

## **Kleine Anfrage**

**des Abg. Gerhard Kleinböck SPD**

**und**

## **Antwort**

**des Ministeriums für Ländlichen Raum  
und Verbraucherschutz**

### **Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonkräften in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg**

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Arbeitszeit pro Tag, Monat und Jahr, der Überstundenregelung, des Lohns, des Kündigungsschutzes und des Urlaubsanspruchs bestehen für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft?
2. Welche steuerrechtlichen Vorgaben hinsichtlich Steuerklasse, Sozialversicherungspflicht oder der Steuerfreiheit von Verpflegung sowie Unterkunft bestehen für Saisonkräfte in der Landwirtschaft?
3. Wie viele Saisonkräfte waren 2018, 2019 und 2020 bisher in der Landwirtschaft von Baden-Württemberg tätig?
4. Wie viele dieser Saisonkräfte arbeiteten als kurzfristig Beschäftigte nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) und waren somit von der Sozialversicherungspflicht befreit?
5. Wie viele Arbeitskräfte waren als Franchise-Nehmerinnen bzw. Franchise-Nehmer mit saisonalen Verkaufsständen landwirtschaftlicher Erzeugnisse 2018 und 2019 in Baden-Württemberg aktiv?
6. In wie vielen Fällen kam es 2018 und 2019 aufgrund arbeitsrechtlicher Vergehen zur rechtskräftigen Verurteilung von Arbeitgebern von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft?
7. In wie vielen Fällen kam es 2018 und 2019 aufgrund steuerrechtlicher Vergehen zur rechtskräftigen Verurteilung von Arbeitgebern von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft?

8. Wie häufig und durch welche Behörden wird die Qualität einer Unterkunft zur Unterbringung von Saisonkräften in der Landwirtschaft kontrolliert?
9. Wie sieht sie den Erholungsbedarf der oftmals körperlich schwer arbeitenden Saisonkräfte – insbesondere die Nachtruhe – in Mehrbettzimmern mit bis zu acht Personen gewährleistet?

08.11.2020

Kleinböck SPD

#### Begründung

Saisonkräfte sind für die Landwirtschaft in Baden-Württemberg unverzichtbar. Viele dieser Arbeitskräfte wohnen nur für die Dauer ihres meist befristeten Arbeitsverhältnisses am Ort der Beschäftigung. Aufgrund des angespannten Wohnungsmarkts sind sie daher auf saisonale Unterkünfte angewiesen.

Dabei ist es wichtig, dass ihnen diese auch ein Wohnumfeld bieten, das eine Erholung von ihrer oftmals körperlich sehr fordernden Arbeit ermöglicht.

#### Antwort

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2020 Nr. Z(24)-0141.5/614F beantwortet das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, dem Ministerium für Finanzen sowie dem Ministerium der Justiz und für Europa die Kleine Anfrage wie folgt:

1. *Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Arbeitszeit pro Tag, Monat und Jahr, der Überstundenregelung, des Lohns, des Kündigungsschutzes und des Urlaubsanspruchs bestehen für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft?*

Zu 1.:

Gemäß den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes darf die tägliche Arbeitszeit von Beschäftigten zehn Stunden je einzeltem Arbeitstag grundsätzlich nicht überschreiten. Darüber hinaus darf die durchschnittliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von sechs Monaten grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden werktäglich betragen. Gemäß einem Umlaufbeschluss der 92. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) vom 16. April 2015 zu längeren täglichen Arbeitszeiten für Saison- und Kampagnenbetriebe im Schaustellergewerbe, in der Landwirtschaft und in der Hotel- und Gaststättenbranche können bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen auf Antrag für einen begrenzten Zeitraum tägliche Arbeitszeiten bis maximal zwölf Stunden durch die zuständige Behörde bewilligt werden. Die Verlängerung der Arbeitszeit muss durch eine entsprechende Verkürzung zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen werden.

Darüber hinaus unterliegen die Arbeitsverhältnisse von Saisonkräften in der Landwirtschaft in Fragen des Lohnanspruchs, des Kündigungsschutzes bzw. des Urlaubsanspruchs den allgemeinen gesetzlichen Regelungen des Arbeitsrechts.

