

## Für eine gute Saison

### Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft zwischen Prekarisierung, Regulierung und Politisierung

**Georg Barthel und Conrad Lluis**

- Die Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft wird fast ausschließlich von osteuropäischen Wanderarbeiter\*innen zu meist prekären Arbeitsbedingungen erbracht.
- Die Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft wurden in den letzten Jahren verstärkt seitens des Gesetzgebers reguliert. Allerdings ist unklar, ob diese Regulierungen auch nachhaltige Verbesserungen bewirken.
- Gleichzeitig politisieren die Saisonarbeitskräfte selbst ihre Arbeitsbedingungen, was sich in vielfältigen Widerstandsformen ausdrückt. Aufgrund fehlender Machtressourcen sind sie jedoch nicht in der Lage, die Arbeitsbedingungen entscheidend zu verbessern.
- Für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft müssten Regulierungsansätze des Gesetzgebers, die Interessenvertretungen sowie die Handlungsansätze der Betroffenen selbst stärker ineinandergreifen.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),  
Universität Duisburg-Essen

## 1 Einleitung

Als anlässlich der Bauernproteste von Anfang 2024 Politiker\*innen, wie u.a. Markus Söder, die Bundesregierung dazu aufforderten, die „unfaire Benachteiligung der Landwirtschaft“ zurückzunehmen und „sich endlich bei den Landwirten zu entschuldigen, die eine so wichtige Arbeit für unser Land leisten“ (Söder 2024, o.S.), schwang dabei stets eine Annahme mit: Die Landwirtschaft ist für die Gesellschaft essentiell, sie stellt die Nahrungsmittelversorgung des Landes sicher.

Der vorliegende Report stellt die Schlüsselstellung, welche die Landwirtschaft für einen Industriestaat wie Deutschland hat, *nicht* in Abrede. Wir möchten aber gegenüber der in der Öffentlichkeit vorherrschenden Perspektivierung darauf aufmerksam machen, dass die Rede von einer *deutschen* Landwirtschaft irreführend ist. Ein Drittel jener, die auf deutschen Feldern arbeiten, sind osteuropäische Saisonarbeitskräfte. Wenn Söder anmahnt, dass „Bayern ohne Bauern unvorstellbar“ sei (Söder 2024, o.S.), dann müsste er strenggenommen genauso eindringlich betonen, dass die bayrische Landwirtschaft – genauso wie die deutsche Landwirtschaft insgesamt – ohne rumänische, bulgarische oder polnische Landarbeiter\*innen unvorstellbar sei. Im Jahr 2023 wurden die knapp 400.000 hiesigen Landwirt\*innen von über 240.000 Saisonarbeitskräften unterstützt, die zu fast 100 Prozent aus dem europäischen Ausland kamen (destatis 2024).

Der vorliegende Text setzt sich mit den Arbeitsbedingungen dieser Saisonarbeiter\*innen auseinander. Die Fragen, zu welchen Bedingungen osteuropäische Migrant\*innen auf deutschen Feldern arbeiten, wie viel sie verdienen, welche Arbeitsschutzmaßnahmen für sie gelten und welche Organisationen sich für ihre Interessen einsetzen, halten wir nicht nur wissenschaftlich, sondern auch politisch für hoch relevant. Denn die Proteste der Landwirt\*innen skandalisieren stets auch implizit, dass die Lohnkosten in der Bundesrepublik verglichen mit anderen europäischen Ländern besonders hoch seien und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Landwirtschaft gefährdet sei. Wenn der DBV-Präsident Joachim Rückwied davor warnt, dass

der gestiegene Mindestlohn in Deutschland die Preise für deutschen Wein, Spargel und Erdbeeren in die Höhe treibe (DBV 2023), dann wird hiermit suggeriert, dass die osteuropäischen Saisonarbeitskräfte in Deutschland zu fast schon privilegierten, jedenfalls aber wettbewerbsverzerrenden Bedingungen arbeiten würden.

Das Gegenteil ist der Fall. Die Saisonarbeit in Deutschland erfolgt oft unter Bedingungen, die sich durchaus als ausbeuterisch fassen lassen. Zwar gelten basale Standards bei der Arbeit und bei der Unterbringung der Saisonarbeitskräfte, wie sie das Arbeitszeitgesetz, das Mindestlohngesetz oder die Arbeitsstättenverordnung festhalten, auch für die Landwirtschaft (Bogoeski 2022, S. 688).<sup>1</sup> Zugleich sind Saisonarbeiter\*innen jedoch einer strukturellen Vulnerabilität ausgesetzt (Wichern und Varelmann 2022, S. 53). Der Wettbewerbsdruck, unter dem die Landwirt\*innen stehen, wird oft direkt an die Beschäftigten weitergegeben.<sup>2</sup> Das „despotische Arbeitsregime“ (Burawoy 1983), das die saisonale Landarbeit charakterisiert, ist mit Wichern und Varelmann (2022, S. 53) wie folgt zu beschreiben:

*„[H]ohe Leistungsvorgaben, flexibel angeordnete Arbeitszeiten, intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen, niedrige Löhne, zweifelhafte Strafzahlungen, überhöhte Mieten für die von den Betrieben bereitgestellten und zum Teil miserablen Unterkünfte, fehlende oder mangelhafte Absicherungen im Krankheitsfall, kurze Kündigungsfristen und die Einsparung der Abgaben zur Sozialversicherung durch die überwiegende Einstellung in Form einer kurzfristigen Beschäftigung.“*

Der vorliegende Report zielt nicht primär darauf, die Arbeitsbedingungen in der deutschen Landwirtschaft einer dichten Beschreibung zu unterziehen (siehe dazu etwa Faire Landarbeit 2023; Bogoeski 2022; Wichern und Varelmann 2022; Zahn und Vogel 2023; Biaback Anong 2024). Vielmehr geht es darum, auf der Basis von Experteninterviews, Leitfadeninterviews mit Beschäftigten und einer Dokumentenanalyse folgende These auszuführen: Die Politisierung der deutschen Landwirtschaft reicht tiefer, als die Proteste der (deutschen) Landwirt\*innen im Laufe des Jahres 2024 vermuten lassen. Mit der

<sup>1</sup> Dies ist nicht selbstverständlich. In südeuropäischen Ländern wie Italien oder Spanien arbeitet ein Großteil der Saisonarbeitskräfte irregulär und zu teils ausbeuterischen, der „modernen Sklaverei“ vergleichbaren Bedingungen (Meret und Aguiari 2020).

<sup>2</sup> Arbeitssoziologisch ließe sich von einem „marktzentrierten Kontrollmodus“ sprechen (Marrs 2018).

Covid-19-Pandemie sind politische Entwicklungen in Gang gekommen, die auf die Einhaltung von zumindest minimalen Arbeitsstandards in der saisonalen Landarbeit drängen. Es geschieht eine doppelte Politisierung. Auf der einen Seite vollzieht sich eine Politisierung von oben. Die deutsche Bundesregierung, vor allem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), sowie die EU-Institutionen haben Initiativen ergriffen, um grundlegende Standards in der deutschen wie europäischen Landarbeit zu bekräftigen. Den Impuls dazu haben einerseits die Missstände geliefert, die im Zuge der Pandemie verdichtet auftraten. Auf der anderen Seite sind für diesen Reformimpetus die Leidenserfahrungen wie auch die Widerstandspraktiken der Arbeiter\*innen taktgebend gewesen. Sie stehen für eine *Politisierung von unten*. So waren die wilden Streiks von Erdbeerpflücker\*innen im rheinischen Bornheim im Frühjahr 2020 einer der Anlässe dafür, dass sich das deutsche und das rumänische Arbeitsministerium auf die Gründung binationaler Arbeitsgruppen zur Regulierung der Saisonarbeit einigten. Wie wir zeigen werden, bleibt eine solche Politisierung von unten auch nach der Pandemie virulent – obgleich sie sich meist nicht als klassischer Arbeitskampf vollzieht.

Der Doppelbewegung einer Politisierung von oben und von unten messen wir auch deshalb eine zentrale Bedeutung zu, weil sie eine *Leerstelle* offenlegt. Das System der Industriellen Beziehungen, wie es die Kernbereiche der deutschen Wirtschaft bis heute auszeichnet, bleibt in der deutschen Landwirtschaft abwesend.<sup>3</sup> Die Kernarenen der Interessenspolitik sind in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit schwach bis gar nicht besetzt. Betriebsräte und Gewerkschaften fehlen in der Landwirtschaft. Die Gewerkschaft IG BAU verhandelt in diesem Sektor zwar Branchentarifverträge. Da sie über so gut wie keine Mitglieder und damit kaum über Durchsetzungsmacht verfügt, entsprechen die darin festgehaltenen Bedingungen indes nur gesetzlichen Mindeststandards. Doch selbst diese Minimalbedingungen werden oft nicht eingehalten. Die Arbeitsschutzbehörden und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) sind bislang in der Landwirtschaft durch eine eher zaghafte Kontrolltätigkeit aufgefallen (Interview PECO-Institut, 26.4.2023). Die IG Bau konzentriert sich ihrerseits mit dem vom Deutschen

Gewerkschaftsbund (DGB) ins Leben gerufenen Netzwerk „Faire Mobilität“ auf individuelle Beratung und juristische Begleitung bei Einzelklagen. Parallel setzt die IG BAU auf Kampagnenarbeit im Rahmen des Netzwerks „Initiative Faire Landarbeit“ und auf Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit in der Politik (gemeinsam mit den genannten Initiativen sowie dem PECO Institut). Hingegen sind kaum Anstrengungen eines gezielten *Organizings* zu erkennen, um gewerkschaftliche Gruppen in den Betrieben aufzubauen.

Diese Kampagnen-, Lobby-, Aufklärungs- und Beratungsarbeit ist zwar ein relevanter Faktor, um zu verstehen, wie die Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft politisiert worden ist. Wir sind aber, so wird unser Ausblick bekräftigen, skeptisch, ob nationale wie europäische Regulierungen sowie die meist kleinteiligen Widerstandspraktiken der Saisonarbeiter\*innen das landwirtschaftliche Arbeitsregime *grundlegend* verbessern können. Was fehlt, ist ein zumindest rudimentäres System der Industriellen Beziehungen in der Landwirtschaft.

Unser Vorgehen gestaltet sich wie folgt: In einem ersten Schritt skizzieren wir, wie sich die Arbeitsbedingungen in einem Landwirtschaftsbetrieb gestalten (1). Zweitens gehen wir unter dem Stichwort einer „Politisierung von oben“ auf die Regulierungen ein, die seit 2020 in der deutschen Saisonarbeit wie auch auf EU-Ebene in Gang gekommen sind (2). Dies führt dann zur „Politisierung von unten“, also zur Feinanalyse der Perspektiven und Widerstandspraktiken der Saisonarbeiter\*innen, die wir durch Interviewausschnitte zur Geltung bringen (3). Das Fazit hält schließlich Potenziale und Grenzen dieser doppelten Politisierung in der Landwirtschaft fest (4).

