

Evaluation der Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit: Endbericht

Becker, Carsten; Ekert, Stefan; Gericke, Thomas; Sommer, Jörn; Bechstein, Felicitas

Veröffentlichungsversion / Published Version

Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Becker, C., Ekert, S., Gericke, T., Sommer, J., & Bechstein, F. (2007). *Evaluation der Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit: Endbericht*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, F378). Berlin: GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-265668>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Endbericht

Evaluation der Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit

Im Auftrag des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt. Die Aufgabenstellung und in weiten Teilen auch die Konzeption der Studie wurde vom Auftraggeber vorgegeben.

Die GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH trägt die Verantwortung für die in diesem Bericht zusammengefassten Ergebnisse der Untersuchung.

Berlin, den 19. Dezember 2007

**GIB Gesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH**

in Zusammenarbeit mit dem

**IASP Institut für Agrar- und Stadtökologische Projekte
an der Humboldt-Universität zu Berlin**

Prof. Dr. Carsten Becker

Dipl.-Volksw. Stefan Ekert

Dr. habil. Thomas Gericke

Dr. Jörn Sommer

Dr. Felicitas Bechstein (IASP)

Inhaltsverzeichnis:

1.	EINLEITUNG.....	1
2.	METHODISCH-KONZEPTIONELLES VORGEHEN UND DATENBASIS	4
3.	SOZIOÖKONOMISCHE CHARAKTERISIERUNG DER UNTERSUCHUNGSREGIONEN.....	13
3.1	Aktuelle Situation im Bundesland Rheinland-Pfalz	13
3.1.1	Das Bundesland Rheinland-Pfalz.....	13
3.1.2	Der Agenturbezirk Ludwigshafen	17
3.1.3	Der Agenturbezirk Landau	19
3.2	Aktuelle Situation im Bundesland Niedersachsen	20
3.2.1	Das Bundesland Niedersachsen	20
3.2.2	Der Agenturbezirk Stade	22
3.2.3	Der Agenturbezirk Osnabrück	24
4.	STRUKTUREN ZUR VERMITTLUNG VON SAISONARBEITSKRÄFTEN	26
4.1	Vermittlungsstrukturen im Bundesland Rheinland-Pfalz (Agenturbezirke Ludwigshafen und Landau)	26
4.1.1	Am Vermittlungsprozess beteiligte Akteure	26
4.1.2	Übergreifende Strukturen der Zusammenarbeit.....	28
4.1.3	Prozesse der Vermittlung von Saisonarbeitskräften	30
4.1.4	Vermittlungsaufträge / Vermittlungszahlen in Rheinland-Pfalz	41
4.2	Vermittlungsstrukturen im Bundesland Niedersachsen (Agenturbezirke Stade und Osnabrück).....	44
4.2.1	Am Vermittlungsprozess beteiligte Akteure	44
4.2.2	Übergreifende Strukturen der Zusammenarbeit.....	45
4.2.3	Prozesse der Vermittlung von Saisonarbeitskräften	49
4.2.4	Vermittlungsaufträge / Vermittlungszahlen in Niedersachsen	58
5.	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN VON ARBEITSKRÄFTEN.....	63
5.1	Befragung (potenzieller) inländischer Saisonarbeitskräfte	63
5.1.1	Stichprobenbeschreibung.....	63
5.1.2	Verlauf des Vermittlungsprozesses.....	65
5.1.3	Vermittlungsaktivitäten	68
5.1.4	Beschäftigung, Arbeit, Lohn	71
5.1.5	Erwartungen und Interessen	74
5.2	Polnische Arbeitskräfte und Inländer/-innen, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung rekrutiert wurden	75
5.3	Zusammenhangsanalysen aus der Befragung (potenzieller) Saisonarbeitnehmer/-innen und Zwischenfazit.....	77

6.	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG VON LANDWIRTEN.....	81
6.1	Charakterisierung der befragten Betriebe	81
6.2	Beschäftigung von Saisonarbeitskräften im Jahr 2007	84
6.3	Zulassung ausländischer Saisonkräfte und Gewinnung inländischer Arbeitskräfte	87
6.4	Die Beschäftigung von Inländern	91
7.	FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN ZU DEN BESTIMMUNGSFAKTOREN DER INLÄNDERBESCHÄFTIGUNG.....	94
8.	LITERATURVERZEICHNIS	104

1. EINLEITUNG

Kontext des Auftrags

Alljährlich tritt in der Landwirtschaft eine Nachfrage nach Saisonarbeitskräften auf, die nicht vollständig mit inländischen Arbeitskräften zu decken ist. Die Zahl der diesbezüglich im Anwerbeverfahren gegebenen Einstellungszusagen (d.h. Erlaubnis zur Beschäftigung einer bestimmten Zahl von ausländischen Arbeitskräften) stieg bis zum Jahr 2004 kontinuierlich an. Sie lag 1998 bei 201.579 und 2004 bei 320.034.¹

Vor dem Hintergrund der immer noch hohen Arbeitslosenzahlen und der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik nach dem Grundsatz des Förderns und Forderns hat die Koalitionsregierung im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 das Ziel formuliert, das inländische Beschäftigungspotenzial für landwirtschaftliche Saisontätigkeiten stärker zu nutzen. Nach Abstimmung mit den Verbänden der Landwirtschaft und des Gartenbaues sowie der Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU) am 14. Dezember 2005 hat die Bundesregierung die Eckpunkterege lung, die den Umfang der Zulassung mittel- und osteuropäischer Saisonkräfte steuert, den Zielen der Koalitionsvereinbarung angepasst und für die Jahre 2006 und 2007 auf der Grundlage des § 288 Abs. 2 SGB III und § 42 Abs. 3 AufenthG durch eine Weisung an die Bundesagentur für Arbeit auf einem zahlenmäßig niedrigerem Niveau verlängert. Danach sollen die neuen Eckpunkte dazu beitragen:

- Vor allem arbeitslose Leistungsbezieher bei fehlenden Vermittlungsmöglichkeiten in Dauerbeschäftigungen verstärkt auch in kurzfristige Saisonbeschäftigungen zu vermitteln,
- gleichzeitig aber sicherzustellen, dass den landwirtschaftlichen Betrieben weiterhin ausreichend ausländische Kräfte zur Verfügung stehen, um die Ernten einbringen zu können.

Die neue Eckpunkterege lung für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren bestimmt, dass für jeden Betrieb mittel- und osteuropäische Beschäftigte in Höhe von 80% der Zulassungen des Jahres 2005 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zur Beschäftigung zugelassen werden. Weitere Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter werden nur bewilligt, soweit für die Tätigkeiten keine inländischen Arbeitsuchenden vermittelt werden können, allerdings maxi-

¹ Quelle: ZAV, nach Bundesagentur für Arbeit (1997): SGB II und SGB III Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung, Stand 20. März 2007, S. 22

mal bis zu einem Niveau von 90% der Zulassungen des Jahres 2005. Sonderregelungen bestehen für Kleinbetriebe und für definierte Härtefälle.² Seit März 2007 besteht eine neue Weisungslage in der Bundesagentur für Arbeit zur Umsetzung der Eckpunkteregelung durch die Agenturen für Arbeit, die Erleichterungen für die landwirtschaftlichen Arbeitgeber bei der Zulassung von ausländischen Saisonkräften bedeuten.

Auftrag und Eckpunkte des Untersuchungsdesigns

Im Kontext dieser modifizierten Bedingungen für den Einsatz von inländischen Saisonarbeitskräften hat das BMAS die GIB mit der Evaluierung der Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte in landwirtschaftlicher Saisonarbeit beauftragt. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, verlässliche Erkenntnisse über das Ausmaß und die Bestimmungsfaktoren der Inländerbeschäftigung im Saisonbereich unter der neuen Eckpunkteregelung zu generieren. Die Identifikation von Erfolgsfaktoren sowie Hemmnissen in den Vermittlungs- und Rekrutierungsprozessen soll dazu beitragen, das Matching von Arbeitsangebot und –nachfrage in landwirtschaftlicher Saisonarbeit zu verbessern, um darüber künftig das Ausmaß der Beschäftigung von Inländern zu steigern.

Das Design für die Untersuchung wurde zu einem großen Teil vom Auftraggeber vorgegeben. Kern der Untersuchung sind demnach Fallstudien in vier Agenturbezirken, die ebenfalls weitgehend durch den Auftraggeber (direkt oder indirekt durch die Benennung von Auswahlkriterien) bestimmt waren. Der Auftraggeber wählte für die Fallstudien in Abstimmung mit dem Monitoringkreis zur Saisonbeschäftigung³ mit Rheinland-Pfalz und Niedersachsen Regionen aus, die sich durch einen hohen Anteil an Sonderkulturanbau und überdurchschnittliche Nachfrage nach Saisonarbeitskräften auszeichnen und damit im Hinblick auf die Forschungsfragen eher schwierige Regionen darstellen. Aufgrund dieser und weiterer Besonderheiten der vier Untersuchungsregionen (z.B. eine im Vergleich im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote) sind die Regionen und damit die dort gewonnenen Erkenntnisse nicht repräsentativ für Deutschland insgesamt. Der Forschungsauftrag zielte also nicht darauf ab repräsentative Erkenntnisse über den Status quo landwirtschaftlicher Saisonar-

² Härtefalllösungen kommen in Betracht, wenn trotz Anstrengung aller Seiten eine Inländerquote von 10 Prozent nicht erreicht werden kann, die Suche nach geeigneten bevorrechtigten Bewerbern ergebnislos geblieben ist, der Kräftebedarf frühzeitig angezeigt wurde und der Arbeitgeber konstruktiv mitgewirkt hat (ebenda).

³ Zur konstruktiven Begleitung der Umsetzung der Eckpunkteregelung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Monitoringkreis gebildet, dem neben den Sozialpartnern auch Vertreter der Politik und der Arbeitsverwaltung angehören.

beit in Deutschland zu gewinnen, sondern – neben der Identifizierung von Erfolgsfaktoren für eine stärkere Nutzung von Beschäftigungspotenzialen für inländische Arbeitslose in landwirtschaftlicher Saisonarbeit – zu untersuchen, ob und inwieweit bestimmte Rahmenbedingungen der Erreichung des mit der Eckpunkteregelung verbundenen Ziels entgegenstehen.

Die zentralen Forschungshypothesen, welche die Konzeption der Untersuchung leiten, heißen:

- Landwirtschaftliche Arbeitgeber haben einen ähnlich hohen Bedarf an Saisonarbeitskräften wie in den Vorjahren.
- Die Eckpunkteregelung führt zu einer Verknappung des Angebots ausländischer Saisonarbeitskräfte.
- Landwirte substituieren die „fehlenden“ ausländischen Arbeitskräfte durch inländische Saisonarbeitskräfte und
- die Inländerbeschäftigung steigt (a) mit der Leistungsfähigkeit der Vermittlungsorganisationen, (b) mit der Leistungsfähigkeit der Inländer, (c) mit den finanziellen Anreizen, (d) mit der „Qualität“ der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Inländer sowie (e) mit der Höhe der lokalen Arbeitslosigkeit.

Der vorliegende Endbericht fasst den Gang der Untersuchung und die aus den verschiedenen Erhebungen und Analysen gewonnenen Erkenntnisse zusammen und beinhaltet die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen bzgl. der o.g. Forschungsthese. Er ist in sieben Abschnitte gegliedert. Abschnitt 2 beschreibt zunächst das methodisch konzeptionelle Vorgehen und die Datenbasis der Untersuchung. In Abschnitt 3 werden dann die Untersuchungsregionen näher vorgestellt, der sich anschließende Abschnitt 4 beinhaltet eine Darstellung der Vermittlungsstrukturen in den Regionen. Die Ergebnisse der Befragung von (potenziellen) Saisonarbeitskräften inländischer und ausländischer Herkunft sowie von Landwirten werden in Abschnitt 5 und 6 präsentiert. Der Bericht endet mit Abschnitt 7, in dem die Schlussfolgerungen der Untersuchungsführer aus den Untersuchungsergebnissen speziell zu den Bestimmungsfaktoren der Inländerbeschäftigung dargestellt werden.

2. METHODISCH-KONZEPTIONELLES VORGEHEN UND DATENBASIS

Regionale Auswahl der Fallstudien

Die Untersuchung wurde von Seiten des Auftraggebers regional auf vier Fallstudienregionen und die Bundesländer Rheinland Pfalz und Niedersachsen eingegrenzt (siehe Leistungsbeschreibung). Die Regionsabgrenzung erfolgt an Hand der Grenzen der Arbeitsagenturbezirke.

In einem ersten Untersuchungsschritt wurden die Fallstudienregionen, sprich die Arbeitsagenturbezirke ausgewählt, wobei die folgenden sechs Kriterien Berücksichtigung fanden:

- a) Ludwigshafen und Landau/Pfalz sollte Teil der Auswahl sein,
- b) die zwei weiteren Arbeitsagenturbezirke sollten in Niedersachsen liegen und
- c) sollten zu den 50 mit dem höchsten Aufkommen ausländischer Saisonarbeitnehmer zählen,
- d) möglichst in mindestens einem der Arbeitsagenturbezirke sollte die Vermittlung von Arbeitslosen gemäß SGB II auch in kommunaler Trägerschaft erfolgen (Optierende Kommune),
- e) die vier Arbeitsagenturbezirke sollten insgesamt unterschiedliche Arbeitsmarktsituationen abbilden (mindestens einer mit unterdurchschnittlicher und mindestens einer mit durchschnittlicher oder überdurchschnittlicher Arbeitslosenquote),
- f) die vier Arbeitsagenturbezirke sollten insgesamt unterschiedliche Kulturen mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen für die Erntetätigkeit abbilden.

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien wurden die Arbeitsagenturbezirke

- Ludwigshafen,
- Landau/Pfalz,
- Stade und
- Osnabrück

aus Fallstudienregionen ausgewählt.⁴

⁴ Die ausführliche Begründung wurde in einem eigenen Papier dem BMAS dargelegt.

Erhebungsdesign

Die im Rahmen der Untersuchung zu beantwortenden Fragen beziehen sich insbesondere auf das Handeln und die Beziehung folgender Akteure:

- Landwirtschaftliche Betriebe, die Saisonarbeitnehmerinnen oder Saisonarbeiter beschäftigen,
- Personen aus dem Rechtskreis SGB II und III, die nach Einschätzung der öffentlichen Arbeitsvermittlung für eine Tätigkeit in landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Frage kommen,
- Öffentliche Arbeitsvermittlung,
- Andere relevante Arbeitsmarktakteure (landwirtschaftliche Verbände, Arbeit vermittelnde Dritte, Kammern, Gewerkschaften)
- Saisonal in der Landwirtschaft beschäftigte Inländerinnen und Inländer, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung rekrutiert wurden, sowie ausländische Saisonarbeitskräfte.

Das gewählte Untersuchungsdesign beinhaltet eine Befragung aller genannten Gruppen, wobei landwirtschaftliche Arbeitgeber und Arbeitsuchende, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung als für eine Tätigkeit in landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Frage kommend eingestuft werden, in zwei Wellen befragt wurden. Landwirte und (potenzielle) Saisonarbeitskräfte wurden (überwiegend) telefonisch und standardisiert, die Akteure des Vermittlungssystems hingegen persönlich vor Ort und leitfadengestützt befragt. Neben diesen umfangreichen Primärerhebungen wurden auch Sekundäranalysen insb. zur sozioökonomischen Situation der vier Untersuchungsregionen durchgeführt.

Befragung von potenziellen Saisonarbeitskräften

Für die erste Befragungswelle von potenziellen Saisonarbeitskräften wurde bei der Bundesagentur für Arbeit ein Antrag auf Datenübermittlung gestellt. Konkret wurden aus jedem der vier Arbeitsagenturbezirke eine **Zufallsauswahl** von jeweils 300 (potenziellen) inländischen Saisonkräften, die von den jeweiligen Agenturen/ARGEN bzw. der Optionskommune für Saisonarbeit im Zeitraum April/Mai als geeignet eingestuft wurden, beantragt.

Übermittelt wurden 866 Kontaktdaten, davon jedoch einige mit falscher Telefonnummer und andere von Personen, die nicht zur Zielgruppe zählen. Die Stichprobe der technisch erreichbaren Personen der Zielgruppe umfasste daher nur 551 Fälle. Unter Berücksichtigung von 93 Personen, die faktisch nicht erreichbar waren (Anrufbeantworter oder nie ans Telefon gegangen) betrug die faktisch erreichbare Bruttostichprobe 458 Personen. Mit

160 realisierten Interviews bedeutet dies eine Ausschöpfungsquote von 35%, die unter Berücksichtigung der Fragestellung und niedrigen Motivation der Befragten positiv zu bewerten ist. Die Tabelle 1 gibt die Datenlieferung und den Rücklauf differenziert nach Agenturbezirken wieder.

	gelieferte Kontaktdaten (teils unvollständig oder nicht zur Zielgruppe gehörend)	realisierte Interviews
Landau	245	34
Ludwigshafen	269	63
Osnabrück	51	16
Stade	301	47
Summe	866	160

Tabelle 1

Für eine zweite Erhebung wurde eine Datenübermittlung für die gesamten Pools der Agenturbezirke beantragt bzw. seitens des zugelassenen kommunalen Trägers erbeten. Geliefert wurden daraufhin Daten von insgesamt 749 Fällen,⁵ wobei dies nur in 222 Fällen neue Personen waren, 527 Fälle deckten sich mit Fällen der ersten Befragungswelle.

Von den 146 aus der zweiten Datenlieferung faktisch erreichbaren Zielpersonen konnten 63 (63,6%) befragt werden. Zusätzlich wurde versucht die Personen der ersten Welle erneut zu befragen, um ihre Angaben zu aktualisieren, dies gelang in 58,1% der Fälle. Insgesamt wurden damit, wie in Abbildung 1 dargestellt, 223 Personen befragt, die sich relativ gleichmäßig über die vier Agenturbezirke verteilen.

Aufgrund des geringen Umfangs, in dem Personen mit der zweiten Befragung erreicht werden konnten, wurde keine zweite eigenständige Auswertung dieser Daten vorgenommen. In Kapitel 5 dieses Berichts werden die Befragungsdaten mit denen der ersten Erhebung gemeinsam vorgestellt.

⁵ In einigen Agenturbezirken waren die Fallzahlen größer geworden, indem seither neue Personen hinzugekommen waren, in anderen waren sie durch Bereinigungen kleiner geworden.

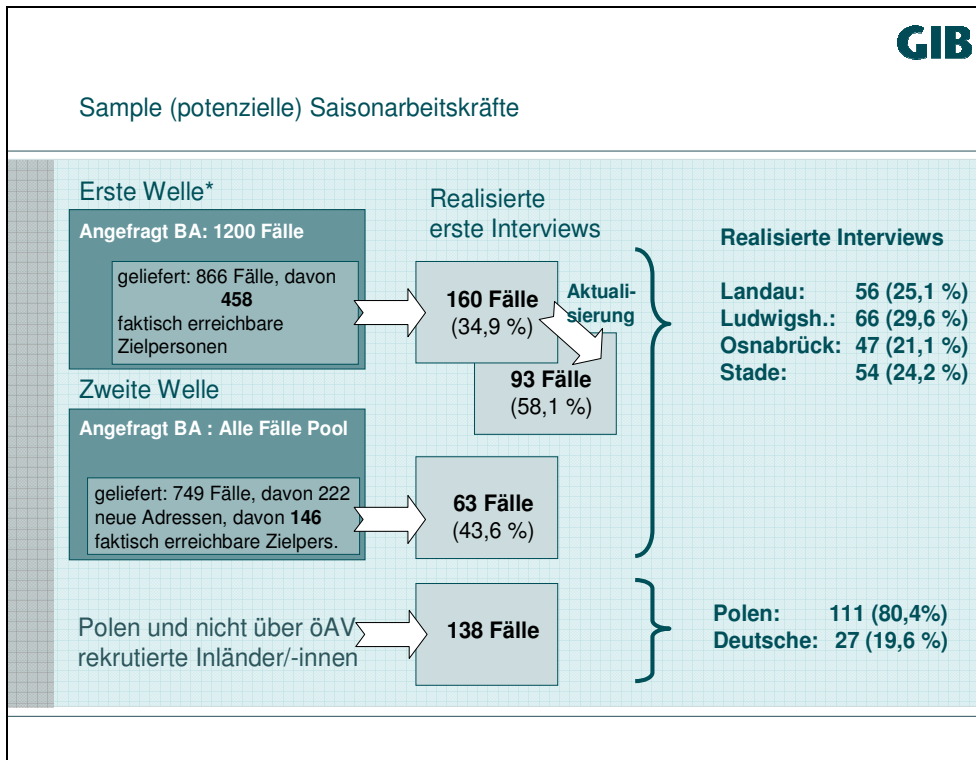


Abbildung 1

Datumumfang der Befragung von saisonal in der Landwirtschaft beschäftigten Inländerinnen und Inländern, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung vermittelt wurden, sowie von ausländischen Saisonarbeitskräften

Ein weiterer Bestandteil des Untersuchungsdesigns war die Befragung einer Vergleichsgruppe von polnischen Saisonarbeitskräften sowie inländischen Saisonarbeitskräften, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung zur Saisonarbeit gekommen sind. Dieser Personenkreis wurde befragt, u.a. um Motivationsunterschiede zu jenen Personen, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung als für Saisonarbeit geeignet eingestuft werden, prüfen zu können.

Die Befragung von saisonal in der Landwirtschaft beschäftigten Inländerinnen und Inländern, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung vermittelt wurden, sowie ausländischer Saisonarbeitskräfte wurde über die landwirtschaftlichen Betriebsleitungen organisiert, die sich im Rahmen der telefonischen Interviews (siehe unten) oder der qualitativen Interviews vor Ort zur Verteilung von Fragebögen an Saisonbeschäftigte bereit erklärten. Versendet wurde ca. 400 Fragebögen an Landwirtschaftsbetriebe mit der Bitte um Weiterleitung an die Befragungszielgruppen. Die Fragebögen waren sowohl in deutscher als auch in polnischer Sprache verfügbar und wurden mit einem portofreien Rückumschlag verteilt. Bis zum Ende der Feldzeit wurden 111 Fragebögen von polnischen und 27 von inländischen Saisonarbeitskräften an die GIB zurückgesendet.

Befragung von landwirtschaftlichen Betrieben

Für die beiden Befragungswellen von Landwirtschaftlichen Betrieben wurde bei der Bundesagentur für Arbeit ein Antrag auf Datenübermittlung gestellt, bei dem aus jedem der vier Arbeitsagenturbezirke eine erste Zufallsauswahl von 200 Landwirtschafts-/Gartenbaubetrieben beantragt wurde, die aktuell und/oder im April „Saisonkräfte beschäftigen wollten“. Die Datenanforderung war bewusst so formuliert, dass Betriebe mit ausschließlich ausländischen, ausschließlich inländischen oder auch mit aus- und inländischen Saisonarbeitskräften bzw. mit der Absicht entsprechende Saisonkräfte beschäftigen zu wollen, in die Stichprobe Eingang finden sollten.

Für die zweite Untersuchungswelle wurde eine zweite Zufallsauswahl von 200 Landwirtschafts-/Gartenbaubetrieben erbeten, die wie bei der ersten Stichprobenziehung „Saisonkräfte gleich welcher Herkunft“ beschäftigen wollten. Eine Einschränkung erfolgte jedoch dahingehend, dass die Betriebe nicht schon Bestandteil der ersten Stichprobe sein sollten.

Die Übermittlung der Kontaktdaten von 200 der Befragungszielgruppe zugehörigen landwirtschaftlichen bzw. Gartenbaubetrieben war insbesondere den Agenturen in Niedersachsen nicht möglich, so dass bereits in den Brutstichproben (übermittelte Adressen) jene zwei Agenturbezirke deutlich weniger vertreten sind.

Die Tabelle 2 gibt die Datenlieferung und die Zahl realisierter Interviews nach Befragungswellen und Agenturbezirken wieder. Das Befragungsinstrument wurde nach der ersten Welle und deren Auswertung weiterentwickelt, weil sich hieraus neue Vertiefungsfragen ergaben. Bei der Modifikation des Fragebogens wurde auf größtmögliche Vergleichbarkeit der beiden Befragungswellen geachtet.

	1. Welle		2. Welle		Gesamt
	gelieferte Kontaktdaten	realisierte Interviews	gelieferte Kontaktdaten	realisierte Interviews	realisierte Interviews
Landau	200	45	199	75	120
Ludwigshafen	351	121	200	63	184
Osnabrück	94	19	89	15	34
Stade	56	16	139	51	67
Summe	701	201	627	204	405

Tabelle 2

In den Endbericht sind die Befragungen beider Wellen mit netto 405 landwirtschaftlichen Betrieben eingegangen. Diese 405 Interviews konnten an-

ders als geplant nicht gleichmäßig auf die vier Agenturbezirke verteilt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die erste Stichprobenziehung in einem Agenturbezirk nicht entsprechend den Vorgaben durchgeführt wurde (vgl. Abschnitt 6), so dass die Daten der vier Agenturbezirke nicht unkommentiert gegenüber gestellt werden können. Ferner können die Ergebnisse der Betriebsbefragung insgesamt, d.h. über alle Agenturbezirke, auch keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. In wie weit die befragten Betriebe je Agenturbezirk eine repräsentative Stichprobe der Grundgesamtheit aller relevanter Betriebe in dem jeweiligen Bezirk darstellen, kann aufgrund fehlender Informationen über die Grundgesamtheit nicht überprüft werden.

Datengrundlage der qualitativen Interviews

Die Befragung von Arbeitsverwaltungen und anderen relevanten Arbeitsmarktakteuren wurde in Einzelgesprächen in Form leitfadengestützter Interviews in zwei Untersuchungswellen durchgeführt. Die im Rahmen der ersten Untersuchungswelle realisierten Gespräche umfassten den Zeitraum vom 18. Juni bis 06. Juli und waren wie folgt organisiert:

- Im Agenturbezirk Ludwigshafen wurden mit vier Personen der Agentur für Arbeit und den ARGEen drei persönliche Interviews geführt. Die Interviews fanden in den Räumen der Agentur für Arbeit in Ludwigshafen, der ARGE "GfA Vorderpfalz-Ludwigshafen" in Ludwigshafen und der ARGE "Deutsche Weinstraße" in Neustadt statt.
- Im Agenturbezirk Landau wurden mit vier Personen der Agentur für Arbeit und den ARGEen drei persönliche Interviews geführt. Die Interviews fanden in den Räumen der Agentur für Arbeit Landau, der ARGE "Südliche Weinstraße" in Landau und der ARGE "Deutsche Weinstraße" in Neustadt statt. Ein telefonisches Interview wurde mit einem Akteur der ARGE "Landkreis Germersheim" geführt.
- Zusätzlich zu den Interviews in den Arbeitsverwaltungen wurden mit Vertretern des Bauern- und Winzerverbandes Rheinland-Pfalz Süd e. V. der Hauptgeschäftsstelle in Mainz und der Geschäftsstelle Vorder- und Südpfalz in Neustadt Gespräche geführt.⁶

⁶ In Rheinland-Pfalz nimmt der Bauern- und Winzerverband auch die Aufgaben der Landwirtschaftskammer wahr.