*2. Welche steuerrechtlichen Vorgaben hinsichtlich Steuerklasse, Sozialversicherungspflicht oder der Steuerfreiheit von Verpflegung sowie Unterkunft bestehen für Saisonkräfte in der Landwirtschaft?*

Zu 2.:

Der den Saisonkräften in der Landwirtschaft für die im Inland ausgeübte Tätigkeit gezahlte Arbeitslohn ist steuerpflichtig und wird im Inland besteuert. Die Besteuerung erfolgt durch den vom Arbeitgeber vorzunehmenden Steuerabzug vom Arbeitslohn in der Regel anhand der Steuerklasse I.

Ist die Saisonkraft verheiratet und unterliegen die von den Ehegatten gemeinsam erzielten Einkünfte im Kalenderjahr mindestens zu 90 Prozent der inländischen Einkommensteuer oder übersteigen die nicht der inländischen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte nicht den doppelten Grundfreibetrag (für 2020: 18.816 Euro), kommt auf Antrag auch die Steuerklasse III in Betracht. Der Betrag in Höhe des doppelten Grundfreibetrags ist zu kürzen, soweit es nach den Verhältnissen im Wohnsitzstaat der Saisonkraft notwendig und angemessen ist. Voraussetzung ist zum einen, dass die Saisonkraft Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines Staates ist, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum anwendbar ist.

Zum anderen muss der Ehegatte seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines Staates haben, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet.

Die den Saisonkräften vom Arbeitgeber unentgeltlich gewährte Verpflegung und Unterkunft stellt einen sogenannten Sachbezug dar, der grundsätzlich als Arbeitslohn steuerpflichtig ist. Die Sachbezüge werden mit den nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgelegten Sachbezugswerten als Arbeitslohn erfasst. Für das Jahr 2020 betragen die Sachbezugswerte für die (Voll-)Verpflegung 258 Euro monatlich und für die Unterkunft 235 Euro monatlich.

Unterhält die Saisonkraft im Heimatland allerdings einen eigenen Hausstand, stellt die im Inland bezogene Unterkunft (sogenannte Zweitwohnung) eine beruflich begründete doppelte Haushaltsführung dar. Die durch die doppelte Haushaltsführung entstandenen Mehraufwendungen für Verpflegung in den ersten drei Monaten, für wöchentliche Heimfahrten und für die Unterkunft können von der Saisonkraft als Werbungskosten einkommensmindernd berücksichtigt oder vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. In beiden Fällen der steuerlichen Geltendmachung bleibt die unentgeltliche Überlassung der Unterkunft durch den Arbeitgeber daher steuerfrei. Entsprechendes gilt in den ersten drei Monaten für die unentgeltlich gewährte Verpflegung. Ab dem vierten Monat ist der Sachbezugswert für die (Voll-)Verpflegung als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu erfassen, soweit er die vom Arbeitgeber nicht erstatteten Mehraufwendungen für tatsächlich durchgeführte wöchentliche Heimfahrten übersteigt.

Alternativ zum Lohnsteuerabzug nach der Steuerklasse I kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer für den steuerpflichtigen Arbeitslohn von Saisonkräften in der Land- und Forstwirtschaft auch mit einem Pauschalsteuersatz von 5 Prozent erheben. Voraussetzung ist, dass die Saisonkraft in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb tätig ist, ausschließlich typisch land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausübt, nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr für den Arbeitgeber tätig wird, keine land- und forstwirtschaftliche Fachkraft ist, nur Arbeiten ausführt, die nicht ganzjährlich anfallen und der Stundenlohn 15 Euro nicht übersteigt. Die Pauschalsteuer wird regelmäßig vom Arbeitgeber getragen, kann aber auf die Saisonkraft abgewälzt werden.

Grundsätzlich sind Saisonkräfte versicherungspflichtig in allen Sozialversicherungszweigen. In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind Saisonkräfte versicherungsfrei, sofern sie eine kurzfristige Beschäftigung (bis zu 70 Arbeitstagen) ausüben.

Bei ausländischen Arbeitnehmern ist die Versicherungspflicht zudem ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber die Bescheinigung A1 vorliegt. Mit dieser wird die zeitlich befristete Weiterversicherung in der Sozialversicherung des Heimatlandes nachgewiesen.

3. *Wie viele Saisonkräfte waren 2018, 2019 und 2020 bisher in der Landwirtschaft von Baden-Württemberg tätig?*

Zu 3.:

Nach den repräsentativen Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung im Jahr 2016 gab es in der baden-württembergischen Landwirtschaft insgesamt 53.500 Saisonkräfte, einschließlich inländischer Arbeitskräfte. Gesamtdaten zu den Jahren 2018, 2019 sowie aktuelle Daten zum Jahr 2020 liegen nicht vor.

4. *Wie viele dieser Saisonkräfte arbeiteten als kurzfristig Beschäftigte nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) und waren somit von der Sozialversicherungspflicht befreit?*

Zu 4.:

Daten zu den ausschließlich kurzfristig Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt A „Land-, Forstwirtschaft und Fischerei“ in den Jahren 2018, 2019 und 2020 sind in der als *Anlage* beigefügten Tabelle enthalten. Zusätzlich sind in dieser Übersicht neben deutschen Staatsangehörigen auch die beschäftigten Ausländer nach möglichen Herkunftsregionen dargestellt.

5. *Wie viele Arbeitskräfte waren als Franchise-Nehmerinnen bzw. Franchise-Nehmer mit saisonalen Verkaufsständen landwirtschaftlicher Erzeugnisse 2018 und 2019 in Baden-Württemberg aktiv?*

Zu 5.:

Hierzu liegen der Landesregierung keine Daten vor.

6. *In wie vielen Fällen kam es 2018 und 2019 aufgrund arbeitsrechtlicher Vergehen zur rechtskräftigen Verurteilung von Arbeitgebern von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft?*

7. *In wie vielen Fällen kam es 2018 und 2019 aufgrund steuerrechtlicher Vergehen zur rechtskräftigen Verurteilung von Arbeitgebern von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft?*

Zu 6. und 7.:

Die vom Ministerium der Justiz und für Europa geführte Strafverfolgungsstatistik erfasst Verurteilungen von Personen nach bestimmten Straftatbeständen des Strafgesetzbuches oder des Nebenstrafrechts durch baden-württembergische Strafgerichte. Eine Differenzierung nach einzelnen Tatmodalitäten, Tatopfern, Tatorten oder Tatmotiven findet nicht statt. Es können daher keine Angaben zu der Anzahl der Verurteilungen von Arbeitgebern von Saisonkräften bezüglich arbeitsrechtlicher oder steuerlicher Vergehen gemacht werden.

8. *Wie häufig und durch welche Behörden wird die Qualität einer Unterkunft zur Unterbringung von Saisonkräften in der Landwirtschaft kontrolliert?*

Zu 8.:

Die bauordnungsrechtliche Genehmigung einer Unterkunft zur Unterbringung von Saisonkräften in der Landwirtschaft bei Errichtung oder Umnutzung erfolgt durch die örtlich zuständigen unteren Baurechtsbehörden. Da eine Unterkunft zur Unter-

bringung von Saisonarbeitskräften in der Regel auch der Arbeitsstättenverordnung unterliegt, wird bereits im Rahmen des Genehmigungsverfahrens die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde zur Stellungnahme aufgefordert. Üblicherweise erfolgt somit die erste Kontrolle bei Errichtung oder Umnutzung der Unterkunft.

Für weitere Kontrollen der Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung während der Nutzung der Unterkunft sind die örtlich zuständigen Aufsichtsbehörden für den Arbeitsschutz in den unteren Verwaltungsbehörden zuständig, in bestimmten Ausnahmefällen auch die Regierungspräsidien. Die Vollzugsbehörden entscheiden in eigener Zuständigkeit über die Durchführung von Kontrollen.

*9. Wie sieht sie den Erholungsbedarf der oftmals körperlich schwer arbeitenden Saisonkräfte – insbesondere die Nachtruhe – in Mehrbettzimmern mit bis zu acht Personen gewährleistet?*

Zu 9.:

Bei Unterkünften nach Nr. 4.4 „Unterkünfte“ des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung müssen je nach Ausstattungsvariante auf den Schlafbereich bzw. den Schlafbereich und den Vorflur bei Unterbringung bis sechs Bewohnern mindestens 6 m<sup>2</sup> pro Bewohner entfallen. Bei Unterbringung von mehr als sechs bis maximal acht Bewohnern müssen auf den Schlafbereich mindestens 6,75 m<sup>2</sup> pro Bewohner entfallen.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 konkretisiert für die Dauer des gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraums der epidemischen Lage von nationaler Tragweite die Regelungen für die Unterbringung weiter. Danach ist grundsätzlich gemäß Absatz 4 das Prinzip „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten (ZWZA)“ einzuhalten. Kann dieses Prinzip nicht umgesetzt werden, ist bei der Belegung von Mehrbettzimmern der jeder Person nach der ASR A4.4 zur Verfügung zu stellende Flächenbedarf im Schlafbereich von 6 m<sup>2</sup> auf 12 m<sup>2</sup> zu verdoppeln. Hieraus resultiert, dass die nach ASR A4.4 ansonsten übliche Belegungsdichte halbiert wird. In einem Schlafbereich dürfen maximal vier Personen untergebracht werden, in einem Container maximal zwei. Ausnahmen bestehen für Partner bzw. Familienangehörige. Zielsetzung dieser Regelung ist jedoch die Verringerung von Infektionsgefahren, nicht die Verbesserung der Erholungsmöglichkeiten.

