

Saisonarbeit in der Landwirtschaft



Bericht 2025



Soziale
Konditionalität
der EU



Vorwort

Die Berater*innen der Initiative Faire Landarbeit informieren jährlich Tausende Saisonbeschäftigte über ihre Rechte und unterstützen migrantische Arbeitnehmer*innen dabei, ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ist seit der Gründung ein aktiver Teil der Initiative Faire Landarbeit – mit dem Ziel, die Beschäftigten in der Saisonarbeit nachhaltig zu unterstützen. Über ein besonderes Mitgliedschaftsmodell ermöglicht die IG BAU auch Saisonarbeiter*innen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um ihre Positionen im Betrieb zu stärken.

Das vergangene Jahr war voller Herausforderungen für die Rechte der Saisonbeschäftigten. Gemeinsam ist es uns jedoch gelungen, grundlegende Rechte der Saisonarbeitskräfte zu sichern: Laut der Aussagen des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat sowie der Bundesregierung darf es keine Ausnahme vom Mindestlohngesetz für Saisonbeschäftigte geben. Die IG BAU hat von Beginn an deutlich gemacht, dass eine solche Ausnahme nicht nur Missbrauch begünstigen würde, sondern auch diskriminierend und daher rechtswidrig wäre.

Gleichzeitig wurde die kurzfristige Beschäftigung in der Saisonarbeit ausgeweitet. Für viele Tausend Saisonbeschäftigte bedeutet dies längere Arbeitszeiten ohne entsprechenden Sozialversicherungsschutz. Die IG BAU wird im Rahmen der Initiative Faire Landarbeit die Auswirkungen dieser Neuerung auf die Gesundheit und die soziale Absicherung der Saisonbeschäftigten aufmerksam beobachten.

Dieser Bericht befasst sich im Wesentlichen mit der wichtigsten rechtlichen Neuerung des vergangenen Jahres: der sozialen Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik der Europäischen Union. Die IG BAU hat zusammen mit anderen europäischen Agrargewerkschaften viele Jahre lang um einen rechtlichen Mechanismus gekämpft, der die sozialen Standards in der Landwirtschaft sichern und anheben soll. Mithilfe der sozialen Konditionalität soll die Nichteinhaltung bestimmter Arbeitsrechte seitens landwirtschaftlicher Betriebe zur Kürzung der Subventionen führen.

Die Initiative Faire Landarbeit erweist sich bei der praktischen Umsetzung der sozialen Konditionalität in Deutschland als wichtiger Akteur. Der vorliegende Bericht stellt nicht nur die rechtlichen Besonderheiten dieses Mechanismus im Detail dar, sondern greift auch auf praxisnahe Erfahrungen zurück, die potenzielle Schwierigkeiten bei der Umsetzung verdeutlichen. Als IG BAU und Initiative Faire Landarbeit werden wir uns auch zukünftig für die Stärkung der sozialen Konditionalität und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Saisonarbeit einsetzen, denn wir sind der Überzeugung: Die migrantischen Beschäftigten, die in der Obst- und Gemüseproduktion tätig sind, verdienen für ihre systemrelevante Tätigkeit Respekt. Ohne ihren Einsatz ist eine zukunftsfähige Landwirtschaft nicht denkbar.



Christian Beck,
Bundesvorstand der IG BAU

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Initiative Faire Landarbeit

Autorin: Kateryna Danilova
Unter Mitarbeit von:
Katharina Varelmann

Layout: Marischka Lutz
Grafikdesign

Lektorat: Christiane Mende,
www.lesefreundlich.de

Kontakt:
kateryna.danilova@emwu.org

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
IG BAU
Christian Beck
Bundesvorstandsmitglied
(V. i. s. d. P.)
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de

März 2026

Die Saisonberichte der Initiative Faire Landarbeit aus den Vorjahren sind online zu finden unter: <https://igbau.de/initiative-faire-landarbeit.html>



Inhalt

Saison 2025: Das Wichtigste in Kürze	4
1. Soziale Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik	7
Was ist soziale Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik?	7
Unsere Erfahrung mit der sozialen Konditionalität in der Praxis	10
Grenzen der sozialen Konditionalität	15
<i>Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Arbeitsunfällen in der Saisonarbeit</i>	
Zusammenfassung: Hürden und Chancen der sozialen Konditionalität	18
<i>Prekäre Arbeit und Tod eines migrantischen Saisonarbeiters</i>	
2. Unsere Informationsaktionen	21
Aktionen der Initiative Faire Landarbeit	21
Aktionen von FELM II in den Herkunftsländern der Saisonarbeiter*innen	21
Beratungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz	22
<i>Projekt TAKT: Arbeitsbedingungen ausländischer Beschäftigter in der Tierhaltung in Deutschland</i>	
<i>Probleme mit der Unfall- und Krankenversicherung bei polnischen Dienstleistungsverträgen</i>	
3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen	25
Überschreitung der Höchstarbeitszeit	25
Teure Unterkünfte	25
Bezahlung und Akkordarbeit	26
<i>Unterschreitung des Mindestlohns durch rechtswidrige Lohnabzüge</i>	
Seltene Kontrollen	29
Fluktuation der Arbeitskräfte	29
Mangelnde Sozialversicherung	29
4. Politische Entwicklungen	30
Erweiterung der kurzfristigen Beschäftigung	30
Keine Ausnahme vom Mindestlohn für Saisonbeschäftigte	30
Ausnahme der Forstwirtschaft aus dem Kernbranchenkatalog des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes ...	31
5. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit	32
Literatur und Quellen	34

Saison 2025:

Das Wichtigste in Kürze

Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit (IFL)

Im Jahr 2025 haben wir bundesweit insgesamt 36 Informationsaktionen durchgeführt. Dabei konnten wir mit etwa 3100 Saisonarbeitskräften in direkten Kontakt treten. Neben den Feldaktionen fanden auch wieder Informationsveranstaltungen für Saisonbeschäftigte zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes statt.

Hauptthema „Soziale Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP)“

Im Jahr 2025 wurde die soziale Konditionalität im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik der Europäischen Union (EU) in Deutschland umgesetzt. Damit wurde ein Teil der Subventionen, die landwirtschaftliche Betriebe aus dem EU-Budget erhalten, an die Einhaltung bestimmter arbeitsrechtlicher Standards sowie an Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geknüpft. Für den Zeitraum von 2023 bis 2027 sind 189 Milliarden Euro für Direktzahlungen an landwirtschaftliche Betriebe vorgesehen. Der Sanktionsmechanismus der sozialen Konditionalität soll sicherstellen, dass Betrieben, die sich nicht an bestimmte Gesetze halten, die Subventionen gekürzt werden. Wie die soziale Konditionalität genau funktioniert, wird im ersten Kapitel dieses Berichts erläutert.

Unsere Erfahrungen mit der sozialen Konditionalität

In der vergangenen Saison lag der Fokus unserer Informationsaktionen auf Themen der sozialen Konditionalität. Wir haben mit den Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gesprochen und dabei zahlreiche Mängel festgestellt: Ein großer Teil der Beschäftigten erhält keinen Arbeitsvertrag. Viele bekommen keine Sicherheitsunterweisung und müssen für die persönliche Schutzausrüstung selbst zahlen. Arbeitsunfälle werden nicht immer an die zuständigen Stellen gemeldet. Auch der Meldeprozess von Verstößen ist für migrantische Saisonbeschäftigte mit vielen Hürden verbunden, was die Anwendung der sozialen Konditionalität erschwert.





Arbeits- und sozialrechtliche Herausforderungen

Nach wie vor sehen sich Saisonbeschäftigte mit vielfältigen arbeits- und sozialrechtlichen Problemen konfrontiert. Dazu gehören die Überschreitung der Höchstarbeitszeit, teure Unterkünfte, die Bezahlung nach Akkord und eine mangelnde Sozialversicherung. Eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte sowie seltene Kontrollen seitens der zuständigen Behörden prägen ebenfalls die Arbeitsrealitäten in der Branche.

Politische Entwicklungen

Ab dem Jahr 2026 wird die zulässige Dauer einer kurzfristigen Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft von 70 auf 90 Arbeitstage erhöht. Diese Reform bedeutet weitere Nachteile für die Saisonbeschäftigten und Mindereinnahmen für die deutschen Sozialversicherungsträger.

Trotz der Forderungen des Deutschen Bauernverbands wird es keine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Saisonbeschäftigte geben. Die IG BAU stuft eine solche Ausnahme von Anfang an als potenziell verfassungs- und europarechtswidrig ein. Der Mindestlohn stellt eine absolute Untergrenze dar, von der es keine Ausnahmen geben darf. Diese Meinung wird nun auch vom Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat sowie von der Bundesregierung vertreten.

Die Novellierung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sieht eine Ausnahme für die Forstwirtschaft aus dem Kernbranchenkatalog vor. Dies erfolgt, obwohl sich die Bedingungen in dieser Branche in den letzten Jahren nicht geändert haben und sie weiterhin die Kriterien einer Risikobranche im Sinne des Gesetzgebers erfüllt.

Forderungen

Um die Situation der Saisonbeschäftigten zu verbessern, sollten folgende Punkte umgesetzt werden:



(1) Faire Bezahlung von Saisonbeschäftigten – ohne Ausnahmen!



(2) Die soziale Konditionalität muss erhalten bleiben und gestärkt werden.



(3) Das Mindestlohngesetz und das Arbeitszeitgesetz müssen in die soziale Konditionalität in Deutschland einbezogen werden.



(4) In der Landwirtschaft muss das verbindliche Mindestziel für Kontrollen erreicht werden.



(5) Alle Saisonbeschäftigten müssen sozialversichert sein.



(6) Arbeitgeber*innen müssen gute Unterkünfte kostenlos zur Verfügung stellen.



1. Soziale Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik

Was ist soziale Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik?

Die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) der Europäischen Union (EU) zielt auf die finanzielle Unterstützung landwirtschaftlicher Unternehmen mittels Direktzahlungen und auf die Förderung des ländlichen Raums in den EU-Ländern ab. Im Rahmen der GAP verfügt die EU über zwei Förderprogramme. Der Europäische Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL) verwaltet in erster Linie die Fördermittel für die Direktzahlungen an die Betriebe. Dieses Förderprogramm wird auch als die „erste Säule“ der GAP bezeichnet. Die „zweite Säule“ ist der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), der Projekte zur Entwicklung des ländlichen Raums in der EU finanziert.

Im Rahmen der „ersten Säule“ der GAP werden Direktzahlungen an landwirtschaftliche Betriebe getätigt. Sie sind ein Kernelement

der EU-Agrarförderung und sollen in der aktuellen Ausgestaltung eine Einkommens- und Risikoabsicherung in Form einer von der Produktion unabhängigen Flächenprämie bieten. Um diese Dimension der Agrarpolitik zu verstehen, ist ein Blick auf die Zahlen hilfreich: Etwa ein Viertel des EU-Budgets wird für Maßnahmen der GAP verwendet (Müller et al. 2025). Für den Zeitraum von 2023 bis 2027 sind 189 Milliarden Euro für Direktzahlungen an landwirtschaftliche

Betriebe durch die EU eingeplant (European Commission o. J.). Voraussetzung für den Erhalt der Fördermittel ist, dass die Betriebe bestimmte Anforderungen erfüllen, zu denen neben umwelt- und klimaorientierten nun auch arbeitsrechtliche Standards gehören (BMLEH 2025).

Im Jahr 2021 wurden die Fördermittel aus dem EGFL europaweit an die soziale Konditionalität geknüpft. Die soziale Konditionalität soll es ermöglichen, Subventionen zu kürzen, wenn Betriebe die Anforderungen von drei arbeitsrechtspezifischen EU-Richtlinien nicht einhalten (Schaum/Varelmann 2025). Dies ist eine wichtige Entwicklung für die große Anzahl von Arbeitnehmer*innen, die mittlerweile 55 Prozent

Betrieben, die sich durch die Missachtung von Arbeitsrechten Marktvorteile verschaffen, kann mithilfe der sozialen Konditionalität die aus öffentlichen Mitteln finanzierte Agrarförderung gestrichen werden.

aller in der deutschen Landwirtschaft tätigen Personen ausmachen (Statistisches Bundesamt 2024). Damit wird auf politischer Ebene die bedeutende Rolle von Arbeitnehmer*innen anerkannt. Betrieben, die sich durch die Missachtung von Arbeitsrechten Marktvorteile verschaffen, kann mithilfe der sozialen Konditionalität die aus öffentlichen Mitteln finanzierte Agrarförderung gestrichen werden.