- Im Agenturbezirk Stade wurden mit vier Personen der Agentur für Arbeit und den ARGEen zwei Interviews geführt. Die Interviews fanden in den Räumen der Agentur für Arbeit Stade statt.
- Im Agenturbezirk Osnabrück wurden mit drei Personen der Agentur für Arbeit, der ARGE und des kommunalen Trägers drei Interviews geführt. Die Interviews fanden in den Räumen der Agentur für Arbeit Osnabrück (Geschäftsstelle Georgsmarienhütte), der ARGE "Agos" und des kommunalen Trägers "MaßArbeit" statt.
- Zusätzlich zu den Interviews in den Arbeitsverwaltungen wurden Gespräche mit Vertretern der Landwirtschaftskammer Niedersachsen (Bezirksstelle Stade in der Obstbauversuchsanstalt Jork, Bezirksstelle Osnabrück) und Vertretern des Bauernverbandes Landvolk e. V. (Geschäftsstelle Stade, Geschäftsstelle Osnabrück) geführt.

Innerhalb der zweiten Untersuchungswelle vom 16. bis 24. Oktober wurden die vier Untersuchungsregionen nochmals besucht. Im Agenturbezirk Stade waren zwei Vertreter der öffentlichen Arbeitsvermittlung, im Agenturbezirk Osnabrück ebenfalls zwei Vertreter, im Agenturbezirk Landau drei Vertreter und im Agenturbezirk Ludwigshafen eine Vertreterin der öffentlichen Arbeitsvermittlung in die Gespräche einbezogen. Diese fanden wiederum einzeln und in den Räumen der Agenturen für Arbeit, der ARGEen und des kommunalen Trägers statt. Die hier gestellten Fragen erfolgten in Ergänzung der qualitativen Interviews der ersten Untersuchungswelle und zur Absicherung und Überprüfung statistischer Angaben. Nachfolgende Telefoninterviews dienten ebenfalls der Überprüfung bzw. Ergänzung der in den mündlichen Interviews gesammelten Informationen. Im Agenturbezirk Ludwigshafen wurde auch ein mit der Vermittlung beauftragter Dritter in dessen Geschäftsräumen befragt.

Qualitätssicherung der qualitativen Interviews

Die in den qualitativen Interviews mit den Akteuren des Vermittlungssystems gewonnenen Erkenntnisse wurden ausgewertet und dokumentiert. Um sicherzustellen, dass möglichst keine Fehler bei der Mitschrift oder Dokumentation entstanden, wurde der betreffende Berichtsteil im Nachgang Akteuren der vier Arbeitsagenturen zur Verfügung gestellt und diese gebeten den Text freizugeben bzw. Änderungsbedarfe mitzuteilen. Auch das Kapitel 4 dieses Endberichts hat diese Form der Qualitätssicherung durchlaufen.

Geschlechtsdifferenzierte Datenanalyse

Das Prinzip des Gender Mainstreaming wurde bei dieser Untersuchung berücksichtigt, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit i.d.R. darauf verzichtet wurde, beide Geschlechter explizit zu nennen. Die Befragung von Saisonarbeitskräften bzw. solchen Personen, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung als für Saisonarbeit geeignet eingestuft werden, wurde durchgängig nach geschlechtsspezifischen Unterschieden analysiert. Wenn sich im Text kein expliziter Hinweis auf geschlechtsspezifische Unterschiede befindet, bedeutet dies, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern im Hinblick auf den jeweiligen Aspekt gibt. Statistisch signifikante Unterschiede werden im Text deutlich gemacht. Die Befragung der Betriebe war keine Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeberbefragung, sie konnte daher auch nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet werden.

Abgleich mit einer Parallelstudie

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat zeitgleich zu dieser Studie eine eigene Untersuchung „zu den Eckpunkten der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft“ durchführen lassen. Die Untersuchung, die vom Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) der BA durchgeführt wurde, beinhaltete Befragungen von Landwirtschaftlichen Arbeitgebern und inländischen Bewerbern um eine landwirtschaftliche Saisonbeschäftigung in einer repräsentativen Auswahl von Agenturbezirken. Die Befragungen wurde 2007 bereits zum zweiten Mal durchgeführt und hatte u.a. zum Ziel die Kundenzufriedenheit und deren Entwicklung gegenüber dem Vorjahr zu erfassen. Wesentliche Ergebnisse dieser Paralleluntersuchung wurden der GIB zum Abgleich und zur Berücksichtigung zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse des ZKM waren zwar aufgrund anders gelagerter Fragestellungen und anderer Grundgesamtheiten der Befragungszielgruppen nicht unmittelbar vergleichbar, sie konnten aber als ein zusätzliches Instrument der Qualitätssicherung für diese Untersuchung genutzt werden. Ein einigen Stellen dieses Berichts wird in Fußnoten explizit auf korrespondierende Ergebnisse der Paralleluntersuchung hingewiesen.

Fehlende Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse

Die Untersuchung insgesamt ist von ihrer Konzeption und die Beschränkung auf vier Agenturbezirke in zwei westlichen Bundesländern nicht darauf angelegt, repräsentative Erkenntnisse zur Umsetzung der Eckpunkte-regelung bzw. der Inländerbeschäftigung in Deutschland zu gewinnen. Die bei der Adressziehung und -lieferung durch die Arbeitsagenturen aufgetre-

tenen Probleme sowie der nicht kontrollierbare Zugang zu der Befragungszielgruppe der polnischen und der inländischen Saisonarbeitskräfte ohne Leistungsbezug, führen dazu, dass die Erhebungsergebnisse auch nicht den Anspruch erheben können, repräsentativ für die jeweilige Zielgruppe in den vier Agenturbezirken zu sein. Es gibt zwar keinen Hinweis darauf, dass die Befragungsergebnisse durch selektives Antwortverhalten verzerrt sind, ausgeschlossen werden kann dies jedoch nicht.

Für die Zielsetzung dieser Untersuchung, nämlich die Analyse von Erfolgsfaktoren der Inländerbeschäftigung ist überdies eine Repräsentativität nicht notwendig, sondern vielmehr eine hohe Varianz in relevanten Merkmalen. Dies konnten die realisierten Stichproben liefern.

3. SOZIOÖKONOMISCHE CHARAKTERISIERUNG DER UNTERSUCHUNGSREGIONEN

3.1 Aktuelle Situation im Bundesland Rheinland-Pfalz

3.1.1 Das Bundesland Rheinland-Pfalz

Das Bundesland Rheinland Pfalz gehört zu den wirtschaftlich stärkeren Bundesländern.⁷ Hier ist der Industrieanteil an der Wirtschaftsleistung höher als im Bundesdurchschnitt. Mit einer Exportquote von ca. 46% liegt das Land an der Spitze. Vom Wachstum der Außenwirtschaft profitiert vor allem die Industrie, deren Umsatz in den vergangenen zwei Jahrzehnten um das Doppelte gewachsen ist. Bedeutende Branchen sind die chemische Industrie mit der BASF in Ludwigshafen (größter Arbeitgeber des Landes), die pharmazeutische Industrie mit dem Unternehmen Boehringer Ingelheim (zweitgrößter Arbeitgeber), der Fahrzeug- und Maschinenbau mit dem DaimlerChrysler-Werk in Wörth (größtes LKW-Werk Europas) sowie Maschinenbau und Lebensmittelindustrie. Die Arbeitslosenquote liegt mit 9,0% (Ø 2006) und mit nur 7,1% im Juni 2007 unter dem Bundesdurchschnitt.⁸

Für die Landwirtschaft bieten sich durch das milde Klima, fruchtbare Böden, Bewässerungsmöglichkeiten und die Nähe zu großen Absatzmärkten gute Produktions- und Vermarktungsmöglichkeiten. Etwa 36% der Landesfläche, das sind 708.420 ha, werden von rd. 25.900 Betrieben landwirtschaftlich genutzt (in 2006). In den sechs Weinbaugebieten gibt es eine bestockte Rebfläche von insgesamt 63.623 ha. Von den ca. 98.600 ha in Deutschland insgesamt besitzt Rheinland-Pfalz damit den größten Anteil. Darunter bildet die Pfalz mit 23.353 ha nach Rheinhessen die zweitgrößte Weinbauregion.⁹ 65-70% der gesamten deutschen Weinerntemenge werden in Rheinland-Pfalz produziert, und mit nahezu 90% ist das Bundesland am Export deutscher Weine beteiligt.

Einen weiteren bedeutenden Schwerpunkt in der landwirtschaftlichen Produktionsstruktur bildet der Gemüseanbau im Freiland. Bundesweit wurde 2004¹⁰ auf einer Grundfläche von etwa 97.000 ha Gemüse angebaut. Das

⁷ Bezogen auf seine Wirtschaftsleistung (Bruttoinlandprodukt) belegt es nach Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen Platz 6. Vgl. Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (2007)

⁸ Internetseite des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz 2007

⁹ Internetseite des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz (2007)

¹⁰ Die Gemüseanbauerhebung erfolgt nur alle vier Jahre als allgemeine Erhebung. Dazwischen wird jährlich nur eine Stichprobenerhebung durchgeführt.

entspricht einem Wachstum von ca. 13% gegenüber 2000 (85.600 ha). Hierbei waren 2004 die Länder mit den umfangreichsten Grundflächen für den Gemüseanbau Nordrhein-Westfalen mit 17.200 ha, Niedersachsen mit 14.700 ha, Bayern mit 12.300 ha, Rheinland-Pfalz mit 10.800 ha und Baden-Württemberg mit 8.800 ha. In den Betrieben dieser fünf Bundesländer werden ca. 70% der gesamten Gemüsegrundfläche Deutschlands bewirtschaftet.¹¹

Im Jahr 2004 wurde auf einer bundesweiten Freilandfläche von 112.000 ha Gemüse angebaut. Diese Fläche ist mit rund 15% größer als die für den Gemüseanbau genutzte Grundfläche im Freiland, da bei den Anbauflächen auch der Mehrfachanbau auf derselben Grundfläche im Laufe eines Jahres erfasst wird. Besonders Rheinland-Pfalz verfügt über eine im Verhältnis zur Grundfläche um 42% größere Gemüseanbaufläche im Freiland (2004 15.340 ha, 2005 bereits 16.101 ha, 2006 bereits 16.697 ha).¹² Diese ist gegenüber dem Jahr 2000 ebenfalls um rund 10% gewachsen. Eine ausgeklügelte Fruchtfolge bei Kohlarten, Salaten, Radieschen, Möhren und Karotten, Zwiebeln etc. führte in den vergangenen Jahren dazu, dass nunmehr ganzjährig von Januar bis Dezember geerntet werden kann. Auf vielen Flächen ist es inzwischen möglich, mindestens zweimal im Jahr zu ernten. Handarbeitsintensive Kulturen mit den höchsten flächenbezogenen Wachstumsraten im Zeitraum 2000 bis 2005 sind Feldsalat (auf 496%), Rucola (auf 361%), Kopfsalate (auf 244%), Knollenfenchel (auf 204%), Zucchini (auf 195%), Bundzwiebeln (auf 155%), Porree (auf 144%), Radieschen (auf 139%) und Spargel (auf 138%).¹³ Zeitgleich zum Wachstum der Anbauflächen hat auch die Nachfrage der landwirtschaftlichen Betriebe nach Saisonarbeitskräften zugenommen wie die nachfolgende Tabelle 3 zeigt. Auffällig hierbei ist jedoch auch, dass sowohl in Rheinland-Pfalz insgesamt als auch in beiden Untersuchungsregionen ab 2006 (in Landau bereits ab 2005) ein Rückgang im Umfang bewilligter Einstellungszeugnisse/Arbeitsverträge (EZ/AV) für ausländische Saisonarbeitskräfte zu verzeichnen ist.

¹¹ Walsemann, U. (2005), S. 512

¹² ebenda, S. 512

¹³ Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2006)

Tabelle 3: Entwicklung ausländischer Saisonarbeitskräfte in Rheinland-Pfalz 2001 bis 2006 (bewilligte EZ/AV)

	Rheinland-Pfalz insgesamt ¹⁴	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)

Eine besondere Rolle in dieser Entwicklung spielt auch der fortschreitende Konzentrationsprozess vor allem in den Gemüseanbaubetrieben. Wirtschaftete 1988 ein Betrieb in Rheinland-Pfalz noch auf durchschnittlich 2,5 ha, so bewirtschaftete er 2004 bereits 20,8 ha. 2006 gab es bereits 300 Betriebe mit mehr als 200 ha Landwirtschaftlicher Nutzfläche.¹⁵ In der Mehrzahl der Betriebe werden durch zunehmende Spezialisierung nur noch drei bis fünf Gemüsesorten angebaut.¹⁶ Diese Entwicklung hat sich außer in Rheinland-Pfalz so nur noch in den ostdeutschen Bundesländern vollzogen. Hat man früher - bis Ende der achtziger Jahre - die Gemüseernte noch mit Familienmitgliedern und Dorfbewohnern (vor allem Hausfrauen) bewältigen können, so ist der Einsatz von externen Arbeitskräften heute vielfach die Regel.

Betrachtet man den Gemüse-, Wein-, Obst- und Ackerbau innerhalb der Untersuchungsregionen hinsichtlich seiner anbaukulturenbezogenen Arbeitsphasen gemeinsam, so zeigt sich, dass Saisontätigkeiten inzwischen ganzjährig in diesen Regionen angeboten werden können. Auf diesen Sachverhalt wurde von den Interviewten der Arbeitsverwaltungen beider Agenturbezirke immer wieder hingewiesen.

¹⁴ Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Zahlen ohne Saarland (2007)

¹⁵ Die Bezeichnung "Landwirtschaftliche Nutzfläche" wird im nachfolgenden Text immer mit "LN" abgekürzt.

¹⁶ Lorenz, H.-P. (2006), S. 4

Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt die Verteilung der anbaukulturbezogenen Arbeitsphasen im Verlaufe eines Jahres, wie sie vom Bauern- und Winzerverband Rheinland-Pfalz Süd e. V. zusammengestellt und zur Verfügung gestellt wurde.

Intensive Arbeitsphasen für verschiedene Anbaukulturen													
Gemüsebau													
Jungpflanzenbetriebe													
Feldsalat*(Freiland)													
Feldsalat im Gewächshaus													
Frühgemüse, Salate (Folie)													
Spargel mit Folie													
Spargel ohne Folie													
Verpackung Ernteprodukte													
Erdbeeren													
Feldgemüse und Salate													
Weinbau													
Reben herausziehen**													
Ausbrechen der Reben													
Laubarbeit, Drähte spannen													
Traubenzone entblättern													
Traubenlese***													
Obstbau													
Steinobst													
Kernobst**** ausschl. Ernte													
Ackerbau													
Zuckerrüben hacken													
Kartoffeln*****													
Tabakanbau													
Monat	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	
* Feldsalat ganzjähriger Anbau ** Reben herausziehen n. Schnitt *** Traubenlese, Kellerhilfsarbeiten, Auslese der Trauben, Beerenauslese, Eiswein **** Kernobst (Äpfel, Birnen) ausschließlich Ernte ***** Frühkartoffeln, sonst. Kartoffeln													

Tabelle 4

Die von der aufgezeigten Entwicklung besonders dominierte Region in Rheinland-Pfalz ist die Vorderpfalz mit ihren Agenturbezirken Ludwigshafen und Landau. Nachfolgend wird der sozioökonomische Hintergrund beider Agenturbezirke beschrieben.

3.1.2 Der Agenturbezirk Ludwigshafen

Der Bezirk der Agentur für Arbeit Ludwigshafen liegt linksrheinisch im Bundesland Rheinland-Pfalz. Er umfasst die kreisfreien Städte Ludwigshafen am Rhein, Frankenthal und Speyer, den Rhein-Pfalz-Kreis und den Landkreis Bad Dürkheim.

Die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk betrug Ende September 2007 6,6%. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und ihrer Struktur im Zeitraum 2002 bis 2007 zeigt Tabelle 5.

Tabelle 5: Eckwerte der Arbeitslosigkeit 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 Ja.	-	-	-	13,2	12,2	12,4
• Ausländer ¹	-	-	-	23,8	24,0	24,5
• Langzeitarbeitslose	-	-	-	37,7	43,3	43,5

Quelle: Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Ludwigshafen, jeweils Oktober

1) Zum Migrationshintergrund können nach Aussage der befragten Akteure keine Aussagen getroffen werden. 2007 gehörten zum Bestand arbeitsloser Ausländer folgende Nationalitäten: 37,1% Türken, 14,1% Italiener, 6,9% Iraker, 4,0% Serben und Montenegriener, 2,9% Griechen, 2,5% Russen und sonstige.

Zum 31.12.2004 lebten im Agenturbezirk Ludwigshafen 499.028 Personen, davon 49% Frauen und 51% Männer. Im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren waren 330.265 Personen.¹⁷

Die dominierenden Wirtschaftssektoren im Agenturbezirk sind das produzierende Gewerbe und die Landwirtschaft. Die Stadtgebiete der Region sind vor allem durch Großunternehmen der chemischen Industrie (Schwerpunkt BASF AG) sowie des Fahrzeug-, Metall- und Maschinenbaus dominiert. Die Unternehmen des produzierenden Gewerbes in den ländlichen Regionen weisen eher klein- und mittelständische Strukturen auf. Insgesamt waren Ende 2005 164.033 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Region tätig. Sie arbeiten u.a. in 24 Unternehmen / Einrichtungen mit mehr als 500 Beschäftigten und in 13 Unternehmen / Einrichtungen mit mehr als 300 Beschäftigten.¹⁸

¹⁷ ebenda, S. 4

¹⁸ ebenda (2007), S. 8-10

Im Juni 2007 waren im Agenturbezirk Ludwigshafen 17.276 Männer und Frauen arbeitslos gemeldet. Von ihnen wurden 36% von der Arbeitsagentur und 64% von den ARGEn als Träger der Grundsicherung betreut. Damit liegt die Arbeitslosenquote für den Gesamtbezirk bei 6,8%. Die geringste Arbeitslosenquote ist mit 4,2% im Kreis Bad Dürkheim zu verzeichnen. Langzeitarbeitslose sind an den Arbeitslosen insgesamt mit 45,9%, Frauen mit 48,9%, Ausländer mit 24,5% und Jüngere unter 25 Jahren mit 10,5% vertreten.¹⁹

Zu den o.g. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt gehören auch 2.466 Personen (1,5%), die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie des Weinbaus angestellt sind.

Die landwirtschaftlichen Strukturen in der Vorderpfalz machen die Region zu einem der bedeutendsten Produzenten des Obst- und Gemüseanbaus in Deutschland. Die Regionen Bad Dürkheim und Grünstadt sind hingegen durch den Weinanbau geprägt. Die Flächennutzung durch Landwirtschaft und Weinbau stellt sich wie folgt dar (Tabelle 6):

Flächennutzung im Agenturbezirk Ludwigshafen in 2003 ²⁰	
Landwirtschaftliche Nutzfläche insgesamt, darin ...	34.495 ha
Gemüse (einschl. Erdbeeren)	7.036 ha
Tabak	36 ha
Kartoffeln	4.512 ha
Obst	670 ha
Rebfläche	7.165 ha

Tabelle 6

Die Mehrzahl der in 2005 insgesamt regional ansässigen 1.568 landwirtschaftlichen Betriebe arbeitete mit einer Flächenausstattung von 2 bis 50 ha, 52 Betriebe wirtschafteten bereits auf mehr als 100 ha LN.²¹

¹⁹ Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Ludwigshafen (06/2007)

²⁰ Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Agrarstrukturerhebung 2003

²¹ Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Agrarstrukturerhebung 2005

3.1.3 Der Agenturbezirk Landau

Zum linksrheinischen Agenturbezirk gehören die kreisfreien Städte Landau und Neustadt an der Weinstraße, die Landkreise Südliche Weinstraße und Germersheim sowie der südliche Teil des Landkreises Bad Dürkheim.

Die Arbeitslosenquote des Agenturbezirkes betrug Ende September 2007 5,1%. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und ihrer Struktur im Zeitraum 2002 bis 2007 zeigt Tabelle 7.

Tabelle 7: Eckwerte der Arbeitslosigkeit im Agenturbezirk Landau 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres^{1,2}

	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 Ja.	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

1) Quelle: Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Landau, Oktober des jeweiligen Jahres

2) Zur Nationalität und zum Migrationshintergrund können nach Aussage der befragten Akteure keine Aussagen getroffen werden.

Im Agenturbezirk lebten Ende 2006 ca. 376.000 Menschen. Von ihnen fanden etwa 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Arbeit. Zu den größten Arbeitgebern der Region gehören die DaimlerChrysler AG (LKW-Werk in Wörth am Rhein) und eine Vielzahl selbstständiger (nicht zur DaimlerChrysler AG gehörende) Automobilzulieferbetriebe. Außerdem fanden Ende 2006 fast 21.000 Auspendler/-innen im Großraum Ludwigshafen/Mannheim und weitere ca. 16.000 in der Region Karlsruhe Beschäftigung.²²

Im Juni 2007 waren im Agenturbezirk Landau 10.218 Männer und Frauen arbeitslos gemeldet. Von ihnen wurden 46% von der Arbeitsagentur und 54% von den ARGEn als Träger der Grundsicherung betreut. Damit liegt die Arbeitslosenquote für den Gesamtbezirk bei 5,2%. Die geringste Arbeitslosenquote ist mit 3,5% in der Region Kandel zu verzeichnen. Langzeitarbeitslose sind an den Arbeitslosen insgesamt mit 34,6%, Frauen mit 53,9%, Ausländer mit 12,9% und Jüngere unter 25 Jahren mit 10,4% vertreten.²³

²² Strukturbericht der Agentur für Arbeit Landau (2007)

²³ Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Landau (06/2007)

Der Agenturbezirk Landau umfasst mit den Regionen Südpfalz und Mittelhaardt/Neustadt eine historische Kulturlandschaft, die seit Jahrhunderten vom Weinbau geprägt ist. Die Flächennutzung durch Landwirtschaft und Weinbau stellt sich wie folgt dar (Tabelle 8):

Flächennutzung im Agenturbezirk Landau in 2003 ²⁴	
Landwirtschaftliche Nutzfläche insgesamt, darin ...	48.779 ha
Gemüse (einschl. Erdbeeren)	2.476 ha
Tabak	1.041 ha
Kartoffeln	1.033 ha
Obst	673 ha
Rebfläche	15.846 ha

Tabelle 8

Insgesamt wirtschafteten in 2005 3.766 landwirtschaftliche Betriebe in der Region. Während 76 Betriebe bereits über eine LN von mehr als 100 ha verfügten, wirtschaftete die Mehrzahl der landwirtschaftlichen Betriebe (rd. 2.000) auf Flächen von weniger als 10 ha.²⁵

3.2 Aktuelle Situation im Bundesland Niedersachsen

3.2.1 Das Bundesland Niedersachsen

Das flächenmäßig zweitgrößte Land der Bundesrepublik²⁶ kann in den Branchen Fahrzeugbau mit der größten Autofabrik Europas in Wolfsburg, Stahlindustrie mit den Standorten Peine und Salzgitter, Schiffsbau mit der Meyer-Werft in Papenburg und Luftfahrttechnik mit drei leistungsfähigen Standorten von Airbus im Raum Hamburg auf sehr erfolgreiche Wirtschaftsstandorte verweisen. Ferner hat sich der Raum Hannover zu einem der wichtigsten Messeplätze der Welt entwickelt, an dem jährlich auf 22 Leitmessen innovative Entwicklungen vorgestellt werden. An der Küste spielt die Hafenwirtschaft eine bedeutende Rolle. Der konjunkturelle Aufschwung in Deutschland hat auch in Niedersachsen zum Rückgang der Arbeitslosigkeit geführt. Betrug die Arbeitslosenquote 2006 noch durchschnittlich 10,5%, so lag sie im Juni 2007 nur noch bei 8,5%.

Niedersachsen ist aber nicht nur ein erfolgreicher Wirtschaftsstandort, sondern gleichzeitig, bezogen auf die Bruttowertschöpfung in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, das Agrarland Nr. 2 der Bundesrepublik nach

²⁴ Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Agrarstrukturerhebung 2003

²⁵ Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Agrarstrukturerhebung 2005

²⁶ Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2006, (2007)

Bayern.²⁷ Land- und Ernährungswirtschaft sind zusammen - nach der Automobilindustrie - der zweitwichtigste Wirtschaftszweig im Land. Rund 80% der Fläche, das sind mehr als 2,6 Mio. ha, wurden in 2006 von ca. 53.400 Betrieben land- und forstwirtschaftlich genutzt. Mit einer durchschnittlichen Flächenausstattung von rund 50 ha pro Betrieb verfügt Niedersachsen über eine überdurchschnittlich große Flächenausstattung im Vergleich der westlichen Bundesländer (hier durchschnittlich 39 ha in 2005).²⁸

Die natürlichen Voraussetzungen für die niedersächsische Landwirtschaft sind regional sehr unterschiedlich. Hierbei sind Obst- und Gemüseanbau nur auf wenige Regionen konzentriert. 787 Betriebe sind mit 9.800 ha Freilandfläche auf die Erzeugung von Obst spezialisiert. 2005 wurden 25,9% der Apfelernte in Deutschland und 24,9% der deutschen Erdbeerernte in Niedersachsen eingefahren. Die neun größten Erdbeererzeuger vereinigten 2004 rd. 30% der niedersächsischen Erdbeeranbaufläche auf sich. Außerdem lagen 2005 fast drei Viertel aller Kulturheidelbeerflächen Deutschlands in Niedersachsen.

Anbauflächen und Erntemengen bei Obst und Gemüse im Bundesland Niedersachsen in 2005			
	Anbaufläche in ha (2002/2005) ¹	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, Kar.	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 (2006)			
1) Zahlen der Bodenerhebung 2006 stehen für Obst noch nicht zur Verfügung			

Tabelle 9

Intensiver Gemüsebau wurde in 2004 in 1.638 Betrieben auf einer Anbaufläche von 14.747 ha (Grundfläche) betrieben. Hierbei ist Spargel die wichtigste Gemüseart Niedersachsens. Anbauswerpunkte sind die Regionen

²⁷ Niedersächsisches Landesamt für Statistik 2006, (2007)

²⁸ Die Landwirtschaft in Niedersachsen (2007)

Diepholz, Vechta, Nienburg und Hannover. In 823 niedersächsischen Betrieben werden 26,4% der deutschen Spargelernte erzeugt. Weitere bedeutende Gemüsearten sind Eisbergsalat (69,3% der deutschen Erntemenge), Brokkoli (22,7% der deutschen Erntemenge), Kohlrabi und Grünkohl (Tabelle 9).²⁹

Die zehn größten Gemüseanbauer bewirtschaften zusammen rund ein Viertel der gesamten Gemüseanbaufläche. Im Jahre 2005 lag Niedersachsen mit seinem im Gemüseanbau erzielten Produktionswert hinter Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz an dritter Stelle.

