



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Fachbereich Agrarwirtschaft
Fachgebiet Agrarpolitik
Prof. Dr. T. Fock

Bachelorarbeit

Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2009-0139-5

von
Juliane Dahms

Juli 2009

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Bedeutung der Saisonarbeit	2
3 Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitnehmern	5
3.1 Grundlagen zur Beschäftigung von Ausländern	5
3.2 Zulassungsverfahren im Rahmen der Eckpunkteregelung	6
4 Eckpunkteregelung der Bundesregierung zur Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern	7
4.1 Eckpunkte 2006/2007	7
4.2 Eckpunkte 2008/2009	8
4.3 Ziele der Eckpunkteregelung	9
4.4 Probleme durch die Eckpunkteregelung	10
5 Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft	11
5.1 Leitlinien zur Vermittlungsförderung inländischer Saisonkräfte	11
5.1.1 Zusammenarbeit mit öffentlichen Arbeitsvermittlungen	11
5.1.2 Schwerpunkte auf regionale und zeitliche Aktivitäten	12
5.1.3 Prinzip der Freiwilligkeit und Grundsatz des Förderns und Forderns	12
5.1.4 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen	13
5.1.5 Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten	13
5.1.5.1 Organisatorische Regelungen	13
5.1.5.2 Eignungsanforderungen von Arbeitskräften in der Saisonbeschäftigung	14
5.1.5.3 Bildung von Warteliste und Bewerberpool	14
5.1.5.4 Arbeitgeberbetreuung	15
5.1.5.5 Aufnahme und Bearbeitung von Stellenangeboten	15
5.1.5.6 Ergänzende Dienste	16
5.1.6 Unterstützung durch Dritte, durch Förderungsmöglichkeiten und Arbeitgeber	16
5.1.7 Öffentlichkeitsarbeit	17
6 Modellprojekt - Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit - Studie GIB im Auftrag des BMAS	18
6.1 Grundlegende Vorraussetzungen der Studie	18
6.2 Soziale und wirtschaftliche Beurteilung der Untersuchungsregionen	19
6.2.1 Das Bundesland Rheinland-Pfalz	19
6.2.2 Der Agenturbezirk Ludwigshafen	20
6.2.3 Der Agenturbezirk Landau	22
6.2.4 Das Bundesland Niedersachsen	23
6.2.5 Der Agenturbezirk Stade	25
6.2.6 Der Agenturbezirk Osnabrück	26
6.3 Befragungsergebnisse der Arbeitskräfte	27
6.4 Befragungsergebnisse der Landwirte	30
6.5 Fazit und Schlussfolgerung der Studie	33
7 Modellprojekt – Arbeitsmarkt in Oberfranken und Saisonkräfte in der Landwirtschaft – Fallstudie anhand oberfränkischer Spargelbauern	35
7.1 Arbeitslosigkeitsentwicklung in Oberfranken	35
7.2 Fallstudie – Saisonkräfte in der Landwirtschaft, dargestellt anhand oberfränkischer Spargelbauern	36
7.2.1 Einleitung und Problemstellung	36

7.2.2 Situation oberfränkischer Spargelbauern und ihrer Saisonkräfte	36
7.2.2.1 Struktur der Betriebe	37
7.2.2.2 Saisonkräfte auf den Höfen	37
7.2.2.3 Befragungsergebnisse der Saisonarbeitskräfte	38
7.3 Schlussfolgerung der Untersuchung.....	41
8 Saisonarbeiter in der Landwirtschaft in Deutschland.....	43
9 Saisonarbeiter in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern.....	45
10 Schlussfolgerung	47
11 Quellenangabe/Literaturverzeichnis	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mittel- und osteuropäische Saisonarbeitnehmer in Deutschland (1991 bis 2001)	2
Abbildung 2: Quantitativer Verlauf des Vermittlungsprozesses in landwirtschaftliche Saisonarbeit (LSA)	28
Abbildung 3: Bemühungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung.....	29
Abbildung 4: Heranführung an landwirtschaftliche Saisonarbeit	30
Abbildung 5: Gründe für eine Nichtbeschäftigung der vorgeschlagenen Personen.....	32
Abbildung 6: Rekrutierungswege inländischer Saisonkräfte	33
Abbildung 7: Herkunft der Saisonarbeiter (n=89).....	38
Abbildung 8: Alterstruktur der Saisonarbeiter (n=89)	38
Abbildung 9: Bildungsabschluss der Saisonkräfte (n=89)	39
Abbildung 10: Häufigkeit der Saisonarbeit der Befragten Saisonkräfte (n=89)	40
Abbildung 11: Aufenthaltsdauer der Befragten Saisonarbeiter (n=89).....	41
Abbildung 12: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland 1991 bis 2007	44
Abbildung 13: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern 1991 bis 2007	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Herkunft der Saisonarbeitskräfte (2006 bis 2008) in Personen.....	3
Tabelle 2: Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland	4
Tabelle 3: Agenturbezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage im Oktober 2007, laut Arbeitslosenquoten der Bundesagentur für Arbeit	9
Tabelle 4: Ausländische Saisonarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2006 (bewilligte EZ/AV).....	20
Tabelle 5: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Ludwigshafen 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres	21
Tabelle 6: Flächennutzung im Agenturbezirk Ludwigshafen in 2003	21
Tabelle 7: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Landau 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres.....	22
Tabelle 8: Flächennutzung im Agenturbezirk Landau in 2003	23
Tabelle 9: Anbauflächen und Erntemengen bei Obst und Gemüse in Niedersachsen (2005)	24
Tabelle 10: Ausländische Saisonarbeitskräfte in den Untersuchungsregionen 2001 bis 2006 (bewilligte EZ/AV).....	24
Tabelle 11: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Stade 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres.....	25
Tabelle 12: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Osnabrück 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres.....	26
Tabelle 13: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland 1991 bis 2007	44
Tabelle 14: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg- Vorpommern 1991 bis 2007	45
Tabelle 15: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben 2007 in Mecklenburg- Vorpommern (untergliedert nach Landkreisen)	46

1 Einleitung

Die landwirtschaftliche Saisonarbeit in Deutschland hat eine große Bedeutung und ist im Jahresablauf der Landwirte nicht mehr weg zu denken. Besonders zu Zeiten, bei denen ein enormer Arbeitsdruck zu bewältigen ist, sind die Saisonarbeiter nicht zu ersetzen. Solche Arbeitsspitzen, bei denen die meisten Saisonarbeitskräfte eingesetzt werden, entstehen im Erntezeitraum und umfassen alle vor- und nachbereitenden Aufgaben. Die folgende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Saisonarbeitskräfte in Deutschland. Sie soll sich gleichermaßen auf inländische und ausländische Saisonarbeitnehmer beziehen. Damit ausländische Saisonarbeiter in Deutschland beschäftigt werden können, gibt es gesetzliche Regelungen, welche hier näher dargestellt werden. Zu diesen Regelungen gehört unter anderem auch die Eckpunkterege lung der Bundesregierung. Welches Ziel diese verfolgt und welche Probleme sie mit sich bringt, wird ebenfalls näher erläutert. In Deutschland werden seit Jahren überwiegend ausländische Saisonarbeitskräfte beschäftigt. Bei der aktuellen Arbeitsmarktlage sollte aber das oberste Ziel sein, mehr inländische Arbeitslose in diesem Bereich zu beschäftigen. In dieser Ausarbeitung werden auch Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit dargelegt, wie die Inländerbeschäftigung in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit weiter gefördert wird. Für die betroffenen Arbeitslosen und den Arbeitsmarkt in Deutschland und auch für eine Senkung der Sozialausgaben der Bundesrepublik wäre der Idealfall, den Bedarf an Saisonarbeitskräften zu 100 % mit inländischen Arbeitern zu decken. Aus welchen Gründen dies aber nicht möglich ist, wird in dieser Arbeit unter anderem auch erkennbar. Um diese Problematik näher darzustellen, wurden zwei unterschiedlich Fallstudien mit praxisnahem Bezug in diese Ausarbeitung integriert. Bei beiden Studien wurden Arbeitgeber und Saisonarbeitskräfte (auch potenzielle) direkt befragt, so dass in ihnen direkte Informationen aus erster Hand verarbeitet worden. Bei der ersten Studie handelt es sich um eine Untersuchung, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben wurde und verlässliche Erkenntnisse in Bezug auf die Eckpunkterege lung, über das Ausmaß und die Bestimmungsfaktoren der Inländerbeschäftigung im Saisonbereich erzielen sollte. Die zweite Untersuchung beschäftigt sich mit oberfränkischen Spargelbauern und ihren Saisonarbeitern. In dieser werden Zusammenhänge zum Beispiel über Herkunft, Bildungsstand und Häufigkeit der Beschäftigung in Deutschland dargestellt. Abschließend wird noch ein Überblick über die Entwicklung der Saisonarbeit in den letzten 20 Jahren in Deutschland und in Mecklenburg-Vorpommern gegeben.

2 Bedeutung der Saisonarbeit

Für viele landwirtschaftliche Betriebe ist alljährlich, ab Beginn der Vegetationsperiode, die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften von großer Bedeutung. Die Betriebe können Umstände wie Wetter oder Marktsituation nicht beeinflussen, müssen aber ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf unabhängig von diesen Einflüssen flexibel decken können (ANONYMUS, 2009A). Saisonarbeitskräfte sind Personen, die nur für einen vorübergehenden Zeitraum, die Saison, eine Erwerbstätigkeit ausüben. Innerhalb der Saison, wie z.B. die Ernte in der Landwirtschaft, kann es in befristeten Zeiträumen zu Arbeitsspitzen und erhöhtem Arbeitskräftebedarf kommen. Während die Wirtschaft nach Saisoniers verlangt, beklagen Gewerkschaften deren Druck auf das Lohnniveau. Weltweit gesehen erfolgt eine Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in großem Ausmaß von aus- und inländischen Saisoniers, Wanderarbeitern und Arbeitsmigranten. In nicht seltenen Fällen verrichten diese ihre Arbeit oft unter schlechten arbeitsrechtlichen Bedingungen hinsichtlich Entlohnung oder Unterbringung. Innerhalb der Europäischen Union sind Saisonarbeiter und Erntehelfer zum größten Teil Migrantinnen aus Osteuropa, Afrika, Asien oder Südamerika (ANONYMUS, 17.05.2009). Die Anzahl der ausländischen Saisonarbeiter im Verlauf von 1991 bis 2001 hat sich fast verdreifacht (Abbildung 1). Dies zeigt, dass die Saisonarbeit in Deutschland an Bedeutung sehr stark zugenommen hat. Es ist auch ersichtlich, dass die polnischen Saisonarbeiter in diesem Zeitraum die wichtigste Rolle spielten.

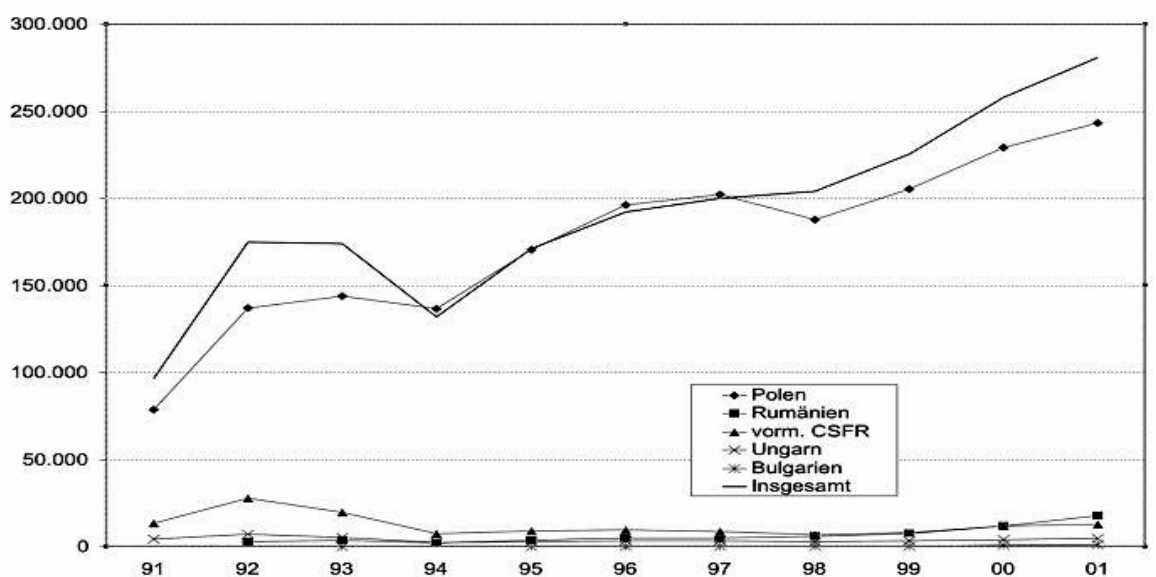


Abbildung 1: Mittel- und osteuropäische Saisonarbeitnehmer in Deutschland (1991 bis 2001)

QUELLE: DIETZ, 2002

In der Tabelle 1 ist die Zusammensetzung der osteuropäischen Saisonarbeitskräfte von 2006-2008 zu erkennen. Der Großteil der ausländischen Saisonarbeiter stammt auch hier noch aus Polen. Deutlich ist aber auch, dass die Anzahl der polnischen Arbeiter rückläufig ist. Dies kann damit begründet werden, dass immer mehr Rumänen auf den deutschen Arbeitsmarkt drängen und von deutschen Landwirten eingestellt werden. In der Zukunft kann man erwarten, dass sich dieses Verhältnis weiterhin verschiebt und dann zusätzlich auch mehr bulgarische Arbeiter angefordert werden.

Tabelle 1: Herkunft der Saisonarbeitskräfte (2006 bis 2008) in Personen

Herkunftsland	2006	2007	2008 ¹⁾
Polen	222.970	217.526	183.314
Tschechien	636	560	484
Slowakei	4.750	3.587	3.138
Slowenien	129	112	102
Kroatien	3.490	3.375	3.059
Rumänien	44.810	50.361	68.518
Bulgarien	k. A. ²⁾	0	2.157
Ungarn	1.170	1.177	1.293
Gesamt	277.950	276.698	262.065

¹⁾ Stand Oktober 2008; ²⁾ keine Angabe

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG, AUF BASIS VON DATEN DES BUNDESAMTES FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE, 2008 UND 2009

In der folgenden Tabelle 2 ist die Verteilung der Arbeitskräfte in Deutschland dargestellt. Hier kann man deutlich erkennen, dass die Zahl der Arbeitskräfte insgesamt ständig gesunken ist. Von 1970 bis ins Jahr 2007 hat sich diese mehr als halbiert. Interessant für diese Arbeit sind die nichtständigen Arbeitskräfte¹, die sich im Gegensatz zur Entwicklung der Gesamtarbeitskräfte in den alten Bundesländern verdreifacht haben. In den neuen Bundesländern ist diese Entwicklung noch stärker zu erkennen. Hier fand eine Steigerung um mehr als das Vierfache statt. Dies macht auch hier wieder deutlich, dass auf die Saisonarbeitskräfte nicht mehr verzichtet werden kann. Die Einstellung solcher Arbeitskräfte ist nicht nur aus Kostengründen interessant und wichtig, sondern auch weil der anfallende Arbeitsdruck nicht anders bewältigt werden kann.

¹ Nichtständige Arbeitskräfte werden nur für eine bestimmte Zeitspanne (Saison) oder Tätigkeit (Obsternte) als Aushilfskräfte eingestellt.

Tabelle 2: Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland

Jahr	Familienarbeitskräfte einschließlich Betriebsinhaber			Familienfremde Arbeitskräfte			Arbeitskräfte	Betriebliche Arbeitsleistung	
	Zusammen	davon		Ständige Arbeitskräfte					Nichtständige Arbeitskräfte
		vollbeschäftigt	teilbeschäftigt	Zusammen	davon vollbeschäftigt	teilbeschäftigt			
1000 Personen									1000 AK-Einheiten
Früheres Bundesgebiet									
1970	2475,8	877,9	1597,9	130,6	83,1	47,5	101,4	2707,8	1525,6
1980	1827,9	497,4	1330,5	92,9	71,0	21,9	85,3	2006,1	986,7
1990	1411,8	373,4	1038,4	84,6	55,5	29,1	73,3	1569,7	748,7
1993	1227,7	312,2	915,5	80,5	56,9	23,6	89,1	1397,3	646,0
1995	1099,2	277,6	821,6	72,0	50,7	21,3	77,2	1248,4	571,1
1997	999,8	246,7	753,1	92,8	61,1	31,7	73,2	1165,8	534,8
1999	901,7	222,4	679,3	99,1	65,3	33,8	267,4	1268,2	499,6
2001	822,1	198,5	623,6	99,0	64,4	34,6	240,0	1161,1	456,0
2003	782,6	198,6	584,0	103,0	57,9	45,1	251,0	1136,5	483,5
2005	743,8	193,0	550,8	103,4	57,0	46,4	264,1	1111,3	458,5
2007	689,3	176,9	512,4	106,4	55,5	50,9	296,3	1092,0	434,8
Neue Bundesländer									
1993	42,0	10,2	31,8	128,1	117,2	10,9	9,0	179,1	146,3
1995	47,8	11,6	36,2	106,2	96,1	10,1	7,4	161,4	127,3
1997	42,2	9,1	33,1	100,3	90,2	10,1	7,4	149,9	115,6
1999	39,1	9,1	30,0	96,9	85,7	11,2	32,9	168,9	112,8
2001	38,0	8,7	29,3	89,6	78,2	11,4	34,1	161,7	105,4
2003	40,1	10,6	29,5	88,4	72,8	15,7	38,2	166,8	10,9
2005	38,9	10,2	28,7	84,0	68,1	15,9	42,2	165,1	100,6
2007	39,3	10,0	29,3	80,2	63,0	17,2	40,0	159,4	94,9
Deutschland									
1993	1269,7	322,4	947,3	208,7	174,0	34,7	98,0	1576,4	792,2
1995	1147,1	289,2	857,9	178,1	146,8	31,3	84,6	1409,8	698,4
1997	1042,0	255,8	786,2	193,1	151,3	41,8	80,6	1315,7	650,4
1999	940,8	231,5	709,3	196,0	151,0	45,0	300,3	1437,1	612,4
2001	860,1	207,2	652,9	188,7	142,6	46,0	274,0	1322,8	561,4
2003	822,7	209,3	613,4	191,4	130,6	60,7	289,2	1303,3	588,3
2005	782,7	203,3	579,4	187,4	125,1	62,2	306,3	1276,4	559,1
2007	728,6	186,9	541,7	186,6	118,5	68,1	336,3	1251,4	529,7

QUELLE: STATISTISCHES BUNDESAMT, BMELV, 2009

3 Rechtsgrundlagen zur Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitnehmern

Ausländische Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern (Drittstaaten) können eine Zustimmung zur Beschäftigung oder eine Arbeitsgenehmigung-EU unter bestimmten Rechtsgrundlagen erlangen. Zu den Rechtsgrundlagen gehören allgemeine Grundlagen für die Beschäftigung von Ausländern und für das Zulassungsverfahren im Rahmen der Eckpunkteregelung. Diese beiden Grundlagen werden in den nächsten beiden Kapiteln genauer beschrieben.

