
724

27. Juni 2025

Vorzulegen bis: 27. Juni 2025

Termin am:

Sofort

Herrn Bundesminister

Bearbeitet von: RD'n [REDACTED] [REDACTED]
OAR [REDACTED] [REDACTED]

über:

Geschäftszeichen: 724-57907/0004

Herrn Staatssekretär

Mitgezeichnet von: -

[REDACTED] 7 [REDACTED] 27/6

[Kopie an](#)

[REDACTED] 72 [REDACTED] 27/6

**Fester Verteiler und Bedienung variabler Verteiler
durch Fachreferat**

mit der Bitte um Kenntnisnahme

Prüfung von Ausnahmen vom Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft

Anlage

I. Votum

Kenntnisnahme

- dass Ausnahmen vom Mindestlohn rechtlich nicht zulässig sind,
- der Entscheidung der Mindestlohnkommission zur Anhebung des Mindestlohns in 2026 auf 13,90 € und 2027 auf 14,60 €.

II. Sachverhalt

Sie, Herr Bundesminister, baten um Stellungnahme zu Ausnahmen für Saisonarbeitskräfte vom Mindestlohn. Hintergrund ist insbesondere die Forderung des Deutschen Bauernverbandes, dass Saisonarbeitskräfte 80 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns enthalten sollen.

III. Stellungnahme

Bereits bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 wurde die Forderung des Berufsstandes, Ausnahmen vom Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte vorzusehen, mit abschlägigem Ergebnis geprüft. Herr BM a.D. Christian Schmidt konnte seinerzeit stattdessen eine Aufstockung der kurzfristigen sozialversicherungsfreien Beschäftigung von zwei auf drei Monate sowie eine Anrechenbarkeit von Sachleistungen auf den Mindestlohn bei Saisonbeschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau erreichen.

An der damaligen rechtlichen Bewertung hat sich angesichts der geltenden Rechtslage nichts geändert:

Der **allgemeine gesetzliche Mindestlohn** bildet eine **absolute Lohnuntergrenze**, die in keinem Arbeitsverhältnis unterschritten werden kann (§ 1 Absatz 1 Mindestlohngesetz). Hier von sind nur spezielle Personengruppen wie bestimmte Praktikanten und Langzeitarbeitslose für die Dauer von sechs Monaten nach § 22 Mindestlohngesetz ausgenommen.

Eine Begrenzung des Mindestlohns für kurzfristig Beschäftigte auf den Nettolohn bzw. auf 80 % des Mindestlohns wäre aus Gleichheitsgründen unzulässig (Begründung s. Anlage).

Besonderheiten der Saisonarbeit wird durch eine im Koalitionsvertrag vorgesehene nochmalige Erhöhung des Zeitraums der kurzfristigen Beschäftigung Rechnung getragen. Zudem wird für Saisonbeschäftigte die **Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft auf den gesetzlichen Mindestlohn** zugelassen.

- Die Anrechnung solcher Sachbezüge ist gemäß § 107 Absatz 2 der Gewerbeordnung für den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens zulässig.
- Sofern der Arbeitgeber die Pfändungsfreigrenzen und die Werte für Verpflegung und Unterkunft nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung beachtet, wird eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn bei Saisonbeschäftigten folglich von den Zollbehörden nicht beanstandet.
- Saisonarbeitskräfte und Arbeitgeber können die Anrechnung vertraglich vereinbaren.
- Somit können die Arbeitgeber die Kosten für Verpflegung und Unterkunft der Saisonarbeitskräfte direkt vom (Mindest)Lohn abziehen.

Darüber hinaus könnte überlegt werden, für **ungelernte Tätigkeiten aller Branchen eine niedrigere Lohnuntergrenze** vorzusehen. Hier würde eine Differenzierung des Lohns nicht an bestimmten Personengruppen (wie Saisonarbeitskräften) festgemacht. Allerdings hätte dies eine Absenkung des bisherigen Mindestlohns für die ungelernten Tätigkeiten zur Folge. Damit würde **faktisch ein zweiter Mindestlohn in geringerer Höhe geschaffen**. Dies erscheint **problematisch**, weil der Mindestlohn sich gerade primär an wenig verdienende ungelernte Arbeitskräfte richtet. Diese würden dann in geringerem Maße vom Mindestlohn profitieren und so möglicherweise nicht ihr Existenzminimum sichern können. Dieser Überlegung stünde zudem die **europäische Mindestlohnrichtlinie entgegen**, weil für eine Abweichung vom Mindestlohn nach unten kein legitimes Ziel erkennbar wäre und auch eine **Diskriminierung von Ungelernten** angenommen werden könnte. Daher ist der Vorschlag rechtlich problematisch. Die Erzielung eines Konsenses mit dem federführenden BMAS erscheint - auch im Lichte aktueller Pressemeldungen - unrealistisch.

Eine weitere Option könnte sein, **Beschäftigte in ungelernten Tätigkeiten von der aktuell anstehenden Mindestlohnerhöhung auszunehmen**. Damit würde man ebenso faktisch eine zweite Lohnuntergrenze für Ungelernte schaffen, so dass hier ebenfalls die oben dargelegten

rechtlichen Bedenken bestehen. Zudem ist Deutschland durch die europäische Mindestlohnrichtlinie verpflichtet, **Verfahren zur Aktualisierung** zu schaffen. Deutschland muss also regelmäßig seinen Mindestlohn nach bestimmten Kriterien erhöhen. Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte von der Aktualisierung sind nicht vorgesehen, so dass Deutschland Gefahr liefe, sich in **Widerspruch zur Mindestlohnrichtlinie** zu setzen.

Ausnahmen vom Mindestlohn sind im Ergebnis fachlich / rechtlich nicht darstellbar.

[REDACTED]

Ergänzend: aktuelle einstimmige Entscheidung der Mindestlohnkommission vom 27.06.2025:

Anhebung des Mindestlohns

- ab 01.01.2026 auf 13,90 € und
- ab 01.01.2027 auf 14,60 €

gezeichnet: RD'n [REDACTED] 724

Kopie an:

Variabler Verteiler: 7, 71, 72, L1, L4, 413, 415, 716

StV EL-Referent/-in Referat 611 für EL-Referenten/-innen