Transparenz und Gesundheitsschutz im Fokus

Die soziale Konditionalität ist an drei EU-Richtlinien geknüpft, die vor allem Regelungen zu transparenten Arbeitsbedingungen und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz enthalten. In der Richtlinie 2019/1152 zu transparenten und verlässlichen Arbeitsbedingungen ist unter anderem geregelt, dass ein Arbeitsvertrag zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses (spätestens nach sieben Tagen) schriftlich über die wichtigsten Aspekte der Beschäftigung informieren muss.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind Gegenstand der beiden anderen Richtlinien. Von großer Bedeutung sind hierbei die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen von Arbeitnehmer*innen, die Berichterstattung und Erfassung von Arbeitsunfällen (Richtlinie 89/391/EWG zu Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes) sowie die Überprüfung und Instandhaltung von Maschinen und Arbeitsmitteln (Richtlinie 2009/104/EG zu Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln).

Die Inhalte dieser drei EU-Richtlinien müssen in jedem Mitgliedstaat in nationale Gesetze und Verordnungen umgesetzt werden. In Deutschland sind hierfür Paragraphen aus neun Gesetzen und Verordnungen relevant.¹ Eine konsequente Umsetzung dieser Gesetze und Regularien kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Beschäftigten besser vor Gesundheits- und Unfallgefahren zu schützen. Sie adressieren außerdem Aspekte, die für die besonders prekären Arbeitssituationen migrantischer Saisonarbeiter*innen von Bedeutung sind. Dazu gehören die Transparenz der Zusammensetzung des Arbeitsentgelts und Informationen über die Arbeitszeiten, die im Arbeitsvertrag festgehalten werden müssen. Dies ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil es ohne schriftliche Vereinbarungen schwer ist, sich bei Verstößen seitens der Arbeitgeber*innen rechtlich zu wehren. Gerade bei Erntetätigkeiten kommt es sehr häufig zur sogenannten Arbeit auf Abruf, die sich nach den Wetterbedingungen und dem Umfang der Ernte richtet. Fällt die Ernte schlechter aus als erhofft, bezahlen die Betriebe oft nur für wenige Arbeitsstunden. Ein Arbeitsvertrag mit festgelegter Arbeitszeit ermöglicht es dagegen den Beschäftigten, den vollen Lohn hierfür zu erhalten (Schindler 2025).

Umsetzung in Deutschland

In Deutschland wurde die soziale Konditionalität erst Anfang 2025 implementiert. Der konkrete Prozess der Anwendung sieht wie folgt aus: Wenn bei einer planmäßigen oder anlassbezogenen Kontrolle Verstöße gegen die relevanten

¹ Die relevanten Gesetze und Verordnungen sind: 1. Nachweisgesetz (Arbeitsverträge), 2. Arbeitsschutzgesetz (z. B. Pflichten der Arbeitgeber, Unterweisung, Dokumentation von Unfällen), 3. Arbeitssicherheitsgesetz (z. B. persönliche Schutzausrüstung), 4. Betriebssicherheitsverordnung (z. B. Erste Hilfe im Betrieb), 5. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Teilzeit- und Befristungsgesetz, 7. Bürgerliches Gesetzbuch, 8. Berufsbildungsgesetz und 9. Gewerbeordnung.





Gesetze festgestellt werden, können die Kontrollbehörden Bußgelder verhängen. Bußgelder für solche Verstöße existierten bereits vor der Einführung der sozialen Konditionalität und stellen daher keine Neuerung im deutschen Recht dar. Es kann auch vorkommen, dass ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber verklagt, weil dieser gegen seine Arbeitsrechte verstößt. Liegt ein Bußgeldbescheid der Kontrollbehörde oder ein Urteil des Arbeitsgerichts vor, wird von einer „vollstreckbaren Entscheidung“ gesprochen. Diese Entscheidung soll nun von den Behörden an eine spezielle Zahlstelle der GAP gemeldet werden. Die Behörden können dieser Zahlstelle auch einen Vorschlag über die Höhe der Sanktionen mitteilen. Die GAP-Zahlstelle entscheidet dann, welcher Anteil der Subventionen tatsächlich zurückverlangt wird (Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen 2025: 14f.).

In Deutschland sind die Sanktionen gestaffelt: Fahrlässig begangene Verstöße werden mit der Rückerstattung von 1 bis 3 Prozent der Subventionen geahndet, sich wiederholende schwere Verstöße zunächst mit 15 Prozent. Erst nach mehrjähriger Wiederholung können die Sanktionen auf 100 Prozent erhöht werden.

Für eine effektive Umsetzung der sozialen Konditionalität ist die Frage nach der Wirksamkeit von Sanktionen von großer Bedeutung. Laut EU-Vorschrift müssen diese wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. In Deutschland sind die Sanktionen gestaffelt: Fahrlässig begangene Verstöße werden mit der Rückerstattung von 1 bis 3 Prozent der Subventionen geahndet, sich wiederholende schwere Verstöße zunächst mit 15 Prozent. Erst nach mehrjähriger Wiederholung können die Sanktionen auf 100 Prozent erhöht werden (ebd.).

Bei der Bewertung von Verstößen haben die Behörden einen großen Ermessensspielraum. Dies haben wir bereits in unserem Bericht aus dem Jahr 2021 als mögliches Problem bei der Umsetzung der sozialen Konditionalität thematisiert (IFL 2021: 31). Denn wenn eine Bewertungsmatrix überwiegend niedrige Sanktionen ausweist, ist die abschreckende Wirkung der sozialen Konditionalität fraglich. So seien beispielsweise alle Verstöße, die den Arbeitsvertrag betreffen, per se als leicht einzustufen (Landwirtschaftskammer Niedersachsen o. J.). Das heißt, den Betrieben werden zunächst höchstens 3 Prozent der erhaltenen Subventionen als Sanktion auferlegt.



© Patricque Degen

Unsere Erfahrung mit der sozialen Konditionalität in der Praxis

In der Saison 2025 lag der Fokus unserer Informationsaktionen auf Fragen zur sozialen Konditionalität. In Gesprächen mit Saisonbeschäftigten konnten wir sie für ihre Rechte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sensibilisieren und Informationen zu Problemaspekten in diesem Bereich sammeln. Dabei stellten wir in mehreren Betrieben Probleme bei den Themen Sicherheitsunterweisung, persönliche Schutzausrüstung, Unfallmeldung und Transparenz der Arbeitsbedingungen fest.

Fehlende Arbeitsverträge

Vielen Beschäftigten fehlen die erforderlichen Arbeitspapiere. Oft erhalten sie weder Arbeitsverträge noch Mietverträge, Lohnabrechnungen oder Krankenversicherungsnachweise. Daran hat sich unserer Erfahrung nach in den letzten Jahren nicht viel geändert.

Seit der Anpassung des Nachweisgesetzes im Jahr 2022 sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, ihren Beschäftigten ab dem siebten Tag einer befristeten Beschäftigung die grundlegenden Informationen zum Arbeitsverhältnis schriftlich (oder seit neuestem auch digital²) auszuhändigen. Dazu zählen beispielsweise die Höhe des Stundenlohns, der Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses, eine Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit, die Angabe des Einsatzortes und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Paragraph 4 des Nachweisgesetzes enthält zudem Bußgeldvorschriften. Arbeitgeber*innen, die ihren Beschäftigten keinen Arbeitsvertrag aushändigen oder diesen zu spät oder unvollständig zur Verfügung stellen, begehen eine Ordnungswidrigkeit und müssen mit Bußgeldern in Höhe von bis zu 2000 Euro rechnen. Seit 2025 können im Falle einer solchen Bußgeldentscheidung seitens des Ordnungsamts auch die Subventionen an den Betrieb wegen des Verstoßes gegen die soziale Konditionalität gekürzt werden.

In vielen Fällen liegt den Beschäftigten kein Arbeitsvertrag vor. Zwar lassen viele Arbeitgeber*innen die Beschäftigten den Arbeitsvertrag unterschreiben, behalten danach aber beide Exemplare. Das verstößt gegen das Nachweisgesetz, da die Beschäftigten so keinen freien Zugang zum Dokument haben. In einem

In vielen Fällen liegt den Beschäftigten kein Arbeitsvertrag vor. Zwar lassen viele Arbeitgeber*innen die Beschäftigten den Arbeitsvertrag unterschreiben, behalten danach aber beide Exemplare.

² Ab dem 1. Januar 2025 dürfen Arbeitgeber*innen diese Informationen auch in digitaler Form übermitteln, wobei hier viele Einschränkungen gelten. Zum Beispiel soll das Dokument für die Beschäftigten zugänglich sein. Beim Verschicken soll die Nachricht mit einer Empfangsbestätigungsfunktion versehen werden. Die Beschäftigten sollen jederzeit die Möglichkeit haben, den Arbeitsvertrag auszudrucken. Darüber hinaus behalten sie das Recht, den Arbeitsvertrag auf Verlangen in Papierform ausgehändigt zu bekommen.

Betrieb wurden die Verträge selbst auf Nachfrage der Arbeiter*innen nicht ausgehändigt.

Berücksichtigt man, dass Beschäftigte den Arbeitsvertrag vor allem in potenziellen Konfliktsituationen mit den Arbeitgeber*innen benötigen – beispielsweise wenn sie mit ihrer Bezahlung oder den Arbeitszeiten nicht einverstanden sind –, wird die Problematik solcher Praktiken deutlich. Der Arbeitsvertrag ist für sie außerdem der wichtigste Beweis, sollte es zu einer Klage vor dem Arbeitsgericht kommen. Ohne Arbeitsvertrag ist es meist erheblich schwieriger, eigene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durchzusetzen.

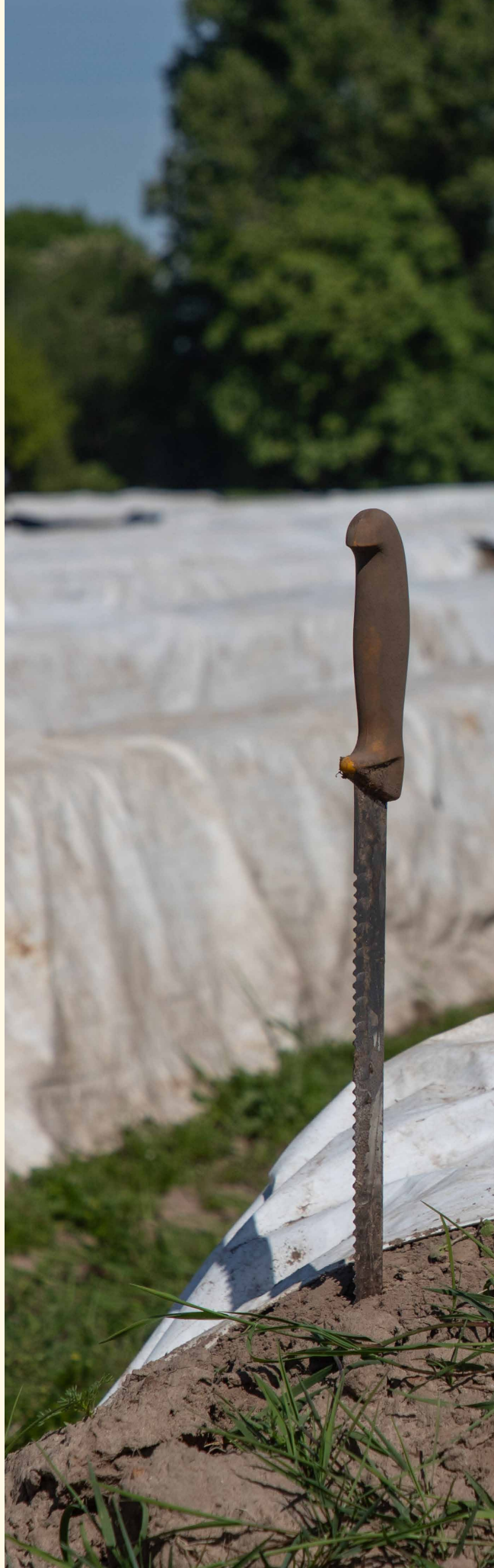
Risiken am Arbeitsplatz: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Der wichtigste Anwendungsbereich der sozialen Konditionalität betrifft die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz. In Deutschland beziehen sich die EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf mehrere Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Betriebssicherheitsverordnung. Sie decken unter anderem Fragen zur Durchführung von Sicherheitsunterweisungen, zur Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, zur Information über den sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln, zur Dokumentation von Unfällen sowie zur Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb ab.