3.1 Grundlagen zur Beschäftigung von Ausländern

Saisonarbeitnehmer können seit dem 01. Januar 2009 eine Beschäftigung von bis zu sechs Monaten aufnehmen. Dabei ist aber zu beachten, dass der Zeitraum für eine Anstellung von saisonalen Arbeitskräften für einen Betrieb auf acht Monate für begrenzt ist. Für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen-, und Tabakanbaus gilt diese Begrenzung jedoch nicht. Die gesetzlichen Grundlagen bilden hierbei das Aufenthaltsgesetz (AufenthG), die Beschäftigungsverordnung (BeschV) und, soweit die Neu-Unionbürger betroffen sind, das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) und die Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV). Eine wichtige Voraussetzung ist, dass für die Tätigkeit keine deutschen Arbeitnehmer sowie keine Ausländer, welche diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, zur Verfügung stehen. Weiterhin dürfen keine anderen Ausländer zur Verfügung stehen, die nach dem Europäischen Recht einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Diesen Vorrang hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen einer Arbeitsmarktprüfung abzuklären. Um eine weitere Grundlage zu erfüllen, müssen sich die Arbeitgeber an ein bestimmtes Verfahren halten, welches zwischen den Arbeitsverwaltungen der beteiligten Länder und der Bundesagentur für Arbeit abgesprochen ist. Solche Vermittlungsabsprachen sind mit den Arbeitsverwaltungen von Polen, Slowenien, Ungarn, der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik, Rumänien, Bulgarien und als Drittstaat Kroatien getroffen worden (ANONYMUS, 2009A).

3.2 Zulassungsverfahren im Rahmen der Eckpunkteregelung

Ausländischen Saisonarbeitskräften kann nach dem geltenden Verordnungsrecht eine Arbeitserlaubnis nur erteilt werden, wenn sich damit keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben. Des Weiteren muss die Bedingung erfüllt sein, dass die ausländischen Arbeitnehmer nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare deutsche Arbeitskräfte. Weiterhin muss die unter Abschnitt 2.1.1 genannte Vorrangsprüfung der Bundesanstalt für Arbeit beachtet werden. Für dieses Prüf- und Zulassungsverfahren wird eine gewisse Vorlaufzeit benötigt, welche vor allem bei witterungsabhängigen Erntearbeiten häufig nur begrenzt zur Verfügung steht. Der Beginn und Verlauf dieser Arbeiten muss sehr oft kurzfristig geplant werden. Weiterhin benötigen einzelne Betriebe in dieser Zeit eine Vielzahl qualifizierter und motivierter Saisonarbeiter. Diese sind auf dem einheimischen Arbeitsmarkt nicht in ausreichender Anzahl verfügbar. Auf Grund dieser Faktoren wurde vor allem mit Blick auf die betroffenen Betriebe ein besonderes Zulassungsverfahren eingeführt. Um den landwirtschaftlichen Betrieben und den möglichen ausländischen Arbeitnehmern eine erforderliche Planungs- und Rechtssicherheit zu gewährleisten, wird das Zulassungsverfahren durch die „Eckpunkteregelung für die Zulassung der mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte“ geregelt. Diese Regelung wurde zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Verbänden der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus und der IG Bauern-Agrar-Umwelt vereinbart. Die Bekanntgabe der vom BMAS² erlassene Eckpunkteregelung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erfolgt über die Durchführungsanweisungen der BA und das Arbeitgeber-Merkblatt (ANONYMUS, 2009A).

² Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

4 Eckpunkteregelung der Bundesregierung zur Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern

Für die Regelung zur Vermittlung von Saisonarbeitnehmern wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verschiedene Eckpunkte festgelegt. Der Inhalt der so genannten Eckpunkteregelung wird in den nächsten beiden Abschnitten genauer erläutert.

4.1 Eckpunkte 2006/2007

Die Eckpunkte der Jahre 2006 und 2007 ermöglichen jedem Betrieb, mittel- und osteuropäische Beschäftigte in Höhe von 80 % der Zulassungen vom Jahre 2005 zu beschäftigen. Diese Vermittlung wird ohne eine Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitssuchenden durchgeführt. Es können weitere 10 % mittel- und osteuropäische Saisonbeschäftigte zugelassen werden, sobald für die durchzuführenden Tätigkeiten keine inländischen Arbeitnehmer gefunden und vermittelt werden können. Wenn es trotz nachdrücklicher seriöser Anstrengungen und Bemühungen aller Seiten nicht zu der vorgeschriebenen Inländerquote von 10 % kommt, kann die in der Eckpunkteregelung beschriebene Härtefallregelung zum Tragen kommen. Damit so ein Härtefall anerkannt wird, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Es muss gegeben sein, dass der Kräftebedarf frühzeitig vor dem beabsichtigtem Beschäftigungsbeginn bei der Agentur für Arbeit angezeigt wurde. Weiterhin muss der Arbeitgeber konstruktiv bei der Suche und Gewinnung inländischer Arbeiter mitgewirkt haben und eine nochmalige Suche ergebnislos geblieben sein. In der Eckpunkteregelung wird auch eine Regelung für Kleinbetriebe beschrieben. Die Kleinbetriebsregelung beinhaltet, dass die Zulassung von Saisonarbeitskräften nicht voraussetzt, dass der Arbeitgeber im Jahr 2005 einen Antrag auf Arbeitsmarktzulassung gestellt hat. Diese Regelung ist somit auch anwendbar, wenn der Arbeitgeber bisher noch keine Saisonarbeitskräfte beschäftigt hat. Ohne eine individuelle Prüfung der Möglichkeit zur Vermittlung von inländischen Arbeitern bleibt die Zahl der Zulassungen von mittel- und osteuropäischen Saisonbeschäftigten in diesen Betrieben auf höchstens vier begrenzt. Weiterhin wird festgelegt, dass bei einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber dieser in die Rechte des Vorgängers eintritt. Die so genannte Regelung zum Betriebsübergang schreibt vor, dass anhand der Eckpunkteregelung die

Höchstzulassungszahl für jeden einzelnen Betrieb gesondert ermittelt werden muss. Wenn allerdings nur ein Teil des Betriebes auf einen neuen Inhaber übergeht, wird die Zahl der Saisonarbeitskräfte, die von diesem beschäftigt werden dürfen, von den Vereinbarungen zwischen den Parteien bestimmt. Sofern zwischen den einzelnen Fraktionen keine Vereinbarung getroffen wurde, richtet sich die zu übertragende Zulassungszahl nach dem Flächenanteil, der auf den Erwerber abgetreten wurde. Ein Nachweis über den übertragenden Flächenanteil ist vom Antragsteller zu führen und weiterhin kann dieser auch durch ein Fachgutachten der Landwirtschaftskammern oder Landwirtschaftsämter durchgeführt werden. In allen diesen Fällen darf jedoch die vor dem Betriebsübergang geltende Gesamthöchstzulassungszahl nicht überschritten werden (ANONYMUS, 2009B).

4.2 Eckpunkte 2008/2009

Es soll weiterhin daran festgehalten werden, inländische Arbeitssuchende verstärkt zu vermitteln. Deshalb wurde die für die Jahre 2006 und 2007 geltende und angewandte Eckpunkterege lung für die Jahre 2008 und 2009 verlängert. Im Gegensatz zu den Eckpunkten von 2006 und 2007 wurde aber festgelegt, dass bei allen Arbeitsagenturbezirken mit günstiger Arbeitsmarkt lage 90 % der im Jahr 2005 zugelassenen mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte ver mittelt werden dürfen, ohne das eine Prüfung auf Vermittlungsmöglichkeit inländischer Ar beits suchender nötig ist. Diese Bezirke sind solche, in denen im Oktober 2007 bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen die Arbeitslosenquote weniger als 7,5 % beträgt. Die Ar beits agenturen, die in diese Regelung fallen, sind in Tabelle 3 aufgeführt. Ebenfalls 90 % oh ne Vorrangsprüfung dürfen bei Betrieben mit Betriebserweiterungen und bei Einstieg in den personalintensiven Sonderkulturanbau vermittelt werden. Die Regelung für Kleinbetriebe und die Härtefallregelung werden in diesen Arbeitsagenturbezirken weiter unverändert angewen det. Als letzter Eckpunkt für 2008 und 2009 wurde festgelegt, dass die Bundesagentur für Arbeit eine Vermittlungsabsprache mit der bulgarischen Arbeitsverwaltung über die Vermitt lung bulgarischer Saisonkräfte für die Landwirtschaft und den Gartenbau treffen soll (ANO NYMUS, 2009B).

Tabelle 3: Agenturbezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage im Oktober 2007, laut Arbeitslosenquoten der Bundesagentur für Arbeit

Agenturbezirk	Quote Okt. 07 in %	Agenturbezirk	Quote Okt. 07 in %	Agenturbezirk	Quote Okt. 07 in %
823 Freising	3,0	681 Tauberbischofsh.	4,8	313 Ahlen	6,2
827 Ingolstadt	3,1	815 Deggendorf	4,8	274 Vechta	6,3
661 Ravensburg	3,4	634 Konstanz	4,9	811 Augsburg	6,3
674 Schwäbisch Hall	3,5	611 Aalen	5,0	527 Mainz	6,5
819 Donauwörth	3,5	851 Pfarrkirchen	5,0	363 Meschede	6,5
859 Traunstein	3,7	327 Coesfeld	5,2	431 Hanau	6,5
839 Memmingen	3,7	654 Pforzheim	5,2	264 Osnabrück	6,6
835 Landshut	3,7	614 Balingen	5,3	277 Verden	6,7
667 Rottweil	3,9	624 Heidelberg	5,3	519 Koblenz	6,7
863 Weilheim	4,0	743 Schwandorf	5,3	547 Neuwied	6,8
831 Kempten	4,1	747 Schweinfurt	5,4	439 Korbach	6,9
855 Rosenheim	4,2	543 Landau	5,4	115 Elmshorn	6,9
711 Ansbach	4,2	627 Heilbronn	5,4	644 Mannheim	7,0
684 Ulm	4,3	847 Passau	5,5	559 Saarlouis	7,0
641 Ludwigsburg	4,3	843 München	5,5	447 Marburg	7,0
621 Göppingen	4,4	617 Freiburg	5,5	251 Lüneburg	7,1
647 Nagold	4,4	637 Lörrach	5,5	355 Iserlohn	7,1
739 Regensburg	4,5	377 Rheine	5,6	367 Münster	7,1
651 Offenburg	4,5	535 Montabaur	5,7	735 Nürnberg	7,1
759 Würzburg	4,5	719 Bamberg	5,7	539 Neunkirchen	7,2
657 Rastatt	4,6	631 Karlsruhe	5,8	455 Wetzlar	7,2
687 Villingen-Schwenn.	4,6	257 Nordhorn	5,8	723 Bayreuth	7,3
664 Reutlingen	4,6	111 Bad Oldesloe	6,0	523 Ludwigshafen	7,3
671 Waiblingen	4,7	531 Mayen	6,0	415 Darmstadt	7,3
715 Aschaffenburg	4,7	423 Fulda	6,0	751 Weiden	7,4
563 Trier	4,8	381 Siegen	6,1	353 Herford	7,4
755 Weissenburg	4,8	677 Stuttgart	6,1	443 Limburg	7,4

QUELLE: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2009

4.3 Ziele der Eckpunkteregelung

Das Ziel der Eckpunkteregelung ist, den nicht unerheblichen Arbeitskräftebedarf in der Saison- und saisonnahen Beschäftigung mit inländischen arbeitslosen Arbeitnehmern zu decken. Dies ist bei der aktuell hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland nahe liegend. Weiterhin würde es den Betroffenen helfen, zumindest befristet die Arbeitslosigkeit zu beenden. Dadurch werden allerdings auch Chancen auf einen so genannten Klebeeffekt³ erhöht und die Einkommenssituation verbessert. Dies würde wiederum für die Gesellschaft die Kosten für Sozialleistungen verringern. Trotz allem muss sichergestellt sein, dass die landwirtschaftlichen Unternehmen ihren Bedarf an Saisonarbeitskräften ausreichend decken können. Dabei ist darauf zu

³ Eine mögliche dauerhafte Beschäftigung in der saisonnahen Beschäftigung.

achten, dass diese Betriebe durch die Förderung der inländischen Arbeitnehmer nicht unter qualitativen Einbrüchen bei der Erledigung der Aufgaben leiden (ANONYMUS, 2009C).

4.4 Probleme durch die Eckpunkterege lung

Durch die Eckpunkterege lung sind Landwirte und Winzer dazu verpflichtet, mindestens 10 % ihrer Erntehelfer mit inländischen Arbeitslosen zu besetzen. Das führt teilweise zu existenziellen Einkommenseinbußen. Durch diese Regelung werden Betriebe dazu gezwungen, mehr Bürokratie auf sich zu nehmen. Außerdem muss eine Art der Planwirtschaft durchgeführt werden, da der Bedarf an Saisonkräften bereits einige Monate vor dem Einsatzbeginn angemeldet werden muss. Dieses ist nötig, weil die Arbeitsagenturen eine entsprechende Vorlaufzeit zur Vermittlung benötigen. Es ist zwar zweckmäßig, aber auch sehr aufwendig, ein Arbeitsplatzprofil für potentielle Erntehelfer zu erstellen. Anhand des Arbeitsplatzprofils sollten die Art der Tätigkeit, der Zeitraum der Beschäftigung, die wöchentliche Arbeitszeit und die benötigte Arbeitsbekleidung erkennbar sein. Weiterhin sollte angegeben werden, wie hoch die Bezahlung ist und ob die Arbeiter einen Führerschein und ein Auto benötigen. Eines der größten Probleme ist, wenn die in Punkt 4.1 beschriebene Härtefallregelung in der Praxis versagt. Der Winzer oder Landwirt muss nachweisen, dass er alles dafür getan hat, um inländische Arbeitslose einzustellen. Wenn er trotzdem nicht auf die vorgeschriebenen 10 % kommt, ist es für eine Anwerbung mittel- und osteuropäischer Saisonarbeiter meistens zu spät. Die Ernte muss sofort erledigt werden und kann nicht einfach ein paar Wochen liegen gelassen werden, was aber genau dann passieren würde. Weiterhin hat sich gezeigt, dass es keine positiven Auswirkungen auf den heimischen Arbeitsmarkt hat, wenn man deutsche Arbeitslose zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft einsetzt (ANONYMUS, 10.06.2009).

5 Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft

Das oberste Ziel ist es, vor allem inländische Arbeitslose in die Saisonbeschäftigung zu vermitteln. Häufig wird aber von den Unternehmen bemängelt, dass Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, Motivation und Leistungsvermögen der inländischen Arbeitnehmer den Anforderungen nicht entsprechen. Um eine Erhöhung des inländischen Arbeitnehmeranteils und eine Verringerung der Rekrutierung ausländischer Arbeitnehmer zu erreichen, ist eine behutsame, aber dennoch engagierte Vorgehensweise erforderlich. Dafür muss das qualitative Angebot inländischer Arbeitnehmer verbessert und die Arbeitgeber müssen vor allem davon überzeugt werden (ANONYMUS, 2009C).

5.1 Leitlinien zur Vermittlungsförderung inländischer Saisonkräfte

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wurden von der Bundesagentur für Arbeit in dem Merkblatt SGB II⁴ und III⁵ Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung interne Leitlinien festgelegt.

Diese Leitlinien sind:

1. Zusammenarbeit mit öffentlichen Arbeitsvermittlungen
2. Schwerpunkte auf regionale und zeitliche Aktivitäten
3. Prinzip der Freiwilligkeit und Grundsatz des Förderns und Forderns
4. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen
5. Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten
6. Unterstützung durch Dritte, Förderungsmöglichkeiten und Arbeitgeber
7. Öffentlichkeitsarbeit

5.1.1 Zusammenarbeit mit öffentlichen Arbeitsvermittlungen

Zur Erreichung der Ziele muss eine enge Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften, zugelassenen kommunalen Trägern⁶ sowie mit Arbeitgebern und betroffenen Verbänden vorhanden sein. Die Agenturen für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) müssen frühzeitig Kontakt miteinander, mit den zugelassenen kommunalen Trä-

⁴ SGB II Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II).

⁵ SGB III Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III).

⁶ Öffentlichen Arbeitsvermittlungen.

gern, sowie mit Unternehmen in ihrer Region aufnehmen. Sie sollen auf lokaler Ebene Verbesserungsmöglichkeiten, besonders in der Kooperation, prüfen. Eine Intensivierung der Zusammenarbeit sollte auch stärker über regionale Grenzen hinweg erfolgen und bietet sich besonders zwischen Regionen mit hohem saisonalen Kräftebedarf und Regionen mit hohem Arbeitskräftepotenzial an (z.B. Niederbayern und Sachsen) (ANONYMUS, 2009C).

5.1.2 Schwerpunkte auf regionale und zeitliche Aktivitäten

Um eine deutliche Veränderung der Saisonbeschäftigung von Inländern effizient zu erreichen, sollten zusätzliche arbeitsmarktliche Aktivitäten auf Regionen und Betriebe begrenzt werden, bei denen ein besonders hoher Anteil an Anforderungen an die ZAV⁷ vorliegen. Die meisten Anforderungen an die Partnervermittlungen in den mittel- und osteuropäischen Staaten werden in den Monaten Januar bis Mai weitergeleitet. Die Aktivitäten sind darauf auszurichten, das Anforderungsverhalten der Betriebe bereits vor diesem Zeitraum zu reduzieren und durch inländische Arbeitnehmer zu ersetzen (ANONYMUS, 2009C).