## 2 Ein beispielhafter Betrieb

Im Folgenden werden die Arbeits- und Lebensbedingungen in einem beispielhaften landwirtschaftlichen Unternehmen am Rande einer deutschen Kleinstadt skizziert.<sup>4</sup> Der Betrieb produziert vor allem Spargel, Erdbeeren, Gurken, Kartoffeln und Himbeeren. Auf dem Hof arbeiten bis zu 800 Arbeitskräfte, von denen die allermeisten als Saisonkräfte beschäftigt werden. Sie werden vor allem in den Monaten April

<sup>3</sup> Dies ist kein Alleinstellungsmerkmal der landwirtschaftlichen Saisonarbeit, sondern trifft auch auf andere Branchen wie die Fleischindustrie (Bosch et al. 2020), die Reinigung (Costas 2023) oder den Online-Verbandhandel (Barthel 2024) zu. Die tradierten „Solidaritätsarrangements“

(Lessenich 2020, S. 119) des deutschen Wohlfahrtskapitalismus greifen hier nicht mehr.

<sup>4</sup> Diese Beschreibung beruht auf der empirischen Forschung, die Georg Barthel von Februar 2023 bis Juni 2024 durchgeführt hat.

bis September eingesetzt, wenn die arbeits-intensiven Kulturen geerntet werden. Die große Mehrheit von ihnen kommt aus Rumänien, wobei viele gehäuft aus bestimmten, vor allem ländlichen Regionen stammen. Weiterhin sind im Betrieb Menschen aus der Ukraine und Polen beschäftigt. Die Beschäftigten sind verschiedenen Alters und zu zwei Dritteln Männer. Neben den klassischen Saisonkräften gibt es Techniker\*innen und Vorarbeiter\*innen, die ebenfalls aus Rumänien und Polen stammen und oft über einen längeren Zeitraum von bis zu zehn Monaten auf dem Hof arbeiten. Mittlerweile werden beide Beschäftigtengruppen sozialversichert beschäftigt.

Die migrantischen Arbeitskräfte sind in länglichen Baracken untergebracht, die auf dem Betriebsgelände und damit in unmittelbarer Nähe der Felder liegen. Für die Unterbringung zahlen die Saisonkräfte zwölf Euro pro Tag. Das Geld wird direkt vom Lohn abgezogen. Das Gelände mit den Wohngebäuden ist durch einen Zaun um- und eingegrenzt. Dabei teilen sich zwei bis vier Personen ein Zimmer, in dem es zwei Kochplatten und einen Kühlschrank gibt. Toilette, Dusche und Waschraum sind extern untergebracht. Die Arbeiter\*innen kaufen in der eineinhalb Kilometer entfernten Kleinstadt selbst ein und kochen für sich selbst. Da sie ihren Lohn erst nach Ablauf ihres dreimonatigen Aufenthalts erhalten, bekommen sie einen wöchentlichen Vorschuss von etwa 50 Euro.

Landwirtschaftliche Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass das Arbeitsvolumen aufgrund schwankender Wetterverhältnisse schwierig zu planen ist. Entsprechend werden die Arbeitszeiten angepasst und schwanken je nach Bedarf. In der Regel arbeiten die Saisonkräfte acht bis zehn Stunden pro Tag an sechs Tagen die Woche. Sie beginnen meist um fünf oder sechs Uhr und beenden die Feldarbeit gegen 16 Uhr. Die meiste Erntearbeit bedarf einer nur kurzen Anlernzeit, verlangt jedoch eine hohe körperliche Belastbarkeit und eine gewisse Geschicklichkeit. Viele Saisonkräfte haben entsprechend in ihren Heimatländern selbst abhängig oder selbstständig in der Landwirtschaft gearbeitet oder tun dies weiterhin. Spargel wird mit einem Spargelstecher am Ansatz „gestochen“, Erdbeeren werden per Hand gepflückt. Bei der Gurkenernte liegen die Arbeiter\*innen bäuchlings nebeneinander auf einer mehrere Meter breiten Tragfläche (der „Gurkenflieger“), die von einem Traktor über das Feld bewegt wird. Die Erntearbeiter\*innen greifen die Gurken und legen sie auf ein Transportband zu ihren Köpfen.

Die einfachen Saisonkräfte erhalten den gesetzlichen Mindestlohn (seit dem 01.01.2024: 12,41 Euro). Neben den Kosten für die Unterkunft zieht der Arbeitgeber die fälligen Beiträge zur Sozialversicherung und die Lohnsteuer ab. Die Beschäftigten erhalten keine Zuschläge für Überstunden. Bei der Spargel- und Erdbeerernte gibt es die Vorgabe seitens des Arbeitgebers, von sechs bis neun Uhr zwei Kisten geerntet zu haben, sonst werden die Arbeiter\*innen für den Tag ohne Bezahlung zurück in die Unterkünfte geschickt. Dadurch wird in illegaler Weise der Mindestlohn unterschritten.

### 3 Politisierung von oben – beschleunigte Regulierungen seit 2020

In diesem Abschnitt gehen wir auf die Regulierungen ein, die seit dem Ausbruch von Covid-19 im Frühjahr 2020 in der deutschen Saisonarbeit eingeführt worden sind. Die Pandemie hat sich nach unserer Lesart als Treiber eines beschleunigten Reformprozesses erwiesen. Zugleich ist die Pandemie deshalb ein idealer Startpunkt, denn sie zeigt: die Reformen zielen darauf, das Arbeitsregime in der Saisonarbeit zu verbessern, es weniger „despotisch“ zu machen – von einer grundsätzlichen Revision des Arbeitsregimes kann aber *nicht* die Rede sein. Vielmehr entfalten sich die Reformen vor dem Hintergrund einer neoliberalen Strukturierung der Agrarbranche (Jaehring und Lluís 2023). Um diese Gleichzeitigkeit von Regulierung und Deregulierung zu verdeutlichen, eignet sich ein chronologischer Zugang, der die politischen Entwicklungen seit März 2020 aufarbeitet. Zuerst werden wir die traditionell arbeitgeberfreundliche Landwirtschaftspolitik skizzieren. Dann gehen wir auf den partiellen Kurswechsel ein, der ab Frühjahr 2020 geschah. Den Regulierungen, die vom Arbeitsministerium vorangetrieben wurden, gilt dabei ebenso unser Interesse wie der EU-Rechtsetzung.

#### 3.1 No country without seasonal workers – die Landwirtschaft im Frühjahr 2020

Die Pandemie bremste die deutsche Wirtschaft in großen Teilen aus. Sie traf aber jene Branchen besonders hart, die wie die Landwirtschaft *konstitutiv* auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sind. So schienen die geschlossenen Staatsgrenzen im März 2020 plötzlich die Lebensmittelversorgung der euro-

päischen Flächenstaaten zu gefährden. Demgegenüber verkündete die Präsidentin der EU-Kommission, Ursula von der Leyen, Ende März: „Wir brauchen Menschen, die unsere Lebensmittel anbauen und ernten.“ (von der Leyen zit. in tagesschau 2020) Saisonarbeiter\*innen müssten sich, so von der Leyen, „frei über Grenzen bewegen können. [...] Sie helfen unseren Landwirten, und sie wollen das Brot für ihre Familien zu Hause verdienen – natürlich unter sicheren Arbeitsbedingungen.“ (ebd.)

Das Plädoyer von der Leyens, trotz einer akuten Gesundheitsnotlage und geschlossener Grenzen Einreisemöglichkeiten für Saisonarbeiter\*innen aus dem Osten der EU in deren Westen zu schaffen, wurde in Deutschland durch zwei Maßnahmen bekräftigt: Erstens sah das am 27. März 2020 verabschiedete Sozialschutzpaket I vor, neben dem erleichterten Zugang zur Grundsicherung die Ausweitung der Höchstdauer für eine geringfügige Beschäftigung von 70 auf 115 Tage zu erhöhen (BMAS 2020a). Die häufig sozialversicherungsfreie Beschäftigung von Saisonarbeitskräften wurde damit deutlich ausgeweitet. Überdies verabschiedete das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) mit dem Innenministerium (BMI) am 2. April und am 10. Juni 2020 die sogenannten „Konzeptpapiere I und II“ (BMEL und BMI 2020a/2020b). Sie fungierten als Rechtsgrundlage dafür, um trotz geschlossener Grenzen im Frühjahr 2020 ein Kontingent von bis zu 80.000 Saisonarbeiter\*innen von Rumänien nach Deutschland zu bringen.<sup>5</sup> Das Konzeptpapier I kündigte die Einrichtung einer „Luftbrücke“ an, deren Logistik durch die Bauernverbände übernommen werden sollte. Letztere organisierten Flüge, legten Einreiseorte und Grenzübergänge fest und übergaben Register der Eingereisten an die Behörden (BMEL und BMI 2020a, S. 3ff.).

Weiterhin implementierten die Konzeptpapiere etwas, was nur in der Landwirtschaft stattfand: zweiwöchige *Arbeitsquarantänen*. „Neuanreisende leben und arbeiten in den ersten 14 Tagen strikt getrennt von den sonstigen Beschäftigten und verlassen das Betriebsgelände nicht (faktische Quarantäne bei gleichzeitiger Arbeitsmöglichkeit)“, so der Wortlaut des Konzeptpapiers (ebd., S. 4). Neben den Arbeitsquarantänen führten Maßnahmen wie die Einteilung der Arbeiter\*innen in feste, maximal 20-köpfige Kolonnen sowie die Eingrenzung ihres

Bewegungsraums auf den Betrieb und das Hofgelände (auch nach den Quarantänen) dazu, dass sich ein Zustand zuspitzte, den Stachowski und Fiłkowska (2021) als „*spatial marginalisation*“ der Landarbeiter\*innen vom sozialen Umfeld ihrer Arbeitsstätten bezeichnen. Die Arbeits- und Lebensrealität der Saisonarbeiter\*innen wurde noch stärker als ohnehin für die deutsche Mehrheitsbevölkerung unsichtbar.

In der Pandemie erwies sich das „*terrible camping*“ (Aka 2020, S. 76) der Saisonarbeiter\*innen auf den Bauernhöfen als eine doppelte Gefährdung. Erstens waren die beengten, oft auf bloße Container reduzierten Gemeinschaftsunterkünfte mit ihren minimalen Hygienestandards ideale Ausbreitungsstätten für das Virus. Da weder in den Unterkünften noch beim Transport oder während der Arbeit Abstand gehalten werden konnte, geschahen 2020 wie 2021 wiederholt Massenansteckungen. Oft erkrankten dutzende, teils hunderte Arbeiter\*innen (Faire Landarbeit 2021, S. 25ff.; zeitonline 2020; Nuß 2021). Besonders dramatisch war der Tod eines rumänischen Spargelstechers auf einem Hof in Baden-Württemberg im April 2020. Er verstarb mutmaßlich an den Folgen einer Covid-19-Infektion (Faire Landarbeit 2021, S. 22; Klawitter und Verseck 2020). Zweitens begünstigten die Isolierung der Saisonarbeiter\*innen und die fehlenden Kontrollen, dass sich ausbeuterische Praktiken seitens der Arbeitgeber verfestigten (Bogoeski 2022, S. 692ff.). Diese explosive Mischung führte auf einem Hof im rheinischen Bornheim im Mai 2020 zu einem wilden Streik von über 200 Spargelstecher\*innen. Unterstützt durch die anarchosyndikalistische Gewerkschaft FAU protestierten die Arbeitskräfte wegen nicht ausgezahlter Löhne, beengter Unterbringung in Container-Baracken und unangemessenen Kosten für Essen und Unterkunft (labournet 2020; Botorog 2021).

