und her, 6 Mal, weil ich ja diese Arbeitszeiten habe von 10 bis 12 und 15 bis 17 Uhr und dann halt ab 19.30 Uhr. Ich bin den ganzen Tag eingebunden.“ (SB_10B_GG_w)

„Am Anfang, wenn wir hierherkommen, wird uns die Kautions [für die Unterkunft] abgezogen. 250 Euro. Früher haben wir die ganze Kautions zurückbekommen. Und jetzt kommen da Kosten. Wie war das nochmal? Abnutzungskosten. 130 Euro werden uns abgezogen. Davon wussten wir nichts, nicht? Und später 120 Euro. [...] Im Vertrag [...] stehen 250 Euro, dass wir die zurückbekommen, und später werden uns 120 abgezogen, wegen der Abnutzungskosten. Das gab's früher nicht... [...] aber jetzt ziehen sie es ab ... die beuten uns aus [...]. Es ist egal, ob man etwas kaputt macht oder nicht kaputt macht, so oder so wird es abgezogen. Bei allen ziehen sie es ab.“ (SB_10C_GG_w)

Nachfragen durch die Saisonbeschäftigten zu den Verträgen wurden nicht beantwortet oder nicht gestellt.

„Nein, bis heute kann das keiner erklären. Als wir die polnische Chefin [Vorarbeitlerin] gefragt haben ‚Was ist das?‘, ‚Ah, das hat nur der X. irgendwie für sich ...‘ ‚Erklär's uns einfach, was und wie‘... aber sie wusste es auch nicht ... entweder sie wusste es nicht oder sie wollte es uns nicht sagen.“ (SB_10A_GG_w)

„Ich bin jetzt niemand, der sofort, wenn die sagen, ‚haben Sie noch Fragen?‘, sofort nach dem Gehalt fragt. Das finde ich nicht so angebracht. Dann habe ich halt den Vertrag bekommen und natürlich war ich erstmal ein bisschen geschockt, weil ich wusste, dass ich die 173 Stunden im Monat niemals machen werde, dass ich immer mehr mache“ (SB_10B_GG_w)

7.2 Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und Formen von Non-Compliance

Im Rahmen der Interviews schildern Betriebsleiter:innen und überbetriebliche Branchenvertreter:innen eine Reihe von Verhaltensweisen, die Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz bzw. das MiLoG darstellen. Es wird deutlich, dass der Mehrheit der befragten Betriebsleiter:innen dieses Verhalten als nicht gesetzeskonform bekannt ist, sie aber aufgrund der Anforderungen des Tagesgeschäfts eine Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für nicht möglich halten.

7.2.1 Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz

Überschreitung der täglichen Arbeitsstundenhöchstzahl (§ 3 ArbZG)

In der Mehrheit der untersuchten Betriebe kommt es nach Aussagen der Betriebsleitungen und Saisonbeschäftigten zu zum Teil massiven Überschreitungen der gesetzlich vorgeschriebenen werktäglichen Höchstzahl an Arbeitsstunden. Diese Überstunden der Saisonkräfte ergäben sich innerhalb der Hochsaison immer dann, wenn witterungsbedingt die Notwendigkeit der Fruchternte in der Landwirtschaft extrem hoch sei bzw. unerwartet hohes Gästeaufkommen in der Gastronomie auftrete.

„Wenn dann [...] plötzlich alle [Gäste] kommen und nicht nur am Wochenende, sondern eben auch die ganze Zeit und Du halt auch Mittagsgeschäft hast und nachmittags die Terrasse voll hast und abends dann auch noch mal [...] oder Veranstaltungen hast, dann ist das im Prinzip das.“ (BL_17_GG_m)

„Wenn wir viel zu tun haben 12 Stunden. Meistens aber 10 Stunden. Manchmal auch sonntags. Das ist gut, weil wir dann viele Stunden arbeiten. Manchmal gleichen wir das bei Regen wieder aus.“ (SB_20A_LW_w)

„Wir versuchen in der Regel 8 bis 10 Stunden, das ist, was wir versuchen. Es kann auch mal 12 sein, darüber hinaus nicht, aber es gibt Tage, da hat einer auch mal 15 Stunden auf der Uhr stehen.“ (BL_18_LW_wm)

Die Betriebsleitungen sehen keine Möglichkeiten, an solchen Tagen die werktägliche Arbeitszeit im Rahmen der Vorschriften zu halten, ohne wirtschaftlich erhebliche Einbußen durch Ernteverfall oder Serviceausfall für anwesende Gäste zu riskieren. Im Vergleich zu anderen Branchen sei präzise Personaleinsatzplanung in der Saisonarbeit in den beiden betrachteten Branchen nur sehr eingeschränkt möglich. Vielmehr liege eine starke Abhängigkeit von Natur und Witterung vor.

„Es ist ja nicht so, dass die Mitarbeiter kommen und dann machen wir unsere Fabrikhalle auf und da steht eine Maschine und dann können wir 8 oder 9 Stunden arbeiten, sondern die Natur gibt uns vor, wann das Zeug reif ist.“ (BL_13_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. Wir müssen hier mit Überstunden ... [...]. Das funktioniert nicht anders. Und dann werden die nachher abgebummelt.“ (BL_19_GG_w)

Eine höhere Zahl an Saisonbeschäftigten für Tage mit besonders hoher Arbeitsbelastung vorzuhalten, sei für ihre Betriebe nicht möglich. Arbeitstage mit sehr hoher Arbeitslast und solche, an denen witterungsbedingt wenig oder nicht gearbeitet werden kann, wechselten einander unplanbar ab und ein Vorhalten höherer Kapazitäten sei daher organisatorisch und betriebswirtschaftlich nicht realisierbar.

Die Mehrheit der befragten Betriebsleiter:innen sieht sich durch diese Herausforderungen einer für sie unlösbaren Situation gegenübergestellt. Alternativen zu den Arbeitszeitüberschreitungen sehen sie nicht, zumal die beschriebene Handhabung vonseiten der Saisonbeschäftigten nicht nur begrüßt, sondern in den meisten Fällen explizit eingefordert werde (vgl. Kapitel 6.3.3).

Aufseiten der Betriebsleiter:innen besteht ein Bewusstsein dafür, dass ihre Handhabung der Überstunden oftmals gegen das Arbeitszeitgesetz (§ 3 ArbZG) verstößt, was sie nach eigener Aussage stark belastete. Sie sehen aber keinerlei Möglichkeit, die vor allen Dingen von der Natur maßgeblich gesteuerten Arbeitsabläufe anders und damit gesetzeskonform zu organisieren.

„Man ist zunehmend in den Fokus gerückt von den Behörden, der Mindestlohn, die Arbeitszeitregelung, die Kontrollhäufigkeit hat dadurch zugenommen. Das heißt, man kann nicht irgendwie, so wird schon passen, sondern exakt. Aber 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)

Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten (§ 11 ArbZG)

Ähnlich wie die Situation zum Umgang mit der werktäglichen Arbeitshöchstzeit stellt sich die Handhabung hinsichtlich der Einhaltung vorgeschriebener Ruhetage dar. Die Nichteinhaltung dieser gesetzlichen Bestimmung wurde ausschließlich in landwirtschaftlichen Betrieben berichtet.

„Wo es oftmals hapert, ist, wenn es dann an die 7 Tage geht. Es kommt tatsächlich vor, dass wir mal 2, 3 Wochen, dass es da keinen freien Tag gibt, was halt auch eigentlich nicht zulässig ist. Aber das ist tatsächlich so, dafür gibt es nach den Wochen mal 3 Tage frei oder so.“ (BL_07_LW_m)

„Bei den Erdbeeren ist es Akkordarbeit, also ... da sind es dann meistens 7 Tage die Woche. Aber jetzt ist es weniger Arbeit, nicht wahr? Also ist es ein bisschen lockerer.“ (SB_07B_LW_m)

„Theoretisch hätte ich ihn nicht arbeiten lassen dürfen. Jetzt sage ich so, ich gucke nicht mehr, wer hier ist und wer draußen sticht.“ (BL_02_LW_m)

7.2.2 Verstöße gegen die Dokumentationspflicht (§ 17 MiLoG)

Manipulation der Arbeitszeitdokumentation

Da die realen Arbeitszeiten oftmals nicht mit den gesetzlichen Vorschriften kompatibel seien, jedoch die Arbeitszeitdokumentation regelmäßigen behördlichen Kontrollen standhalten muss, helfen sich Betriebsleiter:innen nach eigener Aussage mit einer Form „doppelter Buchführung“ und Manipulation der Arbeitszeitaufzeichnung (vgl. Kapitel 5.2.1). Knapp die Hälfte der befragten Betriebsleiter:innen berichtet darüber. Neben dem Aspekt, dass das Manipulieren der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten in eine offizielle, von der Realität abweichende Stundendokumentation erheblichen Arbeits- und Zeitaufwand aufseiten der Betriebsleitungen verursache, beschreiben es einige Betriebsleiter:innen auch als besondere emotionale Belastung, sich „zwangsläufig“ und bewusst gesetzeswidrig manipulativ verhalten „zu müssen“, um nicht deutliche Ertragseinbußen zu erleiden.

„Das ist aber [...] gar nicht selbstbestimmt, sondern einfach aus der Not eine Tugend gemacht oder aus der Not handeln müssend.“ (BL_15_GG_m)

„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)

„Dass der Ordner nicht ab und zu durch das Büro fliegt, ist ein Wunder.“ (BL_14_LW_wm)

„Es ist so, wenn ich sehe, was ich heute da sitze und früher, das sind Welten. Da ein bisschen mehr, dort ein bisschen mehr und da, es ist unglaublich.“ (BL_13_LW_m)

Sämtliche getätigte Überstunden, so berichten es bis auf eine Ausnahme alle befragten Betriebsleiter:innen aus ihrer Praxis, werden gemäß des Mindestlohnsatzes an die Saisonkräfte ausbezahlt. Mehrfach wird von ihrer Seite explizit betont, dass man die Saisonbeschäftigten unbedingt fair für ihre getätigte Arbeit entlohnen möchte.

Keine detaillierte und individuelle Arbeitszeiterfassung

Zwei Betriebsleiter:innen in der Landwirtschaft und das Gros der Betriebsleiter:innen im Gastgewerbe berichten, dass für ihre Saisonkräfte nur die Anzahl der Arbeitsstunden, nicht aber wie gesetzlich vorgesehen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit erfasst werden. In einem Fall werden die Arbeitszeiten nicht individuell, sondern für eine Gruppe von Saisonkräften gemeinsam erfasst.

„Dann haben wir einen Stundenzettel, da wird dann einfach immer eingetragen für jeden, wie lange er da war. Also ist jetzt die eine von 18 bis 20 Uhr dagewesen, dann wird für den Tag eine 2 eingetragen.“ (BL_09_GG_w)

„Ganz ehrlich, in der Küche hängt ein Kalender an der Wand, wo jeden Tag [für alle] die Stunden geschrieben werden, mal 7, mal 9, je nachdem, was gemacht wurde.“

[...] Prinzipiell erfasse ich nur Sortierstunden separat, weil die eben einzeln bezahlt werden.“ (BL_02_LW_m)

7.2.3 Verstöße gegen den Mindestlohn (§ 1 MiLoG)

Häufigkeit von Mindestlohnverstößen

Die Aussagen der Betriebsleiter:innen lassen darauf schließen, dass der durch das MiLoG vorgegebene Stundenlohn für die beschäftigten Saisonkräfte in fast allen untersuchten Betrieben durchgängig gezahlt wird. Dies treffe (bis auf eine Ausnahme) auch und insbesondere auf die Entlohnung von Überstunden zu. In zwei der untersuchten Betriebe zeigt sich jedoch, dass es bei der Lohnabrechnung für leistungsschwächere Saisonkräfte passieren kann, für ihre getätigte Arbeit unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnsatzes entlohnt zu werden. Die betreffenden Betriebsleiter:innen bestätigen, dass dies gelegentlich in ihrem Betrieb vorkommt.

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

„Gibt es das on top zum Mindestlohn?“

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

„Was machen Sie da?“

„Kriegen das ausgezahlt.“

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

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

„Und die Leute, die tragen das auch mit?“

„Die wissen es ja. Also Spargel ist ja genügend da sozusagen, aber ja.“

(BL_04_LW_m)

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

(BL_02_LW_m)

Einzelne Saisonbeschäftigte berichten zudem über eigene Erfahrungen aus anderen Betrieben oder vom Hörensagen von anderen Kolleg:innen von ähnlichen Verstößen gegen § 1 MiLoG, ebenso wie ein arbeitnehmernaher Branchenvertreter.

„Dass es jetzt 9,60 Euro sind oder 9 irgendwas [...], das ist bestimmt besser, als wenn es nur 7 irgendwas wäre – was manche ja bezahlen. Als ich bei der Apfelernte war, also bei den Äpfeln, hatte ich die Situation [...], ich habe einen Monat dort verbracht, und nach einem Monat hat es sich herausgestellt, also der Deutsche hat dann gesagt, wir hätten einen Tageslohn von 68 Euro. Also, da wird ja keiner den Idioten machen und sich da besonders anstrengen. Also haben wir eben geerntet, minimalst reingehängt, und so viel, wie eben bei dem Tageslohn angemessen, haben wir gesammelt.“ (SB_02A_LW_m)

„Ich will die Frage Akkord gar nicht ansprechen. Weil da wird natürlich auch eine Menge geschummelt. Wenn sie die Leistung nicht bringen, dann bekommen die teilweise noch nicht mal den Mindestlohn.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Die Einschätzungen der arbeitgeber- und arbeitnehmernahen Branchenvertreter:innen weichen dabei leicht voneinander ab. Die arbeitgeberebenen Branchenvertreter:innen gehen von vereinzelt Mindestlohnverstößen in landwirtschaftlichen Saisonbetrieben aus. Sie verweisen in diesem Zusammenhang auf diverse Risiken, die mit der Unterschreitung des Mindestlohns verbunden sind, wie resultierende Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung.

„[...] es gibt ja eine Grenze durch die Marktwirtschaft, und zwar ganz einfach – wir buhlen ja um Arbeitskräfte [...]. Die Rumänen kriegen relativ schnell spitz, dass man in anderen Bereichen besser verdient und man sich nicht so schmutzig machen muss. Und von daher sind unsere Landwirte auch gut beraten und achten das auch, dass sie hier nicht versuchen, irgendwas zu konstruieren, weil sie einfach feststellen müssen, dass sie sonst im nächsten Jahr keine Mitarbeiter mehr bekommen. Das reguliert der Markt wunderbar.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

Dagegen stellen Mindestlohnverstöße in landwirtschaftlichen Saisonbetrieben mehreren arbeitnehmernahen Branchenvertreter:innen zufolge „mehr als ein paar Ausnahmen“ (ÜBA_03_AN_LW_m) dar. Dabei wird vermutet, dass Mindestlohnverstöße eher in großen Betrieben mit höherer Personalfuktuation auftreten als in kleineren Betrieben mit einem offenbar größeren Interesse an personeller Kontinuität.

„Es ist immer so das Problem, es gibt nicht ‚die‘ Landwirtschaft. Es gibt wirklich Betriebe, die sich an Regeln halten [...]. Dann haben wir Betriebe, [... das] sind in der Hauptsache große Betriebe, muss man sagen, die mehrere 100 bis 1.000, über 1.000 Beschäftigte dann haben. Wo es dann doch schon ein Stück weit her zur Sache geht. Da stellen wir fest, dass auf dem Papier der Mindestlohn gezahlt wird, aber wir wissen auch, dass es da diverse Tatbestände der Umgehung gibt.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Wie in der Landwirtschaft kommen Mindestlohnverstöße auch im Gastgewerbe in bestimmten Betriebsformen offenbar häufiger vor als in anderen. Hierauf weisen die Aussagen mehrerer überbetrieblicher Branchenvertreter:innen hin. Demnach kämen Mindestlohnverstöße in kleineren Betriebsformen tendenziell häufiger vor.

