

Antrag

Hannover, den 16.06.2026

Fraktion der CDU

Zeitgemäße und anforderungsgerechte personalwirtschaftliche Rahmenbedingungen für Niedersachsens Landwirtschaft und ihre Beschäftigten

Der Landtag wolle beschließen:

EntschlieÙung

Familienfremde Arbeitskräfte haben sich im Zuge des agrarstrukturellen Wandels zu einer unverzichtbaren Stütze der heimischen Landwirtschaft entwickelt. Bundesweit kommen in der Landwirtschaft inzwischen auf 398 300 Familienarbeitskräfte 234 800 ständig beschäftigte familienfremde sowie 242 800 Saisonarbeitskräfte.¹ In Niedersachsen ist das Verhältnis ähnlich: Im Jahr 2020 arbeiteten 35 300 Familienarbeitskräfte auf den landwirtschaftlichen Betrieben; hinzu kamen 25 800 ständig beschäftigte familienfremde Arbeitskräfte sowie 9 200 nicht ständig beschäftigte Arbeitskräfte (einschließlich Saisonarbeitskräfte).²

Eine besonders hohe Personalintensität kennzeichnet Sonderkulturbetriebe. Während im bundesweiten Mittel im Ackerbau 1,4 und in Betrieben mit Nutztierhaltung etwa 2 bis 2,5 Arbeitskräfte je 100 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche (LF) beschäftigt werden, sind es im Gartenbau 64,4 Arbeitskräfte je 100 ha LF, im Obstbau 21,5 Arbeitskräfte je 100 ha LF und bei Dauerkulturen 17,4 Arbeitskräfte je 100 ha LF.³ Sonderkulturbetriebe sind daher mehr als alle anderen landwirtschaftlichen Betriebe auf zeitgemäÙe, den Interessen der Arbeitskräfte wie der Betriebe Rechnung tragende personalwirtschaftliche Rahmenbedingungen angewiesen.

Der Landtag fordert vor diesem Hintergrund die Landesregierung auf,

1. sich im Interesse des Abbaus bürokratischer Regelungen und der Sicherstellung der Möglichkeit eines bedarfsgerechten Einsatzes von Personal in der Landwirtschaft beim Bund dafür einzusetzen, dass die Möglichkeit für Betriebe, sich eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) abweichende längere tägliche Arbeitszeit durch die Aufsichtsbehörde bewilligen zu lassen, von einer Genehmigungspflicht in eine Anzeigepflicht mit Widerspruchsmöglichkeit durch die Behörde umgewandelt wird,
2. zu prüfen, ob im Interesse der Sicherstellung der Möglichkeit eines bedarfsgerechten Einsatzes von Personal auf landwirtschaftlichen Betrieben ungeachtet der bereits bestehenden Ausnahmeregelungen der §§ 10 Abs. 1 Nr. 12, 14 sowie 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG weitere Vorschriften im Arbeitszeitrecht angepasst werden müssen, und sich gegebenenfalls beim Bund für entsprechende Änderungen einzusetzen,
3. sich beim Bund dafür einzusetzen, dass bei geringfügig beschäftigten ausländischen Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft zukünftig auf die Anwendung des Ausschlusskriteriums der berufsmäßigen Ausübung verzichtet wird,
4. sich deutlich gegen politische Einflussnahmen auf die Festlegung der Höhe des Mindestlohns und für eine Stärkung der Rolle der Mindestlohnkommission als nach § 4 Abs. 1 Mindestlohngesetz zuständigem Gremium für die Festlegung der Höhe des Mindestlohns auszusprechen,

¹ Vgl. <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/landwirtschaftliche-arbeitskraefte>.

² Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz: Die niedersächsische Landwirtschaft in Zahlen. Hannover, November 2021.

³ Vgl. https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/agrarbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=9.

5. sich für eine erneute rechtliche Überprüfung der Mindestlohnpraxis im Falle ausländischer Saisonarbeitskräfte aus Ländern mit deutlich niedrigerem Lohnniveau sowie die gegebenenfalls notwendige Anpassung der gesetzlichen Regeln zur Gewährleistung einer fairen und zugleich wirtschaftlich tragfähigen Entlohnung dieser Arbeitskräfte einzusetzen,
6. sich beim Bund für die Befreiung von Überstundenvergütungen von der Einkommensteuer für in Vollzeit beschäftigte Arbeitskräfte einzusetzen.

Begründung

Der Arbeitsanfall in der Landwirtschaft ist jahreszeitlich sehr unterschiedlich. Landwirtinnen und -wirte müssen zudem schnell und anforderungsgerecht auf veränderte Wetterlagen, Betreuungsbedarfe im Tierbestand oder Schädlingsbefall reagieren können. Die Möglichkeit zu einem möglichst flexiblen Einsatz des vorhandenen familieneigenen wie familienfremden Personals ist daher für die Landwirtschaft von besonderer produktionswirtschaftlicher Bedeutung; sie sichert die Erzeugungsmengen und -qualitäten ab und trägt zur Sicherheit der Arbeitsplätze wie auch der Versorgung mit Lebensmitteln aus heimischer Produktion bei.

Landwirtschaftliche Betriebe sind in ihrer großen Mehrheit auf mittlerweile sehr weitgehend liberalisierten Agrarmärkten tätig und stehen in einem scharfen Kosten- und Preiswettbewerb mit Erzeugern in anderen europäischen sowie außereuropäischen Ländern. Die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen müssen dem intensiven Wettbewerb sowie der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Ertragskraft der Betriebe Rechnung tragen. Zugleich muss die Branche auch ein ausreichend attraktiver Arbeitgeber bleiben; ungeachtet notwendiger Anpassungen der personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen der heimischen Landwirtschaft dürfen daher die Bedürfnisse der ständig wie auch der nur vorübergehend beschäftigten familienfremden Arbeitskräfte nicht aus dem Blick geraten.

Bei der Nachjustierung des arbeitsrechtlichen Rahmens der Landwirtschaft darf nicht außer Acht bleiben, dass Saisonarbeitskräfte überwiegend aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Drittstaaten stammen, in denen ein deutlich niedrigeres Lohnniveau herrscht. Mit Blick auf diese Arbeitskräfte gilt es, die geltenden Regelungen zur Festlegung des Mindestlohns auf den Prüfstand zu stellen und zu klären, wie gewährleistet werden kann, dass sie den Interessen der Beschäftigten wie auch denen der landwirtschaftlichen Betriebe gleichermaßen gerecht werden.

Carina Hermann
Parlamentarische Geschäftsführerin