Die Unterweisung der Beschäftigten über Gefahren am Arbeitsplatz und Maßnahmen der Arbeitssicherheit gehört zu den wichtigsten Pflichten der Arbeitgeber*innen. Eine solche Unterweisung muss in einer für die Beschäftigten verständlichen Sprache durchgeführt werden. Nur so ist es möglich, sie über die Gefahren am Arbeitsplatz zu informieren und dadurch die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten zu minimieren. In unseren Gesprächen mit den Saisonbeschäftigten wurde deutlich, dass die Mehrheit zu Arbeitsbeginn keine Unterweisung erhalten hat.

Häufig wird davon ausgegangen, dass im Bereich der Saisonarbeit keine ernsthaften Gesundheitsgefahren bestehen. Laut der Statistik der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

© Patricque Degen







© Abb. 1/2: Patrique Degen, Abb. 3: Initiative Faire Landarbeit

gab es im Jahr 2024 in der Landwirtschaft 31 959 meldepflichtige und 54 tödliche Unfälle (SVLFG 2025: 9). Damit weist die Landwirtschaft die meisten Arbeitsunfälle in der grünen Branche auf (ebd.). In dieser Statistik wird nicht zwischen Saisonbeschäftigten und regulären Arbeitnehmer*innen differenziert. Die Beratungsstellen machen aber immer wieder Erfahrungen mit schweren bis sehr schweren Arbeitsunfällen, bei denen Saisonbeschäftigte beispielsweise aus großer Höhe stürzen oder sich beim Be- und Entladen von Transportwagen schwer verletzen.

In vielen Fällen werden solche Unfälle von den Arbeitgeber*innen nicht an die Unfallversicherung gemeldet. Manchmal überreden sie ihre Beschäftigten sogar dazu, Arbeitsunfälle gegenüber dem Arzt als Privatunfälle darzustellen (IFL 2024: 26). In anderen Fällen können die Menschen nicht in Deutschland zum Arzt gehen, sondern werden in ihr Herkunftsland geschickt. In einem nordrhein-westfälischen Betrieb wurde Berater*innen berichtet, dass „der Chef rumschreit“, wenn jemand nicht arbeiten kann, und dass eine Saisonarbeiterin mit 50 Euro sanktioniert worden sei, weil sie aufgrund einer Handverletzung arbeitsunfähig war. Meldet sich eine derart betroffene Person erst Wochen nach einem Unfall bei einer Beratungsstelle, ist es kaum möglich, den Unfall nachträglich bei der SVLFG als der zuständigen Unfallversicherung zu melden.

Die Folgen von dauerhafter UV-Strahlung oder von Arbeit bei Hitze werden ihnen – trotz der großen Gesundheitsrisiken – meistens nicht vermittelt. Im Jahr 2023 wurden 2546 Verdachtsanzeigen auf die Berufskrankheit „Hautkrebs durch UV-Strahlung“ bei der SVLFG gemeldet.

Auch über Maßnahmen gegen typische Berufskrankheiten werden Beschäftigte bei Arbeitsbeginn häufig nicht aufgeklärt. Die Folgen von dauerhafter UV-Strahlung oder von Arbeit bei Hitze werden ihnen – trotz der großen Gesundheitsrisiken – meistens nicht vermittelt. Im Jahr 2023 wurden 2546 Verdachtsanzeigen auf die Berufskrankheit „Hautkrebs durch UV-Strahlung“ bei der SVLFG gemeldet (DGUV 2024). Das entspricht fast der Hälfte aller Verdachtsanzeigen auf Berufskrankheiten bei

der SVLFG in jenem Jahr (SVLFG 2025: 6). In mehr als der Hälfte dieser Fälle wurde die Berufskrankheit auch anerkannt. Die Betroffenheit von Saisonbeschäftigten durch Berufskrankheiten spiegelt sich in deutschen Statistiken jedoch kaum wider. Für mobile Beschäftigte ist es trotz jahrelanger, sich wiederholender Arbeit in Deutschland aufgrund der befristeten Tätigkeit fast unmöglich, eine Anerkennung als Berufskrankheit zu erhalten. Es ist sehr schwer nachzuweisen, dass die Krankheit nicht in der Freizeit oder während einer Beschäftigung in einem anderen Land aufgetreten ist.

Seit 2024 kann auch Parkinson bei langjähriger Arbeit mit Pestiziden als Berufskrankheit von der SVLFG anerkannt werden. Im Jahr 2024 gab es 8345 Anzeigen, mit denen ein Verdacht auf ein durch Pestizide verursachtes

Parkinson-Syndrom gemeldet wurde (ebd.). Dennoch kann Parkinson nur bei Facharbeiter*innen, die Pestizide direkt versprühen, als Berufskrankheit anerkannt werden. Beschäftigte, die durch ihre Arbeit in Gewächshäusern oder bei der Obsternte in anderer Form mit Pestiziden in Kontakt kommen, sind davon ausgeschlossen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass im Bereich Prävention für die Saisonbeschäftigten mehr getan wird und sie die notwendige Sicherheitsunterweisung sowie die persönliche Schutzausrüstung von den Arbeitgeber*innen erhalten.

Persönliche Schutzausrüstung

Gemäß Paragraph 6 der Betriebssicherheitsverordnung muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass den Beschäftigten persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt wird und diese auch genutzt wird. Bei unseren Besuchen erhielten wir diesbezüglich ein gemischtes Bild. In manchen Betrieben wurden die Beschäftigten zu Beginn ihrer Tätigkeit kostenlos mit einer persönlichen Schutzausrüstung wie Gummistiefeln und Regenjacken ausgestattet. Das waren in der Regel Betriebe, in denen die Beschäftigten insgesamt mit den Arbeits- und Wohnbedingungen zufrieden waren. In anderen Betrieben müssen die Beschäftigten ihre persönliche Schutzausrüstung hingegen selbst besorgen. Beschäftigte eines niedersächsischen Betriebs, die sich außerdem über Mobbing seitens der Vorarbeiter beschwerten, gaben an, dass sie die Kosten für Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstung selbst tragen müssen. Auch Saisonarbeiter*innen aus Betrieben in Baden-Württemberg, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen berichten, dass ihnen die persönliche Schutzausrüstung nicht kostenlos zur Verfügung gestellt wird. In vielen Fällen arbeiten sie dann ohne Handschuhe und Sicherheitsschuhe.

In einigen Betrieben werden die Kosten für Gummistiefel, Regenjacken und Handschuhe am Ende der Saison vom Lohn abgezogen. In den uns bekannten Fällen belaufen sich die Kosten für Gummistiefel auf 20 bis 30 Euro, für Regenjacken auf 40 Euro und für ein Paar Handschuhe auf 2 bis 3 Euro. In einem Fall wurden den Beschäftigten über 100 Euro für persönliche Schutzausrüstung und Arbeitsmittel berechnet (siehe Abbildung 3).



© Initiative Faire Landarbeit



Grenzen der sozialen Konditionalität

Unklare Unternehmensstrukturen

Nicht nur bei der Durchsetzung der Vorschriften zur sozialen Konditionalität in den Betrieben gibt es zahlreiche Probleme, der neue Mechanismus stößt auch an strukturelle Grenzen. Eine davon ist die Undurchsichtigkeit der Unternehmensstrukturen. Nach unserer Erfahrung sind Betriebe, die Subventionen erhalten, oft nicht dieselben juristischen Personen wie diejenigen, die die Beschäftigten einstellen. Ein ähnliches Problem haben wir in unserem letzten Bericht im Zusammenhang mit der Unterbringung von Saisonbeschäftigten beleuchtet (IFL 2025: 14). Größere Betriebe gründen meist separate Unternehmen für verschiedene Zwecke: eines für die Vermietung der Immobilien, eines für die landwirtschaftliche Tätigkeit, eines für die Einstellung der Saisonbeschäftigten, eines für die Vermarktung. Eines dieser Unternehmen erhält die Subventionen und das ist in der Regel nicht das, bei dem die Arbeitnehmer*innen angestellt sind.

Bei der Meldung von Verstößen gegen die soziale Konditionalität kann diese Komplexität zu Problemen führen.

Bei einer typischen Meldung wegen Nichteinhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz an die zuständige Behörde oder wegen eines Verstoßes gegen das Nachweisgesetz an das Ordnungsamt muss in der Regel der Name und die Adresse des Unternehmens angegeben werden, das als Arbeitgeber agiert. Stellen Mitarbeitende einer Arbeitsschutzbehörde Verstöße fest und verhängen ein

Bußgeld, muss in einer Datenbank geprüft werden, ob das Unternehmen Subventionen erhält. Ist der Name des Unternehmens nicht in der Datenbank auffindbar, werden die Informationen über die Verstöße nicht an die GAP-Zahlstelle weitergeleitet. Die Subventionen werden für bestimmte landwirtschaftliche Flächen ausgegeben. Wenn die Beschäftigten, die auf diesen Flächen arbeiten, jedoch über ein anderes Unternehmen angestellt sind, bleiben Verstöße gegen ihre Arbeitsrechte und Arbeitssicherheit ungesühnt. So können Arbeitgeber*innen die soziale Konditionalität einfach umgehen.

Laut der Recherche eines internationalen Journalist*innenkollektivs wurden in Deutschland bislang – Stand Oktober 2025 – keine Sanktionen ausgesprochen. In anderen europäischen Ländern sieht es nicht viel anders aus. In Frankreich, wo die soziale Konditionalität seit zwei Jahren gilt, wurde bisher kein einziger Betrieb sanktioniert. In Österreich musste lediglich ein Betrieb 3000 Euro an öffentlichen Subventionen zurückzahlen – ein Bruchteil dessen, was er an Subventionen erhalten hatte (Seufert/Müller 2025).

Die Subventionen werden für bestimmte landwirtschaftliche Flächen ausgegeben. Wenn die Beschäftigten, die auf diesen Flächen arbeiten, jedoch über ein anderes Unternehmen angestellt sind, bleiben Verstöße gegen ihre Arbeitsrechte und Arbeitssicherheit ungesühnt. So können Arbeitgeber*innen die soziale Konditionalität einfach umgehen.



Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Arbeitsunfällen in der Saisonarbeit

Für Saisonbeschäftigte ist es oftmals sehr schwierig, einen Arbeitsunfall als solchen anerkannt zu bekommen. Dies lässt sich am Beispiel eines rumänischen Saisonarbeiters veranschaulichen, der sich im Mai 2025 an die Beratungsstelle Arbeit und Leben in Sachsen-Anhalt wandte. Zwei Monate zuvor hatte sich Adrian³ während der Arbeit in einem Gewächshaus eines landwirtschaftlichen Betriebs eine schwere Verletzung am Bein zugezogen. Er war beim Transportieren von Kisten mit Waren mithilfe eines elektronischen Hubwagens auf dem nassen Boden ausgerutscht. Der Vorarbeiter wurde sofort über den Unfall informiert. Anschließend fuhr der Arbeitgeber Adrian ins Krankenhaus, wo ihm ein Gips angelegt und eine Operation empfohlen wurde. Die Kommunikation mit dem Arzt übernahm der Arbeitgeber. Am Vortag der Operation kam der Arbeitgeber zu Adrian und teilte ihm mit, dass die Operation nicht mehr notwendig sei. Adrian wurde nicht ins Krankenhaus gefahren. Einige Wochen später, als Adrian immer noch nicht laufen konnte, wurde ihm gekündigt und er wurde in sein Herkunftsland zurückgeschickt. Kurz vor seiner Abreise nahm er den Kontakt mit der Beratungsstelle in Sachsen-Anhalt auf.