„Bei den größeren Hotels, Hotelketten und so, ist das [Auftreten von Mindestlohnverstößen] nicht so häufig, aber gerade [bei] Gaststätten, kleineren Gasthöfen ist das lockerer manchmal, da unterhält man sich ‚wie oft willst du kommen, so viel Geld kriegst du von mir dafür‘.“ (ÜBA_09_AN_GG_w)

„Was ich immer ganz interessant finde, [...] die Unternehmer, mit denen ich so zu tun habe, [sagen] eigentlich immer ‚verstehe ich überhaupt nicht, ich kriege eh keine Beschäftigten unterhalb des Mindestlohns und außerdem wäre mir das Risiko, mich da erwischen zu lassen, ohnehin viel zu groß, auf die Idee würde ich überhaupt nicht kommen, das zu machen‘. Was natürlich die Vermutung nahe legt, dass das eher andere Betriebsformen sind als die, die so klassischerweise bei uns organisiert sind. Sprich, die zumindest mittelständischen Betriebe und nicht so diese sehr kleinen. Es gibt ja die Drehscheiben in der Gastronomie, da wo jedes Jahr ein anderer Pächter drin ist. Der dann mit seinen Familienangehörigen eine Weile lang was macht und ein Jahr später ist da wieder ein neuer drin. [...] es liegt die Vermutung nahe, dass die besonders anfällig für so was sind. Der Zoll sagt immer, das können sie nicht sagen.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

Begünstigt würden Mindestlohnverstöße im Gastgewerbe durch eine „Gastgeber-Mentalität“ (ÜBA_12_AN_GG_m) der Beschäftigten. Grenzen setzt einigen Branchenvertreter:innen zufolge hingegen das knappe Arbeitskräfteangebot.

„Die Beschäftigten, die machen da auch mit, weil sie ja eine Gastgeber-Mentalität haben und ihre Gäste nicht hungrig oder durstig ins Bett schicken wollen und halt auch bleiben, bis der letzte bedient wurde. Und das honorieren Arbeitgeber nicht immer und das Unrechtsbewusstsein der Beschäftigten ist eben auch aus dieser Mentalität heraus nicht aus ausgeprägt wie bei einem Bandarbeiter bei VW, der sieht die Dinge sicherlich ganz anders.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

„Das [Mindestlohnverstöße] können sie sich nicht mehr erlauben, weil sonst gehen die Leute woanders hin.“ (ÜBA_10_AN_GG_m)

Formen von Mindestlohnverstößen

Eine in landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Saisonbetrieben mitunter zur Anwendung kommende Form von Non-Compliance stellt mehreren Branchenvertreter:innen zufolge die Nicht-Vergütung geleisteter Arbeitszeit dar. In solchen Fällen wird offenbar nur ein Teil der geleisteten Arbeitsstunden aufgezeichnet und entsprechend entlohnt.

So berichtet eine Betriebsleiterin „vom Hörensagen“, dass in manchen gastgewerblichen Betrieben die Mitarbeiter:innen angehalten werden, ihre Arbeitszeit falsch zu erfassen oder zu protokollieren. In diesen Fällen sei davon auszugehen, dass die getätigten Überstunden nicht entlohnt werden.

„Ehrlich, uns wundert, dass so viele Konditoreien und Cafés immer noch da sind, wir hören, wie die Finanzstruktur ist, wir hören manchmal Geschichten, die nicht sauber sind. Wo den Leuten gesagt wird, ‚du musst dich jetzt ausstempeln und dann zahlen wir nur x Stunden, egal, wie viel du arbeitest‘. [...] Oder früher da sein und 1 Stunde später einstempeln oder die Zeiterfassung händisch aufschreiben.“ (BL_12_GG_w)

„Wir haben immer wieder den Fall in der Beratung, dass geleistete Arbeitsstunden, insbesondere Überstunden, nicht abbezahlt werden [...].“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

„Ein ganz klassischer Weg [...] sind unbezahlte Überstunden, die ja faktisch Entgelt absenken für die Arbeitszeit, die ich geleistet habe. Das gab es vorher und gibt es auch immer noch, das ist eine Unkultur in der Branche.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

„Es gibt immer noch Betrug dabei, indem einfach weniger aufgezeichnet wird.“ (ÜBA_10_AN_GG_m)

In der Landwirtschaft werde die Strategie, nur einen Teil der Arbeitsstunden zu vergüten, dadurch begünstigt, dass Saisonarbeitskräfte teilweise bis zum Abreisetag bewusst in Unkenntnis über die offiziell aufgezeichneten Arbeitsstunden gelassen würden und am Abreisetag selbst wenig Interventionmöglichkeiten hätten.

„[...] dass die Arbeitnehmer in der Zwischenzeit auch mitgeteilt bekommen, was sie geleistet haben. Das passiert in einigen Fällen, aber wir treffen immer wieder Arbeitnehmer an, wenn sie nach 6, 8 Wochen, wenn sie da gearbeitet haben, und dann

nachhause sollen, dass sie dann im Prinzip überrascht sind, was auf dem Lohnzettel steht.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

„[...] [die Nicht-Vergütung von Überstunden] [ist] deshalb möglich [...], weil es oft keine monatliche Auszahlung gibt, sondern eine Auszahlung am Ende. [...] Wenn der Bus schon wartet, dann bekommt man den Umschlag und bekommt dann eine manchmal handgeschriebene Lohnabrechnung, die selbst unsere Beraterinnen, die darin geschult sind, nicht verstehen, wenn sie die eine halbe Stunde lesen. Wenn der Bus dann draußen wartet, dann überlegt man sich als Beschäftigter, ob man in den Bus steigt oder nicht. Dann geht man normalerweise nicht in eine weitere Verhandlung.“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

Unrechtmäßige Abzüge für die Unterkunft, aber auch für Arbeitsmittel stellen mehreren arbeitnehmernahen Branchenvertreter:innen zufolge eine weitere Form von Non-Compliance in landwirtschaftlichen Saisonbetrieben dar.

„Also zunächst ist es nicht selten so, dass die Abzüge für Unterkunft beispielsweise höher sind als sie sein dürften.“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

„[...] was dann schon sehr kritisch ist, ist, [dass] teilweise auch für die Arbeitsmittel, die sie brauchen, auch Abzüge gemacht worden sind. Zum Beispiel, das haben wir auch teilweise auf [...] den Lohnabrechnungen gesehen, dass die Zwiebeln ernten [...], dass die Gummiringe abgezogen worden sind. Da gibt es eine ganze Menge an Umgehung, wie man den Mindestlohn umgehen kann.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

7.2.4 Weitere Non-Compliance-Praktiken

Einige weitere in den Interviews beschriebene Praktiken zeigen, dass zuweilen – nach Angaben der Befragten aufgrund der spezifischen Situation von Betrieben mit Saisonbeschäftigung – Verstöße gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) und die Vorgaben zur Sozialversicherung passieren können.

Falschangaben zur Sozialversicherungspflicht

Ein Betriebsleiter berichtet von einem Vorfall in seinem Betrieb, in dem er dem Ansuchen einer an sich sozialversicherungspflichtigen Person nachgekommen sei und sie wider besseres Wissen als sozialversicherungsbefreit angemeldet habe.

“Wenn es irgendwann mal ein Prüfer ganz genau nehmen würde, das soll es schon mal gegeben haben, so Prüfer die sind ja auch immer unterschiedlich. Die könnten die prüfen, ob Sozialabgaben abgeführt werden. Ob es notwendig ist oder wie auch immer.“ (BL_04_LW_m)

Schwarzgeldzahlungen

Zwei befragte Betriebsleiter:innen beklagen, dass die Zahlung von Schwarzgeld an Saisonbeschäftigte in anderen landwirtschaftlichen Betrieben Usus sei und dies die Wettbewerbsbedingungen für legal operierende Sonderkulturbetriebe stark negativ beeinflusse. Druck werde diesbezüglich auch von Saisonbeschäftigten auf Betriebsleiter:innen ausgeübt, wie sie aus eigener Erfahrung schildern.

„Sind wir doch mal ehrlich, dass die, wenn die noch 200 Euro Cash auf die Hand kriegen, das ist für die groß. Uns gehört der Betrieb ja nicht. Wir könnten uns das niemals erlauben, niemals. Aber andererseits wirst du dann wieder mit den anderen Betrieben verglichen und das ist genau der Punkt, der uns so maßlos ärgert, dass man so weit schon gekommen ist, dass es nicht funktioniert, wenn man nach dem geltenden Recht schafft. Wir werden eigentlich bestraft, wenn man es richtig macht. Da gehen wir nicht als Sieger raus.“ (BL_11_LW_mw)

„Viele Kollegen drum herum, die geben das denen cash.“ (BL_07_LW_m)

Auch ein überbetrieblicher Branchenvertreter berichtet von Fällen in landwirtschaftlichen Saisonbetrieben, in welchen ein Teil der geleisteten Arbeitsstunden illegal entlohnt wird. Weitaus seltener sei hingegen Schwarzarbeit der Art, dass Personen vollständig ungemeldet bleiben. Hier wird auch ein Zusammenhang mit der Ausweitung der Zollkontrollen im Zuge des MiLoG in Erwägung gezogen.

„Da hat die Woche 48 Stunden oder 40 Stunden, der macht aber 50, 60 Stunden, wenn man die Differenz als Schwarzarbeit betrachtet, dann ist da ein sehr hoher Anteil an Schwarzarbeit, muss man ganz klar sagen. [...] Was wir weniger antreffen, das war früher ein bisschen stärker, aber es kann sein, dass es mit den Kontrollen zu tun hat, [ist] richtige Schwarzarbeit in dem Sinne, dass sie nicht angemeldet wurden.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Auch im Gastgewerbe gibt es einer überbetrieblichen Branchenvertreterin zufolge Fälle, in welchen es zu einer illegalen Vergütung von Arbeit kommt.

„[...] manchmal, da wird so viel über das Konto ausbezahlt und es gibt noch was schwarz auf die Kralle. Darüber kann man sich dann auch unterhalten, ob das mit dem Mindestlohn so passt oder nicht. [...] Ich glaube, das ist für manche Leute dann auch in der Branche, [...] wenn die immer von einem Familienbetrieb zum nächsten gegangen sind, [...] was die Auszahlungsmodalitäten angeht, sind die einfach auch ein bisschen lockerer unterwegs als in großen Industriebetrieben.“ (ÜBA_09_AN_GG_w)

Beschäftigung überschreitet die Frist von 70 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres

Darüber hinaus wurden in einem Betrieb innerhalb eines Jahres an Saisonbeschäftigte je zwei kurzfristige Verträge ausgestellt, was möglicherweise gegen § 8 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 2 SGB IV verstößt.²²

„Wissen Sie, dieses Jahr Also ich komme immer etwa so am 15. März Dann bleibe ich bis Ende Juni. Dieses Jahr haben meine Freundin und ich unseren Aufenthalt um 2 Monate erweitert. August und September. Da arbeite ich also jetzt das zweite Mal. Einen Monat Pause und dann kam ich erneut, nicht? Für zwei Monate.“ (SB_10A_GG_w)

²² Laut § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Für den Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Oktober 2021 wurde die Zeitgrenze pandemiebedingt auf 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage angehoben. Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen darf die Summe aller Beschäftigungszeiten die jeweils gültige Zeitgrenze nicht überschreiten (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

7.3 Kontrolle des Mindestlohngesetzes

Die Prüfung der Einhaltung des MiLoG obliegt der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Im Folgenden werden die qualitativen Befunde zur Haltung der betrieblichen Akteure gegenüber den Zollkontrollen und ihren Erfahrungen zum Ablauf von Zollkontrollen vorgestellt. Aus der Perspektive der überbetrieblichen Akteure werden diese Ergebnisse um die Einschätzung der Rolle des Zolls bei der Eindämmung von Verstößen gegen das MiLoG erweitert.

7.3.1 Ausgestaltung und Häufigkeit der Zollkontrollen

Die empirischen Ergebnisse der Betriebsfallstudien legen nahe, dass die geschilderten Manipulationen der Arbeitszeitdokumentation in Saisonbetrieben beider Branchen in den von der Finanzdirektion Schwarzarbeit durchgeführten Betriebskontrollen oftmals nicht aufgedeckt werden.

Mehrere arbeitnehmernahe Branchenverteter:innen weisen darauf hin, dass die Kontrolldichte gegenwärtig zu gering sei, um die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, in den betroffenen landwirtschaftlichen und gastgewerblichen Betrieben flächendeckend durchzusetzen. Sie fordern dementsprechend eine (deutliche) personelle Aufstockung der Kontrollbehörde.

*„Für diejenigen, die das [Sozialpartnerschaft] nicht wollen, da muss man mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, da muss man einfach das verbessern. Also, [dass] die Leute auch aktiver werden, die Mittel auch da bereit gestellt werden, die Personal aufstocken können, dass die auch Betriebsprüfungen durchführen können.“
(ÜBA_05_AN_LW_m)*

„[...] ich glaube, [...] die Angst erwischt zu werden, ist da auch relativ gering. Wenn man sieht, wie oft da kontrolliert wird, dann macht man sich da keine Sorgen. [...] Es muss viel mehr Kontrollen geben in den Betrieben, dass da geguckt wird, ob die Arbeitsaufzeichnungen ordentlich laufen oder nicht.“ (ÜBA_09_AN_GG_w)

„Also im Gastgewerbe ist weniger der Mindestlohn als die Kontrolle der Arbeitszeiten ein Thema. Das ist wirklich der Punkt, an dem wir immer wieder die Probleme sehen. [...] wenn man das ernst meint, wäre für uns schon wichtig, dass Betriebe auch wirklich in Sorge sein müssen, dass ihre Arbeitsaufzeichnungen auch mal kontrolliert werden [...]. Da wäre einfach ein Ausbau der Kontrollhäufigkeiten und der Wahrscheinlichkeiten ganz wichtig.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

7.3.2 Sorge wegen der Kontrolle der Arbeitszeitdokumentation

Dass der Zollverwaltung bzw. „dem Zoll“ die Kontrolle über die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen obliegt, ist in der untersuchten Stichprobe weithin bekannt. Nur in Einzelfällen werden die Instanzen Rentenversicherung, Gesundheitsamt und Zollbehörde undifferenziert wahrgenommen.

Grundsätzlich werden Kontrollen in den Betrieben durch den Zoll als sinnvoll erachtet, um unfaire Wettbewerbsbedingungen und „schwarze Schafe“ aufzudecken.

„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. Menschen brauchen Kontrolle.“ (BL_18_LW_wm)

Gleichwohl berichtet knapp die Hälfte der befragten Betriebsleiter:innen, dass sie große Sorgen wegen Zollkontrollen in ihren eigenen Betrieben haben. Sie befürchten, die von ihnen manipulierten Arbeitszeitdokumentationen könnten als solche entdeckt werden bzw. dass der Zoll die Aufzeichnungen sehen möchte, bevor die Überführung der „realen Arbeitsstunden“ in die „offizielle Version“ abgeschlossen ist. Bei diesen Betriebsleiter:innen ist ein hohes Maß an Bedrückung wahrnehmbar, da sie keine Alternative zu dem manipulativen Vorgehen sehen und dieses Vorgehen implizit bedauern. Trotz dieser Umgehungsstrategie, so beteuern einzelne Betriebsleiter:innen, handelten sie nach „bestem Wissen und Gewissen“ bzw. sähen sie keine Alternative zu ihrem Handeln, ohne den Erhalt ihres Betriebes zu riskieren.

