

# Mindestlohn und Saisonarbeit im deutschen Gartenbau

**Prof. Dr. Vera Bitsch und Stefan Mair**

Lehrstuhl Ökonomik des Gartenbaus und Landschaftsbaus

57. Jahrestagung der GEWISOLA und 27. Jahrestagung  
der ÖGA 2017

Prä-Konferenz Workshop

Zwischen Bauernhofromantik und Kostendruck: Lohnarbeitskräfte im  
Fokus der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus

# Agenda

## **1. Hintergrund**

- Mindestlohneinführung in Deutschland
- Theoretische Überlegungen
- Zielsetzung

## **2. Material und Methoden**

- Interviews mit Experten und Betroffenen
- Qualitative Inhaltsanalyse

## **3. Ergebnisse und Diskussion**

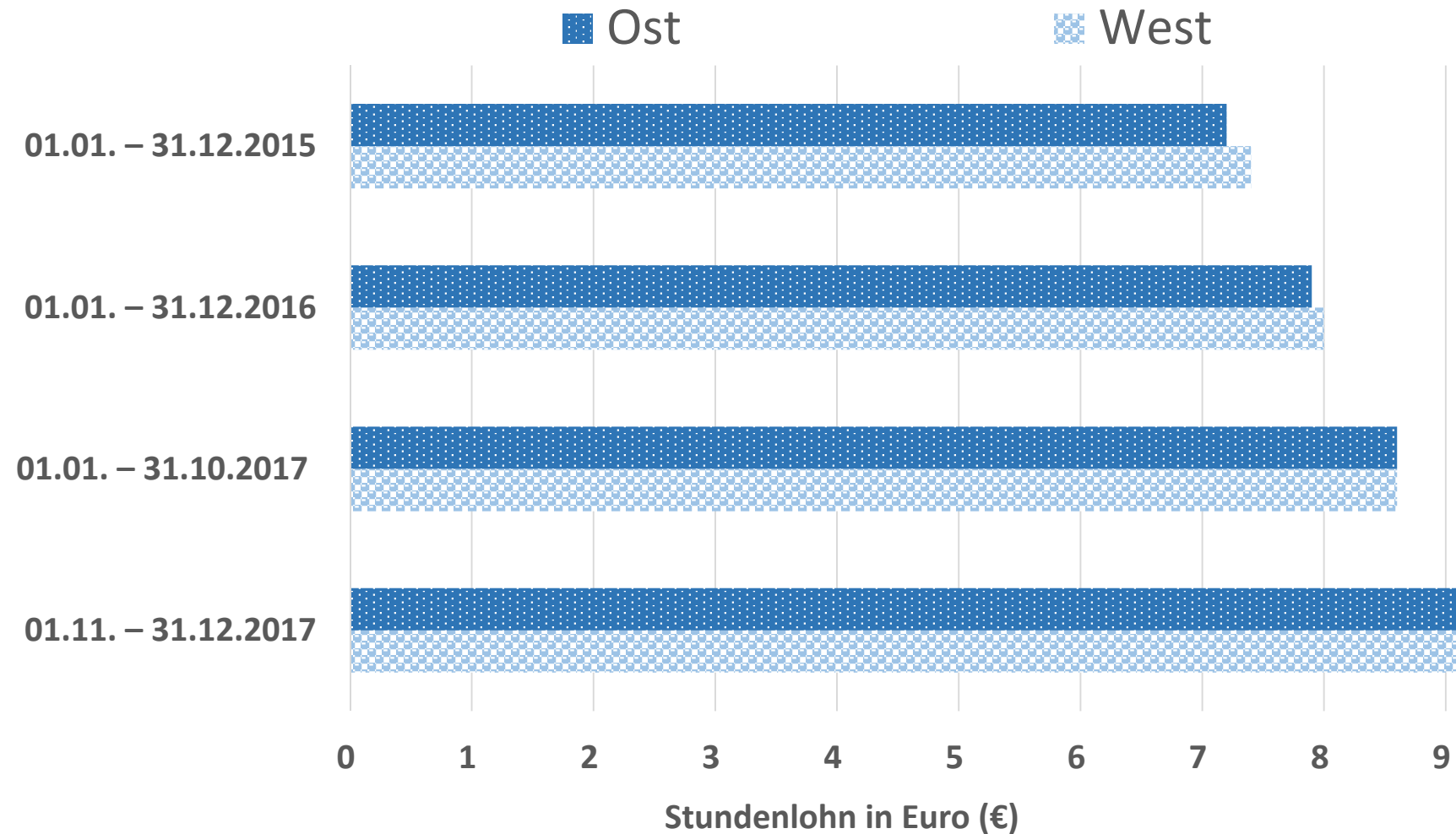
- Sicht von Arbeitgebern und Experten
- Sicht der Arbeitskräfte

## **4. Schlussfolgerungen**

# Mindestlohngesetz (MiLoG)

- Seit 01.01.2015 min. 8,50 € je Zeitstunde
- Regelungen zum Auszahlungszeitpunkt
- Dokumentationspflicht zu Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 06.06.1994
  - Normalerweise maximal 8 h täglich
  - Bis zu 10 h saisonal bei Ausgleich

# Mindestlohn in der Landwirtschaft



# Theoretische Überlegungen

- Seit Beginn kontrovers (Lees Smith, 1907; Webb 1912)
- Vorhergesagter Effekt auf Beschäftigung zunächst negativ, später nicht statistisch signifikant (Belman and Wolfson, 2014; Dube 2013)
- Frühere Studien in Deutschland nur zu Branchenmindestlöhnen (Moeller 2012)
- Bestimmungsfaktoren für Arbeitsplatzwahl und Arbeitszufriedenheit (Judge et al. 2002; Bitsch 2009)