Bevor wir darauf eingehen, wie die Covid-Ausbrüche und der wilde Streik in Bornheim im Frühling 2020 zu einem politischen Kurswechsel führten, ist kurz innezuhalten. Was beim Ausbruch von Covid-19 in der Landwirtschaft zunächst geschah, war ein Beharren. Die arbeitgeberfreundliche, auf einen möglichst umfassenden Zugriff auf die Arbeitskräfte bedachte Politik, wie sie vor 2020 bestand, wurde zu Beginn der Pandemie mit Maßnahmen wie der Luftbrücke oder den Arbeitsquarantänen beibehalten. Das

<sup>5</sup> Letztlich sollten 40.000 Saisonarbeiter\*innen von der Luftbrücke Gebrauch machen.

seinerzeit CDU-geführte Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) fungierte dabei gleichsam als „Transmissionsriemen“ der Forderungen der Bauernverbände. Überspitzt formuliert: Das Landwirtschaftsministerium implementierte, was die Landwirte forderten. Eine Mitarbeiterin des gewerkschaftsnahen PECO-Instituts beschreibt es wie folgt:

*„Es ging darum, den Ernteausfall zu verhindern, die Nahrungsmittelproduktion sicherzustellen, und das unter so einem Scheinargument wie: ‚Die Beschäftigten werden stärker geschützt, wenn sie länger im Land bleiben können, weil sie weniger mobil sind.‘ Was ich aber nicht verstehe: Wieso lässt sich das nicht machen, indem man die Beschäftigten nach 70 Tagen einfach sozialversichert anstellt? [...] Da wurden zentrale Forderungen des Bauernverbandes einfach eins zu eins vom Landwirtschaftsministerium übernommen.“ (Interview PECO-Institut, 26.4.2023)<sup>6</sup>*

### 3.2 Die Pandemie als Regulierungslabor und die treibende Rolle des BMAS

Diese einseitig arbeitgeberorientierte Politik wurde im Zuge gehäufte Covid-Infektionen und des wilden Streiks in Bornheim brüchig. Es entwickelte sich das, was wir eine „Politisierung von oben“ nennen. Der erste Schritt dafür war die Deutschlandvisite der rumänischen Arbeitsministerin Violeta Alexandru im Mai 2020. Offenbar besorgt über die Arbeits- und Lebensbedingungen der rumänischen Saisonarbeiter\*innen auf deutschen Feldern, fuhr die rumänische Arbeitsministerin spontan in die Bundesrepublik, um sich einen Überblick über die Lage zu verschaffen. In diesem Zuge besuchte sie auch die Streikenden in Bornheim (Westbrock 2020). Ein Gespräch mit der damaligen deutschen Landwirtschaftsministerin Klöckner resümierte Alexandru wie folgt: „Die Arbeitnehmer sollen überall in der Europäischen Union gleichwertig behandelt werden. [...] Es gibt spezifische Probleme aufgrund

der Pandemie, die spezielle Maßnahmen erfordern.“ (BMEL 2020)

Die von Alexandru anvisierten Maßnahmen materialisierten sich in einer *Joint declaration* zwischen dem rumänischen und dem deutschen, SPD-geführten Arbeitsministerium (BMAS). In dieser Erklärung wurde beteuert, dass auch für Saisonarbeitskräfte grundlegende Arbeitsstandards zu gelten hätten, dass sie Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen erhalten sollten und dass die Arbeit von Beratungsstellen zu fördern sei (BMAS 2020b). Tatsächlich startete mit dieser Erklärung eine robuste binationale Kooperation beider Ministerien. Drei binationale, deutsch-rumänische Arbeitsgruppen wurden gegründet und bleiben bis heute aktiv (Stand: Juli 2024). Sie widmen sich den Themenfeldern soziale Sicherung, Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Informationstransfer. Aus diesen Arbeitsgruppen sind bereits konkrete politische Maßnahmen erwachsen, um das Arbeitsregime der deutschen Saisonarbeit stärker zu regulieren.

Das prominenteste Ergebnis dafür ist die Pflicht zur Krankenversicherung. Während früher kurzfristig beschäftigte Saisonarbeitskräfte meist ohne Gesundheitsschutz arbeiteten, werden Arbeitgeber seit Januar 2022 dazu verpflichtet, ihnen eine *Krankenversicherung* anzubieten (BT-Drs. 20/7659). Dies lösen die Arbeitgeber vor allem mit privaten Gruppenversicherungen ein, die basale Verletzungen und Erkrankungen abdecken. Damit werden zuvor gängige Praktiken wie die Rückreise erkrankter Arbeiter\*innen auf eigene Kosten oder das Abziehen ärztlicher Behandlungskosten vom Lohn verhindert. Dieser Schutz ist auch deshalb relevant, weil die Krankenversicherung neben der Unfallversicherung die einzige Versicherungsleistung ist, die bei kurzfristig beschäftigten Saisonarbeitskräften aus dem Ausland in Deutschland greift. Nichtsdestotrotz bleibt die private Krankenversicherung nur eine „Notfallversicherung“ mit eingeschränkten Leistungen (Wichern und Varelmann 2022, S. 11 und S. 49f.). Bis heute (Juli 2024) bleibt offen, ob und wie sich die derzeitige Krankenversicherungspflicht für Saisonarbeitskräfte ausbauen ließe, um ihre volle Integration in die gesetzlichen Krankenversicherungen zu erreichen.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Diese starke Verzahnung wurde seitens der Politik – etwa in der Pressekonzferenz, in der das Konzeptpapier vorgestellt wurde – als gelungene Kooperation gepriesen. Die Bauernverbände bewarben ihrerseits in ihren Werbebroschüren die „Luftbrücke“ von 2020 und die „praxistaugliche Vorgehensweise“ der Pandemiejahre 2020 und 2021 als Exempel erfolgreicher Lobbyarbeit (etwa BBV 2022).

<sup>7</sup> Das Gesundheitsministerium prüft derzeit, ob die jetzige Regelung dem im Koalitionsvertrag angekündigten vollen Krankenversicherungsschutz für Saisonarbeitskräfte ab dem ersten Tag entspricht (Faire Landarbeit 2023, S. 34; SPD et al. 2021, S. 57).

Ein weiteres Ergebnis der binationalen Kooperation ist die deutlich ausgebaute Kontrolle der Agenturen, die rumänische Saisonarbeiter\*innen von Rumänien nach Deutschland vermitteln. Vermittlungsverträge müssen nun den Arbeitnehmer\*innen bereits in Rumänien transparent machen, was Unterkunft und Verpflegung in Deutschland voraussichtlich kosten. Zudem müssen die Agenturen den rumänischen Behörden monatlich mitteilen, wie viele Personen in die Bundesrepublik vermittelt wurden (Interview Deutsche Botschaft Bukarest, 1.2.2023).

Die deutsch-rumänische Kooperation steht paradigmatisch für einen zumindest partiellen *Paradigmenwechsel* in der Landwirtschaft. Die *joint declaration* erfolgte auf deutscher Seite nicht durch das Landwirtschaftsresort, sondern durch das Arbeitsministerium. Die seit 2020 geschehenden Eingriffe in das Regime der Saisonarbeit sind maßgeblich vom SPD-geführten BMAS vorangetrieben worden.<sup>8</sup> Dies umfasst die gesetzgeberische Ebene genauso wie die partielle Ausweitung von Kontrollpraktiken durch Behörden. So prüft seit 2021 die Deutsche Rentenversicherung genauer, welche Saisonarbeiter\*innen geringfügig beschäftigt sein dürfen. Denn eigentlich darf eine kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden, d.h. die Arbeitskräfte müssen angeben, dass sie in ihrem Heimatland einer Hauptbeschäftigung nachgehen oder aber als Hausfrau/-mann gemeldet sind. Diese Prüfung, die zuvor offenbar kaum erfolgte, ist deshalb relevant, weil für die meisten osteuropäischen Saisonarbeiter\*innen die dreimonatige Arbeit in der deutschen Landwirtschaft kein Neben-, sondern ein Haupterwerb ist (Bogoeski 2022, S. 691f.). Diese verschärfte Prüfungspraxis dürfte einer der Gründe dafür sein, dass seit 2022 die Zahl der sozialversicherungsfrei beschäftigten Arbeitskräfte deutlich abnimmt und sozialversicherungspflichtige Verträge mit vollständiger Integration in die deutschen Sicherungssysteme der Regelfall werden (Faire Landarbeit 2023, S. 10; 2024, S. 6f.).

Ein weiteres Reformprojekt umfasst die Überarbeitung der Arbeitsstättenverordnung. Mit der deutlich verschlankten Fassung, die seit dem 27.3.2024 gilt (ArbStättV, BGBl. 2024 I Nr. 109), soll es zum einen einfacher werden, die oftmals mangelhaften

Hygienebedingungen und beengten Wohnverhältnisse einzudämmen. Zum anderen soll der gängigen Praxis Einhalt geboten werden, Unterkunfts-kosten direkt vom Gehalt abzuziehen. Dies geschieht in Größenordnungen, die teilweise bei über 400 Euro monatlich liegen – und damit die gesetzlich geregelten Werte um ein Vielfaches übersteigen (Wichern und Varelmann 2022, S. 48f.).

Eine andere gesetzliche Neuregelung, die nach der Pandemie geschah, ist das im August 2022 verabschiedete Gesetz über Transparenz der Arbeitsbedingungen (BGBl. 2022 I Nr. 27). In Durchsetzung einer EU-Richtlinie (RL 2019/1152/EU) müssen die Beschäftigten detaillierter als zuvor über die Inhalte ihres Angestelltenverhältnisses informiert werden. Der Initiative Faire Landarbeit zufolge (2023, S. 35) ist dies deshalb relevant, da mit dem neuen Gesetz der Arbeitgeber prinzipiell „sehr viel mehr Eckdaten transparent machen [muss]: beispielsweise die Anzahl der mindestens zu vergütenden Stunden oder den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden“. Von gewerkschaftlicher Seite werden jedoch fehlende Beweislastumkehrregelungen im Gesetz moniert. So stehen Arbeitnehmer\*innen (weiterhin) in der Pflicht, im Falle eines Rechtsstreits zu beweisen, wie der Arbeitgeber gegen seine im Arbeitsvertrag fixierten Pflichten verstoßen hat (labournet 2022)

### 3.3 Regulierungen auch auf EU-Ebene: die soziale Konditionalität

Neben der nationalen Ebene und transnationalen Kooperationen wird derzeit – siehe das obige Gesetz – die Europäische Union als Regulierungsquelle für die Saisonarbeit relevant. Den Anstoß dafür gab eine nicht-bindende Entschließung des EU-Parlaments vom 19.6.2020.<sup>9</sup> Sie trägt den Titel „Europäischer Schutz von Grenzgängern und Saisonarbeitskräften im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise“ (2020/2664/RSP/EU). Hier wird dafür plädiert, dass Arbeitnehmer\*innen, die zwecks Arbeit das Recht der Freizügigkeit in der EU ausüben, *nicht* in gesundheitliche Gefahrenlagen geraten dürfen. Es gelte, dass „die Arbeitskräftemobilität nicht nur von Freizügigkeit, sondern auch von Gerechtigkeit

<sup>8</sup> Die regulierende Rolle des BMAS vollzog sich wohl gemerkt nicht nur im Bereich der Landwirtschaft für die Saisonarbeit, sondern erstreckte sich auch – und noch deutlich prononcierter – auf Branchen wie die Fleischwirtschaft. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurden im Bereich der Schlachtung die zuvor üblichen Werkverträge vollständig verboten.

