

**Arbeitgeberverband der
Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e.V.**



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202

E-Mail: info@wlav.de

30.06.2025

Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025

Liebe Mitglieder,

die Mindestlohnkommission hat in der dritten Beratungssitzung zur Mindestlohnanpassung am 27. Juni 2025 einstimmig den anliegenden Beschluss über die Erhöhung des Mindestlohns gefasst.

Danach soll der Mindestlohn in zwei Stufen angepasst werden:

- **zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro brutto je Zeitstunde** und
- **zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro brutto je Zeitstunde.**

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in der Kommission haben im Rahmen einer Gesamtwürdigung unterschiedliche Faktoren berücksichtigt. Dabei haben sie sich nicht nur an sachlichen Grundlagen und vor allem an den aktuellen Daten des Statistischen Bundesamts orientiert, sondern auch die derzeitige Situation in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Die Arbeitgeberseite hat dabei drei in Präsidium und Vorstand der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) erläuterte Zielsetzungen verfolgt, die alle erreicht werden konnten:

1. Mindestlohn unter 14,00 € in 2026,
2. Mindestlohn unter 15,00 € in 2027,
3. Erhalt der Kommission als Schutz vor unmittelbaren politischen Eingriffen durch eine gemeinsame Beschlussfassung.

Die Bundesregierung kann nunmehr die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen. Dabei ist

sie an den Vorschlag der Mindestlohnkommission insoweit gebunden, als sie den Vorschlag entweder übernehmen kann oder aber den Mindestlohn nicht erhöht. Sie kann keinen anderen Mindestlohn festlegen, ist also faktisch an den Beschluss der Mindestlohnkommission gebunden. Bundesarbeitsministerin Bas will der Bundesregierung vorschlagen, der Empfehlung zu folgen.

Bewertung:

Auch wenn sich die Mindestlohnkommission dem politischen Druck nicht gebeugt und einem Mindestlohn von deutlich unter 15 Euro für das Jahr 2026 vorgeschlagen hat, ist die beschlossene Mindestloohnerhöhung für die Landwirtschaft, insbesondere den lohnintensiven Obst-, Gemüse- und Weinbau nicht tragbar. Der Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) hat in seiner Pressemeldung zur Entscheidung der Mindestlohnkommission (Anlage a)) deshalb seine Forderung nach einer sektoralen Ausnahmeregelung bekräftigt. Zwar ist es nicht gelungen, eine solche Ausnahmeregelung für die Landwirtschaft im Koalitionsvertrag vom CDU/CSU und SPD durchzusetzen. Es gibt jedoch zunehmend in der Politik die Einsicht, dass eine solche Ausnahmeregelung zum Erhalt der heimischen Produktion von Obst und Gemüse dringend erforderlich ist. So lässt Bundeslandwirtschaftsminister Rainer aktuell die Zulässigkeit einer Ausnahmeregelung rechtlich prüfen.

Wir informieren Sie über den weiteren Verlauf und bitten Sie, die Abgeordneten Ihres Verbandsgebietes über die Notwendigkeit einer Ausnahmeregelung für die Landwirtschaft zu informieren.

Ihr Team vom WLAV

Anlagen

**GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE e.V.**



**Stellungnahme
des
Gesamtverbandes der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeit-
geberverbände (e.V.) – GLFA
vom 10. März 2025**

zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

GLFA e.V.
Claire-Waldoff-Straße 7, 10117 Berlin
Tel: 030 / 31 904-250, E-Mail: glfa@bauernverband.net
www.glfa.de

Der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. (GLFA) ist die Vereinigung aller land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik Deutschland und repräsentiert seine 19 Mitgliedsverbände. Aufgabe des Gesamtverbandes ist die Förderung der gemeinschaftlichen tarif-, arbeits- und sozialpolitischen Belange seiner Mitglieder.

I. Grundsätzliche Anmerkungen

1. Tarifautonomie

Der Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. hält daran fest, dass der mit dem Mindestlohngesetz zum 1. Januar 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn einen tiefen Eingriff in die Tarifautonomie darstellt und die Rolle der Sozialpartner nachhaltig schwächt. Gleiches gilt für gesetzliche Anpassungen des Mindestlohns wie zuletzt zum 1. Oktober 2022 und aktuell erneut von Teilen der Politik gefordert.

2. Zielsetzung des Mindestlohns

Mindestlöhne sind kein sozialpolitisches Element, sondern Orientierungspunkt für Lohngerechtigkeit. Vor diesem Hintergrund ist auch die neue Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission (MLK) kritisch zu bewerten, und zwar soweit sie als ein Kriterium für die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten nach Art. 5 Abs. 4 der EU-Mindestlohnrichtlinie benennt (§ 2 Abs. 1 Buchstabe a) der Geschäftsordnung MLK). Dieser Referenzwert, der als internationaler Standard zur Definition von Niedriglöhnen und Armutsrisiken gilt, ist als Kriterium für die Feststellung eines Mindestlohns wenig geeignet. Zum einen dient ein Mindestlohn, wie bereits ausgeführt, nicht der Armutsbekämpfung, sondern der Sicherstellung einer gerechten und nicht unangemessen niedrigen Entlohnung. Zum anderen haben Studien bereits gezeigt, dass auch ein Mindestlohn in Höhe von 60 Prozent des Bruttomedianlohns nicht zur Armutsbekämpfung geeignet ist, und zwar weder während des Erwerbslebens noch zur Vermeidung von Altersarmut.

