



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften

Fachgebiet Agrarpolitik und Volkswirtschaftslehre

Prof. Dr. Theodor Fock

Bachelorarbeit

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2009-0134-4

Die Entwicklung der Saisonarbeit in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern

Thomas Opitz

Juli 2009

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Einleitung.....	5
2. Saisonarbeit in der Landwirtschaft.....	6
2.1 Geschichtliche Entwicklung der landwirtschaftlichen Saisonarbeit.....	6
2.1.1 Polnische Saisonarbeiter im Deutschen Kaiserreich: 1880 bis 1914.....	6
2.1.2 Arbeitsmarkt und Zwangsarbeit: 1914 bis 1933.....	8
2.1.3 Die Nationalsozialistische Fremdarbeiterpolitik: 1933 bis 1945.....	9
2.1.4 Saisonarbeit im geteilten Deutschland: 1945 bis 1990.....	10
2.2 Aktuelle Bedeutung und Entwicklungstendenzen.....	11
3. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	14
3.1 Rechtliche Grundlagen für die Anwerbung und Zulassung.....	14
3.2 Gesetzliche Regelungen für die Beschäftigung im Unternehmen.....	16
3.3 Tarifvertrag für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte.....	18
4. Die Entwicklung der Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern nach der deutschen Wiedervereinigung.....	20
4.1 Die allgemeine Arbeitskräfteentwicklung im Agrarsektor.....	20
4.2 Die Entwicklung der Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern.....	22
4.3 Der Vergleich mit der bundesdeutschen Entwicklung.....	26
5. Betriebsleiterbefragung.....	29
5.1 Durchführung der Befragung.....	29
5.2 Ergebnisse und Auswertung.....	29
6. Zusammenfassung der Arbeit.....	33
7. Literaturverzeichnis.....	35
8. Eidesstattliche Erklärung.....	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gruppe von Saisonarbeitern um 1900.....	7
Abbildung 2: Ausländische Arbeiter in Deutschland von 1923 bis 1936 [HERBERT, 2001]...9	
Abbildung 3: Vermittlung von Saisonarbeitnehmern und Schaustellergehilfen von 1994 bis 2007 [Migrationsbericht 2007].....	12
Abbildung 4: Arbeitskräfte und Arbeitskräftebesatz in den landwirtschaftlichen Betrieben [Statistisches Amt Mecklenburg Vorpommern].....	20
Abbildung 5: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte [Statistisches Amt Mecklenburg- Vorpommern].....	22
Abbildung 6: Anbau von Freilandgemüse in Mecklenburg-Vorpommern [Statistisches Amt Mecklenburg Vorpommern].....	24
Abbildung 7: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte in Deutschland (2007) [Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern].....	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft während des 2. Weltkrieges [HERBERT, 2001].....	10
Tabelle 2: Stundenlöhne für Saisonarbeiter in Euro [IG BAU]	19
Tabelle 3: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe nach Rechtsform (2007) [Statistisches Bundesamt].....	25
Tabelle 4: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte nach Rechtsformen [Statistisches Bundesamt].....	25
Tabelle 5: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe nach Rechtsform in Deutschland (2007) [Statistisches Bundesamt]	26
Tabelle 6: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte nach Rechtsformen in Deutschland [Statistisches Bundesamt].....	27

Abkürzungsverzeichnis

AKE	Arbeitskräfteeinheit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMELV	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DDR	Deutsche Demokratische Republik
EU	Europäische Union
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ha	Hektar
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
LF	Landwirtschaftliche Fläche
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft
Mio.	Million
u. a.	unter anderem
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

1. Einleitung

In der deutschen Landwirtschaft waren im Jahr 2007 rund 1 251 400 Personen haupt- oder nebenberuflich beschäftigt. Die im Agrarsektor ansässigen Betriebe benötigen neben den bereits vorhandenen ständigen Arbeitskräften, häufig zusätzlich befristete Arbeitnehmer, die eine Anerkennung ihrer Arbeit und angemessene Entlohnung ihrer Tätigkeiten erwarten. Jene Arbeiter müssen im Bedarfsfall kurzfristig einsetzbar sein, um negative Einflüsse auf die landwirtschaftliche Produktion zu verhindern. Bei der aktuell wieder ansteigenden Arbeitslosigkeit, bedingt durch die Wirtschaftskrise, liegt es nahe, den erforderlichen Arbeitskräftebedarf in der Saisonbeschäftigung durch einheimische arbeitslose Arbeitnehmer zu decken. Die Betroffenen können damit der Arbeitslosigkeit für einen befristeten Zeitraum entfliehen und besitzen außerdem die Möglichkeit, eine dauerhafte Beschäftigung in dem Unternehmen zu erzielen. Auf Grund dieses Klebeeffekts kann sich im Nachhinein die Einkommenssituation wieder verbessern. Dies würde für die Gesellschaft die Aufwendung von Sozialleistungen verringern. Im Dezember 2005 erließ die Bundesregierung die sogenannte Eckpunkte-Regelung für die Jahre 2006 und 2007, die zu einer Einschränkung der Vermittlung mittel- und osteuropäischer Saisonarbeitnehmer führen sollte, um im Gegenzug die inländischen Erwerbslosen zu unterstützen.

Diese Bachelorarbeit setzt sich mit der Entwicklung der landwirtschaftlichen Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern auseinander. Am Anfang der Ausarbeitung wird ein allgemeiner Überblick zum Thema Saisonarbeit in der Landwirtschaft geboten. Dieser Überblick beinhaltet neben der geschichtlichen Entwicklung und einer Widerspiegelung der gegenwärtigen Situation, auch eine Einschätzung zu den zukünftigen Tendenzen. Des Weiteren werden in der Arbeit die allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen, welche für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Gültigkeit besitzen, kurz erläutert. Darunter fallen neben den gesetzlichen Vorschriften, ebenfalls die ausgehandelten Tarifverträge für landwirtschaftliche Saisonarbeiter für die Jahre 2009 bis einschließlich 2011. Den Schwerpunkt bildet die Betrachtung die Entwicklung der Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern nach der deutschen Wiedervereinigung. Einerseits wird die Entwicklung des Bundeslandes betrachtet und andererseits mit dem bundesdeutschen Trend verglichen. Am Ende der Arbeit befindet sich eine Befragung von landwirtschaftlichen Unternehmen, welche regelmäßig Saisonarbeitskräfte einsetzen, um ihre Erfahrungen und Meinungen darzustellen.

2. Saisonarbeit in der Landwirtschaft

2.1 Geschichtliche Entwicklung der landwirtschaftlichen Saisonarbeit

In dem folgenden Abschnitt der Bachelorarbeit soll ein allgemeiner Überblick der Entwicklung der Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft gegeben werden. Der dargestellte Zeitraum beginnt mit der Reichsgründung im Jahre 1871 und endet bei der Wiedervereinigung beider deutscher Staaten.

2.1.1 Polnische Saisonarbeiter im Deutschen Kaiserreich: 1880 bis 1914

Die ostelbische Landwirtschaft war im 19. Jahrhundert, vor der Reichsgründung 1871, das Rückgrat des sich schnell erstarkenden Preußen gewesen. In Folge des sich ausbreitenden internationalen Güterhandels, rutsche die deutsche Landwirtschaft am Ende der 1870er Jahre in eine Strukturkrise, die sich bis zu Beginn des 1. Weltkrieges hinziehen sollte. Grund dafür waren die billigen Agrarimporte aus den USA, die nur durch die Erhöhung der Schutzzölle gemindert werden konnten. Zusätzlich stieg die Bevölkerungszahl weiter rapide an, jedoch konnte die Landwirtschaft wegen der strukturellen Defizite keine weiteren Arbeitsplätze schaffen. Die Agrarkrise und der enorme Bevölkerungsdruck führten in einem verstärkten Maße zu einer Abwanderung der Landbevölkerung. Viele Menschen zogen in die Städte oder kehrten dem Deutschen Reich vollständig den Rücken. Gleichzeitig wanderten viele Polen aus Österreich und Russland in die preußischen Gebiete, mit dem Ziel, ihre Lebensverhältnisse zu verbessern. Nach einiger Zeit regte sich jedoch Widerstand unter der deutschen Bevölkerung und so kam es nach langen politischen Diskussionen 1885 zu ersten Vorschriften zur Verminderung der Zuwanderung. Diese Vorschriften gipfelten darin, dass bis zu 40.000 Polen ausgewiesen wurden und es auf vielen landwirtschaftlichen Betrieben zu Personalmangel kam. Gleichzeitig wurde der Anbau von landwirtschaftlichen Produkten intensiviert, insbesondere der von Getreide und Rüben. Zu dieser Zeit handelte es sich bei den genannten Kulturen um sehr arbeitsintensive, wodurch wieder mehr Arbeiter benötigt wurden. Diese Arbeiter gliederten sich in zwei wesentliche Gruppen. Die eine Gruppe war das gesamte Jahr beschäftigt und sorgte für die dauernde Instandhaltung des Betriebes. Die zweite Gruppe bestand aus fremden Zuwanderern, die nur zu arbeitsintensiven Zeiten, wie der Ernte, für den Betrieb tätig waren. In der Folge entstand ein immer größer werdendes Heer aus landwirtschaftlichen Saisonarbeitern. Im Jahr 1890 wurden auf Grund der steigenden Nachfrage nach kompetenten Arbeitskräften die gültigen Ausweisungsverordnungen wieder außer Kraft gesetzt. Im Laufe

der Jahre kam es zu einem rasanten Anstieg von Ausländern im Deutschen Reich, wodurch es immer wieder zu Debatten über Entfremdung des deutschen Volkes kam. Daraufhin wurde zum Zweck der Zentralisierung und Kontrolle die Ausländerwerbung verstaatlicht.

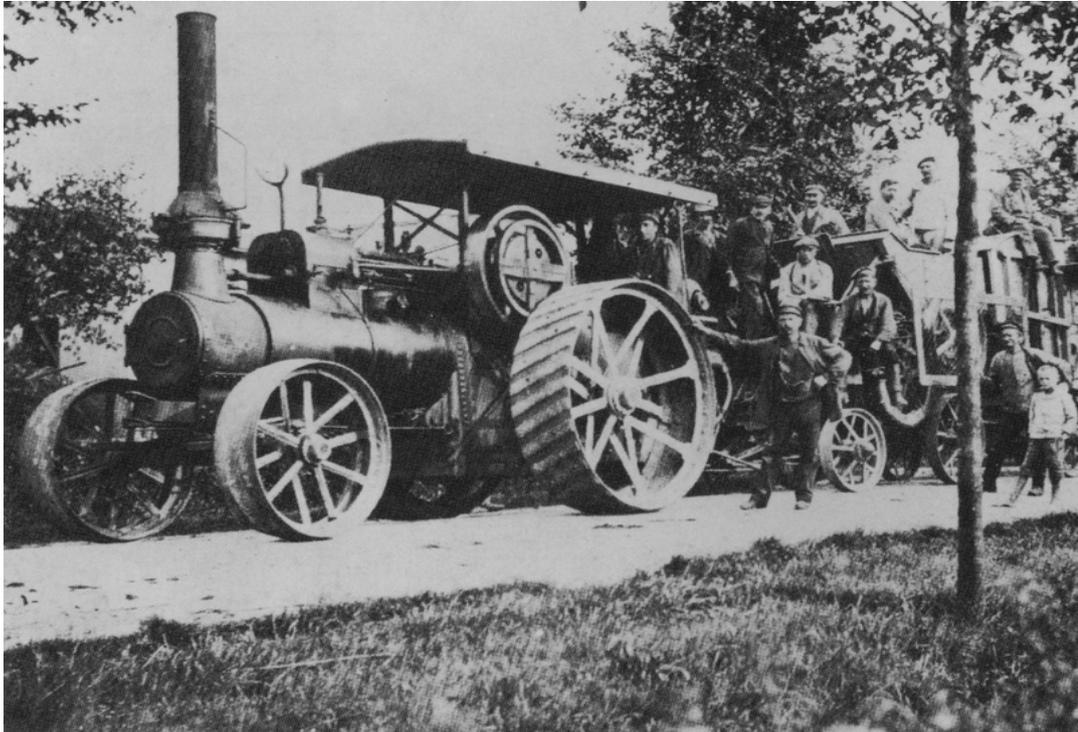


Abbildung 1: Gruppe von Saisonarbeitern um 1900

Die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Saisonarbeiter unterschieden sich stark nach ihrer Herkunft und der regionalen Lage der Landwirtschaft. So erhielten viele deutsche Wanderarbeiter deutlich höhere Löhne als ihre polnischen Kollegen. Zudem waren die Unterkünfte und Verpflegung der Arbeiter des Öfteren eher mangelhaft. Das lag vor allem daran, weil viele Polen die deutsche Sprache nicht beherrschten und sich somit, gegen die zum Teil gewollte Ausbeutung durch die Gutsherren, nicht zur Wehr setzen konnten. Das Problem der schlechten Wohnmöglichkeiten beseitigte man erst später durch den Bau spezieller Wohngebäude für Erntehelfer, den sogenannten Schnitterkasernen. Auf Seiten der polnischen Arbeiter kam es nur selten zu Widerstand gegen ihre Arbeitgeber. Hauptgründe dafür waren u. a. die schon erwähnten Sprachprobleme und das nicht Vorhandensein von speziellen Interessensgruppen seitens der Arbeiter. Die häufigste Form des Aufbegehrens bestand darin, den Hof vorzeitig zu verlassen und woanders Arbeit zu finden. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass bei den einheimischen Landarbeitern ebenfalls ein sehr niedriger Lebensstandard, geprägt durch Ausbeutung und Abhängigkeit, vorherrschte.