<sup>9</sup> Entschließungen des EU-Parlaments sind nicht rechtsverbindlich, sie haben aber eine Orientierungsfunktion, enthalten sie doch „allgemeine Absichtserklärungen zu politischen Zielen“, „generelle Bewertungen des EU-Integrationsstandes“ oder „konkrete Vorschläge für Maßnahmen“ (BpB 2020).

gekennzeichnet sein sollte“ (ebd., o.S.). So wird an die EU-Staaten appelliert, „dass Grenzgänger und Saisonarbeitnehmer sowie grenzüberschreitend tätige Unternehmer und Selbstständige angemessen vor COVID-19 und ihren Folgen“ zu schützen seien (ebd., o.S.). Dazu gehören Schutzmaßnahmen, gute Wohnbedingungen, sichere Reisebedingungen und der Zugang zu sozialen Rechten. Explizit wird die Kommission dazu aufgefordert, „neue spezifische Leitlinien für Grenzgänger und Saisonarbeitnehmer herauszugeben“, um eine sichere Freizügigkeit zu gewährleisten (ebd., o.S.).

Die Aufforderung zeigte Folgen. Die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) der EU für den Zeitraum 2023 bis 2027 bindet die beiden traditionellen Pfeiler der EU-Agrarpolitik – direkte Zahlungen an Landwirte und Maßnahmen zur Entwicklung des ländlichen Raumes – an einen dritten, *konditionierenden* Pfeiler zurück. Er umfasst die Einhaltung ökologischer Standards, doch erstmals auch das, was als Mechanismus der *sozialen Konditionalität* bezeichnet wird. Es geht darum, dass Landwirte minimale Arbeitsstandards garantieren müssen. Wo dies nicht geschieht, sollen EU-Subventionen gekürzt werden. „From now on, the CAP<sup>10</sup> will no longer fund farmers who do not respect the rights of their employees, putting an end to unfair competition with the vast majority of agricultural entrepreneurs who take good care of their workers“ (zit. nach Fortuna 2021, o.S.), so die zusehendermaßen einschätzende sozialdemokratische Europaabgeordnete Paolo de Castro, einer der Impulsgeber der Reform.

Die soziale Konditionalität wird in der bindenden Verordnung (VO 2021/2115/EU), die der Europäische Rat und das EU-Parlament am 2.12.2021 verabschiedeten, wie folgt vorgestellt: „Landwirte und andere Begünstigte, die Direktzahlungen [...] erhalten, [werden] mit einer *Verwaltungssanktion* belegt, wenn sie die Anforderungen bezüglich geltender Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder Arbeitgeberverpflichtungen, die sich aus den in Anhang IV genannten Rechtsakten ergeben, nicht einhalten.“ (ebd., o.S., Hervorhebungen die Verf.) Interessanterweise werden in jenem Anhang IV nicht neue Rechtsvorschriften formuliert, sondern *bestehende* Richtlinien zusammengetragen. Das Einhalten transparenter Arbeitsbedingungen, die Durchführung von Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

sowie regelmäßige Schulungen oder korrekte Unterweisungen werden zur notwendigen Voraussetzung von Förderungen gemacht (RL 2019/1152/EU, RL 1989/391/EWG und RL 2009/104/EG).

Nun fragt sich, warum in der Verordnung auf Richtlinien verwiesen wird, die zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Verordnung teils seit Jahrzehnten bestehen. Einerseits wird hiermit – wie beim Gesetz zu transparenten Arbeitsbedingungen (s.o.) – Druck auf die Mitgliedstaaten ausgeübt, damit geltende EU-Richtlinien möglichst rasch in nationales Recht überführt werden. Andererseits wird damit implizit anerkannt, dass geltende Rechtsstandards in der saisonalen Landarbeit *nicht* eingehalten werden. Dann aber entsteht durch die EU-Verordnung erst einmal kein Druck für die Landwirte, sondern zuvorderst für die Behörden, intensiver zu kontrollieren und strengere Sanktionen zu erlassen (Lyngs 2024, S. 10f.). Ob dies tatsächlich geschieht, ist zum jetzigen Zeitpunkt offen. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 25.3.2024 zur Umsetzung der sozialen Konditionalität ab dem 1.1.2025 gibt aber erste Hinweise (BT-Drs. 20/10819). Im Gesetzesentwurf wird tatsächlich nur die Verknüpfung verschiedener arbeitsrechtlicher Vorschriften postuliert. Es ist aber *nicht* eine verstärkte Kontrolltätigkeit oder ein intensiverer Informationsaustausch zwischen Behörden vorgesehen.<sup>11</sup> Ob die Umsetzung der sozialen Konditionalität ein „echter Erfolg sozialdemokratischer Agrarpolitik“ sein wird, wie dies die SPD-Abgeordnete Franziska Gersten (zit. in Bundestag 2024, o.S.) postuliert, wird sich ab 2025 in der Praxis erweisen müssen.

Für die Vermutung, dass die Wirkung der sozialen Konditionalität nicht nur in Deutschland überschaubar bleiben dürfte, spricht Folgendes: Viele der Landwirtschaftsbetriebe, die arbeitsintensive Sonderkulturen anbauen, sind vom Mechanismus der sozialen Konditionalität gar nicht betroffen. Denn diese Betriebe erhalten meist keine direkten Subventionen der EU (Lyngs 2024, S. 6, 10). Wenn aber, wie die zuständige Expertin der EU-Kommission selbst bedauert, die Sanktionen gerade bei den Betrieben im Obst- und Gemüseanbau (etwa bei der Spargelernte oder im Gewächshaus) *nicht* greifen, bei denen „most of the abuse exists, specially for seasonal and informal workers“ (Bateson-Missen 2023, o.S.), dann fragt sich: Wie soll ein Mechanismus Ausbeutungspraktiken verhindern, wenn er

<sup>10</sup>CAP fungiert als englisches Akronym für Common Agricultural Policy.

<sup>11</sup> Dies zeigt sich indirekt durch die absolut marginalen Kosten („Erfüllungsaufwand der Verwaltung“), welche die Umsetzung der sozialen

Konditionalität für die Behörden mit sich ziehen wird (BT-Drs. 20/10819: 2).

gerade dort nicht greift, wo diese Ausbeutung gehäuft geschieht?

### 3.4 Landwirtschaft sucht Gewerkschaft

Hinzu kommt, dass Rechtsetzung noch keine *Recht-durchsetzung* ist. Damit Letztere erfolgt, bedarf es regelmäßiger Kontrollen, aber auch eines funktionierenden Systems der Industriellen Beziehungen, also starke Gewerkschaften und aktive Betriebsräte. Beides ist in der Landwirtschaft sehr schwach ausgeprägt.<sup>12</sup> Die aktivierende Rolle des BMAS beschränkt sich nun nicht auf die gesetzgeberische Ebene. Sie erstreckt sich auf erste Eingriffe in das Modell der Sozialpartnerschaft in der Landwirtschaft. Dem asymmetrischen Kräfteverhältnis, in dem die Bauernverbände und das Landwirtschaftsministerium einen Machtblock bildeten (s.o.), versucht das BMAS eine ausgewogenere Dialogstruktur entgegenzusetzen. So fand im Jahr 2021 erstmals ein tripartistischer Dialog statt, an dem sich Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, also die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die Initiative Faire Landarbeit und der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) sowie die Arbeits- und Landwirtschaftsministerien beteiligten. Ein Vertreter von Faire Landarbeit bewertet bereits allein das Zustandekommen dieses Formats sehr positiv:

*„Die Organisationsmacht der IG Bau ist real nicht da, weil die gewerkschaftliche Organisation von Saisonarbeiter\*innen vernachlässigbar ist. Das heißt, der soziale Dialog kann schon fast als Teilerfolg für die IG Bau gelten. [...] So ein Format mit einem Stück Verbindlichkeit durchzuführen, das war ein Schritt nach vorne“. (Interview Faire Landarbeit, 27.3.2023)*

Obschon solche Dialogformate bislang nur auf regionaler Ebene – etwa mit dem Runden Tisch Gute Saisonarbeit in Brandenburg (MWAE 2022) – verstetigt wurden, wird deutlich: Bedingt durch die aktive Rolle des Arbeitsministeriums sowie durch die

Lobby- und Organisationsarbeit deutscher wie europäischer Gewerkschaften gewinnen die Arbeitsbedingungen in der Saisonarbeit eine *neuartige Sichtbarkeit*. Dazu tragen vor allem die Feldaktionen bei, die während der Erntesaison (etwa von Erdbeeren, Spargel oder Trauben) in ganz Deutschland stattfinden, um Saisonarbeiter\*innen über ihre Rechte aufzuklären.<sup>13</sup> Das 2021 geschaffene – und maßgeblich von der IG BAU finanzierte – Koordinationsbüro der Initiative Faire Landarbeit koordiniert und dokumentiert diese Aktionen. Auch die Jahresmitgliedschaft, welche die IG BAU seit 2022 anbietet und die nach Ablauf von zwölf Monaten automatisch endet, ist vor allem mit Blick auf die Situation von Wanderarbeiter\*innen in der Baubranche und der Landwirtschaft entstanden. Gleichzeitig wird von Gewerkschaftsseite bedauert, dass die Jahresmitgliedschaft seitens der Arbeiter\*innen keineswegs *en masse* angenommen werde (Interview Faire Landarbeit, 27.3.2023).

Konkrete Präsenz auf den Feldern zeigt tatsächlich weniger die Gewerkschaft IG BAU per se als vielmehr das Ensemble der Beratungsorganisationen wie Faire Mobilität, Arbeit und Leben oder der Europäische Verein für Wanderarbeiter (EVW), die sich im Netzwerk Faire Landarbeit zusammengeschlossen haben. Zentral sind vor allem die genannten Feldaktionen. Es geht hier darum, mit den Arbeiter\*innen in Kontakt zu treten, sie über basale Arbeitsstandards (etwa die Höhe des Mindestlohns) aufzuklären oder im Gespräch mit ihnen Missstände bei Arbeits- oder Unterkunftsbedingungen zu erfahren. Das zentrale Ziel ist die Informationsvermittlung und individuelle Rechtsberatung.<sup>14</sup> So wichtig die Feldaktionen sind, bergen sie jedoch die Gefahr, dass dabei der Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen in den Betrieben ins Hintertreffen gerät. Die Beratung und juristische Unterstützung von Einzelnen, und nicht die kollektive Organisation, steht im Fokus.<sup>15</sup> Gleichzeitig ist dies eine wichtige Form der Unterstützung für die Kämpfe der Saisonarbeitskräfte.