Deshalb darf diesem Referenzwert, der nicht zuletzt durch die Berücksichtigung des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten zu einer deutlich stärkeren Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes führen würde als eine nachlaufende Orientierung am Tarifindex, keine besondere Bedeutung zukommen.

3. Nachlaufende Orientierung an den Tarifabschlüssen

Bei der in § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG vorgesehenen nachlaufenden Orientierung an den Tarifabschlüssen muss zwingend beachtet werden, dass die hohen Tarifabschlüsse der vergangenen beiden Jahre nicht nur der damals hohen Inflation geschuldet, sondern häufig Folge der massiven Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber sind. Würden diese Tarifierhöhungen bei der anstehenden Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vollumfänglich berücksichtigt, würde die vom Gesetzgeber vorgenommene außerordentliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2022 noch einmal wiederholt – ohne Rücksicht auf die reale Wertschöpfung in den Unternehmen.

4. Berücksichtigung der anhaltenden Rezession

Der anhaltenden Rezession in Deutschland muss bei der anstehenden Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns besonders Rechnung getragen werden. Die zahlreichen negativen Meldungen aus der Wirtschaft in den letzten Monaten sind besorgniserregend und lassen deshalb wenig Spielraum für eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Denn eine solche wirkt sich nicht nur auf Niedriglohnbereiche aus, sondern hat regelmäßig Auswirkungen auf das gesamte Tarifgitter vieler Branchen. Diesem Aspekt muss im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen und auch in der Geschäftsordnung der MLK festgelegten Gesamtabwägung bei der nächsten Mindestlohnentscheidung der MLK ein besonderes Gewicht beigemessen werden. Das kann dann nur zur Folge haben, dass eine Mindestlohnanpassung für 2026 und ggf. auch 2027 ausgesetzt wird.

5. Freie Entscheidung der Mindestlohnkommission

Die Entscheidung über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns wurde bei dessen Einführung im Jahr 2015 einer unabhängigen Kommission der Sozialpartner, der MLK zugewiesen, mithin den für Lohngestaltung zuständigen Parteien. Versuche der Politik, die unabhängige MLK in ihrer Entscheidung zu beeinflussen, wie zuletzt durch Aussagen zum Mindestlohn im Sondierungspapier von CDU/CSU und SPD, bedeuten einen Verstoß gegen die gesetzlichen Vorgaben zur Mindestlohnanpassung und letztlich einen weiteren Eingriff in die Tarifautonomie. Die MLK muss ihre Entscheidung ungeachtet solcher Einflussnahmeversuche treffen.

Anders als Teile der Politik meinen, besteht auch keine Verpflichtung aus der EU-Mindestlohnrichtlinie, einen Mindestlohn in Höhe des Referenzwertes von 60 Prozent des Bruttomedianlohns festzulegen. Ungeachtet der vom EuGH noch zu beantwortenden Frage, ob diese Richtlinie wegen Kompetenzüberschreitung für nichtig zu erklären ist, bestimmt Art. 5 Abs. 4 Satz 2 der Richtlinie lediglich, dass die Mitgliedstaaten bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie 60 Prozent des Bruttomedianlohns und 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns zugrunde legen können. Eine Verpflichtung ist hingegen nicht vorgesehen. Vielmehr können die Mitgliedstaaten bei-

spielsweise auch davon nach unten abweichende eigene Referenzwerte verwenden. Davon haben verschiedene Mitgliedstaaten auch Gebrauch gemacht, wie eine Übersicht im WSI-Mindestlohnbericht 2025 zeigt. Nur wenige EU-Mitgliedstaaten zielen danach auf Erreichen eines Referenzwertes von 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten wie er in Deutschland Eingang in die Geschäftsordnung der MLK gefunden hat und von Teilen der Politik gefordert wird.

II. Zu den Fragen

1. Grundsätzliche Einschätzung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen letzten Erhöhungen auf 12,00 Euro ab 1. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber sowie zur Erhöhung auf 12,41 Euro ab 1. Januar 2024 und auf 12,82 Euro ab 1. Januar 2025

a. Unmittelbare Auswirkungen

Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde ist der Gesetzgeber von dem im Mindestlohngesetz vorgesehenen Verfahren zur Anpassung des Mindestlohns abgewichen und hat mehrere in den nächsten Jahren erst zu erwartende Anpassungsschritte der Mindestlohnkommission vorweggenommen.

Die außerordentliche gesetzliche Anhebung des Mindestlohns um rund 20 Prozent auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 sowie die folgenden Anpassungen auf 12,41 Euro zum 1. Januar 2024 und auf 12,82 Euro zum 1. Januar 2025 haben viele landwirtschaftliche Betriebe, insbesondere bei Produktion von Kulturen mit großem Bedarf an händischer Arbeit wie im Obst-, Gemüse und Weinbau sowie im ökologischen Anbau wirtschaftlich unter Druck gebracht. Die gestiegenen Lohnkosten, die bis zu 60 Prozent an den gesamten Produktionskosten in der Obst- und Gemüseproduktion ausmachen, konnten wegen günstiger Importware und dem preisbewussten Einkaufs der Verbraucher nicht oder zumindest nicht vollumfänglich an Handel, Verarbeiter oder Verbraucher weitergereicht werden und haben die Gewinne und damit die Rentabilität geschmälert. Infolgedessen ist ein deutlicher Rückgang beim Anbau besonders arbeitsintensiver Kulturen zu beobachten.