Nach Auffassung der Landesregierung sind die in der Arbeitsstättenverordnung getroffenen Regelungen ausreichend, um den Erholungsbedarf der Beschäftigten sicherzustellen, sofern die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten gemäß § 5 des Arbeitszeitgesetzes gewährleistet ist.

Im Hinblick auf die Tatsache, dass die Gewinnung von Saisonkräften in der Landwirtschaft für die Betriebe zunehmend schwieriger wird, schaffen diese zudem von sich aus zusätzliche Anreize, um Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden, wie etwa angenehme Unterkünfte oder die Bereitstellung von Freizeitangeboten, welche wiederum zu deren Erholung beitragen.

Hauk

Minister für Ländlichen Raum  
und Verbraucherschutz

**Ausschließlich kurzfristig Beschäftigte im Wirtschaftsabschnitt A "Land-, Forstwirtschaft und Fischerei"**

Baden-Württemberg (Gebietsstand Oktober 2020)

Zeitreihe

Berichtsmonat		davon					
		Insgesamt	Deutsche	Ausländer			
				Insgesamt	darunter		
					EU-8 <sup>1)</sup>	EU-2 <sup>2)</sup>	
1	2	3	4	5	6		
Jahresdurchschnitt 2018	1	6.481	1.018	5.462	1.738	3.531	60
31.01.2018	2	1.935	287	1.647	658	958	14
28.02.2018	3	2.771	446	2.324	956	1.330	16
31.03.2018	4	2.848	604	2.243	607	1.586	17
30.04.2018	5	8.953	995	7.958	1.982	5.717	193
31.05.2018	6	14.667	1.505	13.162	3.310	9.438	240
30.06.2018	7	11.527	1.375	10.152	3.113	6.695	83
31.07.2018	8	8.126	1.216	6.910	2.313	4.259	37
31.08.2018	9	8.517	1.480	7.035	2.663	4.058	47
30.09.2018	10	10.385	2.513	7.872	3.253	4.331	61
31.10.2018	11	4.554	851	3.703	1.341	2.226	8
30.11.2018	12	2.394	611	1.783	481	1.213	*
31.12.2018	13	1.173	378	795	184	585	*
Jahresdurchschnitt 2019	14	6.351	1.099	5.251	1.577	3.454	50
31.01.2019	15	1.877	330	1.547	576	941	*
28.02.2019	16	2.838	493	2.345	884	1.404	11
31.03.2019	17	3.690	703	2.987	823	2.043	58
30.04.2019	18	8.273	1.066	7.206	1.647	5.204	149
31.05.2019	19	12.829	1.460	11.369	2.660	8.245	161
30.06.2019	20	10.901	1.439	9.458	2.538	6.402	65
31.07.2019	21	8.830	1.341	7.484	2.352	4.743	27
31.08.2019	22	6.823	1.332	5.489	1.682	3.570	38
30.09.2019	23	11.201	2.943	8.251	3.403	4.575	59
31.10.2019	24	5.205	1.045	4.160	1.625	2.438	17
30.11.2019	25	2.481	658	1.823	516	1.247	9
31.12.2019	26	1.354	367	987	250	693	*
Jahr 2020	27						
31.01.2020	28	2.257	374	1.883	670	1.151	10
29.02.2020	29	2.986	527	2.459	839	1.537	14
31.03.2020	30	4.162	836	3.325	745	2.454	37
30.04.2020	31	8.417	1.766	6.650	1.415	5.044	72

Erstellungsdatum: 13.11.2020, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 309325

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>1)</sup> bestehend aus den Staatsangehörigkeiten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn.<sup>2)</sup> bestehend aus den Staatsangehörigkeiten Bulgarien und Rumänien.

\*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.