–  
Auf die mangelnde Kontrolldichte können wir in diesem Report nicht im Detail eingehen. Es genüge der Hinweis, dass die Kontrollen von Landwirtschaftsbetrieben seitens der FSK und anderer Behörden bis heute rar bleiben. Siehe dazu Statistiken des FSK selbst (BT-Drs. 20/5704: 12) sowie die anhaltenden Forderungen von Faire Landarbeit (2021, S. 5; 2022, S. 11; 2024, S. 36f.) nach einer deutlichen Ausweitung der Kontrollpraktiken.<sup>12</sup>

<sup>13</sup> Siehe dazu die Website der Initiative: <https://igbau.de/Initiative-Faire-Landarbeit.html>.

<sup>14</sup> Siehe etwa die Kurzberichte über Feldaktionen (<https://www.emwu.org/aktion-in-der-landwirtschaft-in-suedhessen/>)

<sup>15</sup> Zwar besuchen die Beratungsorganisationen oft gezielt Höfe, die als problematische Arbeitgeber bekannt sind. Die Frage aber, ob und wie sich gewerkschaftliche Gegenmacht aufbauen ließe, um in diesen Betrieben ausbeuterische Praktiken zu reduzieren, wird nicht gestellt. So zielt auch die Jahresmitgliedschaft der IG BAU zuvorderst auf den gewerkschaftlichen Rechtsschutz bei individuellen Klageverfahren.

## 4 Politisierung von unten – Arbeitserfahrungen und Kämpfe der Saisonarbeiter\*innen

Der folgende Abschnitt widmet sich dem, was wir eine „Politisierung von unten“ nennen. Erst indem die Erfahrungen und Kämpfe der Saisonarbeiter\*innen in der deutschen Landwirtschaft in den Blick rücken, wird zweierlei zutage treten: erstens die Leerstelle der Industriellen Beziehungen in der Landwirtschaft, zweitens die vielfältigen Praktiken, mit denen sich die Beschäftigten zur Wehr setzen und die Herausforderungen ihrer Prekarität meistern. Der Abschnitt beruht auf insgesamt 13 Leitfadeninterviews mit Saisonarbeiter\*innen in zwei landwirtschaftlichen Betrieben und sechs Experteninterviews in den Jahren 2023 und 2024.<sup>16</sup>

### 4.1 Saisonarbeit zwischen Prekarität und Aufstiegsversprechen

Traditionell und bis heute arbeiteten und arbeiten viele migrantische Beschäftigte in sekundären Arbeitsmarktsegmenten *getrennt* von der einheimischen Bevölkerung (Bonacich 1972; Piore 1979; Birke 2022). In diesen Segmenten gelten oft schlechte und prekäre Arbeitsbedingungen, zu denen einheimische Arbeitskräfte meist nicht arbeiten wollen. Dies gilt auch für die Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft. Hier gelten nur die Mindestarbeitsbedingungen, die zudem oft nicht eingehalten werden. Eine Politisierung der Arbeitsbedingungen auch von unten, die diese problematisiert und versucht, zu verbessern, wäre daher zu erwarten. Eine gewerkschaftliche Organisierung von Saisonkräften findet jedoch so gut wie nicht statt und die geltenden Tarifverträge schreiben für Saisonarbeit nur die gesetzlichen Mindeststandards fest. Öffentlichkeitswirksame Streiks wie der in Bornheim im Frühjahr 2020 (s.o.) sind zudem eine absolute Ausnahme. Allerdings sind die Beschäftigten keineswegs wehrlos oder nehmen die Bedingungen einfach passiv hin. Es gibt viele Formen, mit denen die Beschäftigten versuchen, Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen zu nehmen. Es zeigt sich aber auch, dass sie auf die Unterstützung und die Machtressourcen etablierter Organisationen angewiesen bleiben. Eine

große Herausforderung ist dabei, dass ihre Handlungslogik nicht immer der Logik der Organisationen der Interessenvertretung entspricht.

Eine erste Herausforderung für erfolgreiche Interessenpolitik in der Saisonarbeit in der Landwirtschaft in Deutschland stellt die Perspektive der migrantischen Beschäftigten auf ihre Arbeit dar. Wenn migrantische Arbeitskräfte sich nicht gegen ihre schlechten Arbeitsbedingungen zur Wehr setzen, bedeutet das nicht notwendig, dass sie sich passiv in ihr Schicksal fügen (Alberti 2014). Sie können sie auch bewusst als vorübergehendes oder notwendiges Übel in Kauf nehmen. Saisonkräfte in der Landwirtschaft kommen im Sinne einer zirkulären Migration nur zum Arbeiten nach Deutschland und kehren nach dem Ende des Arbeitsvertrages wieder in ihre Heimatländer zurück (Zahn und Vogel 2023). Alle Interviewpartner\*innen kamen in erster Linie nach Deutschland, um Geld zu verdienen. Dabei spielt das Lohngefälle zwischen den Herkunfts- und dem Ziel-land eine Schlüsselrolle. So lag etwa 2023 das *jährliche* Mediannettoeinkommen in Rumänien bei 6.568 Euro, während man in *drei Monaten* bei 40 Stunden pro Woche in Deutschland zum damaligen Mindestlohn von zwölf Euro pro Stunde etwa 4.558 Euro netto verdiente (Eurostat 2024). Für die meisten der befragten Personen erweist sich die Saisonarbeit in der Bundesrepublik als Haupterwerb. Einige arbeiten in Rumänien zusätzlich abhängig beschäftigt in der Land- oder Forstwirtschaft, in der Reinigung oder anderen Formen der Gelegenheitsarbeit. Andere betreiben im Rest des Jahres selbstständig Landwirtschaft am Rande der Subsistenzwirtschaft. Manche erwirtschaften mit der mehrmonatigen Tätigkeit in Deutschland ihr wesentliches Einkommen für das ganze Jahr. Wieder andere wollen mit dem in Deutschland verdienten Geld im Heimatland Wohneigentum erwerben oder eine Selbstständigkeit aufbauen. Für alle Interviewten aber gilt: Deutschland ist nur ein Arbeitsort, der Lebensmittelpunkt liegt im Heimatland.

Die Saisonkräfte messen die Arbeitsbedingungen meist nicht am Lohnniveau und den Mindeststandards *in* Deutschland, sondern vergleichen diese mit den Gegebenheiten ihrer osteuropäischen Herkunftsländer. Wie viele andere Migrant\*innen (Piore 1979; Waldinger und Lichter 2003) beurteilen sie

<sup>16</sup> Die Leitfadeninterviews wurden mit Unterstützung von Dolmetscher\*innen mit rumänischen Beschäftigten an jeweils einem landwirtschaftlichen Betrieb in Bayern und in Brandenburg, sowie in einem Fall mit einer bulgarischen Person geführt, die über soziale Medien

gefunden wurde. Darüber hinaus wurden an drei Tagen auf einem Supermarktparkplatz in der Nähe eines landwirtschaftlichen Betriebes in NRW etwa 50 Saisonkräfte aus Bulgarien angesprochen, ohne dass jemand für ein Interview gewonnen werden konnte.

ihre Arbeit in Deutschland danach, was sie mit dem dort erwirtschafteten Geld im Heimatland erreichen können. Was aus deutscher Perspektive schlechte Arbeitsbedingungen sind, kann sich in Rumänien oder Bulgarien als Chance für einen *sozialen Aufstieg* erweisen. Die überwiegende Mehrheit der Interviewpartner\*innen aus Rumänien besaß keinen Schulabschluss. Für sie bedeutet die Arbeit in Deutschland ein Einkommen, das sie in Rumänien kaum erzielt hätten.<sup>17</sup> Folglich zeigten sich viele Befragte mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Im Fall eines Bauernhofs in Bayern betonten alle sieben Interviewpartner\*innen, dass sie mit den Arbeitsbedingungen zufrieden seien. In einem anderen Betrieb empfanden die Befragten die Arbeitsbedingungen dagegen verstärkt als ungerecht. Wenn viele Saisonkräfte in der Landwirtschaft in Deutschland aber relativ zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen in Deutschland sind, weil sie sie mit den Bedingungen in ihren Heimatländern vergleichen, wird es schwer, sie für eine Interessenorganisation zu gewinnen, die die etablierten Standards in Deutschland durchsetzen und verbessern will.

Aus der Orientierung am Heimatland ergeben sich weitere Widersprüche zur Interessenpolitik der Gewerkschaften. Die Motivation für die Saisonarbeit liegt fast ausschließlich im Gelderwerb. Daher werden freiwillig Überstunden in einem Ausmaß getätigt, das gegen gesetzliche Vorschriften verstößt. Eine befragte Person arbeitete in der Landwirtschaft über mehrere Monate freiwillig sieben Tage in der Woche:

*Interviewer: „Warum arbeiten Sie so viel?“*

*Interviewte Person: „Ich will so viel arbeiten. Ich brauche das Geld. Ich arbeite jeden Tag außer Ostern.“*

*Interviewer: „Was haben Sie mit dem Geld vor?“*

*Interviewte Person: „Ich will ein Haus bauen.“ (Interview Saisonkraft 1, 07.04.2024)*

Mit dieser Haltung verstoßen die Arbeitskräfte – und Arbeitgeber – gegen ein Kernanliegen der betrieblichen Mitbestimmung und tariflichen Regelungen: die Begrenzung der Arbeitszeit. Ähnliches gilt für die

Beiträge zur Sozialversicherung. Wie oben erwähnt, gehen Arbeitgeber in der Landwirtschaft seit 2022, bedingt durch staatlichen Druck, vermehrt dazu über, Saisonkräfte sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Dies war lange von Gewerkschaften und Beratungsorganisationen gefordert worden. Viele Saisonkräfte, die mit dem Bruttostundenlohn angeworben wurden und dann von den Abzügen in Höhe von 23 Prozent inklusive Lohnsteuer erfuhren, waren jedoch darüber sehr verärgert. Dies wurde in Gesprächen und Interviews teilweise als das größte oder teils gar das einzige Problem in ihrem Betrieb benannt. Allerdings gibt es auch Beschäftigte, die sich durchaus Gedanken über ihre Rente machten (Zahn und Vogel 2023).