„Es wird ja auch geprüft oder es kann sein, dass morgen einer auf den Hof kommt und das sehen möchte.“ (BL_01_LW_mw)

„Die Erfahrungen, die ich in den letzten Jahren mit dem Zoll gemacht habe, waren eher die, dass wenn gesagt wurde, X, Du musst jetzt kommen, der Zoll ist gerade hier, da geht das Herz! Wo ich sage, habe ich alles richtig gemacht? Weil sofort auch Druck kam, wobei ich mir eigentlich sicher bin, dass ich meine Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen verrichte, aber auch immer dieses ‚habe ich auch alles, habe ich alle Stunden kontrolliert, Mist, die letzten 7 Tage!‘ Wo wir wieder bei der Aufzeichnung der Arbeitszeit sind. [...] Das erhöht natürlich den Druck bei solchen Kontrollen. Wenn die die Arbeitszeitaufzeichnung sehen wollen und es nicht kontrolliert ist, geschönt ist, dann ist es sofort, kann es sofort schwierig werden.“ (BL_18_LW_wm)

„Stunden ist so mein schludriges Thema, ich weiß, wenn der Zoll kommt, ist jedes Mal Katastrophe.“ (BL_02_LW_m)

„Man steht immer mit einem Bein im Gefängnis, denn man kann die Zeiten gar nicht so einhalten, wie man das machen sollte. Das ist schon eine Belastung. Man muss das alles schon noch mal in den Unterlagen so aufschreiben, dass es passt.“ (BL_20_LW_mm)

7.3.3 Ablauf von Zollkontrollen

In den meisten Fällen, so berichten die befragten Betriebsleiter:innen, seien die Kontrollen durch den Zoll und ihr Auftreten als deutlich weniger negativ und „martialisch“ erlebt worden, als dies noch vor einigen Jahren der Fall gewesen sei. Dennoch sei die Aufregung meist hoch – sowohl aufseiten der Betriebsleiter:innen als auch der Saisonbeschäftigten. Ein Betriebsleiter berichtet, dass sich die Kolleg:innen untereinander „warnen“, wenn Zollkontrollen bei ihnen stattgefunden haben.

„Ich werde das nie vergessen. Da kam ich gerade vom Einkaufen und wir haben ja hier eine Küchentür. Und dann kam ich rein, stand in der Küche und wollte gerade die ganze Ware auspacken, den Einkauf und dann kommen da auf einmal hier 3 Leute hinten rein, 3 Leute vorne rein. Haben Sie sich irgendwie verlaufen? Hier ist

der Kucheneingang. Nein, wir sind vom Zoll, einmal Personalausweis von allen, Stundenpläne“ (BL_19_GG_w)

„Vor 2 Tagen kam die WhatsApp, bei mir war der Zoll, bei mir auch, hier auf der bay-erischen Seite 4 Betriebe, vom Zoll stichpunktartig auf dem Feld kontrolliert. Lohnaufzeichnung usw. musst du ja offiziell auf dem Acker mitführen. Was Blödsinn ist, macht kein Handwerker, da wird das unter der Hand gemacht, aber von uns wird es verlangt.“ (BL_14_LW_wm)

Hinsichtlich der Zollkontrollen werden von Betriebsleitungsseite auch kritische Sichtweisen vertreten. Sie bemängeln, dass Zollkontrollen den sowieso erheblichen Druck auf saisonal tätige Betriebe nochmals erhöhen, anstatt dass Regelungen gefunden werden, die die spezifische und herausfordernde Situation ihrer Betriebe konstruktiv berücksichtigen.

„Ich habe durchaus Verständnis, dass man gewisse Kontrollen durchführen muss, die Überprüfungen machen muss, aber ich wünsche mir hier einfach mehr Verständnis für die Situation in der Landwirtschaft, für die Sondersituation. Dass wir keine Buchhaltungen, Lohnabteilungen, wo alles perfekt [ist, haben]. In der Erntesaison sind alle extrem unter Druck und angespannt, weil die Ernte eingebracht werden muss; da würde ich mir manchmal wünschen, dass es auch eine Chance gibt, dass in einem gewissen Zeitraum [...] zu haben. Nicht so extrem genau pingelig, sondern [dass man] versucht, mit den Betrieben das zu klären, einen Zeitraum einräumt oder auch Verständnis für die Sondersituationen hat.“ (BL_06_LW_m_)

Einigen arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen zufolge laufen die Zollkontrollen in landwirtschaftlichen Betrieben ohne größere Friktionen ab. Dies sei auch auf die verbandsseitige Vorbereitung der Betriebe zurückzuführen, im Rahmen derer über den Ablauf der Kontrolle und die vorzuhaltenden Dokumente informiert werde.

„Vor Einführung des Mindestlohns gab es stärkere Konflikte, wenn der Zoll zum Kontrollieren gekommen ist. Jetzt ist es so, dass die Betriebe auch von uns entsprechend gebrieft wurden, [...] zu schauen, dass sie vorbereitet sind, dass sie die Unterlagen da haben, dass die Unterlagen aktuell sind, dass es da keine große Sucherei gibt, und dass es vernünftig läuft.“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

„Also klar, es gibt immer welche, wo es nicht ganz so sauber ist, aber die meisten haben die Unterlagen so parat, dass ein Prüfer auf den ersten Blick ganz gut erkennen kann ... , er hat die Lohnabrechnung des letzten Monats und dann sieht er die Stundenaufzeichnung und kann also sehr schnell kontrollieren, ist Mindestlohn gezahlt oder nicht, das ist auch das Ziel.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

7.4 Zusammenfassung

Sowohl in der Gruppe der Betriebsleiter:innen als auch der Saisonbeschäftigten variiert der Kenntnisstand zu den arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich des MiLoG zum Teil erheblich. Hierauf weisen auch die Ergebnisse der Gespräche mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen hin.

In größeren Betrieben wird der Umgang mit gesetzlichen Bestimmungen offenbar häufig an spezialisierte Fachleute delegiert, wodurch hier der Informationsstand erwartungsgemäß höher ist als

in den kleineren Betrieben. Der Kenntnisstand auf Betriebsleitungsebene scheint allerdings nicht maßgeblich dafür zu sein, wie strikt gesetzliche Auflagen umgesetzt werden. Unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße wurden überwiegend bewusste Abweichungen und Verstöße gegen diese Bestimmungen berichtet. In den meisten Fällen betrafen diese die Überschreitung der im Arbeitszeitgesetz festgeschriebenen werktäglichen Arbeitshöchstzeiten und darüber hinaus die im MiLoG verankerte Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten. Diese reichen von Abweichungen hinsichtlich des Detailgrads von Arbeitszeiterfassungen bis hin zur Manipulation der Dokumente, um diesbezüglichen Kontrollen durch den Zoll standhalten zu können. Diese Form der Non-Compliance ist den betreffenden Betriebsleiter:innen bewusst und verursacht zugleich großes Unbehagen, da sie keine Alternative zu ihrem Handeln sehen. Die spezifische Situation von Saisonbetrieben erschwere eine optimalere Personalplanung und Einhaltung der gesetzlichen Auflagen immens.

Die Zahlung des Mindestlohns ist hingegen in der großen Mehrheit der untersuchten Betriebe eigenen Angaben zufolge gegeben. Überbetrieblichen Branchenvertreter:innen nach kommen Mindestlohnverstöße in der Landwirtschaft nicht regelmäßig vor. Zudem variiert ihre Häufigkeit offenbar in Abhängigkeit von bestimmten Betriebsmerkmalen wie der Unternehmensgröße.

Kontrollen durch den Zoll werden von Betriebsleiter:innen und Saisonbeschäftigten grundsätzlich positiv bewertet, da hinsichtlich der meisten Aspekte des MiLoG Zustimmung besteht und man es begrüßt, wenn „schwarze Schafe“, die zu gering oder „schwarz“ entlohnen, überführt werden. Gleichwohl ist die Sorge davor, selbst von einer Zollkontrolle betroffen zu sein und Überschreitungen der gesetzlichen Arbeitszeit nachgewiesen zu bekommen, unter den Betriebsleiter:innen groß. Es wird demnach eine moralische Unterscheidung zwischen zu niedriger Entlohnung und Arbeitszeitüberschreitungen vorgenommen.

Das Vertrauen der Mehrheit der befragten Saisonbeschäftigten gegenüber Vorgesetzten wird als groß beschrieben. Nicht selten zeigt sich hier ein hohes Maß an Verständnis für die Herausforderungen, mit denen sie ihre Chef:innen konfrontiert sehen. Zudem ergibt sich durch die Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz für beide Seiten eine Win-Win-Situation. Der mit dem Arbeitszeitgesetz intendierte Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer:innen wird von den befragten Saisonkräften nicht für wichtig erachtet.

8 Exkurs: Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Durchführung des Projekts und insbesondere die Durchführung der Feldarbeit (Juni bis Oktober 2021) fielen in das zweite Jahr der COVID-19-Pandemie. Auch wenn die Auswirkungen der Pandemie selbst nicht zentraler Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie sind, sind beide betrachteten Branchen in besonderem Maße von der Corona-Pandemie betroffen. Aus diesem Grund wurden die in den durchgeführten Interviews in Bezug auf die Corona-Pandemie gesammelten Erfahrungen erfasst. Sie werden nachfolgend für beide Branchen getrennt dargestellt.

8.1 Auswirkungen auf die landwirtschaftlichen Betriebe

Verunsicherung durch drohenden Ausfall der Ernte 2020

Die landwirtschaftlichen Betriebe waren den Studienergebnissen zufolge vor allem im Jahr 2020 in besonderer Weise von den Auswirkungen der Pandemie betroffen, da kurz vor Beginn der Erdbeer- bzw. Spargelernte Grenzsicherungen erfolgten und die bereits vorbereitete, kurzfristige Einreise der Saisonkräfte nicht möglich war (vgl. Kapitel 2.4.1). Alle im Rahmen der Studie befragten landwirtschaftlichen Betriebe waren von den Grenzsicherungen in besonderer Weise betroffen. Die Mehrheit der Betriebsleiter:innen berichtet von massiven Existenzängsten und der drohenden Gefahr, große Teile der Ernte im Jahr 2020 zu verlieren. Dies deckt sich mit entsprechenden Schilderungen überbetrieblicher, arbeitgebernaher Branchenvertreter:innen.

„Das Bibbern, die schlaflosen Nächte, die man hatte: ‚kriegten wir überhaupt Leute, in 7 Tagen geht es los‘ und das war noch nicht geregelt.“ (BL_01_LW_mw)

„Es war ja ein wilder Start im März als der Einreise-Stopp kam und die Nerven blank lagen in den Betrieben. [...] was ich Anrufe bekommen habe von weinenden Frauen, die gesagt haben ‚um Gottes Willen, unsere Existenz ist bedroht, wenn die jetzt alle nicht kommen dürfen. Wir sind kurz vor der Ernte. Was machen wir denn dann?‘“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Auch auf Seiten der Saisonbeschäftigten bestand im vergangenen Jahr offenbar eine große Verunsicherung im Umgang mit der COVID-19-Pandemie. Vor allem Saisonbeschäftigte aus Polen berichten zudem von einer eher negativen Berichterstattung über die Auswirkungen der Pandemie in Deutschland, die viele Ängste geschürt und dazu geführt habe, dass viele potenzielle Saisonkräfte auf eine Beschäftigung in Deutschland verzichtet hätten.

„Aber letztes Jahr war eindeutig ein Schnitt. Durch Corona muss man sagen, weil viele polnische Leute haben Angst gehabt hierher zu kommen, schlicht weg Angst gehabt. Das ist schon so, wenn man die Leute dann 1 Jahr nicht hat, dann gibt es einen Schnitt.“ (BL_01_LW_mw)

„Sie [die Pandemie] hat mich sehr gestresst, ich hatte Angst, krank zu werden, es gab Zeiten, wo ich 2 Masken zum Schutz trug, hatte Angst, rauszugehen.“ (SB_05A_LW_w)

„Es war schwerer herzukommen, weil die Krankheit gewütet hat, jeder hatte Angst, dass wenn er anreist ... ob man krank wird oder nicht.“ (SB_03B_LW_w)

Entlastung habe – nach einer längeren Phase der Unsicherheit – die Möglichkeit der Einreise der Saisonbeschäftigten mittels Flugzeug bedeutet, die zwar auf der einen Seite eine zum Teil erhebliche Kostenbelastung für die Betriebe bedeutete, auf der anderen Seite aber die Ernte in einem annähernd ‚normalen‘ Umfang ermöglicht habe.

Die Rekrutierung von Saisonarbeitskräften aus dem Ausland gestaltete sich mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge während der ersten Welle der Pandemie dennoch insgesamt schwieriger als üblich. Gerade zu Beginn der Pandemie bestanden bei Saisonarbeitskräften offenbar vielfach Ängste – nicht nur vor Infektionsrisiken, sondern auch vor der Anreise mit dem Flugzeug. Von dem für die Monate April und Mai 2020 vereinbarten Kontingent von jeweils 40.000 Personen wurde Befragten zufolge nur etwas mehr als die Hälfte ausgeschöpft. Hinderlich war offenbar auch eine als unsachgemäß bewertete Berichterstattung über die Situation in Deutschland in ausländischen Medien.

„Im letzten Jahr [2020] war [die Rekrutierung] extrem schwer. Gerade zu Beginn der Pandemie war sehr viel Angst im Spiel. Dann durften sie nur fliegen. Jetzt sprechen wir über Personen, die noch nie im Leben geflogen sind [...] vor allem die Berichterstattung im Ausland [war auch] sehr hinderlich. Da ist berichtet worden, wie schlimm die Zustände in Deutschland sind.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Im Ergebnis konnten im Jahr 2020 mehreren überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge temporär oder regional weniger ausländische Saisonarbeitskräfte rekrutiert werden als zuvor. Dies habe stellenweise zu einer Arbeitsverdichtung bei Saisonarbeitskräften geführt.

„Wir haben im letzten Jahr [2020] Aussagen von Beschäftigten gehabt, [...] wo zeitweise in den Betrieben auch weniger Leute waren. Die haben eine Arbeitsverdichtung erfahren: noch länger arbeiten müssen, kürzere Pausen gehabt. Das war ja auch gesetzlich so möglich.“ (ÜBA_03_AN_LW_m)

Die befragten Betriebsleiter:innen thematisierten häufig die gutgemeinten Angebote von inländischen Kräften, vor allem bei der Spargel- bzw. Erdbeerernte mitzuarbeiten. Einerseits zeigten sie sich persönlich berührt von diesem Zeichen der Unterstützung und Solidarität. Andererseits konnten die inländischen Kräfte die Arbeitsleistung der ausländischen Saisonkräfte wohl in keiner Weise ersetzen. Hierzu fehlten den Betriebsleiter:innen zufolge die zeitlichen Einsatzmöglichkeiten, die handwerklichen Fertigkeiten sowie das physische Durchhaltevermögen. Dies bestätigen auch einige überbetriebliche Branchenvertreter:innen.

„Du findest hier keine, letztes Jahr, es war eine Katastrophe. Hier haben am Tag 30 Leute angerufen ‚wir kommen Ihnen helfen‘. Da ist ja viel durch die Presse gegangen, dass die armen Bauern jetzt keine Erntehelfer kriegen, weil die Grenze dicht ist. Wirklich, das hat so einen sozialen Drang ausgelöst, aber klingt jetzt doof: Spargelstechen ist eine Lerntätigkeit, das klingt so einfach, wie Kuh melken, das muss man können und lernen. Das ist schön, aber musst du jeden Tag machen und wenn du es nicht richtig machst, dann wird die Kuh krank. Genauso ist es beim Spargel.“ (BL_02_LW_m)

„Wobei ich auch sagen muss, viele Einheimische waren auch nicht bereit, einen ganzen Tag zu arbeiten, sondern nur halbtags.“ (BL_01_LW_mw)

Der betriebliche Infektionsschutz wird von den befragten überbetrieblichen Branchenvertreter:innen tendenziell eher positiv bewertet. Die Betriebe hätten sich mit der Umsetzung der BMEL-/BMI-Vorgaben (vgl. Kapitel 2.4.1) vielfach „sehr viel Mühe“ gegeben und darüber hinaus teilweise auch freiwillige Maßnahmen ergriffen. Gemessen an der Zahl an Saisonarbeitskräften wird das Infektionsgeschehen bislang als "übersichtlich" bewertet.