5.1.3 Prinzip der Freiwilligkeit und Grundsatz des Förderns und Forderns

Es ist eine Vernetzung unterschiedlicher Handlungsfelder erforderlich, um die Einstellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Saisonarbeit positiv zu verändern. Dazu können vermittlung- und förderungsrechtliche Möglichkeiten, aber auch ordnungspolitische Mittel wie Sanktionen bei Arbeitslosen, Arbeitserlaubnisverfahren, Bußgelder, Zusammenarbeit mit Gewerbeämtern und Zoll genutzt werden. Dies sollte aber unter Berücksichtigung einer notwendigen Sensibilität erfolgen. Das Prinzip der Freiwilligkeit ist besonders wichtig, weil Motivation, Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft die wichtigsten Voraussetzungen der Arbeitgeber sind. Nur durch eine gezielte und sorgfältige Vorbereitung, wie zum Beispiel durch Information, Beratung und Training, kann es gelingen, eine größere Zahl inländische Arbeitskräfte zu akquirieren. Es werden nur Vermittlungsvorschläge unterbreitet, wenn sowohl Neigung, Eignung als auch Leistungsfähigkeit in Bezug auf die angebotene Stelle vorliegen. Bei Bewerbern, die trotz dieser Voraussetzungen das unterbreitete Angebot nicht annehmen, werden Sanktionen erforderlich. Bei Arbeitslosen, die die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, ist über eine Trainingsmaßnahme zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft nachzudenken (ANONYMUS, 2009C).

⁷ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung.

5.1.4 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen

Es muss auch bei Arbeitgebern und Verbandsvertretern eine erforderliche Einstellungsänderung zu Gunsten inländischer Arbeitskräfte erreicht werden. Deshalb ist eine intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen und Interessenverbänden erforderlich. Eine Einrichtung von Gesprächskreisen, in denen sich die oben genannten Beteiligten austauschen können und auch die Beteiligung an Messen und Veranstaltungen werden empfohlen, um die Zusammenarbeit zu verbessern. Auf örtlicher Ebene erfolgt die Zusammenarbeit in enger Abstimmung durch die Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften und den zugelassenen kommunalen Trägern. Notwendig ist, dass die Beteiligten in den betroffenen Regionen gegenseitig und früh Kontakt miteinander aufnehmen. Weiterhin sollen auf lokaler Ebene Kooperations- und Verbesserungsmöglichkeiten initiiert werden. Dazu gehören unter anderem die konkrete Benennung kompetenter Ansprechpartner und eine Sicherstellung einer zügigen und flexiblen Ersatzvermittlung. Die Bestimmung eines verantwortlichen Koordinators, der rechtskreis- und organisationsübergreifend die Zusammenarbeit aller Prozessbeteiligten organisiert und bestimmt, sowie die Ersatzvermittlung sicherstellt, wird dringend empfohlen (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5 Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten

Um inländische Arbeitskräfte weiterhin in landwirtschaftliche Saisonarbeit vermitteln zu können, müssen die Anstrengungen in Bezug auf passgenaue Vermittlung⁸ weiter verstärkt werden. Es muss auch mehr dafür gesorgt werden, dass das Durchhaltevermögen der Arbeitskräfte gestärkt wird. Es ist ebenfalls wichtig, dass eine rechtzeitige und zügige Ersatzvermittlung weiter verstärkt wird (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5.1 Organisatorische Regelungen

Es sollen konkrete und kompetente Ansprechpartner für die Arbeitgeber benannt und ein Koordinator festgelegt werden. Weiterhin gehört auch die Einrichtung eines Schnelldienstes für die Anforderung ausländischer Saisonkräfte zu den organisatorischen Maßnahmen. Arbeitgeber sollen die Möglichkeit haben, Mitarbeiter der Arbeitsagentur auch außerhalb der Agentur-Hotline (also nicht nur zu den üblichen Öffnungszeiten) erreichen zu können. Dies soll zum Beispiel über Mitarbeiter mit Mobiltelefonen realisiert werden, aber innerhalb der Erreichbar-

⁸ Gezielte Bewerberauswahl und –qualifizierung.

keitszeiten der Service Center liegen. Arbeitslose sollen in eine Rufbereitschaft versetzt werden, um die Möglichkeiten einer Sofortvermittlung nutzen zu können. Durch die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten sollen bereits vermittelte aber ausgefallene Arbeitslose, mit Hilfe von Ersatzvermittlungen ersetzt werden (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5.2 Eignungsanforderungen von Arbeitskräften in der Saisonbeschäftigung

Zu den Grundanforderungen an potenzielle Saisonkräfte zählen Motivation, Leistungsbereitschaft (Akkord) und Teamfähigkeit. Weiterhin ist es wichtig, dass die Arbeitnehmer zuverlässig und körperlich leistungsfähig sind. Ein hoher Grad an Durchhaltevermögen und eine Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit (Wochenende, Feiertage, Nachtschicht) sind vorteilhaft. Um ein optimale Vermittlung möglich zu machen, ist eine Mobilität der Saisonarbeiter erforderlich (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5.3 Bildung von Warteliste und Bewerberpool

Um die Vermittlung von Saisonkräften weiter positiv gestalten zu können, wird eine Warteliste und ein Bewerberpool erstellt. Während der Bewerberpool ca. drei bis vier Monate vor Saisonbeginn gebildet wird, steht die Warteliste das ganze Jahr über zur Verfügung. Die zuständige Vermittlungskraft der Arbeitsagentur muss bei Arbeitslosmeldung oder bei Folgegesprächen mit den Arbeitslosen (Kunden) klären, ob ein Interesse an einer Saisontätigkeit in der Landwirtschaft besteht. Der Kunde soll aber auch darauf hingewiesen werden, dass er diese Tätigkeit in erster Linie freiwillig übernimmt. Wenn so ein Interesse besteht, wird die Akte des entsprechenden Arbeitssuchenden durch eine interne Kennung markiert. Dadurch wird diese oben genannte Warteliste gebildet. Bei der Bildung des Bewerberpools wird rechtzeitig vor der Saison die gebildete Warteliste aufgerufen und einer Aktualitäts- und Verfügbarkeitsüberprüfung unterzogen. Soweit es möglich ist, sollen die potenziellen Saisonarbeiter auf Motivation und physische Stressbelastbarkeit überprüft werden. Dies soll anhand einer Eignungsklä rung durch Einzelgespräche erfolgen. Eine Prüfung der Belastbarkeit und eine Vorbereitung auf die zu erwartende Tätigkeit soll durch betriebliche Trainingsmaßnahmen realisiert werden, hierbei können auch zusätzlich die Arbeitgeber eingeschaltet werden. Danach erfolgt die Erstellung eines neuen Bewerberprofils, bei dem zusätzliche Angaben über Arbeitsfelder, Erntekulturen, Anforderungen, Tätigkeiten und Mobilität notwendig sind. Auch dieses Bewerberprofil muss mit der Kennzeichnung Saisonarbeit und einer einheitlicher

DKZ⁹ für landwirtschaftliche Berufe (Saisonarbeiter/Landwirtschaft) gekennzeichnet sein. Im Einzelfall, wenn die oben genannten Anforderungen klar erkennbar sind, kann die dafür zuständige Vermittlungskraft schon nach dem Erst- oder Folgegespräch ein Bewerberprofil für Saisonarbeit erstellen (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5.4 Arbeitgeberbetreuung

Es ist wichtig, auch eine Betreuung der Arbeitgeber anzubieten und zu verfolgen. So ist es zum Beispiel möglich, bereits lange vor Saisonbeginn eine Bedarfsanalyse durchzuführen. Es ist sinnvoll, eine Kontaktpflege zu Arbeitgebern durchzuführen. Durch gute Betreuung, zum Beispiel durch Außendienstmitarbeiter, persönliche Gespräche und Anschreibenaktionen können zusätzliche Arbeitsstellen gewonnen werden. Es ist möglich, durch den ständigen Arbeitgeberkontakt ein differenziertes Anforderungsprofil (nach Arbeitsfeldern/Erntekulturen und Anforderungen/Tätigkeiten) zu erstellen (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5.5 Aufnahme und Bearbeitung von Stellenangeboten

Zur Aufnahme und Bearbeitung von Stellenangeboten gibt es folgende wichtige Dinge zu beachten. Sobald die Grenze der garantierten Zulassungen für den einzelnen Betrieb überschritten ist, muss das Arbeitgeber-Träger-Team der Agentur den Arbeitgeber und die zuständige Saison-Vermittlungskraft in geeigneter Form informieren. Wegen der Abgabe/Entgegennahme eines Stellenangebotes müssen der Arbeitgeber und die zuständige Vermittlungskraft gegenseitig Kontakt miteinander aufnehmen. Das Stellenangebotsprofil (SteA Profil) muss mit der Kennzeichnung Saisonarbeit und der Berufsbezeichnung Saisonarbeiter/Landwirtschaft erfasst werden. Im Stellenangebotsprofil müssen einige grundlegende Daten erfasst werden. Dazu gehören die Adressdaten des Arbeitgebers einschließlich Telefonnummer, Faxnummer und eventuell auch E-Mail Adresse. Weiterhin muss angegeben werden, wer der Ansprechpartner ist, in welcher Höhe Lohn oder Gehalt gezahlt wird und wie die Bewerbung zu erfolgen hat. Eine Stellenbeschreibung, die Anzahl der Saisonkräfte und eine Obergrenze für Vermittlungsvorschläge müssen ebenfalls integriert werden. Um einen VerBis¹⁰ basierten Matchingprozess durchführen zu können, sind Daten wie frühester Eintritt des Arbeitnehmers, Befristung des Beschäftigungsverhältnisses, geforderte Kenntnisse und Fähig-

⁹ Dokumentenkennziffer (Tätigkeitsschlüssel).

¹⁰ Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem ist ein EDV-System zur Vermittlung von Arbeitskräften, wird umgangssprachlich auch Virtueller Arbeitsmarkt genannt.

keiten, Mobilitätsanforderungen, Arbeitszeit und die Notwendigkeit eines Führerscheins erforderlich (ANONYMUS, 2009C).

5.1.5.6 Ergänzende Dienste

Als zusätzliche Dienste ist zum Beispiel die Betreuungs- und Ansprechmöglichkeit während der Beschäftigung zu nennen. Weiterhin können die Möglichkeit zur Kinderbetreuung oder eventuelle Fahrdienste angeboten werden (ANONYMUS, 2009C).

5.1.6 Unterstützung durch Dritte, durch Förderungsmöglichkeiten und Arbeitgeber

Um eine bedarfs- und ressourcengerechte Förderung der Saisonbeschäftigung sicherstellen zu können, bedarf es auch der Nutzung des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Beauftragung Dritter zur Vermittlung von Saisonkräften. Diese könne aber auch nur Teilaufgaben zur Vermittlung übernehmen. Für eine weitere Nutzung Dritter sprechen die Zeitarbeitsfirmen, welche Saisonkräfte dauerhaft einstellen und dann an die entsprechenden landwirtschaftlichen Betriebe verleihen. Zur Förderung und Unterstützung der Saisonbeschäftigung stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Es können zum Beispiel Trainingsmaßnahmen¹¹ in betrieblicher Form für zwei bis drei Tage im Echtbetrieb durchgeführt werden. Weiterhin können unterstützende Maßnahmen bei auswärtiger Arbeitsaufnahme in Form von Mobilitätshilfen (z.B. Reisekostenbeihilfe) bewilligt werden. Die Agentur für Arbeit kann außerdem im Einzelfall die Freie Förderung nach § 10 gewähren, allerdings nur, wenn dies zur Arbeitsaufnahme erforderlich ist und keine andere Regelleistung zur Verfügung steht. Die Freie Förderung soll den Agenturen einerseits die Möglichkeit geben, Maßnahmen der lokalen Situation anzupassen. Zum anderen sollen die Agenturen neue Wege ausprobieren, die dann bei Erfolg auf ganz Deutschland ausgedehnt werden können. Wenn eine längere Arbeitsmarkt-eingliederung (über sechs Monate) erfolgt, kann das so genannte Einstiegsgeld gewährt werden. Arbeitgeber sollen vorhandene Barrieren, die einer landwirtschaftlichen Beschäftigung entgegenstehen, überwinden. Der Qualifizierungsbedarf auf Seiten der Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber muss verstärkt in den Blick genommen werden, um die Attraktivität dieses Berufsfeldes zu steigern (ANONYMUS, 2009C).

¹¹ Zur Eignungsfeststellung, Selbsttest und Aneignung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten.

5.1.7 Öffentlichkeitsarbeit

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll ein Bewusstseinswandel herbeigeführt und damit der Saisonarbeit wieder zu einem positiveren Image verholfen werden. Um eine effektive Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen, gibt es mehrere Möglichkeiten. Es können zum Beispiel Anschreibeaktionen, Pressetage bei Saisonbeginn und auch Schnuppertage, insbesondere für Jugendliche, durchgeführt werden. Weitere Maßnahmen können auch Messebeteiligungen und Schaltung von Anzeigen oder sogar Radiospots sein. Jedenfalls sollten alle Maßnahmen zwischen den Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften und den zugelassenen kommunalen Trägern sowie den ZAV's abgestimmt sein, um den bestmöglichen Effekt zu erzielen (ANONYMUS, 2009C).

6 Modellprojekt - Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit - Studie GIB im Auftrag des BMAS

Der Auftraggeber für dieses Forschungsvorhaben war das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Mit der Durchführung wurde die GIB¹² betraut. Ziel dieser Untersuchung war es, verlässliche Erkenntnisse in Bezug auf die Eckpunkterege lung, über das Ausmaß und die Bestimmungs faktoren der Inländerbeschäftigung im Saisonbereich zu gewinnen (BECKER ET AL., 2007).

6.1 Grundlegende Voraussetzungen der Studie

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gab die verschiedenen Kriterien für diese Untersuchung vor. Als Erstes ist zu nennen, dass sich die Untersuchung auf vier Fallstudienregionen begrenzte und sich auf die Bundesländer Niedersachsen und Rheinland-Pfalz beziehen sollte. Die Arbeitsagenturbezirke Ludwigshafen und Landau/Pfalz sollten Teil dieses Projektes sein. Zwei weitere Bezirke sollten in Niedersachsen liegen und zu den 50 mit dem höchsten Aufkommen ausländischer Saisonarbeitnehmer zählen. Weiterhin sollte in möglichst einem der Agenturbezirke die Vermittlung von Arbeitslosen gemäß SGB II auch in kommunaler Trägerschaft erfolgen. Bei diesen vier Agenturbezirken sollten unterschiedliche Situationen des Arbeitsmarktes vorliegen. Bei einem sollte eine unterdurchschnittliche und mindestens bei einem eine durchschnittliche oder sogar überdurchschnittliche Arbeitslosenquote vorliegen. Als Letztes ist zu nennen, dass diese vier Bezirke unterschiedliche Kulturen mit unterschiedlichen Anforderungen an die Tätigkeiten der Ernte aufwiesen. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien wurden die Agenturbezirke Ludwigshafen, Landau/Pfalz, Stade und Osnabrück als Fallstudienregionen ausgewählt. Ein wichtiges Werkzeug dieser Fallstudie waren Befragungen von landwirtschaftlichen Betrieben, Saisonarbeitskräften (Inländische und Ausländische), potenziellen Saisonarbeitskräften, öffentlichen Arbeitsvermittlungen (Agentur für Arbeit) und anderen relevanten Arbeitsmarktakteuren (z.B. landwirtschaftliche Verbände, Gewerkschaften, Kammern) (BECKER ET AL., 2007).

¹² Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH.

6.2 Soziale und wirtschaftliche Beurteilung der Untersuchungsregionen

In den folgenden Punkten werden die Agenturbezirke, die für diese Studie ausgewählt wurden, näher dargestellt. Hierbei liegen die Schwerpunkte bei der Anzahl der Arbeitslosen und den dazu gehörigen Quoten, der Zusammensetzung der Arbeitslosen und es werden wesentliche Wirtschaftszweige und der Bereich Landwirtschaft etwas näher vorgestellt (z.B. Anbauflächen).

6.2.1 Das Bundesland Rheinland-Pfalz

Dieses Bundesland belegte bezogen auf seine Wirtschaftsleistung Platz sechs in Deutschland. Das bedeutet, dass es zu den wirtschaftlich stärkeren Bundesländern in der Bundesrepublik gehört. Es sind bedeutende Unternehmen wie z.B. BASF und das Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim ansässig, welche die beiden größten Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz sind. Die Arbeitslosenquote lag mit nur 7,1 % im Juni 2007 (aktueller Stand 6,2 %) unter dem Bundesdurchschnitt. Als bedeutende Faktoren für die Landwirtschaft sind das milde Klima, fruchtbare Böden, Bewässerungsmöglichkeiten und gute Produktions- und Vermarktungsmöglichkeiten aufgrund der Nähe zu großen Absatzmärkten zu nennen. Es wurden etwa 36 % der Landesfläche, das sind 708.420 ha, von rund 25.900 Landwirtschaftlichen Betrieben bewirtschaftet. Bedeutende Schwerpunkte in der landwirtschaftlichen Produktionsstruktur liegen im Weinanbau und Gemüseanbau im Freiland. Weiterhin wurden 63.623 ha für bestockte Rebflächen und ca. 10.800 ha Grundfläche für den Anbau von Gemüse genutzt. 65 bis 70 % der gesamten deutschen Weinerntemenge werden in Rheinland-Pfalz produziert. In Rheinland-Pfalz ist die Anbaufläche für Gemüse um ca. 42 % größer als die Grundfläche. Dies entsteht durch die ausgeklügelte Fruchtfolge, die es ermöglicht, zweimal im Jahr zu ernten. Der Mehrfachanbau wurde bei der Erfassung der landwirtschaftlichen Anbauflächen berücksichtigt. Viele handarbeitsintensive Kulturen wiesen in Rheinland-Pfalz hohe Wachstumsraten (z.B. Feldsalat 496 %, Rucola 361 %, Zucchini 195 %, Radieschen und Spargel 139 %) im Zeitraum 2000 bis 2005 auf. Zum Wachstum der Anbauflächen stieg gleichzeitig die Nachfrage der landwirtschaftlichen Betriebe nach Saisonarbeitskräften, wie die nachfolgende Tabelle 4 zeigt. Hierbei ist auffällig, dass in Rheinland-Pfalz und in den beiden Untersuchungsregionen ab 2006 (in Landau bereits ab 2005) ein Rückgang für ausländische Saisonarbeiter zu verzeichnen war (BECKER ET AL., 2007).