#### 4.2 Von der Mobilität bis zum Streik – pluri-ale Widerstandsformen

Trotz ihres spezifischen Blicks auf die Arbeit in Deutschland, sind Saisonkräfte in der Landwirtschaft keineswegs mit ihren Arbeitsbedingungen durchgehend zufrieden. Zwar wissen manche nicht um die Mindestarbeitsbedingungen, gegen die in ihren Betrieben verstoßen wird. Andere Beschäftigte „informierten sich zum Teil vor ihrer Einreise über ihre Rechte“ (Faire Landarbeit 2022, S. 21). Manche sagen klar: „So haben wir uns die Arbeit in Deutschland nicht vorgestellt.“ (Zahn und Vogel 2023, S. 11). Viele der Interviewpartner\*innen bemängelten den Zustand von Arbeitsschuhen und Unterkünften, teilweise auch die Entlohnung oder unzureichende Abschläge im Voraus, übersteuerte Abzüge für Unterkünfte und Arbeitsmittel, den Arbeitsdruck oder den allgemeinen Umgang mit den Beschäftigten. Darauf reagierten sie in unterschiedlicher Weise und zwangen dadurch die Arbeitgeber direkt oder indirekt, die Arbeitsbedingungen zumindest teilweise zu verbessern. Zusammenfassend kann man sagen, dass sie vor allem dann aktiv wurden, wenn Abmachungen und Verträge oder basale Standards nicht eingehalten wurden.

Das erste Mittel, mit dem Saisonkräfte auf schlechte Arbeitsbedingungen reagieren können, besteht darin, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Auf diese Weise können Beschäftigte generell ihre *Mobilitätsmacht* nutzen, und Druck auf schlechte

<sup>17</sup> Die Leitfadenterviews wurden mit Unterstützung von Dolmetscher\*innen mit rumänischen Beschäftigten an jeweils einem landwirtschaftlichen Betrieb in Bayern und in Brandenburg, sowie in einem Fall mit einer bulgarischen Person geführt, die über soziale Medien

gefunden wurde. Darüber hinaus wurden an drei Tagen auf einem Supermarktparkplatz in der Nähe eines landwirtschaftlichen Betriebes in NRW etwa 50 Saisonkräfte aus Bulgarien angesprochen, ohne dass jemand für ein Interview gewonnen werden konnte.

Arbeitgeber\*innen aufbauen, ihre Bedingungen zu verbessern (Smith 2006). In der Forschung gibt es die Debatte, ob prekäre migrantische Beschäftigte durch Mobilität am Arbeitsmarkt einfach nur von einem schlechten Job in den nächsten wechseln (Bernsten 2016) oder die Arbeitsbedingungen für migrantische Beschäftigte generell verbessern können (Alberti und Sacchetto 2024). An der generellen Prekarität ihrer Beschäftigung können sie dadurch wenig ändern. Einen generellen Druck auf die Arbeitgeber\*innen können sie jedoch ausüben. Einer Vertreterin eines Bauernverbandes zufolge sind die Landwirt\*innen gezwungen, angesichts des auch in der Landwirtschaft zunehmenden Arbeitskräftemangels auf die Mobilität der Arbeitskräfte zu reagieren und deren Arbeitsbedingungen zu verbessern:

*„Also ich erlebe die Betriebsleiter immer als Menschen, die sich darum bemühen, die Fachkräfte zu bekommen und natürlich auch zu halten. Es liegt ja in ihrem eigenen wirtschaftlichen und betrieblichen Interesse, die Leute so zu behandeln, dass sie auch bleiben wollen“. (Interview Arbeitgebervertreterin, 25.01.2024)*

Auch im Fall des bayerischen Bauerhofes, bei dem alle sieben interviewten Arbeiter\*innen erklärten, zufrieden zu sein, berichteten zwei davon, dass sie vorherige Arbeitgeber\*innen verlassen hatten, weil sie ungerecht behandelt worden waren. Andere betonten, dass sie sich einen neuen Betrieb suchen würden, wenn sie nicht zufrieden wären. Bei den Versuchen, mit bulgarischen Arbeitskräften eines Betriebs in Nordrhein-Westfalen ins Gespräch zu kommen, wurde das Interview oft mit dem Hinweis verwehrt, dass sie nicht seit Jahren immer wieder kommen würden, wenn ihnen die Arbeit nicht zuzugewandt würde. Im ostdeutschen Betrieb berichtete ein Interviewpartner, dass immer weniger Leute dort arbeiten würden, weil sie bessere Arbeit gefunden hätten (Interview Saisonkraft 2, 27.04.2024). Gleichzeitig ist die Mobilitätsmacht vieler Saisonkräfte jedoch relativ beschränkt. Viele hatten ihre aktuelle Arbeit über Verwandte oder Bekannte gefunden und konnten nicht sagen, wie sie einen anderen Arbeitsplatz finden könnten (etwa Interview Saisonkraft 1, 07.04.2024).

Saisonkräfte bedienen sich auch des klassischen Mittels der *Arbeitszurückhaltung*, um sich gegen als ungerecht empfundene Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen. Gewerkschaftlich organisierte Streiks finden zwar nicht statt und öffentlichkeitswirksame

mehrtätige Streiks wie der oben genannte in Bornheim im Jahr 2020 sind die absolute Ausnahme. Bemerkenswert war hier vor allem, dass die rumänischen Saisonkräfte mehrere Tage streikten und mit Hilfe der anarchosyndikalistischen Gewerkschaft FAU öffentliche Demonstrationen durchführten (Interview Gewerkschafter\*innen, 21.07.2023). Anlass war gewesen, dass der Betrieb, in dem sie jahrelang gearbeitet hatten, Insolvenz anmelden musste. Der Insolvenzverwalter wollte die kommende Ernte noch durchführen, allerdings bekamen die Saisonkräfte mit, dass sie nicht bezahlt werden konnten. Durch die Streiks und den öffentlichen Druck konnten sie erreichen, dass sie aus dem Vermögen des Insolvenzverwalters bezahlt wurden. Eine entscheidende Rolle für diesen Erfolg spielte in diesem Fall die Gewerkschaft FAU.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Hinweise auf kleinere und größere wilde Streiks, die vermuten lassen, dass sie viel häufiger stattfinden als meist angenommen wird. Auf einem großen Bauernhof in Ostdeutschland traten bis zu 200 Saisonkräfte mehrmals für einige Stunden in den Streik.

*„Der Anlass ist immer, dass die Arbeitsvorgaben zu hoch sind. Manche sind älter, kränker, also gebrechlicher, oder manchmal fühlt man sich am Tag nicht so gut und dann kann man die Quote, diese Arbeitsvorgabe nicht einhalten. Das war der Anlass. Jedes Jahr werden die Arbeitsvorgaben höher, ob bei Erdbeeren, Spargel oder Gurken“. (Interview Saisonkraft 2, 27.04.2024)*

Im Fall der Erdbeeren sollten die Arbeiter\*innen in den ersten zweieinhalb Stunden neun Kisten Erdbeeren à 5 Kilogramm gepflückt haben. Ansonsten wurden sie für den Tag unbezahlt in die Unterkunft geschickt. In Reaktion darauf, dass die Arbeitsvorgaben kaum zu erfüllen waren, traten die Beschäftigten mehrere Stunden in den Ausstand. Der Arbeitgeber drohte damit, den Beschäftigten nur einen Vorschuss von 300 Euro zu geben und sie zurück nach Rumänien zu schicken. Als Kompromiss reduzierte der Vorarbeiter die Arbeitsvorgaben von drei auf zweieinhalb Kisten pro Stunde. Dieser Erfolg schien jedoch nicht langfristig Bestand zu haben und in den Fällen der anderen Streiks mussten die Arbeiter\*innen ohne Verbesserungen an die Arbeit zurückkehren.

Saisonarbeiter\*innen wehren sich auch dagegen, für andere Tätigkeiten eingesetzt zu werden, als bei

Einstellung vereinbart wurde. In einem Fall weigerten sich zwei rumänische Beschäftigte, die sich bereits am Streik in Bornheim beteiligt hatten, im Dezember 2020 Christbäume im Wald zu schlagen, statt wie vereinbart Christbaumschmuck zu binden, was sie die ersten zehn Tage getan hatten (Interview Gewerkschafter\*innen, 21.07.2023). Daraufhin wurden sie gekündigt. Zusammen mit der Gewerkschaft FAU konnten sie erfolgreich ihre ausstehenden Löhne einklagen. In einem anderen Fall sollten Saisonkräfte im Frühjahr 2023 während eines Ausbruchs der Afrikanischen Schweinepest Wildschweinknochen im Wald suchen und sammeln, anstatt ihrer Erntearbeit nachzugehen (Interview NGO-Vertreter, 16.11.2023). Die Beschäftigten verweigerten sich dieser Anordnung zum einen aus hygienischen Bedenken. Zum anderen weigerten sie sich, weil sie dafür nur pro Stunde bezahlt werden sollten, während sie bei der Spargelernte aufgrund des Akkords mehr als den Stundenlohn erzielen konnten. Während einige den Betrieb verließen, konnten andere durchsetzen, dass sie wieder in der Ernte arbeiten konnten.

Um Missständen in der Arbeit zu begegnen, suchen Saisonarbeitskräfte oftmals aktiv die Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren. Dies können zum Beispiel die Medien sein. So berichtete die interviewte Vertreterin eines Bauernverbandes (Interview Arbeitgebervertreterin, 25.01.2024) davon, dass ein Beschäftigter Fotos von schwarzen Flecken an der Wand mit den Medien geteilt hätte, um sie als Schimmel zu skandalisieren. Nach breiten Medienberichten konnte der Landwirt jedoch eine Unterlassungserklärung erwirken, weil Experten festgestellt hatten, dass es sich um harmlosen Stock gehandelt habe. In anderen Fällen nutzen Saisonkräfte Kontakte zu Beratungsorganisationen wie Faire Mobilität oder NGOs wie Oxfam, um schlechte Zustände in den Unterkünften zu skandalisieren (Zahn und Vogel 2023, S. 10).

Saisonkräfte in der Landwirtschaft wenden sich auch an Beratungsorganisationen, um auf rechtlicher Ebene ihre Interessen durchzusetzen. In einem Fall entschieden sich 18 georgische Saisonkräfte dafür, gemeinsam mit dem Rechtsschutz des Deutschen Gewerkschaftsbundes, ausstehende Löhne einzuklagen (Interview Beraterin, 26.10.2023). Angesichts ungünstiger Wetterverhältnisse fiel in einem landwirtschaftlichen Betrieb in Baden-Württemberg nicht genug Erntearbeit an. Das verbleibende Arbeitsvolumen war unter den vor allem rumänischen Saisonkräften, die bereits seit mehreren Jahren

kamen, verteilt worden. Für die georgischen Arbeitskräfte hingegen gab es keine Arbeit mehr, weshalb sie auch nicht bezahlt werden sollten. „Einer von den [anfangs] 24 [Georgier\*innen] hat ein Video gemacht über den Hof und erklärt, wie es da aussieht, dass sie kein Geld bekommen und so weiter und hat es in den sozialen Medien hochgeladen.“ (Interview Beraterin, 26.10.2023) In der Folge wurde die Beratungsorganisation *Mit Recht in Arbeit* (mira) auf den Fall aufmerksam und unterstützte die Georgier\*innen. 18 von ihnen machten von der Möglichkeit der Jahresmitgliedschaft der Gewerkschaft IG BAU für Saisonkräfte Gebrauch, um den Rechtsschutz des DGB nutzen zu können. Mit Hilfe des Rechtsschutzes klagten sie auf die Zahlung ihrer ausstehenden Löhne und konnten zumindest einen Vergleich erzielen.