Die Beraterin stellte fest, dass Adrian keinen schriftlichen Arbeitsvertrag hatte. Das einzige Dokument, das ihm vorlag, war eine Lohnabrechnung. Diese wurde im Namen einer anderen Firma ausgestellt als der, für die Adrian zu arbeiten glaubte. Allerdings waren beide Firmen unter derselben Adresse angemeldet und gehörten zu großen Teilen (das heißt zu 100 Prozent und zu 50 Prozent) einer dritten Firma, die in den letzten zwei Jahren knapp 140 000 Euro an EGFL-Subventionen erhalten hatten. Die Beraterin stellte außerdem fest, dass der Arbeitsunfall nicht bei der Berufsgenossenschaft gemeldet worden war. Mithilfe der Beratungsstelle teilte Adrian der Berufsgenossenschaft detailliert mit, wie der Arbeitsunfall abgelaufen war und was danach passiert war. Da die Meldung zu spät erfolgte und der Vorarbeiter nicht bereit war, als Zeuge auszusagen, wurde Adrians Antrag abgewiesen. Der Unfall wurde als Privatunfall gewertet. Adrian musste sein gesamtes in Deutschland verdientes Geld für die medizinische Versorgung im Herkunftsland ausgeben.

Landesfinanzierte Fachstelle in der Trägerschaft von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH, Halle (Salle)

³ Die Namen der Saisonbeschäftigten wurden in diesem Bericht anonymisiert.

Unklare Verantwortlichkeit von Behörden

Kontrollen in der Landwirtschaft sind selten und die Hürden für migrantische Beschäftigte, rechtliche Verfahren gegen die Betriebe einzuleiten, sind hoch. Dies hat vielfältige Gründe: Die Menschen sind nur kurze Zeit im Arbeitsland, sprechen kaum dessen Amtssprache, kennen das jeweilige Arbeitsrecht häufig nicht und möchten sich nicht in langfristige Gerichtsverfahren verwickeln lassen. So können selbst schwerwiegendere Fälle von Ausbeutung oft unbemerkt bleiben.

Auch im Hinblick auf die Verantwortlichkeit der Behörden sind einige Hürden für eine erfolgreiche Meldung angelegt. Da es in Deutschland keine Arbeitsinspektion gibt, sind die Aufsichts- und Kontrollaufgaben zwischen unterschiedlichen Behörden aufgeteilt. So sind in einigen Bundesländern die Arbeitsschutzbehörden des Landes für Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig, in anderen Bundesländern dagegen die SVLFG. Für Verstöße gegen das Nachweisgesetz sind die Ordnungsämter verantwortlich, bei Verstößen im Zusammenhang mit Zeitarbeit oder Ausbildung die Bundesagentur für Arbeit. In der Praxis bedeutet das, dass bei verschiedenen Rechtsverstößen eines Betriebs mehrere Meldungen bei unterschiedlichen Behörden gemacht werden müssen. Diese Vielzahl an zuständigen Stellen erschwert den Meldungsprozess erheblich.

Mindestlohnbetrug und Überschreitung der Höchstarbeitszeit – öffentliche Mittel fließen trotzdem weiter

Seit Jahren berichten wir über Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, umfangreiche Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und weitere Probleme. Mit der Verknüpfung von Agrarsubventionen an die Einhaltung von Mindeststandards im Arbeitsrecht und Arbeitsschutz wurde nun zwar ein erster Schritt unternommen, um schlechten

Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Die aus der Praxis bekannten Kernprobleme wurden dadurch aber bislang nicht adressiert (siehe Kapitel 3).

In der EU-Richtlinie 2019/1152 wird zwar auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages und auf dessen Inhalt geachtet, was eine grundlegende Voraussetzung für viele folgende rechtliche Auseinandersetzungen sein kann. Überprüft wird jedoch lediglich das Vorhandensein und nicht die Umsetzung der im Vertrag vereinbarten Aspekte. Insofern ist nur von Bedeutung, ob der Lohn schriftlich in einem Arbeitsvertrag festgehalten wird. Ob der tatsächlich gezahlte Lohn dem Mindestlohn entspricht, ist dabei hingegen irrelevant. Ein Verstoß gegen die Mindestlohnregelungen würde also nicht zu Sanktionen im Rahmen der Direktzahlungen führen.

So wurden beispielsweise landwirtschaftliche Betriebe in Italien und Spanien, deren Inhaber zu realen Haftstrafen wegen Arbeitsausbeutung verurteilt wurden, weiterhin ununterbrochen Subventionen ausgezahlt.

Genau dies hat eine internationale journalistische Recherche aufgezeigt: „Über 30 landwirtschaftliche Betriebe haben in mehreren [europäischen] Ländern trotz Verurteilungen oder offiziellen Ermittlungen wegen Missachtung von Arbeitsrechten weiterhin Subventionen in Millionenhöhe erhalten“ (Müller et al. 2025). So wurden beispielsweise landwirt-

schaftliche Betriebe in Italien und Spanien, deren Inhaber zu realen Haftstrafen wegen Arbeitsausbeutung verurteilt wurden, weiterhin ununterbrochen Subventionen ausgezahlt (Seufert/Müller 2025). Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls teilte der taz mit, dass in den vergangenen fünf Jahren in der deutschen Landwirtschaft im Durchschnitt 30 bis 60 Verfahren wegen mutmaßlicher Unterbezahlung eingeleitet wurden (Müller et al. 2025). Die Dunkelziffer dürfte hier wesentlich höher liegen.

Dasselbe gilt auch für die Höchstarbeitszeit. Immer wieder hören wir von Saisonbeschäftigten, dass sie mehr als 12 Stunden am Tag arbeiten müssen oder dass die Ruhezeit von 11 Stunden nicht eingehalten wird. Verstöße gegen die Höchstarbeitszeit sind aber kein Bestandteil der sozialen Konditionalität



© Initiative Faire Landarbeit

und können daher nicht mit der Kürzung öffentlicher Mittel sanktioniert werden. Gleichzeitig gilt der Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und einem erhöhten Unfallrisiko laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als bewiesen. Arbeitszeiten von über 10 Stunden sind als „hoch riskant“ einzustufen (Backhaus et al. 2023: 7). Obwohl die Frage der Höchstarbeitszeit somit direkt im Bereich der Arbeitssicherheit liegt, stellt sie kein Kriterium der sozialen Konditionalität dar.

Die Dachorganisation der europäischen Agrargewerkschaften (European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions – EFFAT) übt deutliche Kritik an diesen Missständen und schlägt vor, weitere EU-Richtlinien zu integrieren, die die Kernprobleme der Branche angehen. Einige Länder setzen dies schon auf nationaler Ebene um. So wurde zum Beispiel in Italien zusätzlich zu den europäischen Richtlinien ein nationales Gesetz zur illegalen Vermittlung von Arbeitskräften in den Anwendungsbereich der sozialen Konditionalität integriert (Schaum/Varelmann 2025: 55). Das zeigt, dass die nationalen Regierungen selbst strenger gegen ausbeuterische Praktiken in der Landwirtschaft vorgehen können, indem sie weitere Gesetze an die soziale Konditionalität knüpfen.

Zusammenfassung: Hürden und Chancen der sozialen Konditionalität

Die soziale Konditionalität ist ein neuer Mechanismus, der dazu beitragen kann, die Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften zu verbessern. Der Fokus auf Transparenz der Arbeitsverhältnisse sowie auf Arbeits- und Gesundheitsschutz greift die Probleme vieler Beschäftigter in der Landwirtschaft auf. Damit die soziale Konditionalität aber zu einem wirklich effektiven Instrument für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft werden kann, muss ihr Anwendungsbereich erweitert und ihre Umsetzung besser kontrolliert werden.

Es ist wichtig, das Meldeverfahren zu standardisieren und die Bußgelder zu erhöhen, damit bei arbeitsrechtlichen Verstößen auch wirksame Sanktionen greifen. Bislang können Arbeitgeber*innen Sanktionen umgehen, indem sie mehrere Unternehmen für unterschiedliche Zwecke gründen – dieses Schlupfloch sollte beseitigt werden. Zudem muss die Kontrolldichte in der Landwirtschaft erhöht werden, damit Verstöße erkannt und den GAP-Zahlstellen gemeldet werden können. Betriebe, die in den letzten Jahren wegen Verstößen gegen das Arbeitsrecht belangt wurden, sollten nicht automatisch weitere Subventionen aus EU-Mitteln erhalten. Am wichtigsten wäre es jedoch, den Wirkungsbereich so zu erweitern, dass auch das Mindestlohn-gesetz und das Arbeitszeitgesetz als absolute Mindeststandards in die soziale Konditionalität aufgenommen werden und dadurch die häufigsten arbeitsrechtlichen Verstöße in der Branche sanktioniert werden können.



Prekäre Arbeit und Tod eines migrantischen Saisonarbeiters

Janos Molnár⁴ kam aus Rumänien zur Saisonarbeit nach Deutschland. Er arbeitete im Weinbau in Baden-Württemberg, wohnte zusammen mit seinen Kollegen in einer Unterkunft seines Arbeitgebers und befand sich in einer abhängigen Beschäftigungssituation, wie sie für viele migrantische Saisonarbeiter*innen typisch ist.

Im Oktober 2025 erlitt Janos Molnár einen schweren medizinischen Notfall. Er lag zwei Tage lang bewusstlos in seinem Zimmer. Weder sein Arbeitgeber noch seine Kollegen setzten einen Notruf ab, obwohl sie von dem Vorfall wussten. Erst nachdem seine Tochter aus Rumänien Polizei und Rettungsdienst verständigt hatte, weil sie von einer Verwandten von dem bewusstlosen Zustand ihres Vaters erfahren hatte, trafen Einsatzkräfte ein. Janos Molnár wurde in ein Krankenhaus eingeliefert, fiel ins Koma und verstarb kurz vor Weihnachten.

Im weiteren Verlauf traten erhebliche Missstände zutage: Die Ausweisdokumente von Janos Molnár waren nicht mehr auffindbar, sein Krankenversicherungsschutz war ungeklärt und Lohnzahlungen waren nicht getätigt worden. Eine Krankenversicherung wurde erst nachträglich für ihn abgeschlossen – durch wen, ist bislang ungeklärt. Der Arbeitgeber bestreitet, dass Janos Molnár bei ihm beschäftigt gewesen sei, obwohl es Zeugenaussagen und Videoaufnahmen gibt, die auf eine Beschäftigung hindeuten. Der Betrieb, für den Janos Molnár gearbeitet hat, erhielt Subventionen aus dem Europäischen Garantiefonds für die Landwirtschaft.

Die Tochter von Janos Molnár hat Strafanzeige erstattet; die strafrechtlichen Ermittlungen dauern an. Faire Arbeit Baden-Württemberg, eine Beratungsstelle innerhalb des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, steht der Familie seit Beginn zur Seite, begleitet sie bei der Kommunikation mit Behörden und Einrichtungen, unterstützt bei der rechtlichen Aufarbeitung und setzt sich für die Klärung der Umstände dieses Todesfalls ein.

Dieser Fall steht exemplarisch für die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen vieler migrantischer Beschäftigter in Deutschland. Die hohe Abhängigkeit von der durch die Arbeitgeber*innen zur Verfügung gestellten Unterbringung, fehlende Sprachkenntnisse, unklare Zuständigkeiten und mangelnde Kontrolle führen dazu, dass selbst im Ernstfall kein grundlegender Schutz gewährleistet ist.

Beratungsstelle Faire Arbeit Baden-Württemberg, Mannheim

⁴ In diesem Fall wird der Name ausnahmsweise nicht anonymisiert.