Tabelle 4: Ausländische Saisonarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2006 (bewilligte EZ/AV)¹³

	Rheinland-Pfalz Insgesamt	darunter:	
		Ludwigshafen	Landau
2001	45.400	15.325	8.017
2002	44.738	15.747	6.201
2003	48.703	16.301	9.314
2004	51.698	17.125	10.034
2005	50.623	17.874	9.766
2006	46.191	17.407	9.103

QUELLE: ZENTRALE AUSLANDS UND FACHVERMITTLUNG, 2007

Auf diese Entwicklung hatte auch der fortschreitende Konzentrationsprozess, vor allem in den Gemüseanbaubetrieben, Einfluss. Als fortschreitender Konzentrationsprozess sind die zunehmende Spezialisierung auf nur noch drei bis fünf Gemüsesorten und der Anstieg der landwirtschaftlichen Nutzflächen zu verstehen. Im Jahr 1988 wirtschaftete ein Betrieb in Rheinland-Pfalz auf durchschnittlich 2,5 ha. Diese Nutzfläche stieg im Jahr 2004 schon auf 20,8 ha an und 2006 gab es bereits 300 Betriebe mit mehr als 200 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche. Außer in Rheinland-Pfalz gab es eine solche Entwicklung nur in den ostdeutschen Bundesländern. Bis Ende der achtziger Jahre wurden zur Gemüseernte Familienmitglieder und Dorfbewohner (vor allem Hausfrauen) eingesetzt. Heutzutage ist der Einsatz von externen Arbeitskräften vielfach die Regel und eigentlich nicht mehr weg zu denken. Innerhalb der Untersuchungsregionen ist es sogar möglich, Saisontätigkeiten ganzjährig anzubieten (BECKER ET AL., 2007).

6.2.2 Der Agenturbezirk Ludwigshafen

Dieser Bezirk der Arbeitsagentur umfasst die kreisfreien Städte Ludwigshafen am Rhein, Frankenthal und Speyer, den Rhein-Pfalz-Kreis und den Landkreis Bad Dürkheim. Die Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 2002 bis 2007 wird in Tabelle 5 dargestellt. Ende September 2007 lag die Arbeitslosenquote bei 6,6 % (BECKER ET AL., 2007).

¹³ Einstellungszusage/Arbeitsverträge.

Tabelle 5: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Ludwigshafen 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeitslose insgesamt Bestand (in Personen)	18.096	19.016	19.779	22.505	21.185	16.742
darunter (in %):						
Männer	57,2	58,3	58,4	56,1	51,1	49,6
Frauen	42,8	41,7	41,6	43,9	48,9	50,4
Jugendliche unter 25 Jahren	-	-	-	13,2	12,2	12,4
Ausländer	-	-	-	23,8	24,0	24,5
Langzeitarbeitslose	-	-	-	37,7	43,3	43,5

QUELLE: ARBEITSMARKTREPORT DER AGENTUR FÜR ARBEIT LUDWIGSHAFEN, JEWEILS OKTOBER

Die Landwirtschaft gehört in diesem Agenturbezirk neben dem produzierenden Gewerbe zu den dominierenden Wirtschaftssektoren. In den Stadtgebieten der Region sind vor allem Großunternehmen (z.B. BASF) und in den ländlichen Regionen eher Betriebe des Klein- und Mittelstandes ansässig. Im Agenturbezirk Ludwigshafen lebten im Dezember 2004 499.028 Menschen, von denen 330.265 im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) waren. Ende 2005 gab es in der Region 164.033 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Monat Juni 2007 waren in diesem Agenturbezirk 17.276 Personen als arbeitslos gemeldet, von ihnen wurden 36% von der Arbeitsagentur und 64 % von den ARGen als Träger der Grundsicherung betreut. Die Arbeitslosenquote für den Gesamtbezirk liegt bei 6,8 % und die niedrigste Quote mit 4,2 % liegt im Kreis Bad Dürkheim. 45,9 % der Arbeitslosen sind Langzeitarbeitslose, 48,9 % Frauen, 24,5 % Ausländer und 10,5 % Jugendliche unter 25 Jahren. Es sind von den oben genannten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern 2.466 Menschen (1,5 %) in Land- und Forstwirtschaft sowie im Weinbau beschäftigt. Die Region Vorderpfalz zählt zu den bedeutendsten Produzenten von Obst und Gemüse in Deutschland und die Regionen Bad Dürkheim und Grünstadt sind durch den Weinbau geprägt. In Tabelle 6 wird die Flächennutzung durch die Landwirtschaft und den Weinbau dargestellt (BECKER ET AL., 2007).

Tabelle 6: Flächennutzung im Agenturbezirk Ludwigshafen in 2003

Landwirtschaftliche Nutzfläche insgesamt	34.495 ha
darunter	
Gemüse (einschließlich Erdbeeren)	7.036 ha
Tabak	36 ha
Kartoffeln	4.512 ha
Obst	670 ha
Rebfläche	7.165 ha

QUELLE: STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND-PFALZ, AGRARSTRUKTURERHEBUNG 2003

Die meisten der 1.568 regionalen landwirtschaftlichen Betriebe bewirtschafteten im Jahre 2005 eine Fläche von 2 bis 50 ha. Auf mehr als 100 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche agierten 52 Betriebe (BECKER ET AL., 2007).

6.2.3 Der Agenturbezirk Landau

Dieser Agenturbezirk ist zuständig für die kreisfreien Städte Landau und Neustadt an der Weinstraße, die Landkreise Südliche Weinstraße und Germersheim und auch für den südlichen Teil des Landkreises Bad Dürkheim. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Zeitraum 2002 bis 2007 wird in der Tabelle 7 dargestellt. Die Arbeitslosenquote im September 2007 betrug 5,1 % (BECKER ET AL., 2007).

Tabelle 7: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Landau 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeitslose insgesamt Bestand (in Personen)	12.021	12.403	12.707	13.185	12.200	10.001
darunter (in %):						
Männer	52,1	54,7	54,3	50,6	47,4	44,8
Frauen	47,9	45,3	45,7	49,4	52,6	55,2
Jugendliche unter 25 Jahren	14,4	14,9	13,8	14,8	13,6	13,5
Ausländer	11,7	11,6	12,2	12,2	12,4	12,6
Langzeitarbeitslose	28,8	28,1	31,4	29,3	33,0	32,3

QUELLE: ARBEITSMARKTREPORT DER AGENTUR FÜR ARBEIT LANDAU, OKTOBER DES JEWEILIGEN JAHRES

In diesem Bezirk der Arbeitsagentur lebten Ende 2006 ca. 376.000 Menschen, von denen ungefähr 100.000 einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz vorweisen konnten. Die größten Arbeitgeber der Region sind DaimlerChrysler AG¹⁴ und eine große Anzahl Automobilzulieferbetriebe¹⁵. In den Großraum Ludwigshafen/Mannheim pendelten 21.000 Menschen und weitere 16.000 fanden in der Region Karlsruhe Arbeit. Es wurden im Juni 2007 46 % der 10.218 Arbeitslosen Männer und Frauen von der Agentur für Arbeit und die Restlichen 54 % von den ARGen als Träger der Grundsicherung betreut. In der Region Kandel ist die geringste Arbeitslosenquote mit nur 3,5 % zu verzeichnen. Für den Gesamtbezirk liegt die Quote im Juni 2007 bei 5,2 %. An diesen Zahlen haben Langzeitarbeitslose eine Beteiligung von 34,6 %, Frauen mit 53,9 %, Ausländer mit 12,9 % und Jugendliche unter 25 Jahren 10,4 %. In dieser Region besteht eine historische Kulturlandschaft, welche seit Jahrhunderten vom Weinbau

¹⁴ LKW – Werk in Wörth am Rhein.

¹⁵ Selbstständige nicht zur DaimlerChrysler AG gehörende.

geprägt ist. Wie die Flächen landwirtschaftlich und durch den Weinbau genutzt werden, zeigt die nachfolgende Tabelle 8 (BECKER ET AL., 2007).

Tabelle 8: Flächennutzung im Agenturbezirk Landau in 2003

Landwirtschaftliche Nutzfläche insgesamt	48.779 ha
darunter	
Gemüse (einschließlich Erdbeeren)	2.476 ha
Tabak	1.041 ha
Kartoffeln	1.033 ha
Obst	673 ha
Rebfläche	15.846 ha

QUELLE: STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND-PFALZ, AGRARSTRUKTURERHEBUNG 2003

Von den insgesamt 3.766 landwirtschaftlichen Betrieben im Jahr 2005 wirtschafteten 76 von diesen bereits auf einer landwirtschaftlichen Nutzfläche von mehr als 100 ha. Allerdings stand der Mehrzahl der Betriebe (rund 2000) nur eine Fläche von weniger als 10 ha zu Verfügung (BECKER ET AL., 2007).

6.2.4 Das Bundesland Niedersachsen

Am bedeutendsten in Niedersachsen sind die Branchen Fahrzeugbau mit der größten Autofabrik Europas (Volkswagen) in Wolfsburg, Stahlindustrie, Schiffsbau mit der Meyer-Werft¹⁶ und Luftfahrttechnik mit den drei leistungsfähigsten Airbus Standorten im Raum Hamburg. An der Küste spielt die Hafenwirtschaft eine große Rolle. Zu erwähnen ist außerdem noch Hannover, als einer der wichtigsten Messeplätze der Welt. Durch die positive Konjunktur in Deutschland ist die Arbeitslosenquote von durchschnittlich 10,5 % (2006) auf nur noch 8,5% im Juni 2007 gesunken. Weiterhin ist Niedersachsen bezogen auf die Bruttowertschöpfung in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei das Agrarland Nummer zwei in Deutschland. Im Jahr 2006 wurden mehr als 2,6 Millionen ha von ca. 53.400 Betrieben land- und forstwirtschaftlich genutzt, welches einer durchschnittlichen Flächenausstattung von 50 ha pro Betrieb entspricht. Der Obst- und Gemüsebau ist in Niedersachsen nur auf wenige Regionen konzentriert. Auf die Erzeugung von Obst sind 787 Betriebe mit 9.800 ha Freilandfläche spezialisiert. Im Jahr 2005 wurden 25,9 % der Apfelernte, 24,9 % der Erdbeerernte und 25,5 % der Birnen-ernte (Tabelle 9) Deutschlands in Niedersachsen eingefahren (BECKER ET AL., 2007).

¹⁶ Baut seit 2006 zum Beispiel die AIDA Kreuzfahrtschiffe.

Tabelle 9: Anbauflächen und Erntemengen bei Obst und Gemüse in Niedersachsen (2005)

	Anbaufläche in ha	Erntemenge in t	Anteil Ernte an Deutschland in %
Obst			
Äpfel	6.612	221.128,1	25,9
Birnen	243	5.619,9	15,5
Süßkirschen	448	3.849,2	14,4
Pflaumen	207	2.301,1	5,8
Erdbeeren	2.861	36.548,3	24,9
Gemüse			
Spargel	4.225	21.887	26,4
Eisbergsalat	3.010	86.456	69,3
Möhren, Kartoffeln	1.523	82.946	16,1
Brokkoli	747	8.978	22,7
Kohlrabi	482	13.700	20,9
Grünkohl	275	3.576	20,5

QUELLE: NIEDERSÄCHSISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK, 2007

Auf einer Anbaufläche von 14.747 ha¹⁷ wurde im Jahr 2004 intensiver Gemüsebau betrieben. Die wichtigste Gemüseart Niedersachsens ist der Spargel, der in 823 Betrieben erzeugt wird. Er macht einen Anteil von 26,4 % der gesamten deutschen Spargelernte aus. Gemüsearten, die ebenfalls eine große Bedeutung haben, sind der Eisbergsalat mit 69,3 %, der Brokkoli mit 22,7 %, der Kohlrabi mit 20,9 % und der Grünkohl mit 20,5 % der deutschen Erntemenge. Bis Anfang der neunziger Jahre war der vertragsgebundene Feldgemüseanbau¹⁸ ein wichtiges Standbein vieler Bauern. Dann verlagerte sich die Produktion in immer mehr spezialisierte Gemüsebaubetriebe. Bei diesen wird häufig die Ernte von Saisonarbeitskräften eingebracht. Tabelle 10 zeigt, wie sich die Inanspruchnahme ausländischer Saisonkräfte seit 2001 in den Untersuchungsregionen Stade und Osnabrück entwickelte (BECKER ET AL., 2007).

Tabelle 10: Ausländische Saisonarbeitskräfte in den Untersuchungsregionen 2001 bis 2006 (bewilligte EZ/AV)

Jahr	Stade	Osnabrück
2001	4.483	2.191
2002	4.678 (4.524)	2.759
2003	5.154 (5.051)	2.805
2004	4.431 (5.729)	3.248
2005	4.861 (5.541)	3.430
2006	5.859 (5.681)	3.103

QUELLE: ZENTRALE AUSLANDS- UND FACHVERMITTLUNG, 2007

¹⁷ Grundfläche.

¹⁸ Betriebe haben auf kleinen Flächen Gemüse angebaut und über Verträge an Handelseinrichtungen verkauft.

6.2.5 Der Agenturbezirk Stade

Der Bereich des Agenturbezirkes Stade erstreckt sich auf den Landkreis Stade und Teile der Landkreise Rotenburg und Cuxhaven und ist flächenmäßig der zweitgrößte in Niedersachsen. Die Arbeitslosigkeitsentwicklung und ihre Struktur sind in Tabelle 11 abgebildet (BECKER ET AL., 2007).

Tabelle 11: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Stade 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeitslose insgesamt Bestand (in Personen)	13.002	13.979	15.117	19.452	18.333	15.894
darunter (in %):						
Männer	59,2	60,0	60,3	55,1	50,4	49,5
Frauen	40,8	40,0	39,7	44,9	49,6	50,5
Jugendliche unter 25 Jahren	14,1	12,6	11,1	14,4	14,5	13,9
Ausländer	9,2	8,9	8,7	9,6	9,4	9,3
Langzeitarbeitslose	25,6	30,0	35,3	35,4	k. A.	40,0

QUELLE: ARBEITSMARKTREPORT DER AGENTUR FÜR ARBEIT STADE IM OKTOBER DES JEWEILIGEN JAHRES

Ende 2004 lebten in diesem Agenturbezirk 382.300 Einwohner. Die wichtigsten Wirtschaftssektoren in dieser Region sind die Chemische Industrie¹⁹ und der Flugzeugbau²⁰. Eine weitere große Bedeutung für den Arbeitsmarkt haben die Ernährungswirtschaft (u.a. ein Großbetrieb der Nordmilch AG mit mehr als 1.000 Beschäftigten), die Kunststoffindustrie, die Fisch verarbeitende Industrie und zahlreiche Reedereien mit den dazu gehörenden Dienstleistungen. In dem Agenturbezirk Stade waren im Juni 2007 16.418 Männer und Frauen arbeitslos gemeldet, von denen 30,9 % von der Arbeitsagentur und 69,1 % von der ARGE betreut wurden. Für diesen Bezirk liegt die Arbeitslosenquote bei 8,4 % und damit nur mit 0,1 % unter der Quote des Bundeslandes (8,5 %). Innerhalb dieses Bezirkes ist die geringste Quote mit 6,9 % im Landkreis Rotenburg und die höchste mit 8,8 % im Landkreis Cuxhaven zu finden. An den Arbeitslosen sind mehr als 40 % Langzeitarbeitslose, 49,5 % Frauen, 9,6 % Ausländer und 12,4 % Jüngere unter 25 Jahren vertreten. Landwirtschaftlich geprägt, ist der Agenturbezirk durch das Alte Land²¹, dem Teile der Elbmarsch südlich der Elbe in Hamburg und in Niedersachsen, und dem Landkreis Stade zugehörig sind. Dieses ist mit einer Fläche von 14.300 ha das größte zusammenhängende Baumobstanbaugebiet Europas. Im Alten Land sind 77 % der Obstbäume Apfelbäume, 12,7 % Kirschbäume und 10 % sind auf Pflaumen- und Birnenbau-

¹⁹ Zwei Großbetriebe mit 1.650 Beschäftigten.

²⁰ Ein Großbetrieb mit 1.400 Beschäftigten sowie kleine und mittlere Zulieferbetriebe.

²¹ Dieser Name weist auf die Besiedlungsgeschichte hin und hat nichts mit alt zu tun. Das Gebiet heißt auf Plattdeutsch Olland (hochdeutsch Altland) und geht auf die Kolonisierung durch niederländische Kolonisten zurück.

me aufgeteilt. Der größte Teil der niedersächsischen Baumobsterzeuger sind im Alten Land ansässig und umfassen über 600 Betriebe (BECKER ET AL., 2007).

6.2.6 Der Agenturbezirk Osnabrück

Der Agenturbezirk Osnabrück ist verantwortlich für die kreisfreie Stadt Osnabrück und den Landkreis Osnabrück. Die Quote der Arbeitslosigkeit in diesem Bezirk liegt Ende September 2007 bei 6,2 %. Wie sich die Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 2001 bis 2007 entwickelt, kann der Tabelle 12 entnommen werden.

Tabelle 12: Zusammensetzung der Arbeitslosen im Agenturbezirk Osnabrück 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeitslose insgesamt Bestand (in Personen)	18.894	20.178	20.115	24.713	22.253	16.581
darunter (in %):						
Männer	55,2	56,0	55,1	53,2	48,0	46,5
Frauen	44,8	44,0	44,9	46,8	52,0	53,5
Jugendliche unter 25 Jahren	12,9	13,4	12,9	15,5	13,1	11,5
Ausländer	13,8	13,8	13,5	13,1	13,9	14,4
Langzeitarbeitslose	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	24,3	20,8

QUELLE: STATISTIK-SERVICE-NORD DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, HANNOVER 2007

Der Landkreis Osnabrück umfasst 356.662 Einwohner und ist der zweitgrößte in dem Bundesland Niedersachsen. Die Stadt Osnabrück kann als drittgrößte Stadt des Bundeslandes 167.000 Einwohner verzeichnen. In Stadt und Umland sind mehrere Unternehmen vorhanden, die mehr als 1.000 Arbeitsplätze anbieten. Darunter zählen zum Beispiel die Konditorei Coppenrath & Wiese GmbH & Co. KG, das Marienhospital sowie Universität und Fachhochschule. Weiterhin sind viele internationale Firmen in Osnabrück ansässig. 40 % von den im Juni 2007 gemeldeten 17.145 Arbeitslosen Männer und Frauen wurden von der Agentur für Arbeit betreut. Die Restlichen 60 % betreute die ARGE und die MaßArbeit²² kAöR²³ als kommunaler Träger der Grundsicherung. Mit einer Arbeitslosenquote von 6,4 % für den gesamten Bezirk liegt diese deutlich unter dem Durchschnitt des Bundeslandes (8,5 %). Über eine landwirtschaftliche Nutzfläche von 126.000 ha wirtschaften in Stadt und Landkreis Osnabrück 3.700 Betriebe, von denen 65 Spargel auf ca. 450 ha anbauen. Weiterhin werden andere Ge-

²² Die MaßArbeit kAöR betreut seit 1. Januar 2005 alle erwerbsfähigen und hilfebedürftigen Arbeitsuchenden im Landkreis Osnabrück.

²³ Kommunale Anstalt öffentlichen Rechts.

müsesorten auf ca. 360 ha (Freiland) angebaut, sowie auf 420 ha Erdbeeren und auf etwa 70 ha Beeren- und Steinobst (BECKER ET AL., 2007).

6.3 Befragungsergebnisse der Arbeitskräfte

In diesem Teilabschnitt der Studie werden die Ergebnisse aus den Befragungen der potenziellen inländischen Saisonarbeitskräfte, die über die öffentliche Arbeitsvermittlung und von polnischen und deutschen Saisonarbeitern, welche nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung vermittelt wurden, dargestellt.

Aus dem Pool der Inländersaisonarbeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung konnten insgesamt 223 Personen befragt werden. Zu 26,9 % stammen diese aus dem Agenturbezirk Ludwigshafen und 25,1 % kommen aus dem Bezirk Landau. In den Arbeitsagenturbezirken Stade sind 24,2 % und in Osnabrück 21,1 % gemeldet. Der quantitative Vermittlungsablauf für die Befragten ist in Abbildung 2 veranschaulicht. Immerhin 57 % der Befragten gaben an, dass mit ihnen besprochen wurde, wie weit für sie eine Tätigkeit in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit in Frage käme. 47,5 % beantworteten die Frage, ob sie von der öffentlichen Arbeitsvermittlung aufgefordert wurden, sich in konkreten Betrieben vorzustellen, mit nein. Bei 18,5 % der Befragten wurde festgestellt, dass von Seiten der öffentlichen Arbeitsvermittler weder besprochen wurde, ob eine solche Tätigkeit in Frage kommt, noch wurden sie aufgefordert, sich im Bewerberpool erfassen zu lassen. Weiterhin gaben diese an, dass es von der Arbeitsvermittlung keine Bemühungen zur Vermittlung gegeben hat (BECKER ET. AL., 2007).²⁴

²⁴ Von den 47,5 %, die sich nicht von der öffentlichen Arbeitsvermittlung aufgefordert fühlten, haben sich 62,8 % (trotzdem) bei Betrieben vorgestellt und 23,4 % dort eine Beschäftigung begonnen. Von diesen 22 Personen, führten dies zwei Drittel auch darauf zurück, dass die öAV hierzu beigetragen hätte und zwei Drittel auf die eigenständige aktive Suche.

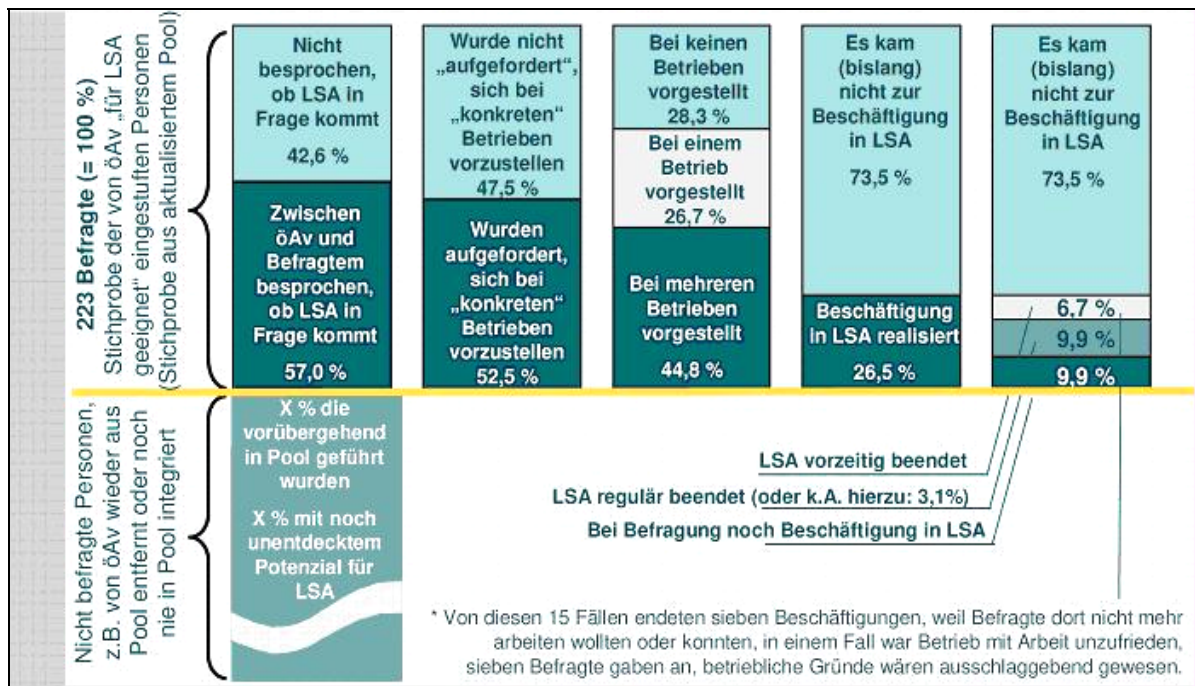


Abbildung 2: Quantitativer Verlauf des Vermittlungsprozesses in landwirtschaftliche Saisonarbeit (LSA)

QUELLE: BECKER ET. AL., 2007

Weiterhin ist in der Abbildung zu sehen, dass sich 28,3 % bei keinem und 26,7 % der Befragten bei genau einem Betrieb vorgestellt haben. Von den 44,8 %, die sich in mehreren Betrieben vorgestellt haben, bewarb sich jeder Vierte in acht Betrieben oder sogar in noch mehreren. Auf Grund der vorher genannten Daten kam es in 26,5 % der Fälle zu einer Beschäftigung in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit. Knapp ein Drittel von den Personen, bei denen es nicht zu einer Beschäftigung gekommen ist, gab an, dass dies eher von ihnen ausgegangen sei. Ein weiteres Drittel sagt, dass es eher am Betrieb gelegen habe, weil dieser zum Beispiel andere Personen gefunden hat oder lieber mit Ausländern arbeitet. Von den oben genannten realisierten Beschäftigungen waren zum Zeitpunkt der Befragung nur noch 9,9 % aktiv. Bei den Restlichen 16,6 % der ursprünglich Beschäftigten war das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet (zu gleichen Teilen vorzeitig oder regulär). Von den vorzeitig beendeten Fällen (15) wurden sieben Beschäftigungen beendet, weil die Arbeitnehmer dort nicht mehr arbeiten wollten oder konnten. Weitere Sieben nannten betriebliche Gründe und in einem Fall war der Arbeitgeber nicht mit der Leistung des Saisonarbeiters zufrieden. Die befragten Personen wurden auch in Bezug auf die Vermittlungsaktivitäten der öffentlichen Arbeitsvermittlung befragt. In der Abbildung 3 ist das Ergebnis dieses Teilabschnittes der Befragung dargestellt (BECKER ET. AL., 2007).

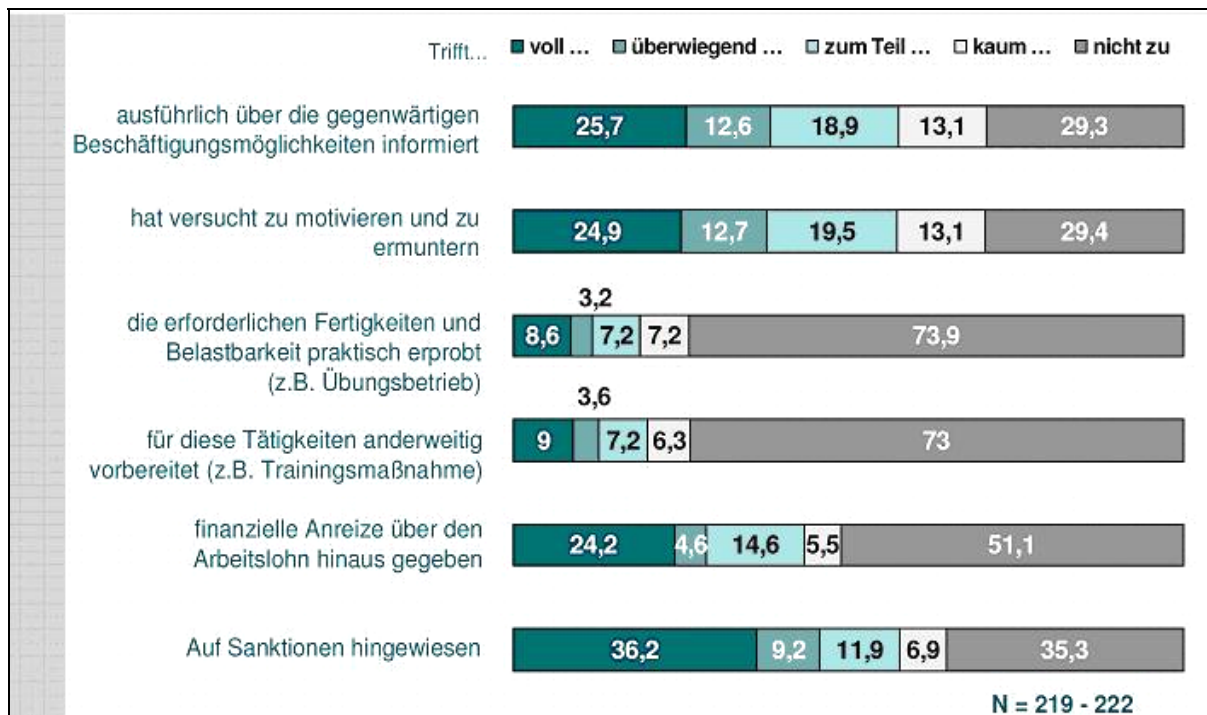


Abbildung 3: Bemühungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung

QUELLE: BECKER ET. AL., 2007

Die Befragten gaben an, dass von den öffentlichen Arbeitsvermittlungen am häufigsten auf Sanktionen hingewiesen worden sei, die eintreffen könnten, falls sie ein Angebot zur Saisonarbeit ablehnen würden. Allerdings sagten jeweils rund 55 %, dass sie über die möglichen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landwirtschaftssaisonarbeit informiert und zur Aufnahme einer solchen motiviert und ermuntert worden seien. 21,5 % von den Befragten wurden finanzielle Anreize in Form von Lohnzuschuss angeboten oder auch ausgezahlt. In 71,4 % dieser Fälle waren die Zuschüsse an Bedingungen gebunden, zum Beispiel eine Mindestarbeitszeitdauer von zwei Monaten oder auch ein halbes Jahr vollständig durchzuhalten.

Zur Befragung, was zur Heranführung an landwirtschaftliche Saisonarbeit geführt hat, nannten 36 % in erster Linie das Eigenengagement und nur 29 % das Bemühen der Arbeitsvermittlung (Abbildung 4). Von den Personen, die Tätigkeiten ablehnten oder vorzeitig beendeten, gaben 56% an, dass der Druck, andere Angebote anzunehmen auf Grund drohender Sanktionen, gestiegen sei (BECKER ET. AL., 2007).

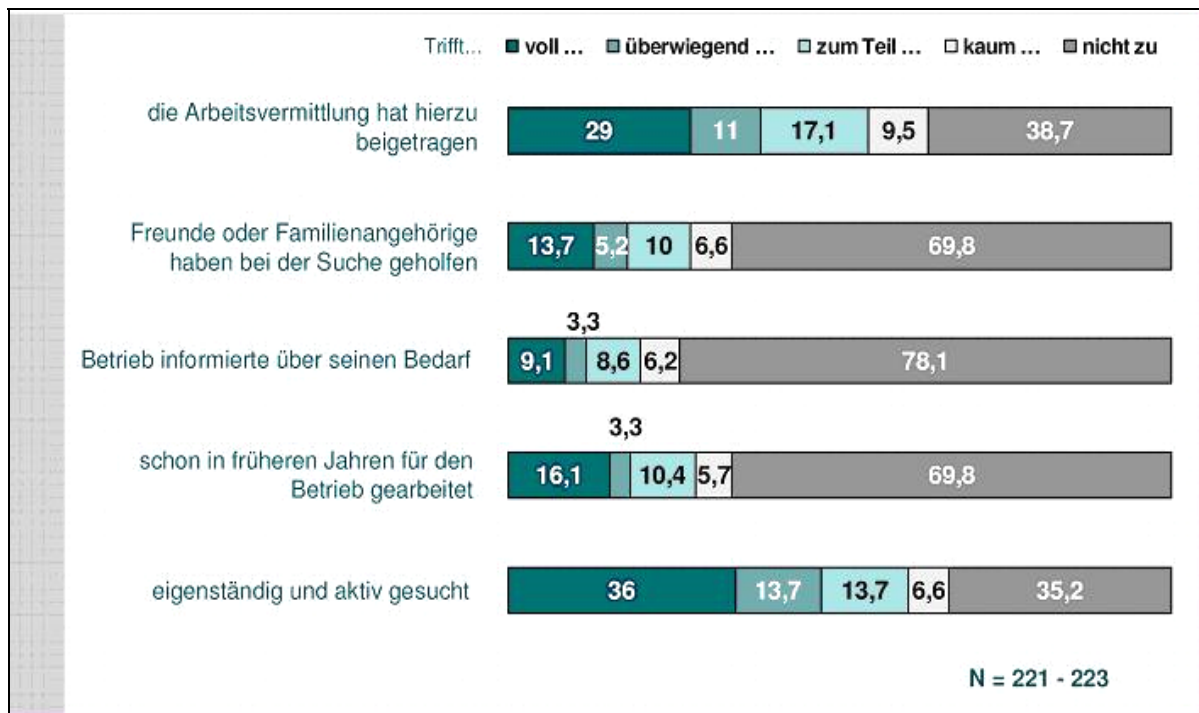


Abbildung 4: Heranführung an landwirtschaftliche Saisonarbeit

QUELLE: BECKER ET. AL., 2007

Von den polnischen und inländischen Saisonkräften, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung rekrutiert wurden, führten 82 % die Aufnahme einer Saisontätigkeit darauf zurück, dass ihnen Freunde und Familienangehörigen halfen. Des Weiteren hat ein Drittel angegeben, bereits in den vergangenen Jahren in dem Betrieb gearbeitet zu haben (BECKER ET. AL., 2007).

6.4 Befragungsergebnisse der Landwirte

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung der Betriebe dargestellt. 45,4 % der befragten Landwirte stammen aus dem Bezirk Ludwigshafen und 29,6 % aus dem Agenturbezirk Landau. Die Restlichen 24,9 % teilen sich auf die Bezirke Osnabrück (8,4 %) und Stade (16,5 %) auf. Insgesamt kam es zu 405 realisierten Interviews. Durch den Anbau unterschiedlicher Kulturen in den befragten Betrieben ergeben sich verschiedene Bedarfsspitzen für den Einsatz von Saisonarbeitskräften. Diese liegen bei Spargelbauern von April bis Juni, bei Beerenobst anbauenden Betrieben im Juni und Juli und bei Betrieben, die Baumobst anbauen, im September und Oktober. Das über das Jahr gleichmäßigste Bedarfsprofil gibt es bei Weinbauern, die von Mai bis Juli und im September und Oktober einen hohen Arbeitskräftebedarf ha-

ben, welcher dazwischen aber nicht auf Null abfällt, wie zum Beispiel bei den Spargelbauern (BECKER ET. AL., 2007).

Bei den beschäftigten Arbeitskräften handelte es sich fast durchweg um ausländische Saisonarbeiter.²⁵ Diese stammen mehrheitlich aus Polen (72,3 %) und Rumänien (23,9 %). Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass kleine und mittlere Betriebe eher inländische Saisonarbeiter einstellen als Großbetriebe. Bei der Zulassung ausländischer Saisonkräfte gab es aus Sicht der meisten befragten Landwirte (im Durchschnitt 89 %) keine Probleme. Bei der Beantragung der Härtfallregelung hatten nur 2 % das Problem, dass diese gar nicht oder nur mit Schwierigkeiten gewährt wurde. Von den Landwirten, die einen Vermittlungsantrag stellten, wurden 58,1 % konkrete Hilfen²⁶ angeboten. Dies bedeutet aber auch, dass 41,9 % der Landwirte keine zusätzliche Hilfe angeboten wurde. Von den Betrieben, die der öffentlichen Arbeitsvermittlung einen Vermittlungsauftrag für Saisonarbeitskräfte erteilten, gaben immerhin 77,0 % an, dass ihnen auch Bewerber vorgeschlagen wurden, die sich jedoch nicht immer vorstellten. Das heißt, es kam nur in 64,5 % der betreffenden Betriebe zu einer Vorstellung mindestens einer Person, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung vorgeschlagen wurde. Daraufhin wurde von jedem zweiten Betrieb mindestens einer der vorgeschlagenen Personen ein konkretes Angebot gemacht. Zu einer Einstellung kam es in 27,4 % der Betriebe, die einen Vermittlungsantrag gestellt haben. In Abbildung 5 ist zu erkennen welche Gründe dazu führten, dass keine beziehungsweise nicht mehr, der vorgeschlagenen Personen eingestellt wurden (BECKER ET. AL., 2007).

