

Gutachten bestätigt: Sonderregelung beim Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte ist rechtlich zulässig

Der gesetzliche Mindestlohn wurde in Deutschland im Jahr 2015 eingeführt, um Lohndumping zu verhindern und faire Arbeitsbedingungen zu sichern. Inzwischen zeigt sich jedoch, dass insbesondere Betriebe im Sonderkulturbereich – die stark auf arbeitsintensive Handarbeit angewiesen sind – durch die Höhe des Mindestlohns zunehmend unter wirtschaftlichen Druck geraten. Das Bundeslandwirtschaftsministerium sieht nach eigener Aussage derzeit keine Möglichkeit, eine Sonderregelung für diesen Bereich zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund hat der Zentralverband Gartenbau (ZVG) gemeinsam mit sieben weiteren landwirtschaftlichen Verbänden ein Gutachten in Auftrag gegeben, um die rechtlichen Spielräume für eine solche Sonderregelung zu prüfen. Das Gutachten wurde von Prof. Dr. Picker von der Universität Tübingen erstellt und kommt zu dem Ergebnis, dass ein Mindestlohnabschlag für Saisonarbeitskräfte im Sonderkulturbereich rechtlich zulässig ist.

Der Obst-, Gemüse- und Weinbau ist strukturell besonders vom Mindestlohn betroffen, da

- die Produktion *extrem arbeits- und damit lohnintensiv* ist,
- Lohnkosten *bis zu 60 %* der Gesamtkosten ausmachen,
- Mechanisierung kaum möglich ist,
- Handelsketten eine hohe Marktmacht haben,
- Verbraucher bei Lebensmitteln preissensibel sind.

Deswegen ist für viele Betriebe unverschuldet nur ein Rückzug aus dem Sonderkulturanbau oder die Verlagerung der Produktion ins Ausland möglich.

Ein *zu hoher* Mindestlohn führt nachweislich zu Arbeitsplatzabbau – insbesondere in geringproduktiven Bereichen wie der Saisonarbeit – und konterkariert damit die gesetzlichen Ziele.

Die Mindestloohnerhöhungen wirken wie ein **Berufsverbot** für Arbeitgeber (Betriebsaufgabe) und Arbeitnehmer (Arbeitsplatzverlust).

Zugleich erfüllen Saisonarbeitsverhältnisse viele Ziele des Mindestlohngesetzes strukturell nicht:

- sie sind häufig **sozialversicherungsfrei**,
- die Tätigkeit ist oft nur **Nebenerwerb**,
- der Mindestlohn ist **nicht existenzsichernd**, da er nicht als Haupteinkommen gedacht ist.

Ein **Abschlag vom jeweils gültigen Mindestlohn** stellt hingegen sicher, dass

- der Mindestlohn **marktkonform** ist und so die Beschäftigung sichert,
- **Lohndumping** verhindert wird (da weiterhin eine Mindestuntergrenze gilt),
- **die Ernährungssicherheit geschützt wird** und
- **ein unverhältnismäßiges Sonderopfer** einer volkswirtschaftlich bedeutenden Branche vermieden wird.
- Saisonarbeitskräfte blieben trotz Abschlags durch eine Lohnuntergrenze weiterhin geschützt.

Das Gutachten ist ein wichtiger Erfolg für die Branche, aber kann nur der erste Schritt für eine gesetzliche Lösung sein. Wir haben damit der Politik wichtige rechtliche Argumente geliefert.

Der Zentralverband Gartenbau (ZVG) wird sich zusammen mit den anderen Akteuren vehement bei der Politik **dafür einsetzen, dass der Gesetzgeber einen solchen Abschlag vom gesetzlichen Mindestlohn ermöglichen wird.**

Zur Verbändeallianz gehören neben dem ZVG der Deutsche Bauernverband, der Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände, der Deutsche Raiffeisenverband, die Familienbetriebe Land und Forst, die Bundesvereinigung der Erzeugerorganisationen Obst und Gemüse, die Union der Deutschen Kartoffelwirtschaft und der Deutsche Weinbauverband.