2. Unsere Informationsaktionen

Aktionen der Initiative Faire Landarbeit

Die Initiative Faire Landarbeit hat in diesem Jahr 36 Informationsveranstaltungen durchgeführt und dabei rund 3100 Saisonbeschäftigte direkt erreicht. Im Rahmen dieser Aktionen konnten wir die Saisonbeschäftigten über ihre Rechte in Deutschland informieren und Informationen zu ihren Arbeitsbedingungen sammeln. Wie in den Jahren zuvor haben sich viele von ihnen über sehr lange Arbeitszeiten und schlechte Wohnbedingungen beschwert.

Unter den Saisonarbeiter*innen, die wir angetroffen haben, waren Menschen aus Rumänien am häufigsten vertreten. In einigen Betrieben arbeiteten außerdem Menschen aus Polen, Bulgarien und Kroatien. Auch Menschen aus Drittstaaten sind vermehrt unter den Saisonbeschäftigten anzutreffen. Es handelt sich dabei überwiegend um junge Menschen, die in ihren Herkunftsländern studieren. Sie kommen aus der Ukraine, Kasachstan, Kirgisistan und Usbekistan, aber auch aus Ländern des afrikanischen Kontinents wie Uganda. Ebenfalls begegneten wir Menschen, die im Rahmen eines bilateralen Abkommens zwischen Deutschland und der Republik Moldau für die Saisonarbeit einreisen konnten. Die Beschäftigungsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen in der Saisonarbeit wurden im vergangenen Saisonbericht thematisiert (IFL 2025: 9–11).

Aktionen von FELM II in den Herkunftsländern der Saisonarbeiter*innen

Fair European Labour Mobility II (FELM II) ist ein Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), das aus Mitteln des EU-Haushalts finanziert wird. Ziel des Projekts ist die Etablierung gewerkschaftsnaher

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft in der deutschen Landwirtschaft zum Stichtag 31. Mai 2024

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025

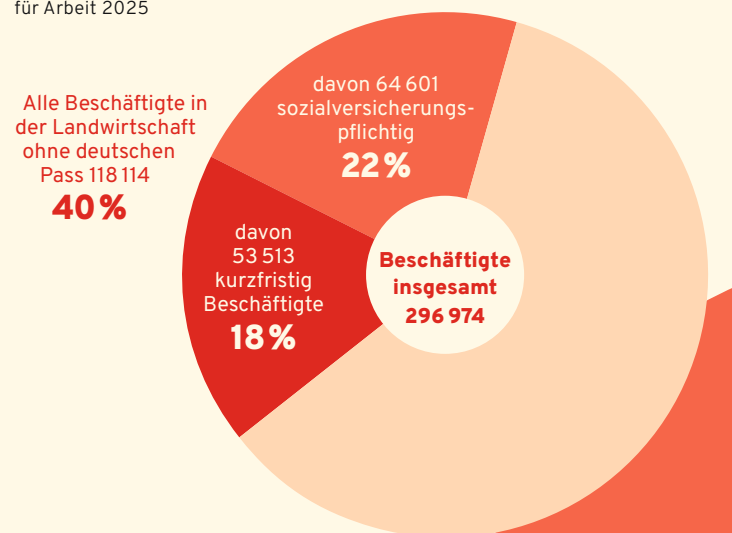
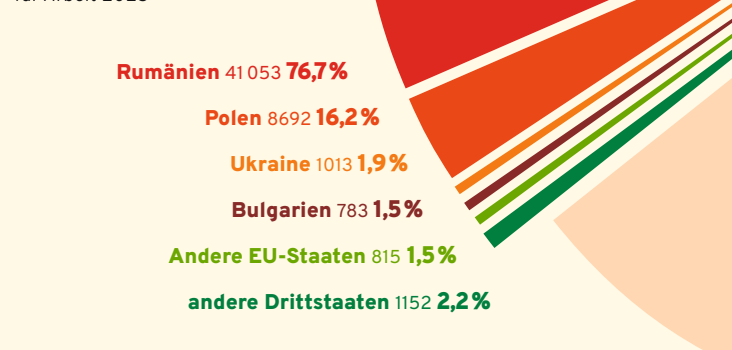


Abbildung 2: Kurzfristige Beschäftigte ohne deutsche Staatsbürgerschaft in der deutschen Landwirtschaft zum Stichtag 31. Mai 2024

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025



arbeitsrechtlicher Beratungsnetzwerke für mobile Beschäftigte und Arbeitsmigrant*innen innerhalb der EU. Die Berater*innen von FELM II arbeiten eng mit der Initiative Faire Landarbeit zusammen. Im Jahr 2025 führten sie mehrere Aktionen in den Herkunftsländern von Saisonbeschäftigten durch, um diese noch vor der Abreise über ihre Rechte zu informieren. So gab es beispielsweise Aktionen in bulgarischen Dörfern, aus denen viele Menschen zum Arbeiten in anderen EU-Ländern angeworben werden. Die Lebensunterhaltssicherung vieler Familien in diesen Dörfern hängt nicht zuletzt von den temporären Arbeitsverhältnissen einzelner Familienmitglieder im EU-Ausland ab. Manchmal arbeiten sie in der deutschen Landwirtschaft, manchmal aber auch in anderen Staaten und anderen Branchen. Viele von ihnen gaben an, von inoffiziellen Arbeitsvermittlern abhängig zu sein, die das Vermittlungsgeschäft in diesen Dörfern dominieren. Sie berichteten von ihrer Angst, Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis geltend zu machen, da die Arbeitsvermittler damit drohten, sie in diesem Fall nicht mehr ins Ausland zu vermitteln, was ihre Existenzsicherung gefährden würde.

Beratungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz

Um sicher arbeiten zu können, müssen Saisonbeschäftigte in ihrer Muttersprache über arbeitsbezogene Risiken informiert werden. Auch 2025 führte das Team des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen daher im Auftrag der SVLFG wieder entsprechende Beratungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz durch. Im Hinblick auf die Umsetzung der sozialen Konditionalität ist die Information der Saisonbeschäftigten über Arbeits- und Gesundheitsschutz auch für die Betriebe wichtiger geworden. Im vergangenen Jahr wurden die Saisonbeschäftigten unter anderem zu den Themen UV-Strahlung und Sonnenschutz, Hitzeschutz, Rückengesundheit sowie zu den gesundheitlichen Risiken durch Zeckenstiche beraten. Die SVLFG stellte den Beschäftigten kostenlose Sonnenhüte, Bandanas, Sonnenbrillen, Sonnencreme und Trinkflaschen zur Verfügung.



© Patricque Degen



Projekt TAKT: Arbeitsbe- dingungen ausländischer Beschäftigter in der Tier- haltung in Deutschland

Im Rahmen des Projekts Transformation Arbeit Klima Tierhaltung (TAKT) untersucht das PECO-Institut unter anderem die Arbeitsbedingungen ausländischer Beschäftigter in tierhaltenden Betrieben in Deutschland. Die ausführlichen Ergebnisse werden im Mai 2026 veröffentlicht.

Erste vorläufige Erkenntnisse zeigen, dass die Interviewpartner*innen meist in Betrieben mit rund 500 Tieren arbeiten und dort – teilweise gemeinsam mit ihren Partner*innen – die einzigen externen Mitarbeitenden sind. Sie wohnen direkt auf dem Betriebsgelände, was ihre Abhängigkeit vom Arbeitgeber verstärkt.

Die Beschäftigten stammen überwiegend aus Rumänien, Polen und der Ukraine, aber auch aus außereuropäischen Ländern. Sie berichten, dass die Absprachen zur Bezahlung häufig keine Vergütung von Überstunden vorsehen. Einige von ihnen arbeiten zudem ohne schriftlichen Arbeitsvertrag. Sie leisten lange Arbeitszeiten und haben meist nur einen freien Tag pro Woche. Sprachbarrieren erschweren Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und erhöhen das Risiko für Unfälle. Diese Erkenntnisse verdeutlichen die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen in der Tierhaltung für alle Beschäftigten fair, sicher und transparent zu gestalten.



Probleme mit der Unfall- und Krankenversicherung bei polnischen Dienstleistungsverträgen

Der 62-jährige Tierpfleger Mateusz aus Polen wurde im Sommer 2025 über eine polnische Firma für einen kürzeren Zeitraum zum Arbeiten nach Deutschland entsandt. Grundlage der Entsendung war ein polnischer Dienstleistungsvertrag, der eine Art Mischform aus abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit darstellt. Mateusz arbeitete als Hilfsarbeiter in der Bullenzucht auf einem Hof, der sich nach außen als ein auf artgerechte Tierhaltung spezialisiertes Unternehmen präsentiert.

Nach etwa einem Monat Arbeit erlitt Mateusz einen schweren Arbeitsunfall. Beim Füttern der Bullen rutschte er auf einem Fahrsilo aus und fiel circa fünf Meter tief auf ein Messer. Dabei verletzte er sich schwer am linken Arm. Sein Arbeitgeber hatte ihm keine Schutzausrüstung bereitgestellt und ihn allein auf den Silo geschickt.

Daraufhin musste Mateusz mehrere Wochen im Krankenhaus verbringen und mehrfach operiert werden. Noch während seines Krankenhausaufenthalts erfuhr er, dass er aufgrund seines polnischen Dienstleistungsvertrags trotz Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder die Übernahme der Kosten für weitere medizinische Behandlungen hat. Auch eine umfassende Rehabilitation, die er dringend benötigte, wurde ihm vom polnischen Sozialversicherungsträger nicht genehmigt.

Nach der Entlassung aus dem Krankenhaus wandte sich Mateusz an die Beratungsstelle von Arbeit und Leben in Hamburg. Die Beraterin half ihm, Widerspruch gegen die Entscheidung des polnischen Sozialversicherungsträgers einzulegen. Außerdem stellte sie fest, dass Mateusz für seine Arbeit teilweise nur den polnischen Mindestlohn erhalten hatte. Er überlegt, auf den ihm zustehenden deutschen Mindestlohn zu klagen.

Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit von Arbeit und Leben e. V., Hamburg

3. Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Neben den in Kapitel 1 bereits dargelegten Problemen – fehlende Arbeitspapiere oder eine mangelhafte Umsetzung der Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben – gibt es eine Reihe weiterer Probleme, die die Initiative Faire Landarbeit immer wieder feststellt. Diese werden im Folgenden kurz geschildert. In Kapitel 5 werden die Forderungen der Initiative Faire Landarbeit vorgestellt, die darauf abzielen, diese Probleme zu beheben.

Überschreitung der Höchstarbeitszeit

Das Problem der überlangen Arbeitszeiten betrifft Saisonbeschäftigte besonders stark. Viele Arbeitnehmer*innen berichten, dass sie regelmäßig mehr als 12 Stunden am Tag arbeiten müssen. Sie berichten von Arbeitstagen mit 14 bis 16 Stunden und Arbeitswochen mit über 70 Stunden. In anderen Betrieben wird 10 Stunden pro Tag gearbeitet und das gelegentlich auch an allen sieben Tagen der Woche. Die Ruhezeit von 11 Stunden wird oft nicht eingehalten. In manchen Betrieben werden 60-stündige Arbeitswochen in Arbeitsverträgen vereinbart, ohne dass die Möglichkeit eines Ausgleichs auf die üblichen 40 Stunden pro Woche besteht.

Viele Arbeitnehmer*innen berichten, dass sie regelmäßig mehr als 12 Stunden am Tag arbeiten müssen. Sie berichten von Arbeitstagen mit 14 bis 16 Stunden und Arbeitswochen mit über 70 Stunden. In anderen Betrieben wird 10 Stunden pro Tag gearbeitet und das gelegentlich auch an allen sieben Tagen der Woche. Die Ruhezeit von 11 Stunden wird oft nicht eingehalten.

Teure Unterkünfte

Die Unterbringung der Saisonarbeiter*innen bleibt weiterhin ein drängendes Problem. Auch 2025 haben wir wieder zahlreiche überbezahlte Unterkünfte gesehen. Ein Beispiel: In Hessen verlangt ein Betrieb für 15 Quadratmeter große Zimmer in Metallcontainern über 2000 Euro Miete pro

Monat. Das übersteigt die ortsübliche Miete für ländliche Regionen in Hessen um ein Vielfaches. Gemäß Paragraph 291 des Strafgesetzbuches ist eine Übersteigerung um 50 Prozent als Mietwucher zu bewerten. Hinzu kommt, dass sich die Beschäftigten in dieser Unterkunft über verschmutztes Wasser in der Dusche sowie über eine marode Gemeinschaftsküche beschwert haben (Schlegl 2025). Die aus Sicht der IG BAU hier existierenden Missstände hat die Gewerkschaft an die zuständigen Stellen gemeldet.