²⁵ Ausländeranteil ca. 95 %.

²⁶ Zum Beispiel finanzielle Förderungen, Fahrdienste, oder die vorab Einarbeitung potenzieller Saisonkräfte.

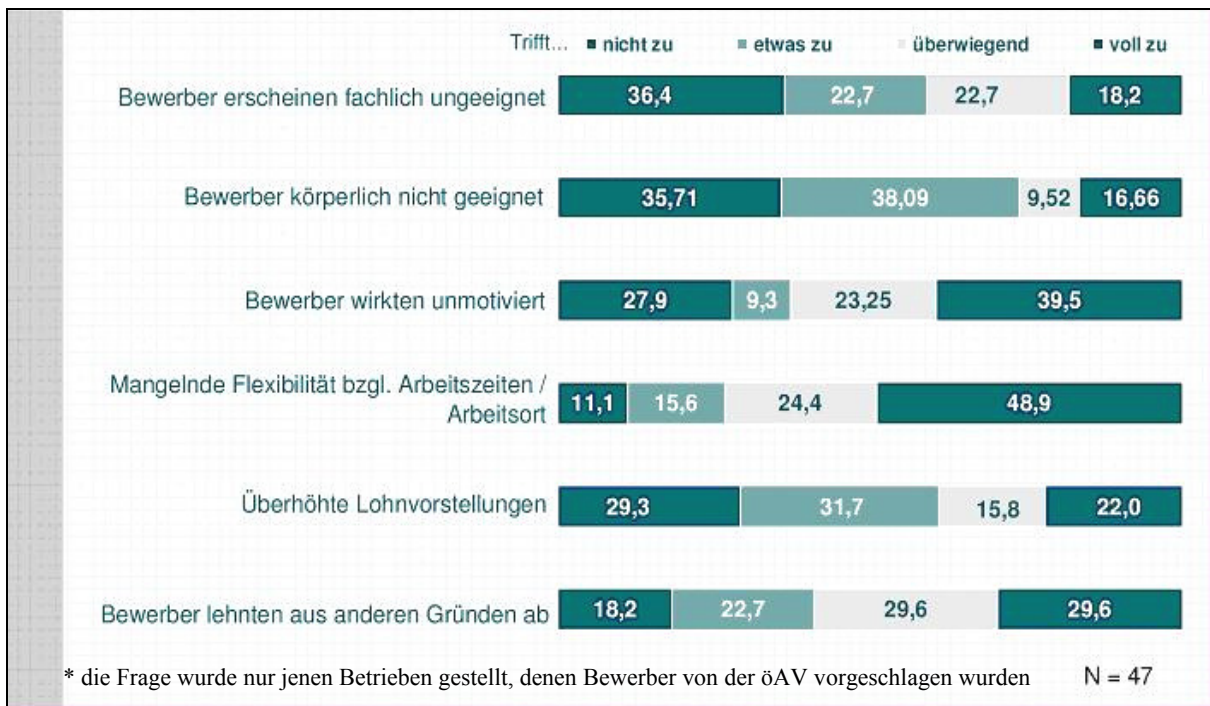


Abbildung 5: Gründe für eine Nichtbeschäftigung der vorgeschlagenen Personen

QUELLE: BECKER ET. AL., 2007

Als dominierender Grund ist die mangelnde Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort (48,9 %) und am zweithäufigsten die mangelnde Motivation zu nennen. Häufig sind Arbeitsverhältnisse aber auch nicht zu Stande gekommen, weil dies von den Bewerbern aus unbekanntem Gründen abgelehnt wurde. Viele Betriebe suchen sich auf eigenem Weg oder durch Hilfe Dritter und durch Anlegung eines eigenen Adresspools²⁷ inländische Saisonarbeitskräfte. Das heißt, sie verlassen sich nicht nur allein auf die Unterstützung und Vermittlungsangebote der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Diese Angaben sind in Abbildung 6 noch einmal grafisch dargestellt (BECKER ET. AL., 2007).

²⁷ In diesem befinden sich überwiegend Personen, die bereits in der Vergangenheit bei dem Betrieb als Saisonarbeitskraft tätig waren.

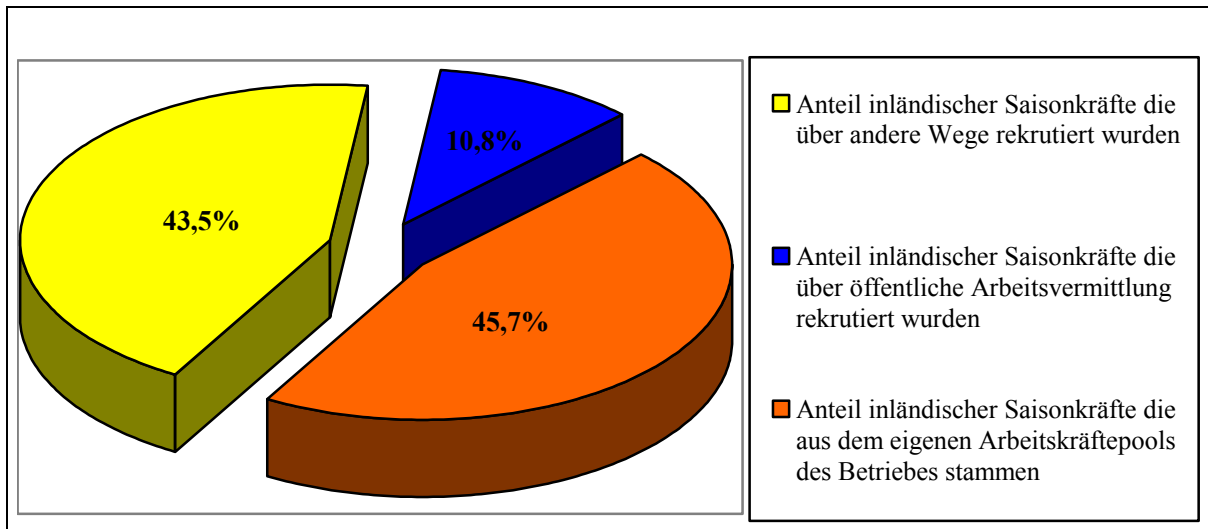


Abbildung 6: Rekrutierungswege inländischer Saisonkräfte

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF BASIS VON DATEN DER GIB, 2009

6.5 Fazit und Schlussfolgerung der Studie

Diese Studie hatte das Ziel, verlässliche Erkenntnisse über das Ausmaß der Inländerbeschäftigung unter Berücksichtigung der neuen Eckpunktregelung zu generieren. Die Befragungen als auch die Angaben der vier Arbeitsagenturen zeigen, dass in allen vier Agenturbezirken im Jahr 2007 Inländer in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit beschäftigt wurden. Zum Zeitpunkt der Studie konnte nicht mit Sicherheit gesagt werden, dass die Inländerbeschäftigung gegenüber dem Jahr 2006 gestiegen ist. Eine Steigerung der Beschäftigung von Inländern gab es aber im Vergleich zum Jahr 2005. Im Jahr 2007 wurden aber auch mehr ausländische Saisonarbeiter beschäftigt als 2006. Insgesamt kann man sagen, dass seit 2005 der Bedarf an Saisonarbeitskräften gestiegen ist. Eine Verknappung des Angebots ausländischer Saisonarbeiter war bei den befragten Landwirten nicht festzustellen. Betrachtet man hingegen die Daten der vier Arbeitsagenturen, so kann man doch von einer Angebotsverknappung auf Grund der Eckpunktregelung ausgehen. Das Landwirte die fehlenden ausländischen Arbeitskräfte durch inländische Saisonarbeiter ersetzen, konnte an Hand dieser Studie nicht festgestellt werden, weil Landwirte im Jahr 2007 (im Vergleich zu 2005) sowohl mehr inländische als auch mehr ausländische Saisonarbeiter einstellten. Insgesamt stellten 30,4 % der befragten Landwirte einen Vermittlungsantrag an ihre zuständige Agentur. Als Gründe für die Nicht-Antragstellung nannten Landwirte primär die eingespielten Routinen in der Zusammenarbeit mit ausländischen Saisonarbeitskräften und keinen darüber hinausgehenden Bedarf. Weitere genannte Gründe sind schlechte Erfahrungen aus dem Vorjahr, und dass keine Hoffnungen

bestanden, Inländer vermittelt zu bekommen. Die Vermittlungsquote²⁸ hat sich in drei der vier untersuchten Agenturbezirke gegenüber dem Jahr 2006 verbessert. Dies zeigte, dass die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungen gestiegen ist. Nur 10 % von allen inländischen Saisonkräften, welche die befragten Landwirte beschäftigten, wurde mit Hilfe der öffentlichen Arbeitsvermittlungen rekrutiert. Die meisten Arbeiter wurden aus den betriebseigenen Arbeitskräftepools und durch die Aktivität der Arbeitssuchenden, welche direkt auf den landwirtschaftlichen Betrieb zugehen und nach Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme fragten, eingestellt. Der Vergleich der vier Fallstudienregionen zeigte, dass der Agenturbezirk Stade den höchsten Anteil von inländischen Saisonarbeitern hat. Es konnte auch festgestellt werden, dass dieser Bezirk die größten Vermittlungserfolge in die landwirtschaftliche Saisonarbeit aufwies. Dies kann unter anderem damit begründet werden, dass Stade die höchste Arbeitslosenquote hatte. In diesem Vergleich wies der Agenturbezirk Osnabrück eher unterdurchschnittliche Ergebnisse auf. Die Gründe dafür konnten in dieser Studie nicht genau ermittelt werden. Die Analyse zeigte zudem, dass es sowohl zwischen der Lohnhöhe und der Inländerbeschäftigung, wie auch zwischen den Arbeitsbedingungen und der Inländerbeschäftigung positive Zusammenhänge gab. Da der gezahlte Lohn für die arbeitssuchenden Personen nicht ausreichte, wurden in allen vier Agenturbezirken finanzielle Mittel²⁹ gewährt (BECKER ET. AL., 2007).

²⁸ Als Relation zwischen der Zahl der zur Vermittlung gemeldeten und der durch die öAV besetzten Stellen.

²⁹ Zur Aufnahme bzw. Aufrechterhaltung einer landwirtschaftlichen Saisonbeschäftigung.

7 Modellprojekt – Arbeitsmarkt in Oberfranken und Saisonkräfte in der Landwirtschaft – Fallstudie anhand oberfränkischer Spargelbauern

Im zweiten Modellprojekt wird eine Fallstudie aus Bayern, genauer gesagt aus Oberfranken vorgestellt. Diese Studie beschäftigt sich mit Saisonarbeitskräften im oberfränkischen Spargelanbau.

7.1 Arbeitslosigkeitsentwicklung in Oberfranken

Innerhalb des Freistaates Bayern ist Oberfranken der industriell am stärksten geprägte Regierungsbezirk. Beim Europavergleich, gemessen anhand der Industriebeschäftigten je 1000 Einwohner, belegt diese Region Rang drei. Oberfranken mit seiner speziellen Wirtschaftsstruktur bekam zuerst die Auswirkungen der Wiedervereinigung und später der EU-Erweiterung und den damit zunehmenden internationalen Wettbewerb deutlich zu spüren. Oberfranken grenzte als einzige westeuropäische Region über 40 Jahre lang an zwei Ostblockstaaten. Durch den Fall des Eisernen Vorhangs³⁰ kam es in der Region, durch den spontanen Gewinn an Zentralität in Europa, zu einem vorübergehenden wirtschaftlichen Aufschwung. Durch das drastische Förder- und Lohngefälle zu den Nachbarregionen im Norden und Osten kam es nach dem Ablaufen der vereinigungsbedingten Sondereinflüsse bis Anfang der 1990er Jahre zu einer Hemmung der wirtschaftlichen Entwicklung in Oberfranken. Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben in Oberfranken mehrere Faktoren. Zum Einen kam es zu einem massiven Stellenabbau in den einst dominierenden Branchen und zum Anderen wird durch mangelnde Investitionen auf Grund des starken Fördergefälles die Schaffung neuer Stellen verhindert. Die Situation wird durch den Druck mitteldeutscher Pendler weiter verschärft. Am intensivsten davon betroffen sind vor allem die grenznahen regionalen Arbeitsmärkte. Die Arbeitslosenquote in Oberfranken lag im Jahr 2000 bei 7,6 % und damit war es die höchste Quote aller Regie-

³⁰ In der Politik und Zeitgeschichte Beschreibung einer hauptsächlich ideologisch unüberwindbaren Grenze, die sich zum größten Teil auf die Grenzen zwischen der BRD und der DDR bzw. zwischen den marktwirtschaftlich und größtenteils demokratischen Staaten des Westens und den planwirtschaftlich gelenkten, sozialistischen Staaten Osteuropas während des Kalten Krieges bezieht.

rungsbezirke in Bayern³¹. Der Agenturbezirk Hof wurde mit 11,8 % und die Bezirke Bayreuth und Coburg mit 8,1 % bzw. 8,5 % registriert. Durch eine abnehmende Konjunktur ab 2001 wurde die Arbeitsmarktsituation verschlechtert. Zwischen den Jahren 2000 und 2004 stieg die Arbeitslosigkeit in Oberfranken um 34 % und lag mit 10,1 % deutlich über dem Bayrischen Landesdurchschnitt mit 7,4 %. Die Agenturbezirke Hof und Coburg meldeten Arbeitslosenquoten von 15,7 % und 14,7 %. In den darauf folgenden zwei Jahren verbesserte sich die Situation wieder deutlich, so dass im Jahr 2006 die Arbeitslosenquote in Oberfranken wieder bei 8,7 % lag. Nur die Bezirke Hof (15,3 %) und Coburg (14,9 %) behielten ihre Extremwerte. Diese Darstellung zeigt, dass Oberfranken im bayrischen Vergleich eine Sonderrolle darstellt (BREITENFELDER, 2007).

7.2 Fallstudie – Saisonkräfte in der Landwirtschaft, dargestellt anhand oberfränkischer Spargelbauern

Anhand der folgenden Fallstudie wird die Situation der Saisonarbeitskräfte näher betrachtet. Auch in dieser Studie ist das Hauptinstrument die Befragung von Saisonarbeitern und den landwirtschaftlichen Betrieben, welche diese Arbeiter beschäftigen wollen.

7.2.1 Einleitung und Problemstellung

Sonderkulturen wie Spargel stellen häufig höhere Ansprüche an die Qualität des Bodens, die Saisonalität des Anbaus und somit auch an die Ernte und Erntetechnik. Letzteres erfordert Arbeitskräfte, die für einen befristeten Zeitraum körperlich harte Arbeit zu geringen finanziellen Konditionen ausüben. Dies lässt sich durch den Einsatz von Saisonarbeitskräften realisieren. Diese stammen häufig aus dem osteuropäischen Ausland (BREITENFELDER, 2007).

7.2.2 Situation oberfränkischer Spargelbauern und ihrer Saisonkräfte

Es wurden landwirtschaftliche Betriebe mit den Kriterien ausgewählt, dass sie Spargelanbau betreiben und natürlich auch Saisonarbeitskräfte beschäftigen. In der Region Hirschaid kristallisierte sich ein Schwerpunkt der besonderen Art heraus. Hier wurden 20 landwirtschaftliche Betriebe direkt kontaktiert und stimmten einer Zusammenarbeit zu. Von diesen 20 Betrie-

³¹ Arbeitslosenquote Gesamtbayern im Jahr 2000 5,6 %.

ben zogen acht auf Grund von Schwierigkeiten bei dem Einsatz deutscher Erntehelfer ihr Angebot, an dieser Untersuchung mitzuwirken, zurück. Die Struktur der landwirtschaftlichen Betriebe und die Situation der dort beschäftigten Saisonarbeitskräfte werden in den folgenden Abschnitten dargestellt, wobei 89 Personen in Betrachtung gezogen werden konnten (BREITENFELDER, 2007).

7.2.2.1 Struktur der Betriebe

Von den zwölf befragten Spargelbauern gaben zehn an, ihre Betriebe im Vollerwerb zu betreiben. Die anderen zwei Bauern waren im Nebenerwerb tätig. Alle der befragten Höfe waren aber Eigentum der Bauern. Die Hofnachfolge, als Indikator für die Beständigkeit des landwirtschaftlichen Sektors, wurde von acht Bauern als abgesichert bezeichnet. In Bezug auf die Viehhaltung ließ sich feststellen, dass nur Betriebe, die auf Vollerwerbsbasis agieren Nutztiere auf dem Hof hielten. Bevorzugt werden Milchkühe und Rinder, zum Teil auch Schweine und Legehennen, gehalten. Bei Nebenerwerbsbetrieben lag die Konzentration hingegen mehr im Bereich des Ackerbaus. Vier der zwölf befragten Bauern haben angegeben, dass sie direkt mit dem Spargelbau begonnen haben. Die übrigen acht Landwirte begannen hingegen mit Ackerbau (Getreide, Kartoffeln, Zuckerrüben), Viehhaltung oder Sonderkulturanbau wie den Anbau von Kirschen. Neben der direkten Lieferung an die gastronomischen Betriebe und dem Verkauf auf dem Wochenmarkt, nannte ein Großteil der Bauern auch die Direktvermarktung und die Lieferung an Großhändler als die wichtigsten Absatzformen (BREITENFELDER, 2007).

7.2.2.2 Saisonkräfte auf den Höfen

Neben der Befragung der Spargelbauern wurden auch die zur gleichen Zeit beschäftigten Saisonarbeiter befragt. Dies erfolgte über Fragebögen in Deutsch, Polnisch und Rumänisch. Den Befragten wurde außerdem vor dem Interview ein kurzes Informationsschreiben ausgehändigt. Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass vier von den 89 Saisonkräften deutscher Herkunft waren, 61 aus Polen und die restlichen 24 aus Rumänien kamen. Diese Fakten sind ebenfalls der Abbildung 7 zu entnehmen (BREITENFELDER, 2007).