„[...] wenn man sich mal die große Zahl an Saisonkräften anguckt, die aus dem Ausland eingereist sind [...], wenn man gerade große Ausbrüche sich angucken möchte, dann muss man schon ordentlich suchen, das hatte man in der Landwirtschaft nicht. Vereinzelt immer, gerade bei Einreise [...].“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

„Dann gibt es die Betriebe, die sich sehr viel Mühe gegeben haben, die auch sehr viel gemacht haben. Dann haben wir auch Betriebe gesehen, wo die Leute immer noch in den Bruchbuden gehaust haben, wo sie teilweise eine gemeinsame Essensausgabe hatten, und wo sie gemeinsam auf das Feld transportiert worden sind.“ (ÜBA_05_AN_LW_m)

Größere Preissetzungsspielräume in 2020 durch Verknappung des Produktangebots

Den anfänglichen Befürchtungen und Schwierigkeiten zum Trotz konnte das Jahr 2020 in allen befragten landwirtschaftlichen Betrieben wirtschaftlich positiv abgeschlossen werden. Aufgrund der geschlossenen Grenzen ergab sich für die Sonderkulturbetriebe eigenen Angaben zufolge ein kurzfristig geschlossener Wirtschaftsraum, in dem sich bessere Absatzpreise erzielen ließen. Zudem war die Zahlungsbereitschaft der Verbraucher:innen für Lebensmittel offenbar deutlich höher, sodass die Ernte 2020 zu überdurchschnittlich hohen Preisen verkauft werden konnte. Dies bestätigt auch eine überbetriebliche, arbeitgebernahe Branchenvertreterin.

„2020 – das Corona Jahr – war ein sehr gutes Jahr [...]. Die Verbraucher, die waren im Land, die konnten nicht in Urlaub und haben mehr konsumiert. Das hat dazu geführt, dass der Preis letztes Jahr außerordentlich gut war und es gab auch weniger Menge am Markt.“ (BL_06_LW_m)

„Der Preis war [im Jahr 2020] stabiler als in den letzten Jahren vorher. Dadurch war es insgesamt, nicht für alle, aber für die meisten Betriebe, eigentlich die erste gute Saison seit einigen Jahren.“ (ÜBA_07_AG_LW_w)

Bessere Planungssicherheit und mehr Routine in 2021

Im Jahr 2021, so berichten die betroffenen Betriebsleiter:innen, habe eine deutlich höhere Planungssicherheit geherrscht, da unter Berücksichtigung aller pandemiebedingter Auflagen die Einreise der Saisonkräfte sowie die Durchführbarkeit der Ernte bereits zu Jahresbeginn bzw. im Frühjahr als nahezu sicher gegolten hätten.

Durch die häufig bereits vor dem Aufenthalt an die Saisonbeschäftigten kommunizierten Corona-Regeln (Testvorschriften, Hygienevorschriften, Arbeit in festen Gruppen etc.) habe für beide Seiten die Sicherheit bestanden, dass eine sichere Anreise, Aufnahme von Saisonbeschäftigung sowie Durchführung der Ernte möglich sei. Dies deckt sich mit Aussagen überbetrieblicher Branchenvertreter:innen.

„Am Anfang große Panik ‚was machst du im Betrieb, Kontrollen, alle Leute testen‘. Die sind schon mit einem negativen Test eingereist. Auch ein bisschen kompliziert alles, aber waren es negative Tests, dann gab es eine Arbeitsquarantäne, wie im

letzten Jahr auch schon. Dürfen arbeiten, aber als einzelne Gruppe auf dem Hof, nicht einkaufen. Die ersten 10 Tage habe ich besorgt, was sie so brauchen.“
(BL_02_LW_m)

„Dieses Jahr war es besser, dass wir gekommen sind und normal gereist sind.“
(SB_04B_LW_w)

Die zusätzlichen Kosten für Corona-Tests und aufwendige Hygienemaßnahmen ist in nahezu allen befragten Betrieben im Wesentlichen vonseiten der Betriebe übernommen worden. Diese Maßnahmen haben nach Angaben der Betriebsleiter:innen zu einem deutlich größeren Interesse von (potenziellen) Saisonbeschäftigten geführt, eine kurzfristige Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen. Die Einführung der 102-Tage-Regelung (vgl. Kapitel 2.4.1) ist von den Betriebsleiter:innen sehr begrüßt worden, da man auch arbeitsorganisatorisch von dieser Regelung profitiert habe. Einige Saisonbeschäftigte begrüßten die Möglichkeit des längeren Aufenthalts ebenfalls explizit.

„Also ich muss dazu offen sagen, die 102-Tage-Regelung hat uns wirklich sehr in die Karten gespielt. Wir wissen, dass es nicht aufrecht zu erhalten ist, wir würden es uns natürlich wünschen [...]. Wir kommen auch mit der 3-Monatsregelung hin, der alten Regelung, da kommen wir auch hin, das ist aber ganz schön knapp.“
(BL_03_LW_m)

In Bezug auf die Herkunftsländer hat im zweiten Pandemie-Jahr in einigen der betrachteten Betriebe eine Veränderung stattgefunden. Diese Entwicklung hat zwar offenbar vor der Pandemie bereits eingesetzt, wurde aber nach Einschätzung der Betriebsleiter:innen durch das Pandemie-Geschehen beschleunigt.

8.2 Auswirkungen auf die gastgewerblichen Betriebe

Harter Lockdown über sieben Monate

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben das Gastgewerbe in den in der Untersuchung berücksichtigten Regionen offenbar in den ersten beiden Pandemie-Jahren stark betroffen. Als die Sommersaison im Gastgewerbe im Jahr 2020 startete, waren zahlreiche pandemiebedingte Regularien bereits beschlossen, so dass sich die Betriebe auf die geltenden Regelungen einstellen und Hygienekonzepte umsetzen konnten, bevor die Betriebe wieder geöffnet wurden. Im Vergleich zu den landwirtschaftlichen Betrieben war im Gastgewerbe also ein zeitlicher Vorlauf gegeben, um sich auf die Situation einzustellen. Die Mehrheit der Betriebe berichtet demnach auch von einer wirtschaftlich erfolgreichen Sommersaison 2020.

Vor große wirtschaftliche Herausforderungen sahen sich die befragten gastgewerblichen Betriebe hingegen durch die langen Winter-Lockdowns gestellt. Während die Beherbergungsbetriebe im Sommer durch die stark gestiegene Nachfrage nach Urlaub in Deutschland einen Teil der wirtschaftlichen Verluste durch deutliche Preiserhöhungen auffangen konnte, bestand für die gastronomischen Betriebe dieser Spielraum in einem deutlich geringeren Maße.

„Letztes Jahr hatten wir eine sehr gute Saison, das darf man nicht vergessen [...], dass wir ein halbes Jahr zu machen, damit hat keiner gerechnet. Jetzt ist es so, die

*Buchungslage ist auch gut, die Medien pushen es ein bisschen hoch und sagen super. Sie ist gut. In den Küstenorten, im Land läuft es aber noch nicht so gut.“
(BL_08_GG_m)*

„Das war so schon richtig schlimm, es ist in diesem Jahr noch schlimmer geworden, wo sehr viele Mitarbeiter durch die Kurzarbeit [Einbußen erlitten haben]. Wir hatten unsere Cafés auf Usedom, wo kein einziger Tourist da war, hatten wir 7 Monate geschlossen. Dadurch sind viele Mitarbeiter eben abgewandert, komplett raus aus der Gastronomie und dadurch hat es sich so extrem zugespitzt, Mitarbeiter zu finden. Wir beobachten das, konnten Öffnungszeiten auch nicht mehr vorhalten, haben Schließtage eingeräumt und das nach diesen schlimmen Monaten, wo wirklich jeder Euro Umsatz gebraucht wird. Das hat in diesem Jahr nochmal extrem zugenommen.“ (BL_12_GG_w)

Viele Saisonbeschäftigte sahen sich zur Sicherung ihres Lebensunterhalts scheinbar gezwungen, in andere Betriebe abzuwandern, und gehen nach Angaben der Betriebsleiter:innen inzwischen vor allem Tätigkeiten im Einzelhandel nach, wo die Arbeitszeiten als angenehmer gelten.

„Während Corona sind viele Leute einfach gegangen, weil die Arbeitsbedingungen teilweise auf anderen Stellen anders versprochen waren.“ (SB_12A_GG_m)

Im Jahr 2021 wurden zwei der in der Untersuchung berücksichtigten Forschungsregionen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, zu sogenannten Modellregionen ernannt und konnten bereits Ende Mai 2021 bzw. im Juni 2021 wieder Gäste empfangen. Die Sommersaison startete also mit einer zeitlichen Verzögerung. Herausfordernd zeigte sich hierbei offenbar für viele Akteure der relativ kurze Vorlauf zur Öffnung der Betriebe unter der Auswirkung des sich coronabedingt weiter verschärften Arbeitskräftemangels. Dies bestätigen auch mehrere überbetriebliche Branchenvertreter:innen.

Für die ausländischen Saisonbeschäftigten, die in beiden Jahren zu einem etwas späteren Zeitpunkt im Jahresverlauf anreisen als dies in den landwirtschaftlichen Betrieben der Fall war, bestanden offenbar weniger strenge Quarantäneregeln. Dafür unterlagen die Beschäftigten aber offenbar einem deutlich strikteren Test-Reglement. Viele Betriebsleiter:innen betonen jedoch, dass die Einhaltung strenger Hygienemaßnahmen im Gastgewerbe eine alltägliche Anforderung ist, weshalb die coronabedingten Maßnahmen weniger schwer ins Gewicht fielen, als dies in anderen Branchen der Fall sei.

8.3 Langfristige Pandemie-Effekte im Bereich Saisonarbeit

Für beide Branchen lassen die Ergebnisse der Betriebsfallstudien sowie der Gespräche mit überbetrieblichen Branchenvertreter:innen langfristige Effekte der COVID-19-Pandemie erkennen, die möglicherweise in Zukunft in der Saisonarbeit dieser Branchen nachwirken könnten.

Zu den wichtigsten, möglicherweise langfristigen Auswirkungen in den **landwirtschaftlichen Betrieben** zählen nachfolgende Aspekte: Die Pandemie führte offenbar häufig zu einer Abwanderung auch von langjährigen Saisonbeschäftigten in andere Arbeitsverhältnisse im Heimatland, um auch während der Pandemie den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Darüber hinaus beschleunigte die Pandemie wohl die Verschiebungen der Herkunftsländer der Saisonbeschäftigten. Viele Saisonbeschäftigte aus Polen haben offenbar aus Angst vor einer Erkrankung auf eine Sai-

sonbeschäftigung in Deutschland verzichtet. Die Betriebe sahen sich daraufhin vielfach gezwungen, auf Saisonkräfte aus anderen Ländern auszuweichen. Die Corona-bedingte Ausweitung der Aufenthaltsdauer von 70 auf 102 Tage wird in den betrachteten Betrieben sowohl von den Betriebsleiter:innen als auch den Saisonbeschäftigten mehrheitlich begrüßt, da diese Regelung sich positiv auf die Betriebsabläufe auswirke und die Verdienstmöglichkeiten der Saisonbeschäftigten erhöhe. Darüber hinaus berichten viele Betriebsleiter:innen von einer erhöhten öffentlichen Wahrnehmung der Abhängigkeit inländischer Lebensmittelproduktion von ausländischen Saisonbeschäftigten. Die Pandemie habe die Besonderheiten der Lebensmittelproduktion in Sonderkulturbetrieben in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt.

Im **Gastgewerbe** werden den Aussagen der Betriebsleiter:innen und von überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zufolge langfristige Effekte der Corona-Pandemie vor allem im sich weiter verschärfenden Personalmangel beobachtbar sein. In andere Branchen abgewanderte Saisonkräfte werden nach ihrer Einschätzung langfristig fehlen. Überbetriebliche Branchenvertreter:innen wie die Betriebsleiter:innen erwarten dadurch eine Steigerung der Stundenlöhne. Teilweise berichten Betriebsleiter:innen bereits von einer Verringerung der Öffnungszeiten (z. B. nur am Abend) oder auch von Überlegungen hinsichtlich der Änderung des Dienstleistungsangebotes (z. B. mehr Mitnahmeangebote oder Selbstbedienungsbereiche), um dem geringeren Personalstand Rechnung zu tragen.

9 Wahrnehmung, Bewertung und Ausblick

Die Interviews mit den verschiedenen Akteuren aus der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe haben sich nicht nur intensiv mit den behandelten Einzelaspekten des Mindestlohns und seinen Auswirkungen auf die Saisonbeschäftigung gewidmet, sondern auch eine übergreifende Bewertung der Erfahrungen mit dem MiLoG erfragt. Im Folgenden werden die zentralen Wahrnehmungen aus der Perspektive der überbetrieblichen und betrieblichen Akteure zusammenfassend dargestellt. Dazu gehören Einschätzungen zu den Auswirkungen auf den Schutz der Arbeitnehmenden, die Sicherung der Beschäftigung sowie die Wettbewerbsbedingungen insbesondere im internationalen Vergleich. Zudem werden Erwartungen zu langfristigen Struktureffekten sowie ein Ausblick auf mögliche mindestlohninduzierte Entwicklungen in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe dargestellt. Das Kapitel schließt mit Empfehlungen aus Sicht der Betriebsleitungen zur Vermeidung negativer Auswirkungen des Mindestlohns in den untersuchten Branchen.

9.1 Wahrnehmung und Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns

Eine explizite, im Gesetz genannte Zielsetzung des Mindestlohns war es, einen „angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ zu gewährleisten, die „Beschäftigung nicht zu gefährden“ und „faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen“ (§ 9 Abs. 2 MiLoG). Im Folgenden werden die Einschätzungen der befragten Betriebsleiter:innen, Saisonbeschäftigten und überbetrieblichen Branchenvertreter:innen zur Frage dargestellt, inwieweit diese Ziele des Gesetzes erreicht worden sind.

9.1.1 Arbeitnehmerschutz

Allgemeine Lohnuntergrenze wird positiv bewertet

Wesentliches Ziel der Einführung des Mindestlohns bestand in der Schaffung einer allgemeingültigen, verpflichtenden Lohnuntergrenze für alle Arbeitnehmer:innen in Deutschland, die die Grundlage für eine angemessene und faire Bezahlung der Beschäftigten über alle Wirtschaftszweige hinweg gewährleistet. Die Mehrheit der Betriebsleiter:innen in beiden betrachteten Branchen äußert sich äußerst positiv über diese Zielsetzung des MiLoG, welche ihnen zufolge zu einer Angleichung der Wettbewerbsbedingungen unter den Arbeitgeber:innen einer Branche geführt hat.

„Die Ausbeutung mit 5 Euro die Stunde und was es so früher mal gab, da bin ich ein Gegner von. Wir hatten auch mal Kollegen, weiß ich, die haben sie beschäftigt mit 3 Euro die Stunde umgerechnet, weil sie den Wohnraum abgezogen haben. Durch die vielen Stunden, dann haben die 13, 14 Stunden am Tag gearbeitet, konnten die ein bisschen Geld verdienen. Mit dem Mindestlohn ist das viel besser geworden, es ist fair.“ (BL_08_GG_m)

„Es haben sich immer mehr Betriebsräte in Hotels formiert, aber auch die Häuser ohne Betriebsrat haben verstanden, dass dieses Ausnutzungsverhältnis, was man der Branche immer nachgesagt hat, dass das nicht mehr umsetzbar ist. Dass man

da wirklich sagen muss: Jetzt müssen wir umdenken, ansonsten ist das Thema nicht mehr darstellbar.“ (BL_15_GG_m)

Auch einige der befragten Saisonbeschäftigten nehmen die Einführung einer allgemeingültigen Lohnuntergrenze als eine gleichermaßen bessere rechtliche Absicherung sowie als einen Ausdruck der Wertschätzung von Saisonbeschäftigten wahr.