In einem Betrieb in Nordrhein-Westfalen wurde den Berater*innen mitgeteilt, dass die Unterbringung und Verpflegung 25 Euro pro Nacht kosten würde. Für andere Betriebe wurden Preise zwischen 9 und 12 Euro pro Tag und Person genannt. Bei Unterbringung in Mehrbettcontainern aus Metall ist das immer noch ein zu hoher Betrag, der die Sachbezugswerte bei Weitem überschreitet (mehr zum Thema Unterkünfte siehe IFL 2025: 13–21).







Bezahlung und Akkordarbeit

Die Bezahlung der Saisonbeschäftigten ist nach wie vor eines der größten Probleme. Ihr realer Lohn liegt oft deutlich unter dem Mindestlohn. Dafür gibt es viele Gründe: Nicht alle gearbeiteten Stunden werden erfasst und vergütet. Bei der Abrechnung werden hohe Kosten für Unterkunft und Verpflegung vom Lohn abgezogen. Auch die Nutzung von Waschmaschinen, Reisekosten oder Vermittlungsgebühren werden angerechnet. Hinzu kommen unbegründete Vertragsstrafen und andere rechtswidrige Abzüge. Parallel zur Steigerung des Mindestlohns lässt sich eine Intensivierung der Arbeit beobachten.

So wurden Saisonbeschäftigte in Spargelbetrieben in der Hochsaison 2024 verpflichtet, circa 11 Kilo pro Stunde zu stechen, 2025 waren es dagegen 12 bis 14 Kilo. Wer die Norm nicht erreicht, dem wird häufig gekündigt. Das führt zu einem immensen Leistungsdruck, um den Mindestlohn zu erreichen. Akkordarbeit geht laut Arbeitsmediziner*innen mit einem erhöhten Risiko für Erkrankungen des Skelett-Muskulatur-Systems und psychischen Erkrankungen einher (Rother/Darius/Böckelmann 2025: 55f.). Die stetige Anhebung der Akkordvorgaben, die in der Regel den Mindestlohnerhöhungen folgt, kann langfristig schwerwiegende gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten haben.

Abbildung 3:
Exemplarische Lohnabrechnung
für circa vier Wochen Arbeit in
der Kohlernte (in Euro)

Quelle: Faire Mobilität Freiburg 2025

	 Mihai	 Alexandru	 Christina	 Daria	 Roxana	 Aurora
Gesamtstunden mit Abzug Pausen⁵	234	246	246	244	264	221
Netto Lohn	2001,15	2072,38	2072,38	2058,51	2196,96	1896,86
Abzüge						
Kaution für Zimmer	-250,00	-250,00	-250,00	-250,00	-250,00	-250,00
Vertragsstrafe	-250,00	-250,00	-250,00	-250,00	-250,00	-250,00
Miete	-126,00	-126,00	-126,00	-126,00	-126,00	-126,00
Gummi Schuhe	-22,00		-22,00	-22,00		
Regen Jacke				-42,00	-42,00	
Messer nicht zurück	-50,00	-50,00	-50,00	-50,00	-50,00	-50,00
Bus Ticket						-150,00
Vorschüsse	-300,00	-400,00	-400,00	-200,00	-200,00	-400,00
Betrag nach Abzügen intern	1003,15	996,38	974,38	1118,51	1278,96	670,86

⁵ Die Tabellenbeschriftung entspricht den Formulierungen der Originaldokumente.



Unterschreitung des Mindestlohns durch rechtswidrige Lohnabzüge

Selbst bei formaler Einhaltung des Mindestlohns erhalten Beschäftigte oft nur einen Bruchteil des ihnen zustehenden Lohns. In Abbildung 3 ist eine Lohnabrechnung dargestellt, die eine Beraterin von Faire Mobilität Freiburg von einem Arbeitgeber erhalten hat. Alle erfassten Beschäftigten haben knapp einen Monat in der Kohlernte gearbeitet und in dieser Zeit deutlich mehr als die bei Vollzeit üblichen 174 Stunden pro Monat geleistet – einige sogar 264 Stunden. Das ergibt einen Durchschnitt von 66 Stunden pro Woche. Die den Beschäftigten vorliegenden Zeiterfassungen weisen Arbeitszeiten von mehr als 13 Stunden pro Tag aus. Viele von ihnen waren zu überlangen Arbeitstagen bereit, in der Erwartung, dafür am Ende einen angemessenen Lohn zu erhalten. Das war jedoch nicht der Fall, denn die Abzüge nach der Abrechnung verschlangen einen großen Teil des Lohns. Von allen Beschäftigten dieser Gruppe wurde die für die Unterkünfte gezahlte Kautions einbehalten, obwohl der Arbeitgeber keine Nachweise für Schäden in den Zimmern vorgelegt hat. Alle Beschäftigten erhielten eine Vertragsstrafe, ohne dass ihnen Gründe dafür genannt wurden. Solche Strafen wurden im Arbeitsvertrag nicht definiert und sind daher rechtlich unzulässig. Beschäftigte, die keine eigene persönliche Schutzausrüstung mitgebracht hatten, erhielten diese vom Betrieb, mussten dafür jedoch bezahlen. Auch für Arbeitsinstrumente wurde den Arbeitnehmer*innen Geld abgezogen. Obwohl alle Beschäftigten gegenüber der Beratungsstelle angaben, die Arbeitsmesser der Firma zurückgeben zu haben, wurden ihnen dafür jeweils 50 Euro abgezogen.

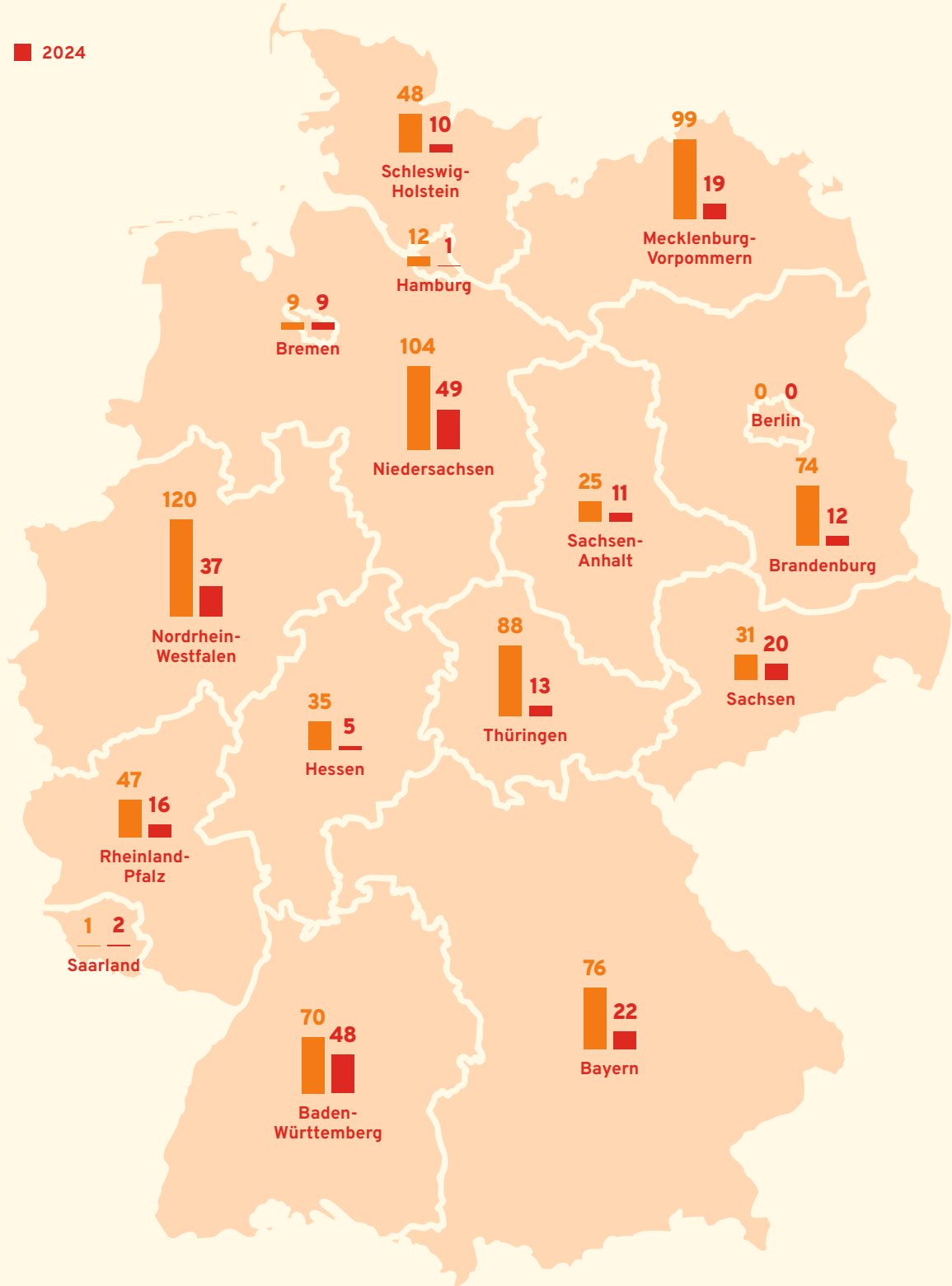
Dieser Fall illustriert viele typische Probleme der Branche: Verstöße gegen Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Überschreitungen der Höchstarbeitszeit und Unterschreitung des Mindestlohns durch hohe Abzüge. Die Beschäftigten wandten sich an die Beratungsstelle von Faire Mobilität, da sie mit der Auszahlung nicht einverstanden waren. Die Beraterin konnte viele der unrechtmäßigen Abzüge bestreiten und so Nachzahlungen seitens des Betriebs erwirken. Es ist davon auszugehen, dass viele Beschäftigte in der saisonalen Landarbeit ähnlich behandelt werden und – wenn sie den Weg zu Beratungsstellen nicht finden – sich nicht zur Wehr setzen können.

Beratungsstelle Faire Mobilität Freiburg, Baden-Württemberg

**Abbildung 4:
Zollkontrollen in der Landwirtschaft
der 16 Bundesländer
(2021 und 2024)**

Quelle: Zoll 2025 und IFL-Bericht 2023

■ 2021 ■ 2024



Seltene Kontrollen

Unsere Beobachtungen werden nicht zuletzt durch den Zoll bestätigt. „Oftmals erhalten Erntehelfer nicht den ihnen zustehenden Mindestlohn. Häufig fordern Arbeitgeber von den Erntehelfern überhöhte Mieten für die Unterkünfte, ziehen Geld für Arbeitsgeräte ab oder betrügen bei der Erfassung der Arbeitszeit“, so Alina Holm, Sprecherin des Hauptzollamts Karlsruhe (Zoll 2024). Die vorliegenden Daten zeigen, dass Prüfungen durch Behörden in der Landwirtschaft im Vergleich zu anderen Branchen zu einem höheren Prozentsatz an Ordnungswidrigkeitsverfahren wegen Mindestlohnunterschreitung führen. So führten im Jahr 2022 6,4 Prozent aller Prüfungen in der Landwirtschaft zu einem Ordnungswidrigkeitsverfahren. Selbst in der Bauwirtschaft, die gemäß Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz zu den Hochrisikobranchen zählt, ist die entsprechende Quote niedriger (Kärcher/Walser 2025: 99).