War der vertragsgebundene Feldgemüseanbau³⁰ bis Anfang der neunziger Jahre noch ein wichtiges Standbein vieler Ackerbauern, verlagert sich die Produktion heute immer mehr in spezialisierte Gemüsebaubetriebe, deren Ernte von Saisonarbeitskräften eingebracht wird.

Wie sich seit 2001 die Entwicklung der Inanspruchnahme ausländischer Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft der Untersuchungsregionen Stade und Osnabrück insgesamt darstellt, zeigt Tabelle 10.

Entwicklung ausländischer Saisonarbeitskräfte in den Untersuchungsregionen 2001 bis 2006 (bewilligte EZ/AV)		
	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)

Tabelle 10

3.2.2 Der Agenturbezirk Stade

Der Bezirk der Agentur für Arbeit Stade liegt im so genannten Elbe-Weser-Dreieck. Er bildet den nordöstlichsten Teil der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen. Der Betreuungsbereich erstreckt sich auf den Landkreis Stade und Teile der Landkreise Cuxhaven und Rotenburg. Von den 22 A-

²⁹ ebenda

³⁰ Ursprünglich haben Ackerbaubetriebe auf kleineren Flächen häufig noch Gemüse angebaut und dieses dann über Verträge an Handelseinrichtungen verkauft. Heute gibt es entwicklungsbedingt - Betriebe, die nur noch auf den Anbau von Gemüse spezialisiert sind und große Partien an Händler, die anschließend das Gemüse an Handelseinrichtungen abgeben, verkaufen.

genturbezirken der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit ist der Bezirk der Agentur für Arbeit Stade flächenmäßig nach Uelzen der zweitgrößte.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und ihrer Struktur im Zeitraum 2002 bis 2007 ist in Tabelle 11 dargestellt.

Tabelle 11: Eckwerte der Arbeitslosigkeit 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 Ja.	14,1	12,6	11,1	14,4	14,5	13,9
• Ausländer ¹	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 1) Daten bzgl. der Nationalität und des Migrationshintergrundes von Arbeitslosen liegen nicht vor. Die befragten Akteure sahen sich auch nicht in der Lage, die entsprechenden Anteile zu schätzen.						

Im Agenturbezirk lebten Ende 2004 rund 382.300 Einwohner. Dominierende Wirtschaftssektoren der Region sind die Chemische Industrie (zwei Großbetriebe mit 1.650 Beschäftigten) und der Flugzeugbau (ein Großbetrieb mit 1.400 Beschäftigten sowie kleine und mittlere Zulieferbetriebe). Weiterhin haben die Ernährungswirtschaft (u. a. ein Großbetrieb der Nordmilch AG mit mehr als 1.000 Beschäftigten), die Kunststoffindustrie, die Fisch verarbeitende Industrie und eine Vielzahl von Reedereien mit den entsprechenden Dienstleistungen für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen eine große Bedeutung.³¹

Im Juni 2007 waren im Agenturbezirk Stade 16.418 Männer und Frauen arbeitslos gemeldet. Von ihnen wurden 30,9% von der Arbeitsagentur und 69,1% von den ARGEn als Träger der Grundsicherung betreut. Die Arbeitslosenquote für den Gesamtbezirk liegt bei 8,4% und damit geringfügig unter der Quote des Bundeslandes von 8,5%. Im Agenturbezirk ist die geringste Arbeitslosenquote mit 6,9% im Landkreis Rotenburg und die höchste mit 8,8% im Landkreis Cuxhaven zu verzeichnen. Langzeitarbeitslose sind an den Arbeitslosen insgesamt mit mehr als 40%, Frauen mit 49,5%, Ausländer mit 9,6% und Jüngere unter 25 Jahren mit 12,4% vertreten.³²

³¹ Strukturbericht der Agentur für Arbeit Stade (2007)

³² Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Stade (06/2007)

Landwirtschaftlich ist der Agenturbezirk durch das Alte Land geprägt und dominiert. Dieses ist Teil der Elbmarsch südlich der Elbe in Hamburg und in Niedersachsen und dem Landkreis Stade zugehörig. Mit einer Fläche von rund 14.300 Hektar Baumobst ist das Alte Land das größte zusammenhängende Baumobstanbaugebiet Mitteleuropas. 77% der Obstbäume sind Äpfel, 12,7% Kirschen, ca. 10% vereinen Pflaumen und Birnen auf sich. Mit über 600 Obstbaubetrieben ist der größte Teil der niedersächsischen Baumobsterzeuger im Alten Land ansässig. Auf ca. 500 ha werden Erdbeeren angebaut.

3.2.3 Der Agenturbezirk Osnabrück

Der Bezirk der Agentur für Arbeit Osnabrück liegt im Südwesten Niedersachsens an der Grenze zu Nordrhein-Westfalen. Der Betreuungsbereich umfasst die kreisfreie Stadt Osnabrück, drittgrößte Stadt des Bundeslandes und den Landkreis Osnabrück, der flächenmäßig als zweitgrößter Landkreis Niedersachsens gilt. Die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk betrug Ende September 2007 6,2%.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und ihrer Struktur im Zeitraum 2002 bis 2007 zeigt Tabelle 12.

Tabelle 12: Eckwerte der Arbeitslosigkeit im Agenturbezirk Osnabrück 2002 bis 2007 jeweils zum 30.09. des Jahres^{1,2}

	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 Ja.	12,9	13,4	12,9	15,5	13,1	11,5
• Ausländer ³	13,8	13,8	13,5	13,1	13,9	14,4
• Langzeitarbeitslose	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	24,3 ⁴	20,8 ⁴

1) Quelle: Statistik-Service-Nordost der Bundesagentur für Arbeit, Hannover

2) Nach Informationen des Statistik-Service-Nordost ist es aufgrund der Einführung des SGB II Anfang 2005 im Bereich eines zugelassenen kommunalen Trägers derzeit nicht möglich, alle Arbeitslosen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit zu differenzieren.

3) Zur Nationalität und zum Migrationshintergrund können nach Aussage der befragten Akteure keine Aussagen getroffen werden.

4) Anteil Langzeitarbeitsloser am Arbeitslosenbestand insgesamt ohne den Anteil aus dem SGB II des zugelassenen kommunalen Trägers

Während die Stadt Osnabrück mit 167.000 Einwohnern die drittgrößte Stadt des Bundeslandes ist, ist der Landkreis als zweitgrößter Landkreis in Niedersachsen (356.662 Einwohner) etwa so groß wie das Saarland. In

den vergangenen Jahrzehnten entwickelte sich die Region zum stärksten Wirtschaftsraum im Westen Niedersachsens. Mehrere Unternehmen in Stadt und Umland bieten mehr als 1.000 Arbeitsplätze, darunter die Conditorei Coppenrath & Wiese GmbH & Co. KG, das Marienhospital sowie Universität und Fachhochschule, an. Darüber hinaus sind viele internationale Unternehmen in Osnabrück angesiedelt.³³

Im Juni 2007 waren im Agenturbezirk 17.145 Männer und Frauen arbeitslos gemeldet. Von ihnen wurden 40% von der Agentur für Arbeit und 60% von der ARGE und der "MaßArbeit" als kommunalem Träger der Grundsicherung betreut. Die Arbeitslosenquote für den Gesamtbezirk lag damit bei 6,4%. Im überregionalen Vergleich stellt sich die Arbeitsmarktsituation in der Osnabrücker Region damit deutlich günstiger dar als im Bundesland (Arbeitslosenquote 8,5%).³⁴

Stadt und Landkreis Osnabrück verfügen über ca. 126.000 ha LN, auf denen insgesamt rd. 3.700 Betriebe wirtschaften. Von diesen werden in 65 Betrieben Spargel auf ca. 450 ha, weitere Gemüsesorten auf ca. 360 ha (Freiland), Erdbeeren auf ca. 420 ha sowie Beeren- und Steinobst auf ca. 70 ha angebaut.³⁵

³³ Strukturbericht der Agentur für Arbeit Osnabrück (2007)

³⁴ Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Osnabrück (06/2007)

³⁵ Zahlen der Bezirksstelle Osnabrück der Landwirtschaftskammer Niedersachsen (06/2006)

4. STRUKTUREN ZUR VERMITTLUNG VON SAISONARBEITSKRÄFTEN

Zur Steigerung der Motivation potenzieller Saisonarbeitskräfte und zur Unterstützung der Vermittlungsbemühungen stellt der Gesetzgeber den Akteuren der öffentlichen Arbeitsvermittlung unter Ausübung ihres Ermessens Förderinstrumente zur Verfügung. Die gesetzlichen Grundlagen der Förderung finden sich im SGB III und SGB II.

Im Zusammenhang der Eckpunkteregelung und dem Ziel der Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft hat die Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung herausgegeben. Diese Arbeitshilfe richtet sich an die mit der Umsetzung der Eckpunkteregelung und der Förderung der Beschäftigung betrauten Akteure in den Regionen, insbesondere an Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger. Sie enthält Informationen zu den relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zur Eckpunkteregelung. Ferner sind darin auch Hinweise zur Umsetzung der Eckpunkteregelung und ausgewählte Erfolgsbeispiele der Förderung aufgeführt.

Die Arbeitshilfe, die im Jahr 2005 in einem Arbeitskreis unter Praxisbeteiligung erarbeitet wurde, wurde zwischenzeitlich unter Beteiligung eines größeren Expertenkreises weiterentwickelt und liegt aktuell in der Fassung vom März 2007 vor.

4.1 Vermittlungsstrukturen im Bundesland Rheinland-Pfalz (Agenturbezirke Ludwigshafen und Landau)

Die Strukturen der Vermittlung wurden, wie im Abschnitt zum methodisch-konzeptionellen Vorgehen bereits ausgeführt, durch Interviews erhoben. In den nachfolgenden Ausführungen werden alle Sachverhalte des Vermittlungsverfahrens so wiedergegeben, wie sie von den interviewten Personen geschildert bzw. erläutert wurden. In den nachfolgenden Abschnitten werden sie beschrieben.

4.1.1 Am Vermittlungsprozess beteiligte Akteure

Akteure in Ludwigshafen

Hauptakteur im Vermittlungsprozess und zuständig für Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB III ist die Agentur für Arbeit in Ludwigshafen. Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II der kreisfreien Städte

Ludwigshafen, Frankenthal und Speyer sowie des Rhein-Pfalz-Kreises werden durch die ARGE Gesellschaft für Arbeitsmarktintegration Vorderpfalz-Ludwigshafen (GfA) betreut. Für Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II im nördlichen Teil des Landkreises Bad Dürkheim ist die ARGE Deutsche Weinstraße tätig.³⁶

Über die genannten Akteure der öffentlichen Arbeitsvermittlung hinaus sind andere relevante Arbeitsmarktakteure im Agenturbezirk Ludwigshafen am Vermittlungsprozess beteiligt:

- Bauern- und Winzerverband Rheinland-Pfalz Süd e. V. mit seinen Regionalstellen (nimmt auch die Funktionen der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz war),
- ein landwirtschaftlicher Dienstleister der Region,
- eine Qualifizierungsorganisation der regionalen Landwirtschaft,
- eine Personalserviceagentur.

Akteure in Landau

Hauptakteur im Vermittlungsprozess und zuständig für Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB III ist die Agentur für Arbeit in Landau. Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II der kreisfreien Stadt Landau und des Landkreises Südliche Weinstraße werden durch die ARGE Südliche Weinstraße betreut. In der ARGE Germersheim erfolgt die Betreuung Arbeitsuchender aus dem Rechtskreis des SGB II des Landkreises Germersheim. Für Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II der kreisfreien Stadt Neustadt an der Weinstraße und aus dem südlichen Teil des Landkreises Bad Dürkheim (Gemeinden Deidesheim, Lambrecht, Hassloch) ist die ARGE Deutsche Weinstraße tätig.³⁷

Über die genannten Akteure der öffentlichen Arbeitsvermittlung hinaus sind folgende Andere Akteure am Vermittlungsprozess beteiligt:

- Bauern- und Winzerverband Rheinland-Pfalz Süd e. V. mit seinen Regionalstellen (nimmt auch die Funktionen der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz war),
- ein landwirtschaftlicher Dienstleister der Region,
- eine Qualifizierungsorganisation der regionalen Landwirtschaft.

³⁶ Die Besonderheit dieser ARGE besteht darin, dass ihre regionale Zuständigkeit bei der Agentur für Arbeit Landau liegt.

³⁷ Die Besonderheit dieser ARGE besteht darin, dass die Arbeitsuchenden aus dem Rechtskreis des SGB III der genannten drei Gemeinden regional dem Agenturbezirk Ludwigshafen zugeordnet sind.

4.1.2 Übergreifende Strukturen der Zusammenarbeit

Regelung der Zusammenarbeit in den Agenturbezirken

Zur Umsetzung der Eckpunkterege lung existiert in beiden Agenturbezirken jeweils eine Steuerungsgruppe, der die Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Ludwigshafen bzw. Landau, die Geschäftsführer der jeweils zuständigen ARGEn, die Leiter des jeweiligen Arbeitgeberservices sowie die Leiter Saisonarbeit aller ARGEn angehören. Entsprechende Zusammenkünfte finden monatlich statt. Drei- bis viermal jährlich beraten sich diese Gremien auch mit dem Arbeitskreis Saisonbeschäftigung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit.

In beiden Agenturbezirken wird auf der Grundlage eines gemeinsam beschlossenen Konzeptes gearbeitet. Für die gemeinsame Vorgehensweise der beteiligten Partner und alle gemeinsamen Absprachen hat jeweils die Agentur für Arbeit Ludwigshafen bzw. Landau den Hut auf.

Zum Beispiel bildet im Agenturbezirk Ludwigshafen ein gemeinsames schriftlich niedergelegtes Konzept in Form eines jährlichen Rundbriefes³⁸ die Arbeitsgrundlage, der die Geschäftsanweisung zu "Saisonkräfteverfahren, Eckpunkterege lung und Vermittlung bevorrechtigter Arbeitnehmer" enthält. Hierbei sind die Herangehensweise an die Umsetzung der Eckpunkterege lung sowie die Aufgaben der daran beteiligten Agentur für Arbeit und der ARGEn geregelt, ebenso notwendige Monitoringprozesse und die Öffentlichkeitsarbeit. Arbeitsmarktpolitische Förderleistungen/Instrumente sind dargestellt. Die Geschäftsanweisung ist Arbeitsgrundlage jedes Vermittlers bzw. Fallmanagers.

Zusammenarbeit im Arbeitgeberservice, Arbeit mit dem Stellenpool

Zur erfolgreichen Vermittlung von Saisonarbeitskräften haben die jeweiligen Agenturen für Arbeit mit ihren ARGEn einen gemeinsamen Arbeitgeberservice gegründet, der in der jeweiligen Agentur für Arbeit ansässig ist.³⁹ Jeder beteiligte Partner hat hierfür Arbeitskräfte abgestellt, die im Arbeitgeberservice als Vermittler tätig sind. Beide Arbeitgeberservices arbeiten über die Agenturgrenzen hinweg eng zusammen.

Zum gemeinsamen Arbeitgeberservice in beiden Agenturbezirken gehört jeweils ein gemeinsamer Pool von Saisonarbeitskräften, der von den beteiligten Partnern nach sorgfältiger Auswahl mit potenziellen Saisonarbeits-

³⁸ Dieser Rundbrief wurde während des Interviews verwendet, ist dem Forscherteam aber nicht ausgehändigt worden.

³⁹ Ein Arbeitgeberservice zur Vermittlung von Saisonarbeitskräften gab es in beiden Untersuchungsregionen bisher nicht.

kräften aus dem Kreis Arbeitsuchender im Rechtskreis von SGB II und SGB III gespeist wird (Details im Abschnitt 4.1.2). Die entsprechende Vorgehensweise ist zwischen den beteiligten Partnern abgestimmt. Sowohl die Agenturen für Arbeit als auch die ARGEn sprechen jeden neuen Arbeitsuchenden auf einen Einsatz in landwirtschaftlicher Saisontätigkeit an. Die Vermittlungsfachkräfte haben den Auftrag, dem Arbeitgeberservice Saisonarbeitskräfte zuzuführen.

Liegt ein konkretes Stellenangebot eines Landwirtes vor, welches eine Sofortvermittlung verspricht, erfolgt prinzipiell beim Vermittler im Arbeitgeberservice das persönliche Betreuungsgespräch mit einem potenziellen Saisonarbeitnehmer. Nur wenn weitere konkrete Angaben zur Person des Arbeitsuchenden erforderlich sind, wird zusätzlich mit den Fallmanagern und/oder Vermittlern Kontakt aufgenommen. Liegen keine konkreten Stellenangebote vor, werden Gespräche mit den Arbeitsuchenden z.B. zur Vorbereitung von Trainingsmaßnahmen für eine potenzielle Saisontätigkeit oder zur erneuten Abfrage der Einsatzbereitschaft in der Landwirtschaft eher beim Fallmanager der ARGEn bzw. den Vermittlern der Agentur für Arbeit durchgeführt. Während der Arbeitgeberservice vorrangig auf Vermittlung orientiert ist, leisten die Fallmanager der ARGEn bzw. die Vermittler der Agentur für Arbeit überwiegend bewerberorientierte Arbeit.

Die Stellenbeschreibungen für konkrete Stellenangebote von Landwirten für inländische Saisonarbeitskräfte werden überwiegend im telefonischen Gespräch erfasst. Bei einem größeren anzufordernden Kontingent setzt der arbeitgeberorientierte Vermittler das persönliche Gespräch mit dem Landwirt vor Ort fort und nimmt dort die Angaben für die Stellenangebote auf. Im Rahmen des Anforderungsprofils werden die Erntekultur, die konkrete Tätigkeit und die Anforderungen an die Saisonarbeitskraft erfasst, außerdem Arbeitszeit und Einsatzzeitraum.

Stellenangebote für inländische Saisonarbeitskräfte

Landwirte melden ihren Bedarf an inländischen Saisonarbeitskräften beim Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit. Im Agenturbezirk Landau haben sie auch die Möglichkeit, den landwirtschaftlichen Dienstleister der Region für eine entsprechende Meldung zu nutzen. Dieser setzt sich dann umgehend mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit in Verbindung.

Erreichbarkeit des Arbeitgeberservices durch die Landwirte und Ansprechpartner

Für alle Kontakte des Landwirts zur Agentur für Arbeit haben die Arbeitgeber im Arbeitgeberservice entsprechend der Arbeitshilfe für Saisonbeschäftigung der Bundesagentur für Arbeit vom 20 März 2007 (S. 17) einen zuständigen und festen Betreuer. Hierbei sind die landwirtschaftlichen Betriebe mit Saisonbeschäftigung nach Aussage der Befragten überwiegend "nach dem Postleitzahlenprinzip" auf alle arbeitgeberorientierten Vermittler aufgeteilt. Die Großbetriebe sind abweichend hiervon gleichmäßig aufgeteilt.

Neben der aktiven Bedarfserhebung beinhaltet die Betreuung der jeweiligen Arbeitgeber auch den engen Kontakt des Vermittlers zum Landwirt (vorrangig telefonisch) während des Einsatzes von Saisonarbeitskräften, insbesondere von inländischen Saisonarbeitskräften.

Den Arbeitgebern stehen neben den persönlichen Kontaktdaten des arbeitgeberorientierten Vermittlers innerhalb des Arbeitgeberservices eine sehr gut angenommene Hotline und eine e-mail-Adresse zur Verfügung.

Vereinzelt gibt es auch Kontakte der Fallmanager der ARGEn zu Landwirtschaftsbetrieben.

4.1.3 Prozesse der Vermittlung von Saisonarbeitskräften

4.1.3.1 Bildung und Pflege des Bewerberpools

Potenzielle inländische Saisonarbeitskräfte werden fortlaufend aus dem Kreis Arbeitsuchender im Rechtskreis des SGB II und SGB III ausgewählt. Sowohl die Agenturen für Arbeit als auch ARGEn sprechen jeden neuen Arbeitsuchenden auf den Einsatz in landwirtschaftlicher Saisontätigkeit an. Die Gewinnung von Saisonarbeitskräften erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis, um sicherzustellen, dass den Arbeitgebern nur motivierte und leistungsbereite Bewerber vorgeschlagen werden.

Gemeinsam vereinbarte Kriterien zur Auswahl der Arbeitsuchenden sind Motivation, körperliche Leistungsfähigkeit, gesundheitliche Einschränkungen, Mobilität (wenn möglich) und Zuverlässigkeit. Für Arbeitsuchende im Rechtskreis des SGB III werden die genannten Kriterien noch durch das bereits vom Gesetzgeber geregelte Kriterium der Zumutbarkeit (bezogen auf das letzte Gehalt/den letzten Lohn) ergänzt. Zusätzlich wird noch nach einer bisherigen Tätigkeit im so genannten "Grünen Bereich" gefragt. Bei positiver Einstellung des Arbeitsuchenden wird dieser im Pool vorgemerkt und zu gegebener Zeit, d. h. wenn eine konkrete Anforderung vorliegt, in

einem weiteren persönlichen Betreuungsgespräch vertiefend zur Bereitschaft befragt. Bei erneuter Zustimmung verbleibt er im Pool und/oder wird vermittelt, bei Ablehnung wird er aus dem Pool gestrichen (Ziel ist nur die Aufnahme von zuverlässigen Personen).

Saisonarbeitskräfte, die erfolgreich eine Saisontätigkeit absolviert haben, werden im Pool gesondert gekennzeichnet (diese sind durchhaltefähig). Arbeitsuchende, die bereits im ersten Gespräch eine Saisontätigkeit verneinen, werden diesbezüglich kein zweites Mal befragt.

Generell werden alle im Pool registrierten potenziellen Saisonarbeitskräfte Anfang des Jahres (Jan./Feb.) zu einem intensiven Einzelgespräch "zur Motivationsabprüfung" zum Fallmanager bzw. Vermittler eingeladen. Außerdem wird auf kleineren Informationsveranstaltungen in den ARGEn etwa 20 bis 30 eingeladenen Personen (sowohl Personen aus dem Pool als auch Neukunden) landwirtschaftliche Arbeit in Kurzfilmen und in Vorträgen nahe gebracht. Auch werden hierbei die Lohnbedingungen, Fördermöglichkeiten und Situationen für das Eintreten von Sanktionen erläutert. Zusätzlich erfolgt die Organisation gemeinsamer Informationsveranstaltungen, in der Regel beim Arbeitgeberservice. Zum Beispiel war es in Ludwigshafen Ziel einer am 23. März 2006 organisierten großen landwirtschaftlichen Jobbörse, mehrere hundert Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis von SGB II und SGB III sowie eine Vielzahl von Landwirten zur direkten Kontaktaufnahme zusammenzubringen.

4.1.3.2 Umfang und Struktur des Bewerberpools

Die Zusammensetzung des Kreises der Personen, die für eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit in Frage kommen, hat sich nach Aussage der in den ARGEn und Agenturen für Arbeit Interviewten besonders in den vergangenen ein bis zwei Jahren stark verändert. Das trifft überwiegend auf Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II zu. Die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage sowohl in den großen als auch den kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region führte zu einem merklichen Abbau der Arbeitslosigkeit, wie bereits vor allem für die Landkreise Germersheim und Südliche Weinstraße beschrieben. Die zurück bleibenden Langzeitarbeitslosen sind nach Aussage der befragten Akteure unqualifizierte und gering qualifizierte Personen, beständig Arbeitsunwillige und dauerhaft Kranke. Zu den beständig Arbeitsunwilligen gehören nach Aussage der Befragten auch Personen, denen die Notwendigkeit einer ihren Lebensunterhalt sichernden Arbeit als Gegenleistung zur Inanspruchnahme von Leistungen aus dem SGB II nicht zu vermitteln ist. Der genannte Personenkreis besitzt oftmals weder ein Fahrzeug noch einen Führerschein. Die wenigen

Personen mit Voll- bzw. Teilqualifikation, die zuverlässig und pünktlich und auch bereit sind, eine andere Tätigkeit als die gelernte und auch eine schlechter bezahlte Tätigkeit anzunehmen, befinden sich nach Einschätzung der Befragten nur kurzzeitig im Rechtskreis des SGB II. Sie können zügig in neue längerfristige Beschäftigungsverhältnisse anderer Branchen vermittelt werden. Die zurückbleibenden Personen sind für eine Tätigkeit, die besonders Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Schnelligkeit und körperliche Fitness verlangt, nach Aussage aller Interviewten überwiegend ungeeignet.

Umfang und Struktur des Bewerberpools in Ludwigshafen

Im Agenturbezirk Ludwigshafen befanden sich 2006 durchschnittlich 393 Arbeitsuchende im Bewerberpool (Berechnungszeitraum 20.06.06 bis 14.12.06), 2007 waren es durchschnittlich 353 Personen (Berechnungszeitraum 01.01.07 bis 30.09.07). Zum Stichtag am 30. September wies der Pool 2006 380 Arbeitsuchende aus, 2007 zum gleichen Zeitpunkt 310 Arbeitsuchende, von denen 35 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 275 Personen zum Rechtskreis des SGB II gehörten (Tabelle 13).

Tabelle 13: Umfang des Bewerberpools für landwirtschaftliche Saisontätigkeit insgesamt und jeweils am 30.09. des Jahres im Agenturbezirk Ludwigshafen

	2006	2007
Umfang des Pools im Durchschnitt des Jahres	393	353
Umfang des Pools zum Stichtag 30.09. insgesamt	380	310
Davon:		
• Arbeitsuchende aus dem SGB III	40	35
• Arbeitsuchende aus dem SGB II	340	275

Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Ludwigshafen fortlaufend

Auch für den Agenturbezirk Ludwigshafen trifft zu, dass in der Mehrzahl der Landwirtschaftsbetriebe von Anfang Februar bis Ende Dezember gearbeitet wird. Das führt dazu, dass der Anfang 2006 gegründete Bewerberpool inländischer Saisonbeschäftigter seit dieser Zeit durchgängig aktiviert ist und Saisonbeschäftigte ganzjährig vermittelt werden. Die Arbeitsuchenden verbleiben so lange im Bewerberpool (auch über die Jahreswende hinaus), bis sie in dauerhafte Beschäftigung vermittelt werden können.

Neben den Personen, die in eine neue Beschäftigung vermittelt werden, scheiden auch diejenigen aus dem Pool aus, die kein weiteres Interesse an landwirtschaftlicher Saisontätigkeit zeigen und die Personen, die aus der Region wegziehen. Neu aufgenommen werden diejenigen Personen, die inzwischen Arbeit suchend gemeldet sind und im Vermittlungsgespräch Interesse an landwirtschaftlicher Saisonarbeit geäußert haben. Arbeitsuchende, die in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt worden

sind, verbleiben in der Zeit ihres Einsatzes weiter im Pool, auch wenn sie in dem betreffenden Zeitraum nicht für eine weitere Vermittlung zur Verfügung stehen.

