

# Zeitraum für die kurzfristige Beschäftigung über 2018 hinaus bei drei Monaten und 70 Tagen belassen



## Ohne Saisonarbeiter kein heimisches, frisches und bezahlbares Obst und Gemüse!

In Deutschland werden jährlich rund 300.000 Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft und im Gartenbau beschäftigt.

Hochgerechnet werden saisonal alleine in der Spargel- und Erdbeerernte 162.000 Erntekräfte eingesetzt. Durch die weitestgehende Vollbeschäftigung in Deutschland lassen sich keine Erntehelfer aus dem deutschen Arbeitsmarkt rekrutieren. Die mechanische Ernte von sensiblem Obst und Gemüse ist technisch nicht ausgereift und mit hohen Investitionskosten verbunden. Das vielfältige Angebot von frischem Obst und Gemüse wie, Spargel, Erdbeeren, Himbeeren, Süßkirschen, Äpfel, Salate und vielem mehr würde ohne Arbeitskräfte aus Osteuropa nahezu verschwinden oder derart im Preis steigen müssen, dass viele Haushalte auf günstige Importware zugreifen müssten.

## Drei Monate Beschäftigungszeitraum ohne aufwendigen Personalwechsel in der laufenden Saison

Die Spargelsaison beginnt Mitte März bis Anfang April und endet Mitte Juni. Die Erdbeersaison beginnt Anfang bis Mitte Mai und endet im Normalanbau Mitte Juli. Die Dauer einer Erntesaison je Kultur ist mit drei Monaten ideal an den erweiterten Beschäftigungszeitraum gemäß § 115 SGB IV angepasst. Damit wird ein häufiger Personalwechsel reduziert, was im Sinne der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist.

## Bürokratie verdoppelt sich – Verwaltungskosten steigen

Für den Fall, dass die Entfristung nicht umgesetzt werden kann, hätte dies einen enormen Anstieg des Verwaltungsaufwandes und der Kosten zur Folge:

- Die Arbeitgeber profitieren von Mitarbeitern, die gut eingearbeitet sind. Doch nach zwei Monaten, wenn die Arbeitskräfte beginnen, selbstständiger und effektiv zu arbeiten, müssen sie ausgetauscht werden.
- Das Finden von geeigneten Arbeitnehmern aus Osteuropa wird jährlich schwieriger, da motiviertes Personal häufig eine Festanstellung z.B. in der Industrie bevorzugt. Es wird künftig also fraglich sein, ob der Bedarf an saisonalen Arbeitskräften ausreichend abgedeckt werden kann. Fraglich ist auch, ob Arbeitnehmer bereit sind, z.B. nur für einen oder zwei Monate anzureisen und zu arbeiten.
- Der Verwaltungsaufwand für die Betriebsleiter und die Verwaltung wird deutlich erhöht, wenn neues Personal innerhalb einer Saison angestellt werden muss. Beispielsweise:
  - neue Arbeitsverträge erstellen und zahlreiche Unterlagen zum Nachweis des Sozialversicherungsstatus anfordern
  - neue Mietverträge, Verwahrvereinbarungen, Verpflegungsvereinbarungen erstellen
  - An- und Abmeldung bei:
    - Knappschaft
    - der freiwilligen Krankenversicherungsgesellschaft
    - Einwohnermeldeamt
  - doppelte Lohnabrechnungen erstellen
  - doppelte Lohnsteuerersatzbescheinigungen beantragen und bearbeiten
  - doppeltes Bescheinigen der Arbeitgeberangaben für die Kindergeldbeantragung
  - doppelte Kündigungen und Beschäftigungsnachweise erstellen

## Arbeitnehmer werden benachteiligt

In der Regel werden Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, wenn diese eine wichtige Funktion über drei Monate hinaus einnehmen. Diese Arbeitnehmer erhalten nun aber 20 % Abzug von ihrem Bruttolohn und werden damit schlechter gestellt als ihre Kollegen/Kolleginnen, die für einfache Erntetätigkeiten eingesetzt werden und kurzfristig beschäftigt werden.

Außerdem ist die Arbeit für die Arbeitnehmer mit hohen Reisekosten verbunden. Bei einem kurzen Aufenthalt und weniger Gehalt wird die Saisonarbeit in Deutschland für die Erntehelfer noch unattraktiver.

### **Produktionskosten steigen! Lebensmittelpreise sinken!**

Ein enormes Ungleichgewicht ist heute schon zu beobachten, wenn die Erlöse im Verhältnis zum Aufwand betrachtet werden.

Wenn nun keine Entfristung eintritt, wird sich diese Situation derart verschlechtern, dass sich die Produktion nicht mehr rentiert. Denn, wie oben skizziert, gibt es Gründe, die dafür sprechen eine/n Abreitnehmer/in nicht innerhalb einer Saison auszutauschen. Die Folge ist, dass diese Arbeitnehmer/innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden müssen. Das heißt für den Arbeitgeber eine Steigerung der Lohnkosten um etwa 40 %. Die Steigerung ergibt sich aus dem Arbeitgeberanteil und die zwangsläufig damit verbunden Lohnsteigerung, um die Abzüge beim / bei der Abreitnehmerin auszugleichen. Denn ein ausländische/r Arbeitnehmer/in profitiert von den Sozialabgaben in Deutschland so gut wie nicht. Daher ist sie/er nicht bereit, auf die Höhe des Nettoverdienstes, den sie/er im Vergleich zu den sozialversicherungsbefreiten Kolleginnen/Kollegen verdient, zu verzichten. Kundinnen und Kunden werden aufgrund dieser Kostensteigerung nicht bereit sein, 40 % höhere Preise für Obst und Gemüse zu zahlen. Daher ist davon auszugehen, dass der Strukturwandel beschleunigt wird und das öffentliche Interesse daran, ein vielfältiges Angebot an frischem, regional erzeugtem Obst und Gemüse, in dem hohen Maße wie heute nicht mehr gewährleistet werden kann.

### **Die Ausweitung des Beschäftigungszeitraumes hat keine negativen Folgen nach sich gezogen**

Wie der erste Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns der Mindestlohnkommission aus dem Jahr 2016 deutlich aufzeigt, hat sich die Erhöhung des sozialversicherungsfreien Zeitraums auf drei Monate / 70 Tage nicht auf einen Anstieg der kurzfristigen Beschäftigung ausgewirkt. Insofern können die Befürchtungen der Politik und Verwaltung, dass die sozialversicherungsfreie Beschäftigung sich ausweitet, entschärft werden. Für die saisonalen Betriebe stellt die Beibehaltung des längeren Beschäftigungszeitraumes jedoch eine enorm wichtige Erleichterung dar. Daher ist die Politik dazu aufgerufen, die Entfristung gesetzlich zu verankern.

---

Der Verband Süddeutscher Spargel- und Erdbeeranbauer e.V. (VSSE) setzt sich für die Interessen von rund 600 Mitgliedern ein und ist damit Deutschlands größter Spargel –und Beerenverband. [www.vsse.de](http://www.vsse.de) | 12.03.2018