„Dass er [der Arbeitgeber] weiß, dass er so viel bezahlen muss.“ (SB_06B_LW_m)

„Ich denke, dass das gut ist. In anderen Ländern ist das nicht gut. Hier ist das sehr gut.“ (SB_15A_GG_w)

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

Mehrere überbetriebliche, vor allem arbeitnehmernahe Branchenvertreter:innen teilen die Einschätzung der befragten Betriebsleiter:innen, wonach der Mindestlohn zu einer Vermeidung von Lohn-Dumping und damit zu einer „faireren“ Entlohnung von Saisonarbeitskräften beigetragen hat.

„Es ist sicherlich so, [...] [dass es] aber etwas fairer zugeht, weil die Betriebe nicht mehr absolute Dumping-Löhne zahlen können.“ (ÜBA_08_AN_LW_m)

„Der Mindestlohn an sich ist definitiv richtig, weil viele Kollegen [...] haben [...] die Arbeitskraft nicht richtig bezahlt.“ (ÜBA_01_AG_GG_m)

[...] gerade in Bereichen, wo wir tarifvertraglich noch einen Nachholbedarf haben, wo sich auch Arbeitgeberverbände aus der Verantwortung rausnehmen – der Mindestlohn hat hier eine einheitliche untere Linie eingezogen.“ (ÜBA_12_AN_GG_m)

Keine ausreichende Höhe, um Lebenshaltungskosten in Deutschland bezahlen zu können

Nach Einschätzung der deutlichen Mehrheit der Betriebsleiter:innen, sowohl in den landwirtschaftlichen als auch in den gastgewerblichen Betrieben, ist die derzeitige Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht ausreichend, um betroffenen Arbeitnehmer:innen ein ausreichend hohes Einkommen zu ermöglichen, von dem das Leben in Deutschland – unabhängig vom Erhalt weiterer Transferleistungen – bestritten werden kann. Die Lebenshaltungskosten von Saisonbeschäftigten, die ihren Lebensmittelpunkt in ihrem Herkunftsland haben, schätzen die Befragten als deutlich geringer ein und bewerten für diese die derzeitige Höhe des Mindestlohns als ausreichend bzw. als gut. Einige Saisonbeschäftigte vergleichen ebenfalls die Lebenshaltungskosten in ihren Heimatländern mit denen in Deutschland. Während einige polnische Saisonbeschäftigte das Niveau der Lebenshaltungskosten in beiden Ländern ähnlich hoch einschätzen, sehen Beschäftigte aus anderen Ländern eher ein niedrigeres Niveau der Lebenshaltungskosten in ihrem Heimatland im Vergleich zu Deutschland.

„Ich arbeite weiterhin im Ausland, um meiner Familie einen besseren Lebensunterhalt zu bieten. Und es ist wirklich eine gute Sache, dass man Rumänen zu einem besseren Leben helfen kann.“ (SB_04B_LW_w)

In der Teilstichprobe der gastgewerblichen Betriebe leben die befristet Beschäftigten (über einen Zeitraum von bis zu sieben Monaten) zum weit größten Teil dauerhaft in Deutschland. Nur wenige

Befragte haben Zugang zu vergünstigtem Wohnraum in Form von Personalunterkünften ihrer Arbeitgeber:innen. Für die kurzfristig Beschäftigten aus dem Ausland ist hingegen die Bereitstellung von (bezahlbarem) Wohnraum nach Einschätzung der Betriebsleiter:innen eine zwingende Voraussetzung, um Beschäftigte zu gewinnen. Für diejenigen Saisonbeschäftigten, die selbst für ihre Unterbringung aufkommen müssen, wird der aktuelle Mindestlohn als nicht ausreichend bewertet, um die Lebenshaltungskosten zu decken.

„Mindestlohn, erstmal ist er natürlich zu niedrig, weil von 9,50 Euro brutto kann kein Mensch leben, wenn er einen Vollzeitjob hat. [...] Hat er Steuerklasse 1 oder 6 oder, keine Ahnung, eine ungünstige Steuerklasse, dann kann er davon vielleicht Miete zahlen, aber hat nichts mehr zu essen. Der ist zu niedrig.“ (BL_09_GG_w)

„Man kann doch nicht verlangen, dass ein Mitarbeiter eloquent, gebildet, gut gekleidet, motiviert, fröhlich zur Arbeit kommt, wenn er sich eigentlich nichts leisten kann, außer einem Dach über dem Kopf und leidlich seine Familie ernähren kann. Das passt doch nicht zusammen.“ (BL_15_GG_m)

„Ich denke, der Lohn ist wenig. Es ist einfach alles teuer hier. Die Wohnungen zum Mieten. Die Lebensmittel sind auch teurer geworden [...]. Das finde ich ein bisschen wenig. Man muss ja die Wohnung bezahlen. Das Leben bezahlen. Auto, Fahrkarte, Miete Daher finde ich das schon wenig.“ (SB_16B_GG_m)

Lohnnebenkosten sind in den unteren Lohngruppen zu hoch

Fast ausnahmslos alle Betriebsleiter:innen beider Branchen thematisieren im Laufe der Gespräche die Höhe der Lohnnebenkosten, die ihrer Meinung nach für die Bewertung des gesetzlichen Mindestlohns eine gravierende Rolle spielen. Vor allem bei den befristet Beschäftigten seien die Höhe der Abzüge vom Bruttolohn unverhältnismäßig hoch.

„Das Problem ist [...], dass einfach die Lohnnebenkosten zu hoch sind. Die fressen zu viel auf, das ist zu viel. [...] es bleibt zu wenig netto vom brutto. [...] Es muss eigentlich an dem ganzen Lohnnebenkosten-System gearbeitet werden.“ (BL_09_GG_w)

„Vor kurzem habe ich mit meiner Kollegin über den Mindestlohn gesprochen [...]. Es wird einfach zu viel abgezogen und alles wird teurer.“ (SB_12B_GG_w)

„Wir haben im Verkauf Mitarbeiterinnen, gerade wenn die auch alleinstehend sind oder das Familieneinkommen sehr gering ist, sind die wirklich im Bereich, wo sie Beihilfe benötigen vom Amt. Da braucht es Bescheinigungen und daher können wir es ganz gut einschätzen: also das Netto reicht nicht, um das Familieneinkommen zu decken.“ (BL_12_GG_w)

Positive Effekte auf Arbeits- und Gesundheitsschutz

Einige der hier befragten Betriebsleiter:innen in landwirtschaftlichen Betrieben sowie ein überbetrieblicher Branchenvertreter geben an, dass die Einführung des Mindestlohns und die damit einhergehende stärkere Beachtung des Arbeitszeitgesetzes zu einer deutlichen Professionalisierung der Arbeitsorganisation vor allem kleinerer und mittlerer landwirtschaftlicher Betriebe beigetragen hat. Während vor der Einführung des Mindestlohns eher selten eine genaue Planung der täglichen Arbeitszeit vorgenommen worden sei, sei dies inzwischen auch in kleineren Betrieben ein Standard geworden, der die Planbarkeit des täglichen Betriebsablaufs erhöhe.

„Wir haben [...] gelernt, mit den Leuten gemeinsam vernünftige Pausenregelungen zu machen. Wir haben auch gelernt, [...] arbeitnehmerfreundlicher zu denken im beidseitigen Interesse, um dann auch die Motivation, die Leistung wieder zu erhöhen. [...] wir haben auch gelernt, das Thema mit Arbeitszeitregelung einfach ein bisschen professioneller abzubilden im beiderseitigen Interesse.“ (BL_06_LW_m)

„Aber durch die Aufzeichnungspflicht ist das für den Mitarbeiter und auch für den Betrieb deutlich transparenter geworden, dass einfach gesagt wird ‚ok, hier werden auch die wöchentlichen Arbeitszeiten eingehalten‘, [...] dass die Leute nicht überfordert werden.“ (ÜBA_02_AG_LW_m)

Verstöße gegen Bestimmungen zur Arbeitszeit beurteilen die befragten Saisonbeschäftigten nicht als Einschränkung ihres Gesundheitsschutzes, sondern begrüßen diese nahezu ausschließlich als förderliche Rahmenbedingung für die Erzielung eines höheren Gesamtverdienstes während ihres Aufenthalts.

9.1.2 Beschäftigungssicherung

Gefahr des Abbaus von Arbeitsplätzen in Deutschland bei weiteren Mindestlohnerhöhungen

Den Interviews zufolge hat der Mindestlohn bislang nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen für Saisonbeschäftigte in Landwirtschaft und Gastgewerbe in signifikantem Umfang geführt. In der Gesamtbewertung des gesetzlichen Mindestlohns thematisiert die Mehrheit der befragten Betriebsleiter:innen jedoch den gestiegenen Kostendruck auf Arbeitgeberseite. Vielfach sehen sie hierin, vor allem in landwirtschaftlichen aber auch in einigen gastgewerblichen Betrieben, ein großes Risiko für mittel- bis langfristig sinkende Erträge, die den Geschäftserfolg schmälern und die Rentabilität senken, bis hin zur Geschäftsaufgabe mit einem entsprechenden Verlust an Arbeitsplätzen.

„Dann erleben wir einen Strukturwandel im Anbau [...]. Die, die aufhören, sind die kleinen Betriebe, die 5 bis 10 Saisonbeschäftigte haben. Und die, die über 100 haben, die nehmen rasant zu.“ (BL_05_LW_mm)

„Wir standen vor einer existenziellen Herausforderung. [...] 2015, da ging es von 6,50 auf 8,50 [Euro], das waren 1,5 Millionen [Euro] aus dem Stand für uns. In dem Jahr, es war 1 Million [Euro] aus der Mindestlohnsteigerung, aus dem Stand. Das war für uns eine riesige Herausforderung.“ (BL_12_GG_w)

Produktionsverlagerung von landwirtschaftlichen Betrieben ins Ausland

Sinkende Erträge begünstigen in der Einschätzung einiger Leiter:innen von größeren landwirtschaftlichen Betrieben langfristig die Entscheidung für eine Produktionsverlagerung ins Ausland. Die befragten Betriebsleiter:innen in der Landwirtschaft befürchten zudem verstärkte Konzentrationstendenzen durch einen zunehmenden Verdrängungswettbewerb und erwarten dadurch einen Wegfall von Arbeitsplätzen für Saisonbeschäftigte in Deutschland.

„Wenn wir diese Leute, die saisonal hierher kommen, gleichstellen mit denen, die hier das ganze Jahr arbeiten, dann sage ich offen, dann geht es mit der Produktion hier zu Ende. Dann wird die erst einmal stark reduziert werden und dann wird sie sich verlagern. [...] Dann wird es auch meinen Betrieb in 15 Jahren so nicht mehr geben, das ist sicher. Weil es ist nicht umsetzbar.“ (BL_03_LW_m)

„Es gibt einen Verdrängungswettbewerb, eine Konzentration. [...] das wird durch den Mindestlohn massiv befeuert. Wir haben derzeit 5.800 Obstbauern-Betriebe in Deutschland. Ich garantiere Ihnen [...], mit weiterem Ansteigen des Mindestlohns werden wir in den nächsten 10 Jahren die Betriebe halbiert haben.“
(BL_05_LW_mm)

In diesem Zusammenhang bewerten die befragten Betriebsleiter:innen die Situation hinsichtlich der Übergabe von Betrieben an die nächste Generation häufig als sehr unsicher und teilweise emotional sehr belastend.

„Negativ ist natürlich jeder Schritt des Mindestlohns [...], wir verlieren wichtige Kulturen. Negativ ist auf jeden Fall, dass junge Betriebsleiter oder junge Leute, die in den Betrieb einsteigen wollen, abgehalten werden. [...] Das sind Leute, die sagen ‚ne, das packe ich nicht mehr an, das schaffen wir ja nicht mehr‘. Das sehe ich als negativ beim Mindestlohn. Dass uns die jungen Betriebsleiter wegbrechen, ist ein Fakt. Es werden keine neuen Betriebsleiter da sein, die packen das Ding nicht mehr an.“ (BL_05_LW_mm)

„Ich wünsche nur für unsere jungen Betriebsnachfolger, dass die das einfach weiterhin machen können. Weil die machen es einfach gerne und die wollen nichts anderes machen, also für die täte es mir wirklich leid, wenn es dann finanziell nicht mehr machbar ist.“ (BL_07_LW_m)

9.1.3 Wettbewerbsbedingungen

Konkurrenz der landwirtschaftlichen Arbeitgeber:innen um Saisonbeschäftigte entschärft

Die Einführung des Mindestlohns hat nach Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Betriebsleiter:innen sowohl in den landwirtschaftlichen als auch in den gastgewerblichen Betrieben zu einer erstmaligen Angleichung der Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt im Niedriglohnssektor geführt.

„Positiv ist, dass gleichmäßiger gezahlt wird, dadurch kein unfairer Wettbewerb [um die Arbeitskräfte] unter den Produzenten in Deutschland stattfindet. Das ist sicherlich nicht verkehrt.“ (BL_05_LW_mm)

„Ich glaube, dass es gut ist, dass bereits vorab so ein Mindestlohn festgelegt ist. Weil früher habe ich manchmal von Freunden gehört [...], dass der Deutsche so gezahlt hat, wie er Lust hatte. Einer hat 9 Euro gezahlt, der andere hat 6,70 Euro gezahlt, es wurde nicht vereinbart, es gab ein großes Ungleichgewicht zwischen den Stundenlöhnen.“ (SB_02B_LW_m)

„Der Wettbewerb um Arbeitskräfte wurde dadurch reguliert, dass wir nicht mehr gegen andere Betriebe buhlen mussten, die möglicherweise entweder höher oder niedriger bezahlt haben.“ (BL_18_LW_wm)

Im Gastgewerbe wird der Mindestlohn-Effekt auf die Wettbewerbsbedingungen mittlerweile offenbar häufig überlagert durch den fortschreitenden Arbeitskräftemangel, der vor allem in touristisch stark frequentierten Gebieten (auch über die betrachteten Forschungsregionen hinaus) zu einer deutlichen Konkurrenz der Arbeitgeber:innen um Saisonbeschäftigte führe.

Verschärfte Wettbewerbsbedingungen für die landwirtschaftlichen Betriebe durch heterogene Lösungen in Europa

Durch die Einführung des Mindestlohns in Deutschland und den vorgenommenen Erhöhungen kritisieren alle befragten Betriebsleiter:innen in den landwirtschaftlichen Betrieben sowie alle überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen eine Verschlechterung der Wettbewerbsbedingungen in der Lebensmittelproduktion aus der Perspektive der deutschen Betriebe. Sehr bedeutsam erscheinen hier die unterschiedlichen Mindestlohanforderungen in den verschiedenen Märkten sowie weitere einschränkende gesetzliche Vorgaben.

„Ich will ein Beispiel bringen: in Polen ist der Mindestlohn 3,50 oder 3,80 Euro. Die polnischen Spargelstecher stechen mit denen aus der Ukraine den Spargel. In Rumänien ist er 2,80 Euro. Jetzt sagen alle Befürworter vom Mindestlohn, alte Leier, haben wir schon immer gehört. Ja stimmt, aber sie können jetzt diese Woche bei Aldi einkaufen gehen, Aldi Nord hat diese Woche polnischen Spargel in der Werbung.“ (BL_03_LW_m)

„Die Kontrollen [in Deutschland] schaffen keine faireren Wettbewerbsbedingungen. Hier bei uns halten sich doch alle mehr oder weniger dran. Bei uns zahlt keiner mehr 3 Euro in der Stunde. Fairen Wettbewerb gibt es nur, wenn sich alle in Europa an einen gleichen Mindestlohn halten müssten und nicht nur wir in Deutschland.“ (BL_20_LW_mm)

Die überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen, die sich zum Thema „Europäischer Mindestlohn“ äußern, sehen hierin jedoch keine Lösung für die durch den Mindestlohn verstärkten Wettbewerbsnachteile deutscher Sonderkulturbetriebe gegenüber ausländischen Produzent:innen.

„In der Diskussion ist ja im Moment ein europäischer Mindestlohn. Aber auch dort heißt es nicht, dass ein Lohn festgesetzt wird, der dann in allen Staaten zu zahlen wäre. Sondern es ist eher immer im Verhältnis auch des jeweiligen Landes zu sehen. Das heißt, es wird sich an den absoluten Posten nichts ändern. Es werden Differenzen bleiben und damit auch die Schwierigkeiten in der Vermarktung. Im Handel wird nicht differenziert, ob es ein deutscher oder polnischer Apfel ist.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

Eingriff des Gesetzgebers in die Tarifautonomie wird scharf kritisiert

Mehrere überbetriebliche, arbeitgebernahe Branchenvertreter:innen sowie einige der befragten Betriebsleiter:innen kritisieren den Eingriff des Gesetzgebers in die Tarifautonomie zum Teil scharf. Häufig wird hierbei die mangelnde Passung der aktuell geltenden Regelungen für die beiden betrachteten Branchen angeführt.

„Als Arbeitgeberverbände fanden wir das natürlich wenig schön, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, weil es tatsächlich uns als Tarifparteien da völlig außen vorgelassen hat. Wir werden immer mehr entmachtet in Führungszeichen.“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

„Das Gastgewerbe hatte sich im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns sehr kritisch positioniert. Insbesondere deshalb, weil wir der Auffassung waren und sind, dass Lohnfindung Aufgabe der [...] Tarifvertragsparteien ist [...]. An dieser Einstellung hat sich auch nichts geändert.“ (ÜBA_11_AG_GG_w)

„Es ist gesetzlich ganz klar geregelt, dass ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber sich freiwillig ihre Konditionen und Rahmenbedingungen aushandeln. Und da hat schlicht und einfach der Gesetzgeber meines Erachtens nach nichts drin zu suchen. [...] Es wird im Prinzip in laufende Tarifverträge reingegrätscht. Das war damals auch. Das finde ich absolut unverantwortlich.“ (BL_17_GG_m)

9.2 Erwartete langfristige Strukturveränderungen

Einige Entwicklungen wie Konzentrationsprozesse der landwirtschaftlichen Betriebe und Veränderungen der angebauten Kulturen, haben nach Einschätzung der Betriebsleiter:innen und überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen zwar bereits vor der Einführung des Mindestlohns eingesetzt, sind aber durch den Mindestlohn beschleunigt worden. Teilweise geschieht dies nach Einschätzung der Befragten in einem kleinteiligen, schleichenden Prozess, dessen Auswirkungen sie allerdings als kaum mehr umkehrbar einschätzen.

„Aber ich habe keine Chance mit irgendwann 13, 14 Euro Mindestlohn eine Erdbeere in Deutschland zu produzieren, bei den Preisen, die man bereit ist, zu bezahlen. Da braucht man nur über die Grenze zu schauen, Frankreich ist da ganz brutal vorgegangen, Mindestlohn. [...] die haben dermaßen Marktanteile in Europa verloren [...] durch diese rigorose politische Durchsetzung.“ (BL_01_LW_mw)

„Wir haben jetzt hier in dieser Region [eine] sehr Sonderkultur-geprägte Landschaft [...] und das [ist] auch für den Tourismus sehr wichtig. Die mögen halt blühende Obstbäume, also die guten Flächen würden halt in Ackerbau [verwandelt] – kann auch Weizen draufstehen oder sonst was.“ (BL_01_LW_mw)

„Mit dem Mindestlohn, da finden Sie kaum noch Sonderkulturen. Mit der Konsequenz, dass gerade im Süden, hier unten, diese kleinen Betriebe, Familienbetriebe, die werden es schwierig haben.“ (BL_06_LW_m)

„Die Regierung [...] denkt noch ‚ist ja nichts passiert, die Leute, die zahlen den Mindestlohn, wir sehen gar nicht, dass was passiert ist‘. Aber das ist jetzt so eine schleichende Entwicklung. Das kriegen die noch nicht mit. In 5 Jahren wissen sie es dann. Spätestens in 10 Jahren, aber dann ist das Kind in den Brunnen gefallen.“ (BL_07_LW_m)

„So verlagert sich halt die Produktion immer mehr in Billigländer. Auch aus [...] Slowenien, Kroatien, sogar aus der Ukraine ist fast über Nacht ein LKW da und die [Früchte] werden dann so behandelt, dass sie alles aushalten. Wir haben Kirschen testen lassen, türkische Kirschen, acht Rückstände drauf und zum Teil seit Jahrzehnten bei uns verbotene. Ist aber alles gesetzlich erlaubt [...]. Wenn wir da hinkommen wollen, nur weiter so.“ (BL_13_LW_m)

„Der Mindestlohn steigt, daher müssen wir die Produktionsarten ändern. Ernten auf dem Feld ist ein Auslaufmodell. 15 Jahre und dann ist das vorbei, dann gibt es das in Deutschland nicht mehr.“ (BL_18_LW_wm)

9.3 Ausblick

Bewertung der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro

Die Betriebsfallstudien wurden zwischen Juni und Oktober 2021 durchgeführt und fanden somit im Umfeld des gleichzeitig stattfindenden Bundestagswahlkampf 2021 statt. Die im Rahmen des Wahlkampfes intensiv geführten Diskussionen über die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro waren in den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben sehr präsent.

Die infolge der geplanten Erhöhung des Mindestlohns zu erwartenden Auswirkungen und branchenspezifischen Veränderungen wurden – teilweise sehr emotional – von fast allen Betriebsleiter:innen sowie einigen überbetrieblichen, arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen in den Gesprächen thematisiert. Nach Einschätzung der Mehrheit der Betriebsleiter:innen hält man eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro für in Deutschland lebende Arbeitnehmer:innen für absolut notwendig, sieht allerdings diesen Rahmen für Saisonbeschäftigte als äußerst kritisch für die Zukunftsfähigkeit der Betriebe im Sonderkulturanbau in Deutschland.

„Und man kann es Zusammendampfen: wenn jetzt kein Maß gehalten wird, dann wird es eine Blutspur bei den Sonderkultur-Betrieben anrichten.“ (BL_03_LW_m)

„Das, was da angedacht ist, 12, 13 Euro, in die Richtung, da haben Sie wieder das Problem: das ist die Untergrenze, da muss man auch wieder eine Prämie für die Vorarbeiter (einplanen). Da muss man [fragen] ,bei welcher Kultur macht es noch Sinn?‘.“ (BL_06_LW_m)

„Die Grünen werden relativ stark sein, davon können wir ja ausgehen. Dass man nicht über den Weg kommt ‚wir fordern Mindestlohn‘. Man muss erklären, dass wir dann kein Obst mehr produzieren können. Wir importieren dann halt noch mehr und denen ist es egal, was die da teilweise spritzen und die Umwelt belasten. Und auch den Leuten wenig zahlen und unter welchen Bedingungen die dort arbeiten.“ (BL_13_LW_m)

„Wir wollen die Mitarbeiter wirklich gut bezahlen. Von daher ist die Idee des Mindestlohns ja an und für sich auch schon gut. Aber die Geschwindigkeit und das über ganz Deutschland zu sehen und aus der Zeit der Corona-Krise auf 10,45 nochmal zu gehen, das sind so massive Steigerungen.“ (BL_12_GG_w)

„12 Euro. Das geht einfach nicht mehr, das zahlt uns keiner. Und dann werden die Betriebe zu machen und dann gibt es keine Jobs mehr für die Leute. Davon haben die doch auch nichts. Für 8, 9 Euro, das würde gehen, wenn man die rausnimmt, und da einen Tarifvertrag macht, an den sich alle halten. Aber mit 12 Euro macht man uns kaputt.“ (BL_20_LW_mm)

Entkoppelung ausländischer Saisonkräfte

Als einen möglichen und finanziell entlastenden Lösungsansatz favorisiert man vielfach eine branchenspezifische Lösung – analog zur anfänglichen Übergangslösung in der Landwirtschaft. Dies könnte die Herausnahme der ausländischen Saisonkräfte aus dem Geltungsbereich des Mindestlohns bedeuten, bei gleichzeitiger Etablierung einer verbindlichen tarifgebundenen Lösung.

„Man muss die Saisonarbeitskraft entkoppeln von anderen. Und dann kann man auch über andere Sachen reden. Dass wir in Deutschland einen Mindestlohn haben müssen von 12, 13 Euro. Hier zahlt man mindestens 10 Euro je Quadratmeter, wenn Sie alleine wohnen, dann zahlen sie 600 Euro Miete plus Auto und so hat man 1.500 Euro Fixkosten. Die kann man von 10 Euro Stundenlohn nicht zahlen.“ (BL_05_LW_mm)

„Was man der Politik ein bisschen mitgeben muss: ich habe volles Verständnis für, wenn jemand hier in Deutschland lebt und wohnt und irgendwann Rente bekommen will, da haben die vollkommen recht, da sollte man nicht von einer staatlichen Unterstützung abhängig sein. Aber das sind Saisonkräfte, die kommen aus Rumänien, aus anderen Ländern, die sind für einen kleinen Zeitraum da, helfen bei uns mit [...] und kriegen für ihre Verhältnisse umgerechnet ein sehr gutes Geld. Das ist einfach eine andere Situation.“ (BL_06_LW_m)

„Ich finde es einfach [...] für manche Branchen schwierig. Nehmen wir mal das Friseurhandwerk. Was sollen wir denn nachher für den Friseur bezahlen? 120 Euro oder 130 Euro? Ich weiß nicht, wo das da eben hinführen soll. Wie gesagt, ich habe ein gut laufendes, tolles Restaurant in einer tollen Lage in einem tollen Ort. Aber andere nicht. [...] Ob man da irgendwie eine Regelung finden soll, dass man sagt, bestimmte Branchen, Bereiche, ein Mindestlohn von 10 Euro.“ (BL_19_GG_w)

„Wir würden uns [...] Unterstützung dahingehend wünschen, dass die Politik auch im Blick behält, ob eine Branche aufgrund ihrer spezifischen Besonderheiten den Mindestlohn erwirtschaften kann oder nicht erwirtschaften kann. [...] Da wäre uns am liebsten, wenn sie die Rahmenbedingungen ändert, dass wir beim Mindestlohn einen Tarif Landwirtschaft bekommen [...].“ (ÜBA_04_AG_LW_m)

„Also ich würde mir tatsächlich eine Tariföffnungsklausel wünschen, dass wir durchaus vom Mindestlohn abweichen können, zusammen mit einem Sozialpartner. Das haben wir ja 2015 bis 2018 auch gemacht [...].“ (ÜBA_06_AG_LW_w)

„Wenn wir jetzt wirklich für die Landwirtschaft nicht hinbekommen, dass wir beim Mindestlohn bei weiteren Steigerungen eine Ausnahme bekommen, nämlich für die Leute, die hier nicht das ganze Jahr arbeiten, die hier nicht ihre Familie unterhalten müssen, und die nicht ihren Lebensunterhalt haben, sondern in Polen und Rumänien, und da ist der günstiger [...], wenn wir das nicht hinkriegen, dass wir einen um 20 Prozent tieferen Mindestlohn erreichen für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft, die nur saisonal hier sind, dann haben wir ein Problem.“ (BL_03_LW_m)

10 Zusammenfassung

Die Einführung des Mindestlohns hat durch die Festsetzung einer allgemeingültigen Lohnuntergrenze vor allem in der Landwirtschaft im Bereich der Saisonbeschäftigung offenbar zu einer Angleichung der Wettbewerbsbedingungen auf dem nationalen Arbeitsmarkt geführt. Darüber hinaus verschafft er den ausländischen Saisonbeschäftigten eigenen Angaben zufolge eine Rechtssicherheit im Rahmen ihres Aufenthalts in Deutschland. Zudem betonen die befragten Akteure nahezu einstimmig, dass die Entlohnung auf Mindestlohnniveau ein Akt der Fairness gegenüber den Saisonkräften ist. Gleichwohl sehen die Befragten auf der Arbeitgeberseite den Mindestlohn insofern kritisch, da insbesondere durch den internationalen Wettbewerb der Preisdruck für landwirtschaftliche Produkte im Einzelhandel kaum zu bewältigen sei. Auch im Gastgewerbe scheint die Situation, zumindest abseits touristischer Hotspots, durch den steigenden Mindestlohn angespannt zu sein.

Die Beschäftigungssicherung im Zuge des Mindestlohns wird ambivalent beurteilt. Einerseits erzwingt der zunehmende Arbeitskräftemangel vor allem im Gastgewerbe ohnehin höhere Löhne, andererseits führe dies zu Verdrängungsprozessen unter den Betrieben, da lediglich Großbetriebe die steigenden Löhne stemmen könnten. Aus der betrieblichen Sicht wird vor allem im Sonderkulturbereich eine weitere Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro demnach sehr kritisch eingeschätzt. Mittelfristig zeichnet sich nach Einschätzung der Betriebsleiter:innen der Abbau von Arbeitsplätzen ab, unter anderem durch Produktionsverlagerungen von Sonderkulturbetrieben ins Ausland sowie durch verstärkte Technisierung von Produktionsprozessen. Infolgedessen sei ein massiver Umbau bis hin zur starken Reduktion des Sonderkulturanbaus in Deutschland zu erwarten mit den entsprechenden sozialen und möglicherweise – regional betrachtet – auch ökologischen Folgen.

Die Auswirkungen der Anhebung des Mindestlohns wird von den befragten Betriebsleiter:innen für das Gastgewerbe als weniger relevant eingestuft. Der weiterhin sich verschärfende Arbeits- und Fachkräftemangel steht für diese Branche als zentrale Herausforderung. Der Mindestlohn führe aber zu steigenden Lohnkosten der saisonal tätigen Betriebe, da jede Erhöhung der Lohnuntergrenze das innerbetriebliche Lohnabstandsgefüge kostentreibend beeinflusse.

Massiver Umbau des Sonderkulturanbaus in Deutschland

Zusammengefasst skizzieren die befragten Betriebsleiter:innen der **landwirtschaftlichen Betriebe** im Sonderkulturanbau, aber auch mehrere überbetriebliche, arbeitgebernahe Branchenvertreter:innen folgende mindestlohninduzierten Auswirkungen auf die Entwicklung ihrer Branche:

- Verstärkung von Konzentrationstendenzen hin zu großen Betrieben
- Deutliche Wettbewerbsnachteile von inländischen ggü. ausländischen Konkurrenzprodukten
- Risiko des Arbeitsplatzabbaus durch Technisierung und Produktionsverlagerungen ins Ausland durch größere Unternehmen (dort häufig unter schlechteren Bedingungen)
- 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 in deutschen Regionen (Umwidmung von Flächen für Ackerbau wie Maisanbau)
- Nachhaltige Veränderungen auch sozialer Strukturen in ländlichen, durch familiäre Sonderkulturbetriebe geprägten Gebieten
- Zunahme von Stellagen-Anpflanzungen unter Tunneln mit ökologischen Auswirkungen (weniger Substrate im Grundwasser, aber kein Zugang für Insekten)
- Fehlende Perspektive für Nachwuchskräfte im Sonderkulturanbau
- Wegfall von produktionsspezifischem Know-how in Deutschland

Im Gastgewerbe eher weniger mindestlohninduzierte Veränderungen

Im **Gastgewerbe** sehen sich die Betriebsleiter:innen eher weniger mindestlohninduzierten, aber einer Reihe anderer Entwicklungen ausgesetzt. Zentrale Branchenentwicklungen beziehen sich nur zum Teil auf den Bereich der Saisonbeschäftigung, allerdings wird dieser Bereich ebenfalls durch die Entwicklungen tangiert. Als mindestlohninduziert werden folgende Aspekte eingeschätzt:

- Anhebung des gesamten innerbetrieblichen Lohnabstandsgefüges
- Konzentrationstendenzen vor allem von Beherbergungsbetrieben
- Marktaustritt kleinerer Betriebe

Empfehlungen aus Sicht der Betriebsleiter:innen zur Vermeidung negativer Auswirkungen des Mindestlohns in den untersuchten Branchen

Die Betriebsleiter:innen sehen eine Reihe sich für ihre Branchen ergebende Gefahren und Auswirkungen, wie oben skizziert. Vor deren Hintergrund sprechen sie explizite Empfehlungen zur Branchenentwicklung aus:

- Ausweitung der 70-Tage-Frist für kurzfristige Beschäftigung auf 102 Tage

Die Erfahrungen mit der Sonderregel im Zuge der Corona-Pandemie hat die Situation in den Branchen offenbar verbessert und die Flexibilität der Betriebe spürbar erhöht. Da die 102-Tage-Frist deutlich kompatibler mit den betrieblichen Abläufen sei und dadurch kostensenkend wirke, befürworten die Betriebsleitungen eine dauerhafte Ausweitung der Frist.

- Sonderregelung zu Arbeitszeiten

Aus Sicht der Saisonbeschäftigten und der Betriebe ist die Arbeitszeitgesetzgebung für die Landwirtschaft und das Gastgewerbe zu restriktiv. Der eigentlich intendierte Schutz der Arbeitnehmer:innen läuft den Wünschen von vielen Saisonbeschäftigten und der betriebswirtschaftlichen Realität offenbar entgegen. Hier werden entsprechend Sonderregelungen für Saisonbeschäftigte gewünscht, die mehr Rücksicht auf die Bedarfe in Erntezeiten und Hochsaison nehmen.

- Dokumentation der Arbeitszeiten nicht innerhalb von sieben Tagen, sondern Verlängerung dieser Frist

Die Anforderungen an die Dokumentation stellen viele Betriebsleitungen insbesondere in den Hochphasen des Erntebetriebs und in der gastgewerblichen Hochsaison eigenen Angaben zufolge vor kaum leistbare Aufgaben. Hier würde eine großzügigere Frist notwendige Spielräume für die eigentliche Arbeit schaffen.

- Verringerung der Lohnnebenkosten für Saisonbeschäftigte

Saisonbeschäftigte und ihre Arbeitgeber:innen beurteilen die Lohnnebenkosten und damit die Abzüge vom Bruttolohn als zu hoch.

- Prüfung alternativer Lösungen zur gesetzlichen Rentenversicherung für Saisonbeschäftigte

Der Erwerb von Rentenansprüchen ist durch die 60-Monats-Regelung für in der Regel nur kurzfristig in Deutschland tätige Saisonbeschäftigte unattraktiv. Die Beschäftigten schätzen die Abzüge als „unfair“ ein, da die Erreichung der 60 Monate als unwahrscheinlich angesehen wird.

Ausschließlich die **Landwirtschaft** betreffend:

- Herausnahme der Saisonbeschäftigten aus dem Geltungsbereich des Mindestlohns und Etablierung eines verbindlichen branchenspezifischen Tarifvertrags

Die betrieblichen und überbetrieblichen, arbeitgebernahen Akteure halten eine Sonderregelung für notwendig, die den speziellen Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft Rechnung trägt. Durch die internationale Konkurrenz und den Preisdruck im Einzelhandel sei eine Entlohnung auf (weiter steigendem) Mindestlohniveau nicht möglich.

- Weitertreibung von europaweiten Lösungen hinsichtlich eines europäischen Mindestlohns

Europaweit einheitliche Standards und ein einheitlicher europäischer Mindestlohn könnten aus Sicht der betrieblichen Akteure helfen, die Wettbewerbsbedingungen zumindest innerhalb der EU fairer zu machen.

Forschungsansatz und weiterer Forschungsbedarf

Die vorliegende Studie identifiziert und beschreibt die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Saisonbeschäftigte und deren Arbeitgebende in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe in Deutschland. Dafür wurden die Anpassungsreaktionen, Handlungen und Handlungsmotive der betroffenen Akteure mittels eines qualitativen Forschungsansatzes systematisch untersucht. In leitfadengestützten Interviews mit 78 überbetrieblichen Branchenvertreter:innen, betrieblichen Entscheidungsträger:innen und Saisonbeschäftigten wurde auf Basis eines qualitativen Ansatzes ein breites Erfahrungs- und Handlungsspektrum erfasst und dessen zugrundeliegende Motive und Einstellungen umfassend analysiert.

Die Auswahl der Untersuchungseinheiten erfolgte dabei nicht repräsentativ, die Ergebnisse sind somit nicht verallgemeinerbar. Gleichwohl lassen sich wiederkehrende Strategien, Einstellungen und Zusammenhänge aus den unterschiedlichen Perspektiven in der Tiefe identifizieren und beschreiben. Die aktuell existierende statistische Datenlage lässt es nicht zu, allgemeingültige Schlüsse zu erarbeiten.

Darüber hinaus ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass die Rekrutierung der Saisonbeschäftigten über die jeweiligen Betriebsleitungen möglicherweise zu einer positiven Selektion der befragten Saisonbeschäftigten geführt hat. Weiterhin ist eventuell durch die Rekrutierung auf Basis der individuellen Teilnahmebereitschaft der einzelnen Proband:innen als „Selektionskriterium“ für die Mitwirkung an der Studie von einem ‘selection bias’ auszugehen.

Nach Abschluss der Projektarbeiten lässt sich folgender weiterer Forschungsbedarf im Themenfeld erkennen:

- Schaffung einer regelmäßigen, ggfs. auch amtlichen Datenlage zu Saisonbeschäftigung und Saisonbetrieben in Deutschland

Dies ist Voraussetzung für die quantitativ fundierte Untersuchung der Auswirkungen zukünftiger Mindestlohnerhöhungen;²³ darüber hinaus würde eine zentrale Erfassung (ausländischer) Saisonarbeitskräfte einen umfassenden und kontinuierlichen Überblick über dieses Arbeitsmarktsegment ermöglichen.

- Auswirkungen der geplanten Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro in den betrachteten Branchen unter Berücksichtigung externer Einflussfaktoren

Die in der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse zu den von den befragten Betriebsleiter:innen und arbeitgebernahen Branchenvertreter:innen insbesondere in der Landwirtschaft befürchteten Auswirkungen der geplanten Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro sollten auf einer breiteren Basis empirisch überprüft werden.

- Auswirkungen des Mindestlohns auf die Nachfolgeregelungen und Weiterführung von landwirtschaftlichen Betrieben und die Perspektive von landwirtschaftlichen Berufseinsteiger:innen

Gewinnung zusätzlicher Erkenntnisse zur Rolle des Mindestlohns beim Erhalt von Familienbetrieben in der Landwirtschaft und zu seinem damit verbundenen Beitrag im Strukturwandel in der Landwirtschaft. Die empirischen Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass ein deutlicher Einfluss bestehen könnte.

- Erforschung der Integrationsaspiration von saisonal Beschäftigten in Deutschland

Erlangung vertiefter Erkenntnisse zu den Haltungen von ausländischen Saisonarbeitskräften hinsichtlich ihrer mittel- bis langfristigen Integration in die Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland. Die empirischen Erkenntnisse der Untersuchung lassen Rückschlüsse zu, dass die Integrationsaspiration der Saisonbeschäftigten eher gering ist. Erweiterte Befunde hierzu könnten mittelfristige Veränderungen von Beschäftigungsstrukturen im Rahmen von Saisonarbeit in Deutschland beleuchten.

²³ Für eine ausführliche Erörterung der Möglichkeiten und Grenzen der Erweiterung bestehender Datenerhebungen als Voraussetzung für kausalanalytische Untersuchungen der Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonarbeit siehe Späth et al. (2018).

Quellenverzeichnis

Alberti, Gabriella (2014): Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. In: *Work, Employment and Society* 28(6). S. 865–881.

Bachmann, Ronald/Bonin, Holger/Boockmann, Bernhard/Demir, Gökay/Felder, Rahel/Isphording, Ingo/Kalweit, René/Laub, Natalie/Vonnahme, Christina/Zimpelmann, Christian (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar unter: https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_96.pdf.

Bachmann, Ronald/Dürig, Wolfgang/Frings, Hanna/Höckel, Lisa Sofie/Martinez-Flores, Fernanda (2017): Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme. Online verfügbar unter: https://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-materialien/rwi-materialien_114.pdf.

Bachmann, Ronald/Frings, Hanna (2017): Monopsonistic competition, low-wage labour markets, and minimum wages. An empirical analysis. In: *APPLIED ECONOMICS* 49 (51). S. 5.268–5.286.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2014): Migrationsbericht 2012. Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Online verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.pdf?__blob=publicationFile.

Barvin, Esther/Hanhart, Johannes/Carint, Dante (2012): Arbeitswirtschaftliche Kennzahlen in der Tafelapfelproduktion: eine Analyse. In: *Landtechnik* 67, No. 4. S. 282–285.

Beeheide, Emanuel/Georg, Arno/Goedicke, Anne/Nordbrock, Constanze/Seiler, Kai (2018): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Springer VS. Düsseldorf/Dortmund.

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/datenreport/de/2020/127216.php>.

Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Kestermann, Christian/Lesch, Hagen/Lübker, Malte/Schneider, Helena/Schröder, Christoph/Schulten, Thorsten/Vogel, Sandra (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2016): Informationspapier zur Umsetzung des Mindestlohns in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020a): Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten 2020. 64. Jahrgang. Online verfügbar unter: <https://www.bmel-statistik.de/archiv/statistisches-jahrbuch>.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020b): Einsatz von Drittstaatsangehörigen und Asylbewerbern als Erntehelfer. Pressemitteilung Nr. 70/2020. Online verfügbar unter: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/070-drittstaatsangehoerige-asylbewerber-ernte.html>.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020c): Begrenzte Einreise von Saisonarbeitskräften unter strengen Auflagen bis 15. Juni verlängert. Pressemitteilung 88/2020. Online verfügbar unter: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/088-saisonarbeitskraefte.html>.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020d): Konzeptpapier. Saisonarbeiter in der Landwirtschaft im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Online verfügbar unter: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Landwirtschaft/konzept-saisonarbeitskraefte-corona-200610.pdf.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021a): Beschäftigung und Mindestlohn. Online verfügbar unter: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html>.

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2021b): Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft im Hinblick auf die Corona-Pandemie. Sachstand vom 15.11.2021. Online verfügbar unter: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Landwirtschaft/rahmenbedingungen-saisonarbeitskraefte.pdf.

BMI/BMEL – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat/Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020): Konzeptpapier Saisonarbeiter im Hinblick auf den Gesundheitsschutz [Coronavirus (SARS-CoV-2)]. Online verfügbar unter: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Presse/pm062-corona-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bonin, Holger/Isphording, Ingo/Krause, Annabelle/Lichter, Andreas/Pestel, Nico/Rinne, Ulf/Caliendo, Marco/Obst, Cosima/Preuss, Malte/Schröder, Carsten/Grabka, Markus (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar unter: https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_83.pdf.

Boockmann, Bernhard/Kirchmann, Andrea/Kleinemeier, Rita/Krause-Pilatus, Annabelle/Maier, Anastasia/Nottmeyer, Olga/Reiner, Marcel/Schafstädt, Christin/Scheu, Tobias/Zühlke, Anne/Bonin, Holger/Puhe, Henry (2020): Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: seine Kontrolle und Durchsetzung sowie bürokratische Kosten für Arbeitgeber. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-563-allgemeiner-mindestlohn-kontrolle-durchsetzung-kosten-arbeitgeber.pdf>.

Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. Springer VS. Duisburg.

Bosler, Mario/Gerner, Hans-Dieter (2019): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. In: *ILR Review* 73(5). S. 1070–1094.

Bosler, Mario/Gürtzgen, Nicole/Börschlein, Benjamin (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0520.pdf>.

Burauel, Patrick/Grabka, Markus/Schröder, Carsten (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Lohnstruktur. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar

unter: https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Lohnstruktur.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

Caliendo, Marco/Fedorets, Alexandra/Preuss, Malte/Schröder, Carsten/Wittbrodt, Linda (2017): The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform. Online verfügbar unter: <https://www.iza.org/publications/dp/11246/the-short-term-distributional-effects-of-the-german-minimum-wage-reform>.

Caliendo, Marco/Fedorets, Alexandra/Preuss, Malte/Schröder, Carsten/Wittbrodt, Linda (2018): The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform. In: *Labour Economics* 53. S. 46–62.

Caliendo, Marco/Schröder, Carsten/Wittbrodt, Linda (2019): The Causal Effects of the Minimum Wage Introduction in Germany – An Overview. In: *German Economic Review* 20 (3). S. 257–292.

Cosma, Simion/Ban, Cornel/Gabor, Daniela (2020): The Human Cost of Fresh Food: Romanian Workers and Germany's Food Supply Chains. In: *Review of Agrarian Studies* 10 (2). S. 7–27.

DEHOGA (2016): DEHOGA-Umfrage zu einem Jahr Mindestlohn: Höhere Kosten und Bürokratiefrust in Gastronomie und Hotellerie. Pressemitteilung 16/02 vom 25. Januar 2016. Online verfügbar unter: https://www.dehoga-berlin.de/fileadmin/dehoga_ab_2019/02_Brancheninfos/03_Presse_Medien/DEHOGA_aktuell_PM_16_02_-_Mindestlohn_Hoehere_Kosten_und_Buero-kratiefrust_in_Gastronomie_und_Hotellerie.pdf.

DEHOGA (2020): Corona-Schock im Gastgewerbe. Aktuelle Zahlen zu Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit. Pressemitteilung 20/16. Online verfügbar unter: https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/PM_20_16_Aktuelle_Arbeitsmarktzahlen_-_Corona-Schock_im_Gastgewerbe.pdf.

DEHOGA (2021): Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 1991 bis 2020. Online verfügbar unter: <https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ausbildungszahlen/>.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2011a): Landwirtschaftszählung / Agrarstrukturerhebung 2010. Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Standardoutput. Fachserie 3 Reihe 2.1.4. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000028.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2011b): Landwirtschaftszählung/Agrarstrukturerhebung 2010. Arbeitskräfte. Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000032.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2011c): Bodennutzung der Betriebe (Landwirtschaftlich genutzte Flächen) 2010. Fachserie 3 Reihe 3.1.2. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00007121.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2014a): Agrarstrukturerhebung 2013. Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Standardoutput. Fachserie 3 Reihe 2.1.4. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000028.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2014b): Agrarstrukturerhebung 2013. Arbeitskräfte. Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000032.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2017a): Agrarstrukturerhebung 2016. Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Standardoutput. Fachserie 3 Reihe 2.1.4. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000028.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2017b): Agrarstrukturhebung 2016. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000032.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2020): Arbeitnehmerverdienste 2019. Fachserie 16 Reihe 2.3. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00128450.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021a): Landwirtschaftszählung 2020. Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Standardoutput. Fachserie 3 Reihe 2.1.4. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000028.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021b): Landwirtschaftszählung 2020. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html>.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021c): Bodennutzung der Betriebe (Landwirtschaftlich genutzte Flächen) 2020. Fachserie 3 Reihe 3.1.2. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00135754.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021d): Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Gastgewerbe: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, Beschäftigtengrößenklassen.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021e): Indizes der Arbeitnehmerverdienste. Lange Reihen. Fachserie 16 Reihe 2.2. 1. Vierteljahr 2021. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00136630.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021f): Arbeitnehmerverdienste 2020. Fachserie 16 Reihe 2.3. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00135598.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2021g): Gastgewerbe in der Corona-Krise: Umsätze seit Ausbruch der Pandemie um fast die Hälfte zurückgegangen. Pressemitteilung Nr. N 020 vom 22. März 2021. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_N020_45213.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2022): Gastgewerbeumsatz 2021 real voraussichtlich unverändert gegenüber dem Vorjahr. Pressemitteilung Nr. 024 vom 18. Januar 2022. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_024_45213.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge): Gemüseerhebung. Anbau und Ernte von Gemüse und Erdbeeren. Fachserie 3 Reihe 3.1.3. Online verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000038.

Deutscher Bauernverband (2018): Situationsbericht 2018/19. Trends und Fakten zur Landwirtschaft. Online verfügbar unter: <https://www.bauernverband.de/situationsbericht-18>.

Deutscher Bundestag (2014): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz). Bundestagsdrucksache, 18/1558. Berlin.