Gleichzeitig nimmt die Zahl der Überprüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls in der Landwirtschaft kontinuierlich ab (siehe Abbildung 4). Schon im IFL-Bericht 2022 haben wir die geringe Anzahl von Arbeitgeberprüfungen in dieser Branche kritisiert. Im Corona-Jahr 2021 wurden insgesamt 839 Prüfungen in der Landwirtschaft durchgeführt, was etwa 1,74 Prozent aller damaligen Kontrollen der FKS entspricht (IFL 2023: 16). Im Jahr 2024 waren es mit 274 Arbeitgeberprüfungen nur noch etwa 1,08 Prozent aller Kontrollen der FKS (Zoll 2025).

Fluktuation der Arbeitskräfte

In den Gesprächen mit Arbeitgeber*innen kam 2025 das Problem der Fluktuation von Arbeitskräften stärker zum Ausdruck. Viele Landwirt*innen beklagen, dass eine große Zahl der Beschäftigten das Arbeitsverhältnis vorzeitig kündigt. Dann stünden sie vor der Herausforderung, mitten in der Erntezeit neue Arbeitskräfte zu finden, was nicht einfach sei. Aus Gesprächen mit Saisonbeschäftigten wissen wir, dass es oftmals triftige Gründe für eine vorzeitige Kündigung gibt. Beispielsweise kann eine falsche Erwartungshaltung, die durch Arbeitsvermittler bei der Anwerbung erzeugt wurde, zu großer Unzufriedenheit führen. So wird den Menschen im Vermittlungsprozess nicht immer mitgeteilt,

in welcher Branche sie arbeiten werden. Oftmals erwarten sie, in einer Fabrik zu arbeiten, und sollen dann auf Feldern Gurken oder Erdbeeren ernten. Um solchen Fehlinformationen entgegenzuwirken, ist Arbeitgeber*innen zu empfehlen, nicht mit inoffiziellen Arbeitsvermittlern zusammenzuarbeiten und dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsvertrag noch in ihrem Herkunftsland erhalten.

In vielen Fällen sind es aber die schlechten Arbeits- und Wohnbedingungen in den Betrieben, die der Hauptgrund für eine vorzeitige Kündigung und Abreise sind. Insgesamt zeigt sich: In Betrieben, in denen die Beschäftigten überwiegend mit den Bedingungen einverstanden sind, gibt es keine große Fluktuation. In diesen Fällen bleiben die Beschäftigten für den gesamten Vertragszeitraum und kommen meist Jahr für Jahr wieder.

Mangelnde Sozialversicherung

Die medizinische Versorgung der kurzfristig beschäftigten Saisonarbeiter*innen durch private Gruppenkrankenversicherungen ist weiterhin begrenzt. Mit dieser Art der Versicherung können die Kosten für die Behandlung oder Versorgung bei chronischen Krankheiten oder Erkrankungen, die auf Selbstmedikation oder „selbst verschuldete“ Unfälle zurückgeführt werden, nicht erstattet werden (Wichern/Gotter 2025: 25f.). Außerdem müssen die Arbeitgeber*innen – und in vielen Fällen die Beschäftigten – die Kosten zunächst selbst tragen. Erst nach einer Prüfung werden die Kosten eventuell durch die Krankenkasse erstattet.

Angesichts der Tatsache, dass viele ausländische Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft kurz vor dem Rentenalter stehen (Moeliker 2025), werden Fragen der sozialen Absicherung für diese Personengruppe immer dringlicher. Mit zunehmendem Alter wird eine gute medizinische Versorgung, die auch die Behandlung chronischer Krankheiten einschließt, immer wichtiger. Sowohl die Frage nach der Krankenversicherung als auch die nach der Rentenversicherung sind akut. Trotz mitunter jahrzehntelanger Arbeit in Deutschland haben die meisten Saisonbeschäftigten aufgrund ihrer sozialversicherungsfreien Beschäftigung keine Rentenansprüche erworben (IFL 2024: 16).

4. Politische Entwicklungen

Erweiterung der kurzfristigen Beschäftigung

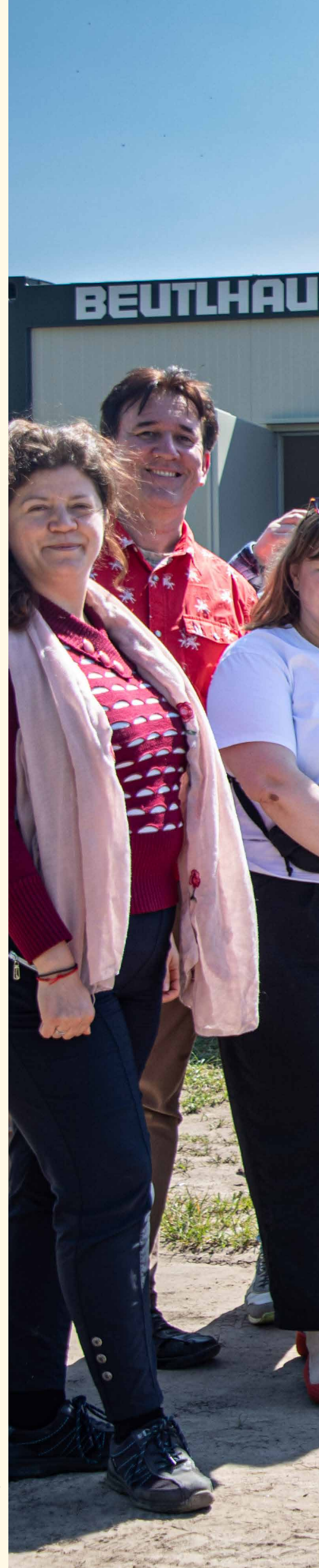
Die kurzfristige Beschäftigung wurde im Januar 2026 zeitlich ausgeweitet. Statt der bisher zulässigen 70 Arbeitstage dürfen Saisonbeschäftigte aus dem EU-Ausland nun bis zu 90 Arbeitstage innerhalb von 15 Wochen in der deutschen Landwirtschaft sozialversicherungsfrei arbeiten. Eine Begrenzung dieser Ausweitung auf bestimmte Bereiche der landwirtschaftlichen Produktion sowie auf die Frühlings-, Sommer- und ersten Herbstmonate, die zunächst diskutiert wurde, wurde abgelehnt. Das heißt, die neuen Regeln gelten für Saisonbeschäftigte in allen landwirtschaftlichen Bereichen und zu allen Jahreszeiten (Deutscher Bundestag 2025: 61f.).

Diese Ausweitung ist kritisch zu bewerten. Bei der kurzfristigen Beschäftigung werden keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt – die Saisonarbeiter*innen sind daher auch nicht sozialversichert. Das bedeutet, dass sie im Krankheitsfall nur über einen sehr begrenzten Krankenversicherungsanspruch verfügen. Sie haben in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keinen Anspruch auf Krankengeld und führen trotz Erwerbstätigkeit keine Rentenbeiträge ab. Für das deutsche Sozialsystem sind infolge dieser Neuerung Mindereinnahmen von jährlich ungefähr 150 Millionen Euro zu erwarten (DGB 2025a).

Keine Ausnahme vom Mindestlohn für Saisonbeschäftigte

Anfang 2025 forderte der Deutsche Bauernverband eine Ausnahme vom Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte. Saisonbeschäftigte sollten demnach nur 80 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns erhalten. Im Juni 2025 zeigte sich Bundeslandwirtschaftsminister Alois Rainer offen für den Vorschlag des Bauernverbands und kündigte eine juristische Prüfung an, um zu klären, inwiefern eine solche Ausnahme rechtens wäre (Tagesschau 2025a).

Die IG BAU hat von Anfang an darauf hingewiesen, dass eine solche Ausnahme verfassungs- und europarechtswidrig wäre. Denn zum einen würde sie gegen das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungsprinzip verstoßen und zum anderen vor allem die Beschäftigten aus dem EU-Ausland negativ treffen, was eine Diskriminierung von europäischen Staatsbürger*innen darstellen würde. Zu demselben Ergebnis kamen auch die Jurist*innen des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat. Das Ministerium wies die Möglichkeit einer Ausnahme daraufhin zurück (Tagesschau 2025b). Auch die Bundesregierung schätzt eine solche Ausnahme als diskriminierend ein (Deutscher Bundestag 2026).



© Patricque Degen



Ausnahme der Forstwirtschaft aus dem Kernbranchenkatalog des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Mit dem im Dezember 2025 verabschiedeten Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung wurde festgelegt, die Forstwirtschaft von den Kernbranchen für verstärkte Prüfungsmaßnahmen gemäß Paragraf 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes auszunehmen (Bundesgesetzblatt 2025). Dabei haben sich die Bedingungen in der Branche nicht geändert: Die Forstwirtschaft ist nach wie vor durch einen hohen Anteil ausländischer Beschäftigter, schlechte Entlohnung und erschwerte Kontrollmöglichkeiten gekennzeichnet. Die Beschäftigung ist stärker denn je durch Subunternehmerstrukturen geprägt. Laut Einschätzung der IG BAU steht die Ausnahme der Forstwirtschaft den Zielen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes diametral entgegen. Die Bundesregierung begründet die Streichung mit einer geringen Prüfungsintensität und leitet daraus eine „untergeordnete Bedeutung“ der Branche ab. Das ist jedoch analytisch ein Zirkelschluss: Geringe Kontrollen führen zu wenigen Feststellungen durch die FKS des Zolls, die wiederum als Beleg für eine geringe Relevanz herangezogen werden. Gerade Tätigkeiten im weitläufigen Gelände, wechselnde Einsatzorte und komplexe Subunternehmerstrukturen erschweren Kontrollen objektiv und machen die Forstwirtschaft zu einer Hochrisikobranche (DGB 2025b).

Die Auflistung der Hochrisikobranchen sollte daher wieder um die Forstwirtschaft erweitert und darüber hinaus um die Landwirtschaft ergänzt werden. Auch in der Landwirtschaft gibt es viele Merkmale einer Risikobranche: eine hohe Personalfuktuation, viele ausländische Beschäftigte sowie ständig wechselnde Arbeitsorte. Es ist bekannt, dass es in dieser Branche oft zu einer Unterschreitung des Mindestlohns kommt, was angesichts seltener Kontrollen besonders problematisch ist.

5. Politische Forderungen

der Initiative Faire Landarbeit



(1) Faire Bezahlung von Saisonbeschäftigten – ohne Ausnahmen!

Beschäftigte in der Saisonarbeit müssen fair entlohnt werden. Der gesetzliche Mindestlohn bildet eine Untergrenze für die Bezahlung von Beschäftigten in Deutschland. Auch bei Akkordarbeit muss die Vorgabe der Erntemenge pro Stunde so angesetzt sein, dass sie bei Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitspausen erreicht oder übertroffen werden kann, ohne dass gesundheitliche Schäden entstehen. Eine Steigerung des Mindestlohns darf nicht dazu führen, dass die Akkordvorgaben immer weiter erhöht werden, sodass der Mindestlohn nur durch eine ständige Intensivierung der Arbeit erreicht werden kann. Der Akkordsatz muss transparent gestaltet und für die Beschäftigten verständlich sein. Er muss es den Beschäftigten ermöglichen, durch Erbringung der Normalleistung den Mindestlohn zu überschreiten.

Abgesehen davon muss jede gearbeitete Stunde auch bezahlt werden. Um dies zu gewährleisten, müssen in allen landwirtschaftlichen Betrieben manipulationssichere digitale Systeme zur Arbeitszeiterfassung eingeführt werden. Die Zeiterfassung muss sowohl für die Beschäftigten als auch für die Kontrollbehörden einsehbar und überprüfbar sein.



(2) Die soziale Konditionalität muss erhalten bleiben und gestärkt werden.

Es ist wichtig, dass die soziale Konditionalität als Mechanismus zum Schutz

der Beschäftigten in der Landwirtschaft in der nächsten GAP-Periode von 2028 bis 2034 nicht nur beibehalten, sondern auch gestärkt wird. Das Niveau der Sanktionierung muss in allen europäischen Ländern so angepasst werden, dass es effektiv zur Anhebung der Arbeitsstandards in der Landwirtschaft beiträgt. Die derzeitige Höhe der Sanktionen, die bei arbeitsrechtlichen Verstößen zunächst nur bei 3 Prozent der erhaltenen Subventionen liegen, reicht nicht aus, um die Rechte der Beschäftigten in der Landwirtschaft sicherzustellen.