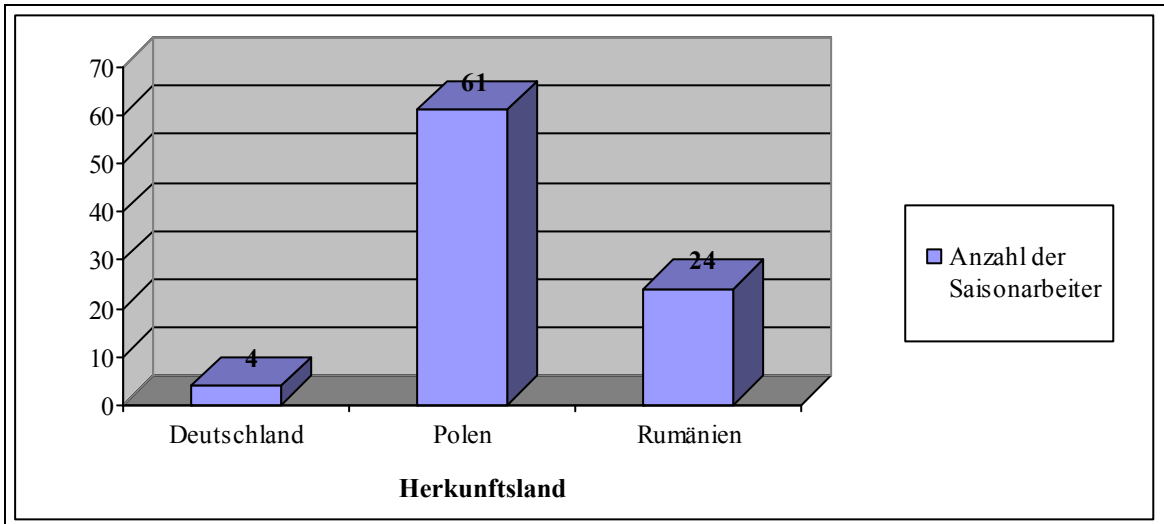


Abbildung 7: Herkunft der Saisonarbeiter (n=89)

QUELLE: M. BREITENFELDER, BAYREUTH 2006

7.2.2.3 Befragungsergebnisse der Saisonarbeitskräfte

Hinsichtlich ihrer Alterstruktur lassen sich die 89 Befragten in vier Gruppen unterteilen. Mehr als die Hälfte der Arbeiter ist zwischen 30 und 50 Jahren alt und lediglich nur fünf sind älter als 50 Jahre. Ein Viertel der Befragten lässt sich in die Gruppe der 25 bis 30-jährigen einordnen und die restlichen elf Personen sind zwischen 18 und 25 Jahre alt (Abbildung 8) (BREITENFELDER, 2007).

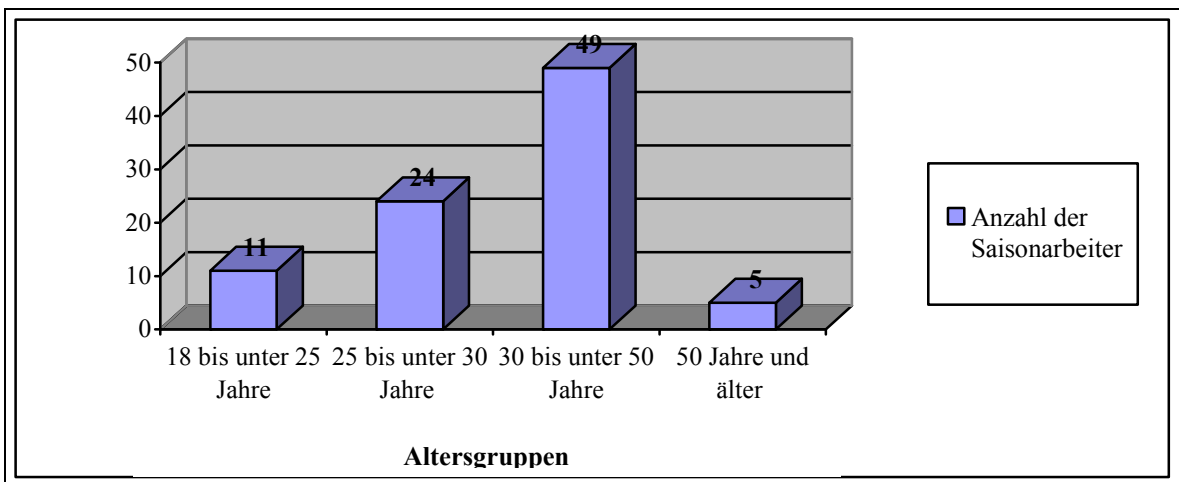


Abbildung 8: Alterstruktur der Saisonarbeiter (n=89)

QUELLE: M. BREITENFELDER, BAYREUTH 2006

Durch die körperlich anstrengende Arbeit im Spargelanbau, welche jedoch ohne Vorkenntnisse schnell erlernt werden kann, stellt sich die Frage nach dem Bildungsabschluss der Saison-

arbeiter. Der Abbildung 9 ist zu entnehmen, dass sich die Annahme, es handelt sich nur um niedrig qualifizierte Arbeiter, nicht bestätigt hat (BREITENFELDER, 2007).

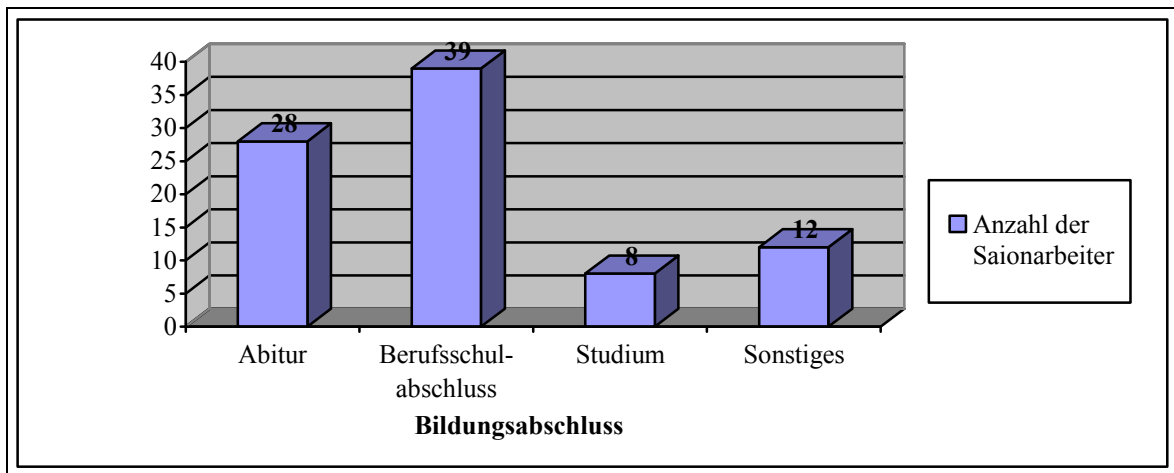


Abbildung 9: Bildungsabschluss der Saisonkräfte (n=89)

QUELLE: M. BREITENFELDER, BAYREUTH 2006

Es konnten sämtliche Arbeiter einen qualifizierten Abschluss vorweisen. Von den 89 Befragten gaben 39 an, einen Berufsschulabschluss zu besitzen, weitere 28 erreichten die allgemeine Hochschulreife mit Abitur. Acht der Saisonarbeiter haben sogar ein Studium abgeschlossen. Als sonstige Abschlüsse wurden Ausbildungen zum Meister oder technisches Abitur genannt, welche ebenfalls für eine höhere Qualifizierung sprechen. Bei den deutschen Erntehelfern waren weder welche mit Abitur noch mit Hochschulabschlüssen vertreten. Diese hatten ausschließlich die Berufsschule absolviert. Eine Beschäftigung von Saisonarbeitskräften kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Zum Einen besteht die Möglichkeit, dass die landwirtschaftlichen Betriebe in Eigenregie nach Arbeitskräften suchen, oder eine weitere Möglichkeit ist die Nutzung von zentralen Vermittlungsagenturen im In- und Ausland. Eine bedeutende Rolle nehmen informelle Netzwerke von Saisonbeschäftigten, die bereits in Deutschland arbeiten und deren Verwandten und Bekannten, ein. 73 Personen und damit die Mehrheit wurde von Freunden, Bekannten oder auch Verwandten auf die entsprechende Stelle aufmerksam gemacht. Oft ist es so, dass vor allem ausländische Saisonkräfte in einem Betrieb Erfahrungen sammeln und erst in den Folgejahren Bekannte und Angehörige mitbringen. Es wurden elf Personen³² durch den Betrieb selbst direkt in ihrem Heimatland angeworben. Es kamen nur drei Arbeitsverträge mit Personen (ein Mann und zwei Frauen) zu Stande, die über die Arbeitsagentur vermittelt wurden. Zur Häufigkeit und Dauer der Saisonarbeit lassen sich einige

³² Zehn Männer und eine Frau.

Tendenzen feststellen. Ungefähr ein Viertel der 89 Befragten arbeiteten zum ersten Mal als Erntehelfer in der Spargelernte. 15 von diesen 21 Arbeitern wurden nicht durch Vermittlungsagenturen aus Deutschland engagiert, sondern sind durch Freunde, Bekannte oder die Familie zu dieser Arbeit gekommen. Somit lässt sich feststellen, dass immerhin 67 der Saisonkräfte bereits wiederholt einer Arbeit in Deutschland nachgehen. Einige von ihnen sind bereits in der vierzehnten Saison in unserem Land tätig. In der Abbildung 10 ist zu erkennen, dass 24 von den Befragten zum zweiten oder dritten Mal als Erntehelfer in der BRD³³ tätig sind. Dabei ist auffällig, dass es sich hierbei ausschließlich um Rumänen handelt. Drei von diesen 24 sind bereits zum dritten oder vierten Mal als Saisonarbeitskraft in Deutschland tätig und die übrigen 21 höchstens zum zweiten Mal. Dies zeigt, dass Rumänien noch keine so große Bedeutung als Herkunftsland für Saisonarbeiter wie zum Beispiel Polen hat. Es sind aber auf Grund einer Verteuerung polnischer Arbeitskräfte (z.B. durch steigende Sozialabgaben) durchaus Verschiebungen erkennbar. Die vier deutschen Saisonarbeiter sind alle das erste Mal als Erntehelfer tätig, was sicherlich auf die Bestimmungen der Bundesregierung zurückzuführen ist (BREITENFELDER, 2007).

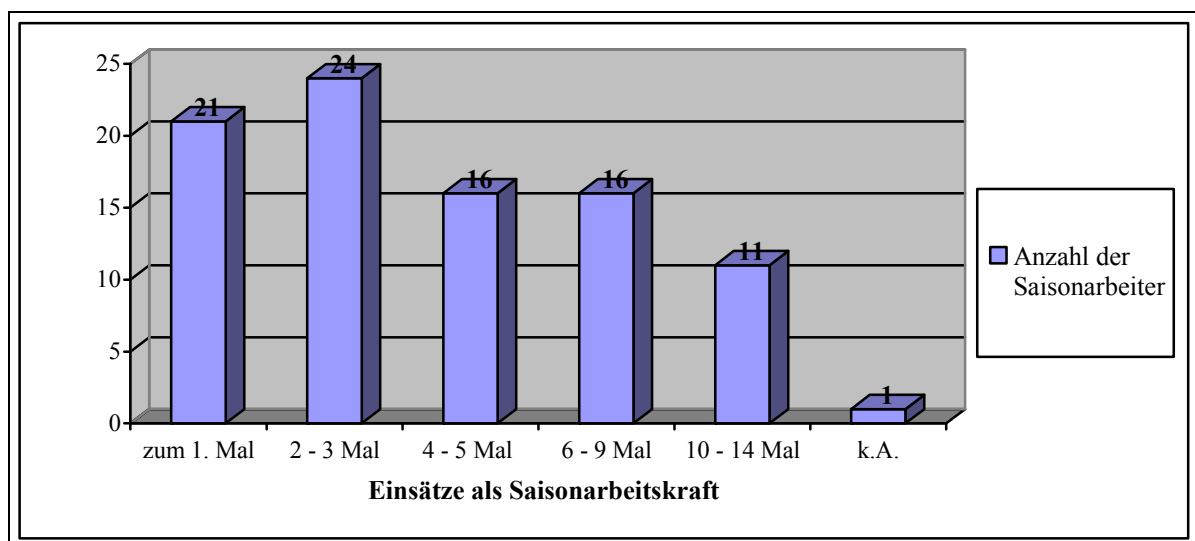


Abbildung 10: Häufigkeit der Saisonarbeit der Befragten Saisonkräfte (n=89)

QUELLE: M. BREITENFELDER, BAYREUTH 2006

Von den 89 Befragten gibt es in Bezug auf die Dauer ihres Aufenthaltes sehr unterschiedliche Aussagen. Während die Wenigsten nur ein bis zwei Wochen blieben, hatten die meisten Arbeiter eine Aufenthaltsdauer von acht Wochen (Abbildung 11). Dies lässt sich damit erklären, dass der Arbeitgeber bis zur Durchführung dieser Studie eine gesetzliche Gesamtbeschäfti-

³³ Bundesrepublik Deutschland.

gungsdauer von damals noch vier Monaten (rund 16 Wochen) einhalten musste. Somit teilte er die Saisonarbeiter in zwei Gruppen ein und konnte somit die volle Länge der Spargelsaison³⁴ abdecken (BREITENFELDER, 2007).

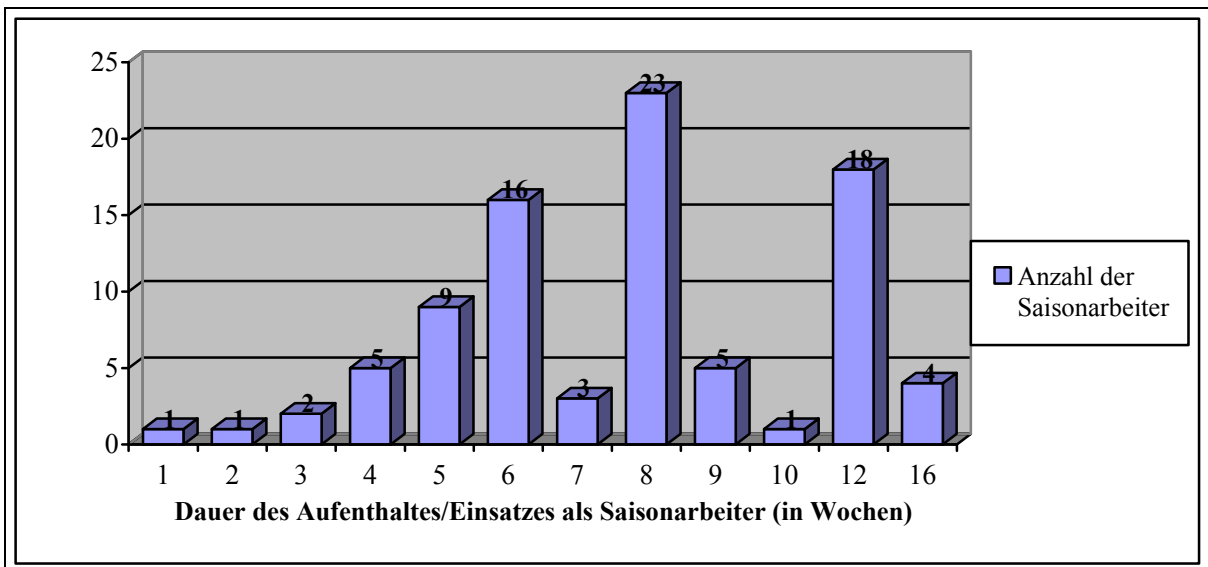


Abbildung 11: Aufenthaltsdauer der Befragten Saisonarbeiter (n=89)

QUELLE: M. BREITENFELDER, BAYREUTH 2006

7.3 Schlussfolgerung der Untersuchung

Ein Ziel der Untersuchung war es, den notwendigen Einsatz von Saisonkräften in der Landwirtschaft zu analysieren und die Zusammensetzung dieser Arbeiter in Bezug auf soziale Schichten, räumliche Verteilung der Herkunft, Vermittlungswege und Aufenthaltsdauer zu ermitteln. Die Vermutung, dass immer noch ein Großteil (ungefähr zwei Drittel) der Saisonarbeiter aus Polen stammt, hat sich durch diese Studie bestätigt. Man kann jedoch feststellen, dass auch immer mehr Erntehelfer aus Rumänien auf den deutschen Markt drängen. Für diese Verlagerung ist das Phänomen der Europäisierung Polens zu nennen. Dazu gehört die Veränderung der persönlichen Lebensumstände, die sich in Polen verbessert haben, so dass eine Aufbesserung des Lebensunterhaltes durch Saisonarbeit in Deutschland nicht mehr notwendig ist. Auch die Veränderungen durch Verwaltungs- und Verfahrensvorschriften, wie zum Beispiel die Erhöhung der Lohnnebenkosten durch eine Abgabe im Bereich der Sozialversicherung tragen zu dieser Verschiebung bei. Über die Jahre hinweg hat sich auf Grund der Bezie-

³⁴ Inklusive Vor- und Nachbereitung.

hungen der Landwirte zu den jeweiligen Erntehelfern ein Netzwerk gebildet, welches stetig gewachsen ist. Dies hatte zur Folge, dass sich ein steter Zulauf an Arbeitnehmern eingestellt hat. Von den Landwirten wurde die Ausdauer, Geschicklichkeit und Geschwindigkeit der polnischen und rumänischen Hilfsarbeiter sehr geschätzt, was zur Folge hat, dass bestehende Kontakte gerne aufrechterhalten werden. Die Spargelernte ist zwar hauptsächlich durch körperliche Arbeit geprägt, jedoch müssen die Erntehelfer die richtige Technik des Spargelstechens beherrschen, weil durch die falsche Technik die gesamte Pflanze abgetötet werden kann und somit die Existenz des Bauern gefährdet wird. Diese Fähigkeiten bringen die Arbeiter aus Rumänien und Polen mit. Diese Untersuchung ergab auch, dass von fast allen befragten Landwirten die neue Regelung der prozentualen Mindestbeschäftigung deutscher Arbeiter kritisch beurteilt wurde. Vielen der deutschen Arbeitskräfte fehle es an Motivation oder sie würden erst gar nicht am Arbeitsplatz erscheinen. Daher wurde durchweg eine Lockerung des Gesetzes gefordert. Das Konzept der Bundesregierung hat noch nicht gegriffen. Dies wird verstärkt durch die schlechte Anziehungskraft auf deutsche Arbeiter und auch durch die über Jahre gewachsenen Strukturen. Es wird sehr schwierig, die Strukturen dieses Netzwerkes aufzubrechen (BREITENFELDER, 2007).