Deutscher Bundestag (2020a): Zur Anrechenbarkeit von ausgewählten Vergütungsbestandteilen und Sachleistungen auf den gesetzlichen Mindestlohn. WD 6 – 3000 – 050/20. Online verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/708274/c0e5eb49631e06fcd7bf58e5abe26933/WD-6-050-20-pdf-data.pdf>.

Deutscher Bundestag (2020b): Einreisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer. Kurzinformation. WD 3 – 3000 – 078/20 (27. März 2020). Online verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/696604/dd8eb1b1f8ce086f80205204bd2b593e/WD-3-078-20-pdf-data.pdf>.

Dietz, Barbara (2004): Gibt es eine Alternative? – Zur Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer in Deutschland. Arbeiten aus dem Osteuropa-Institut München, Nr. 253. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/79144/1/688274633.pdf>.

Drescher, Franziska/Buer, Christian (2015): Betriebswirtschaftliche Folgen und Bewertung des Mindestlohns in Hotellerie und Gastronomie. In: *Wirtschaftsdienst* 95 (5). S. 359–363. Online verfügbar unter: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2015/heft/5/beitrag/betriebswirtschaftliche-folgen-und-bewertung-des-mindestlohns-in-hotellerie-und-gastronomie.html>.

Dustmann, Christian/Lindner, Attila/Schöneberg, Uta/Umkehrer, Matthias/vom Berge, Philipp (2020): Reallocation Effects of the Minimum Wage. CReAM Discussion Paper Series 07/20. Online verfügbar unter: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:crm:wpaper:2007>.

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. Online verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71241-9>.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. In: *WSI-Mitteilungen* 74 (4). S. 306–314.

Fasterding, Ferdinand/Rixen, Daniela (2005): Analyse der Beschäftigungsmöglichkeiten im Agrarsektor Deutschlands und Beschäftigungseffekte agrarpolitischer Maßnahmen. Arbeitsberichte des Bereichs Agrarökonomie 05/2005. Online verfügbar unter: https://literatur.thuenen.de/diglib_extern/bitv/zi038332.pdf.

Fedorets, Alexandra/Himmelreicher, Ralf (2021): Mindestlohn und Arbeitsintensität – Evidenz aus Deutschland. In: *WSI Mitteilungen*, 74. JG., 6/2021. S. 446–453.

Fialkowska, Kamila (2019): Remote fatherhood and visiting husbands: seasonal migration and men's position within families. In: *Comparative Migration Studies*, 7(1). S. 1–17.

Fialkowska, Kamila/Piechowska, Maria (2016): New way, old pattern. Seasonal migration from Poland to Germany. In: *ARBOR*, 192(777). Ohne Seitenangabe.

Frankfurter Rundschau (2021): Saisonarbeit: Von Georgien auf deutsche Spargel- und Erdbeerfelder. Online verfügbar unter: <https://www.fr.de/wirtschaft/frax/erntehelfer-saison-arbeit-spargel-erdbeeren-wein-deutschland-arbeitsmarkt-georgien-90474785.html>.

Fuchs, Philipp/Feldens, Stefan/Kalvelage, Georg (2020): Entwicklung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015. Qualitative Erhebung. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-564-schwarzarbeit-illegale-beschaeftigung-seit-einfuehrung-mindest-lohn.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Garloff, Alfred (2019): Did the German Minimum Wage Reform Influence (Un)employment Growth in 2015? Evidence from Regional Data. In: *German Economic Review* 20 (3). S. 356–381.

Garming, Hildegard (2016): Auswirkungen des Mindestlohns in Landwirtschaft und Gartenbau: Erfahrungen aus dem ersten Jahr und Ausblick. Online verfügbar unter: https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn056425.pdf.

Generalzolldirektion (2021): Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte. Online verfügbar unter: <https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Verpflegung-Unterkunft-Saisonarbeitskraefte/verpflegung-unterkunft-saisonarbeitskraefte.html>.

Goedicke, Anne/Beerheide, Emanuel (2018): Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In: Beerheide et al. (Hrsg.): *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit*. Springer VS. Düsseldorf/Dortmund. S. 15–42.

Hänssler, Karl Heinz (2011): Betriebsarten und Betriebstypen des Gastgewerbes. In: Hänssler (Hrsg.): *Management in der Hotellerie und Gastronomie. Betriebswirtschaftliche Grundlagen*. Oldenbourg Verlag. München. S. 37–55.

Helfferich, Cornelia (2009): *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Deutschland.

Hense, Andrea/Kuhlmann, Martin (2017): Methodologische Grenzziehungen und methodenintegrierte Ansätze: Mixed Methods in der Arbeits- und Industriosozilogie sowie der Arbeitsmarktforschung. In: Lessenich. (Hrsg.): *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*. Online verfügbar unter: https://publikationen.sozilogie.de/index.php/kongressband_2016.

Herok, Stefanie/Himmelreicher, Ralf/Spahn, Dorina (2020): Unsichere Arbeit. Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. In: Lübke/Delhey (Hrsg.): *Diagnose Angstgesellschaft?*. S. 137–164.

Holm, Carsten (2015): Ausbeutung à la carte. In: *Der Spiegel*, Heft 6/2015. S. 42–44.

Initiative Faire Landarbeit (2020): Initiative Faire Landarbeit – Bericht 2019. Saisonarbeit in der Landwirtschaft – Bundesweite Aktionswochen. Online verfügbar unter: https://www.peco-ev.de/docs/2019_Bericht_Saisonarbeit_Landwirtschaft_END.pdf.

Initiative Faire Landarbeit (2021): Initiative Faire Landarbeit – Bericht 2020. Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Online verfügbar unter: <https://igbau.de/Binaries/Binary15315/InitiativeFaire-Landarbeit-Bericht2020.pdf>.

Kalantaryan, Sona/Mazza, Jacopo/Scipioni, Marco (2020): Meeting labour demand in agriculture in times of COVID 19 pandemic. Technical Report. Unit E.6 Joint Research Centre. European Commission. Online verfügbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8dc41a61-a6d7-11ea-bb7a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>.

Kandilov, Amy/Kandilov, Ivan (2020): The minimum wage and seasonal employment: Evidence from the US agricultural sector. In: *Journal of Regional Science* 2020, 60. S. 612–627.

Kępinska, Ewa (2013): Gender Differentiation in Seasonal Migration: The Case of Poland. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (4). S. 535–555.

Knoop, Mira/Kallen, Helena/Weinrich, Ramona (2019): Vertriebsformen in der Landwirtschaft am Beispiel der Deutschen Erdbeermarkung. Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues. Braunschweig.

Koch, Andreas/Kirchmann, Andrea/Reiner, Marcel/Scheu, Tobias/Boockmann, Bernhard/Bonin, Holger (2018): Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar unter: https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Verhalten-Betriebe-Beschaefigte.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Koch, Andreas/Kirchmann, Andrea/Reiner, Marcel/Scheu, Tobias/Zühlke, Anne (2020): Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Kontext des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar unter: https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_97.pdf.

Koroutchev, Rosson (2020): Seasonal workers before the Covid-19 era: analysis of the legislation within the context of Eastern Europe. In: *Journal of Liberty and International Affairs* 6(1). S. 100–111.

Krüger, Franziska/Guhlemann, Kerstin (2018): Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In: Beerheide et al. (Hrsg.): *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit*. Springer VS. Düsseldorf/Dortmund. S. 79–106.

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 89. Online verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/71251/ssoar-2020-lechner-Anwerbung_und_Arbeits_bedingungen_von.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2020-lechner-Anwerbung_und_Arbeits_bedingungen_von.pdf.

Link, Sebastian (2019): The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages. CESifo Working Paper Series 7575. Online verfügbar unter: <https://www.cesifo.org/en/publikationen/2019/working-paper/price-and-employment-response-firms-introduction-minimum-wages>.

López-Sala, Ana/Molinero, Yoan/Jolivet, Mélanie/Ermenko, Tatiana/Beauchemin, Chris/Samuk, Sahizer/Consterdine, Erica (2016): Seasonal Immigrant Workers and Programs in UK, France, Spain and Italy. TEMPER Working Paper Series 1/2016. Online verfügbar unter: <http://www.temperproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/Working-Paper-1-DF2.pdf>.

Maack, Klaus/Haves, Jakob/Homann, Birte/Schmid, Katrin (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_188.pdf.

Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Beltz Verlag. Weinheim Basel.

Meier, Gerd/Hansen, Jochen (1999): Die Quotenstichprobe. In: Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute (Hrsg.): *Stichproben-Verfahren in der Umfrageforschung. Eine Darstellung für die Praxis*. Springer Fachmedien. Wiesbaden. S. 103–111.

Mindestlohnkommission (2020a): Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Online verfügbar unter: https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Mindestlohnkommission (2020b): Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG. Berlin.

Müller, Janina/von der Leyen, Henriette/Theuvsen, Ludwig (2013): Volle Freizügigkeit für Arbeitnehmer. Arbeitsplatzwahl landwirtschaftlicher Saisonarbeitskräfte. In: Kirschke et al. (Hrsg.): Wie viel Markt und wie viel Regulierung braucht eine nachhaltige Agrarentwicklung? Schriften der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V., Band 49. Landwirtschaftsverlag. Münster. S. 159–170.

Müller, Steffen/Dettmann, Eva/Fackler, Daniel/Neuschäffer, Georg/Slavtchev, Viktor/Leber, Ute/Schwengler, Barbara (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. IAB-Forschungsbericht No. 6/2018. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Norddeutscher Rundfunk (2021): Personalmangel nach Krise. Der Gastronomie fehlen Arbeitskräfte. Online verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/gastronomie-arbeitskraefte-101.html>.

Pestel, Nico/Bonin, Holger/Isphording, Ingo/Gregory, Terry/Caliendo, Marco (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Online verfügbar unter: https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_95.pdf.

Pusch, Toralf (2018): Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, aber auch viele Umgehungen. In: *Wirtschaftsdienst*, 98 (4). S. 252–259.

Rye, Johan Fredrik/Scott, Sam (2018): International Labour Migration and Food Production in Rural Europe: A Review of the Evidence. In: *Sociologia Ruralis* 58 (4). S. 928–952.

Schettler, Christiane Anna (2018): Mindestlohn und Flüchtlingsintegration aus betrieblicher Perspektive. Dissertation. Online verfügbar unter: <https://d-nb.info/1172972389/34>.

Schettler, Christiane Anna/Mair, Stefan/Bitsch, Vera (2016): Auswirkungen des Mindestlohns im deutschen Gartenbau. In: Dirksmeyer et al. (Hrsg.): Aktuelle Forschung in der Gartenbauökonomie. Nachhaltigkeit und Regionalität – Chancen und Herausforderungen für den Gartenbau. Thünen Report 44. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Braunschweig. S. 159–173.

Schlote-Sautter, Barbara/Herter-Eschweiler, Barbara/Keller, Stefan (2018): Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen im Gastgewerbe. In: Beerheide et al. (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Springer VS. Düsseldorf/Dortmund. S. 43–78.

Schmitz, Sebastian (2019): The Effects of Germany's Statutory Minimum Wage on Employment and Welfare Dependency. In: *German Economic Review* 20 (3). S. 330–355.

Schulte, Michael/Sonntag, Winnie/Theuvsen, Ludwig (2015): Der Markt für Obst und Gemüse. In: *German Journal of Agricultural Economics* 64 (2015). S. 49–61.

Schulte, Michael/Theuvsen, Ludwig (2015): Lohngestaltung von EU-Saisonarbeitskräften auf Spargel- und Erdbeerbetrieben. In: Dirksmeyer et al. (Hrsg.): Aktuelle Forschung in der Gartenbauökonomie. Thünen Report 22. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Braunschweig. S. 267–282.

Smith, Chris (2006): The double indeterminacy of labour power: Labour effort and labour mobility. In: *Work, Employment and Society* 20 (2). S. 389–402.

Spahn, Dorina (2017): Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland auf Beschäftigte in der Gastronomiebranche. Masterarbeit. Online verfügbar unter: https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/21201/Masterthesis_Dorina_Spahn_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

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

Stachowski, Jakub/Fialkowska, Kamila (2021): 'Living on the edge'? A comparative study of processes of marginalisation among Polish migrants in rural Germany and Norway. In: Rye et al. (Hrsg.): International Labour Migration to Europe's rural regions. Routledge. Abington, New York. S. 104–120.

Stark, Oded/Fan C. Simon (2007): The Analytics of Seasonal Migration. ZEF – Discussion Papers on Development Policy, Number 113. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/32284/1/534869564.pdf>.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) zum 30. Juni 2014. Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) zum 30. Juni 2019. Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021c): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen) zum 30. Juni 2020. Nürnberg.

Straub, Matthias (2015): Auswirkungen des Mindestlohns auf das sächsische Gastgewerbe. Kurzstudie. Online verfügbar unter: <https://silo.tips/download/auswirkungen-des-mindestlohns-auf-das-schsische-gastgewerbe>.

Voivozeanu, Alexandra (2020): „I wanted to see how to make money there too”: Mobility strategies of Romanian seasonal workers in the agricultural sector abroad. In: *Social Change Review* Vol. 18, Nr. 1. Lüttich. S. 13–38.

Von der Heiden, Marleen/Himmelreicher, Ralf (2018): Mindestlohn und Lohngerechtigkeit: Eine qualitative Untersuchung im Auftrag des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1013. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/191744/1/1048200671.pdf>.

Von der Leyen, Henriette/Müller, Janina/Theuvsen, Ludwig (2012): Die Arbeitsplatzwahl von Saisonarbeitskräften – Implikationen für das Personalmanagement in KMU. In: Meyer (Hrsg.): Personalmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. Eul Verlag. Lohmar und Köln. S. 159–182.

Wagner, Bettina/Hassel, Anke (2015): Europäische Arbeitskräftemobilität nach Deutschland. Ein Überblick über Entsendung, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit von EU-Bürgern in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Wagner, Bettina/Hassel, Anke (2016): Move to Work, Move to Stay? Mapping Atypical Labour Migration into Germany. In: *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*, Volume 32. S. 125–158.

Wagner, Mathias/Fialkowska, Kamila/Piechowska, Maria/Lukowski, Wojciech (2013): Deutsches Waschpulver und polnische Wirtschaft. Die Lebenswelt polnischer Saisonarbeiter. Ethnographische Beobachtungen. Transcript Verlag. Bielefeld.

Wellner, Marie/Knoop, Mira/Theuvsen, Ludwig (2017): Der Markt für Obst und Gemüse. In: *German Journal of Agricultural Economics. Die landwirtschaftlichen Märkte an der Jahreswende 2016/17*, 66 (Supplement). S. 82–96.

Anhang

Tabelle 11: Ausgewählte Forschungsregionen, zugehörige Kreise und Anzahl der befragten Betriebe

Region	Kreise	Anzahl der Betriebe
Nord-West	Hamburg Dithmarschen Herzogtum Lauenburg Nordfriesland Stade Ostholstein	Landwirtschaft: - Gastgewerbe: 4
Nord-Ost	Landkreis Rostock Vorpommern-Rügen Nordwestmecklenburg Vorpommern-Greifswald	Landwirtschaft: - Gastgewerbe: 3
Ost	Potsdam Mittelmark Beelitz	Landwirtschaft: 2 Gastgewerbe: -
West	Osnabrück Vechta Cloppenburg Warendorf Münster Emsland Nienburg	Landwirtschaft: 3 Gastgewerbe: -
Süd-West	Breisgau-Hochschwarzwald Emmendingen Ortenaukreis Freiburg	Landwirtschaft: 4 Gastgewerbe: -
Süd	Bodenseekreis Lindau Ost-, Unter- und Oberallgäu Donau-Ries	Landwirtschaft: 3 Gastgewerbe: 1

Quelle: eigene Darstellung

© Prognos/QMR 2022

Leitfäden

- Screener Rekrutierung Betriebsleitung
- Screener Rekrutierung Beschäftigte
- Leitfaden Betriebsleitung
- Leitfaden Saisonbeschäftigte
- Leitfaden Überbetriebliche Akteure