Während in den ersten Jahren nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die gestiegenen Lohnkosten durch verschiedene Maßnahmen (u.a. Technisierung, Streichung kostenfreier Sachleistungen u.ä.) weitgehend kompensiert werden konnten, ist dies in den vergangenen fünf Jahren immer weniger möglich gewesen. Die aktuellen Daten aus dem Versichertenbestand der

Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft zeigen deutliche Anzeichen mindestlohnbedingter Umstrukturierungen. Bei den äußerst arbeitsintensiven Produktionen von Baumobst, Beerenobst, Frischgemüse und Spargel sowie bei Baumschulen ist nicht nur die Anzahl der Unternehmen in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen, sondern auch die Anbaufläche. Diese sank in der Zeit von 2020 bis 2025 weit stärker als in den Vorjahren, beim Beerenobst um knapp 14 Prozent, beim Baumobst um knapp 10 Prozent und beim Spargel um mehr als 13 Prozent. Auch der Anbau von Kohl-, Blatt- und Stängelgemüse sowie von Bundzwiebeln und Radieschen nimmt stetig ab.

Folgende Grafik verdeutlicht die Situation am Beispiel der Entwicklung des Erdbeeranbaus in Deutschland und zeigt besonders den starken Rückgang der Anbauflächen ab 2022:

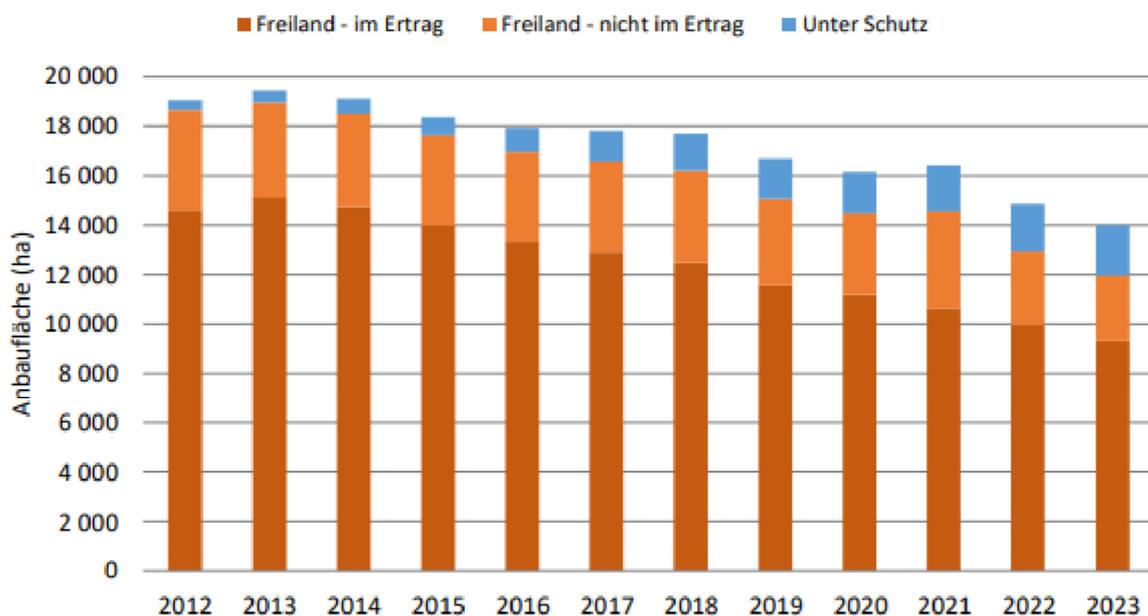
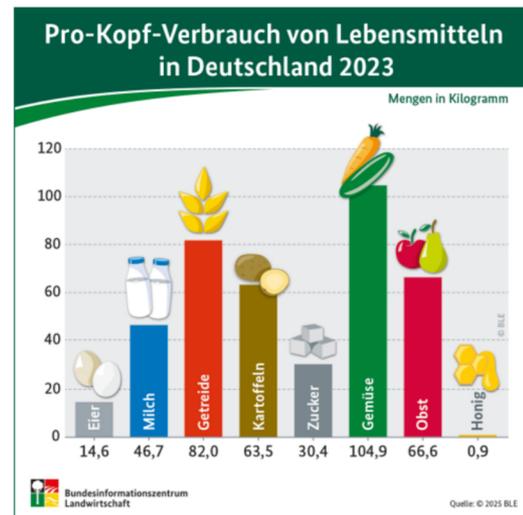
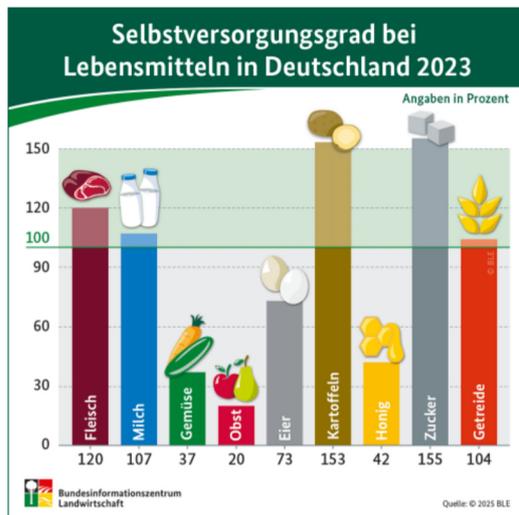


Abb. 1: Entwicklung der Anbauflächen von Erdbeeren im Freiland und unter Schutz, 2012 – 2023

Quelle: Chancen und Risiken des Obst- und Gemüse-sektors, BMEL 2024 auf Grundlage DESTATIS, versch. Jahrgänge