8 Saisonarbeiter in der Landwirtschaft in Deutschland

Die Saisonarbeit in Deutschland hat sich seit den 50er Jahren auf Grund des wirtschaftlichen Strukturwandels geändert. In der Vergangenheit wurde die landwirtschaftliche Saisonarbeit hauptsächlich von ortsansässigen Personen durchgeführt, welche keiner regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachgingen. Für diese saisonalen Tätigkeiten standen Hausfrauen, Schüler, Studenten und Arbeitslose zur Verfügung. Die bundesdeutschen Landwirte versuchten in den siebziger und achtziger Jahren die saisonbedingten Arbeitsspitzen durch osteuropäische Arbeitnehmer abzufangen. Dies war eine Lücke im Eisernen Vorhang, die weitgehend unbekannt war und ist. In der Bundesrepublik Deutschland führten damals 20.000 bis 50.000 polnische Arbeiter und in der damaligen DDR teilweise sogar bis zu 150.000 Menschen aus den damals befreundeten sozialistischen Ländern die anstehenden Saisonarbeiten aus (ANONYMUS, 2009D). Im Jahr 1991 waren 5,57 % von den 1.878.700 Arbeitskräften in der Landwirtschaft Saisonarbeiter (Tabelle 13). Diese Quote wurde in den folgenden Jahren immer höher. So kann festgehalten werden, dass 1997 zwar nur noch 80.600 Personen nichtständige Arbeitskräfte waren, sich aber auch die Gesamtzahl der Beschäftigten verringerte und die Quote auf 6,13 % stieg. Es gab im Jahr 1999 einen starken Anstieg auf über 300.000 Menschen, die in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit tätig waren. Die Zahl der Gesamtarbeitskräfte erhöhte sich und die Quote der Saisonarbeiter stieg um mehr als 14 % auf 20,90 %. In den darauf folgenden Jahren ist zu erkennen, dass die Zahl der Gesamtarbeitskräfte in der Landwirtschaft stetig gesunken ist (auch aufgrund immer stärkerer Mechanisierung). Die Zahl der nichtständigen Arbeiter variierte zwischen 274.000 und 336.300. Von 2001 bis heute stieg der Anteil der Saisonarbeiter an den Gesamtarbeitskräften ständig. Im Jahr 2007 waren über ein Viertel (26,87 %) aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft Saisonarbeiter. In der Abbildung 12 sind die Daten der Tabelle 13 noch einmal grafisch dargestellt. Hier ist gut ersichtlich dass sich die Kurve der nichtständigen Arbeitskräfte der Kurve der Gesamtarbeitskräfte kontinuierlich nähert.

Tabelle 13: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland 1991 bis 2007

Jahr	Arbeitskräfte insgesamt	Nichtständige Arbeitskräfte	Anteil Nichtständige an Gesamtarbeitskräften (aufgerundet)
1991	1.878.700	104.600	5,57 %
1993	1.576.400	98.000	6,22 %
1995	1.409.800	84.600	6,00 %
1997	1.315.700	80.600	6,13 %
1999	1.437.000	300.300	20,90 %
2001	1.322.800	274.000	20,71 %
2003	1.303.300	289.200	22,19 %
2005	1.276.400	306.300	24,00 %
2007	1.251.400	336.300	26,87 %

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF BASIS VON DATEN DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES WIESBADEN, 2009

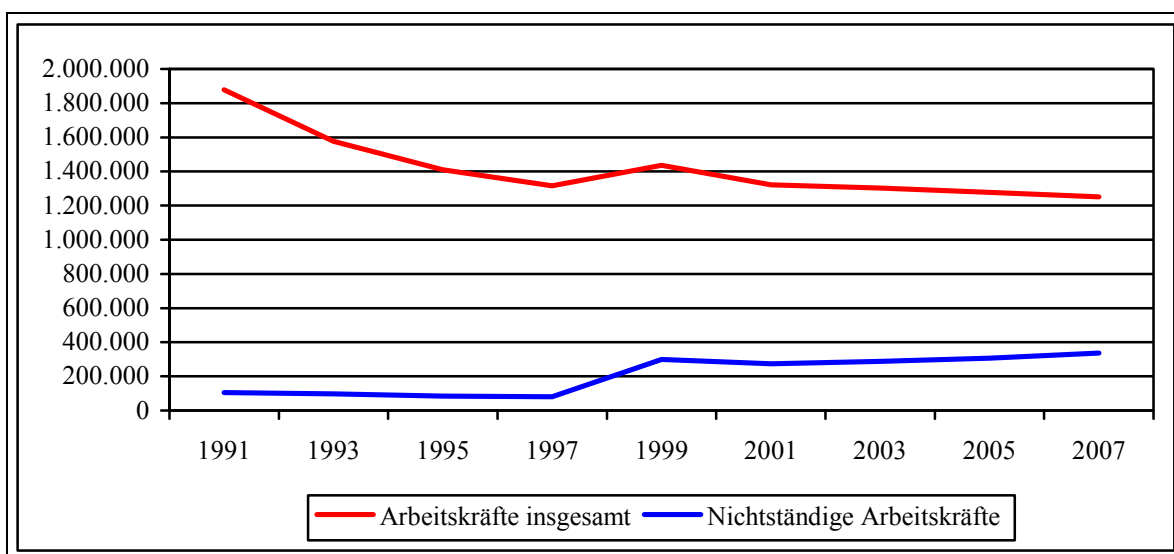


Abbildung 12: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland 1991 bis 2007

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF BASIS VON DATEN DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES WIESBADEN, 2009

9 Saisonarbeiter in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern konnten im Jahr 1991 nur 1,52 % der gesamten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (72.400 Personen) als Saisonarbeiter registriert werden (Tabelle 14). Bereits zwei Jahre später stieg diese Quote bei gleichzeitig fallender Zahl der Gesamtarbeitskräfte auf 4,38 %. Dabei ist die Zahl der nichtständigen Arbeitskräfte um 300 gestiegen. Die folgenden vier Jahre waren durch nur geringe Veränderungen gekennzeichnet. Das Jahr 1999 war in Mecklenburg-Vorpommern auch sehr durch einen starken Anstieg der Saisonarbeiter geprägt, so dass der Anteil der Saisonbeschäftigten nun bei 15,36 % der Gesamtarbeitskräfte lag. Während es im Jahr 2001 kaum Veränderungen in Bezug auf die Saisonarbeiter gab, stieg die Zahl der Beschäftigten in saisonaler Arbeit im Jahr 2003 wieder um 2.500 auf 6.700 an. Das bedeutet, dass eine Quote von 22,71 % in Bezug auf die Gesamtarbeitskräfte erreicht wurde. Die darauf folgenden Jahre brachten wieder nur wenige Veränderungen. Die Zahl der Gesamtarbeitskräfte lag zwischen 28.000 und 29.000 und es konnten um die 7.000 Saisonarbeiter registriert werden. Die Quote nichtständiger Arbeitskräfte zu Gesamtarbeitskräften pendelte sich bei Werten um 24 % ein. Diese Daten werden in der Abbildung 13 noch mal grafisch dargestellt.

Tabelle 14: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern 1991 bis 2007

Jahr	Arbeitskräfte insgesamt	Nichtständige Arbeitskräfte	Anteil Nichtständige an Gesamtarbeitskräften (aufgerundet)
1991	72.400	1.100	1,52 %
1993	32.000	1.400	4,38 %
1995	27.500	1.100	4,00 %
1997	25.300	1.300	5,14 %
1999	28.000	4.300	15,36 %
2001	26.500	4.200	15,85 %
2003	29.500	6.700	22,71 %
2005	28.700	7.000	24,39 %
2007	28.100	6.800	24,20 %

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF BASIS VON DATEN DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES WIESBADEN, 2009

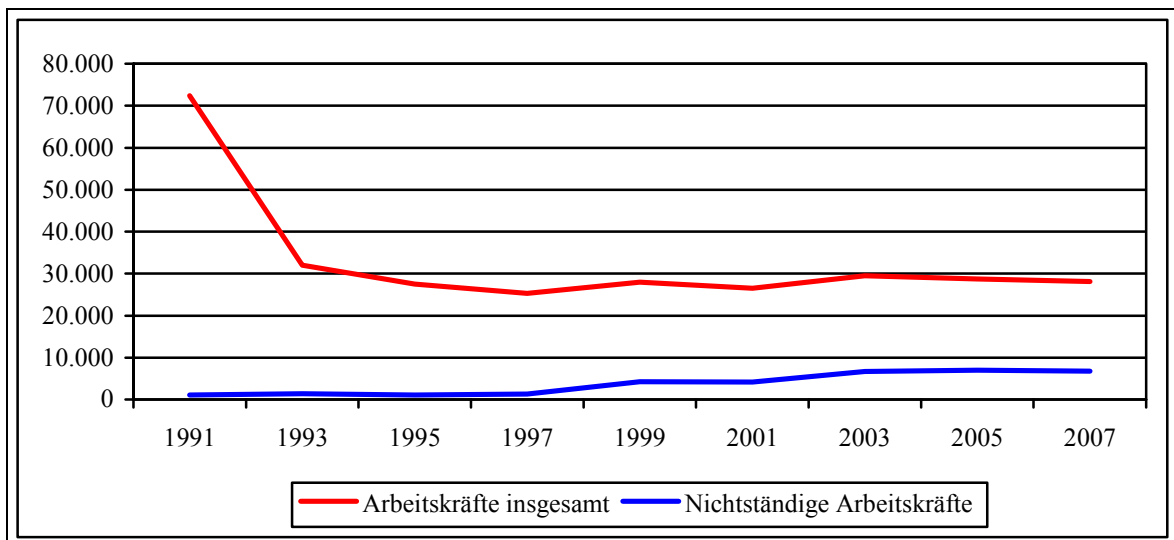


Abbildung 13: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern 1991 bis 2007

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG AUF BASIS VON DATEN DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES WIESBADEN, 2009

In der Tabelle 15 ist ersichtlich wie sich die Arbeitskräfte im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2007 aufteilten. Im Landkreis Ludwigslust wurden die meisten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt. Hier ist auch die Zahl der Saisonarbeiter in Höhe von 3.051 Personen mit Abstand am höchsten. Weitere starke Vertreter in Bezug auf landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte sind die Landkreise Bad Doberan (1.069 Personen) und Nordwestmecklenburg (834 Personen).

Tabelle 15: Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben 2007 in Mecklenburg-Vorpommern (untergliedert nach Landkreisen)

Landkreise	Arbeitskräfte Insgesamt	Ständige Arbeitskräfte inkl. Familienarbeitskräfte	Nichtständige Arbeitskräfte (Saisonarbeitskräfte)
Mecklenburg-Vorpommern	28442	21607	6835
Greifswald	27	•	•
Neubrandenburg	38	37	•
Rostock	296	64	•
Schwerin	40	35	5
Bad Doberan	2665	1596	1069
Demmin	2360	2016	344
Güstrow	2597	2224	373
Ludwigslust	5938	2887	3051
Mecklenburg-Strelitz	1715	1477	238
Müritz	1298	1248	59
Nordvorpommern	2135	1883	252
Nordwestmecklenburg	3116	2282	834
Ostvorpommern	1629	1542	87
Parchim	2183	2042	141
Rügen	1066	965	101
Uecker-Randow	1333	1286	47

QUELLE: STATISTISCHES AMT MECKLENBURG-VORPOMMERN, STATISTISCHER BERICHT C413 2007 01

10 Schlussfolgerung

Die Beschäftigung von Saisonarbeitern und Erntehelfern ist seit Beginn der neunziger Jahre in der deutschen Landwirtschaft von immer größerer Bedeutung geworden. Bei der aktuellen Arbeitsmarktlage muss das oberste Ziel sein, möglichst viele inländische arbeitssuchende Personen in diesen Tätigkeitsbereich zu vermitteln. Um dies zu erreichen, wurde die unter Punkt vier beschriebene Eckpunktregelung von der Bundesregierung verabschiedet. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat verschiedene Maßnahmen entwickelt, um eine höhere Inländerbeschäftigung in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit zu erreichen. Diese Leitlinien wurden in dieser Ausarbeitung näher erläutert. Dennoch sollte es schwierig bleiben, die Quoten der beschäftigten Inländer zu erhöhen. Das liegt unter anderem daran, dass deutsche Arbeitslose die anstrengenden Tätigkeiten in diesem Bereich nicht durchführen wollen und Landwirte mit der Arbeit und Zuverlässigkeit inländischer Saisonkräfte unzufrieden sind. Deshalb werden von deutschen Bauern hauptsächlich ausländische Arbeiter beschäftigt. Bisher war der Anteil polnischer Arbeitskräfte am größten. Erst in den letzten vier bis fünf Jahren wurden immer mehr rumänische Mitarbeiter für die anfallenden Arbeitsspitzen angefordert. Die Zahl der rumänischen Arbeiter stieg dabei von Jahr zu Jahr stetig. In der Zukunft wird es noch mehr Arbeiter aus Rumänien nach Deutschland ziehen, um in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit tätig zu sein. Zurückzuführen ist dieses darauf, dass polnische Arbeiter immer öfter in anderen westeuropäischen Ländern Beschäftigungen aufnehmen, weil sie dort mehr verdienen können als in Deutschland. Weiterhin kann davon ausgegangen werden, dass in der Zukunft in Deutschland mehr Arbeiter aus Bulgarien in der saisonalen landwirtschaftlichen Arbeit beschäftigt werden. Die beiden beschriebenen Fallstudien können auf Grund ihrer lokalen Begrenzung kein repräsentatives Ergebnis für ganz Deutschland erzielen, bestätigen aber die These, dass immer noch überwiegend ausländische Arbeiter beschäftigt werden. Sie zeigen außerdem wie die Beschäftigten zu ihrem Arbeitsverhältnis gekommen sind und aus welchen Ländern sie stammen. Weiterhin sind auch Häufigkeit und Aufenthaltsdauer der Saisonarbeiter aus diesen Fallstudien ersichtlich. Es kann durch diese Untersuchungen aber nicht bestätigt werden, dass es auf Grund der Eckpunktregelung zu einem höheren Inländeranteil in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit gekommen ist. Abschließend kann gesagt werden, dass die steigende Tendenz an Saisonbeschäftigten weiter anhalten wird. Dies kann damit begründet werden, dass Landwirte aus wirtschaftlichen und arbeitstechnischen Gründen nicht alle benötigten Arbeitskräfte dauerhaft einstellen können. Einen weiteren Einfluss auf das Verhältnis ständige zu

nichtständigen Arbeitskräften wird die weitergehende Modernisierung der landwirtschaftlichen Maschinen und Geräte haben. So werden in Zukunft weniger dauerhafte Beschäftigte nötig sein. Nur bei den anfallenden Arbeitsspitzen, zum Beispiel während der Ernte, werden dann mehr Arbeitskräfte benötigt. Diese Situation wird dazu führen, dass der Einsatz von Saisonarbeitskräften weiter ansteigen wird.

11 Quellenangabe/Literaturverzeichnis

- ANONYMUS (2003): Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Agrarstrukturerhebung 2003
- ANONYMUS (2007): Zentrale Auslands und Fachvermittlung
- ANONYMUS (2007): Statistik-Service-Nord der Bundesagentur für Arbeit, Hannover
- ANONYMUS (2007): Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit, Landau
- ANONYMUS (2007): Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit, Ludwigshafen
- ANONYMUS (2007): Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit, Stade
- ANONYMUS (2007): Niedersächsisches Landesamt für Statistik, Die Niedersächsische Landwirtschaft in Zahlen, Stand Mai 2007
- ANONYMUS (2008): Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Situationsbericht 2008 G – 358
- ANONYMUS (2008): Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Statistischer Bericht C413 2007 01
- ANONYMUS (2009): Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Situationsbericht 2009 G – 358
- ANONYMUS (2009): Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMELV), Ausgewählte Daten und Fakten der Agrarwirtschaft 2009
- ANONYMUS (2009): Internetseite des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/online;jsessionid=05423285DE31AFBBDF70C945E9177FF2.tcgggen1?operation=abrufabelleAbrufen&levelindex=1&levelid=1248292243846&index=2> (Zugriff am 08.06.2009)
- ANONYMUS (2009): Internetseite Wikipedia <http://de.wikipedia.org/wiki/Saisonarbeiter> (Zugriff am 17.05.2009)
- ANONYMUS (2009): Medienportal der CDU Rheinland-Pfalz http://www.cdurlp.de/no_cache/pressestelle/meldungen/aktuelles/artikel/1822/415/index.html?cHash=b92d0a2fce (Zugriff am 10.06.2009)
- ANONYMUS (2009A): Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Informationen zur Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer in der Landwirtschaft (Stand: 01.01.2009)
- ANONYMUS (2009B): Bundesagentur für Arbeit, Saisonarbeitnehmer und Schaustellergelhilfen, Durchführungsanweisungen zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung aufgrund der Vermittlungsabsprachen der BA mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer (Stand: April 2009)
- ANONYMUS (2009C): Bundesagentur für Arbeit, SGB II und SGB III Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung, Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft (Stand: März 2008)
- ANONYMUS (2009D): Pressestelle Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Themendienst Saisonarbeit, Mai 2006
- BECKER, C., S. EKERT, T. GERICKE, J. SOMMER, F. BECHSTEIN (2007): Endbericht – Evaluation der Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH Berlin
- BREITENFELDER, M. (2007): Der Arbeitsmarkt in Oberfranken und Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft – eine Fallstudie anhand oberfränkischer Spargelbauern. Zeitschrift: Wirtschaftsgeographie in Oberfranken, S. 35-52

- Dietz, B. (2002): Gibt es eine neue Gastarbeit? Arbeitsmigranten aus Mittel- und Osteuropa in Deutschland, 1991-2001, Osteuropa-Institut München, Kurzanalysen und Informationen, Nr.6, November 2002