2.1.2 Arbeitsmarkt und Zwangsarbeit: 1914 bis 1933

In den letzten Jahren vor Kriegsbeginn verbesserte sich die soziale Lage der ausländischen Saisonarbeiter in Deutschland langsam. Die Löhne stiegen und ihnen wurden mehr Rechte zugeschrieben. Mit dem Beginn des Ersten Weltkrieges änderte sich die Situation der Landarbeiter aus feindlichen Ländern – dies betraf vor allem russisch-polnische Saisonarbeiter – jedoch grundlegend. Sie wurden an der Rückkehr in ihre Heimatländer gehindert, um die Einbringung der Ernte zu sichern und andere dringende Arbeiten durchzuführen. So verblieben insgesamt ca. 300.000 russisch-polnische Arbeiter gegen ihren Willen an ihren Arbeitsstellen in Deutschland. In den gesamten vier Kriegsjahren fielen dem Deutschen Reich etwa 2,5 Mio. Kriegsgefangene in die Hände. In der Landwirtschaft kam es sehr schnell zu einem Mangel an Arbeitskräften, da viele Männer in der Reichswehr dienten. So wurden ab Ende 1914 Gefangene an landwirtschaftliche Betriebe übergeben, da die Gefangenenlager restlos überfüllt waren. Hierbei wurden vor allem Russen und Serben beschäftigt. Für Verpflegung und Unterkunft war jetzt der Betrieb zuständig. Nach der Niederlage bei der Marne-Schlacht zeichnete sich ab, dass der Krieg doch länger als erwartet dauern könnte. Dadurch wurden die Gefangenen auch in anderen Wirtschaftsbereichen, wie dem Bergbau oder der Schwerindustrie, eingesetzt. Diese Gefangenen stammten hauptsächlich aus Frankreich, Belgien und Italien. Die Erfahrungen, die während des Ersten Weltkrieges mit Ausländerbeschäftigung und Zwangsarbeit gemacht wurden, bildeten die Erfahrungsgrundlage für den nationalsozialistischen Ausländereinsatz im Zweiten Weltkrieg (HERBERT, 2001).

Die Unterbringung solch einer Anzahl an Personen auf den landwirtschaftlichen Betrieben brachte jedoch auch einige Probleme mit sich. So war die Bewachung sehr lückenhaft und viele Gefangene flüchteten bei passenden Gelegenheiten. Außerdem besaßen die Arbeiter eine eher geringe Arbeitsmoral. Gründe hierfür waren u. a. die Unlust, für den Feind zu arbeiten oder auch fehlendes Fachwissen. Je länger der Krieg dauerte, desto schwerer wurde die Versorgung der Gefangenen, da unter der gesamten deutschen Bevölkerung Nahrungsmittelknappheit herrschte.

Nach dem Ende des Krieges, gingen viele ausländische Arbeiter wieder in ihre Heimatländer zurück, was in den ländlichen Regionen zu einem akuten Personalmangel führte. In den Städten herrschte dagegen hohe Arbeitslosigkeit, da sich hier die wichtigen Industrie- und Rüstungsbetriebe befanden, in denen während des Krieges viele Menschen beschäftigt waren. Die deutschen Kriegsheimkehrer konnten diese Lücke auf dem Land nicht schließen, weswegen wieder rund 50.000 polnische Landarbeiter für die Landwirtschaft zugelassen wurden. In der Zeit der Weimarer Republik verabschiedeten die Regierungen mehrere Gesetze und Verord-

nungen für den Einsatz von Saisonarbeitskräften. So wurde die Zulassung von ausländischen Arbeitern eng an die wirtschaftliche Lage angepasst, wobei einheimische Arbeitssuchende stets Vorrang vor Ausländern besaßen. Dieser Aspekt findet sich ebenfalls verstärkt in der Gegenwart wieder. Die Landwirtschaft nahm jedoch eine gewisse Sonderstellung ein, da sich die landwirtschaftlichen Interessenverbände sehr stark vertreten waren. In den letzten Jahren der Republik sank die Zahl der ausländischen Arbeiter durch die Weltwirtschaftskrise, was durch zusätzliche Regelungen der rechtsgerichteten Regierungen noch verschärft wurde (Abbildung 2).

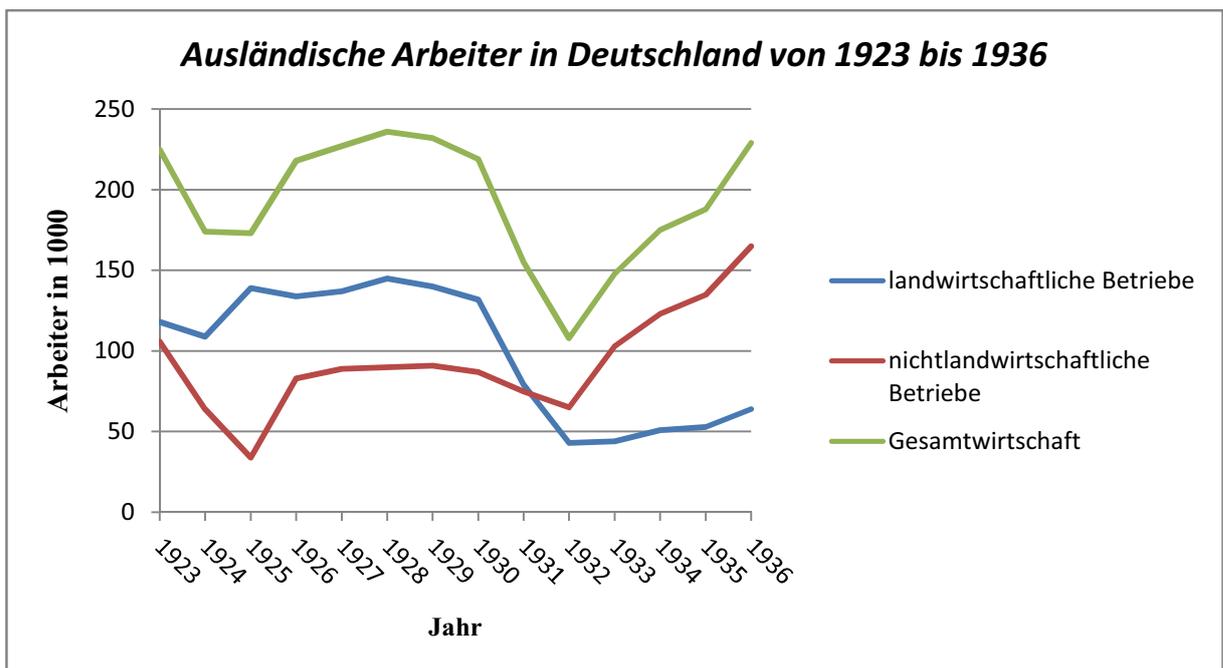


Abbildung 2: Ausländische Arbeiter in Deutschland von 1923 bis 1936 [HERBERT, 2001]

2.1.3 Die Nationalsozialistische Fremdarbeiterpolitik: 1933 bis 1945

Nach der Weltwirtschaftskrise von 1929 kam der Zuwanderungsstrom im Osten fast zum Erliegen, da die deutsch-polnische Grenze für Menschen, die auf der Suche nach Arbeit waren. Erst ab 1936 kam es wieder zu einem verstärkten Anstieg an Zuwanderungen, da die rasch wachsende deutsche Volkswirtschaft dringend Arbeiter benötigte. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse veränderten sich nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten kaum. Im Laufe der Aufrüstung und dem damit verbundenen Wirtschaftswachstum wurden immer mehr Arbeitskräfte in der deutschen Wirtschaft benötigt. Aus diesem Grund schloss die Regierung mit verschiedenen Staaten Abkommen über einen sogenannten Arbeitskräfteaustausch. Dadurch wurden Mitte 1939 ca. 37.000 Italiener, 25.000 Jugoslawen, 12.000 Ungarn, 5.000 Bul-

garen und 4.000 Holländer in der deutschen Landwirtschaft beschäftigt (HERBERT). Dies führte jedoch des Öfteren zu politischen Diskussionen über die ideologischen Grundgedanken der Nationalsozialisten.

Mit Beginn des Zweiten Weltkrieges verschärfte sich der Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft erneut. Daraufhin erfolgte im Januar 1940 die Anordnung, rund 750.000 landwirtschaftliche Arbeitskräfte aus den besetzten Gebieten zu beschaffen, wobei mindestens 50 % Frauen darunter sein sollten (Tabelle 1). Diese Menschen arbeiteten unter widrigsten Bedingungen und mussten ständig um ihr Leben fürchten. Erst nach dem Überfall auf die Sowjetunion im Juni 1941 bestand kein akuter Arbeitskräftemangel mehr. Im August 1944 war jeder Zweite Arbeit in der Landwirtschaft ausländischer Herkunft, wobei neue Kriegsgefangene die letzten 2 bis 3 Jahre nur noch den Rüstungsbetrieben zugeführt wurden. Ohne den Einsatz von Gefangenen und Häftlingen aus den Konzentrationslagern, wäre der Krieg deutlich früher zu Ende gewesen.

Tabelle 1: Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft während des 2. Weltkrieges
[HERBERT, 2001]

	1939	1940	1941	1942	1943	1944
Deutsche	10 732 000	9 684 000	8 939 000	8 696 000	8 743 000	8 460 000
Zivile Ausländer	118 000	412 000	769 000	1 117 000	1 561 000	1 767 000
Kriegsgefangene	-	249 000	642 000	759 000	609 000	635 000
Ausländer insg.	118 000	661 000	1 411 000	1 929 000	2 230 000	2 402 000
Ausländer in % aller Beschäftigten	1,1	6,4	13,6	17,7	20,3	22,1

2.1.4 Saisonarbeit im geteilten Deutschland: 1945 bis 1990

Nach Kriegsende siedelten sich viele Vertriebene aus Osteuropa in ländlichen Regionen der amerikanischen, englischen und französischen Besatzungszonen an. Auf Grund der schlechten Bedingungen für die Landarbeiter und dem wirtschaftlichen Aufschwung in den Ballungsgebieten, setzte sehr schnell eine Landflucht ein, die den Landwirten einen erneuten Arbeitskräftemangel bescherte. Diese freien Arbeitsplätze sollten zuerst mit einheimischen Arbeitern besetzt werden und nicht, wie zuvor gefordert, von Ausländern. In Folge des im Jahr 1955 geschlossenen deutsch-italienischen Anwerbeabkommen, kamen bis 1959 etwa 50.000 Italiener in die Bundesrepublik. In den darauffolgenden Jahrzehnten arbeiteten verstärkt auch osteuropäische Arbeiter während den saisonalen Arbeitsspitzen auf den Betrieben. Mit der Herausbildung von Sonderkulturen in bestimmten Regionen, arbeiteten vermehrt auch Menschen aus anderen Staaten der Europäischen Gemeinschaft.

In der DDR arbeiteten zu Spitzenzeiten jährlich bis zu 150.000 Saisonarbeiter aus anderen Staaten des Warschauer Paktes. Des Weiteren wurden aus landwirtschaftsfremden Betrieben oder auch Schulen Arbeitskräfte herangezogen, um die anfallenden Erntearbeiten ohne Probleme durchführen zu können. Aus diesem Grund fällt es zum Teil schwer, die Arbeiter einem genauen Wirtschaftsbereich zuzuordnen.

Nach dem Wegfall des Eisernen Vorhangs nutzten viele westdeutsche Landwirte ihre Kontakte zu den bereits für sie arbeitenden Osteuropäern, um noch mehr billige Arbeitskräfte zu mobilisieren. Durch den stetigen Anstieg der Arbeitslosenzahlen im vereinigten Deutschland, wurden durch die Bundesregierung die gesetzlichen Vorgaben für die Vermittlung von Saisonarbeitern wieder verschärft. An diesem Aspekt zeigt sich deutlich, wie sehr sich die Diskussionen über landwirtschaftliche Saisonarbeit über viele Jahrzehnte hinweg gleichen und auch in Zukunft die Politik und Wirtschaft beschäftigen werden.

2.2 Aktuelle Bedeutung und Entwicklungstendenzen

Seit 1991 gibt es in Deutschland die Möglichkeit, Saisonarbeitskräfte aus einigen osteuropäischen Ländern legal zu beschäftigen. BECKER und HELLER interpretieren die Tatsache, dass im ersten Jahr nach der Einführung dieser Regelung ca. 75.000 der insgesamt rund 79.000 vermittelten ausländischen Saisonarbeitskräften namentlich von den Betrieben angefordert wurden, als einen Hinweis darauf, dass bereits vorher eine illegale Beschäftigung bestanden hat oder schon Netzwerke zwischen landwirtschaftlichen Arbeitgebern und ausländischen Arbeiternehmern existierten.

Von den rund 700.000 beschäftigten Saisonarbeitern im Jahr 2007 in Deutschland, waren ca. 90 % im Bereich der Land- und Forstwirtschaft tätig. Die restlichen 10 % verteilen sich auf das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie auf Schaustellergehilfen. Nach einem stetigen Anstieg der Vermittlungen von Saisonarbeitern zu Beginn der 1990er Jahre, sinken diese seit 2005 erstmalig wieder leicht ab (Abbildung 3).

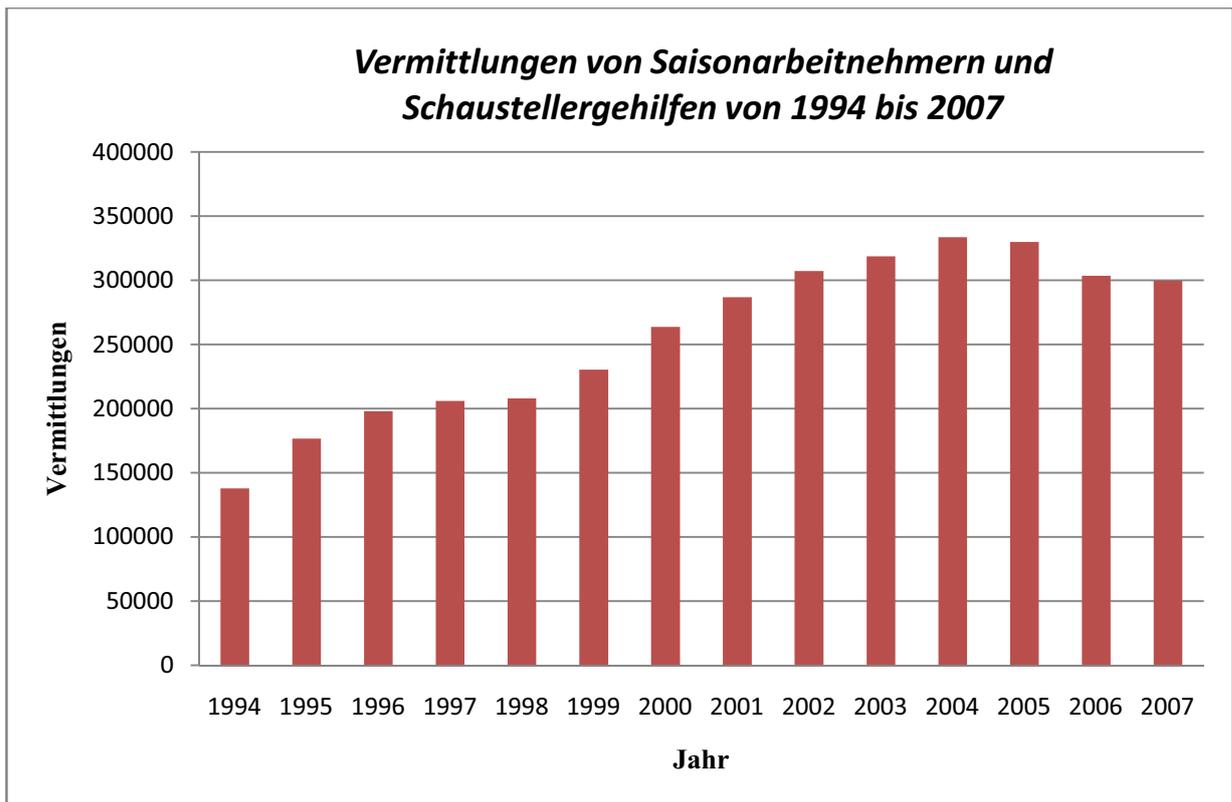


Abbildung 3: Vermittlung von Saisonarbeitnehmern und Schaustellergehilfen von 1994 bis 2007
[Migrationsbericht 2007]

Das Hauptherkunftsland für ausländische Saisonbeschäftigte ist Polen. Seit Mitte der 1990er Jahre stellen polnische Staatsbürger über 80 % aller Saisonarbeiter. Im Jahr 2007 gab es 228.807 Vermittlungen polnischer Arbeiter und Schaustellergehilfen. Womit der Anteil auf etwa 76 % gesunken ist. Dagegen stiegen die Vermittlungszahlen rumänischer Saisonarbeiter deutlich an. Im Jahr 2007 betrug sie 56.893. Damit verdoppelte sich die Anzahl der Vermittlungen seit dem Jahr 2004.

Die saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft, zu der u. a. die Spargel- und Obsternte oder auch die Weinlese zählen, ist durch verschiedene Merkmale gekennzeichnet. Die Zeiten der anfallenden Arbeiten können, auf Grund der Abhängigkeit von den Witterungsverhältnissen, sehr stark variieren. Dadurch kann es zu einem kurzfristigen Bedarf an Personal kommen, welches unter hohem zeitlichen Druck die Einholung der Ernte vollziehen muss. Die Arbeit ist meistens geprägt von langen Arbeitszeiten und Akkordarbeit. Die körperliche Beanspruchung ist zum Teil enorm. Diese Beanspruchung wird durch die Aussetzung sämtlicher Witterungsbedingungen zusätzlich verstärkt. Gleichzeitig handelt es sich um Tätigkeiten, die schnell erlernbar und leicht zu kontrollieren sind. Nach einer kurzen Phase des Anlernens, kann eine hohe Effektivität erreicht werden. Die Vergütung der geleisteten Arbeit

ist meistens gering ebenso wie die gesellschaftliche Anerkennung, welche die Gewinnung inländischer Arbeitskräfte erschwert. Osteuropäische Saisonarbeitskräfte besitzen dagegen öfters eine höhere Motivation als entsprechende deutsche Arbeiter. Der Bundesagentur für Arbeit gelingt es trotz Zulagen auf die gezahlten Löhne nicht, genügend inländische Arbeitslose mit ausreichender Motivation und Qualifikation für die Saisonarbeit in der Landwirtschaft zu finden. Aus diesem Grund ist die Aufrechterhaltung der Produktionsprozesse auf vielen landwirtschaftlichen Betrieben ohne ausländische Saisonarbeitskräfte nicht mehr möglich. Dies gilt in besonderem Maße für Garten- und Dauerkulturbetriebe.

Deutschland wird häufig als Zielland von Migranten gewählt, da es leicht zu erreichen und sicher ist. Hemmende Faktoren sind dagegen die Sprachprobleme, Kulturunterschiede und die enge Bindung an das Heimatland. Abgesehen von einigen Schwierigkeiten hinsichtlich der Unterbringung, den Arbeitsbedingungen oder den gezahlten Löhnen, sind die meisten osteuropäischen Arbeiter mit ihrer Tätigkeit in Deutschland zufrieden. Deswegen sind diese Personen auch regelmäßig in der deutschen Landwirtschaft als Saisonarbeiter tätig. Der wichtigste Grund für die Wanderung in die Bundesrepublik, aber auch in andere westliche EU-Staaten, ist das Lohngefälle. So können Saisonarbeiter in wenigen Monaten so viel Geld verdienen, um in ihrem Heimatland das gesamte Jahr damit zu überstehen. Die für westeuropäische Verhältnisse eher geringen Löhne sind für osteuropäische Arbeiter dagegen sehr interessant und meistens deutlich höher als in ihrem Herkunftsland. Nach der EU-Osterweiterung haben sich diese Lohnunterschiede in den letzten Monaten und Jahren jedoch immer stärker angeglichen und werden dies auch weiterhin tun.

Seit den 1990er Jahren findet in den landwirtschaftlichen Betrieben ein verstärkter Wandel statt. So waren die Betriebe in der früheren Bundesrepublik eher kleinflächig und regional organisiert. Nach dem Fall der Berliner Mauer begann der Wandel zu größeren, spezialisierten Unternehmen. Die Betriebe produzieren und ernten nicht nur ihre landwirtschaftlichen Produkte, sondern verpacken, etikettieren und liefern diese ggf. gleich an den Einzelhandel aus. Eine andere Möglichkeit des Verkaufes bietet die Direktvermarktung. In diesem Fall unterliegen die Landwirte keinem Druck seitens des Groß- und Einzelhandels in Bezug auf Preis-, Vertrags- oder Terminvereinbarungen. Die Betriebe sind somit in hohem Maß auf verlässliche Arbeitskräfte angewiesen, welche nicht nur bei der Ernte, sondern auch in den folgenden Produktionsprozessen eingesetzt werden.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

3.1 Rechtliche Grundlagen für die Anwerbung und Zulassung

Zuständig für die Vermittlung ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesanstalt für Arbeit in Bonn. Die Angaben der ZAV für den Zeitraum 1995 bis 2002 zeigen die wachsende Bedeutung des legalen Einsatzes ausländischer Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft. Die Anzahl der Anträge im Agrarsektor ist von 1995 bis 2001 um 50 % gestiegen. Bis 1999 stammten mehr als 95 % der Anträge für ausländische Saisonarbeitnehmer aus dem Agrarsektor. Im Jahr 2002 wurden mehr als 98 % der Saisonarbeiter für die Landwirtschaft namentlich angefordert.

Die Prüf- und Zulassungsverfahren benötigen eine gewisse Vorlaufzeit. Diese Zeit steht vor allem bei witterungsabhängigen Erntearbeiten oft nur begrenzt zur Verfügung, da deren Beginn und Verlauf häufig sehr kurzfristig disponiert werden muss und gleichzeitig einzelne Betriebe gerade in diesem Zeitraum auf eine große Anzahl qualifizierter und motivierter Arbeitskräfte angewiesen sind, die aber der einheimische Arbeitsmarkt zumindest nicht in ausreichender Zahl hergibt. Deshalb wurde vor allem mit Blick auf die betroffenen landwirtschaftlichen Betriebe ein besonderes Zulassungsverfahren eingeführt.

Seit dem Jahr 1998 regeln die „Eckpunkte für die Zulassung der mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte“ die Zulassungsverfahren. Für die Anwerbe- und Zulassungsverfahren wurde in den Jahren 2006/2007 eine sogenannte Eckpunkteregelung aufgestellt, welche man für die Jahre 2008/2009 letztmalig aktualisierte. Herausgearbeitet wurden diese Regelungen in Gesprächen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerparteien. Dazu zählen neben dem Deutschen Bauernverband, dem Zentralverband Gartenbau, dem Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände auch die Arbeitsgemeinschaft der Gärtnerischen Arbeitgeberverbände sowie die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Die endgültige Festlegung erfolgte durch das BMAS. Für die Jahre 2006 und 2007 wurden folgende Eckpunkte festgelegt:

- Für jeden Betrieb werden mittel- und osteuropäische Beschäftigte in Höhe von 80% der Zulassungen des Jahres 2005 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zur Beschäftigung zugelassen. Weitere Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter werden nur bewilligt, soweit für die Tätigkeiten keine inländischen Arbeitsuchenden vermittelt werden können. Durch die weitere Zulassung darf die Zahl der in dem Betrieb insgesamt beschäftigten mittel-

und osteuropäischen Saisonarbeitnehmer 90% der Zulassungen des Jahres 2005 nicht überschreiten.

- Für Kleinbetriebe bleibt die Zahl der Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter, die ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zugelassen wird, auf höchstens vier mittel- und osteuropäische Arbeitnehmer im Jahr begrenzt (Kleinbetriebregelung).
- Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte aus Nummer 1 ein (Regelung zum Betriebsübergang).

Für die Jahre 2008 und 2009 wurde auf Grund einer Weisung des BMAS festgelegt:

- Am Ziel der verstärkten Vermittlung von inländischen Arbeitsuchenden wird festgehalten.
- Dabei gilt die Maßgabe, dass abweichend von den bisherigen Regelungen in Arbeitsagenturbezirken, in denen die Arbeitslosenquote, bezogen auf alle abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen, im Oktober 2007 mindestens 20 % unter dem Bundesdurchschnitt gelegen hat, 90 % der im Jahr 2005 zugelassenen mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender bewilligt werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit trifft eine Vermittlungsabsprache mit der bulgarischen Arbeitsverwaltung über die Vermittlung bulgarischer Saisonkräfte für die Landwirtschaft und den Gartenbau.

Nach dem geltenden Recht kann ausländischen Saisonkräften eine Arbeitserlaubnis-EU nur dann erteilt werden, wenn sich durch ihre Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben. Des Weiteren dürfen die Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden und zusätzlich für die Beschäftigung keine Deutschen sowie Ausländer, die in Bezug auf die Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, zur Verfügung stehen.

Für die Genehmigung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus dem Ausland gibt es zwei Möglichkeiten: ein namentliches und ein anonymisiertes Einstellungsverfahren. Im Falle des erstgenannten Weges meldet der Arbeitgeber die gewünschten Personen namentlich bei der Bundesagentur für Arbeit an. Diese prüft die Anträge und entscheidet nach einer Analyse des Arbeitsmarktes darüber. Bei einem positiven Bescheid werden die ausländischen Arbeitsverwaltungen durch die Bundesagentur kontaktiert, welche wiederum den betreffenden Arbeitnehmer informiert. Der Zeitraum von der Antragstellung bis geplanten Einstellung beträgt mindestens 12 Wochen. Die Vermittlungsgebühr je Arbeitnehmer beträgt 60 € und wird mit der Erteilung des Vermittlungsauftrages fällig (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2009). Bei dem anonymisierten Einstellungsverfahren werden die durch den Arbeitgeber gemachten Angaben, wie z. B. der Arbeitsort, die Entlohnungshöhe oder die Arbeitszeit, durch die Bundesagentur für Arbeit an die entsprechenden ausländischen Verwaltungen weitergeleitet. Diese suchen danach entsprechende Kandidaten, welche sich für die angebotene Arbeit eignen, heraus. Nach einer erfolgreichen Vermittlung erhalten sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer eine entsprechende Beschäftigungszusicherung. Bei der sogenannten Härtefallregelung können jedem einzelnen Betrieb weitere ausländische Saisonarbeiter, über die Inländerquote hinaus, zugewiesen werden, falls keine passenden Arbeiter auf dem inländischen Markt zur Verfügung stehen.

3.2 Gesetzliche Regelungen für die Beschäftigung im Unternehmen

Vor dem Antritt der Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer, müssen ausländische Arbeiter eine Reihe von verwaltungstechnischen Formalitäten in einer bestimmten Reihenfolge abarbeiten. Zu allererst muss sich jeder ausländische Saisonarbeiter bei den örtlichen Einwohnermeldestellen der Stadt- bzw. Gemeindeverwaltungen anmelden. Darauf erfolgt bei der örtlichen Agentur für Arbeit die Antragstellung zur Fertigung einer Arbeitserlaubnis. Diese beruht auf der Grundlage der Beschäftigungszusicherung. Die Arbeitserlaubnis-EU berechtigt dazu, einer Arbeit entsprechend der vorherigen Ankündigung des Arbeitgebers nachzugehen. Ein eigenmächtiger Wechsel des Arbeitsortes und des Arbeitgebers wird, auch wenn eine gültige Arbeitserlaubnis vorhanden ist, als eine illegale Beschäftigung behandelt. Bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamt erfolgt die Beantragung einer Lohnsteuerkarte bzw. die Bescheinigung über die eingeschränkte Lohnsteuerpflicht. Der letzte bürokratische Schritt führt zu der zuständigen Krankenkasse. Dabei erhält der Arbeiter einen Sozialversicherungs-

ausweis oder eine Versicherten-Nummer, auch bei einer Einstellung, die keine Sozialversicherungspflicht voraussetzt.

Die Grundlage eines Arbeitsrechtsverhältnisses bildet ein Arbeitsvertrag, der zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber abgeschlossen wird. Ein Arbeitnehmer muss auf den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages bestehen. Des Weiteren hat er einen Anspruch auf die schriftliche Ausfertigung des mündlich geschlossenen Arbeitsvertrages auf Grund des Nachweisgesetzes. Das deutsche Recht sieht für die Verträge keine besondere Form vor. In dem Arbeitsvertrag werden die wichtigsten und grundlegendsten Verpflichtungen der Vertragsseiten festgehalten. Dazu gehören u. a. die Art der Arbeit, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Höhe der Entlohnung. Fragen, wie die Arbeitszeit oder der Urlaub, müssen nicht in einem Arbeitsvertrag geregelt sein. Werden diese Punkte jedoch nicht vertraglich vereinbart, so müssen die geltenden gesetzlichen Vorschriften und die gängige Rechtsprechung Anwendung finden.

In der Bundesrepublik Deutschland sind verschiedene Formen der Entlohnung, wie ein fester Monatslohn, die Entlohnung nach Stundensätzen oder Akkordentlohnung möglich. Die Höhe der Entlohnung wurde grundsätzlich dem Willen der Vertragsparteien überlassen. Aus diesem Grund haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verschiedene Lohntarifverträge ausgehandelt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nicht nur den Lohn auszuzahlen, sondern dem Arbeitnehmer auch eine schriftliche Lohnabrechnung vorzulegen. Die Entlohnung, egal in welcher Form vereinbart, wird als Bruttolohn betrachtet. Das heißt, dass von dem vereinbarten Betrag, Beiträge für die Sozialversicherung und Steuern abgezogen werden. Die Sozialversicherungsbeiträge, welche vom Arbeitnehmer getragen werden, belaufen sich auf ca. 20 % des Bruttolohnes. Über die konkrete Höhe der abzuziehenden Steuern entscheiden hingegen die jeweilige Steuerklasse, die Anzahl der im Familienhaushalt lebenden Kinder, die Konfession sowie die Höhe der der Besteuerung unterliegenden Vergütung. Ausländische Arbeitnehmer dürfen in Deutschland nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Bei der Entlohnung der Arbeit dürfen die tariflichen Löhne nicht unterschritten werden. Sind keine Tarife vorhanden, sind mindestens die ortsüblichen Gehälter zu zahlen. Im Falle der Akkordarbeit werden die jeweiligen Akkordsätze so bemessen, dass ein Arbeitnehmer mindestens 20 % über dem tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdienen kann. In Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit für Saisonarbeiter, muss diese mindestens 30 Stunden bei durchschnittlich sechs Stunden pro Tag betragen. Im Übrigen gelten dafür die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Neben den Regelungen für Lohn und Arbeitszeit, spielt auch der Versicherungsschutz eine wichtige Rolle. Jeder Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung. Dazu zählen die Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Das heißt, dass für einen Arbeitnehmer nur die Rechtsvorschriften eines Staates gelten. Sind Saisonarbeiter beispielsweise während ihrer Tätigkeit in Deutschland auch in ihrem Heimatland beschäftigt, unterliegen sie hinsichtlich ihrer in Deutschland ausgeübten Tätigkeit, den Rechtsvorschriften ihres Heimatlandes. Dies gilt dann ebenfalls für die bestehende Versicherungs- und Beitragspflicht. Eine Versicherungspflicht in der Bundesrepublik besteht somit nicht. Gleiches trifft auch auf Saisonarbeiter zu, die in ihrem Heimatstaat selbstständig sind. Die in Deutschland erhaltene Arbeitsvergütung unterliegt der Besteuerung in Deutschland und zwar nach dem Gesetz über die Einkommensbesteuerung. Die Lohnsteuer wird in Abhängigkeit von der Steuerklasse einbehalten. Auf der Grundlage des „Polnisch-Deutschen Vertrages zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung“ dürfen Einkünfte, die bereits in Deutschland besteuert wurden, nicht noch einmal in Polen besteuert werden.

Jeder Betrieb muss Saisonarbeitskräften, die während des Zeitraumes ihrer Tätigkeit eine Unterkunft benötigen, diese zur Verfügung stellen bzw. für eine Unterkunft sorgen. Der Preis und die Beschaffenheit müssen angemessen sein. Die Bleibe muss ebenfalls den örtlichen bauordnungs- und brandschutzrechtlichen Vorschriften entsprechen. Dies gilt auch für das Aufstellen von Containern zur Unterbringung von Saisonkräften. Eine Unterbringung in Zelten oder Wohnmobilen ist nicht gestattet. Hinweise zu den Anforderungen an Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer finden sich in den Richtlinien für die Unterbringung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29.03.1971 des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung.

3.3 Tarifvertrag für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte

Bei einem Tarifvertrag handelt es sich um einen schriftlichen Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden auf der einen Seite und einer oder mehreren Gewerkschaften auf der anderen Seite. Er regelt die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien und enthält rechtliche Normen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Diese Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar und haben eine zwingende Wirkung. Die gesetzliche Grundlage in der Bundesrepublik Deutschland bildet das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949. Die wichtigste Aufgabe des Tarifvertrages besteht darin, eine Art Schutzfunktion für die abhängigen Beschäftigten darzustellen, da durch ihn der

Preis der Arbeit geregelt wird. Des Weiteren gewährleistet der Tarifvertrag eine Verteilfunktion, indem er die Arbeitnehmer an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung teilhaben lässt. Den Beschäftigten wird zusätzlich die Möglichkeit geboten, in gewissem Maße an den Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Letztendlich ermöglicht der Tarifvertrag allen Arbeitgebern einer jeweiligen Branche, mit gleichen Arbeitskosten rechnen zu können. Somit übt der Tarifvertrag gewissermaßen eine Kartellfunktion aus, da er u. a. Arbeitszeiten und Lohnansätze standardisiert.

Der Tarifvertrag für Saisonarbeitskräfte in den Neuen Bundesländern wurde am 15. Mai 2008, zwischen den jeweiligen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbänden der einzelnen Bundesländer und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) geschlossen. Der fachliche Geltungsbereich umfasst alle landwirtschaftlichen Betriebe, Betriebsabteilungen, Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter sowie Nebenbetriebe. Der Vertrag gilt für alle Arbeitnehmer, die als Saison- oder Aushilfskräfte nur vorübergehend für insgesamt bis zu sechs Monate im Kalenderjahr beschäftigt sind. Die jeweiligen Stundenlöhne unterscheiden sich in den fünf Bundesländern (Tabelle 2). In Mecklenburg-Vorpommern erhält ein Saisonarbeiter ab dem 01.01.2009 einen Stundenlohn von 5,55 Euro ansteigend bis zum Jahr 2011 auf 6,10 Euro. Zu diesem Zeitpunkt haben sich bereits alle Löhne der einzelnen Bundesländer angeglichen.

Tabelle 2: Stundenlöhne für Saisonarbeiter in Euro [IG BAU]

Bundesland	ab 01.01.2009	ab 01.01.2010	ab 01.01.2011
Brandenburg	5,18	5,61	6,10
Mecklenburg-Vorpommern	5,55	5,80	6,10
Sachsen	5,10	5,55	6,10
Sachsen-Anhalt	5,55	5,80	6,10
Thüringen	5,13	5,61	6,10

Für die Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung, Urlaub und Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

4. Die Entwicklung der Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern nach der deutschen Wiedervereinigung

4.1 Die allgemeine Arbeitskräfteentwicklung im Agrarsektor

Die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft weist seit vielen Jahren sowohl in Mecklenburg-Vorpommern als auch im gesamten Bundesgebiet eine rückläufige Tendenz auf. In den neuen Bundesländern war nach der deutschen Wiedervereinigung zunächst ein sehr starker Rückgang zu verzeichnen, der sich mittlerweile aber deutlich verlangsamt hat. Die Gesamtzahl der in der Landwirtschaft Beschäftigten belief sich im Jahr 2007 auf 28.100 Personen. Wie in Abbildung 4 gut zu erkennen ist, sank die Zahl der Arbeitskräfte zu Beginn der 1990er Jahre sehr schnell und blieb danach auf einem recht konstanten Niveau.

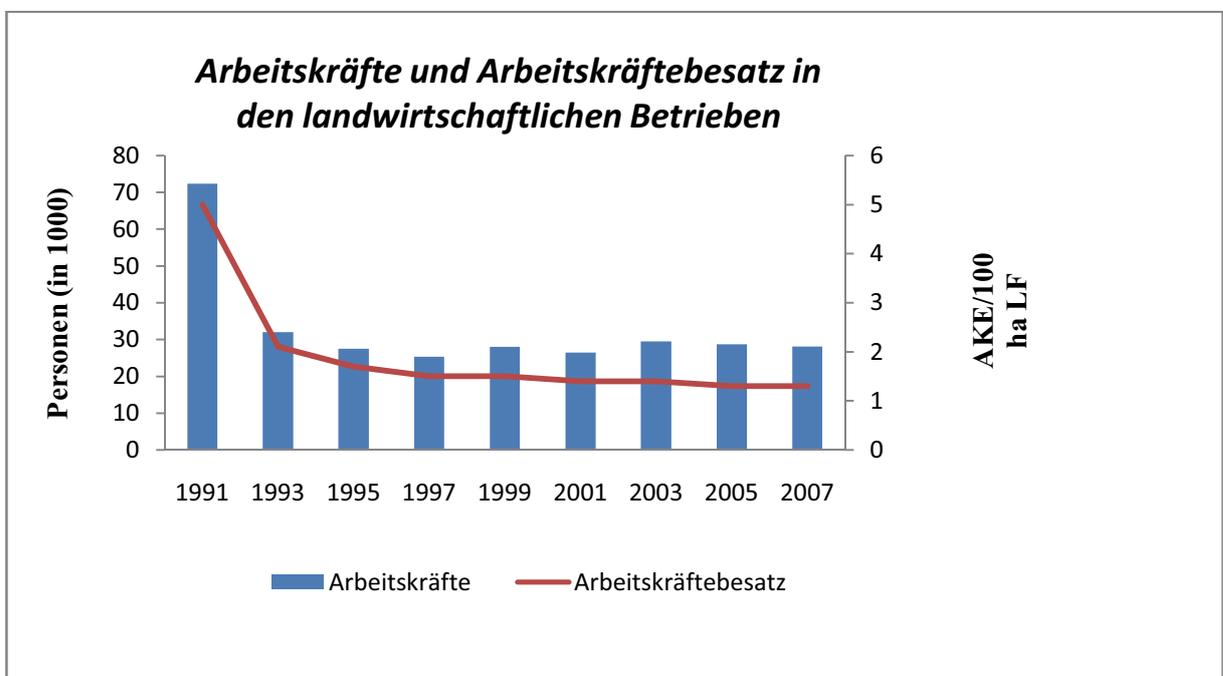


Abbildung 4: Arbeitskräfte und Arbeitskräftebesatz in den landwirtschaftlichen Betrieben
[Statistisches Amt Mecklenburg Vorpommern]

Der Rückgang ist ausschließlich durch die Abnahme der Zahl der Beschäftigten in Betrieben, die in der Hand von juristischen Personen sind, wie z. B. Genossenschaften und GmbH, bedingt. Einhergehend mit dem Rückgang der Beschäftigtenzahl verringerte sich auch der Arbeitskräftebesatz (Arbeitskräfteeinheiten je 100 ha landwirtschaftlich genutzter Fläche) von 5,0 im Jahre 1991 auf 1,3.

Nach der Eingliederung der neuen Bundesländer in die Bundesrepublik Deutschland vollzog sich ein starker Strukturwandel. So waren in der DDR im Jahr 1989 rund 10,8 % der Gesamtbevölkerung in der Landwirtschaft beschäftigt. In der Bundesrepublik betrug der Anteil in der gleichen Zeit nur 3,9 % (SCHWARZER). Die Zahl und der Flächenanteil der Einzelunternehmen und Personengesellschaften nahm nach der Wende zunächst kräftig zu, während der Flächenanteil der juristischen Personen zurück ging. Entsprechend massiv sank in der Landwirtschaft auch die Zahl der Arbeitskräfte, besonders der Lohnarbeitskräfte. Sie beschäftigten jedoch deutlich mehr Mitarbeiter als die bisher eher typischen Einzel- und Familienunternehmen der alten Bundesländer. Nach diesen ersten massiven Einschnitten, in deren Folge die Arbeitskräftezahlen von ca. 840.000 Beschäftigten im Jahr 1988 auf 170.000 Beschäftigte im Jahr 1993 sanken, ist seit dieser Zeit eine langsame Beruhigung zu verzeichnen. Noch heute ist die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Landwirtschaft rückläufig. Besonders stark waren die Frauen vom Arbeitskräfteabbau betroffen. In Mecklenburg-Vorpommern ist er mit einem Anteil von nur einem Viertel besonders niedrig.

Der Arbeitskräfteabbau Anfang der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts wurde vor allem durch die Vorruhestandsregelungen in den Unternehmen realisiert. Seit Aus diesem Grund verließen kaum Beschäftigte aus Altersgründen die Unternehmen. Bei weiterhin zurückgehenden Beschäftigtenzahlen konnten somit kaum Nachwuchskräfte eingestellt werden. Das Alter der heute Beschäftigten Ostdeutschland konzentriert sich auf die mittleren Altersjahrgänge zwischen 40 und 60 Jahren. Die Ausbildungsquoten der Unternehmen sind viel zu niedrig. Aufgrund der derzeitigen starken Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen mit beruflicher Perspektive, hätte die Landwirtschaft am ehesten die Möglichkeit, sich Nachfolger für die zukünftigen Aufgaben zu sichern. Jedoch werden bisher zu wenige Nachwuchskräfte in den landwirtschaftlichen Berufen ausgebildet. Seit Jahren baut sich auf diese Weise eine Lücke an Nachwuchskräften auf. Schulisch gut qualifizierte Jugendliche orientieren sich nur selten in Richtung einer Berufsausbildung in der Landwirtschaft. Berufszweige mit einer höheren Einkommenserwartung, geringeren körperlichen Belastungen und flexibleren Arbeitszeiten erscheinen attraktiver. Der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder gar keinem Abschluss ist höher als in anderen Ausbildungsberufen. Das hat zur Folge, dass viele Auszubildende die anspruchsvolle Lehrzeit nicht zu Ende führen. Des Weiteren ist die Ausbildungsbeteiligung der landwirtschaftlichen Unternehmen noch nicht ausreichend. Zum einen sind zu wenig Betriebe anerkannte Ausbildungsstätten und zum anderen beteiligen sich derzeit noch viel zu wenige Ausbildungsbetriebe an der Sicherung des ausgebildeten Nachwuchses.

Eine Vielzahl der Arbeitsplätze in der Landwirtschaft wurde auch durch die wirtschaftlich-technische Entwicklung überflüssig. Im Zuge der Einführung von größeren und moderneren Maschinen sank der Arbeitskräftebesatz je 100 Hektar landwirtschaftliche Nutzfläche rapide. Die Einbringung von leistungsstarken Nutztierassen und Pflanzensorten steigerte zusätzlich die landwirtschaftlichen Erträge. In Folge der steigenden Produktivität bei gleichzeitig stagnierenden oder bestenfalls sehr langsam wachsenden Absatzmöglichkeiten, verringerte sich die Zahl der Beschäftigten im Sinne der Wirtschaftlichkeit der Unternehmen weiterhin.

4.2 Die Entwicklung der Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern

Die Anzahl der Saisonarbeitskräfte, die in Mecklenburg-Vorpommern vor allem bei der Ernte von Obst und Gemüse, einschließlich Erdbeeren und Spargel, eingesetzt werden, ging 2007 im Vergleich zu 2005 um 3,2 Prozent auf 6.790 Beschäftigte zurück. Im Durchschnitt stammen rund 70 Prozent dieser Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa. Der Anteil an den Gesamtbeschäftigten in der Landwirtschaft verringerte sich geringfügig von 24,5 auf 24,1 Prozent (STATISTISCHE BERICHTE, 2007). In Abbildung 5 ist ersichtlich, dass es in den vorangegangenen Jahren einen stetigen Anstieg der Beschäftigten gab.

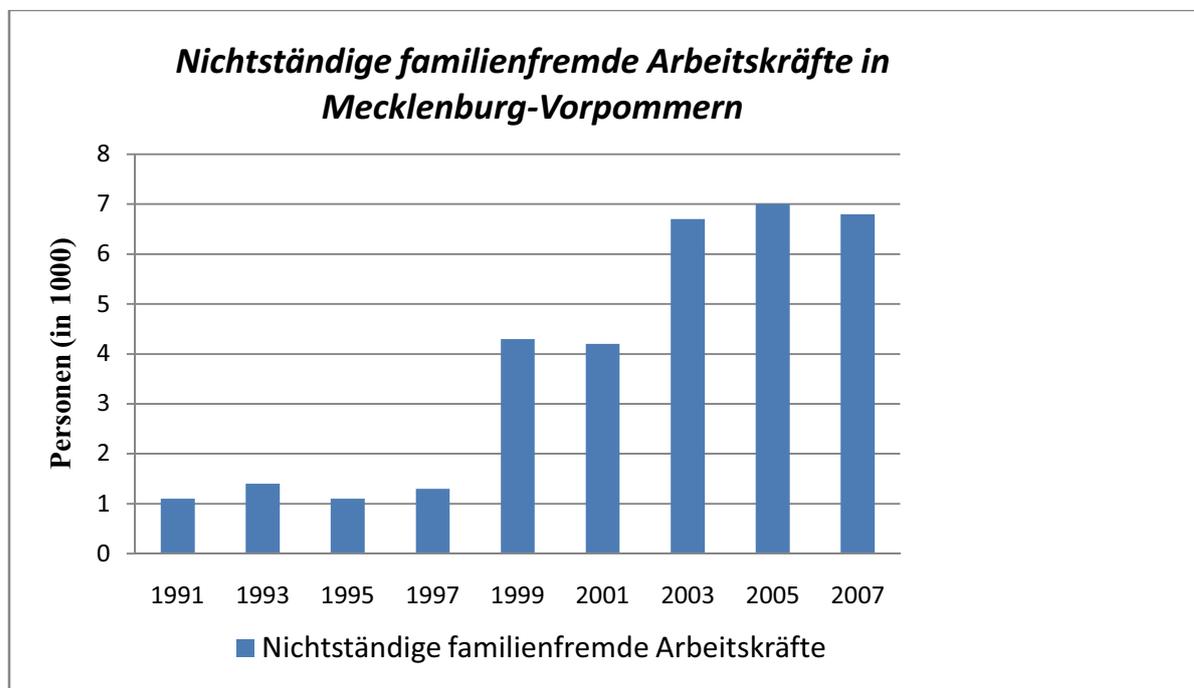


Abbildung 5: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte [Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern]

Nach der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990, blieb die Zahl der nichtständigen familienfremden Arbeitskräfte zunächst auf einem sehr geringen Niveau. So arbeiteten bis 1997 nur rund 1000 Personen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern. Im Jahr 1999 kam es dann zu einem weiteren Anstieg der Beschäftigten. Jedoch sind die Zahlen für familienfremde Arbeitskräfte ab 1997 z. T. nicht mit früheren Jahren vergleichbar. In der Auswertung der Daten werden die Arbeitskräfte in Personengesellschaften den familienfremden Arbeitskräften zugerechnet, da nur Einzelunternehmen als Familienunternehmen geführt werden und damit über Familienarbeitskräfte verfügen können. Dies gilt auch für die folgenden Abbildungen und Tabellen. Der bisherige Höhepunkt wurde 2005 mit 7.000 Arbeitern erreicht. Ein Grund für den langsamen Anstieg der Beschäftigtenzahl zu Beginn der 1990er Jahre ist darin zu finden, dass viele Unternehmen, welche sich aus LPGen entwickelten, sich zunächst auf ihre Kernproduktion festlegen und sich dementsprechend ausrichten mussten. In der DDR bauten die Produktionsgenossenschaften viele verschiedene Kulturen an. Eine direkte Spezialisierung fand nicht statt. Nach der Wende kauften sich viele Westdeutsche preiswerte Flächen und bauten nach und nach ihre Betriebe auf. Im Zuge der europäischen Zusammenarbeit und den daraus resultierenden Folgen, stieg die Zahl der Saisonarbeiter, insbesondere die der ausländischen Arbeiter, rasch an. Der leichte Rückgang in den vergangenen Jahren wird vor allem damit erklärt, dass viele Osteuropäer in andere EU-Staaten gewandert sind, da sie dort bessere Verdienstmöglichkeiten besaßen. Durch den allgemeinen Wirtschaftsaufschwung verzeichnete die Bundesregierung weniger Arbeitslose, die für die landwirtschaftliche Saisonarbeit hätten herangezogen werden können. Andere Wirtschaftsbereiche schafften ebenfalls Arbeitsplätze, die für Arbeitssuchende eine bessere berufliche Zukunft versprachen. Mit dem Beginn der Wirtschaftskrise 2008 versuchten viele Länder ihre Binnenwirtschaft zu stabilisieren und vor ausländischen Eingriffen zu schützen. Experten erwarten in naher Zukunft jedoch einen erneuten Anstieg der Saisonarbeiter. Vor allem für ausländische Arbeiter erscheint die Arbeit in Deutschland wieder attraktiver, da in ihren Heimatländern ebenfalls eine Wirtschaftsdepression eingesetzt hat. So sanken u. a. viele Währungen gegenüber dem Euro. Für einheimische Arbeitnehmer erscheint die Saisonarbeit, vor allem in der Landwirtschaft, in Folge vieler Betriebskündigungen, ebenfalls wieder interessant. Die größte Zahl an landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräften wird in den personalintensiven Produktionsrichtungen, wie dem Obst- und Gemüseanbau, eingesetzt. Die größten Anbaubereiche für Baumobst in Deutschland befinden sich im sogenannten Alten Land bei Hamburg und in der Region rund um den Bodensee. In Mecklenburg-Vorpommern sank die Anbaufläche für Obst in den letzten 20 Jahren kontinuierlich. Betrug die genutzte Fläche 1992 noch ca.

3000 ha, so waren es 2008 nur noch 1500 ha, also genau die Hälfte. Auf Grund von schwierigen Absatzmöglichkeiten, gaben stellen viele Landwirte den Obstanbau ein. Im Vergleich dazu, stieg die Anbaufläche von Freilandgemüse in Mecklenburg-Vorpommern an. Im Jahr 1992 betrug die Anbaufläche ca. 1.000 ha und stieg bis auf 2.250 ha im Jahr 2000. In den darauffolgenden Jahren kam es jedoch wieder zu einem leichten Absinken der angebauten Flächen. 2008 wurden rund 2.000 ha mit Freilandgemüse bestellt (Abbildung 6).

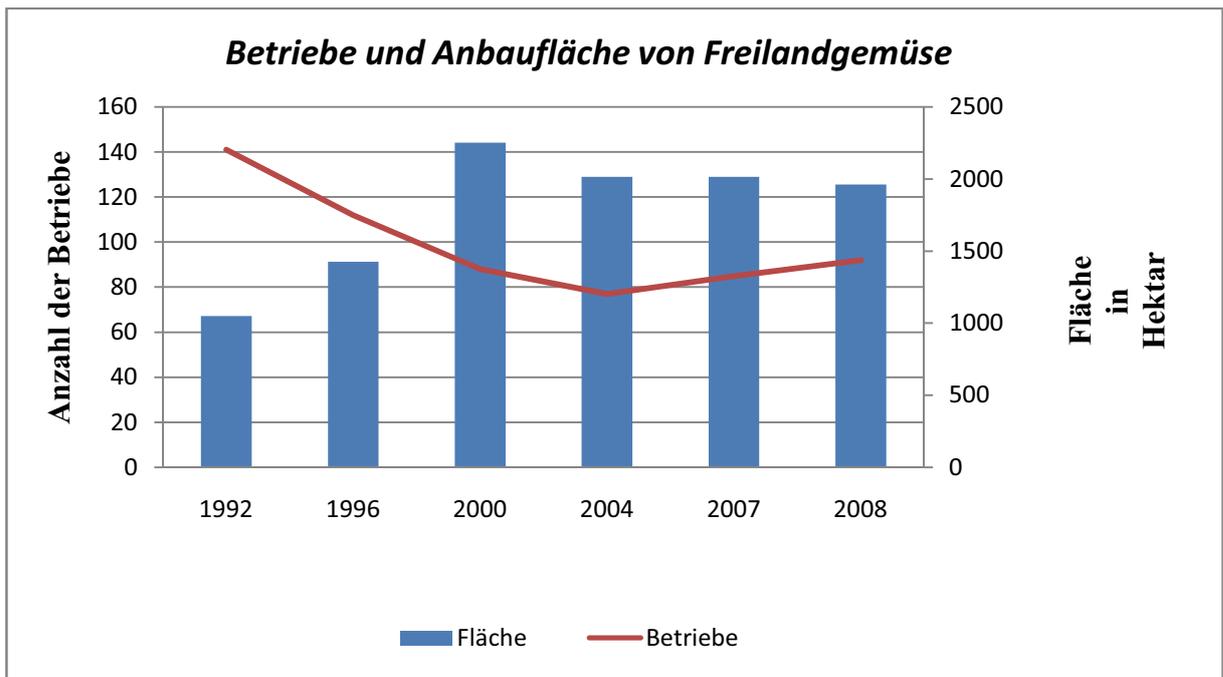


Abbildung 6: Anbau von Freilandgemüse in Mecklenburg-Vorpommern [Statistisches Amt Mecklenburg Vorpommern]

Der starke Rückgang der anbauenden Betrieb erklärt sich vor allem dadurch, dass der Anbau von Gemüse nicht nur sehr kostenintensiv sein kann, sondern auch sehr viel fachliches Verständnis von den Landwirten verlangt. Infolgedessen stieg jedoch die angebaute Fläche je Betrieb. Diese Entwicklung wird sich, auf Grund der Wirtschaftlichkeit der Betrieb, auch in Zukunft weiter fortsetzen. Der Verlauf der angebauten Fläche, ähnelt sehr stark der Entwicklung der Beschäftigungszahlen von nichtständigen familienfremden Arbeitskräften. Auch dort kam es in den 1990er Jahren zu einem starken Anstieg der Beschäftigten, um danach wieder leicht rückläufig zu werden. Hieraus wird deutlich, in welchem engen Verhältnis beide Größen besitzen.

Für die weitere Betrachtung der Beschäftigtenzahl in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit, ist die Verteilung auf die einzelnen Rechtsformen der Unternehmen zu beachten. Im Jahr 2007

existierten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 5.432 landwirtschaftliche Betriebe. Tabelle 3 zeigt die genaue Aufteilung nach Rechtsformen auf.

Tabelle 3: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe nach Rechtsform (2007) [Statistisches Bundesamt]

	Einzelunternehmen		Personengesellschaften	Juristische Personen	Insg.
	Haupterwerb	Nebenerwerb			
Anzahl	1362	2487	842	741	5432

Die größte Anzahl der Betriebe zählt zu der Kategorie der Einzelunternehmen. Die Zahl der Personengesellschaften und die der Juristischen Personen liegen dagegen auf einem einheitlichen Niveau. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt, sind die Juristischen Personen überdurchschnittlich stark vertreten. Geschichtsbedingt entwickelten sich in den neuen Bundesländern u. a. viele Genossenschaften und GmbHs. Wie überall ist jedoch zu beobachten, dass die Anzahl an Landwirtschaftsbetrieben zurückgeht und die erhaltenen Betriebe sich weiter vergrößern. Die Zahl der Arbeitnehmer je Unternehmen unterscheidet sich ebenfalls in Abhängigkeit von der Rechtsform. In den Einzelunternehmen arbeiten hauptsächlich familieneigene Arbeitskräfte, welche durch familienfremde Arbeitskräfte unterstützt werden. Dagegen beschäftigen Juristische Personen fast ausschließlich ständige familienfremde Arbeitskräfte, welche während anfallender Arbeitsspitzen durch nichtständige familienfremde Arbeitskräfte verstärkt werden. Dies hat auch Auswirkungen auf die Beschäftigung von Saisonarbeitern. Aus diesem Grund wird in der Tabelle 4 die Verteilung der Saisonarbeitskräfte auf die einzelnen Rechtsformen dargestellt.

Tabelle 4: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte nach Rechtsformen [Statistisches Bundesamt]

	Einzelunternehmen		Personengesellschaften	Juristische Personen	Insg.
	Haupterwerb	Nebenerwerb			
1991	0.1	0.1	-	0.9	1.1
1993	0.5	0.2	-	0.7	1.4
1995	0.6	0.2	-	0.3	1.1
1997	0.4	0.1	0.3	0.5	1.3
1999	2.0	0.2	1.3	0.8	4.3
2001	1.9	0.1	1.2	1.0	4.2
2003	2.7	0.1	1.2	2.7	6.7
2005	2.3	0.1	1.6	3.0	7.0
2007	2.3	0.1	1.5	2.9	6.8

Die meisten Saisonarbeiter werden demnach in Einzelunternehmen im Haupterwerb und den großen Agrarbetrieben beschäftigt. Landwirte im Nebenerwerb greifen dagegen sehr selten

auf die Unterstützung durch befristete Beschäftigte zurück. Sie kompensieren ihren Personal-mangel während den Arbeitsspitzen vor allem durch den Einsatz von Familienangehörigen. Alle Rechtsformen verzeichnen in den letzten Jahren einen ähnlichen Trend bei der Anzahl an Personal. So stieg die Beschäftigtenzahl in den 1990er Jahren zunächst langsam an, um da-nach wieder leicht zu fallen. In den einzelunternehmerischen Haupterwerbsbetrieben werden zumeist nur wenige Saisonarbeiter eingestellt, die jedoch häufig in das Familienleben mit in-tegriert werden. In den großen Betrieben rücken dagegen jedes Jahr sogenannte Arbeiterko-lonnen an, die für mehrere Wochen oder Monate in der Ernte eingesetzt werden und danach den Betrieb wieder verlassen. Die persönliche Bindung zu den Arbeitern ist dabei des Öfteren rein beruflich.

4.3 Der Vergleich mit der bundesdeutschen Entwicklung

Die Bundesrepublik kann in Hinblick auf die Landwirtschaft in zwei wesentliche Regionen geteilt werden. Einerseits in das Gebiet der neuen Bundesländer mit großen gewerblichen Lohnarbeitsbetrieben und großflächigen Strukturen. Andererseits die Regionen in dem frühe-ren Bundesgebiet mit bäuerlichen Familienbetrieben. In den alten Bundesländern ist zusätz-lich ein Nord-Süd-Gefälle festzustellen. So finden sich die meisten größeren landwirtschaftli-chen Unternehmen vor allem in Schleswig-Holstein und Niedersachsen. In Süddeutschland finden sich dagegen kleinere Betriebsstrukturen. Bei der Entwicklung der Anzahl an Betrie-ben erkennt man auch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Während die Zahl der Betriebe im alten Bundesgebiet seit der Wende stetig zurückgeht, erhöht sich die Anzahl in den neuen Bundesländern. Um ihre Existenz zu sichern, erweitern viele westdeutsche Landwirte ihre Unternehmen. In Ostdeutschland teilte man viele ehemalige LPGen auf, um u. a. den alten Besitzansprüchen gerecht zu werden. In Tabelle 5 wird die Verteilung der gesam-ten landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland nach ihrer Rechtsform wiedergegeben.

Tabelle 5: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe nach Rechtsform in Deutschland (2007) [Statistisches Bundesamt]

	Einzelunternehmen		Personengesellschaften	Juristische Perso-nen	Insg.
	Haupterwerb	Nebenerwerb			
Anzahl	157 502	192 632	19 108	5 272	374 514

Im gesamten Bundesgebiet überwiegen die Einzelunternehmen, im Vergleich zu Mecklen-burg-Vorpommern, ebenfalls, jedoch viel stärker als in dem Bundesland. Zwischen den Per-

sonengesellschaften und den Juristischen Personen ist die Differenz gleichfalls deutlich ausgeprägter. Diese Zahlen belegen, dass der bäuerliche Familienbetrieb auch weiterhin das agrarpolitische Leitbild in Deutschland darstellt. Wie sieht es jetzt mit der Verteilung der Saisonarbeiter auf die jeweiligen Rechtsformen der Betriebe aus? Aufschluss darüber bietet die Tabelle 6. In ihr sind die genauen Daten von 1991 bis 2007 dargestellt.

Tabelle 6: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte nach Rechtsformen in Deutschland [Statistisches Bundesamt]

	Einzelunternehmen		Personengesellschaften	Juristische Personen	Insg.
	Haupterwerb	Nebenerwerb			
1991	74,1	20,5	-	10,0	104,6
1993	70,1	19,4	-	8,5	98,0
1995	60,5	17,8	-	6,3	84,6
1997	61,0	7,9	6,4	5,3	80,6
1999	199,0	43,8	38,6	18,9	300,3
2001	176,2	37,7	41,8	18,5	274,0
2003	192,5	28,4	50,1	18,2	289,2
2005	209,2	20,4	55,7	21,0	306,3
2007	212,3	38,1	63,1	22,8	336,3

Auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass die Zahl der nichtständigen familienfremden Arbeitskräfte stetig gestiegen ist. Dies entspricht auch den Entwicklungen in Mecklenburg-Vorpommern. Bei den Einzelunternehmen im Nebenerwerb ist dagegen ein leicht negativer Trend zu erkennen. Hier spielt die Einstellung von Saisonarbeitskräften, wie in dem ostdeutschen Bundesland, ebenfalls eine untergeordnete Rolle. Obwohl die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe im Nebenerwerb, im Vergleich zu den Haupterwerbsbetrieben, erkennbar größer ist, arbeiten fünfmal weniger Saisonarbeiter in diesen Unternehmen. Grund dafür ist auch hier die Kompensation des Arbeitskräftemangels durch Familienangehörige. Des Weiteren fällt auf, dass die Betriebe in Form von Personengesellschaften, wie z. B. die Gesellschaft bürgerlichen Rechts, dreimal mehr nichtständige Arbeitskräfte beschäftigen als die Juristischen Personen. In Mecklenburg-Vorpommern ist der Situation genau entgegengesetzt. Der Grund ist die große Differenz zwischen der Anzahl beider Rechtsformen in Deutschland. Während in Mecklenburg-Vorpommern die Zahl beider fast ausgeglichen ist, so überwiegt auf Bundesebene die Zahl der Personengesellschaften recht deutlich. Die Form der Juristischen Person findet sich hauptsächlich in den neuen Bundesländern. Somit ist ihre Menge an Betrieben auch relativ gering. Im Verhältnis dazu beschäftigen sie jedoch relativ gesehen die meisten Saisonarbeiter. Dieses Resultat findet sich nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern, sondern auch im gesamten Bundesgebiet wieder.

Allgemein stieg die Zahl der nichtständigen familienfremden Arbeitskräfte in den letzten Jahren in der Bundesrepublik Deutschland kontinuierlich an (Abbildung 7).

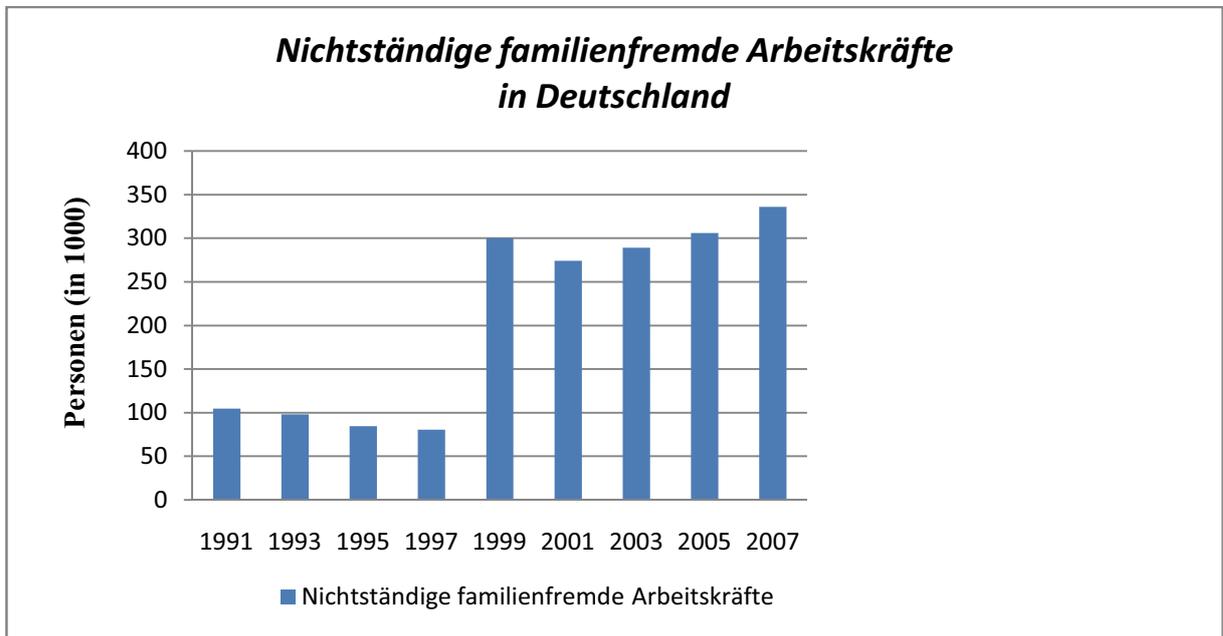


Abbildung 7: Nichtständige familienfremde Arbeitskräfte in Deutschland (2007) [Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern]

In vielen Betrieben kam es in den letzten Saisons nichtsdestotrotz zu teils erheblichen personellen Engpässen. Vor allem ausländische Beschäftigte arbeiteten bevorzugt in anderen EU-Staaten, da sie u. a. höhere Löhne lockten. Das Ausbleiben von mittel- und osteuropäischen Arbeitskräften zeigte sich in Mecklenburg-Vorpommern besonders deutlich. Dadurch sank die Anzahl der nichtständigen familienfremden Arbeiter im Gegensatz zum bundesdeutschen Trend. Auf Grund der aktuellen wirtschaftlichen Lage, rechnen viele Experten wieder mit einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen.

Bei dem Einsatz von landwirtschaftlichen Saisonarbeitern zum Ernteeinsatz, spielt die Verwendung von Erntemaschinen eine wichtige Rolle. Die sogenannten Spargelspinnen erleichtern und beschleunigen die Spargelernte erheblich, indem sie die dunklen Folien von den Dämmen entfernen und nach dem Stechen der einzelnen Spargelstangen, durch die Arbeiter, wieder ablegen. Auch im Weinbau ersetzen Traubenvollernter mehr als ein dutzend Erntehelfer. Sie schütteln die Trauben schonend von den Reben und lagern große Mengen geernteter Trauben in ihren Vorratsbehältern. Durch die weitere Technisierung der Arbeitsabläufe könnten auch in Zukunft sehr viele Arbeitsplätze eingespart werden. Diese Entwicklung hat sich bereits und wird sich auch weiterhin zuerst in den neuen Bundesländern abzeichnen, da in diesen Regionen die schon erwähnten großen Betriebsstrukturen vorzugsweise zu finden sind.

5. Betriebsleiterbefragung

5.1 Durchführung der Befragung

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, befindet sich am Ende dieser Arbeit eine Befragung von Betriebsleitern, die auf ihren Höfen regelmäßig Saisonarbeitskräfte einsetzen. Im Rahmen dieser Befragungen werden die Erfahrungen und Meinungen der Arbeitgeber dargestellt. Es wurden bewusst nur kleine Unternehmen ausgewählt. Für die Auswahl wurden Unternehmen in der Region Neubrandenburg herausgesucht. Neben Frau Claudia Schwarz von der Spargelhof Neverin GmbH & Co. KG wurde auch Herr Konrad von Klinggräff vom Erdbeerhof Chemnitz befragt.

Auf dem Spargelhof in Neverin werden jedes Jahr rund 25 Hektar Spargel angebaut. Von April bis Juni arbeiten die Saisonarbeiter auf den Spargelfeldern, aber auch in den Bereichen Verpackung und Verkauf. In den restlichen Monaten des Jahres wird nur wenig Personal für anfallende Pflegearbeiten benötigt. Somit muss das Unternehmen in der kurzen Zeit ausreichend Umsatz machen, um in den darauffolgenden Monaten genügend finanzielle Rücklagen zu besitzen. Auf dem Erdbeerhof in Chemnitz sind auf rund vier Hektar Erdbeeren für den Verkauf und zum Pflücken durch Besucher angepflanzt. Des Weiteren werden Himbeeren, Johannisbeeren und Brombeeren zum Selberpflücken angeboten. Zu dem Betrieb gehören ebenfalls 410 Hektar Ackerfläche, die vorzugsweise mit Getreide bestellt wird. Ein Maislabyrinth, welches 2008 den Besuchern erstmals zur Verfügung stand, soll auch weiterhin viele Menschen anlocken. Jedes Jahr zur Ernte arbeiten durchschnittlich zehn Personen als Saisonarbeiter auf dem Betrieb.

Die Befragung fand innerhalb von zwei Woche statt. Frau Schwarz wurde am 06.06.2009 befragt und Herr von Klinggräff am 18.05.2009. Zu diesen Zeitpunkten waren die Erntearbeiten bereits angelaufen oder standen kurz davor.

5.2 Ergebnisse und Auswertung

- *Wie viele Saisonarbeitskräfte werden im Durchschnitt auf den Betrieben beschäftigt?*

Beide Betriebsleiter gaben an, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren stetig verringert hat. Die Gründe dafür sind u. a. der Einsatz von Maschinen zur Erleichterung der Ernte in Neverin oder die Veränderung in der Betriebsausrichtung hin zu einer stärkeren Einbindung des Kunden, wie in auf dem Erdbeerhof zuletzt geschehen. Im Jahr 2009 beschäftigte

der Spargelhof 60 Saisonarbeiter, wobei in den letzten fünf Jahren noch bis zu 90 Arbeiter eingesetzt wurden. In Chemnitz werden 2009 dagegen nur zehn Arbeitskräfte benötigt. Durch die steigenden Lohnkosten versuchen viele Unternehmen schon seit längerer Zeit, ihre Ausgaben für Arbeitnehmer so gering wie möglich zu halten. Dieser Trend setzt sich auch in der Landwirtschaft weiter fort.

- *Woher stammen Ihre Saisonarbeiter und wie kommen die Kontakte zwischen ihnen zustande?*

Auf dem Betrieb in Neverin sind von den 60 Personen ca. zwei Drittel deutsche Arbeiter aus dem nahen Umland. Die restlichen Arbeiter stammen alle samt aus Polen. Die polnischen Mitarbeiter werden bevorzugt in der Sortierung des Spargels eingesetzt, da in diesem Produktionsschritt sehr viel Know-how verlangt wird. Die Vermittlung übernimmt, sowohl für die Inländer wie auch für die Ausländer, die Bundesagentur für Arbeit. Der größte Teil der Menschen arbeitet schon seit mehreren Jahren auf dem Spargelhof. Der Grund, warum so viele Deutsche mitarbeiten ist auf der einen Seite, dass mindestens 20 Prozent der Arbeiter aus Deutschland stammen müssen und auf der anderen Seite, dass es in der Region zum Teil sehr viele Arbeitslose gibt, die gern bereit sind, drei Monate aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. In der Vergangenheit arbeiteten auch einige Rumänen mit auf den Feldern, jedoch war die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Behörden sehr kompliziert und somit verzichtet man im Moment komplett auf rumänische Erntehelfer.

Die Saisonarbeiter auf dem Erdbeerhof stammen alle aus den umliegenden Gemeinden und melden sich stets persönlich bei dem Betriebsleiter. Auch hier besteht bereits eine mehrjährige Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der Vergangenheit waren zusätzliche polnische Arbeiter auf den Feldern vertreten, welche hauptsächlich aus der Region Stettin kamen.

- *Warum stellen Sie nur deutsche Arbeitskräfte auf Ihrem Erdbeerhof ein?*

Es werden seit einigen Jahren ausschließlich deutsche Saisonarbeiter eingesetzt, da der Aufwand für die Verpflichtung mittel- und osteuropäischer Arbeiter für den kleinen Betrieb zu groß erscheint. Einerseits ist die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit sehr kosten- und zeitintensiv. Andererseits ist die spätere Unterbringung und Verpflegung der ausländischen Arbeiter ebenfalls mit einem hohen Kosten- und Logistikaufwand verbunden.