Umfang und Struktur des Bewerberpools in Landau

Im Agenturbezirk Landau befanden sich 2006 durchschnittlich 424 Arbeitssuchende im Bewerberpool (Berechnungszeitraum 01.02.06 bis 31.12.06), 2007 waren es durchschnittlich 321 Personen (Berechnungszeitraum 01.01.07 bis 30.09.07). Zum Stichtag am 31. August wies der Pool 2006 431 Arbeitssuchende aus, 2007 zum gleichen Zeitpunkt 345 Arbeitssuchende, von denen 38 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 307 Personen zum Rechtskreis des SGB II gehörten (Tabelle 14).

Tabelle 14: Umfang des Bewerberpools für landwirtschaftliche Saisontätigkeit insgesamt und jeweils am 31.08. des Jahres im Agenturbezirk Landau

	2006	2007
Umfang des Pools im Durchschnitt des Jahres	424	316
Umfang des Pools zum Stichtag 31.08. insgesamt	431	345
Davon:		
• Arbeitssuchende aus dem SGB III	83	38
• Arbeitssuchende aus dem SGB II	348	307

Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Landau fortlaufend

Landwirtschaftliche Saisontätigkeit fällt im Bundesland Rheinland-Pfalz in der Mehrzahl der Betriebe von Anfang Februar bis Ende Dezember an. In einigen Landwirtschaftsbetrieben wird ganzjährig gearbeitet. Das führt dazu, dass der Anfang Februar 2006 gegründete Bewerberpool inländischer Saisonbeschäftigter seit dieser Zeit durchgängig aktiviert ist und Saisonbeschäftigte ganzjährig vermittelt werden. Die Arbeitssuchenden verbleiben so lange im Bewerberpool (auch über die Jahreswende hinaus), bis sie in dauerhafte Beschäftigung vermittelt werden können.

Neben den Personen, die in eine neue Beschäftigung vermittelt werden, scheidet auch diejenigen aus dem Pool aus, die kein weiteres Interesse an landwirtschaftlicher Saisontätigkeit zeigen und die Personen, die aus der Region wegziehen. Neu aufgenommen werden diejenigen Personen, die inzwischen arbeitssuchend gemeldet sind und im Vermittlungsgespräch Interesse an landwirtschaftlicher Saisonarbeit geäußert haben. Arbeitssuchende, die in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt worden sind, verbleiben in der Zeit ihres Einsatzes weiter im Pool, auch wenn sie in dem betreffenden Zeitraum nicht für eine weitere Vermittlung in Saisontätigkeit zur Verfügung stehen. Jedoch laufen die Bemühungen, sie in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln, weiter.

4.1.3.3 Information der Landwirte und Zulassungsverfahren

Information der Landwirte durch den Arbeitgeberservice

In beiden Agenturbezirken wurden nach Aussage der befragten Akteure des Arbeitgeberservices jeweils im Januar 2006 und 2007 die mit Saisonarbeitskräften arbeitenden Landwirtschaftsbetriebe durch den Arbeitgeberservice schriftlich über folgende Sachverhalte informiert:

- die Schwerpunkte der Eckpunkterege lung,
- die Obergrenze der Zulassung ausländischer Saisonarbeitnehmer konkret für jeden Betrieb auf Basis der Zahlen des Jahres 2005,
- die Abdeckung des weiteren Kräftebedarfes durch inländische Arbeitnehmer,
- die umgehende Abgabe von Vermittlungsaufträgen einschließlich des zusätzlichen Personalbedarfs, sofern einer vorliegt, bei der Agentur für Arbeit/beim Arbeitgeberservice
- die notwendige Bestätigung des erhöhten Saisonarbeitskräftebedarfs im Vergleich zum Referenzjahr 2005 durch ein Fachgutachten, wie in der Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung der Bundesagentur für Arbeit vom 20. März 2007 auf S. 7 ausgeführt.

Mit den größten Betrieben der Region wird bereits in den Wintermonaten ein telefonischer Kontakt aufgebaut.

Zulassungsverfahren in Ludwigshafen

Von der Agentur für Arbeit Ludwigshafen wird angestrebt, dass die Anträge auf Einstellungszusagen/Arbeitsverträge für ausländische Arbeitnehmer (EZ/AV) mindestens 10-12 Wochen vor dem geplanten Beschäftigungsbeginn korrekt und vollständig ausgefüllt vorliegen. Nach Eingang der EZ/AV werden diese auf Vollständigkeit, vertragliche Arbeitsbedingungen und individuelles Betriebskontingent hin überprüft. Es erfolgt eine Sortierung nach den Monaten des geplanten Beschäftigungsbeginns um sicherzustellen, dass die Anträge in dringlicher Reihenfolge bearbeitet werden.

Für die EZ/AV innerhalb des 80%-Kontingentes wird ein Gebührenbescheid für die Arbeitgeber erstellt, dem auch eine Namensliste der Saisonarbeitnehmer beigelegt ist, für die die Gebühren jeweils erhoben werden. Mit Erhalt dieses Gebührenbescheids weiß der Arbeitgeber, dass die aufgeführten Verträge sofort nach Zahlungseingang an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung in Bonn weitergeleitet werden.

Wollen Landwirte die Anzahl ihrer Anträge gegenüber dem Referenzjahr 2005 erweitern, beantragen sie bereits zu Beginn des Jahres beim Bauern- und Winzerverband Rheinland-Pfalz Süd e. V. (Geschäftsstelle Neustadt an der Weinstraße) ein entsprechendes Fachgutachten, welches den erhöhten Arbeitskräftebedarf prüft und bestätigt. Dieses Gutachten wird gleichzeitig mit eingereicht.

Für die EZ/AV innerhalb des Kontingents >80% bis 90% wird vor Erteilung des Gebührenbescheides eine Arbeitsmarktprüfung eingeleitet. Können keine inländischen bevorrechtigten Arbeitnehmer vermittelt werden, wird, wie oben ausgeführt, weiter verfahren.

Nach Aussage der interviewten Akteure haben folgende Sachverhalte Einfluss auf die Bearbeitungsdauer:

- Zeitpunkt des Eingangs der EZ/AV
- Jeweiliger Überprüfungsaufwand (fehlerhafte EZ/AV müssen korrigiert werden)
- Notwendigkeit der Arbeitsmarktprüfung
- Überweisungsdauer der Gebühren
- Jeweilige Saisonspitzen mit hohem Arbeitsaufkommen.

Die Bearbeitung wird so gesteuert, dass ein rechtzeitiger Eingang der EZ/AV bei der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung in Bonn erfolgt. Da die Bearbeitungszeit hier nur wenige Tage beträgt, bekommt der Landwirt spätestens sechs Wochen vor Erntebeginn den Einsatz der von ihm beantragten ausländischen Saisonarbeiter bestätigt.

Wie viele Anträge für die Genehmigung ausländischer Saisonarbeitskräfte ab 2002 gestellt wurden, zeigt Tabelle 15.

Tabelle 15: Umfang von Anträgen und erteilten Arbeitsgenehmigungen für ausländische Saisonarbeitskräfte 2002 bis 2007 und Entwicklung der Anzahl Stornierungen im Agenturbezirk Ludwigshafen

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EZ/AV – Anträge ¹	16.011	16.585	17.478	18.368	17.677	17.132
Arbeitsgenehmigungen ²	15.747	16.301	17.125	17.874	17.407	k. A.
Stornierungen ³	2.773	2.419	2.621	3.426	5.123	6.033

1) Zusammenstellung der Agentur für Arbeit Ludwigshafen 10/2007

2) Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, zitiert nach Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung der BA vom 20. März 2007, Anlage 4, S. 25; ohne 2007

3) Zusammenstellung der Agentur für Arbeit Ludwigshafen 10/2007; Abbildung der absoluten Stornierungen

Zulassungsverfahren in Landau

Anfang des Jahres werden im Agenturbezirk Landau die Landwirte schriftlich zur Abgabe ihrer Anträge auf Einstellungszusagen/Arbeitsverträge für ausländische Arbeitnehmer (EZ/AV) für die kommende Saison aufgefordert. Wollen Landwirte die Anzahl ihrer Anträge gegenüber dem Referenzjahr 2005 erweitern, beantragen sie beim Bauern- und Winzerverband Rheinland-Pfalz Süd e. V. (Geschäftsstelle Neustadt an der Weinstraße) ein entsprechendes Fachgutachten, welches den erhöhten Arbeitskräftebedarf prüft und bestätigt. Dieses Gutachten wird gleichzeitig mit eingereicht. Für die Antragsabgabe gibt es keinen Stichtag.

Liegen die Zahlen für den Umfang des angemeldeten Bedarfs an ausländischen Saisonarbeitskräften vor und haben die Landwirte die zu zahlenden Gebühren überwiesen, werden die EZ/AV an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung in Bonn weitergeleitet. Nach Aussage der interviewten Akteure beträgt die Bearbeitungszeit in Bonn nur wenige Tage, so dass der Landwirt spätestens sechs Wochen vor Erntebeginn sein beantragtes Kontingent an ausländischen Saisonarbeitnehmern bestätigt bekommt. 2007 wurde in der Mehrzahl der bearbeiteten Anträge sogar ein zeitlicher Vorlauf von mindestens acht Wochen erreicht. Wie viele ausländische Saisonarbeitskräfte ab 2002 beantragt wurden, zeigt Tabelle 16.

Tabelle 16: Umfang von Anträgen und erteilten Arbeitsgenehmigungen für ausländische Saisonarbeitskräfte 2002 bis 2007 im Agenturbezirk Landau

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EZ/AV – Anträge ¹	(6.201)	(9.314)	(10.034)	10.293	9.162	9.263
Arbeitsgenehmigungen ²	6.201	9.314	10.034	9.766	9.103	k. A.
Stornierungen ³	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

1) Arbeitsmarktgespräch am 22.02.2007 in der Agentur für Arbeit Landau, Präsentation S. 14

2) Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, zitiert nach Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung der BA vom 20. März 2007, Anlage 4, S. 25

3) kein Datenmaterial verfügbar

4.1.3.4 Instrumente zur Förderung der Inländerbeschäftigung

Förderung in Ludwigshafen

Die nachfolgend beschriebenen vier Förderinstrumente werden von den Akteuren der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Agenturbezirk Ludwigshafen genutzt.

Die von den befragten Akteuren auch „*Einstiegsgeld*⁴⁰ *Saisonkräfte*“ genannte Lohnaufstockung beinhaltet für jede inländische Saisonarbeitskraft im Agenturbezirk Ludwigshafen aus dem Rechtskreis des SGB II zum tariflich vereinbarten Stundenlohn von 4,78 € zusätzlich 2,22 € „Einstiegsgeld“ (2006 nach Aussage der Interviewten im Agenturbezirk noch Lohnaufstockung genannt), so dass ein Stundenlohn von insgesamt 7,00 € gewährt werden kann. Inländische Saisonbeschäftigte aus dem Rechtskreis des SGB III erhalten eine analoge Leistung nach Aussage des Interviewten.

Bis zum 15.10.2007 wurde diese Förderleistung an 21 Saisonarbeitskräfte aus dem Rechtskreis des SGB II und die analogen Leistungen an 12 Saisonarbeitskräften aus dem Rechtskreis des SGB III gezahlt. 2006 haben 44 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und 16 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III eine entsprechende Förderleistung erhalten.

Die von den befragten Akteuren „*Mobilitätshilfe*“ genannten und auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basierende Fördermaßnahme beinhaltet eine zweckgebundene Prämie zur Förderung der Mobilität, um einen Anreiz zur Verstetigung einer Beschäftigung in der Landwirtschaft zu bieten. Die Förderung ist an folgende Rahmenbedingungen geknüpft:

- Saisonbeschäftigung von mindestens zwei Monaten
- Zuschusshöhe gestaffelt nach erbrachten Arbeitsstunden innerhalb der ersten beiden Monate
- 320-359 Arbeitsstunden 500 € Förderbetrag
- 360-399 Arbeitsstunden 1.000 € Förderbetrag
- 400-439 Arbeitsstunden 1.500 € Förderbetrag
- 440-500 Arbeitsstunden 2.000 € Förderbetrag
- Direktabrechnung der Kosten für Führerschein mit Fahrschule oder Kaufvertrag und Zahlungsnachweis für Fahrzeug
- Förderung ist auf maximal 2.000 € im Kalenderjahr begrenzt.

2007 erhielten 10 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und eine Person aus dem Rechtskreis des SGB III die zweckgebundene Mobilitätshilfe. 2006 wurden 11 Anträge von Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und 3 Anträge von Personen aus dem Rechtskreis des SGB III bewilligt.

„*Trainingsmaßnahmen*“ wurden nur 2006 (29.05.-10.11.2006) realisiert, diese Fördermaßnahme beinhaltete eine vierzehntägige Qualifizierung

⁴⁰ Rechtsgrundlage ist teils die auch im SGB II genannte Leistung „Einstiegsgeld“, teils eine freie Förderung nach SGB III

durch die Qualifizierungsorganisation der regionalen Landwirtschaft, in der potenziellen Saisonarbeitskräften sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse des Wein-, Obst- und Gemüsebaus vermittelt wurden. Dieser Maßnahme wurden insgesamt 170 Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II und 13 Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB III zugewiesen. Im Verlaufe des Jahres 2006 konnten 31 Trainingsteilnehmern (davon 29 aus dem Rechtskreis des SGB II) in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt werden.

Die Agentur für Arbeit und die ARGE GfA haben eine Personalserviceagentur in Mannheim, also einen *Dritten zum Zwecke der Vermittlung beauftragt*, in der Zeit vom 10.04.2007 bis zum 09.11.2007 mit insgesamt 181 Arbeitsuchenden (davon 170 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und 11 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III) ein Profiling durchzuführen und diese anschließend in landwirtschaftliche Saisontätigkeit zu vermitteln. 159 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und 11 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III haben die Maßnahmen begonnen. Bis Mitte Oktober diesen Jahres konnten 12 Personen, das sind 7,1% der Personen, die mit der Maßnahme begonnen haben, in ein befristetes landwirtschaftliches Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden.

Die Personalserviceagentur erhielt für den Maßnahmenzeitraum eine Betreuungspauschale pro Person und pro Monat in Höhe von 30,00 € und eine Erfolgsprämie bei Vermittlung in landwirtschaftliche Saisontätigkeit, gestaffelt nach der Dauer der Vermittlung.

Nach Aussage der interviewten Personen sind die beteiligten Akteure der öffentlichen Arbeitsvermittlung mit Vergabe der Maßnahme von einer höheren Vermittlungsquote ausgegangen. Es bestand die Annahme, dass der ausgewählte Dritte bereits über umfangreiche Kontakte zu Landwirten im Agenturbezirk Ludwigshafen verfügt. Diese Annahme hat sich nach Beginn der Maßnahme nicht bestätigt. Im Gespräch mit den Akteuren in der Agentur für Arbeit wurde zum Ausdruck gebracht, dass ein großer Teil des Maßnahmenzeitraumes für die Kontaktabahnung mit Landwirtschaftsbetrieben verging, bis Arbeitsuchende in Saisonbeschäftigung vermittelt werden konnten. Erst zum Maßnahmenende konnten Kontakte zu 42 Landwirtschaftsbetrieben aufgebaut werden.

Im Gespräch mit Vertretern der Mannheimer Personalserviceagentur wurden die von den Akteuren der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemachten Aussagen bestätigt. Sie beschreiben den Aufwand zur Betreuung Arbeitsuchender als sehr hoch, die Einstellung von Landwirten potenziellen inländischen Saisonarbeitskräften gegenüber als häufig sehr abweisend. Dennoch sehen die interviewten Personen der Personalserviceagentur gute Chancen zur Umsetzung der Eckpunkterege lung. Weiteres im Rahmen

dieser Untersuchung verwertbares Informations- und Zahlenmaterial konnte von den Gesprächspartnern nicht zur Verfügung gestellt werden.

Förderung in Landau

Von den Akteuren der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Agenturbezirk Landau werden fünf Förderinstrumente genutzt, welche dies sind und in welchem Umfang sie bislang genutzt wurden, wird nachfolgend beschrieben.

Die von den befragten Akteuren auch „*Einstiegsgeld Saisonkräfte*“ genannte auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basierende Lohnaufstockung sieht für jede inländische Saisonarbeitskraft im Agenturbezirk Landau aus dem Rechtskreis des SGB II zusätzlich zum tariflich vereinbarten Stundenlohn von 4,78 € ein „Einstiegsgeld“ in Höhe von 2,22 € (als Lohnaufstockung) vor, so dass ein Stundenlohn von insgesamt 7,00 € gewährt werden kann. Inländische Saisonbeschäftigte aus dem Rechtskreis des SGB III erhalten die äquivalente Lohnaufstockung auf der Grundlage des SGB III. Bis zum 15.10.2007 wurde diese Förderleistung an 79 Saisonarbeitskräfte aus dem Rechtskreis des SGB II und an 27 Saisonarbeitskräfte aus dem Rechtskreis des SGB III gezahlt. Bis zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres (15.10.2006) hatten 59 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und 12 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III die Förderleistung erhalten.

Das von den befragten Akteuren zum Einsatz gebrachte und von ihnen auch „*Beschäftigung in der Entgeltvariante*“ genannte Förderinstrument sieht eine Förderung von Einstellungen in reguläre Arbeitsverhältnisse beim landwirtschaftlichen Dienstleister der Region vor. Der landwirtschaftliche Dienstleister der Region vermittelt die Arbeitnehmer im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses an die Mitgliedsbetriebe weiter. Im Rahmen einer individuellen und personenbezogenen Qualifizierung werden die Arbeitnehmer in der verbleibenden Freizeit teilqualifiziert (z. B. Spritzmittelkunde, Motorkettensägeschein, Traktorschein). Die Arbeitnehmer sind während der Zeit der Beschäftigung beim landwirtschaftlichen Dienstleister der Region als Leiharbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ziel ist es, die geförderten Arbeitnehmer dauerhaft beim landwirtschaftlichen Dienstleister bzw. bei dessen Mitgliedsbetrieben in reguläre Arbeitsverhältnisse zu integrieren. Hierfür werden dem landwirtschaftlichen Dienstleister pro Person 900,00 € gezahlt, die sich in Qualifizierungskosten und anteilige Lohnkosten für die teilqualifizierten Arbeitskräfte gliedern. Dieses Förderinstrument kam 2006 bei der Qualifizierung und Vermittlung von 8 Personen und 2007 von 3 Personen zur Anwendung.

Die von den befragten Akteuren „*Durchhalteprämie*“ genannten Fördermaßnahme richtet sich ebenfalls an Personen aus den Rechtskreisen des SGB II und des SGB III. Die zweckgebundene Prämie soll zur Förderung der Mobilität eingesetzt werden, um einen Anreiz zur Verstetigung einer Beschäftigung in der Landwirtschaft zu bieten. Saisonarbeitskräfte, die mindestens 500 Stunden in einem Landwirtschaftsbetrieb tätig sind, erhalten eine Förderung von 1.000 €, die zur Erlangung eines Führerscheins, zum Kauf/zur Reparatur eines Fahrzeuges oder für eine Fahrzeugversicherung eingesetzt werden können. Saisonarbeitskräfte mit einer landwirtschaftlichen Beschäftigung von mindestens 1.000 Stunden können diese zweckgebundene Prämie in Höhe von 2.500 € erhalten. 2006 erhielten 3 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II und 2007 7 Personen aus demselben Rechtskreis diese Förderung. Aus dem Rechtskreis des SGB III wurde 2007 eine Person entsprechend gefördert.

Die 2007 nur von der ARGE Deutsche Weinstraße realisierte *Trainingsmaßnahme* beinhaltet eine vierzehntägige Qualifizierung durch die Qualifizierungsorganisation der regionalen Landwirtschaft, in der potenziellen Saisonarbeitskräften des Agenturbezirkes Landau sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse des Weinbaus vermittelt werden. Dieser Maßnahme wurden insgesamt 134 Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II zugewiesen, von denen 84 Personen die Maßnahme auch begonnen haben. Bisher konnten 17 Personen für Saisontätigkeit in Weinbaubetriebe vermittelt werden. Davon waren 13 Personen bis zu 28 Tagen und 4 Personen länger als 28 Tage beschäftigt. Während der Trainingsmaßnahme wurden den Teilnehmern die Leistungen der Grundsicherung nach SGB II weitergezahlt; haben sie eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit aufgenommen, erhielten sie den tariflich vereinbarten Stundenlohn und das (weiter oben beschriebene) Einstiegsgehalt. Maßnahmeteilnehmer mit hohen Vermittlungsaussichten und Aussichten auf eine längerfristige Beschäftigung wurden nach Abschluss der Trainingsmaßnahme in die Maßnahme zum § 37 SGB III übernommen.

Eine „*Beauftragung Dritter zum Zwecke der Vermittlung*“ erfolgte durch die Agentur für Arbeit und die zum Agenturbezirk gehörenden ARGEn (hier nur Südliche Weinstraße und Germersheim), die den landwirtschaftlichen Dienstleister der Region beauftragten, in der Zeit vom 22.01.2007 bis zum 31.10.2007 bei 287 Arbeitsuchenden (davon 39 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III und 248 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II) eine Eignungsprüfung vorzunehmen und sie anschließend in landwirtschaftliche Saisontätigkeit zu vermitteln. Während der Eignungsprüfung wurden den Teilnehmern die Leistungen der Grundsicherung weiter gewährt. Der landwirtschaftliche Dienstleister der Region erhielt für eine Zeit von vier Monaten pro Person eine Betreuungspauschale von 120,00 €. Die

vereinbarte Erfolgsprämie von 952,00 € pro Person bei Vermittlung in landwirtschaftliche Saisontätigkeit wird für eine Beschäftigungsdauer von mindestens 10 Wochen gezahlt. Bei einer geringeren Beschäftigungsdauer erfolgt die Prämienzahlung anteilmäßig. Bisher konnten 31 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II in eine Saisontätigkeit vermittelt werden.

4.1.4 Vermittlungsaufträge / Vermittlungszahlen in Rheinland-Pfalz

Vermittlungsaufträge und Vermittlungszahlen in Ludwigshafen

Von 65 landwirtschaftlichen Betrieben wurden 2006 in der Agentur für Arbeit insgesamt 379 Vermittlungsaufträge gestellt. 166 Personen konnten daraufhin als inländische Saisonarbeitskräfte vermittelt werden, davon gehörten 17 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 149 Personen zum Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 30.09. waren 156 Personen in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt.

2007 stellten 40 landwirtschaftliche Betriebe 129 Vermittlungsaufträge für inländische Erntehelfer. Daraufhin wurden bis Mitte Oktober 96 Personen in landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt, davon 9 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III und 87 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 30.09. betrug die Zahl der Vermittlungen 89 Personen (Tabelle 17).

Tabelle 17: Vermittlung inländischer Arbeitsuchender in landwirtschaftliche Saisontätigkeit insgesamt und jeweils am 30.09. des Jahres^{1,2} im Agenturbezirk Ludwigshafen

	2006	2007
Anzahl landwirtschaftlicher Auftraggeber	65	40
Vermittlungsaufträge für inländische Saisonarbeitskräfte insgesamt	379	129
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte insgesamt	166 ³	96
davon:		
• aus dem Rechtskreis des SGB III	17	9
• aus dem Rechtskreis des SGB II	149	87
Vermittlungsquote (Vermittlungen pro Vermittlungsauftrag)	0,44	0,74
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte zum Stichtag 30.09.	156	89
davon:		
• aus dem Rechtskreis des SGB III	18	10
• aus dem Rechtskreis des SGB II	138	79

1) Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Ludwigshafen fortlaufend

2) Vermittlungszahlen vor 2006 stehen nicht zur Verfügung, da keine Erhebung erfolgte.

Der Rückgang von Vermittlungsaufträgen für inländische Saisonarbeitskräfte an die Agentur für Arbeit in 2007 auf 34% des Niveaus von 2006 wird in Tabelle 17 sichtbar. Als Ursache nannten die interviewten Personen, dass landwirtschaftliche Arbeitgeber enttäuscht wären von der schlechten Motivation und dem geringen Durchhaltevermögen inländischer Arbeitsuchender. Außerdem wären inländische Arbeitsuchende überwiegend nicht mobil, wodurch sie in Landwirtschaftsbetrieben nicht eingestellt werden könnten. Eine Ursache der Differenz zwischen den Vermittlungsaufträgen und der Anzahl der Vermittlungen wird nach Aussage der Interviewpartner darin gesehen, dass geeignete inländische Saisonarbeitskräfte nicht ausreichend zur Verfügung stehen.

Genauere Daten über die Dauer der Beschäftigung wurden im Agenturbezirk Ludwigshafen nicht erhoben. Nach Aussage der befragten Akteure ist die Mehrzahl der in Saisontätigkeit vermittelten Inländer zwischen zwei und 14 Tagen beschäftigt. Einsatzbetriebe sind vorrangig Gemüsebaubetriebe.

Vermittlungsaufträge und Vermittlungszahlen in Landau

Von 125 landwirtschaftlichen Betrieben wurden 2006 in der Agentur für Arbeit insgesamt 376 Vermittlungsaufträge gestellt. 127 Personen konnten daraufhin als inländische Saisonarbeitskräfte vermittelt werden, davon gehörten 12 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 115 Personen zum Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 31.08. waren 87 Personen in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt.

2007 stellten 60 landwirtschaftliche Betriebe 253 Vermittlungsaufträge für inländische Erntehelfer. Daraufhin wurden bis Mitte Oktober 2007 100 Personen in landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt, davon 9 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III und 91 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 31.08. betrug die Zahl der Vermittlungen 76 Personen (Tabelle 18).

Tabelle 18: Vermittlung inländischer Arbeitsuchender in landwirtschaftliche Saisontätigkeit insgesamt und jeweils am 31.08. des Jahres^{1,2} im Agenturbezirk Landau

	2006	2007
Anzahl landwirtschaftlicher Auftraggeber	125	60
Vermittlungsaufträge für inländische Saisonarbeitskräfte insgesamt	376	253
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte insg. davon:	127 ³	100
• aus dem Rechtskreis des SGB III	12	9
• aus dem Rechtskreis des SGB II	115	91
Vermittlungsquote (Vermittlungen pro Vermittlungsauftrag)	0,34	0,40
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte zum Stichtag 31.08. davon:	87	76
• aus dem Rechtskreis des SGB III	9	10
• aus dem Rechtskreis des SGB II	78	66

1) Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Landau fortlaufend

2) Vermittlungszahlen vor 2006 stehen nicht zur Verfügung, da keine Erhebung erfolgte.

Der Rückgang von Vermittlungsaufträgen für inländische Saisonarbeitskräfte an die Agentur für Arbeit zwischen 2006 und 2007 um 32,8% wird in Tabelle 18 sichtbar. Als Ursache hierfür wurde von den befragten Akteuren unter anderem genannt: Ausländische Saisonbeschäftigte würden stärker für insgesamt vier Monate, unterbrochen durch Kurzurlaube und/oder längere Abwesenheitszeiten, von Landwirten angefordert. Damit wird der EU-rechtlich vorgegebene Bewilligungszeitraum von maximal vier Monaten für ausländische Arbeitnehmer vollständig ausgeschöpft. (Anmerkung: z. B. wurden noch im vorigen Jahre zwei Saisonkräfte angefordert, von denen eine im April/Mai, die andere im September/Oktobre kam und gearbeitet hat. Heute wird dafür nur noch eine AK angefordert, die sowohl im April/Mai als auch im September/Oktobre nach Deutschland kommt und hier arbeitet, demzufolge ist die Obergrenze von 4 Monaten für eine Arbeitserlaubnis vollständig ausgeschöpft.)

Eine wichtige Ursache der Differenz zwischen den Vermittlungsaufträgen und der Anzahl der Vermittlungen sehen auch die Interviewpartner aus dem Agenturbezirk Landau in der nicht ausreichend zur Verfügung stehenden Zahl geeigneter inländischer Saisonarbeitskräfte. Eine weitere Ursache wird darin gesehen, dass ursprünglich gestellte Vermittlungsaufträge von Landwirten zu gegebener Zeit zurückgezogen wurden, wenn ausreichend andere Arbeitskräfte zur Verfügung standen.

Für den Zeitraum von Februar 2006 bis zum Februar 2007 wurde für 135 in Saisonarbeit vermittelte Inländer die Dauer der Beschäftigung erhoben. Die

nachfolgende Tabelle 19 macht sichtbar, dass mehr als 50% der in diesem Zeitraum vermittelten Saisonarbeitskräfte länger als vier Wochen in einem Landwirtschaftsbetrieb gearbeitet haben. Eine längere Beschäftigungsdauer ist vor allem in Weinbaubetrieben zu verzeichnen, was nach Aussage der befragten Akteure auch mit einem höheren Image des Weinbaus zusammenhänge.

Tabelle 19: Beschäftigungsdauer von 135 inländischen Saisonarbeitskräften in der Zeit vom Februar 2006 bis zum Februar 2007 im Agenturbezirk Landau

Beschäftigungsdauer	Umfang der Gruppe in %
1. Tag	7,4
2 – 7 Tage	13,3
8 – 14 Tage	7,4
15 – 21 Tage	10,4
22 – 28 Tage	8,9
29 – 59 Tage	24,4
60 – 89 Tage	8,9
90 – 120 Tage	3,0
mehr als 120 Tage	16,3

Quelle: Arbeitsmarktgespräch am 22.02.2007 der Agentur für Arbeit Landau, Präsentation S. 19. Eine Weiterführung dieser Statistik für die übrigen Monate in 2007 wurde nicht realisiert.

4.2 Vermittlungsstrukturen im Bundesland Niedersachsen (Agenturbezirke Stade und Osnabrück)

Die Strukturen der Vermittlung wurden, wie im Abschnitt zum methodisch-konzeptionellen Vorgehen bereits ausgeführt, durch Interviews erhoben. In den nachfolgenden Ausführungen werden alle Sachverhalte des Vermittlungsverfahrens so wiedergegeben, wie sie von den interviewten Personen geschildert bzw. erläutert wurden. In den nachfolgenden Abschnitten werden sie beschrieben.

4.2.1 Am Vermittlungsprozess beteiligte Akteure

Akteure in Stade

Hauptakteur im Vermittlungsprozess und zuständig für Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB III ist die Agentur für Arbeit Stade.

Für Arbeitsuchende im Rechtskreis des SGB II im Landkreis Stade ist die ARGE Jobcenter Stade zuständig. Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II im Landkreis Cuxhaven werden durch die ARGE Jobcenter Cuxhaven betreut. Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II im

Landkreis Rotenburg/Wümme werden durch den kommunalen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende ArRoW "Arbeitsmarktportal Rotenburg" betreut.⁴¹

Über die Akteure der öffentlichen Arbeitsvermittlung hinaus sind noch folgende weitere Akteure am Vermittlungsprozess im Agenturbezirk Stade in relevanter Weise beteiligt (ihre Einbindung wird im Weiteren noch dargestellt):

- Landvolk Niedersachsen - Kreisbauernverband Stade e. V.,
- ein gewerblicher Bildungsträger,
- ein gemeinnütziger Bildungsträger,
- eine Personalserviceagentur.

Akteure in Osnabrück

Hauptakteur im Vermittlungsprozess und zuständig für Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB III der kreisfreien Stadt und des Landkreises ist die Agentur für Arbeit in Osnabrück. Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II der Stadt Osnabrück werden durch die ARGE Agos betreut. Für im Landkreis Osnabrück ansässige Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II ist der zugelassene kommunale Träger MaßArbeit zuständig.

4.2.2 Übergreifende Strukturen der Zusammenarbeit

Regelung der Zusammenarbeit in den Agenturbezirken

Zur Umsetzung der Eckpunkteregelung finden im Agenturbezirk Stade zwei- bis dreimal jährlich Treffen der Geschäftsführer der Agentur für Arbeit und der ARGE, der Leiter Saisonarbeit der ARGE und des Leiters des Arbeitgeberservices statt. Bereits im Dezember 2006 fand ein Treffen der genannten Akteure zur Auswertung der Umsetzung der Eckpunkteregelung im abgelaufenen Jahr und zur Vorbereitung eines reibungslosen Starts in das Jahr 2007 statt. Akut auftretende Probleme werden durch intensiven telefonischen Kontakt besprochen und/oder gelöst.

Im Agenturbezirk Osnabrück arbeiten zur Umsetzung der Eckpunkteregelung Agentur für Arbeit, ARGE und der zugelassene kommunale Träger nach einem bereits im Dezember 2005 gemeinsam zusammengestellten

⁴¹ Da Bereiche der Geschäftsstellen der Agentur für Arbeit Stade in Bremervörde und Zeven bereits zum Landkreis Rotenburg/Wümme gehören, werden die hier ansässigen Arbeitsuchenden aus dem Rechtskreis des SGB II durch den kommunalen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende ArRoW "Arbeitsmarktportal Rotenburg" betreut.

Leitfaden, der dem Forscherteam nicht ausgehändigt wurde. Dieser Leitfaden ist für alle beteiligten Akteure gleich und bildet die Arbeitsgrundlage eines jeden Vermittlers bzw. Fallmanagers. Auf dieser Grundlage finden monatlich (in 2006 monatlich, ab 2007 alle zwei Monate) gemeinsame Beratungen statt. Ebenso sind im Leitfaden der Einsatz von Förderinstrumenten im Agenturbezirk als auch die gemeinsame Pressearbeit und das gemeinsame Auftreten der Akteure nach Außen einheitlich geregelt. Zum Beispiel werden gemeinsam Landwirte besucht und diese in Gesprächen vor Ort ermutigt, inländische Saisonarbeitskräfte einzustellen. Die Hauptverantwortung für die Zusammenarbeit liegt bei der Agentur für Arbeit.

Zusammenarbeit im Arbeitgeberservice, Arbeit mit dem Stellenpool

Zur besseren Vermittlung von Saisonarbeitskräften haben die Agentur für Arbeit und die ARGEn im Agenturbezirk Stade einen gemeinsamen Arbeitgeberservice gegründet (d.h. Ende 2005 wurde dem bereits vorhandenen Arbeitgeberservice ein neuer Bereich hinzugefügt, der explizit die Vermittlung von landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräften und eine zielgerichtete Zusammenarbeit mit den Landwirten zwecks Umsetzung der EPR zum Inhalt hat.). In dieser in der Agentur für Arbeit ansässigen Einrichtung sind Mitarbeiter der beteiligten Partner als Vermittler tätig. In Geschäftsstellen mit begrenzter Nachfrage nach Erntehelfern werden die wenigen landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräfte von den jeweiligen Vermittlern betreut.

Zur Tätigkeit des gemeinsamen Arbeitgeberservices gehört die Bewirtschaftung des gemeinsamen Pools von Saisonarbeitskräften, in dem von den beteiligten Partnern geeignete Arbeitsuchende aus dem Rechtskreis des SGB II und SGB III vermerkt werden (siehe Abschnitt 4.2.2). Die Vorgehensweise zur Bildung und Pflege des Pools ist zwischen den beteiligten Partnern einheitlich geregelt.

Liegt ein konkretes Stellenangebot eines Landwirtes beim Arbeitgeberservice vor, wird nach Rücksprache mit den Fallmanagern der ARGEn und den Vermittlern der Agenturen für Arbeit das persönliche Gespräch mit dem ausgewählten Arbeitsuchenden beim Vermittler im Arbeitgeberservice geführt. Wird der Arbeitsuchende als Saisonarbeitskraft erfolgreich vermittelt, verbleibt er weiterhin im Stellenpool, tritt er von seiner ursprünglichen Bereitschaft, eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit auszuüben, zurück, wird er aus dem Stellenpool für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte gestrichen.

Im Agenturbezirk Osnabrück hat sich kein gemeinsamer Arbeitgeberservice zur Betreuung der Landwirte gegründet. Hier arbeiten alle Vermittlungsfachkräfte der Agentur (vier Vermittler für Saisonbeschäftigung, d. h. pro

Agenturstandort ein Vermittler), der ARGE und des zugelassenen kommunalen Trägers selbst mit den Landwirten (bei denen die von ihnen betreuten Arbeitsuchenden eingesetzt werden) zusammen. Sowohl die Agentur für Arbeit als auch die ARGE und der zugelassene kommunale Träger verwalten ihren eigenen Stellenpool mit potenziellen Saisonarbeitskräften.

Melden Landwirte in der Agentur für Arbeit Osnabrück ihr Stellenangebot - das ist nur hier möglich, so wird dieses taggleich von dem entsprechenden Mitarbeiter der Agentur für Arbeit an die ARGE und den zugelassenen kommunalen Träger weitergeleitet. Jeder Akteur wählt in seinem eigenen Pool geeignete Arbeitsuchende aus. Bevor danach vom Vermittler der Agentur für Arbeit oder vom Fallmanager der ARGE bzw. des zugelassenen kommunalen Trägers der Landwirt, der die Stellen angeboten hat, kontaktiert wird, erfolgt die telefonische Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren.

Für beide Agenturbezirke gilt, dass Landwirte bei Abgabe von Stellenangeboten für inländische Saisonarbeitskräfte jeweils ein genaues Anforderungsprofil zur Verfügung stellen müssen. Es sollte die Tätigkeit genau beschreiben, z. B. Erntearbeiten, Vorbereitungs- oder Transportarbeiten, Tätigkeiten in der Vermarktung sowie Lohnniveau und Arbeitszeit genau benennen.

Stellenangebote für inländische Saisonarbeitskräfte

Im Agenturbezirk Stade melden Landwirte ihren Bedarf an inländischen Saisonarbeitskräften an den Arbeitgeberservice, im Agenturbezirk Osnabrück an die Vermittler für Saisonbeschäftigung der Agentur für Arbeit.

Wie in den untersuchten Regionen in Rheinland-Pfalz zeigt sich auch hier in beiden Agenturbezirken nach Aussage der Interviewten die Tendenz, dass Landwirte sich über die Ausnahmeregelung der Betriebserweiterung ihr Kontingent an ausländischen Saisonarbeitskräften erhöhen lassen. Entsprechende Anträge werden von der Obstbauversuchsanstalt Jork (nimmt diesbezüglich die Aufgaben der Landwirtschaftskammer in der Region Altes Land wahr) bzw. von der Landwirtschaftskammer Osnabrück begutachtet und nach einer Plausibilitätsprüfung seitens der Agentur für Arbeit genehmigt.

Besonders im Alten Land arbeiten Landwirte seit vielen Jahren auch mit zuverlässigen Inländern im Sinne einer stillen Reserve zusammen, die sie bei Bedarf selbst anrufen und einstellen.

Erreichbarkeit des Arbeitgeberservices durch die Landwirte und Ansprechpartner

Für alle Kontakte des Landwirtes zur Agentur für Arbeit bzw. zu den AR-GEEn haben die Landwirte im Agenturbezirk Stade einen festen Ansprechpartner und Betreuer im gemeinsamen Arbeitgeberservice. Dieser besucht gelegentlich auch die Landwirte vor Ort, was aus Zeitgründen nur selten möglich ist. Darüber hinaus gibt es auch persönliche Kontakte der Fallmanager bzw. der Vermittler zu Landwirten, jedoch überwiegend im Zusammenhang mit der Betreuung inländischer Saisonarbeitskräfte. Der Arbeitgeberservice in Stade ist für die Landwirte des Agenturbezirkes wochentags bis 18.00 Uhr erreichbar.

Im Agenturbezirk Osnabrück haben die Landwirte, nachdem sie ihren Vermittlungsauftrag prinzipiell in der Agentur für Arbeit einreichen, ihren persönlichen Ansprechpartner im jeweiligen Vermittler für Saisonbeschäftigung der Agentur für Arbeit bzw. im Fallmanager der ARGE und des zugelassenen kommunalen Trägers. Diese Regelung soll aufrechterhalten werden, weil die Fallmanager, hier besonders des kommunalen Trägers, durch die engen Kontakte zu den Arbeitgebern eine höhere Chance einer erfolgreicherer Vermittlung von Arbeitsuchenden aus dem Rechtskreis des SGB II in landwirtschaftliche Saisontätigkeit sehen. Dazu gehört auch, dass die Vermittler/Fallmanager mit den für Saisontätigkeit ausgewählten Arbeitsuchenden gemeinsam auf den Landwirtschaftshof fahren, der Arbeitsuchende sich im Beisein des Vermittlers/Fallmanagers dort vorstellen und der Landwirt mit ihm ein persönliches Gespräch führen kann. Dabei erkennt der Landwirt die Eignung/Neigung des Arbeitsuchenden und macht ihm ein konkretes Angebot. Die engeren Kontakte der Fallmanager des zugelassenen kommunalen Trägers zu den Landwirten basieren darauf, dass sie Anfang 2006 noch vor Aufforderung der Landwirte, Vermittlungsaufträge für inländische Saisonarbeitnehmer abzugeben, die Mehrzahl der Landwirte der Region selbst angerufen sowie sich und ihr Anliegen vorgestellt haben. Damit hatten die Landwirte bereits vor Abgabe ihrer Vermittlungsaufträge in der Agentur für Arbeit einen festen Ansprechpartner beim zugelassenen kommunalen Träger. Dieser Kontakt hat sich bis heute erhalten und überwiegend noch gefestigt.

4.2.3 Prozesse der Vermittlung von Saisonarbeitskräften

4.2.3.1 Bildung und Pflege des Bewerberpools

Potenzielle Saisonarbeitskräfte werden fortlaufend aus dem Kreis Arbeitssuchender der Rechtskreise des SGB II und III gewonnen. In beiden Agenturbezirken werden alle Neukunden sowohl in der Agentur für Arbeit als auch in den ARGEn und beim zugelassenen kommunalen Träger im ersten Beratungsgespräch nach ihrer Bereitschaft, landwirtschaftliche Saisontätigkeit auszuüben, gefragt. Die Gewinnung inländischer Saisonarbeitskräfte erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Werden freiwillige und interessierte Bewerber identifiziert, werden sie im Bewerberpool vermerkt.

Alle Akteure führen die Vorauswahl geeigneter Bewerber nach gemeinsam vereinbarten Kriterien wie Motivation, körperliche Leistungsfähigkeit und Mobilität durch. Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit spielt eine Rolle. Von den Akteuren im Agenturbezirk Stade werden bereits im ersten Gespräch die persönlichen Neigungen des Arbeitssuchenden, z.B. ob Ernte-, Transport-, Vermarktungs- oder sonstige Arbeiten gewünscht sind, ergründet. Die Akteure im Agenturbezirk Osnabrück haben außerdem Personen mit sehr niedriger Qualifikation und Personen mit Migrationshintergrund im Blickfeld. Im Agenturbezirk Stade werden keine weiteren Einzelgespräche zur Erneuerung/Vertiefung der Bereitschaft mit den im Bewerberpool vermerkten potenziellen Saisonarbeitskräften geführt. Erst mit Vorliegen der konkreten Anforderung eines Landwirtschaftsbetriebes werden die Gespräche mit der potenziellen Saisonarbeitskraft wieder aufgenommen; dann wird erneut die Bereitschaft abgefragt. Die von den Akteuren im Agenturbezirk Osnabrück betreuten Arbeitssuchenden werden in jedem Betreuungsgespräch nach ihrer Bereitschaft, eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit auszuüben, befragt. Je nach Ergebnis bleiben sie weiterhin im Stellenpool vermerkt oder werden gestrichen. Die vertiefende Ansprache gestaltet sich in den beiden Agenturbezirken wie folgt:

Jobbörsen in Stade: Seit Beginn 2006 werden unter Leitung des Bauernverbandes Landvolk e. V. Stade gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und den ARGEn Jobbörsen durchgeführt (zweimal in 2006, dreimal in 2007), bei denen sich ausgewählte Landwirtschaftsbetriebe vorstellen und vom Kreisbauernverband Stade kleine Filme über landwirtschaftliche Tätigkeiten gezeigt werden. Hier haben die von der Agentur für Arbeit und den ARGEn eingeladenen Bewerber Gelegenheit, mit Landwirten ins Gespräch zu kommen; Arbeitgeber können gezielt interessierte Arbeitssuchende auswählen. Zum Beispiel begann in 2007 die aktive Arbeit mit der Erntehelferbörse am 15. Februar. Hierzu wurden nahezu 1.000 Leistungsbezieher aus dem Rechtskreis des SGB II und SGB III eingeladen; zum Schluss der Veranstaltung haben 360 Personen ihr Interesse an landwirtschaftlicher Saison-

arbeit bekundet. Die gleichzeitige öffentliche Bekanntmachung der Erntehelferbörse in den regionalen Medien zielte darauf ab, auch Hausfrauen, Schüler, Studenten und Rentner einzuladen und sie für landwirtschaftliche Saisontätigkeit zu interessieren. Die am 12. April 2007 stattfindende Weichobst-Erntehelfer-Börse zur Ernte von Beerenobst verzeichnete 160 Besucher. Davon erhielten 33 Arbeitsuchende eine konkrete Zusage für eine Saisonarbeitsstelle. Diese Personen wurden auch, sofern sie noch nicht im Bewerberpool vermerkt waren, dort aufgenommen. Am 30. August 2007 wurde noch die Kernobst-Erntehelfer-Börse in Stade durchgeführt.

Telefonische Befragung in Osnabrück: Im Wirkungsbereich der Agentur für Arbeit Osnabrück und der ARGE Agos wurden zu Beginn des Jahres 2007 durch das Callcenter in Nordhorn (Servicecenter der Agentur für Arbeit) 300 Arbeitnehmer beider Bewerberpools telefonisch befragt, ob die Bereitschaft zur Aufnahme einer landwirtschaftlichen Saisontätigkeit weiterhin besteht. 240 Personen von ihnen wurden telefonisch erreicht. Davon haben 101 Personen ein erneutes Interesse bekundet. Diesen wurde dann zum nächstmöglichen Zeitpunkt in einem persönlichen Gespräch ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet, der für 86 Personen konkretisiert und versandt werden konnte. Letztendlich hatten von diesen bis zum Zeitpunkt der Interviews vier Personen eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit aufgenommen. Arbeitsuchende ohne weiteres Interesse wurden aus dem Bewerberpool gestrichen. Eine telefonische Befragung beim zugelassenen kommunalen Träger gab es nicht.

Informationsveranstaltungen in Osnabrück: Im Agenturbezirk Osnabrück werden jeweils Anfang des Jahres auf kleinen gemeinsam organisierten Informationsveranstaltungen (der Agentur für Arbeit, der ARGE und des zugelassenen kommunalen Trägers) mit ca. 30 Personen die Anforderungen landwirtschaftlicher Saisontätigkeit vorgestellt und die Lohnbedingungen, Förderinstrumente sowie das Eintreten von Sanktionen bei Ablehnung zumutbarer Beschäftigung erläutert. In 2007 wurden zum Beispiel aus dem Rechtskreis des SGB II der ARGE 90 Arbeitsuchende (in Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit) eingeladen, von denen ca. 75 Personen zu den Veranstaltungen erschienen. In den folgenden Tagen wurden mit allen 75 Arbeitsuchenden Einzelgespräche geführt. Sechs Personen davon haben ein Interesse an Saisontätigkeit geäußert. Von diesen Personen kamen vier zum Einsatz⁴² und haben ca. sechs Wochen im Landwirtschaftsbetrieb gearbeitet.

⁴² Es konnte nicht geklärt werden, ob und in wie weit eine Doppelzählung zwischen den über die telefonische Befragung und denen über die Informationsveranstaltung vermittelten Personen vorliegt.

4.3.3.2 Umfang und Struktur des Bewerberpools

Die Anmerkungen zu diesem Sachverhalt, die bereits für das Bundesland Rheinland-Pfalz im Abschnitt 4.1 ausgeführt wurden, gelten sowohl für den Agenturbezirk Osnabrück als auch für den Agenturbezirk Stade. Auch hier hat die verbesserte wirtschaftliche Entwicklung zu einem merklichen Rückgang der Arbeitslosigkeit geführt. Dadurch ist nach Einschätzung von Interviewten aus der öffentlichen Arbeitsvermittlung das Arbeitskräftepotenzial für Tätigkeiten, die vor allem Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Schnelligkeit erfordern, fast ausgeschöpft. Arbeitskräfte, die zwar gering qualifiziert sind, aber über die genannten Persönlichkeitsmerkmale verfügen, können bei einem Stundenlohn von ca. 7,30 € zur Zeit zügig z.B. in Transport- und Lagerarbeiten im Großraum Hamburg bzw. im Raum Osnabrück vermittelt werden. Dieser Trend wird nach Aussage der befragten Akteure noch anhalten.

Umfang und Struktur des Bewerberpools in Stade

Im Agenturbezirk Stade befanden sich 2006 durchschnittlich 570 Arbeitssuchende im Bewerberpool (Berechnungszeitraum 20.04.06 bis 15.11.06), 2007 waren es durchschnittlich 600 Personen (Berechnungszeitraum 01.03.07 bis 31.08.07). Zum Stichtag am 31. August wies der Pool 2006 499 Arbeitssuchende aus, 2007 zum gleichen Zeitpunkt 561 Arbeitssuchende, von denen 84 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 477 Personen zum Rechtskreis des SGB II gehörten (Tabelle 20).

Tabelle 20: Umfang des Bewerberpools für landwirtschaftliche Saisontätigkeit insgesamt und jeweils am 31.08. des Jahres¹ im Agenturbezirk Stade

	2006	2007
Umfang des Pools im Durchschnitt des Jahres	570	600
Umfang des Pools zum Stichtag 31.08. insgesamt	499	561
Davon zum Stichtag:		
• Arbeitssuchende aus dem SGB III	75	84
• Arbeitssuchende aus dem SGB II	424	477

Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Stade fortlaufend

Jeweils zu Beginn der Saisontätigkeit im März wird der Pool aktiviert. Die Arbeitssuchenden aus dem vergangenen Jahr, die nicht in dauerhafte Beschäftigung vermittelt werden konnten, bleiben im Pool und werden in das neue Jahr übernommen. Neben den Personen, die in eine neue Beschäftigung vermittelt werden konnten, scheiden auch diejenigen aus dem Pool aus, die kein weiteres Interesse an landwirtschaftlicher Saisontätigkeit zeigen und die Personen, die aus der Region wegziehen. Neu aufgenommen

werden diejenigen Personen, die inzwischen arbeitsuchend gemeldet sind und im Vermittlungsgespräch oder auf der Erntehelferbörse Anfang des Jahres (hierzu werden sowohl alle Arbeitsuchenden aus dem Pool als auch die Personen eingeladen, die nach Abschluss der Saisontätigkeit im vergangenen Jahr arbeitslos geworden sind) Interesse an landwirtschaftlicher Saisonarbeit geäußert haben. Wie weiter oben bereits angeführt, wurden etwa 1.000 Leistungsbezieher aus dem Rechtskreis des SGB II und SGB III zur Erntehelferbörse eingeladen.

Arbeitsuchende, die in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt worden sind, verbleiben in der Zeit ihres Einsatzes im Pool, auch wenn sie in dem betreffenden Zeitraum nicht für eine weitere Vermittlung in Saisonarbeit zur Verfügung stehen.

Umfang und Struktur des Bewerberpools in Osnabrück

Im Agenturbezirk Osnabrück befanden sich 2006 zum Stichtag am 31.08 insgesamt 216 Arbeitsuchende im Bewerberpool, von denen 13 Personen zum Rechtskreis des SGB III, 12 Personen zum Rechtskreis des SGB II, von der Agos betreut und 191 Personen zum Rechtskreis des SGB II, vom zugelassenen kommunalen Träger betreut, gehörten. Die große Differenz zwischen der Anzahl der Personen aus dem Rechtskreis des SGB II im Pool aus der Stadt (von der Agos betreut) und aus dem ländlichen Raum (vom zugelassenen kommunalen Träger betreut) liegt auch darin begründet, dass die Stadtbewohner noch weniger Möglichkeiten sehen, einen Einsatzort auf dem Land zu erreichen. Teilweise können Landbewohner zu ihrem Einsatzort notfalls auch mit dem Fahrrad gelangen. In welchem Umfang darüber hinaus auch Unterschiede in Einstellungen und Haltungen Ursache sind, konnte nicht ermittelt werden.

Am 31.08.2007 wurde der Bewerberpool aus insgesamt 113 Personen, davon 6 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III, gebildet. 107 Personen gehörten zum Rechtskreis des SGB II, davon waren 105 Personen dem zugelassenen kommunalen Träger zugeordnet (Tabelle 21).

Wie viele Personen im Verlaufe des jeweiligen Jahres bis zum Stichtag in den Pool hineinkamen und wie viele im selben Zeitraum ausgeschieden sind, zeigt ebenfalls Tabelle 21.

Tabelle 21: Umfang des Bewerberpools für landwirtschaftliche Saisontätigkeit jeweils am 31.08. des Jahres für die AA, die ARGE Agos sowie für den zkt MaßArbeit

	2006	2007
Agentur für Arbeit und ARGE Agos¹		
Umfang des Pools im Durchschnitt des Jahres	k. A.	k. A.
Umfang des Pools zum Stichtag 31.08. insgesamt	25	8
Davon zum Stichtag:		
• Arbeitsuchende SGB III	13	6
• Arbeitsuchende SGB II	12	2
Flussgrößen für Arbeitsuchende SGB III:		
• Pers. von Januar bis zu Stichtag in den Pool hineingekommen	101	36
• Pers. von Januar bis zum Stichtag aus dem Pool ausgeschieden	88	30
Flussgrößen für Arbeitsuchende SGB II:		
• Pers. von Januar bis zu Stichtag in den Pool hineingekommen	99	77
• Pers. von Januar bis zum Stichtag aus dem Pool ausgeschieden	87	75
Zugelassener kommunaler Träger MaßArbeit²		
Umfang des Pools im Durchschnitt des Jahres	k. A.	k. A.
Umfang des Pools zum Stichtag 31.08. insgesamt	191	105

1) Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Osnabrück fortlaufend

2) Quelle: Erhebungen des zugelassenen kommunalen Trägers MaßArbeit; Flussgrößen wurden nach Aussage des Interviewpartners nicht erhoben

Arbeitsuchende, die in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt worden sind, verbleiben in der Zeit ihres Einsatzes weiterhin im Pool, auch wenn sie in dem betreffenden Zeitraum nicht für eine weitere Vermittlung zur Verfügung stehen. Neben Personen, die in eine neue Beschäftigung vermittelt werden, scheidet auch diejenigen aus dem Pool aus, die kein weiteres Interesse an landwirtschaftlicher Saisontätigkeit bekunden und auch die Personen, die aus der Region wegziehen.

4.2.3.3 Information der Landwirte und Zulassungsverfahren

Information der Landwirte

Spätestens Anfang des Jahres werden in beiden Agenturbezirken die Landwirte schriftlich über die Eckpunkteregelung informiert und zur Abgabe ihrer Anträge für die kommende Saison aufgefordert. Im Agenturbezirk Stade werden zusätzlich im Januar in enger Zusammenarbeit mit dem Kreisbauernverband Landvolk Stade e. V. alle Landwirte zu einer Informa-

tionsveranstaltung eingeladen. Im Agenturbezirk Osnabrück werden über die schriftliche Information der Landwirte hinaus alle Landwirte nochmals telefonisch von den jeweiligen Verwaltungsfachkräften kontaktiert.

Liegen die Zahlen für den Umfang des angemeldeten Bedarfs an ausländischen Saisonarbeitskräften vor, beginnt in beiden Agenturbezirken die Vorrangprüfung der aktuellen regionalen Arbeitsmarktsituation. Stehen keine und/oder nicht ausreichend bevorrechtigte inländische Arbeitnehmer für eine Saisontätigkeit zur Verfügung, wird zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs flexibel verfahren und das Kontingent für ausländische Saisonbeschäftigte erhöht. In einigen Fällen wird die Härtefallregelung angewandt.

In beiden Agenturbezirken ist es nach Aussage der Interviewten gelungen, dem Landwirt ca. sechs Wochen vor Beginn der Erntearbeiten Gewissheit zu geben, wie viel ausländische Saisonarbeitskräfte insgesamt für den einzelnen Betrieb bewilligt werden. Anschließend beginnt die Gewinnung inländischer Kräfte.

Zulassungsverfahren in Stade

Anfang des Jahres werden im Agenturbezirk die Landwirte schriftlich zur Abgabe ihrer Anträge auf Einstellungszusagen/Arbeitsverträge für ausländische Arbeitnehmer (EZ/AV) für die kommende Saison aufgefordert. Für die Antragsabgabe gibt es keinen Stichtag. Mit den Landwirten wurde vereinbart, dass die EZ/AV 8 bis 12 Wochen vor dem voraussichtlichen Erntebeginn in der Agentur eingehen sollten. Mindestens 98% der Landwirte entsprechen nach Aussage der Befragten dieser Vereinbarung.

Liegen die Zahlen für den Umfang des angemeldeten Bedarfs an ausländischen Saisonarbeitskräften vor, beginnt die Vorrangprüfung der aktuellen regionalen Arbeitsmarktsituation. Stehen keine und/oder nicht ausreichend bevorrechtigte inländische Arbeitnehmer für eine Saisontätigkeit zur Verfügung, wird zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs „flexibel verfahren“ und das Kontingent für ausländische Saisonbeschäftigte erhöht. Nach Prüfung des Eingangs der vom Landwirt zu zahlenden Gebühren in Höhe von 60,00 € pro ausländische Arbeitskraft werden die EZ/AV an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung in Bonn (ZAV) weitergeleitet. Die Bearbeitung der EZ/AV im Arbeitgeberservice der Agentur geschieht tagaktuell – d. h., der Antrag wird, sofern der Geldeingang nachgewiesen ist, sofort nach Bonn weitergeleitet.

Mit einer Bearbeitungszeit in Bonn von ca. 6 bis 8 Wochen wird kalkuliert. Nach Aussage der Befragten zeigen die Erfahrungen mittlerweile eine deutlich kürzere Bearbeitungszeit. In der Hauptsaison kann der Landwirt innerhalb von 14 Tagen mit einem Bescheid der ZAV Bonn rechnen, in der Ne-

bensaison innerhalb von sieben Tagen. Verzögerungen treten lediglich dann auf, wenn fehlerhafte Angaben vorliegen (z. B. Adresse, Geburtsdatum) oder Zahlungen noch ausstehen.

Wie viele ausländische Saisonarbeitskräfte ab 2002 beantragt und davon tatsächlich eingestellt wurden (bzw. tatsächlich gekommen sind), zeigt Tabelle 22.

Tabelle 22: Umfang von Anträgen und erteilten Arbeitsgenehmigungen für ausländische Saisonarbeitskräfte 2002 bis 2007 im Agenturbezirk Stade

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EZ/AV – Anträge ¹	4.918	5.398	5.763	5.979	5.981	k. A.
Arbeitsgenehmigungen ²	4.678	5.154	4.431	4.861	5.859	5.593 ⁴
Stornierungen ³	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

1) Zusammenstellung der Agentur für Arbeit Stade 10/2007

2) Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, zitiert nach Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung der BA vom 20. März 2007, Anlage 4, S. 25; ohne 2007

3) kein Datenmaterial verfügbar

4.) Angabe für 2007 durch die Agentur für Arbeit Stade

Zulassungsverfahren in Osnabrück

Anfang des Jahres reichen die Landwirte im Agenturbezirk Osnabrück nach einer schriftlichen Aufforderung durch die Agentur für Arbeit ihre Anträge für ausländische Saisonarbeitskräfte mit terminierter Abgabefrist – in der Regel bis zu 12 Wochen vor Erntebeginn - ein. 99% dieser EZ/AV gehen fristgerecht ein. Für die EZ/AV wird den Landwirten die Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die Agentur für Arbeit gemäß der Eckpunkteregelung in Aussicht gestellt. Die Verträge werden bis zu einem Kontingent von 80% der Zulassungszahlen aus 2005 an die Zentrale Arbeitsvermittlung in Bonn weitergeleitet. Nach Aussage der interviewten Akteure beträgt die Bearbeitungszeit in Bonn nur 1-2 Tage. Mindestens sechs Wochen vor Beginn der Ernte haben die Landwirte Gewissheit über die Zulassung der beantragten ausländischer Saisonarbeitskräfte.

Die eigentliche Prüfung durch die Agentur für Arbeit erfolgt erst, wenn landwirtschaftliche Arbeitgeber mehr als 80% des Umfangs ausländischer Saisonarbeitskräfte des Referenzjahres 2005 benötigen. Dann beginnt die Vorrangprüfung der aktuellen regionalen Arbeitsmarktsituation. Für den Bedarf der Landwirte über 80% hinaus werden Stellenangebote aufgenommen und mit den Landwirten eine Bearbeitungszeit von ca. 4 Wochen vereinbart. Während dieser Zeit werden in Absprache mit der ARGE und dem zugelassenen kommunalen Träger unverzüglich Vermittlungsvorschläge erstellt, die im Rahmen eines intensiven kommunikativen Austauschs mit den Landwirten besprochen werden. Nach Ablauf der Prüffrist

wird festgestellt, wie viele inländische Saisonarbeitskräfte tatsächlich vermittelt werden können. Stehen keine und/oder nicht ausreichend bevorrechtigte inländische Arbeitnehmer für eine Saisontätigkeit zur Verfügung, wird zur Deckung des Arbeitskräftebedarfes „flexibel“ verfahren und das Kontingent für ausländische Saisonarbeitskräfte erhöht.

Wie viele ausländische Saisonarbeitskräfte ab 2005 real bewilligt wurden, zeigt Tabelle 23.

Tabelle 23: Umfang von Anträgen und erteilten Arbeitsgenehmigungen für ausländische Saisonarbeitskräfte 2005 bis 2007 im Agenturbezirk Osnabrück

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EZ/AV – Anträge ¹	k. A.	k. A.	k. A.	3.485	3.087	3.167
Arbeitsgenehmigungen ²	2.759	2.805	3.248	3.430	3.103	k. A.
Stornierungen ³	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	707

1) Zusammenstellung der Agentur für Arbeit Osnabrück 10/2007

2) Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, zitiert nach Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung der BA vom 20. März 2007, Anlage 4, S. 25; ohne 2007

3) kein weiteres Datenmaterial verfügbar

4.2.3.4 Instrumente zur Förderung der Inländerbeschäftigung

Förderung in Stade

Nachfolgend werden die von den Akteuren der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Agenturbezirk Stade genutzten Förderinstrumente beschrieben.

Die von den befragten Akteuren auch „*Erntepremie*“ genannte Lohnaufstockung sieht für jede inländische Saisonarbeitskraft im Agenturbezirk Stade aus dem Rechtskreis des SGB II zusätzlich zum tariflich vereinbarten Stundenlohn von 5,42 € pauschal eine Lohnaufstockung von 5,00 € pro Tag vor. Diese Pauschale wird für maximal drei Monate gezahlt und darf den Betrag von 450,00 € insgesamt nicht übersteigen. Zwischen dem 01.01 und dem 15.10.2007 wurde diese Förderleistung von 127 Saisonarbeitskräften aus dem Rechtskreis des SGB II beantragt und an diese gezahlt. Zwischen dem 01.01. und dem 15.10.2006 hatten 179 Personen dieses Rechtskreises die Förderleistung beantragt und erhalten.

Das von den befragten Akteuren auch „*SWL Saison*“ genannte Förderinstrument hat seine Rechtsgrundlage im § 16 „Leistungen zur Eingliederung“ Abs. 2 „Weitere Leistungen“ Satz 1 SGB II. Nach Aussage eines Interviewten der öffentlichen Arbeitsvermittlung hat sich die Agentur für Arbeit bei dieser in Stade angewendeten Fördermaßnahme nicht für die Nutzung des § 37 „Beauftragung Dritter mit der Vermittlung“ SGB III als rechtliche Grundlage entschieden, da der tatsächlich für landwirtschaftliche Saisonarbeit genutzte Zeitraum in der Regel sehr kurz ist und nur einer befristeten

Beschäftigung entspricht. Eine Personalserviceagentur in Stade, die über vielfältige Kontakte zu Landwirten verfügt, wurde beauftragt, 50 Arbeitssuchende aus dem Saisonarbeitskräftepool der Agentur in Saisontätigkeit zu vermitteln. Hierfür wurde der Personalserviceagentur der Aufwand pro Person mit 45,00 € vergütet. Für jede mit Erfolg in Saisontätigkeit integrierte Arbeitskraft wurde der Personalserviceagentur eine Prämie in Höhe von maximal 1.000 € (anteilig je nach Dauer der Vermittlung) gezahlt. Bis zum 15.10.2007 konnten 18 Personen in landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt werden, die bis Ende Oktober dort noch tätig waren.

Können kurzfristig im Rahmen von Nachvermittlungsaktivitäten weder ausländische noch inländische Saisonarbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, wird die sog. „*Mobile Einsatzreserve*“ in Anspruch genommen. Diese rekrutiert sich aus einem gewerblichen und einem gemeinnützigen Bildungsträger der Region. Mit beiden Einrichtungen arbeitet die Agentur für Arbeit Stade nach Aussage der Befragten seit langem erfolgreich zusammen. Beide Einrichtungen werden auf dem Wege eines Telefonats mit der kurzfristigen Bereitstellung von 50 inländischen Arbeitskräften (30 Personen aus dem gewerblichen Bildungsträger, 20 Personen aus dem gemeinnützigen Bildungsträger) für landwirtschaftliche Saisontätigkeit beauftragt. Diese sind erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können und in den genannten Einrichtungen für mindestens 6 Monate in einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt sind (Rechtsgrundlage ist der § 16 Abs. 3 SGB II). Die in Saisontätigkeit zum Einsatz kommenden Arbeitskräfte werden umgehend aus der Maßnahme „Arbeitsgelegenheit“ herausgelöst und in landwirtschaftlichen Betrieben in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis eingesetzt. In dieser Zeit erhalten sie neben dem tariflich vereinbarten Stundenlohn von 5,42 € die Erntepremie in Höhe von 5,00 € pro Tag (siehe oben).

Förderung in Osnabrück

Die nachfolgend beschriebenen vier Förderinstrumente werden von den Akteuren der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Agenturbezirk Osnabrück genutzt.

Die von den befragten Akteuren auch „*Saisonkombilohn*“ genannte Lohnaufstockung beinhaltet für jede inländische Saisonarbeitskraft im Agenturbezirk Osnabrück aus dem Rechtskreis des SGB II zum tariflich vereinbarten Stundenlohn von 5,39 € zusätzlich den Betrag von 400,00 € pro Monat (voller Monat, bei weniger Arbeitstagen anteilig). Der zusätzliche Betrag wird für längstens 6 Monate gezahlt. Inländische Saisonbeschäftigte aus dem Rechtskreis des SGB III erhalten eine Lohnaufstockung, deren Höhe und Dauer individuell auf den Einzelfall abgestimmt wird. Bis zum

15.10.2007 wurde diese Förderleistung an 44 Saisonarbeitskräfte aus dem Rechtskreis des SGB II und 3 Saisonarbeitskräften aus dem Rechtskreis des SGB III gezahlt. Bis zum Vergleichszeitpunkt des Vorjahres (15.10.2006) haben 123 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II sowie 12 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III, also insgesamt fast dreimal so viele wie in 2007, die Förderleistung erhalten.

2006 wurde durch die Agentur für Arbeit, die ARGE Agos und den zugelassenen kommunalen Träger (nach Aussage der Interviewten auf der Rechtsgrundlage des § 218 SGB III) auch dem Arbeitgeber bei einem schriftlich vorliegenden Arbeitsvertrag mit einer inländischen Saisonarbeitskraft ein monatlicher Zuschuss von 200,00 € gewährt. Dieser *Zuschuss an Arbeitgeber* wird 2007 nur noch durch den zugelassenen kommunalen Träger an landwirtschaftliche Arbeitgeber gezahlt. Die Agentur für Arbeit und die ARGE Agos haben den Zuschuss für landwirtschaftliche Arbeitgeber gestrichen.

Wird eine Arbeitskraft auf eine Saisonarbeitsstelle vermittelt, beginnt beim Landwirt vor Ort die saisonarbeitsbezogene ein- bis dreitägige Qualifizierung. Während dieser *Trainingsmaßnahme* werden die Leistungsbezüge für alle Saisonarbeitskräfte weiter gezahlt. Vom Einsatz des Förderinstrumentes Trainingsmaßnahmen haben alle in landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelten Personen profitiert (2006=149 Personen, 2007=48 Personen).

Für die täglichen Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wurden 2006 an 34 Personen und 2007 an 92 Personen eine *Fahrkostenbeihilfe* gezahlt. Dieses Förderinstrument wird im Agenturbezirk Osnabrück nur von dem zugelassenen kommunalen Träger eingesetzt.

4.2.4 Vermittlungsaufträge / Vermittlungszahlen in Niedersachsen

Vermittlungsaufträge und Vermittlungszahlen in Stade

Von 78 landwirtschaftlichen Betrieben wurden 2006 in der Agentur für Arbeit insgesamt 367 Vermittlungsaufträge gestellt. 214 Personen konnten daraufhin als inländische Saisonarbeitskräfte vermittelt werden, davon gehörten 19 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 195 Personen zum Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 31.08. 2006 waren 132 Personen in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt.

2007 stellten bislang 48 landwirtschaftliche Betriebe 137 Vermittlungsaufträge für inländische Erntehelfer. Im Verlauf des Jahres 2007 wurden bis Anfang Oktober 131 Personen in landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt, davon 4 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III und 127 Personen

aus dem Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 31.08. 2007 betrug die Zahl der Vermittlungen 71 Personen (Tabelle 24).

Wie lange inländische Arbeitskräfte in Saisontätigkeit beschäftigt sind, wird von der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Agenturbezirk Stade nicht erhoben.

Tabelle 24: Vermittlung inländischer Arbeitsuchender in landwirtschaftliche Saisontätigkeit insgesamt und jeweils am 31.08. des Jahres^{1,2} im Agenturbezirk Stade

	2006	2007
Anzahl landwirtschaftlicher Auftraggeber	78	48
Vermittlungsaufträge für inländische Saisonarbeitskräfte insgesamt	367	137
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte insg. davon:	214	131
• aus dem Rechtskreis des SGB III	19	4
• aus dem Rechtskreis des SGB II	195	127
Vermittlungsquote (Vermittlungen pro Vermittlungsauftrag)	0,58	0,96
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte zum Stichtag 31.08. davon:	132	71
• aus dem Rechtskreis des SGB III	19	4
• aus dem Rechtskreis des SGB II	113	67

1) Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Stade fortlaufend

2) Vermittlungszahlen vor 2006 stehen nicht zur Verfügung, da keine Erhebung erfolgte.

Der Rückgang von Vermittlungsaufträgen für inländische Saisonarbeitskräfte an die Agentur für Arbeit zwischen 2006 und 2007 ist deutlich. Diesbezüglich wurden von den befragten Akteuren mehrere Ursachen genannt, die nachfolgend sinngemäß wiedergegeben werden:

- Betriebe hätten im Rahmen einer vollständigen Änderung ihrer Produktionsstruktur den Obstanbau aufgegeben und sich für den Maisanbau zur Bioenergieerzeugung entschieden.
- Zunehmend aktivierten Landwirte die sog. „Stille Reserve“. Neben der Einbeziehung von Familienangehörigen hätten sie sich auch wieder einen festen Helferstamm aus Senioren und Hausfrauen geschaffen (Landwirte hatten diese Entwicklung vor allem 2007 in persönlichen Gesprächen mit Vermittlern und Fallmanagern zum Ausdruck gebracht).
- Kleinbetriebe, die ihre Ernte mit Familienangehörigen einbringen, nutzten 2007 die Kleinbetriebsregelung zur Zulassung von vier ausländischen Saisonkräften, um mit diesen (obgleich dies rechtlich nicht vorgesehen ist) in größeren Obstbaubetrieben zu helfen.

Liegen Vermittlungsaufträge von Landwirten vor, werden inländische Saisonarbeitskräfte nach Neigung und Interesse ausgewählt. Inländer, die im Vermittlungsgespräch zum Ausdruck gebracht haben, dass sie z. B. in der Weichobsternte oder in der Kernobsternte arbeiten möchten, werden zur Weichobst-Erntehelfer-Börse im April oder zur Kernobst-Erntehelfer-Börse im August eingeladen, um dort bereits mit Landwirten Kontakt aufnehmen zu können. Dabei kann sich der Landwirt ein persönliches Bild des Bewerbers machen und eine Einstellung vormerken. Anschließend wendet sich der Landwirt an den Arbeitgeberservice und stellt einen Vermittlungsauftrag für den vorgemerkten Bewerber. Dieser wird dann durch seinen Vermittler bzw. Fallmanager in den Landwirtschaftsbetrieb vermittelt.

Diese Herangehensweise hat sich nach Auffassung der befragten Akteure bewährt.

Vermittlungsaufträge und Vermittlungszahlen in Osnabrück

2006 wurden in der Agentur für Arbeit insgesamt 585 Vermittlungsaufträge gestellt.⁴³ 149 Personen konnten daraufhin als inländische Saisonarbeitskräfte vermittelt werden, davon gehörten 26 Personen zum Rechtskreis des SGB III und 123 Personen zum Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 30.09. 2006 waren 149 Personen in eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt.

2007 stellten landwirtschaftliche Betriebe 228 Vermittlungsaufträge für inländische Erntehelfer. Daraufhin wurden 48 Personen in landwirtschaftliche Saisontätigkeit vermittelt, davon 4 Personen aus dem Rechtskreis des SGB III und 44 Personen aus dem Rechtskreis des SGB II. Zum Stichtag am 30.09.2007 betrug die Zahl der Vermittlungen 48 Personen (Tabelle 25).⁴⁴

⁴³ Die Anzahl der einen Auftrag stellenden Betriebe ließ sich nicht ermitteln.

⁴⁴ Die Gleichheit der Zahlen „Vermittelte Saisonarbeitskräfte“ und „Anzahl der Vermittlungen zum Stichtag 30.09.“ hat ihre Ursache im kurzen Zeitraum für Saisonarbeit – Mitte April bis Ende Juni/Anfang Juli - in der Region Osnabrück. Anschließend werden keine Saisonarbeitskräfte mehr vermittelt.

Tabelle 25: Vermittlung inländischer Arbeitsuchender in landwirtschaftliche Saisonstätigkeit insgesamt und jeweils am 30.09. des Jahres^{1,2} im Agenturbezirk Osnabrück

	2006	2007
Anzahl landwirtschaftlicher Auftraggeber	k. A.	k. A.
Vermittlungsaufträge für inländische Saisonarbeitskräfte im Agenturbezirk insgesamt	585	228
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte im Agenturbezirk insgesamt	149	48
davon:		
• aus dem Rechtskreis des SGB III	26	4
• aus dem Rechtskreis des SGB II	123	44
Vermittlungsquote (Vermittlungen pro Vermittlungsauftrag)	0,25	0,21
Agentur für Arbeit und ARGE Agos¹		
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte zum Stichtag 30.09.		
davon:		
• aus dem Rechtskreis des SGB III	26	4
• aus dem Rechtskreis des SGB II	8	3
Zugelassener kommunaler Träger MaßArbeit²		
Anzahl der Vermittlungen inländischer Saisonarbeitskräfte zum Stichtag 30.09.	115	41

1) Quelle: Erhebungen der Agentur für Arbeit Osnabrück fortlaufend

2) Quelle: Erhebungen des zugelassenen kommunalen Trägers MaßArbeit

Der Rückgang von Vermittlungsaufträgen für inländische Saisonarbeitskräfte an die Agentur für Arbeit auf 39% 2007 gegenüber 2006 wird in Tabelle 25 sichtbar. Hierfür wurden von den befragten Akteuren folgende Ursachen genannt, die vor allem in persönlichen Gesprächen mit Landwirten vor Ort zur Sprache kamen:

- Einige Landwirtschaftliche Arbeitgeber würden den Aufwand zur Einstellung inländischer Saisonarbeitskräfte scheuen. Daher würden sie eher auf die Abgabe von Vermittlungsaufträgen verzichten.
- Landwirtschaftliche Arbeitgeber wären enttäuscht von der schlechten Motivation und dem geringen Durchhaltevermögen inländischer Arbeitsuchender.
- Wohnen inländische Saisonarbeitskräfte nicht vor Ort bzw. in der Nähe des Einsatzbetriebes, wäre aufgrund fehlender Mobilität ein frühzeitiger Arbeitsbeginn nicht möglich.
- Zunehmend würden Landwirte die sog. „Stille Reserve“ wieder einbeziehen. Neben der Einbeziehung von Familienangehörigen schaffen sie sich auch wieder einen festen Helferstamm aus Senioren und Hausfrauen.

Für den Zeitraum der Saisontätigkeit 2006 und 2007 wurde beim zugelassenen kommunalen Träger MaßArbeit für die in Saisonarbeit vermittelten Inländer die Dauer der Beschäftigung erhoben. Die nachfolgende Tabelle 26 zeigt die Struktur der Beschäftigungsdauer.

Tabelle 26: faktische Beschäftigungsdauer von 115 inländischen Saisonarbeitskräften 2006 und 41 inländischen Saisonarbeitskräften 2007 des zkt im Landkreis Osnabrück

Beschäftigungsdauer	2006 (Anzahl in Pers.)	2007 (Anzahl in Pers.)
1 Tag	28	3
bis zu 7 Tagen	6	6
bis zu 14 Tagen	14	15
bis zu 21 Tagen	7	3
bis zu 28 Tagen und mehr	60	14

Quelle: Erhebungen des zugelassenen kommunalen Trägers MaßArbeit

5. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN VON ARBEITSKRÄFTEN

Nachfolgend sollen die Ergebnisse aus den Befragungen von Arbeitskräfte beschrieben werden. Wie Eingangs (vgl. Abschnitt 2) dargelegt, umfassen sie sowohl die Befragungen von Inländern, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung als potenzielle Saisonarbeitskräfte betrachtet wurden (so genannter „Pool“) als auch von polnischen Arbeitskräften und inländischen Saisonarbeitskräften, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung vermittelt wurden.⁴⁵ Abschnitt 5.1 befasst sich zunächst mit den Ergebnissen der Inländer im Pool der öffentlichen Arbeitsvermittlungen, die Gegenüberstellungen mit anderen inländischen und polnischen Arbeitskräften folgt in Abschnitt 5.2. Ein übergreifendes Zwischenfazit aus den Befragungen der Arbeitskräfte ist in Abschnitt 5.3 dargelegt.

5.1 Befragung (potenzieller) inländischer Saisonarbeitskräfte

Zur Darstellung der Ergebnisse aus der Befragung (potenzieller) inländischer Saisonarbeitskräfte wird zunächst die Stichprobe beschrieben (5.1.1). Abschnitt 5.1.2 zeigt den Prozess der Übergänge in Beschäftigung. 5.1.3 nennt die Vermittlungsaktivitäten, wie sie die Befragten wahrnehmen. Abschnitt 5.1.4 stellt die Arbeitsbedingungen und Rahmendaten derer dar, die in Beschäftigung kamen. Stark subjektive Faktoren, wie z.B. Erwartungen, Haltungen und Interessen werden in Abschnitt 5.1.5 dargelegt. Auf Interpretationen und Zusammenhangsanalysen wird in diesem Abschnitt 5.1 weitgehend verzichtet, sie erfolgen gebündelt in Abschnitt 5.3.

5.1.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt konnten, wie dargelegt, 223 Personen aus den Pools der Inländersaisonarbeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung befragt werden.

Die Verteilung über die vier Agenturbezirke ist relativ gleichmäßig, die Personen stammen zu 29,6% aus dem Agenturbezirk Ludwigshafen, zu 25,1% aus Landau, zu 24,2% aus Stade, und zu 21,1% aus Osnabrück. Auf Unterschiede zwischen den vier Agenturbezirken wird in den nachfolgenden Abschnitten eingegangen, insofern sie statistisch signifikant sind.

Hinsichtlich des Geschlechts, Alters, Migrationshintergrundes und des Rechtskreises ist die Stichprobe wie folgt zu charakterisieren:

⁴⁵ Zur Stichprobe der polnischen und der nicht von der öAV vermittelten Arbeitnehmer vgl. Abschnitt 2.

- **Alter:** Jeweils ein Drittel von ihnen ist zwischen 41 und 60 Jahren, zwischen 30 und 40 Jahren bzw. zwischen 19 und 29 Jahren alt. Die Befragten in Ludwigshafen und Osnabrück sind dabei signifikant jünger als die in Landau und Stade (Im Durchschnitt 33 Jahre gegenüber 37 und 38 Jahren)
- **Gender:** Gut ein Viertel von ihnen ist weiblich (27,4%), knapp drei Viertel (72,6%) sind männlich. Dies entspricht ähnlichen Ergebnissen einer parallel vom Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der BA durchgeführten Studie.⁴⁶ Der Frauenanteil ist signifikant höher in Landau (41,0%) und Osnabrück (34,0%) – in Stade und Ludwigshafen liegt er zwischen 18 und 19 Prozent.⁴⁷
- **Herkunft:** 81,6% bezeichnen sich als einheimische Deutsche, 9,4% als Deutsche mit Migrationshintergrund und 8,1% als Ausländer/-innen.⁴⁸ Der Anteil einheimischer Deutsche ist dabei in Ludwigshafen mit 72,7% unterdurchschnittlich hoch.
- **Rechtskreis:** Unter den Befragten waren 74,9% dem Rechtskreis des SGB II, 17,5% dem Rechtskreis des SGB III und 1,8% sowohl SGBII als auch dem SGBIII zuzurechnen.⁴⁹ Sie sind jeweils zu rund einem Viertel seit 2007, 2006 oder 2005 arbeitslos / arbeitsuchend. Ein Viertel ist seit 2004 oder länger arbeitslos / arbeitsuchend.⁵⁰
- **Schulbildung und Berufsabschluss:** 7,1% der Befragten hatten keinen Schulabschluss oder einen der Förderschule, 63,6% einen Hauptschulabschluss, 20,2% die Mittlere Reife und 9,1% einen höheren Schulabschluss. Eine abgeschlossene Berufsausbildung konnte für rund ein Viertel der Befragten festgestellt werden, ein anderes Viertel hatte keinen, bei etwa der Hälfte der Befragten lagen hierzu keine Informationen vor.

⁴⁶ Vgl. ZKM (2007): „Evaluation der Saisonbeschäftigung inländischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft“. Hier wurde ein Anteil von 67% Männern ermittelt, allerdings nicht vollständig in den gleichen Agenturbezirken.

⁴⁷ Das Interesse der Frauen an landwirtschaftlicher Saisonarbeit ist in Landau und Osnabrück niedriger als in Ludwigshafen und Stade. Dies spricht dafür, dass die Ursachen für den höheren Frauenanteil eher im Auswahlverfahren der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu suchen sind und weniger in sozioökonomischen, soziokulturellem bzw. landwirtschaftlichen Ursachen von Landau und Osnabrück.

⁴⁸ 0,9% keine Angabe

⁴⁹ 5,8% uneindeutige oder fehlende Angaben.

⁵⁰ N = 99 (Diese Informationen der BA konnten nur dann mit ausgewertet werden, wenn die Befragten dem explizit zugestimmt hatten, was nicht alle taten). Dies gilt auch für Angaben zum Schul- und Berufsabschluss

5.1.2 Verlauf des Vermittlungsprozesses

Quantitativ lässt sich für die Befragten der Vermittlungsverlauf wie in Abbildung 2 veranschaulichen.

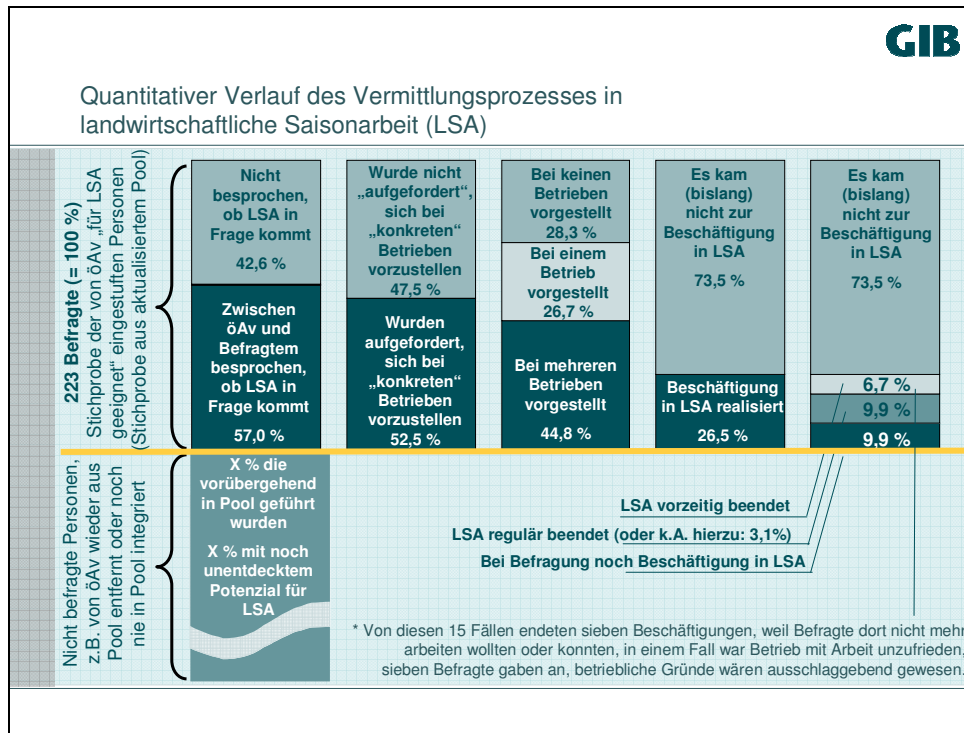


Abbildung 2

Von den 223 Personen gaben 57,0% an, dass mit ihnen besprochen wurde, in wie weit eine Vermittlung in landwirtschaftliche Saisonarbeit für sie in Frage käme.

47,5% gaben an, dass sie von der öffentlichen Arbeitsvermittlung nicht aufgefordert worden wären, sich in konkreten Betrieben vorzustellen (und bis auf eine Ausnahme auch nicht von landwirtschaftlichen Betrieben). Diese Zahl ist teilweise auf die Interaktion zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und den Personen in dem Sinne zurückzuführen, dass sie sich nicht „gedrängt“ fühlten. Allerdings geben 18,5%⁵¹ an, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung weder mit ihnen besprochen hätte, ob landwirtschaftliche Saisontätigkeit für sie in Frage kommt, noch sie aufgefordert hätte, sich im Bewerberpool erfassen zu lassen, noch Vermittlungsbemühungen unternommen hätte, noch hätten sie sich näher mit der Frage beschäftigt, ob diese Saisontätigkeit für sie in Frage kommt.⁵²

⁵¹ N = 65, da diese Frage nur in der zweiten Befragungswelle so detailliert gestellt wurde.

⁵² 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 den 22 Fällen, die dort eine Beschäftigung begonnen haben, führ-

28,3% der Befragten haben sich bei keinem Betrieb vorgestellt, 26,7% bei genau einem. Von denen, die sich bei mehreren Betrieben vorstellten, stellte sich rund jeder Vierte bei acht Betrieben oder mehr vor. Dies entspricht in etwa auch den vom Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der BA ermittelten Zahlen (teils in anderen Agenturbezirken).⁵³

Hieraufhin ist es in 26,5% der Fälle zu einer Beschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit gekommen.

Von den Personen, bei denen es nicht zu einer Beschäftigung kam, gibt knapp ein Drittel (28,8%) an, dies wäre eher von ihnen ausgegangen. Die Begründungen beziehen sich vor allem auf Probleme der Erreichbarkeit (fehlender ÖPV, fehlender Führerschein), zeitliche Unvereinbarkeit insbesondere bei paralleler Kindererziehung, gesundheitliche Beeinträchtigungen und den im Verhältnis zu den Arbeitsbedingungen niedrigen Lohn. Zum Teil haben sie auch andere Arbeit gefunden. Ein Drittel gibt hingegen an, die Ursachen hätten eher auf Seiten des Betriebs gelegen, führte jedoch selten die Gründe hierfür an (wenn, dann insbesondere, dass er andere Personen gefunden hätte, lieber mit Polen/Ausländern arbeiten wolle, Arbeitserfahrung fehlte).⁵⁴

9,9% der Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews noch in der vermittelten Beschäftigung. Vor dem Hintergrund der kritischen Diskussion um die Eckpunkteregelung muss diese hohe Übergangsquote jedoch erläutert werden, sie ist der Struktur der Stichprobe geschuldet. Obgleich sich in den so genannten „Pools“ – wie die Befragung ergab – noch Personen befinden, die ein nur geringes Interesse an einer Tätigkeit in der Landwirtschaft besitzen, ist doch davon auszugehen, dass die Verfahren der Poolbildung (vgl. Abschnitt 4) Personen auswählen, die im **Vergleich** mit der Grundgesamtheit der Arbeitssuchenden **eher** für eine Vermittlung in landwirtschaftliche Saisontätigkeit in Frage kommen. D.h. die Übergangsquote darf nicht auf die Grundgesamtheit der Arbeitssuchenden, sondern nur auf die „Pools“ hochgerechnet werden.

Von den schließlich realisierten Beschäftigungsverhältnissen, waren die meisten bereits wieder beendet (zu gleichen Teilen regulär wie vorzeitig). Hinsichtlich der vorzeitig beendeten (15 Fälle) endeten sieben Beschäftigungen, weil Befragte dort nicht mehr arbeiten wollten oder konnten, in

ten dies zwei Drittel auch darauf zurück, dass die öAV hierzu beigetragen hätte und zwei Drittel auf die eigenständige aktive Suche.

⁵³ Vgl. ZKM (2007): „Evaluation der Saisonbeschäftigung inländischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft“. Hiernach haben sich 2007 74% persönlich beim Betrieb vorgestellt.

⁵⁴ Ein weiteres Drittel sieht die Gründe sowohl beim Betrieb als auch bei sich.

einem Fall war der Betrieb mit der Arbeit unzufrieden, sieben Befragte gaben an, betriebliche Gründe wären ausschlaggebend gewesen.

Betrachtet man die Dauer der Beschäftigung (vgl. Abbildung 3), zeigt sich, dass 5,8% der Befragten bis zu zwei Wochen arbeiteten, 9,0% darüber bis zu zwei Monaten und 8,1% darüber bis zu 9 Monaten. In 3,6% der Fälle fand eine Beschäftigung statt, ohne dass Angaben zur Dauer vorliegen.⁵⁵

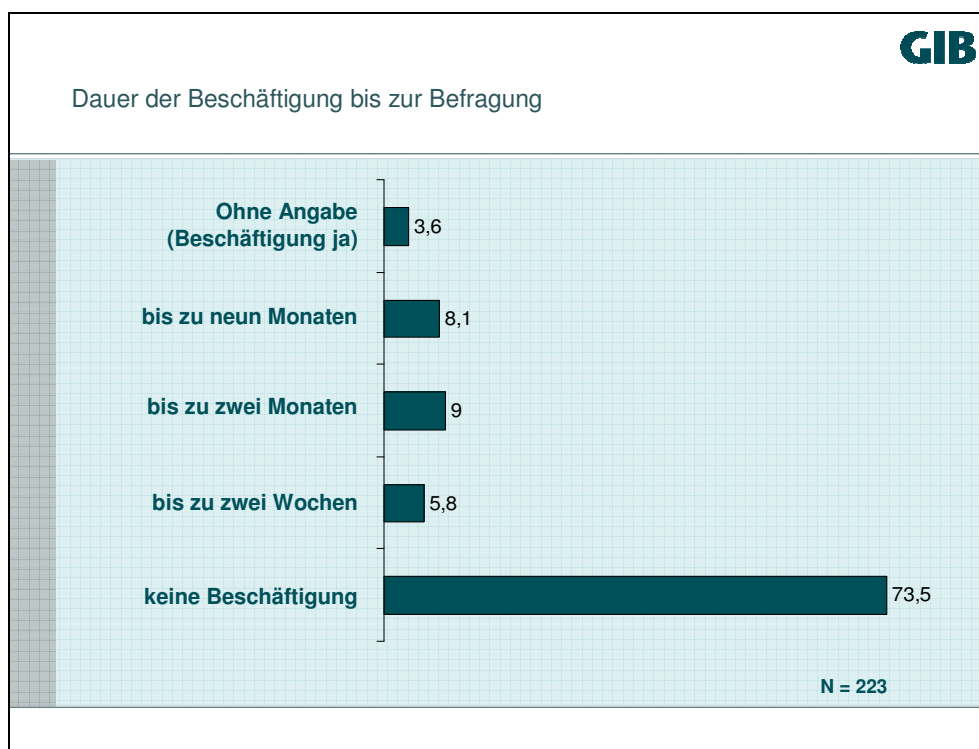


Abbildung 3

⁵⁵ Berechnet für die Fälle, in denen es zur Beschäftigung kam, dauerte diese in 22,0% bis zu zwei Wochen, in 33,9% darüber bis zu zwei Monaten, in 30,5% darüber bis zu 9 Monaten, und in 13,6% liegen keine Angaben zur Dauer vor.

5.1.3 Vermittlungsaktivitäten

Die nachfolgende Abbildung 4 stellt im Überblick dar, in welcher Weise die öffentliche Arbeitsvermittlung in der Wahrnehmung der Befragten versuchte, die Vermittlung in landwirtschaftliche Saisonarbeit zu unterstützen.

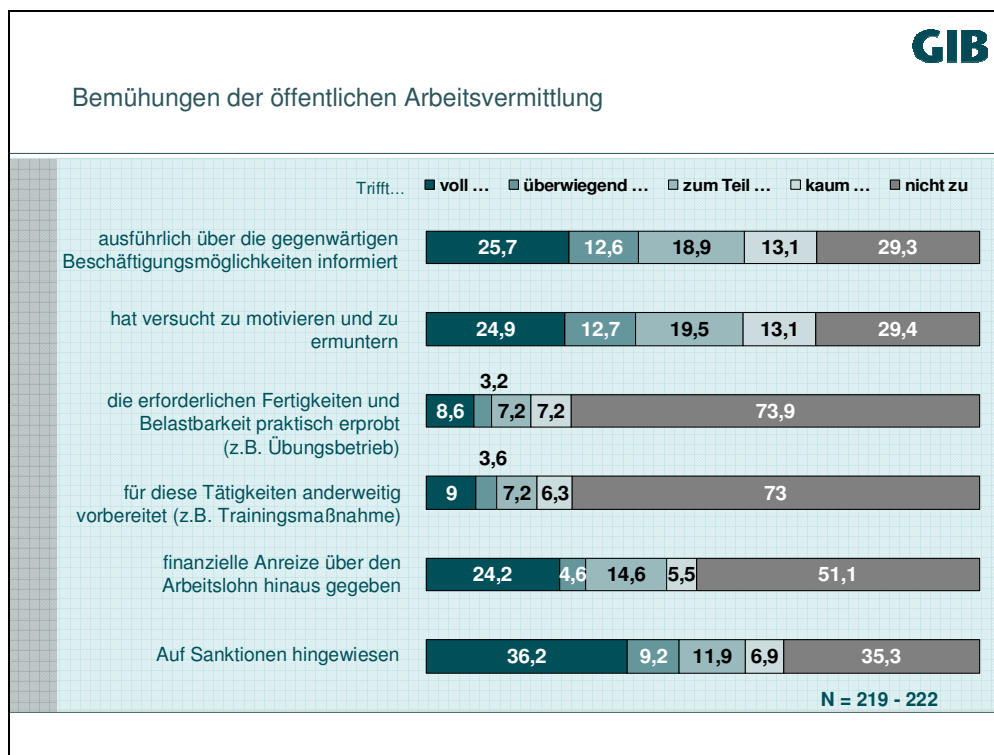


Abbildung 4

Am häufigsten geben die befragten Personen an, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung auf Sanktionen hingewiesen hätte, die die Ablehnung eines solchen Arbeitsangebots nach sich ziehen könne. Jedoch fast ebenso häufig sehen sich die Befragten über die gegenwärtigen Beschäftigungsmöglichkeiten in landwirtschaftlicher Saisonarbeit informiert an und nennen, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung versucht hatte, sie individuell zu motivieren und zur Aufnahme zu ermuntern – inklusive derer, auf die dies auch teilweise zutrifft, sind dies in den genannten Fällen jeweils rund 55%. Etwas weniger als der Hälfte der Befragten (inklusive derer, auf die dies teilweise zutrifft) wurden finanzielle Anreize seitens der Arbeitsverwaltung angeboten. Darunter:

- 21,5% wurde ein Zuschuss zum Lohn angeboten (bzw. gezahlt), der entweder als Zuschuss pro Stunde (zwischen 50 Cent und 3,20 Euro, Durchschnitt 2,01 Euro) oder pro Monat (zwischen 100 und 400 Euro, Durchschnitt 255,00 Euro) beschrieben wurde. Monatliche Zuschüsse waren in 71,4% der Fälle an Bedingungen ge-

knüpft, wie z.B. daran, mindestens vier Wochen, zwei Monate oder ein halbes Jahr oder „bis zum Ende“ durchzuhalten.

- Mobilitätshilfen wurden nach Angaben der Befragten 14,8% von ihnen angeboten bzw. gezahlt, wobei dazu sowohl Benzingeld, Busfahrkarten oder 55 Cent pro Fahrrad-Kilometer zählte als auch die Organisation von Fahrgemeinschaften oder 2000,- Euro für ein neues Auto.
- Andere finanzielle Anreize (angeboten bzw. gezahlt) wurden von 6,3% der Befragten genannt, insbesondere die Finanzierung von Führerscheinen oder Durchhalteprämien.⁵⁶

In jeweils rund 12% der Fälle hatte die Arbeitsvermittlung die für die Tätigkeiten erforderlichen Fertigkeiten und die Belastbarkeit der Befragten vorab praktisch erprobt oder die Befragten wurden anderweitig auf die Tätigkeit z.B. mit Trainingsmaßnahmen vorbereitet.

Darüber hinaus nennen die Befragten z.B. folgende Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die ihnen besonders wichtig erschienen:

- Sie wurden an private Arbeitsvermittler weitergeleitet, die sich sehr individuell / persönlich darum gekümmert hätten, welche Form der Vermittlung möglich sei,
- ihnen wurden Möglichkeiten zur Unterstützung des Führerscheinerwerbs geboten,
- die Arbeitsagentur organisierte Treffen, auf dem sich die Bauern vorstellten,
- ihnen wurden Adressen von Betrieben genannt, auf deren Stellen sie sich bewerben konnten.

In den vier Agenturbezirken sind hierbei statistisch signifikante Unterschiede festzustellen: Hinweise auf Sanktionen sind in Stade und Landau häufiger, finanzielle Anreize wurden in Ludwigshafen häufiger genannt, wo sich die Befragten auch häufiger durch die öffentliche Arbeitsvermittlung informiert fühlten. Die Erprobung der Fertigkeiten und der Belastbarkeit wurde in Landau etwas häufiger genannt.

⁵⁶ Z.B. „1000 Euro in drei Monaten um sich Möbel o.ä anschaffen zu können.“

Danach befragt, was letztlich dazu beigetragen hat, eine Beschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit zu finden (wenn sie gefunden wurde), oder zumindest einer solchen Beschäftigung näher zu bringen (wenn sie noch nicht realisiert wurde), wird insbesondere das eigene Engagement genannt, d.h. sich Adressen von Betrieben besorgt zu haben, Betriebe angesprochen oder angeschrieben zu haben. Erst danach rangiert an zweiter Stelle der Beitrag der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Noch seltener wird hier ein Beitrag der Betriebe genannt, die über ihren Bedarf informiert hätten (trifft nur in 12,4% der Fälle zu, vgl. Abbildung 5).

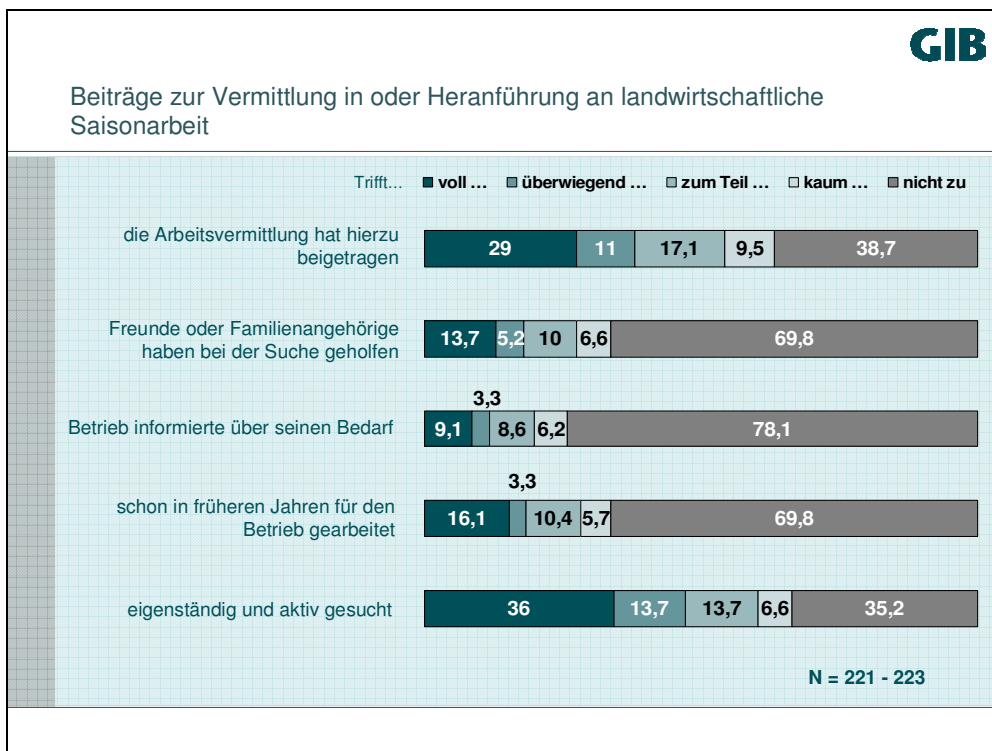


Abbildung 5

Unter den Personen, bei denen es nicht zur Beschäftigung gekommen ist, oder bei denen eine Beschäftigung vorzeitig abgebrochen wurde, geben 56% überdies an, dass sie nun verstärkt Forderungen spüren, andere Angebote anzunehmen oder sie erwarten dies zumindest. 10,8% der Befragten wurden Leistungen mit dieser Begründung gekürzt oder die Betroffenen erwarten dies zumindest.

5.1.4 Beschäftigung, Arbeit, Lohn

Die 59 Personen, bei denen es zur Beschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit kam, wurden in verschiedenen Anbaukulturen eingesetzt (vgl. Tabelle 27), wobei regionale signifikante Unterschiede bestanden. So war Wein verständlicher Weise z.B. nur in Landau und Ludwigshafen vertreten, Erdbeeren dominierten in Osnabrück und anderes Obst in Stade. Spargel war nicht in Stade dafür aber in den drei anderen Agenturbezirken gleichmäßig vertreten. Anderes Gemüse war in Rheinland-Pfalz signifikant häufiger vorhanden.

	Anteil (Mehrfachnennungen)
Wein	18,6%
Spargel	8,5%
anderes Gemüse (Auberginen, Bärlauch, Broccoli, Blumenkohl, Gurken, Lauch, Kartoffeln, Karotten, Kohlrabi, Kürbis, Salat, Spinat, Tomaten, Radieschen, Zwiebeln)	30,5%
Erdbeeren	13,6%
anderes Obst (Äpfel, Beeren, Kirschen, Melonen, Zwetschgen)	28,8%
ohne Angaben / diverses	13,6%

Tabelle 27

Nach den wichtigsten drei **Tätigkeiten** gefragt, umfasst die oft im Zentrum der Diskussion stehende Ernte im engeren Sinn nur 18,9% der insgesamt 148 Nennungen. Der Ernte Nachgelagertes (z.B. Waschen, Sortieren, Wiegen, Verpacken) sind 34% der Nennungen, der Pflege /Einsetzen sind . 30% und diversen anderen Tätigkeiten (z.B. Fahrdienste, Straßenbau, Bewässern, Maschinenreinigung, Hühnereier einsammeln oder Küchenhilfe) 14,9% zuzurechnen.

Unter den jeweils zuerst genannten der drei wichtigsten Tätigkeiten rangiert die Ernte mit 42% der Nennungen jedoch weit vorn.

18,6% haben nur in geschlossenen Räumen gearbeitet, gut ein Drittel nur im Freien, der Rest sowohl in Räumen als auch im Freien.

Die **Arbeitszeiten** beginnen üblicherweise zwischen 6 und 9 Uhr, in Ausnahmen um 5 Uhr und enden relativ breit gestreut zwischen 12 und 20 Uhr, so dass die tägliche Arbeitsdauer (abzüglich Pausen) zwischen 3 und 14 Stunden lag, im Mittel bei 8,3 Stunden. Hinzu kommen Pausen im Durchschnitt von gut einer Stunde (bis zu 5,5 Stunden) und Zeiten für An- und Abfahrten von durchschnittlich zusammen 45 Minuten, so dass zwischen dem „Aus dem Haus Gehen“ und dem „Wieder nach Hause kommen“ zwischen knapp 4,5 und 15,5 Stunden liegen können (im Durchschnitt 10,0 Stunden).

Unterstützung erhielten 20,3% der 59 Personen beim Transport, insbesondere von den Betrieben (9 Fälle), seltener von der Arbeitsvermittlung (7 Fälle). Jedem Fünften der beschäftigten oder ehemals beschäftigten Befragten wurde von den Betrieben überdies eine Verpflegung zur Verfügung gestellt (die bis auf Ausnahmen als gut oder sehr gut bewertet wurde).

Diejenigen, bei denen es zur Beschäftigung kam, bewerten die **Arbeitsbedingungen** überwiegend positiv (vgl. Abbildung 6). In Einzelfällen (neun Befragte) wurden die individuellen Voraussetzungen der Befragten insofern von den Betrieben berücksichtigt, dass sie weniger komplizierte Arbeiten ausführten, körperlich leichtere Arbeiten ausführten oder langsamer arbeiten konnten als die meisten anderen Beschäftigten.