Um die Effektivität der sozialen Konditionalität zu gewährleisten, sollte in Deutschland auf nationaler Ebene außerdem eine Monitoring-Gruppe aus Sozialpartnern etabliert werden. Die Aufgabe dieser Gruppe sollte darin bestehen, die Umsetzung der sozialen Konditionalität in Deutschland zu prüfen und gegebenenfalls Mängel zu beheben.



(3) Das Mindestlohngesetz und das Arbeitszeitgesetz müssen in die soziale Konditionalität in Deutschland einbezogen werden.

Bei der Umsetzung der sozialen Konditionalität hat die italienische Regierung mehr nationale Gesetze in den Geltungsbereich der Regelung aufgenommen als von der EU vorgeschrieben. Die deutsche Regierung sollte diesem Beispiel folgen und die soziale Konditionalität an das Mindestlohngesetz sowie das Arbeitszeitgesetz knüpfen. Die Arbeitnehmer*innenrechte müssen nicht nur in den Arbeitsverträgen festgehalten, sondern auch tatsächlich eingehalten

werden. Das Mindestlohngesetz und das Arbeitszeitgesetz gehören zu den absoluten Mindeststandards – ihre Unterschreitung ist ein wichtiges Anzeichen für Arbeitsausbeutung. Die Einbeziehung des Mindestlohngesetzes und des Arbeitszeitgesetzes in die soziale Konditionalität würde zudem verhindern, dass ausbeuterische Betriebe aus öffentlichen Mitteln finanziert werden.



(4) In der Landwirtschaft muss das verbindliche Mindestziel für Kontrollen erreicht werden.

Die soziale Konditionalität kann nur wirksam werden, wenn die Betriebe tatsächlich kontrolliert und Verstöße den zuständigen Behörden gemeldet werden. Es ist bekannt, dass die Anzahl der Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls in der deutschen Landwirtschaft unterproportional klein ist, während die Anzahl der in dieser Branche eingeleiteten Verfahren überproportional groß ist (Kärcher/Walser 2025: 99, 106f.). Dies zeigt die Notwendigkeit, die Kontrollen in der Landwirtschaft zu verstärken, um die Unterschreitung des Mindestlohns in dieser Branche einzudämmen. Die Aufnahme der Landwirtschaft in den Kernbranchenkatalog des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Aber auch die Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden spielen eine wichtige Rolle – vor allem in Bezug auf die Unterkunftsbedingungen und die Arbeitssicherheit. Laut Arbeitsschutzgesetz sollen die Arbeitsschutzbehörden ab 2026 eine Mindestbesichtigungsquote von 5 Prozent der Betriebe pro Jahr erreichen. Es ist wichtig, dass diese Quote auch für Betriebe in der Landwirtschaft gilt. Nur so kann die soziale Konditionalität zu einem effektiven Mittel gegen Verstöße in der Landwirtschaft werden. Um dies zu ermöglichen, müssen die Arbeitsschutzbehörden mit mehr Personal ausgestattet werden.



(5) Alle Saisonbeschäftigten müssen sozialversichert sein.

Die zeitliche Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung stellt ein Problem für die soziale Absicherung der Saisonbeschäftigten dar. Diese Neuerung trägt nicht nur zu ihrer weiteren Prekarisierung bei, sondern führt auch zu Einnahmeverlusten bei den deutschen Sozialversicherungsträgern. Saisonbeschäftigte sollen durch ihre Arbeit Anspruch auf gesetzliche Krankenversicherung und Rente erhalten. Sie sollen bereits ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung gesetzlich krankenversichert werden. Zudem sollte es für alle Saisonarbeiter*innen möglich sein, Rentenansprüche zu erwerben und diese in ihr Herkunftsland zu übertragen.



(6) Arbeitgeber*innen müssen gute Unterkünfte kostenlos zur Verfügung stellen.

In vielen Betrieben mit Saisonbeschäftigten entsprechen die Unterkünfte nicht den gesetzlichen Standards der Arbeitsstättenverordnung. Um eine menschenwürdige Unterbringung zu gewährleisten, müssen die Arbeitsunterkünfte zumindest die Mindestanforderungen der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), insbesondere der Arbeitsstättenregel A4.4 von 2010, erfüllen. Bei Mehrbettzimmern ist darauf zu achten, dass für jede Person genügend Platz vorhanden ist, die Zimmer über eine ausreichende Ausstattung verfügen und den hygienischen Standards entsprechen.

Die Arbeitgeber*innen profitieren von einer kompakten und betriebsnahen Unterbringung der Saisonbeschäftigten und sollten daher auch die Kosten hierfür tragen. Ein erster Schritt zur Beseitigung überhöhter Mietkosten wäre eine gesetzliche Deckelung der Mieten für Arbeitsunterkünfte. Als Bemessungsgrundlage könnten die jährlich von der Bundesregierung angepassten Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung herangezogen werden.

Literatur und Quellen

Backhaus, Nils / Nold, Johanna / Entgelmeier, Ines / Brenscheidt, Frank / Tisch, Anita (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, in: baua: Fokus, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Arbeitszeit-und-gesundheitliche-Auswirkungen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMLEH – Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (2025): Direktzahlungen, https://www.bmleh.de/DE/themen/landwirtschaft/eu-agrarpolitik-und-foerderung/direktzahlung/direktzahlung_node.html

Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik, nicht veröffentlicht.

Bundesgesetzblatt (2025): Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung, <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2025/369/VO.html>

Deutscher Bundestag (2025): Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG), <https://dserver.bundestag.de/btd/21/018/2101858.pdf>

Deutscher Bundestag (2026): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Desiree Becker, Janine Wissler, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke – Drucksache 21/3062, <https://dserver.bundestag.de/btd/21/036/2103684.pdf>

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2025a): Stellungnahme zum Entwurf einer Regelung zur Änderung des Rechts der geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/20250812_StN_SVFreihSaisonarbkr.pdf

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2025b): Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung, https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/20250713_Stellungnahme_Schwarzarbeitsbek%C3%A4mpfungsmodernisierungsgesetz_FINAL.pdf

DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2024): Zehn Jahre Berufskrankheit „Hautkrebs durch UV-Strahlung“: Bilanz und Zukunftsperspektiven, <https://forum.dguv.de/ausgabe-12-2024/zehn-jahre-berufskrankheit-hautkrebs-durch-uv-strahlung-bilanz-und-zukunftsperspektiven/>

European Commission (o. J.): The common agricultural policy at a glance, https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_en

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021, <https://igbau.de/Binaries/Binary19919/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2023): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2022, <https://igbau.de/Binaries/Binary20037/2022-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2024): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2023, <https://igbau.de/Binaries/Binary21686/2023-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2025): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2024, <https://igbau.de/Binaries/Binary21687/InitiativeFaireLandarbeit-Saisonbericht2024.pdf>

Kärcher, Anneliese / Walser, Manfred (2025): Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell? Verfassungs- und europarechtliche Fragen mit besonderer Berücksichtigung des Direktanstellungsgebots, HSI-Schriftreihe Bd. 54, Frankfurt am Main.

Landwirtschaftskammer Niedersachsen (o. J.): Soziale Konditionalität – ein neuer Tatbestand in der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU, https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/42646_Soziale_Konditionalitaet_-_ein_neuer_Tatbestand_in_der_Gemeinsamen_Agrarpolitik_der_EU

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen (2025): Soziale Konditionalität 2026, <https://www.landwirtschaftskammer.de/foerderung/pdf/soziale-konditionalitaet.pdf>

Moeliker, Sezen (2025): Bücken und pflücken bis zur Rente. Warum Spargelstecher immer älter werden, in: taz vom 30.5.2025, <https://taz.de/Buecken-und-pfluecken-bis-zur-Rente!/6090646/>

Müller, Pascale / Seufert, Jonas / Serval, Hélène / Gilmartin, Eoghan / Lazzaris, Silvia / Mahdi, Meriem / Schwarz, Franziska (2025): Subventionen für Ausbeuter, in: taz vom 3.10.2025, <https://taz.de/Saisonarbeit!/6115004/>

Rother, Julia / Darius, Sabine / Böckelmann, Irina (2025): Erhebung der arbeitsplatzbezogenen subjektiven Belastungs- und Beanspruchungssituation von Akkord- und Fließbandarbeitern im Versandhandel, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 2, S. 49–58, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40664-024-00549-w.pdf>

Schaum, Harald / Varelmann, Katharina (2025): Auf die Umsetzung kommt es an! Die Soziale Konditionalität als neuer Bestandteil der Europäischen Agrarpolitik, in: Kritischer Agrarbericht 2025, S. 53–58.

Schindler, Franziska (2025): Erntehelfer über deutsche Erdbeerernte: „Die Bedingungen dort sind so schlecht“, in: taz vom 12.11.2025, <https://taz.de/Erntehelfer-ueber-deutsche-Erdbeerernte!/6128802/>

Schlegl, Anette (2025): Osteuropäische Spargelstecher werden in Südhessen abgezockt – Gewerkschaft: „Lukrative Masche“, in: Frankfurter Rundschau vom 22.5.2025, <https://www.fr.de/rhein-main/kreis-gross-gerau/gross-gerau-ort819016/spargelstecher-duerftige-unterkunft-der-osteuropaeischen-93737107.html>

Seufert, Jonas / Müller, Pascale (2025): EU-Agrarpolitik. Millionen-Zuschüsse für Ausbeuter, in: FragDenStaat vom 4.10.2025, <https://fragdenstaat.de/artikel/exklusiv/2025/10/millionen-zuschusse-fur-ausbeuter/>

Statistisches Bundesamt (2024): 7 % weniger Arbeitskräfte in der Landwirtschaft von 2020 bis 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_176_41.html

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2025): Auf einen Blick. Daten und Zahlen 2024, <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/c47645954e6fe92a/d350ecf91867/auf-einen-blick-2024.pdf>

Tagesschau (2025a): Bezahlung für Saisonarbeiter. Agrarminister offen für Ausnahmen beim Mindestlohn, <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/agrarministerin-saisonarbeiter-mindestlohn-102.html>

Tagesschau (2025b): Prüfung des Agrarministeriums. Keine Mindestlohn-Ausnahmen für Saisonkräfte, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn-saisonkraefte-ausnahmen-agrarministerium-100.html>

Wichern, Janna / Gotter, Christa (2025): Außerhalb des Versichertenkollektivs. Gesundheitliche Risiken in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit und ihre unzureichende Absicherung, <https://www.peco-ev.de/publikationen/SozialeRisiken>

Zoll (2024): Erntehelfer um Mindestlohn betrogen, https://www.zoll.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Schwarzarbeitsbekaempfung/2024/z82_erntehelfer_ka.html

Zoll (2025): Durchgeführte Prüfungen – Finanzkontrolle Schwarzarbeit, https://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Links-fuer-Inhaltseiten/Fachthemen/Arbeit-Statistik/pruefungen_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Mitglieder

der Initiative Faire Landarbeit

Arbeit und Leben – Beratungsnetzwerk Gute Arbeit

BEAM - Beratungszentrum gegen
Arbeitsausbeutung & Menschen-
handel NRW

Beratung migrantischer Arbeits-
kräfte (BemA) Sachsen-Anhalt

Beratungsstelle CORRECT! Arbei-
ten in Mecklenburg-Vorpommern

Beratungsstellen für mobile
Beschäftigte in Niedersachsen

Berliner Beratungszentrum für
Migration und Gute Arbeit (BEMA)

Fachstelle Migration und
Gute Arbeit Brandenburg

Servicestelle Arbeitnehmer-
freizügigkeit Hamburg

Beratungsstelle Arbeit im Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach

Betriebsseelsorge Diözese Augsburg

Betriebsseelsorge Erzdiözese Freiburg

Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart

DGB Region Pfalz

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. (EVW)

Faire Arbeit Baden-Württemberg

Faire Mobilität

Faire Mobilität Thüringen

Faire Integration

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Mannheim

Mira – Mit Recht bei der Arbeit!

PECO-Institut e. V.

Saarländische Beratungs- stelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages