

© **Schwerpunkt »Wertschöpfung & Wertschätzung«**

Auf die Umsetzung kommt es an!

Die Soziale Konditionalität als neuer Bestandteil der Europäischen Agrarpolitik

von Harald Schaum und Katharina Varelmann

Die Einführung der Sozialen Konditionalität im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) ist eine wichtige Errungenschaft für die Beschäftigten im Agrarsektor. Während die Debatten um die zukünftige Ausrichtung der Gemeinsamen EU-Agrarpolitik seit Jahrzehnten von ökologischen Nachhaltigkeitstrends geprägt sind, wurden soziale Aspekte erst jetzt eingeführt: Die Vergabe der Subventionen wird ab Januar 2025 an die Einhaltung bestimmter Arbeitsrechte geknüpft. Eine wichtige Nachricht für die rund 500.000 Arbeitnehmer:innen in der Landwirtschaft in Deutschland. Entscheidend wird die Frage sein, wie viel Biss die Umsetzung haben wird, so der nachfolgende Beitrag. Wer wird kontrollieren und werden die Sanktionen abschreckend sein?

Es war ein besonderer Moment, als sich im Juni 2021 die EU-Kommission, der EU-Rat und das EU-Parlament im sog. Trilog-Verfahren darauf einigten, die soziale Konditionalität in die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) zu integrieren. Nach jahrzehntelangem Widerstand wurde damit eine zentrale Forderung des europäischen Dachverbands der Agrargewerkschaften (EFFAT) und seiner Mitgliedsorganisationen aufgenommen: Durch die Reform der GAP 2023 wird die Auszahlung der jährlich rund 57 Milliarden Euro Agrarsubventionen neben der Einhaltung von ökologischen Standards auch an die Einhaltung einzelner arbeitsrechtlicher Standards geknüpft. Integriert wurde nun die Möglichkeit, Sanktionen gegen Empfänger von Direktzahlungen zu verhängen, wenn diese die Anforderungen von drei spezifischen EU-Richtlinien nicht einhalten. Dies ist ein bedeutender, wenn auch sehr zaghafter erster Schritt, die weitgehend pauschalen Flächenzahlungen an gesellschaftliche Leistungen zu koppeln. Verstöße können von Kontrollbehörden an Zahlstellen gemeldet werden. Die Mitteilung enthält eine Bewertung und Einstufung des Verstoßes. Die Sanktionen werden dann in Form von Kürzungen oder der Nichtgewährung der gesamten Zahlungen verhängt. Auf politischer Ebene wird damit endlich die bedeutende Rolle von Arbeitnehmer:innen in der Landwirtschaft hervorgehoben. Betriebe, die sich mittels Missachtung von Arbeitsrechten Marktvorteile verschaffen, kann nun zumindest die öffentliche Förderung gestrichen werden.

Es geht um die Mehrheit

Die auf Wettbewerbsfähigkeit orientierte EU-Agrarpolitik und die Marktmacht nachgelagerter Konzerne, insbesondere des stark konzentrierten Einzelhandels, haben in den letzten Jahrzehnten zu einem enormen Preisdruck auf dem Lebensmittelmarkt geführt. Infolge von Handelsliberalisierungen stehen international, aber insbesondere innerhalb des gemeinsamen Marktes, die EU-Agrarproduzenten in direkter Konkurrenz zueinander. Je nach Art der angebauten Kulturen, gehaltenen Tierarten und dem Anteil der Handarbeit machen Löhne einen erheblichen Teil der Produktionskosten aus. Um die Kosten niedrig zu halten, spezialisieren sich Betriebe und mechanisieren soweit möglich. Jedoch können beispielsweise beim Anbau von Obst und Gemüse, auch bei einem hohen Mechanisierungsgrad, nicht alle manuellen Arbeitsschritte ersetzt werden. Der hohe Kostenanteil durch Löhne veranlasst die Unternehmen, im gesamten Produktionsprozess Druck zur Effizienzsteigerung auszuüben und auf dem Rücken der Umwelt und der Beschäftigten immer günstiger zu produzieren.¹

Die Beschäftigungsstruktur in der Landwirtschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt. Der Anteil der Arbeitnehmenden ist stark gestiegen, zugleich nahm die Zahl der Familienarbeitskräfte deutlich ab. In der deutschen Landwirtschaft machen Arbeitnehmende mittlerweile mit 54,5 Prozent mehr als die Hälfte aller dort tätigen Personen aus.² Die

Beschäftigten der circa 6.000 Lohnunternehmen in Deutschland sind da nicht einmal eingerechnet. Als »quasi lebendige Produktionsmittel« sind Arbeitnehmende in der Landwirtschaft Teil des Preiskampfs auf dem globalisierten Markt der Lebensmittelproduktion.³ Betriebe, die sich nicht an geltendes Arbeitsrecht halten, verschaffen sich einen illegitimen Wettbewerbsvorteil gegenüber den vielen, die bestehende Arbeitsrechte einhalten oder die Arbeitnehmer:innen zu tariflichen Standards und Löhnen beschäftigen.

Die Landwirtschaft ist ein Niedriglohnssektor. Viele Beschäftigte verdienen so wenig, dass sie von Altersarmut betroffen sind.⁴ In den wenigen wissenschaftlichen Untersuchungen, die sich mit Arbeitnehmer:innen und vor allem Saisonarbeiter:innen beschäftigen, wird von einem Leben mit besonderen Herausforderungen und sehr schweren Arbeitsbedingungen berichtet.⁵ Eine Onlineumfrage der Fachgruppe Landwirtschaft in der Industriegewerkschaft Bau- und Agrar-Umwelt (IG BAU) hat jüngst eindrücklich gezeigt: »Zu geringe Löhne, hohe körperliche Belastung und Zeitdruck. Gleichzeitig ist eine Stundenreduzierung bei den niedrigen Stundenlöhnen schwer realisierbar.« So lautet das Fazit eines Teilnehmers der Umfrage.

Neben den vielen festen Arbeitskräften auf den landwirtschaftlichen Betrieben Europas verrichten die körperlich schweren und eintönigen Handarbeiten häufig mobile Beschäftigte aus der EU und Migrant:innen aus Drittstaaten. Das EU-Parlament schätzt diese auf rund eine Million Menschen.⁶ Hier eingerechnet ist noch nicht die große Dunkelziffer an Menschen, die zusätzlich undokumentiert in der europäischen Landwirtschaft arbeiten.⁷ Berichte über unmenschliche Arbeits- und Lebensbedingungen während der Tomatenernte in Süditalien und massive Ausbeutung im Plastikmeer von Almería in Spanien sind vielen aus der Presse bekannt. Seit Jahren dokumentierte Fälle aus ganz Europa zeigen, dass ein ausgeklügeltes System des Lohndumpings und der Verletzung des Arbeitsrechtes Bestandteil der europäischen Produktion von Obst und Gemüse ist.⁸

Auch aus Deutschland sind zum Teil massive Verstöße gegen Arbeitsrechte bekannt.⁹ In den jährlich erscheinenden Berichten informiert die Initiative Faire Landarbeit über arbeitsrechtliche Verstöße, die Saisonarbeiter:innen bei Beratungsstellen und Gewerkschaft melden oder die bei den bundesweiten Feldbesuchen der Initiative auffallen.¹⁰ Saisonarbeiter:innen stehen in der Machtpyramide der Lebensmittelproduktion an unterster Stelle. Ein kurzer Aufenthalt,

eine hohe Flexibilität und Mobilität sowie eine fehlende Integration in soziale Sicherungssysteme aufgrund der Beschäftigungsform führen zu besonders prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Für mobile Beschäftigte besteht eine strukturelle Vulnerabilität in der Landwirtschaft. Betriebe nutzen Mechanismen, um das unternehmerische Risiko und den Preisdruck an Beschäftigte weiterzugeben. Dies geschieht durch hohe Leistungsvorgaben, flexibel angeordnete Arbeitszeiten (Arbeit auf Abruf), intransparente Arbeitszeitaufzeichnungen, niedrige Löhne, überhöhte Mieten für die von den Betrieben bereitgestellten und oftmals miserablen Unterkünfte sowie extrem kurze Kündigungsfristen von einem Tag, die neben dem Verlust des Jobs auch zum Verlust der Unterkunft führen. Diese Mechanismen und Probleme sind betriebsübergreifend und im ganzen Bundesgebiet zu beobachten und als strukturelle Phänomene zu bewerten.¹¹ Auch scheinen Bioproduzent:innen weder in Deutschland noch in Europa hier eine Ausnahme darzustellen. Beispielhaft wurde durch eine aktuelle Undercover-Recherche auf einem deutschen Biobetrieb sehr schlechte Arbeitsbedingungen und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz mit Arbeits-schichten von über 14 Stunden aufgedeckt.¹²

Trotz des Wissens um diese Zustände fanden sich in der EU-Agrarpolitik bisher keinerlei Instrumentarien zum Schutz von Arbeitnehmer:innen. Mit der Knüpfung der Agrarsubventionen an die Einhaltung von Mindeststandards im Arbeitsrecht und Arbeitsschutz wurde jetzt ein erster wichtiger Schritt gegangen. Die Agrargewerkschaften Europas sind sich schon lange sicher: Es braucht die Soziale Konditionalität, um gegen schlechte Arbeitsbedingungen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz vorzugehen. Unternehmen, die sich nicht an geltende Regelungen halten und Menschen ausbeuten, dürfen nicht subventioniert werden.

Arbeitsstandards als Grundlagen

Die Vergabe von Agrarsubventionen ist an die Einhaltung der folgenden drei EU-Richtlinien geknüpft:

- 2019/1152 zu transparenten und verlässlichen Arbeitsbedingungen,¹³
- 89/391/EWG zu Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes¹⁴ und
- 2009/104/EG zu Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln.¹⁵

Die EU-Richtlinie über transparente Arbeitsbedingungen ist seit August 2022 in Deutschland in nationales Recht umgesetzt worden; bestehende Gesetze mussten

dafür angepasst werden.¹⁶ Die bedeutendsten Änderungen wurden hierfür im Nachweisgesetz vorgenommen. Arbeitgebende müssen nun die Beschäftigten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über deutlich mehr Inhalte in einem Arbeitsvertrag schriftlich informieren als zuvor. Folgende Informationen müssen nun unter anderem innerhalb von sieben Tagen zur Verfügung gestellt werden:

- Beschreibung der Arbeit,
- die Zusammensetzung der Vergütung und, sofern vorhanden, anderer Regelungen zu Prämien, Sonderzahlungen, Überstunden etc.,
- die Art der Auszahlung,
- Länge des Standardarbeitstages oder der Standardarbeitswoche, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten,
- falls die Arbeitszeiten größtenteils unvorhersehbar sind, die Anzahl der garantierten bezahlten Stunden und die Vergütung für zusätzlich zu diesen garantierten Stunden erbrachte Arbeiten;
- die Referenzstunden und die Referenztage, innerhalb derer der Arbeitnehmer aufgefordert werden kann zu arbeiten.

Inhalte, die darüber hinaus innerhalb eines Monats separat schriftlich festgehalten werden müssen, sind unter anderem die Dauer des bezahlten Urlaubs sowie bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren und Kündigungsfristen.¹⁷

Einige der nun zusätzlichen Informationen sind auch für die besonders prekären Arbeitssituationen der migrantischen Saisonarbeiter:innen relevant, allen voran die Transparenz bezüglich der Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes sowie die Informationen über die zu erwartenden Arbeitszeiten. Dies ist nicht zuletzt deshalb wichtig, weil in den Erntetätigkeiten sehr häufig die sog. Arbeit auf Abruf vorkommt: Vereinbart wird eine Wochenarbeitszeit, jedoch ohne Angaben zu festen Arbeitstagen und -zeiten. Fällt die Ernte dann schlechter aus als erhofft, bezahlt der Betrieb in manchen Fällen nur wenige gearbeitete Stunden in der Woche, obwohl die Beschäftigten vor Ort jeden Tag aufs Neue ihre Arbeitskraft angeboten hatten. Aufgrund des neuen Gesetzes müssen nun sehr viel mehr Eckdaten transparent gemacht werden: beispielsweise die Anzahl der mindestens zu vergütenden Stunden oder der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden.

Eine wichtige Leerstelle liegt jedoch in der fehlenden Beweislastumkehr: Werden Absprachen nicht schriftlich ausgehändigt und steht es zu bestimmten Vertragsinhalten Wort gegen Wort, liegt die Beweisführung im Zweifel nur bei den Beschäftigten. Auch ist in der Transparenzrichtlinie keine Aussage zu

arbeitsrechtlichen Standards wie Höhe des Lohns, maximale Länge der Arbeitszeit, Mindestanspruch auf Urlaub etc. angegeben. Insofern ist für die Umsetzung der Sozialen Konditionalität nur von Bedeutung, ob der Lohn schriftlich und rechtzeitig in einem Arbeitsvertrag festgehalten wird, nicht aber, ob der festgeschriebene und gezahlte Lohn z. B. dem Mindestlohn entspricht. Ein Mindestlohnverstoß würde nicht dazu führen, dass ein Betrieb im Rahmen der Direktzahlungen sanktioniert werden würde.

Alle Beschäftigten in der Agrarbranche sind massiven Auswirkungen auf die Gesundheit ausgesetzt. Zu nennen sind beispielsweise das hohe Verletzungs- und Unfallrisiko, Muskel-Skelett-Erkrankungen durch repetitive-monotone Tätigkeiten sowie die steigende Gesundheitsgefahr durch UV-Strahlung und Hitze. Die Land- und Forstwirtschaft ist mit 120.953 Arbeitsunfällen und 125 tödlichen Unfällen im Jahr 2023 eine der gefährlichsten Branchen in Deutschland.¹⁸

Sicherheit und Gesundheit sind Gegenstand der beiden anderen zwei EU-Richtlinien zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Hierbei sind die Durchführung von Gefährdungsbeurteilung und Unterweisungen von Arbeitnehmer:innen, die Berichterstattung und Erfassung von Arbeitsunfällen und die Überprüfung und Instandhaltung von Maschinen und Arbeitsmitteln von großer Bedeutung. Die konsequente Umsetzung dieser Richtlinien kann eine wichtige Stellschraube sein, um Arbeitnehmende besser vor Gesundheits- und Unfallgefahren zu schützen.

Durch die Integration der EU-Richtlinien in die GAP wurde zum einen Druck auf die Mitgliedstaaten ausgeübt, geltende EU-Richtlinien in nationales Recht zu überführen, und andererseits wird mit dem Verweis auf schon Jahrzehnte bestehende Richtlinien implizit anerkannt, dass geltende Rechtsstandards in der Landwirtschaft nicht eingehalten werden.¹⁹

Deutschland wartet mit der Umsetzung

Anfang 2025 müssen alle Mitgliedstaaten die Soziale Konditionalität eingeführt haben. Stand August 2024 hatten Frankreich, Spanien, Portugal, Österreich, Luxemburg und Italien die Soziale Konditionalität bereits freiwillig umgesetzt. Italien kann hier als Best Practice-Beispiel hervorgehoben werden. Hier wurde neben den drei EU-Richtlinien zusätzlich ein nationales Gesetz zu illegaler Vermittlung von Arbeitskräften in den Anwendungsbereich der Sozialen Konditionalität integriert. Bei Verstößen kann hier eine vollständige Kürzung der GAP-Zahlungen erfolgen.

Deutschland wartet bis zum Schluss und befindet sich zurzeit erst in der Phase der Vorbereitung für die Implementierung ab 2025. Hierfür wurde Anfang

2024 eine Änderung des GAP-Konditionalitäten-Gesetzes vorgenommen, in dem der Rechtsrahmen für das Zusammenwirken der Kontrollbehörden und der für die Agrarförderung zuständigen Zahlstelle geregelt ist. Zur Änderung des Gesetzes fand keine eigenständige Anhörung der einschlägigen Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und IG BAU) statt, was jedoch unionsrechtlich klar vorgesehen ist.²⁰ Einberufen wurde durch das BMEL lediglich eine allgemeine Verbändeanhörung, was seitens der IG BAU stark kritisiert wurde.

Basierend auf dem Gesetz werden einzelne Aspekte derzeit (Stand: November 2024) noch in einer Verordnung ausgearbeitet. Geregelt werden müssen Aspekte wie die Definition von Schwere, Ausmaß, Dauer oder wiederholtes Auftreten der festgestellten Verstöße gegen die EU-Richtlinien. Die verhängten Sanktionen müssen laut EU-Vorschrift so ausgestaltet werden, dass sie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend wirken. Eine ausführliche Beteiligung der Sozialpartner ist von hoher Bedeutung, da diese Details entscheidend dafür sein werden, welche Auswirkung die Soziale Konditionalität in der Praxis entfalten wird und ob die Maßnahmen tatsächlich zur konkreten Verbesserung von Arbeitsbedingungen auf den Betrieben beitragen. Ivan Ivanov, Agrarsekretär vom Gesamtverband der europäischen Agrargewerkschaften (EFFAT), sagt hierzu: »Die Soziale Konditionalität ist eine große Errungenschaft für die Beschäftigten in der Landwirtschaft, aber es besteht die Gefahr, dass es ihr an Effektivität mangelt, wenn sie nicht von wirksamen Sanktionen begleitet wird. Trotz der Klarheit der EU-Vorschriften schlagen einige nationale Regierungen sehr niedrige Sanktionsniveaus vor. Die Soziale Konditionalität kann dazu beitragen, die Arbeitsstandards in einem der prekärsten Wirtschaftssektoren anzuheben. Der Vorschlag von zum Teil lächerlichen Sanktionsniveaus kann ihr großes Potenzial ernsthaft gefährden.«

Ein sinnvoller Ansatz wurde von der italienischen Regierung gewählt. Hier wurden gestaffelte Sanktionsstufen eingeführt, die wiederholte und vorsätzliche Handlungen stärker sanktionieren, sowie eine Regelung, dass die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer:innen berücksichtigt wird und bei mehr als acht Beschäftigten höhere Sanktionen erfolgen. Der EFFAT befürwortet eine europaweite Umsetzung dieser Regelung.²¹

Wichtig ist zugleich: Das Argument des Bauernverbandes, die Soziale Konditionalität bedeute überbordende Bürokratie und solle gleich wieder entsorgt werden, bevor sie überhaupt eingeführt werde, entbehrt jeder Grundlage. Sie ist auf Behördenseite bürokratiearm, weil nicht etwa neue Strukturen geschaffen werden sollen, sondern lediglich die zuständigen

Kontrollbehörden mit der GAP-Zahlstelle zu kommunizieren brauchen. Und sie ist auf Seite der Betriebe bürokratiearm, weil lediglich bereits geltendes Recht kontrolliert wird, nicht aber neue Regeln geschaffen wurden. Empfehlenswert wäre es, auf einige Betriebschwerpunkte zu fokussieren und hier genauer auf die Umsetzung zu schauen, da hier eine höhere Anzahl an Beschäftigten zu finden sind. Gerade im arbeitsintensiven Sonderkulturbereich werden häufig viele Arbeitnehmende auf wenigen Hektaren eingesetzt. Es ist zu erwarten, dass hier die Wirkung der Sozialen Konditionalität ausbleiben dürfte, wenn sie gerade dort nicht angewendet wird, wo Verletzungen von Arbeitsrechten häufiger auftreten. Genau hier braucht es die zusätzliche Wirkung der Sozialen Konditionalität, um bestehendes Recht durchzusetzen.

Flickenteppich der Zuständigkeiten

In Bezug auf die Feststellung von Verstößen besteht eine Vielzahl von Zuständigkeiten. Die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überwacht Bezahlung, Vorhandensein von Arbeitsverträgen, Arbeitszeiterfassung und die Einhaltung von Sozialversicherungspflichten. Für die Kontrolle des Nachweisgesetzes hingegen ist laut Bundesregierung nicht der Zoll zuständig, sondern die Landesbehörden.²² Die örtlichen Gesundheitsämter, Arbeitsschutzbehörden und in einigen Bundesländern die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVFLG) beaufsichtigen die Umstände in den Unterkünften sowie die Einhaltung von Arbeitsschutzstandards.

Entscheidend ist nun die Frage: Wer soll in Zukunft die Einhaltung der Standards zur Sozialen Konditionalität prüfen und gegebenenfalls den Zahlstellen melden? Wichtig ist aus Sicht der IG BAU, dass aufgrund der Vielzahl an zuständigen Behörden pro Bundesland eine spezifische Behörde für Kontrollen und Meldungen zuständig sein sollte (in anderen EU-Staaten sind das Arbeitsinspektionen). Zwei der drei zugrunde liegenden EU-Richtlinien beinhalten Standards zum Arbeitsschutz, daher ist denkbar, dass den jeweiligen Arbeitsschutzbehörden der Länder die Zuständigkeit erteilt wird. Das Problem: Die Arbeitsschutzbehörden der Länder sind hoffnungslos unterbesetzt. Stand 2020 kümmerten sich bundesweit und branchenübergreifend nur 1.500 Aufsichtsbeamte um die Einhaltung der betrieblichen Arbeitsschutzvorschriften. Rechnerisch kommt auf über 25.000 Beschäftigte ein:e Kontrleur:in. Und die Landwirtschaft ist unter den Branchen nicht gerade ein Schwerpunkt für die Arbeitsschutzbehörden. Zudem müssten Kontrollbehörden ihre Arbeit auch stärker an die Bedarfe von ausländischen Arbeitnehmer:innen anpassen, z. B.

durch erweiterte Sprachkompetenzen, niedrighschwellige Möglichkeiten, Verstöße selbst zu melden, ohne dadurch selbst in das Visier der Behörden zu geraten.

Bessere Arbeitsbedingungen dringend erforderlich

Die Arbeit der abhängig Beschäftigten in der Agrarbranche benötigt eine spürbare Wertschätzung und einen Richtungswechsel in der Politik, die nicht weiter die Dominanz der Marktfreiheit über soziale Rechte ermöglichen. Eine Kombination aus kollektiv ausgehandelten Lösungen wie Tarifverträgen, die auch für Saisonarbeiter:innen Löhne über dem Mindestlohn und zur Sicherung der Existenz ermöglichen, sowie wirksame Regulierungen – statt staatlichem Wegschauern.

In den oben erwähnten EU-Richtlinien werden Verstöße gegen arbeitsrechtliche Standards wie Höhe des Lohns, maximale Länge der Arbeitszeit, Mindestanspruch auf Urlaub nicht berücksichtigt. Für die Umsetzung der Sozialen Konditionalität ist nur von Bedeutung, ob der Lohn schriftlich und rechtzeitig in einem Arbeitsvertrag festgehalten wird, nicht aber, ob ein Verstoß gegen den Mindestlohn

oder eine Überschreitung der gesetzlich zugelassenen Arbeitszeiten vorliegt.

Ob die Soziale Dimension der GAP effektiv die Rechte von Arbeiter:innen schützen wird, hängt nun maßgeblich von der konkreten Umsetzung vor Ort ab. Um in Deutschland eine starke Wirkung zu erzielen, braucht es ausreichende Kontrollen, klare Zuständigkeiten der Kontrollbehörden sowie separate Meldeverfahren für Gewerkschaften und Betroffene. Darüber hinaus ist der Ausbau von gewerkschaftlichen und muttersprachlichen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in ganz Europa dringend notwendig.

Anmerkungen

- 1 V. Bogoeski: Kontinuitäten der Ausbeutung: Migrantische Saisonarbeiter*innen in der deutschen Landwirtschaft während der COVID-19-Pandemie. In: Journal of Law and Society 49 (2022), S. 681-702 (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4351697). – J. Wichern und K. Varelmann: Am unteren Ende der Lieferkette. Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten in Zulieferketten von Supermärkten. Peco-Institut e.V., Berlin 2024 (www.peco-ev.de/docs/Am_unteren_End_e_der_Lieferkette.pdf).
- 2 242.800 Saisonarbeiter:innen, ständig Angestellte 234.800; Statistisches Bundesamt: Landwirtschaftliche Betriebe. Ausgewählte Merkmale im Zeitvergleich. Wiesbaden 2024 (www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html).
- 3 D.-A. Behr: Landwirtschaft – Migration – Supermärkte. Ausbeutung und Widerstand entlang der Wertschöpfungskette von Obst und Gemüse. Dissertation Universität Wien 2013, S. 155-159 (<https://phaidra.univie.ac.at/detail/0:1308413>).
- 4 M. M. Grabka und K. Göbler: Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte. Hrsg. von Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2020.
- 5 Beispielhafte Quellen: Bogieski (siehe Anm. 1). – Wichern und Varelmann (siehe Anm. 1). – C. Aka: »Leutenot« im Erdbeerefeld – Saisonarbeit und Veredelungswirtschaft in gegenseitiger Abhängigkeit. Das Beispiel Oldenburger Münsterland. In: Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie 68/2 (2020), S. 65-83. – D. Biaback Anong: »Saisonarbeitskräfte dringend benötigt«. Das Regime landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland im Kontext der Corona-Pandemie. IMIS Working Paper 09, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Osnabrück 2021. – M. Wagner et al.: Deutsches Waschpulver und polnische Wirtschaft. Die Lebenswelt polnischer Saisonarbeiter. Ethnographische Beobachtungen. Bielefeld 2013. – G. Barthel und C. Lluis: Für eine gute Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft zwischen Prekarisierung, Regulierung und Politisierung. IAQ-Report 2024 | 09. Institut Arbeit und Qualifikation Fakultät für Gesellschaftswissenschaften Universität Duisburg-Essen 2024. – A. Voivozanu: I wanted to see how to make money there too. Mobility strategies of Romanian seasonal workers in the agricultural sector abroad. In: Social Change Review, Nr. 18. Sibiu: Sociology and Social Work Unit Lucian Blaga 2021 University.
- 6 European Parliament: Bold measures needed to protect cross-border and seasonal workers in EU. Brussels 2020 (www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200615IPR81233/bold-measures-needed-to-protect-cross-border-and-seasonal-workers-meps-say).

Folgerungen & Forderungen

Die Einführung der Sozialen Konditionalität der GAP ist ein Meilenstein. Zugleich ist sie überfällig, denn keineswegs nur die Saisonarbeit, sondern auch viele reguläre Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft sind von Prekarität und Verletzungen von Arbeitsrechten geprägt. Entscheidend wird jedoch die Umsetzung ab Januar 2025 sein:

- Für die Kontrolle der Einhaltung der sozialen Konditionalität sollte pro Bundesland jeweils eine Behörde zuständig sein. Um eine angemessene Kontrolldichte zu erreichen, gilt es, diese Behörde personell und finanziell entsprechend auszustatten.
- Aufgrund der begrenzten Kapazitäten von Kontrollbehörden sollte die Gewerkschaft IG BAU, arbeitsrechtliche Beratungsstellen sowie Betroffene anlassbezogene Meldungen direkt bei der Zahlstelle vornehmen können.
- Damit der Hebel der Sozialen Konditionalität greift, sollten Sanktionen in angemessener Höhe ange-setzt werden. Sinnvoll ist zudem – dem Beispiel Italiens folgend – eine Staffelung der Sanktionen, je nachdem, ob die Rechtsverletzungen vorsätzlich geschehen und ob sie wiederholt vorkommen, sowie anhand der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb.

- 7 C. C. Williams: Tackling undeclared work in the agricultural sector: A learning resource. Ed. by European Platform Undeclared Work. Brussels 2019 (www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-10/Learning%20Resource%20-%20Agriculture%20Seminar-FINAL.pdf).
- 8 M. Schimek: Schwabenkinder, Hollandgänger, Erntehelfer*innen. Saisonale Arbeitsmigration in der Landwirtschaft. In: Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie 68/2 (2020), S. 7-25.
- 9 Initiative Faire Landarbeit: Saisonarbeit in der Landwirtschaft Bericht 2021. Frankfurt am Mai 2021 (<https://igbau.de/Binaries/Binary19919/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>). – Initiative Faire Landarbeit: Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2022. Frankfurt am Main 2022 (<https://igbau.de/Binaries/Binary20037/2022-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>). – Initiative Faire Landarbeit: Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2023. Frankfurt am Main 2023. (<https://igbau.de/Binaries/Binary20035/InitiativeFaireLandarbeit-Saisonbericht2023.pdf>).
- 10 Die Initiative Faire Landarbeit (IFL) ist ein Bündnis von arbeitsrechtlichen Beratungsstellen für Osteuropäer:innen (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit von Arbeit und Leben, Faire Mobilität, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen und Faire Integration), der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und kirchlichen Arbeitnehmerseelsorge-Einrichtungen.
- 11 Vgl. Bogieski (siehe Anm. 1). – Wichern und Varelmann (siehe Anm. 1) – Initiative Faire Landarbeit 2021-2023 (siehe Anm. 9).
- 12 S. Uhlová: Undercover auf dem Bauernhof: »Keiner weiß, wann die Schicht endet«. In: Der Freitag vom 30. September 2024 (www.freitag.de/autoren/the-guardian/undercover-auf-dem-bauernhof-keiner-weiss-wann-die-schicht-endet).
- 13 Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>).
- 14 Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>).
- 15 Richtlinie 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:260:0005:0019:DE:PDF>).
- 16 Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, vom 20. Juli 2022 (https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl12251174.pdf#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl12251174.pdf%627%5D__1723724265421).
- 17 NachwG § 2: Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) (www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html).
- 18 Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau: Auf einen Blick. Daten und Zahlen 2023. Kassel 2023 (<https://cdn.svlfgr.de/fiona8-blobs/public/svlfgronpremiseproduction/79fb44229ee68793/489boda55493/auf-einen-blick-2023.pdf>).
- 19 Barthel und Lluis (siehe Anm. 5).
- 20 Verordnung (EU) 2021/2115 zu den GAP-Strategieplänen, Abschnitt 3, Artikel 14 (2): »Wenn sie gemäß Absatz 1 eine Regelung für Verwaltungsanktionen in ihre GAP-Strategiepläne aufnehmen, hören die Mitgliedstaaten auf der Grundlage ihrer institutionellen Bestimmungen die einschlägigen nationalen Sozialpartner an, die die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer im Agrarsektor vertreten [...]« (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2115>).
- 21 EFFAT: Position zu Sanktionen, im Rahmen der GAP-Sozialkonditionalität anzuwenden sind. 2022 (https://effat.org/wp-content/uploads/2023/01/EFFAT-position-on-sanctions-to-be-applied-in-the-context-of-CAP-Social-conditionality_DE.pdf).
- 22 Haufe: ZAP 18/2022, Das neue Nachweisgesetz – Handlungsempfehle ... / 1. Zuständige oberste Landesbehörde. Freiburg 2024 (www.haufe.de/recht/deutsches-anwalt-office-premium/zap-182022-das-neue-nachweisgesetz-handlungsempfehle-1-zu-staendige-oberste-landesbehoerde_idesk_Ph17574_Hl15319386.html#:~:text=Zust%C3%A4ndig%20f%C3%BCr%20die%20Kontrolle%20und,Beh%C3%B6rden%20u).



Foto: Tobias Seifert / IGBAU

Harald Schaum

Stellvertretender Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

presse@igbau.de



Katharina Varelmann

Agrarwissenschaftlerin & Koordinatorin für den Bereich Beschäftigung in der Landwirtschaft im gewerkschaftsnahen PECO-Institut e.V.

katharina.varelmann@peco-ev.de