Bei steigendem Mindestlohn ist damit zu rechnen, dass sich dieser Trend in allen arbeitsintensiven Bereichen, in denen händische Arbeit nicht durch weitergehende Technisierung reduziert werden kann, fortsetzt. Denn es ist nicht erkennbar, dass die steigenden Lohnkosten an Handel, Verarbeiter oder Verbraucher weitergereicht werden können. Damit werden mit steigendem Mindestlohn vor allem kleinere Betriebe, bei denen Investitionen in teure Technik nicht rentabel ist, vermehrt aus der Produktion aussteigen. Viele von ihnen haben sich über viele Jahre oder Jahrzehnte auf den Anbau dieser Produkte spezialisiert, und verlieren nun ihre Existenz. Dass gerade kleinere Betriebe zum Ausstieg gezwungen sind, steht dem Wunsch weiter Teile aus Politik und Gesellschaft nach einer kleinbäuerlichen Landwirtschaft diametral entgegen.

Der Ausstieg aus der Produktion bedeutet nicht nur einen Verlust der Produktvielfalt bei inländischem Obst und Gemüse, sondern auch einen Rückgang des ohnehin nur geringen Selbstversorgungsgrad bei Obst und Gemüse von 20 bzw. 37 Prozent und eine zunehmende Abhängigkeit von Importen.



Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig eine inländische Produktion für die Versorgung der Bevölkerung ist. Mit steigendem Mindestlohn ist die Versorgungssicherheit bei Obst und Gemüse nicht gewährleistet.

Eine Reduzierung der Produktion geht regelmäßig auch mit dem Verlust von Arbeitsplätzen einher. So ist die Zahl der Aushilfskräfte in den vergangenen Jahren bereits deutlich zurückgegangen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl der in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Saisonarbeitskräfte in der Zeit von 2013 bis 2023 von 314.300 Beschäftigten (repräsentative Ergebnisse der Agrarstrukturerhebung 2013) auf 242.800 (Agrarstrukturerhebung 2023), mithin um knapp 23 Prozent zurückgegangen. Eine deutliche Reduzierung vom 11,61 Prozent erfolgte dabei zwischen der Erhebung im Jahr 2020 (Landwirtschaftszählung 2020) und der Agrarstrukturerhebung im Jahr 2023, also in der Zeit, in der es aufgrund des gesetzgeberischen Eingreifens zu einer massiven Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns kam.

Der Anbau rückgang bestimmter Kulturen hat nicht nur Auswirkungen auf die Produktverfügbarkeit und -vielfalt der im Inland erzeugten Lebensmittel, sondern auch auf die Kulturlandschaft in Deutschland. Ein aufgrund steigenden Mindestlohns nicht mehr rentabler Weinbau in Steillagen führt bereits jetzt vereinzelt zu einem Verwildern der Fläche. Setzt sich dies fort, könnte dies wegen reduzierter Attraktivität auch negative Konsequenzen für den Tourismus in diesen Regionen zur Folge haben.

Zunehmende Importe von Lebensmitteln aus dem Ausland sind aufgrund längerer Transportwege zudem klima- und umweltschädlich.

b. Auswirkungen auf das Tarifgeschehen

Darüber hinaus hat der gesetzliche Mindestlohn im Bereich der Land- und Forstwirtschaft auch deutliche Auswirkungen auf das Tarifgeschehen. In den vom Gesamtverband der Deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt geschlossenen Bundesempfehlungen Landwirtschaft, die Grundlage für die regionalen Tarifverhandlungen sind, wird der Lohn in der untersten Lohngruppe seit 1.1.2018¹ auf Höhe des gesetzlichen Mindestlohns festgesetzt. Die Lohnhöhe der untersten Lohngruppe wird damit nicht mehr von den Tarifvertragsparteien, sondern letztlich von der Mindestlohnkommission bestimmt.

Im Hinblick darauf, dass der gesetzliche Mindestlohn die unterste Lohngruppe in den regionalen Entgelttarifverträgen bilden muss und bildet, hat eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns zwangsläufig auch Auswirkungen auf das gesamte Tarifgefüge. Die Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns ist zu einem Richtwert für Tarifänderungen in der Branche geworden und belässt den Tarifvertragsparteien nur noch wenig Spielraum. Der gesetzliche Mindestlohn hat damit zu einer weitgehenden Entwertung der Tarifautonomie in der Land- und Forstwirtschaft geführt. Denn Abschlüsse oberhalb dieses Wertes würden tendenziell zu einer Verringerung des Organisationsgrades auf Seiten der Arbeitgeber führen.

c. Auswirkungen auf das Vertrauen in die Politik

Der mit der gesetzlichen Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1.10.2022 einhergehende erneute Eingriff in die Tarifautonomie hat das Vertrauen in die Verlässlichkeit politischen Handelns ein weiteres Mal erheblich verletzt. Das Ergebnis der letzten Landtagswahlen sowie der Bundestagswahl sind Zeichen dieses schwindenden Vertrauens. Der Gesetzgeber wäre deshalb gut beraten, den Mindestlohn nicht erneut durch Gesetz anzuheben oder weiter Druck auf die Mindestlohnkommission auszuüben.