- *Wie erfolgt die Unterbringung und Verpflegung der polnischen Saisonarbeiter?*

Laut Gesetz sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft zur Verfügung zu stellen oder für eine Unterkunft zu sorgen. Dies trifft sowohl auf inländische als auch auf ausländische Arbeiter zu. Da die einheimischen Mitarbeiter der beiden Betriebe alle aus der näheren Umgebung stammen, müssen nur für die polnischen Arbeiter in Neverin ausreichend Unterkünfte bereitgestellt werden. Diese befinden sich in kleineren Baucontainern direkt neben dem Betriebsgelände. Jeder Container muss eine ausreichende Größe und einen Strom- bzw. Wasseranschluss besitzen. Während der Arbeitszeit werden die Saisonarbeiter durch den Spargelhof mit Speisen versorgt. Am Morgen und abends versorgen sich die Polen dagegen freiwillig und eigenständig mit Lebensmitteln aus ihrer Heimat.

- *Wie und wo werden die Saisonarbeiter eingesetzt?*

In beiden Landwirtschaftsbetrieben werden die Saisonarbeitskräfte in allen Produktionsabschnitten eingesetzt. Auf dem Neveriner Hof werden die Spargelstangen zuerst auf den Feldern von den Erntehelfern gestochen und in eine naheliegende Halle transportiert. Darin findet neben dem Sortieren auch die Verpackung des Spargels statt. Bei diesem Arbeitsschritt sind, wie bereits erwähnt, ausschließlich polnische Arbeiterinnen beschäftigt. Die Vertriebsmöglichkeiten des beliebten Gemüses sind breit gefächert. Ziel ist es, den meisten Spargel direkt zu vermarkten, um so den größten Gewinn zu erlangen. Dies geschieht u. a. mit Hilfe von insgesamt 18 Verkaufsständen in und um Neubrandenburg. Ein Vertrieb direkt vom Hof findet ebenfalls statt. Des Weiteren beziehen viele Restaurants und Gaststätten in der Region ihren Spargel aus Neverin. Einmal pro Woche geht ein Transport mit rund zwei Tonnen frischen Spargel nach Hamburg auf den dortigen Großmarkt.

Auf dem Erdbeerhof in Chemnitz sehen die Aufgaben für die Saisonarbeiter ganz ähnlich aus. Auch hier zählen die Ernte, Verpackung und Verkauf der Waren zu den Tätigkeiten der Arbeiter. Ein Hauptaugenmerk muss außerdem auf die Pflege der Pflanzen gelegt werden, da die täglich anreisenden Besucher, zum Teil einigen Schaden anrichten können.

- *Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitern?*

Beide Betriebsleiter bestätigten, dass sie mit den Ausführungen der Arbeit sehr zufrieden sind. Das liegt vor allem daran, da viele Saisonarbeiter bereits seit mehreren Jahren auf dem Betrieb tätig sind und somit die meisten Unklarheiten beseitigt sind. Jedoch kann es unter den Arbeitern sehr große Unterschiede geben. So ist die Erntemenge bei den polnischen Arbeitern

zumeist deutlich größer als bei ihren deutschen Kollegen. Dies trifft auch auf die Sorgfalt im Umgang mit dem geernteten Material zu. Die Motivation unter den Deutschen für die körperlich anstrengende Arbeit, ist teilweise äußerst mangelhaft. Viele deutsche Arbeiter werden durch die Bundesagentur für Arbeit zu den Ernteeinsätzen verpflichtet und dies bei zum Teil schlechter Bezahlung. So kann es passieren, dass Arbeiter während der Erntesaison ausscheiden und durch neue Arbeitskräfte ersetzt werden müssen. Beide Unternehmen versuchen sich dagegen zu schützen, indem jeder Arbeiter zunächst einen Tag auf Probe arbeiten muss und danach entschieden wird, ob sich derjenige für den weiteren Arbeitseinsatz eignet.

- *Welche Entwicklungstendenzen erwarten sie in den nächsten Jahren?*

Der Zukunft wird in beiden Fällen mit gemischten Gefühlen entgegen geschaut. Beide Unternehmen möchten auch zukünftig ihre Produktion ausdehnen und sind somit weiterhin auf geeignete Arbeitskräfte angewiesen. Probleme sehen sie jedoch in der Verpflichtung von Saisonarbeitern. Sowohl der Spargelhof in Neverin als auch der Erdbeerhof in Chemnitz, möchten an ihrem Kurs festhalten und in den nächsten Jahren fast ausschließlich deutsche Arbeitskräfte einstellen. In Mecklenburg-Vorpommern werden diese hingegen jedes Jahr weniger. Das liegt zum einen daran, weil die jetzigen Beschäftigten immer älter und deswegen bald ausscheiden werden und zum anderen gibt es immer weniger junge Leute in der Region, die sich für diese Tätigkeiten interessieren. Aus diesen Gründen sehen die beiden Betriebsleiter das größte Problem darin, geeignete Saisonarbeitskräfte zu finden.

6. Zusammenfassung der Arbeit

Die landwirtschaftliche Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern, wie auch in der gesamten Bundesrepublik Deutschland ist mit einer langen Tradition verbunden. Prägten im Übergang vom 19. in das 20. Jahrhundert vor allem polnische Arbeiter in den preußischen Gebieten und französische Arbeitskräfte in den westlichen Regionen des Deutschen Kaiserreichs das Bild der landwirtschaftlichen Saisontätigkeiten, so waren es in den Jahren der zwei Weltkriege hauptsächlich Kriegsgefangene, die zur Arbeit auf den Feldern gezwungen worden. Nach dem Ende des 2. Weltkriegs entwickelten sich die landwirtschaftlichen Strukturen in den westlichen und sowjetischen Besatzungszonen recht unterschiedlich. In den westdeutschen Gebieten blieben die kleinen Strukturen, wie schon seit vielen Jahren vorhanden, weiterhin vorhanden. Arbeitsspitzen während der Ernte wurden zumeist durch Familienkräfte überwunden oder durch die Unterstützungen von illegalen Beschäftigten aus den Staaten des Warschauer Paktes. In den Regionen des späteren Arbeiter- und Bauernstaates dagegen kam es zu weitreichenden strukturellen Veränderungen. Der Einsatz von Saisonarbeitnehmern erfolgte durch den Einsatz von Personengruppen aus anderen Wirtschaftsbereichen oder mit Hilfe osteuropäischer Arbeitskräfte aus den sowjetischen Bruderstaaten. Auch in der heutigen Bundesrepublik kommt es zum Einsatz von in- und ausländischen Saisonarbeitern mit dem dazugehörigen Konfliktpotenzial. Die weitreichendste Debatte zu diesem Thema ist, die hohe Zahl an nicht-deutschen Arbeitskräften zu reduzieren und im Gegenzug eine verstärkte Vermittlung von einheimischem Personal zu realisieren. In Folge der aktuellen wirtschaftlichen Situation und den Entwicklungen innerhalb der Europäischen Union, wird dieser Komplex auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen.

Die im Dezember 2005 von der Bundesregierung beschlossene Eckpunkte-Regelungen für die Jahre 2006 und 2007, sollte, wie bereits erwähnt, zu einer Reduzierung der ausländischen Saisonarbeitnehmer auf den landwirtschaftlichen Betrieben führen. Durch die Einführung dieser Regelung kam es in den darauffolgenden Jahren zu verschiedensten Diskussionen zwischen den einzelnen Interessensverbänden. Auf der einen Seite forderten viele die Stärkung der Rechte einheimischer Personen, vor allem die der Erwerbslosen und auf der anderen Seite bezweifelten viele Landwirte die Funktionalität dieser Maßnahmen, da es zwischen deutschen und mittel- bzw. osteuropäischen Arbeitern z. T. erhebliche Unterschiede bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten gibt. In den meisten Regionen von Mecklenburg-Vorpommern finden viele Landwirte noch ausreichend Personal aus ihrer nahen Umgebung, da die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in diesen Gebieten in vielen Fällen sehr schlecht entwickelt sind. Des

Weiteren müssen landwirtschaftliche Unternehmen bei der Vermittlung und dem späteren Einsatz von befristeten Arbeitern sehr viel Sorgfalt im Bezug auf bürokratische und gesetzliche Vorgaben beilegen.

Die Entwicklung der Saisonarbeit in Mecklenburg-Vorpommern wird immer noch sehr stark von den Veränderungen während der Zeit der DDR beeinflusst. Wie im gesamten Bundesgebiet, ist die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft seit vielen Jahren rückläufig. Eine besonders starke Reduzierung fand in den ersten Jahren nach der deutschen Einheit in den neuen Bundesländern statt. Die sehr groß angelegten landwirtschaftlichen Flächen werden hauptsächlich durch riesige Agrarunternehmen und Familienbetriebe bewirtschaftet. Dieser Aspekt hat enorme Auswirkungen auf die Beschäftigungsstrukturen von Saisonarbeitskräften. In den vergangenen Jahren kam es zu einem rasanten Anstieg bei der Beschäftigung von nichtständigen familienfremden Arbeitskräften. Erst in den letzten Saisons ging ihre Zahl leicht zurück. Gründe hierfür liegen u. a. in der wirtschaftlichen Entwicklung in der EU und den veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen. Dieser Trend zeichnet sich nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern ab, sondern im gesamten Bundesgebiet.

Wie sich die aktuelle Situation in der deutschen und mecklenburgischen Landwirtschaft in den nächsten Jahren weiter entwickelt, ist zurzeit sehr schwer zu prognostizieren. Bedingt durch sich ständig ändernde Rahmenbedingungen in der Wirtschaft und anderen beeinflussenden Sektoren. Die Integration von Saisonarbeitnehmern aus dem In- und Ausland wird aber auch in Zukunft unverzichtbar für die Region sein und gewiss weiterhin zunehmen.

7. Literaturverzeichnis

Becker, J. und Heller, W. (2002): Polnische Saisonarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland. Leipzig: Berichte zur deutschen Landeskunde

Bundesagentur für Arbeit (2009): Durchführungsanweisungen zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Publikation/pdf/DA-Vermittlung-Saisonarbeiter.pdf>. Abrufdatum: 22.05.2009

Bundesagentur für Arbeit (2009): Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Vermittlung-Saisonarbeitnehmer.pdf>, Abrufdatum: 22.05.2009

Fock, T. (2008): Unterrichtsmaterialien und Skripte der Agrarpolitik I. Neubrandenburg

Fuchs, C. (2007/2008) Unterrichtsmaterialien und Skripte BWL I und II. Neubrandenburg

Herbert, U. (2001): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland: Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. München: C.H.Beck

Klein, E. (1973): Geschichte der deutschen Landwirtschaft im Industriezeitalter. Wiesbaden: Steiner Franz Verlag

Schwarzer, D. (1996): Arbeitsbeziehungen im Umbruch gesellschaftlicher Strukturen. Bundesrepublik Deutschland, DDR und neue Bundesländer im Vergleich. Stuttgart: Steiner Franz Verlag

Seidl, A.(2006): Deutsche Agrargeschichte. Frankfurt am Main: DLG-Verlag

Statistisches Amt Mecklenburg Vorpommern (2007): Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben - einschließlich Gartenbaubetrieben - in Mecklenburg-Vorpommern 2007. URL:http://www.statistikmv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/la/Veroeffentlichungen/index.jsp?para=eBiboInterTh05&linkid=060402&head=0604, Abrufdatum: 20.05.2009

Statistisches Amt Mecklenburg Vorpommern (2007): Statistische Berichte. Per E-Mail von Hrubesch, R., Reiner.Hrubesch@statistik-mv.de

Statistisches Bundesamt: Datenmaterial. Verschiedene Jahrgänge des Fachbereichs Land-
/Forstwirtschaft und Fischerei URL:

<https://www.genesis.destatis.de/genesis/online/online;jsessionid=0DDB5C7D987F09CBC700F82A22486BDE.tcggen1?operation=statistikenVerzeichnis> Abrufdatum: Juni/Juli 2009

8. Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Arbeit selbstständig von mir verfasst wurde und keine anderen als die gekennzeichneten Quellen verwendet wurden.

Die Arbeit wurde an keiner anderen Stelle als Prüfungsleistung vorgelegt.

Neubrandenburg, den 23. Juli 2009

Thomas Opitz