Neben offenem Widerstand versuchen migrantische Saisonkräfte in der Landwirtschaft auch, mit anderen, subtileren Mitteln ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Bei Problemen und Unzufriedenheit gehen sie alleine oder in Gruppen zu den Vorgesetzten mit der Intention, Abhilfe zu schaffen. In einem Fall beschwerte sich ein Ehepaar, das zusammen in dem landwirtschaftlichen Betrieb arbeitete, über den Zustand der Unterkunft, wurde aber abgewiesen. Daraufhin versuchten sie das Problem selbst zu lösen:

*„Die Bedingungen sind sehr schlecht, auch in der Unterkunft. Und sie haben selber die Wände gestrichen. Und sie haben selber die Farbe gekauft, für die Wände.“ (Interview Saisonkraft 2, 27.04.2024).*

Die gleiche Interviewperson erwähnte, dass sie sich als Ausgleich für die schlechte Behandlung Feldfrüchte für den Eigenbedarf nahmen.

In der Gesamtschau bleibt festzuhalten, dass eine Politisierung der prekären Arbeitsbedingungen in der Saisonarbeit in der Landwirtschaft von unten erfolgt, jedoch vor großen Herausforderungen steht. Migrantische Saisonkräfte in der deutschen Landwirtschaft erleiden nicht einfach passiv ihre prekären Arbeitsbedingungen. Einerseits beurteilen sie diese im Vergleich mit den Arbeitsbedingungen in ihrem Herkunftsland und sind daher teilweise zufrieden. Andererseits nehmen sie diese Bedingungen bewusst in Kauf, um langfristige Ziele zu erreichen. Saisonkräfte wehren sich jedoch offen und verdeckt, wenn gemachte Versprechen nicht eingehalten wurden, etwa was Aufgaben oder Entlohnung betrifft, oder wenn basale Standards des menschlichen Miteinanders verletzt werden. In diesen Fällen kann es

zu offenen Streiks oder Arbeitsverweigerung kommen. Das pragmatische Mittel der Wahl unterhalb der Schwelle des offenen Widerstands ist jedoch meist der Wechsel des Arbeitgebers. Diese Möglichkeit ist sowohl Arbeitgeber\*innen als auch Beschäftigten bewusst.

Wenn hier die Handlungsfähigkeit der migrantischen Saisonkräfte betont wird, so ist dabei nicht zu vergessen, dass es sich um *vulnerable Gruppen* handelt, die oft wenig Machtressourcen mobilisieren können. Dies gilt insbesondere für die Frage, wie Personen mit geringer Bildung, fehlendem Marktwissen und eingeschränkten sozialen Netzwerken neue Arbeitsplätze finden können. Zudem fehlen ihnen oft das Wissen über und der Kontakt zu Gewerkschaften, die sie unterstützen könnten. Es zeigt sich aber auch, dass Gewerkschaften und Beratungsorganisationen mit ihren Machtressourcen eine wichtige Rolle in den Kämpfen der Saisonkräfte spielen können. Wichtig ist dabei, dass die unterstützenden Organisationen den Saisonkräften bekannt sind und auf den Eigensinn der Beschäftigten eingehen. In Großbritannien ist am Beispiel kleiner, unabhängiger Gewerkschaften zu sehen, wie dies zu Erfolg führen kann. In ihnen organisieren sich prekär angestellte Migrant\*innen in den letzten Jahren verstärkt, wobei der Fokus auf Basisdemokratie und direkte Aktionen liegt (Però 2020). Die Schilderungen zeigen allerdings auch die Herausforderungen für ein Zusammenkommen von migrantischer Eigeninitiative und gewerkschaftlicher Organisation. Nicht immer sind die Ziele und Interessen deckungsgleich. Die beiden klassischen Standbeine der Industriellen Beziehungen in Deutschland, die tarifliche und die betriebliche Interessenvertretung (Schmidt und Trinczek 1991) scheinen für hochmobile Arbeitskräfte, wie Saisonarbeiter\*innen es sind, eher unattraktiv zu sein. Die langfristige Orientierung einer solchen Interessenpolitik scheint mit den transnationalen Lebensentwürfen schlecht vereinbar (siehe dazu schon: Bonacich 1972).

## 5 Fazit: prekäre Fortschritte

Im Sinne einer Zusammenfassung gilt es zunächst festzuhalten, dass die Arbeitsbedingungen von Saisonarbeiter\*innen in der deutschen Landwirtschaft prekär sind und bleiben. Dies umfasst Niedriglöhne, häufige Verstöße gegen Arbeitszeitgesetze, mangelhafte und überteuerte Unterkünfte, hoher Arbeitsdruck, eine oftmals unzureichende Kranken-

versicherung und eine bruchstückhafte Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme. Zu Beginn der Covid-19-Pandemie schien es so, als würde das Arbeitsregime in der Saisonarbeit trotz geschlossener Grenzen unangetastet aufrechterhalten. Doch Ansteckungen unter Saisonkräften, durch Covid-19 bedingte Todesfälle und der öffentlichkeitswirksame Streik von rumänischen Erntearbeiter\*innen in Bornheim führten im Frühjahr 2020 zu einer Politisierung der Arbeitsverhältnisse *von oben*. Diese Politisierung brach mit der arbeitgeberfreundlichen Politik des Landwirtschaftsministeriums. Das Arbeitsministerium war die treibende Kraft, die zumindest partielle Reformen wie die Krankenversicherungspflicht für Saisonarbeitskräfte, die Überarbeitung der Arbeitsstättenverordnung oder die strengere Kontrolltätigkeit der Rentenversicherung angestoßen hat. Die binationale, deutsch-rumänische Kooperation ist in diesem Zusammenhang als Exempel für eine staatliche Regulierungspraxis zu würdigen, die sowohl im Arbeitsort (Deutschland) als auch im Herkunftsland (Rumänien) eingreift und ein humaneres Arbeitsregime anvisiert.

Eine weitere zentrale Reformschneise ist der Mechanismus der sozialen Konditionalität in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) der EU. Subventionen an landwirtschaftliche Betriebe sollen ab 2025 nur dann voll ausgezahlt werden, wenn Arbeitsmindeststandards eingehalten werden. Allerdings sind wir skeptisch, ob diese Konditionalität tatsächlich, wie von gewerkschaftlicher Seite erhofft (Somaglia und Bragason 2023), zum „game changer“ im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen avanciert. Zum einen fällt auf, dass dort, wo die Migrant\*innen vorwiegend tätig sind, in Obst- und Gemüsebetrieben, der Mechanismus der sozialen Konditionalität gar nicht erst greift. Zum anderen hängt viel daran, ob Behörden verstärkt Kontrollen durchführen. Dass im Dokument des Landwirtschaftsministeriums, das die „Umsetzung der Gemeinsamen Agrarpolitik“ ab 2023 in Deutschland ausführlich darstellt, der Mechanismus der sozialen Konditionalität gar nicht erst erwähnt wird, scheint uns symptomatisch. Die Frage nach guter Arbeit bleibt selbst dort unerwähnt, wo es um die neuen Konditionalitätsregeln geht, welche die GAP im Zeitraum 2023 bis 2027 mit sich bringt (BMEL 2023, S. 39f.).

Noch eines macht dieser Report deutlich: Die tarifliche und betriebliche Interessenvertretung bleibt in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit weitgehend *abwesend*. Dadurch fehlen entscheidende Institutionen und Organisationen, die nicht nur

Mindeststandards, sondern auch bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen könnten. Die Jahresmitgliedschaft der Gewerkschaft IG BAU stellt einen Ansatz dar, um die Lücke zumindest ansatzweise zu schließen. Doch diese Mitgliedschaft ist vor allem als Rechtsschutz bei individuellen Klageverfahren konzipiert. Trotz dieser Leerstelle lässt sich eine Politisierung der Arbeitsverhältnisse *von unten* durch die Saisonkräfte selbst beobachten. Diese sind den prekären Arbeitsbedingungen keineswegs ausgeliefert, nehmen sie jedoch teils bewusst in Kauf, um langfristig im Heimatland sozial aufzusteigen. Teilweise beteiligen sie sich an der eigenen Prekarisierung, wenn sie gegen Arbeitszeitregulierungen verstoßen, um ihr Einkommen in Deutschland zu maximieren. Aber Saisonkräfte wehren sich durchaus gegen Ausbeutung, wenn Absprachen nicht eingehalten werden oder gegen basale Standards des menschlichen Miteinanders verstoßen wird.

Saisonkräfte entziehen sich solchen Arbeitsverhältnissen oftmals, indem sie sich einen neuen Arbeitsplatz suchen. Das wird durch den Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft erleichtert, stößt aber oft auch an seine Grenzen, wenn den Beschäftigten Informationen und Kontakte fehlen, um neue Arbeitgeber zu erreichen. Öffentlichkeitswirksame Streiks wie in Bornheim im Jahr 2020 sind sehr rar. Kürzere Formen der Arbeitsniederlegung und -verweigerung geschehen aber immer wieder. Sie richten sich gegen zu hohen Arbeitsdruck oder dagegen, zu unzumutbaren Arbeitstätigkeiten eingesetzt zu werden. Zuweilen sind diese Kämpfe erfolgreich. In anderen Fällen werden die Beschäftigten zur Wiederaufnahme der Arbeit gezwungen, indem ihnen

andernfalls mit der Entlassung gedroht wird. Teils versuchen die Beschäftigten erlebte Ungerechtigkeiten mit kleinen Diebstählen zu „kompensieren“ oder aber sie legen selbst Hand an, um die Wohnbedingungen in ihren Unterkünften zu verbessern. Insgesamt liegt die strukturelle Vulnerabilität der Saisonkräfte darin begründet, dass ihrer „Politisierung von unten“ meist eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit fehlt. Diese wäre für nachhaltige Verbesserungen unabdingbar.

So führt kein Weg daran vorbei, gewerkschaftliche Interessenpolitik auch in der Saisonarbeit in der Landwirtschaft zu stärken. Erste Ansätze zur Einrichtung von trilateralen Dialogformaten hat es während der Corona-Pandemie gegeben. Sie müssten weiterverfolgt und verstetigt werden. Was wir eine „Politisierung von oben“ genannt haben, das Vorantreiben von Regulierungen, bedarf eines proaktiven Ausbaus und verbesserter Implementierung genauso wie einer aktiven Interessenpolitik. Diese müsste branchenübergreifend wie betriebsintern gelebt werden. Zudem müsste die von den Saisonarbeitskräften selbst betriebene „Politisierung von unten“ seitens der Interessenvertretungen stärker ernst genommen und proaktiv gestärkt werden. Eine gewerkschaftliche Politisierung, die in der Landwirtschaft erfolgreich sein will, wird ihre Inhalte und Aktionsformen zweigleisig entfalten müssen. Sie wird sich dezidiert „nach oben“, also mit staatlichen Regulierungsvorstößen, und „nach unten“, also mit der Dynamik der Strategien, Kämpfe und des Eigensinns der Saisonkräfte abstimmen müssen.

## Literatur

- Aka, Christine. 2020. „Leutenot“ im Erdbeerfeld – Saisonarbeit und Veredelungswirtschaft in gegenseitiger Abhängigkeit. Das Beispiel Oldenburger Münsterland. *Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie* 68 (2): 65–83.
- Alberti, Gabriella. 2014. Mobility strategies, ‘mobility differentials’ and ‘transnational exit’: the experiences of precarious migrants in London’s hospitality jobs. *Work, Employment and Society* 28: 865–881.
- Alberti, Gabriella, und Devi Sacchetto. 2024. *The politics of migrant labour: exit, voice, and social reproduction*. Bristol: Bristol University Press.
- Barthel, Georg. 2024. *Amazonismus. Management, Eigensinn und kollektiver Widerstand im digitalen Kapitalismus*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Bateson-Missen, Margaret. 2023. *Participation in Online-Debate „CAP reform - Is 'social conditionality' the answer for agri-workers?“*. [YouTube-Video](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Bayerischer Bauernverband (BBV). 2022. *Gemeinsam sind wir stark!* [Broschüre von der Website <https://www.bayerischerbauernverband.de/geloescht/>] (Zugegriffen: 23.4.2023)
- Berntsen, Lisa. 2016. Reworking labour practices: on the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment and Society* 30: 472–488.
- Biaback Anong, Dorothea. 2024. Seasonal workers wanted! Germany’s seasonal labour migration regime and the COVID-19 pandemic. *Politics* 44 (2): 219–234.
- Birke, Peter. 2022. *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Bogoeski, Vladimir. 2022. Continuities of exploitation: seasonal migrant workers in German agriculture during the COVID-19 pandemic. *Journal of Law and Society* 49 (4): 681–702.
- Bonacich, Edna. 1972. A theory of ethnic antagonism: The split labor market. *American Sociological Review* 37: 547–559.
- Bosch, Gerhard, Frederic Hüttenhoff, und Claudia Weinkopf. 2020. Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung. IAQ-Report 2020-07. [Volltext](#) (Zugegriffen: 11. September 2023)
- Botorog, Andrei. 2021. Früchte des Streiks. *Analyse und Kritik* 671, 18.5.2021. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). 2020a. *Sozialschutzpaket I. Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket)*. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). 2020b. Joint Declaration of Intent Between the Ministry of Labour and Social Protection of Romania and the Federal Ministry of Labour and Social Affairs of the Federal Republic of Germany on Intensifying their Cooperation in the Field of Labour Market and Social Policies. [Volltext](#) (Zugegriffen: 11.9.2023)
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). 2020. Pressestatement von BMin Julia Klöckner und Violeta Alexandru (Arbeitsministerin Rumänien) am 18. Mai 2020. [YouTube-Video](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). 2023. Umsetzung der Gemeinsamen Agrarpolitik der Europäischen Union 2023 in Deutschland. Direktzahlungen, Öko-Regelungen, InVeKoS und Konditionalität. [Volltext](#) (Zugegriffen: 22.7.2024)
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesinnenministerium (BMEL, BMI). 2020a. Konzeptpapier I: Saisonarbeiter in der Landwirtschaft im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 2.4.2020. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)

- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesinnenministerium (BMEL, BMI). 2020b. Konzeptpapier II: Saisonarbeiter in der Landwirtschaft im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 10.6.2020. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). 2020. *Das Europalexikon*: Entschlüsselung. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Burawoy, Michael (1983): *Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced Capitalism*. *American Sociological Review* 45 (5): 587–605.
- Costas, Jana. 2023. *Im Minus-Bereich. Reinigungskräfte und ihr Kampf um Würde*. Berlin: Suhrkamp.
- Destatis. 2024. Pressemitteilung Nr. 021 vom 16. Januar 2024. [Volltext](#) (Zugegriffen: 10.7.2024)
- Deutscher Bauernverband (DBV). 2023. Mindestlohnsteigerung belastet heimische Obst- und Gemüseerzeugung. Pressemitteilung vom 26. Juni 2023. [Volltext](#) (Zugegriffen: 22.7.2024)
- Deutscher Bundestag. 2024. *Änderung des GAP-Konditionalitäten-Gesetzes*. Videoaufzeichnung der ersten Beratung des von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines „Ersten Gesetzes zur Änderung des GAP-Konditionalitäten-Gesetzes“ (Drucksache 20/10819). [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Eurostat. 2024. Mean and median income by age and sex - EU-SILC and ECHP surveys. [Volltext](#) (Zugegriffen: 05.07.2024)
- Initiative Faire Landarbeit. 2021. Bericht 2020. Saisonarbeit in der Landwirtschaft. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Initiative Faire Landarbeit. 2022. Bericht 2021. Saisonarbeit in der Landwirtschaft. [Volltext](#) (Zugegriffen: 26.6.2024)
- Initiative Faire Landarbeit. 2023. Bericht 2022. Saisonarbeit in der Landwirtschaft. [Volltext](#) (Zugegriffen: September 2024)
- Initiative Faire Landarbeit. 2024. Bericht 2023. Saisonarbeit in der Landwirtschaft. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Fortuna, Gerardo. 2021. CAP deal lays ground for third ‘social’ pillar. Euractiv, 30.8.2021. [Volltext](#) (Zugegriffen: 11.9.2023)
- Jaehrling, Karen, und Conrad Lluís. 2023. Das Labor einer anderen Arbeit. Pflege und Landwirtschaft unter der pandemischen Brechung – zwischen neoliberaler Strukturierung und experimenteller Regulierung. *AIS-Studien* 16 (2): 27–42.
- Klawitter, Nils, und Keno Verseck. 2020. Ein Leben für den Spargel. Spiegel.de, 22.4.2024. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Labournet. 2020. Streik der Erntearbeiter\_innen in Bornheim. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Labournet. 2022. Ab dem 1. August 2022: Gesetz zur nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 macht Arbeitsbedingungen transparenter und verlässlicher. LabourNet Germany 27.07.2022. [Volltext](#) (Zugegriffen: 25.6.2024)
- Lessenich, Stephan. 2020. Doppelmoral hält besser: Die Politik mit der Solidarität in der Externalisierungsgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie* 30: 113–130.
- Lyngs, Thomas Bangsaard. 2024. Social conditionality: An adequate legal response to challenges faced by agricultural workers in the EU, or an example of redwashing within the Common Agricultural Policy? *European Labour Law Journal* (online first): 1–13. [Volltext](#) (Zugegriffen: 02.09.2024)
- Marrs, Kira. 2018. Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In *Handbuch Arbeitssoziologie, Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*, Hrsg. Fritz Böhle et al., 473–505. Wiesbaden: Springer VS.

- Meret, Susi, und Irina Aguiari. 2020. Chapter 6 Turning Migrants into Slaves: Labor Exploitation and Caporalato Practices in the Italian Agricultural Sector. In *Coercive Geographies. Historicizing Mobility, Labor and Confinement*, Hrsg. Johan Heinsen, Martin Bak Jørgensen, und Martin Ottovay Jørgensen, 102–123. Leiden: Brill.
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE). 2022. Faire Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft. Vogel und Steinbach laden zum Runden Tisch für gute Saisonarbeit in Potsdam, 6. Mai 2022. [Volltext](#) (Zugegriffen: 20.6.2024)
- Nuß, Johannes. 2021. Spargelhof Thiermann: Gewerkschaft erhebt schwere Vorwürfe. *Kreiszeitung*, 28.5.2021. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Però, Davide. 2020. Indie Unions, Organizing and Labour Renewal: Learning from Precarious Migrant Workers. *Work, Employment and Society* 34: 900–918.
- Piore, Michael J. 1979. *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Schmidt, Rudi, und Rainer Trinczek. 1991. Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, Hrsg. Walther Müller-Jentsch, 167–199. München und Mering: Rainer Hampp Verlag,
- Smith, Chris. 2006. The double indeterminacy of labour power: Labour effort and labour mobility. *Work, Employment and Society* 20: 389–402.
- Söder, Markus. 2024. Politischer Aschermittwoch der CSU am 14. Februar 2024. [YouTube-Video](#) (Zugegriffen: 22.7.2024)
- Somaglia, Enrico, und Kristjan Bragason. 2023. CAP's social conditionality clause could be a game changer for agricultural workers. *The Parliament*, 14.2.2023. [Volltext](#) (Zugegriffen: 11.9.2023)
- SPD, Grüne/Bündnis 90, und FDP. 2021. *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP). Berlin, der 7. Dezember 2021. [Volltext](#) (Zugegriffen: 22.7.2024)
- Stachowski, Jakub, und Kamila Fiałkowska. 2021. 'Living on the edge?' A comparative study of processes of marginalization among Polish migrants in rural Germany and Norway. In *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*, Hrsg. Johan Fredrik Rye, und Karen O'Reilly, 104–120. London: Routledge.
- Tagesschau. 2020. EU fordert Zugang für Saisonarbeiter, 30.3.2020. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Waldinger, Roger D., und Michael I. Lichter. 2003. *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. Berkeley: University of California Press.
- Westbrock, Sven. 2020. Erntehelfer aus Bornheim können auf anderen Höfen arbeiten, in: *Generalanzeiger*, 20.5.2020. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)
- Wichern, Janna und Katharina Varelmann. 2022. Am unteren Ende der Lieferkette. Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten in Zulieferketten von Supermärkten. Bericht. Durchgeführt vom Peco-Institut e.V. im Auftrag für Oxfam Deutschland. [Volltext](#) (Zugegriffen: 29. November 2023)
- Zahn, Tim, und Steffen Vogel. 2023. „Das hier ist nicht Europa“ Ausbeutung im Spargel-, Erdbeer- und Gemüseaußenbau in Deutschland. Berlin: Oxfam Deutschland. [Volltext](#) (Zugegriffen: 05.07.2024)
- Zeitonline. 2020. 174 Erntehelfer in Bayern mit Coronavirus infiziert. [Volltext](#) (Zugegriffen: 27.6.2024)

## Autoren



### **Dr. Georg Barthel**

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Prekarisierung, Regulierung und Arbeitsqualität (PreRA)**

Von März 2023 bis Mai 2024 arbeitete er im Projekt „The formation of worker collectivism among migrant workers in Denmark, Germany and the UK“ an der Universität Aalborg in Dänemark, das vom Independent Research Fund Denmark (Grant number: 0167-00020B) finanziert wird und in dessen Rahmen Teile der Empirie dieses IAQ-Reports erhoben wurden.

Mail: [georg.barthel@uni-due.de](mailto:georg.barthel@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 92435



### **Dr. Conrad Lluis**

**arbeitete in der Abteilung Prekarisierung, Regulierung und Arbeitsqualität (PreRA) am IAQ.**

Seit August 2024 ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Makrosoziologie an der Universität Kassel tätig.

Mail: [conrad.lluis@uni-kassel.de](mailto:conrad.lluis@uni-kassel.de)

**IAQ-Report 2024 | 09**

**Redaktionsschluss: 20.08.2024**

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

**IAQ-Report:**

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/82447

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20240913-093858-1

Alle Rechte vorbehalten.