Der Mindestlohn darf nicht weiter von der wirtschaftlichen Wertschöpfung entkoppelt werden. und – wie aktuell – zum Spielball politischen Handelns werden.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten benötigen die Unternehmen eine verlässliche Grundlage für betriebliche Entscheidungen über Bestand und Fortentwicklung der Unternehmen. Diese muss sich an der wirtschaftlichen Lage und damit auch an der Möglichkeit der Wertschöpfung der Arbeitsleistung orientieren und nicht an der Teilhabesicherung der Beschäftigten. Das Mindestlohngesetz gibt der Mindestlohnkommission den Freiraum, wirtschaftliche Belange zu berücksichtigen. Davon wird sie verantwortungsbewusst Gebrauch machen. Der Gesetzgeber ist gut beraten, hier nicht erneut einzugreifen.

¹ Zuvor ermöglichte § 24 Abs. 1 MiLoG i.d.F. bis 31.12.2018 ein vom Mindestlohn abweichendes tarifliches Mindestentgelt.

d. Auswirkungen einer Mindestlohnanhebung auf 15 Euro

Die aktuell politisch geforderte Mindestloohnerhöhung auf 15 Euro im Jahr 2026 würde in der Landwirtschaft und im Gartenbau zu einer existenziellen Gefährdung zahlreicher Betriebe führen. Aus diesem Grund sind die anstehende und auch weitere Mindestlohnanpassungen mit Blick auf den Erhalt der Betriebe und damit der Arbeitsplätze maßvoll auszugestalten. Es steht außer Frage, dass es einen angemessenen Mindestschutz für Beschäftigte geben muss. Unstreitig ist aber auch, dass Arbeitsplätze nur von existierenden Betrieben zur Verfügung gestellt werden. Oberste Priorität muss es deshalb sein, die Existenz und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch den Erhalt der Arbeitsplätze zu sichern. Denn bei Verlust der Arbeitsplätze aufgrund der Mindestloohnerhöhung hätten die Beschäftigten durch diese nichts gewonnen.

2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

a. Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten (Anteil der Betroffenen; Lohnentwicklung)

Unmittelbare Wirkung entfaltet der Mindestlohn und seine Anpassungen in der Land- und Forstwirtschaft fast ausschließlich bei Aushilfskräften, die mit einfachen Arbeiten beschäftigt werden, die weder Aus- oder Schulbildung noch deutsche Sprachkenntnisse erfordern. Ausweislich der Daten der Agrarstrukturerhebung 2023 waren im Jahr 2023 insgesamt 875.900 Personen in der Land- und Forstwirtschaft tätig, davon 398.300 Familienarbeitskräfte, 234.800 ständig Beschäftigte und 234.800 Saisonarbeitskräfte. Bei Letzteren orientiert sich die Entlohnung häufig am gesetzlichen Mindestlohn, wobei erfahrene Aushilfskräfte regelmäßig eine über dem gesetzlichen Mindestlohn liegende Vergütung erhalten.

Tarifvertraglich ist eine Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns auf einfache Arbeiten und die ersten vier Beschäftigungsmonate begrenzt.

b. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Einkommen von Geringverdienern (z.B. Geringqualifizierte, Beschäftigte mit ergänzenden SGB II-Leistungen)

Wie unter a. ausgeführt zählen überwiegend Aushilfskräfte zu den Mindestlohnempfängern im Bereich der Land- und Forstwirtschaft. Der überwiegende Anteil der 242.800 landwirtschaftlichen Aushilfskräfte wird nur saisonal beschäftigt und stammt häufig aus osteuropäischen Ländern (Rumänien, Polen, Bulgarien etc.). Trotz in den vergangenen Jahren zum Teil deutlich gesteigener (Mindest-)Löhne in den Herkunftsländern besteht dort weiterhin ein deutlich geringeres Lohnniveau als in Deutschland. Eine Entlohnung in Höhe des deutschen Mindestlohns sowie dessen regelmäßige Erhöhung stellt für die Saisonkräfte weiterhin einen deutlichen

Mehrwert dar. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass für die Aushilfsbeschäftigung ausländischer Saisonkräfte aufgrund der nur saisonalen Beschäftigung in der Regel keine Lohnsteuer anfällt oder mit einer meist vom Arbeitgeber getragenen pauschalen Lohnsteuer i.H.v. 5 Prozent der Vergütung abgegolten wird (§ 40a Abs. 3 EstG). Zudem ist die Beschäftigung für knapp die Hälfte der Beschäftigten als kurzfristige Beschäftigung i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV auch sozialversicherungsfrei, so dass den Saisonkräften der Mindestlohn ohne bzw. nur mit geringen Abzügen für Steuer und Sozialversicherung zur Verfügung steht.

Ein ausreichender Krankenversicherungsschutz wird bei den sozialversicherungsfrei Beschäftigten regelmäßig durch private Gruppenkrankensicherungen sichergestellt, deren Beitrag häufig vom Arbeitgeber getragen wird.

Qualifizierte Beschäftigte erhalten nach den regionalen Tarifverträgen für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft nach Abschluss der Ausbildung je nach Region eine Vergütung zwischen 2.600 und 2.900 Euro. Nach einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren 2023 in der Land- und Forstwirtschaft 26 Prozent der Arbeitskräfte bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber mit Branchen- oder Haustarifvertrag beschäftigt, über 30 Prozent der nicht tarifgebundenen Arbeitgeber aus der Branche orientieren sich nach dieser Erhebung an den Flächenverträgen für die Land- und Forstwirtschaft, die regelmäßig auch die Zahlung eines Urlaubs- und Weihnachtsgelds sowie ggf. weitere Leistungen des Arbeitgebers vorsehen.

Zudem streben die Sozialpartner in der Landwirtschaft die Einführung einer betrieblichen Zusatzversorgung an, um Beschäftigten im Alter eine bessere Absicherung zu bieten. Der entsprechende Zusatzversorgungstarifvertrag soll bundesweit für allgemeinverbindlich erklärt werden, um allen Beschäftigten eine Absicherung fürs Alter zu gewährleisten.

c. Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme der sozialen Sicherung (z.B. Sozialversicherungsbeiträge, Steuereinnahmen, Reduzierung von Transferleistungen)

Konkrete Daten zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme der sozialen Sicherung für den Sektor Landwirtschaft liegen dem Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. nicht vor.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass zu den Mindestlohnempfängern im Bereich Landwirtschaft überwiegend saisonal beschäftigte Aushilfskräfte aus osteuropäischen Staaten sowie Schüler und Studierende zählen, die regelmäßig keine Transferleistungen beanspruchen. Insofern gehen mit der Mindestlohnvergütung keine negativen Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland einher.

Allerdings könnte sich die vom Mindestlohn erhoffte Erhöhung der Steuereinnahmen und der Summe der an die Sozialversicherungsträger zu zahlenden Beiträge sowie der Wegfall von

Transferleistungen ins Gegenteil verkehren, wenn durch den Mindestlohn mittelfristig Arbeitsplätze – nicht nur von Aushilfskräften, sondern auch von versicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeitern – in der Landwirtschaft sowie im vor- und nachgelagerten Bereich wegfallen.

d. Einhaltung des Mindestlohns

Dem Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. liegen keine Erkenntnisse über branchenweite Verstöße gegen das Mindestlohngesetz vor. Vereinzelt sind Fälle bekannt geworden, in denen es durch falsche Anrechnung oder Aufrechnung von Sachleistungen wie Unterkunft und/oder Verpflegung auf bzw. mit dem Mindestlohn zu nicht beabsichtigten Mindestlohnverstößen kam.

Massive Mindestlohnverstöße in der Landwirtschaft wie sie in den Medien und auch seitens der Gewerkschaften teilweise behauptet werden, sind nicht belegt. Auch die im Auftrag der Mindestlohnkommission erstellte Studie zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf Saisonbeschäftigung (Januar 2022) kommt zum Ergebnis, dass der Mindestlohn in der Landwirtschaft weitgehend beachtet wird (Seite X).

Soweit es in der Landwirtschaft zu bewussten Verstößen gegen das Mindestlohngesetz kommt, sind diese zu sanktionieren.

e. Reaktionen auf den Mindestlohn in Form von möglichen Veränderungen bei Lohnbestandteilen, Arbeitgeberleistungen, Arbeits-/Leitungsvorgaben usw.

Bereits mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. tariflichen Mindestentgelts im Jahr 2015 haben viele landwirtschaftliche Betriebe zur Kompensation der gestiegenen Lohnkosten bislang kostenfrei gewährte Leistungen wie Unterkunft und/oder Verpflegung nur noch kostenpflichtig zur Verfügung gestellt – auch wenn dies für die Unternehmen zu einem höheren bürokratischen Aufwand führt(e). Dadurch konnten zumindest anfangs die mit der Mindestlohneinführung verbundenen höheren Lohnkosten zum Teil kompensiert werden.

Mit steigendem Mindestlohn ist in den vergangenen Jahren auch eine Leistungsverdichtung zu verzeichnen. Die Beschäftigung weniger leistungsstarker Arbeitskräfte ist betriebswirtschaftlich nicht mehr vertretbar. Insofern kommt es auch bei Aushilfskräften zunehmend zu einer vorzeitigen Vertragsauflösung bzw. Kündigung leistungsschwacher Arbeitnehmer bzw. zu keiner Einstellung oder Folgebeschäftigung.

Darüber hinaus kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch in der Landwirtschaft und im Gartenbau (wie in anderen Branchen) freiwillige Leistungen, wie z. B. Tankgutscheine, Kindergartenzuschüsse oder Jahressonderzahlungen gestrichen werden.

3. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen

a. Kosten und Erträge

Der Mindestlohn hat die landwirtschaftlichen Unternehmen durch höhere Löhne und zusätzlichen bürokratischen Aufwand (Mindestlohndokumentation, Abwicklung der Sachleistungen) belastet und dadurch die Arbeitskosten erhöht. Steigende Lohnkosten müssen zu wesentlichen Teilen aus den Unternehmensgewinnen heraus finanziert werden, da sie nicht bzw. nicht vollumfänglich an die aufnehmende Hand (Handel, Verarbeiter und Verbraucher) weitergegeben werden können. Denn die Unternehmen stehen wie zuvor bereits geschildert mit ihren Erzeugnissen im Wettbewerb mit günstigerer Importware aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland. Seit Ende der Corona-Pandemie und mit Ausbruch des Ukrainekrieges kaufen Verbraucher wieder sehr preisorientiert, so dass die höheren Produktionskosten nicht am Markt realisiert werden können. Das hat bereits zu einer starken Gewinnreduzierung bei Betrieben mit handarbeitsintensiver Produktion von Obst, Gemüse und Wein geführt. So sind die Kosten im Obstbau im Vergleich der Wirtschaftsjahre 2017/2018 bis 2022/2023 um 31 Prozent gestiegen und die Erträge im selben Zeitraum um 49,63 Prozent gesunken (Quelle: Testbetriebsnetz des Bundeslandwirtschaftsministeriums). Können die Lohnkosten nicht mehr aus den Gewinnen finanziert werden, ist eine Umstellung der Produktion oder ein Ausstieg unumgänglich (siehe Frage 1).