# Zielsetzung

## Beurteilung der Einführungserfahrungen in der Gartenbauproduktion

1. Kenntnisse der betroffenen Arbeitskräfte bezüglich Mindestlohn
2. Weitere Bestimmungsfaktoren für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsplatzwahl
3. Erfahrungen von Arbeitgebern und Experten mit der Mindestlohneinführung

# Interviews mit Experten & Betroffenen

- Zwischen 24.07.2015 und 24.08.2015
- Saisonarbeitskräfte aus Polen
- Arbeitgeber, Repräsentanten von Verbänden & Berater
- Persönlich oder via Telefon
- Gestützt auf Interviewleitfäden für jede Gruppe
- Tonaufnahme

# Qualitative Inhaltsanalyse

- Wörtliche Transkription
- Kodierung und Entwicklung von Kategorien
- Verwendung wörtlicher Zitate, um die Ergebnisse zu veranschaulichen



# Arbeitgeber und Experten (Teil 1)



# Arbeitgeber und Experten (Teil 2)

## Erwartete Folgen

### Beschleunigung des bereits stattfindenden Strukturwandels

*„Nur, indem Sie die Fläche erweitern. [...] Also nur so kann der Bauer es ausgleichen. Dann hat er in etwa auch die 50 Prozent mehr Erlöse oder den Mehrgewinn, den er auch braucht, um sein Leben zu finanzieren. Der Trend ist wachsen oder weichen und dabei bleibt es. Das ist eindeutig so“ (A4).*

### Verlagerung der Produktion nach Ost- und Südeuropa, in Länder mit geringeren AK-Kosten

*„Also wir haben jetzt erste Betriebe, die jetzt eben den Anbau von Gurken als Hauptkultur verlagern. Zum Beispiel haben wir jetzt einen, der ist jetzt schon in Rumänien mit 60 Hektar, die eigentlich hier angebaut worden sind“ (E4).*

### Höhere Nachfrage nach Technologie

*„Das geht eben darauf hinaus, dass die neusten Techniken eben, die Bäume maschinell geschnitten werden. Dass man eben versucht Personal einzusparen“ (A3).*

# Saisonarbeitskräfte (Teil 1)

Wichtigste Motivation für Migration ist die erwartete Entlohnung

Arbeitsplatzwahl basiert beim ersten Mal auf Empfehlungen von Freunden, Bekannten und Verwandten

Wiederholte Arbeitsplatzwahl basiert hauptsächlich auf Entlohnung, aber auch auf Unterbringung, Beziehungen mit Kollegen, Arbeitgebern und Vorgesetzten sowie Anerkennung für geleistete Arbeit

# Vergleich zu Ergebnissen anderer Studien in der Landwirtschaft

## Arbeitskräfte wünschen sich

- Mehr Entgelt, Zusatzleistungen, Flexibilität
- Mehr Anerkennung und Feedback
- Mehr Training

Bitsch, 1996; Fogleman et al., 1999; Bitsch und Hogberg, 2005; Maloney und Grusenmeyer, 2005

## Saisonarbeitskräfte (Teil 2)

Sprachbarriere behindert sozialen Austausch zwischen AK und AG; einige AK wissen zum Zeitpunkt der Untersuchung nichts von der Einführung des Mindestlohns (oder haben falsche Vorstellungen von dessen Höhe)

Beteiligte AK dennoch mit Anerkennung zufrieden; Anerkennung wird von AG durch informelle Gesten, Einladungen, Essen und Geschenke ausgedrückt

## Saisonarbeitskräfte (Teil 3)

Psychologische Stressfaktoren: fehlender oder unzureichender Kontakt mit Angehörigen und Freunden; in Deutschland kaum sozialer Kontakt außerhalb der Arbeit

*„Ja, zufrieden [...]. Auch mit der ganzen Familie vom Chef. Ja, das Schlimmste ist dass, dass wir unsere Kinder nicht bei uns haben“ (SAK2).*

Einstellung zur Migration bei Alternativen im Heimatland: bei gleichwertigen oder überhaupt Verdienstmöglichkeiten kein Interesse an Fortsetzung der Arbeitsmigration

# Schlussfolgerungen

- Effekte im ersten Umstellungsjahr gering; überlagert von wirtschaftlicher Gesamtlage
- Erwartete Kontrolle des ArbZG führte zu Unzufriedenheit bei AG und AK
- Erhöhung der AK-Produktivität durch Mechanisierung und Qualifizierung
- Erhöhte Arbeitszufriedenheit kann Loyalität nach erfolgter Qualifizierung erhöhen
- Langfristige Folgen des MiLoG lassen sich noch nicht vorhersagen; Datenlage LW
- Erwarteter Strukturwandel: Größere Betriebe, Verlagerung von Produktionsflächen

## Mehr Details zur Studie:

Bitsch, V., Mair, S., Borucinska, M. and C. Schettler 2017  
“Introduction of a Nationwide Minimum Wage: Challenges  
to Agribusinesses in Germany”

*Economica Agro-alimentare / Food Economy* 19 (1, May):  
13-34, ISSN 1972-4802

available at

[http://ojs.francoangeli.it/\\_ojs/index.php/ecag/article/view/3694](http://ojs.francoangeli.it/_ojs/index.php/ecag/article/view/3694)

or DOI: 10.3280/ECAG2017-001002