b. Produktivität und Lohnstückkosten

Um die Wirtschaftlichkeit der Betriebe auch bei steigendem Mindestlohn zu erhalten, wachsen auch die Anforderungen an die Produktivität der Mitarbeiter. Leistungsschwächere Mitarbeiter werden nicht eingestellt oder weiterbeschäftigt.

c. (Verbraucher-)Preise

Während die Lohnkosten in der Landwirtschaft für einfache Hilfstätigkeiten seit Einführung des Mindestlohns von 7,30 Euro (Ost 7,10 Euro) im Jahr 2014 um mehr als 75 Prozent auf 12,82 Euro gestiegen sind, sind die Erzeugerpreise des heimisch produzierten Obsts und Gemüses nicht im gleichen Umfang gewachsen. Denn im Ausland zu weit geringeren Lohnkosten produzierte Ware verdrängt die deutsche Ware im Handel. Den deutlich gestiegenen Lohnkosten kann deshalb regelmäßig nur bei einer Direktvermarktung Rechnung getragen werden. Das in den vergangenen Jahren zunehmend preisorientierte Einkaufsverhalten führt aber zunehmend auch zu einem Rückgang der Selbstvermarktung.

d. Nachfrage- und Umsatzentwicklung

In den beiden vergangenen Jahren kam es aufgrund des inflationsbedingten deutlich kostenbewussteren Einkaufsverhaltens der Verbraucher zu Absatzeinbrüchen bei einzelnen Kulturarten, die infolge des Mindestlohns teurer als ausländische Importware waren. Dies betraf insbesondere die Produktion von Erdbeeren und Spargel. Hier kam es nicht selten zu einem Nichtbeernten der Felder, da die Lohnkosten für die Ernte die zu erwartenden Erlöse überstiegen hätten.

e. Investitionstätigkeit

Der Rückgang der Unternehmensgewinne und die Planungsunsicherheit hinsichtlich künftiger Mindestlohnentwicklungen durch neuerliche Eingriffe des Gesetzgebers wirkt sich negativ auf die Investitionstätigkeit der Unternehmen aus. So verzeichnen die Anlageberater im Obst- und Gemüsebau einen Rückgang bei Neupflanzungen und größere Pflanzenvermehrer berichten von steigenden Nachfragen nach Jungpflanzen aus osteuropäischen Ländern bei gleichzeitigem Nachfragerückgang deutscher Kunden.

f. Veränderung von Wettbewerbsparametern

Landwirtschaftliche Erzeugnisse kommen heute aus der ganzen Welt. Die landwirtschaftlichen Unternehmen stehen damit in direkter Konkurrenz zu Betrieben in anderen europäischen und außereuropäischen Ländern. Zwar sind die Mindestlöhne in den vergangenen Jahren im Ausland, insbesondere in den osteuropäischen Staaten ebenfalls deutlich gestiegen. Sie sind aber zumeist noch erheblich niedriger als in Deutschland. Dies wirkt sich insbesondere bei der Produktion arbeitsintensiven Obsts und Gemüses erheblich aus und verschafft den ausländischen Unternehmen deutliche Lohnkostenvorteile. So beträgt der aktuelle Mindestlohn je Arbeitsstunde in Bulgarien 3,32 Euro, in Griechenland 5,60 Euro², in Polen 7,08 Euro, in Portugal 6,01 Euro*, in Rumänien 4,87 Euro und in Spanien 8,37 Euro*. In Drittstaaten sind die Löhne noch deutlich geringer, etwa in Marokko (1,62 Euro bzw. 1,18 Euro für Arbeiter in der Landwirtschaft), der Republik Moldau (1,69 Euro) oder der Türkei (3,75 Euro).

Der gesetzliche Mindestlohn schützt die deutschen landwirtschaftlichen Unternehmen aufgrund ihrer Konkurrenzsituation innerhalb Europas nicht vor Dumpingkonkurrenz aus dem Ausland. Der Lebensmitteleinzelhandel erkennt die erhöhten Produktionskosten deutscher Betriebe weiterhin nicht entsprechend an.

² Die im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegenen Stundenlöhne beruht auf der erstmaligen Berücksichtigung des in diesen Staaten bestehenden Anspruchs auf 14 Monatsgehälter. Dabei dürften saisonal Beschäftigte häufig nicht von einem 13. und 14. Gehalt profitieren, weshalb die tatsächlichen Stundenlöhne geringer ausfallen.

Viele Sonderkulturbetriebe müssen deshalb ihre Produktion anpassen. Jede Möglichkeit der Technisierung/Mechanisierung, die durch den gesetzlichen Mindestlohn gegenüber dem Einsatz von Arbeitskräften an relativer Vorzüglichkeit gewonnen hat, wird geprüft, um Arbeitskräfte zu ersetzen. Der Übergang auf personalextensivere Produktionsverfahren bleibt weiterhin eine Alternative. Die strukturelle Anpassung an den gesetzlichen Mindestlohn in der Landwirtschaft findet wie in vorherigen Stellungnahmen bereits geschildert nicht als Stichtagsergebnis, sondern schleichend statt. Dabei dürften die jetzt begonnenen Entwicklungen unumkehrbar sein.

4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung

a. Auf- und Abbau von Beschäftigung

Es ist davon auszugehen, dass der gesetzliche Mindestlohn in der Landwirtschaft und im Gartenbau tendenziell zu einem Rückgang der Beschäftigung führen wird (siehe Frage 1 und 3). Mit Einführung des Mindestlohns und jeder Erhöhung des Mindestlohns müssen sich die Arbeitgeber fragen, ob die Beschäftigung der entsprechenden Arbeitnehmer zu den neuen Entgeltbedingungen wirtschaftlich noch vertretbar ist. So ist in der Praxis bereits festzustellen, dass Arbeitnehmer, die die für die Wettbewerbsfähigkeit notwendigen Vorgaben nicht schaffen, entlassen bzw. nicht mehr beschäftigt werden (siehe oben). Der Mindestlohn hat damit zu einer Auslese zugunsten leistungsstarker Arbeitskräfte geführt. Dies wird sich auch in Zukunft fortsetzen.

b. Beschäftigungs- bzw. Einstellungschancen von bestimmten Personengruppen (z.B. von un- oder gering qualifizierten Personen)

Die unter Frage 4.a. aufgezeigte Entwicklung führt dazu, dass leistungsschwache Arbeitnehmer, insbesondere auch Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen, in land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen und solchen des Gartenbaus – entgegen der früheren Praxis – kaum noch beschäftigt werden.

Hier wäre es dringend erforderlich, Ausnahmen vom Mindestlohn einzuführen, um die Beschäftigung für die Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll zu gestalten und den betroffenen Arbeitnehmern eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

c. Arbeitszeit, Arbeitsvolumen

Aufgrund saisonaler und witterungsbedingt stark schwankender Arbeitszeiten in der Landwirtschaft führen die strengen Fälligkeitsregelungen des Mindestlohngesetzes, insbesondere die Begrenzung für die Aufnahme von Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto nach § 2 Abs. 1 Satz 3 MiLoG zu Schwierigkeiten. Hier muss dringend eine interessengerechte Lösung für Teilzeitbeschäftigte gefunden werden.

d. Personalfluktuatation

Erkenntnisse hierzu im Zusammenhang mit dem Mindestlohn liegen dem Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. nicht vor.

e. Regelungen für Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)

Nach unseren Erkenntnissen haben die grundsätzliche Einbeziehung von Praktikanten in die Mindestlohnregelungen und die komplizierten Ausnahmeregelungen zu einem deutlichen Rückgang des Angebots an Praktika und zu einer Verkürzung der Praktikumsdauer in den landwirtschaftlichen Unternehmen geführt. Wegen der häufig bestehenden Rechtsunsicherheit, ob ein Praktikum mindestlohnpflichtig ist oder nicht, werden Praktika über drei Monate Dauer – wenn überhaupt – nur noch für entsprechend längere Pflichtpraktika angeboten. Orientierungspraktika und berufsbegleitende Praktika sind auf maximal drei Monate begrenzt. Diese Konsequenzen der Mindestlohnvorgaben sind weder im Interesse der Praktikanten, noch dienen sie der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen.

Im Hinblick darauf, dass Praktika keine Beschäftigung darstellen, sondern der Wissensvermittlung dienen, sollten sie von der Mindestlohnpflicht ausgenommen werden. Zumindest sollten aber auch Orientierungspraktika und berufsbegleitende Praktika für mindestens sechs, besser 12 Monate nicht unter die Mindestlohnpflicht fallen.

f. Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohngefüge

Der Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf das gesamte Tarifgefüge wirkt sich auch auf das Lohngefüge der Betriebe aus. In Betrieben mit einer großen Zahl an Saisonarbeitskräften führen die wegen geringer Steuer- und Sozialabgaben oft hohen Nettovergütungen der Aus Hilfskräfte häufig zur Unzufriedenheit bei den dauerhaft im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern. Letztere werden zwar mit einem deutlich höheren Bruttolohn vergütet, erhalten aber nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben oft einen geringeren Nettolohn als die ungelernen Saisonkräfte. Um den sozialen Frieden im Unternehmen zu bewahren, müssen deshalb häufig die Vergütungen für die ständig Beschäftigten erhöht werden.

g. Ausbildungsgeschehen

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns im Hinblick auf den Abschluss neuer Ausbildungsverhältnisse sind bisher nicht festzustellen. Die Ausbildungszahlen waren im Bereich der Land- und Forstwirtschaft in den vergangenen Jahren erfreulicherweise stabil.

h. Auswirkungen auf das Tarifgeschehen (z.B. Auswirkungen auf Tarifverhandlungen, Tarifgitter), auf die Tarifbindung und auf die Arbeit der Betriebsräte

Wie bereits dargestellt, hat der gesetzliche Mindestlohn Auswirkungen auf das gesamte Tarifgeschehen. Für die unterste Lohngruppe der regionalen Lohntarifverträge für Landarbeiter gilt bislang im Wesentlichen der gesetzliche Mindestlohn. Daran richten sich die Tarifgitter und auch die künftigen Abschlüsse aus.

Die Abhängigkeit vom gesetzlichen Mindestlohn hat zur Folge, dass die Bundesempfehlung Landwirtschaft sowie die darauf basierenden Tarifabschlüsse maximal eine Laufzeit von zwei Jahren – bis zur nächsten Anpassungsempfehlung der Mindestlohnkommission haben. Längere Laufzeiten, die den Arbeitgebern eine größere Planungssicherheit geben könnten, scheiden damit aus.

Die enge Verknüpfung der untersten tariflichen Entgeltgruppe könnte dazu führen, dass ein Tariflohn künftig nur noch für Fachkräfte geschlossen wird.

Berlin, den 10. März 2025

gez. RAin Nicole Spieß
Hauptgeschäftsführerin