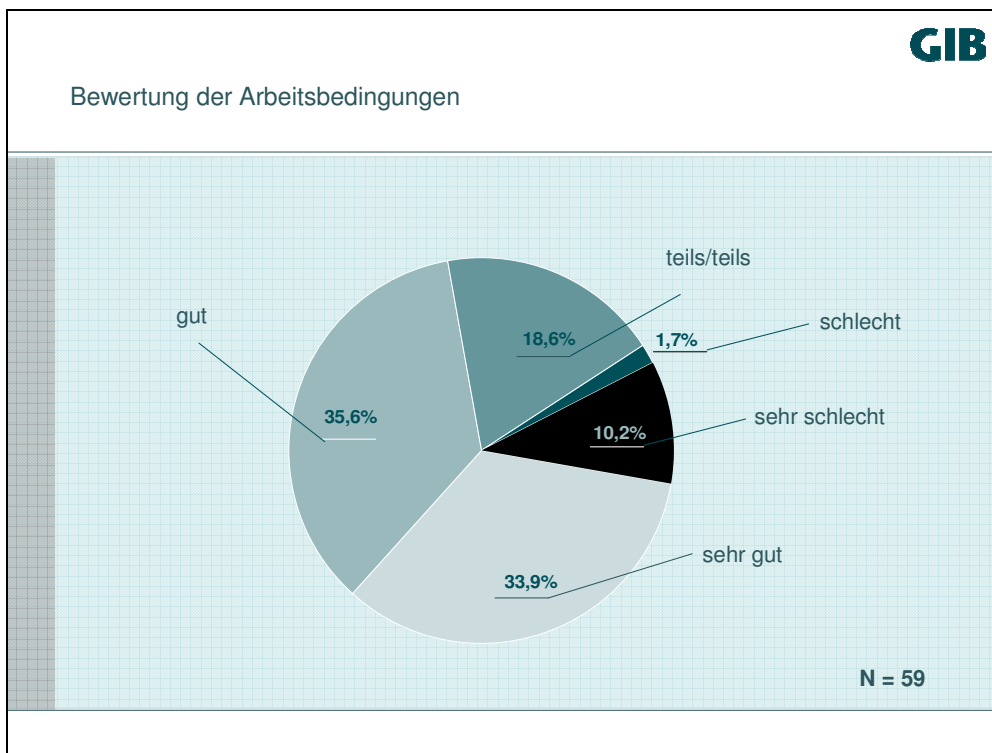


Abbildung 6

Hinsichtlich des Aspekts, was an den Arbeitsbedingungen eher positiv war, wird vor allem auf die zwischenmenschliche Ebene Bezug genommen, 20 von 36 Nennungen beziehen sich auf den „freundschaftlichen Umgang“, „kollegiales Team“, „nette Chefs“ o.ä., z.B. auch auf die zur Möglichkeit, dort auf dem Hof sein Auto waschen zu dürfen). Jeweils 7 Nennungen beziehen sich auf die Natur („z.B. gutes Wetter“, „an der Luft zu sein“) oder auf ein angemessenes Verhältnis von Lohn und Arbeit (darunter auch die Nähe zum Wohnort oder gewisse Freiheiten bei der Wahl von Tätigkeiten). Diese Befragungsergebnisse zeigen die hohe Bedeutung dieses Aspekts für die Befragten. Sie sind jedoch nicht als repräsentative Beschreibung der Arbeitsbedingungen miss zu verstehen, da sie sich nur auf Betriebe bezie-

hen, bei denen es zur Beschäftigung aus der Arbeitslosigkeit vermittelter Inländer kam.

Umgekehrt wurde zum Teil auch auf die zwischenmenschliche Ebene Bezug genommen, wenn das an den Arbeitsbedingungen Negative beschrieben wurde (6 von 23 Nennungen), z.B. unfreundliche Chefs oder Probleme mit Arbeitskollegen genannt, wie z.B. dass die Mehrheit der Mitarbeitenden kein Deutsch sprach. Häufiger sind hier jedoch Hinweise auf die Anstrengung oder die Natur (17 Nennungen), z.B. Hitze oder Regen oder lange Aufenthalte im Kühlhaus.

Die **Entlohnung** setzt sich in der Regel aus mehreren Komponenten zusammen, wobei ein leistungsunabhängiger Grundlohn⁵⁷ zwischen 3,45 Euro und 18,45 Euro⁵⁸ pro Stunde (im Durchschnitt 6,15) gezahlt wurde. Leistungsabhängige Prämien kommen in 11,9% der Fälle hinzu (die sich, wenn vorhanden, pro Tag auf durchschnittlich 27,86 Euro summierten), in zwei Fällen zusätzliche Prämien. Grundlohn und Prämien in Summe und auf Stunden umgerechnet entsprechen einem Stundenlohn von durchschnittlich 6,59 Euro (Median 5,39 Euro). Hinzu kommen in knapp der Hälfte der Fälle Naturalleistungen, z.B. 1-2 Flaschen Wein pro Woche oder Gemüse und Obst für den Eigenbedarf des jeweiligen Haushalts.

Die **Fertigkeiten und Kenntnisse**, die für die Tätigkeiten erforderlich waren, erwarben 30,5% der 59 Personen durch praktische Tätigkeiten in vergangenen Jahren (zuzüglich 15,3%, auf die dies teils zutrifft). 62,7% haben sie sich erst in diesem Jahr während der Arbeit angeeignet (zuzüglich 13,6% auf die dies teilweise zutrifft). Nur eine kleine Zahl dieser Personen erwarb die Fertigkeiten und Kenntnisse durch ein vorgeschaltetes Training oder einen Kurs der öffentlichen Arbeitsvermittlung (6,8% zuzüglich 6,8% teilweise).

⁵⁷ Erfragt wurde, wie sich der Lohn aus verschiedenen Komponenten zusammensetzt, es wurde nicht nach Netto-Löhnen gefragt.

⁵⁸ Dieser überdurchschnittliche Stundenlohn wurde für eine Tätigkeit als Industriereiniger für Maschinen (mit entsprechender Ausbildung) und die Maschinenwartung und -bedienung gezahlt, wobei der Betreffende zugleich als Vorarbeiter (5 Mitarbeiter) eingesetzt wurde.

5.1.5 Erwartungen und Interessen

Das Interesse der Befragten an einer Arbeit ist überwiegend als hoch zu beschreiben. So geben z.B. nur 1,3% der Befragten an, es sei ihnen unwichtig, irgendeine Arbeit zu haben. Unter den verschiedenen Aspekten rangiert das Interesse an einer langfristig sicheren Arbeit am höchsten, gefolgt von einem höheren Einkommen. Auch das Interesse, anderen Menschen und zukünftigen Arbeitgebern die Belastbarkeit zu zeigen ist stark ausgeprägt. Obgleich ebenfalls von über 40,4 bis 45,7 Prozent der Befragten als sehr wichtig benannt, sind die Wünsche, eine inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben, oder selbstbestimmt zu arbeiten, etwas geringer ausgeprägt. Auch das Interesse an Zeit – für sich privat oder für die Suche weiterer Arbeit – gehört zu den eher seltener genannten Präferenzen (vgl. Abbildung 7).

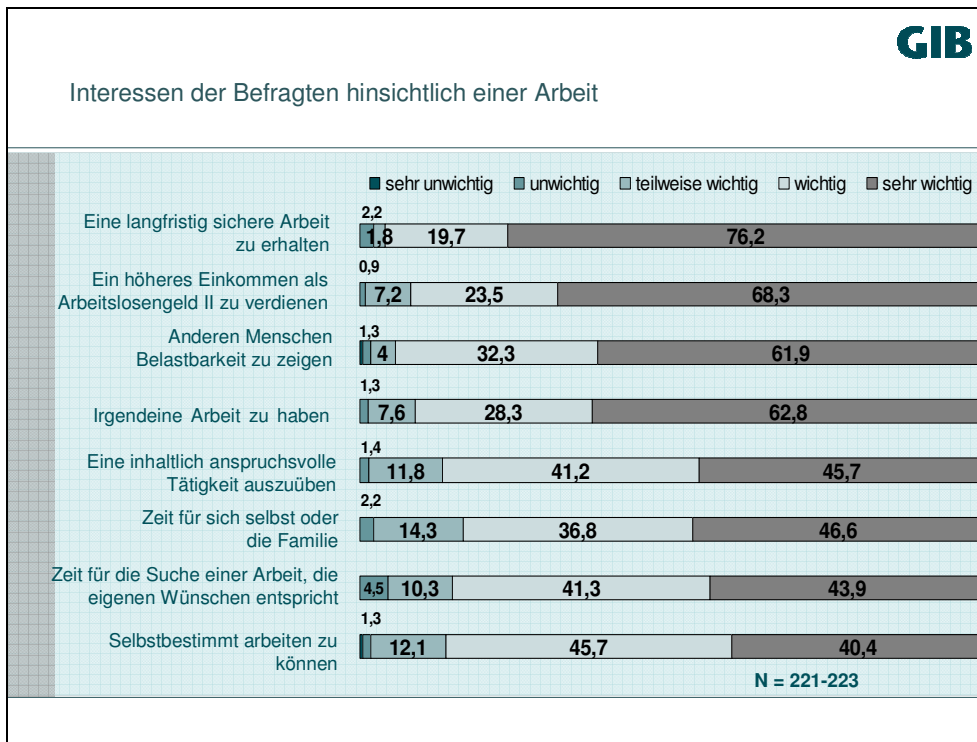


Abbildung 7

Das Interesse an einer Vermittlung in landwirtschaftliche Saisonarbeit streute dabei sehr breit. 26,9% gaben an, sie hätten überwiegend oder große Bedenken gehabt, 39,5% sprachen hingegen von großem oder überwiegendem Interesse (vgl. Abbildung 8).

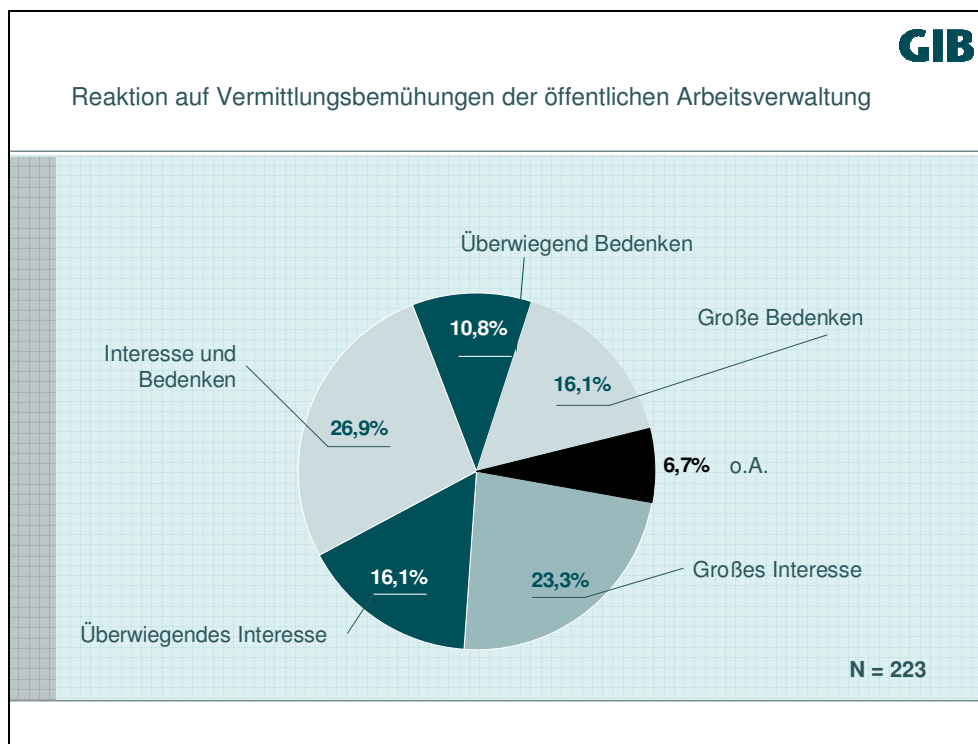


Abbildung 8

Diese Interessenlage stellt sich in geringem Maß als entwicklungsfähig heraus. In 6,3% der Fälle hatten die Betroffenen zunächst überwiegend Bedenken, konnten sich zum Befragungszeitpunkt jedoch eine Tätigkeit in landwirtschaftlicher Saisonarbeit gerne oder sehr gerne vorstellen. In 1,8% der Fälle fand die entgegen gesetzte Entwicklung statt.

5.2 Polnische Arbeitskräfte und Inländer/-innen, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung rekrutiert wurden

Die Gruppe der Polnischen Arbeitskräfte und der Inländer/-innen, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung rekrutiert wurden, setzt sich in verschiedener Hinsicht anders zusammen als die Befragten des Pools der öffentlichen Arbeitsvermittlung. So sind z.B. 42,8% von ihnen weiblich und ihr Durchschnittsalter liegt bei 41 Jahren.

Dass sie eine Saisontätigkeit gefunden hatten, führten 9,4% von ihnen (auch und zumindest teilweise) auf die öffentliche Arbeitsvermittlung zurück, 81,9% gaben an, Freunde oder Familienangehörige hätten ihnen

(zumindest teilweise) dabei geholfen. Die Betriebe waren hier nur in Ausnahmefällen aktiv geworden, nur 5,1% gaben an, dass der Betrieb aktiv über seinen Bedarf, z.B. über Radio oder Zeitung informiert hätte. Ein Drittel hatte schon in früheren Jahren in dem Betrieb gearbeitet.

Der von den Befragten genannte Lohn hat in 95,2% einen leistungsunabhängigen Grundlohn, der im Mittel 5,25 Euro beträgt. Leistungsabhängige Zahlungen werden nur in 5,1% der Fälle genannt, die sich dann im Durchschnitt auf 40,83 Euro pro Tag summieren.

Die Fertigkeiten, die sie für die Tätigkeit benötigten, hatten sich 59,8% der Befragten (voll, überwiegend oder zum Teil) schon in vergangenen Jahren durch praktische Tätigkeiten angeeignet. Trotzdem ist auffällig, dass auch 43,0% sich diese Fertigkeiten erst in diesem Jahr während der Arbeit angeeignet hatten – d.h. bei hinreichender Motivation, stellt dies kein Hindernis für die Beschäftigung dar. 5,8% der Befragten gaben an, sie hätten diese auch durch ein vorgeschaltetes Training oder einen Kurs der öffentlichen Arbeitsverwaltung erworben. In diesen Fällen muss davon ausgegangen werden, dass diese Vermittlungsaktivitäten (an Inländern) vor 2007 stattgefunden haben, sie lassen sich jedoch nicht datieren.

Zum Befragungszeitpunkt, waren die Befragten seit Anfang 2007 schon zwischen weniger als einem Monat und 8 Monaten in der landwirtschaftlichen Saisontätigkeit beschäftigt (im Durchschnitt gut 2 Monate), bis Ende 2007 erwarteten sie insgesamt zwischen einem und 12 Monaten beschäftigt zu sein (im Durchschnitt gut zweieinhalb Monate).

Ihr Interesse an einer zukünftigen Saisontätigkeit in der Landwirtschaft war deutlich ausgeprägt, nur 2,3% wollten dies (sehr) ungern, gut zwei Drittel hingegen (69,6%) gern oder sehr gern.⁵⁹ Die Erwartungen an den Lohn, für eine zukünftige Tätigkeit (unter dem sie kein Interesse an der Beschäftigung hätten) lagen überwiegend im Bereich bis zu sieben Euro – 70,8% von ihnen hätten zu diesem Stundenlohn zukünftig Interesse an der Tätigkeit.⁶⁰

⁵⁹ Der Rest entfällt auf fehlende Angaben oder die Angabe „vielleicht“.

⁶⁰ In Abbildung 9 ist dieser Zusammenhang zwischen Interesse und Lohn dargestellt, allerdings nur für die polnischen Arbeitskräfte. Eine gesonderte Auswertung für die nicht über die öAV rekrutierten Inländer bietet sich dort aufgrund ihrer kleinen Zahl nicht an.

5.3 Zusammenhangsanalysen aus der Befragung (potenzieller) Saisonarbeitnehmer/-innen und Zwischenfazit

Um Erfolgsfaktoren der Vermittlung zu erkennen,

- können die Gruppen derer Inländer, die in Beschäftigung vermittelt werden konnten, mit denen verglichen werden, bei denen dies nicht gelang,
- kann die (erwartete) Dauer der Beschäftigung⁶¹ in Zusammenhang mit anderen Merkmalen gebracht werden und
- Kann das Interesse an einer zukünftigen Beschäftigung in Zusammenhang mit anderen Merkmalen gebracht werden, da dies auf die Vermittlungserfolgchancen Einfluss nimmt.

Nachfolgend werden die statistisch signifikanten Zusammenhänge dokumentiert und dort, wo es möglich ist, qualitativ vertieft.

- **Alter:** Je älter die Befragten sind, um so eher haben sie ein Interesse an einer zukünftigen Beschäftigung.
- **Agenturbezirke:** Die erwartete Dauer der Beschäftigung ist in Landau und Ludwigshafen deutlich höher und liegt bei knapp 3 Monaten, in Stade bei 2 und in Osnabrück bei einem Monat. Die Wahrscheinlich in Beschäftigung zu kommen variiert jedoch nicht signifikant zwischen den Agenturbezirken.
- **Vermittlungsaktivitäten:** Je stärker die öffentliche Arbeitsvermittlung die Befragten *informiert* hatte, desto eher ist es zur Beschäftigung gekommen (Spearman-Rho = 0,140*) und die erwartete Dauer erhöhte sich (Spearman-Rho = 0,183*).
Je stärker die öffentliche Arbeitsvermittlung die erforderlichen Fertigkeiten und die Belastbarkeit erprobte oder anderweitig durch Trainingsmaßnahmen *vorbereitete*, desto eher ist es zur Beschäftigung gekommen (Spearman-Rho = 0,197**) und die erwartete Dauer erhöhte sich (Spearman-Rho = 0,302**).
Je stärker die öffentliche Arbeitsvermittlung *finanzielle Anreize* gab, desto eher ist es zur Beschäftigung gekommen (Spearman-Rho = 0,230**) und die erwartete Dauer erhöhte sich (Spearman-Rho = 0,192*). Zugleich wirkte sich dies auch auf das Interesse an einer zukünftigen Beschäftigung aus (Spearman-Rho = 0,202**).
- **Interessen:** Je höher das *Interesse* an einer zukünftigen Beschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit ist, desto eher ist es zu

⁶¹ Jeweils immer inklusive der Erwartung von „keiner Beschäftigung“

einer solchen Beschäftigung gekommen (Spearman-Rho = 0,214**) und die erwartete Dauer erhöhte sich (Spearman-Rho = 0,354**).

Je höher das *Interesse an überhaupt einer Arbeit* ist, desto eher ist es zur Beschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit gekommen (Spearman-Rho = 0,145*).

- **Eigenaktivitäten:** Je eigenständiger und aktiver die Befragten gesucht hatten, z.B. sich Adressen von Betrieben besorgt, Betriebe angesprochen oder sie angeschrieben hatten, desto eher ist es zu einer solchen Beschäftigung gekommen (Spearman-Rho = 0,200**). Dies sind Personen, die auch ein höheres Interesse hieran besitzen.
- **Bewertung von Arbeitsbedingungen:** Die Personen, bei denen es zur Beschäftigung kam, bewerten die von ihnen erfahrenen Arbeitsbedingungen deutlich besser als die anderen Personen – bei denen es nicht zur Beschäftigung kam – die von ihnen erwarteten Arbeitsbedingungen bewerten.⁶² Hier kann jedoch nicht gemessen werden, in welchem Maß andere persönliche Präferenzen oder unterschiedliche Angebote entscheidend sind.
Etwa zwei Drittel der Befragten geben an, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, würde ihr Interesse an einer solchen Beschäftigung erhöhen. Hierunter fallen z.B. die Anstrengung oder das Betriebsklima (21,6% von 102 Nennungen zu den Gründe die die seitens des Befragten gegen die Fortführung oder Aufnahme einer solchen Beschäftigung sprachen), oder die Arbeitszeiten mit langen unbezahlten Pausen, lange Arbeitszeiten oder die zeitliche Unvereinbarkeit z.B. durch parallele Kindererziehung (13,7%). Gegen die Fortführung oder Aufnahme einer solchen Beschäftigung sprachen auch relativ häufig Probleme der Erreichbarkeit, z.B. fehlender ÖPNV oder fehlender Führerschein (11,8%)
- **Beschäftigungsalternativen:** 13,7% von 102 Nennungen zu den Gründen, die seitens des Befragten gegen die Fortführung oder Aufnahme einer landwirtschaftlichen Saisontätigkeit sprachen, bezogen sich darauf, dass sie eine andere Beschäftigung hatten erhalten können.
- **Lohn:** 69,5% der Befragten geben an, dass eine Erhöhung des Lohns dazu beitragen könnte, ihr Interesse zu erhöhen.
Die Abbildung 9 veranschaulicht das Interesse an eine Beschäfti-

⁶² Mittelwert auf der 5-Skala von 2,19 im Vergleich zu 2,91.

gung in Abhängigkeit vom Lohn. Insbesondere um den gegenwärtigen Durchschnittslohn herum ist die Kurve steil, d.h. hier kann eine relativ geringe Anhebung des Lohns zu einer relativ großen Erhöhung der interessierten Personen beitragen. Ebenso ist aus der Kurve ersichtlich, dass die Lohnpräferenzen in diesem Bereich bei beschäftigten oder ehemals beschäftigten Personen geringer sind (bzw. der Anteil unter ihnen höher, der bei einem bestimmten Lohn Interesse an der Arbeit zeigt) als unter denjenigen, bei denen es nicht zur Beschäftigung kam.

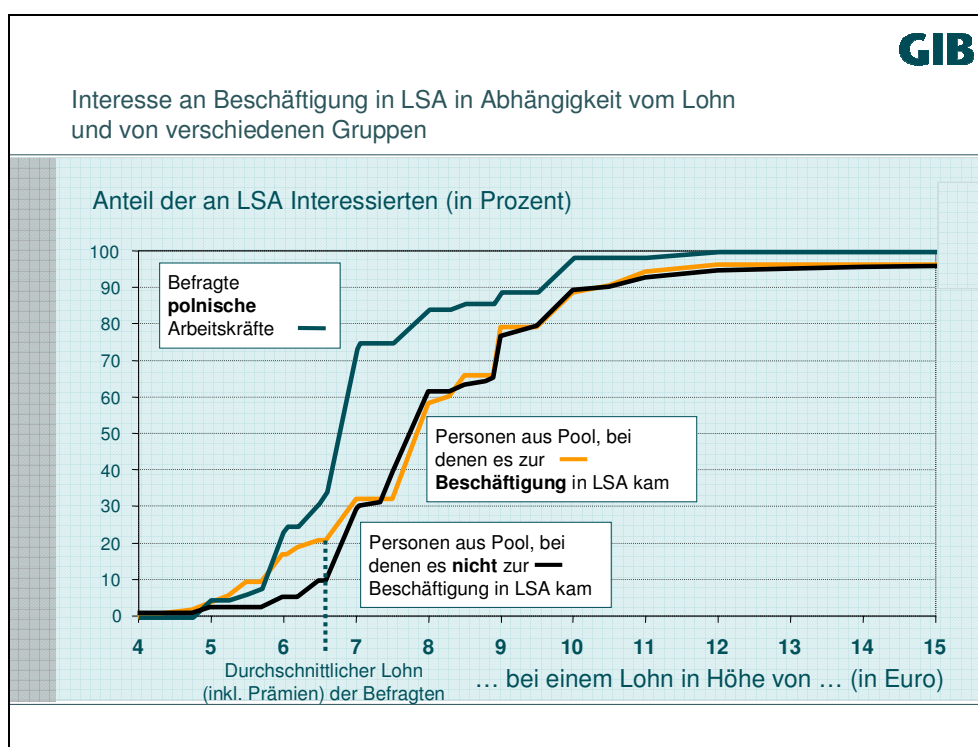


Abbildung 9

Kein Einfluss konnte festgestellt werden hinsichtlich des Rechtsstatus von SGB II und SGB III, dem Vorhandensein von Berufsabschlüssen, der Höhe der Schulbildung und dem Geschlecht. Bei der Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich der „fehlende“ Zusammenhang nur auf den Vergleich von Personen innerhalb des Pools bezieht, nicht auf die Bildung des Pools.⁶³

⁶³ D.h. z.B. dass die Frauen, die sich im Pool befinden, die gleiche Wahrscheinlichkeit haben, in landwirtschaftliche Beschäftigung zu kommen, wie Männer im Pool. Allerdings ist auffällig, dass Frauen im Pool unterproportional vertreten sind, d.h. die seitens der öffentlichen Arbeitsvermittlung angelegten Kriterien für die Poolbildung (vgl. Abschnitt 4) filtern Frauen stärker heraus als Männer. Es kann somit die Hypothese aufrecht erhalten bleiben, dass hinsichtlich der Grundgesamtheit der Arbeitssuchenden die Männer eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine landwirtschaftliche Saisonbeschäftigung zu erhalten.

Darüber hinaus weist ein Zwischenergebnis der Befragung darauf hin, dass die Angaben der öffentlichen Arbeitsvermittlungen zur Größe ihrer „Pools“ einer qualitativen Spezifizierung bedürfen. Die Verfahren der Poolbildung (vgl. Abschnitt 4) können offensichtlich nicht verhindern, dass sich noch relativ viele Arbeitsuchende in den so genannten „Pools“ wiederfinden, die nur im weiteren Sinn als potenzielle landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte bezeichnet werden können.

6. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG VON LANDWIRTEN

Im Rahmen der Evaluierungsstudie wurden in einer ersten Welle 201 und in einer zweiten Welle 204 landwirtschaftliche Betriebe telefonisch befragt. Die notwendigen Kontaktdaten wurden von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt.

Die Kontaktdaten stammen von den Agenturen für Arbeit in den vier Untersuchungsregionen, die jeweils 200 Adressen landwirtschaftlicher bzw. Gartenbaubetriebe, die „*Saisonkräfte beschäftigen wollten*“, über die Bundesagentur für Arbeit der Begleitforschung zugänglich machen sollten. Die Datenanforderung war bewusst so formuliert, dass Betriebe mit ausschließlich ausländischen, ausschließlich inländischen oder auch mit aus- und inländischen Saisonarbeitskräften bzw. mit der Absicht, entsprechende Saisonkräfte beschäftigen zu wollen, in die Stichprobe Eingang finden konnten.

Die Übermittlung der Kontaktdaten von 200 der Befragungszielgruppe zugehörigen landwirtschaftlichen bzw. Gartenbaubetrieben war insbesondere den Agenturen in Niedersachsen nicht möglich, so dass bereits in der Brutstichprobe zwei Agenturbezirke deutlich weniger vertreten sind. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass die Agentur in Stade – entgegen der Datenanforderung – in der ersten Stichprobe Kontaktdaten nur von landwirtschaftlichen Betrieben übermittelt hat, die „Bedarf an inländische Erntehelfern gemeldet hatten“.⁶⁴ Aufgrund dieser fehlerhaften Stichprobenziehung im Agenturbezirk Stade sind die Befragungsergebnisse der ersten Welle aus dem Agenturbezirk Stade nicht unmittelbar vergleichbar mit denen aus den anderen drei Agenturbezirken. In der zweiten Stichprobenziehung wurde dieser Fehler nicht wiederholt.

Im Folgenden werden die befragten Betriebe (Nettostichprobe) näher charakterisiert und die Befragungsergebnisse vorgestellt. Dabei werden die Ergebnisse beider Untersuchungswellen vorgestellt, die Analysen zu den Erfolgsfaktoren der Inländerbeschäftigung beruhen auf der Analyse beider Befragungen.

6.1 Charakterisierung der befragten Betriebe

Die regionale Disparität der verfügbaren Adressen spiegelt sich auch in der Zusammensetzung des Befragungssamples wieder.

⁶⁴ Dies ist das Ergebnis einer Anfrage der BA bei den Agenturen vom September 2007.

	1. Welle realisierte Interviews	2. Welle realisierte Interviews	Gesamt realisierte Interviews
Landau	45 (22,2%)	75 (36,8%)	120 (29,6%)
Ludwigshafen	121 (60,2%)	63 (30,9%)	184 (45,4%)
Osnabrück	19 (9,5%)	15 (7,4%)	34 (8,4%)
Stade	16 (8,0%)	51 (25,0%)	67 (16,5%)
Summe	201 (100%)	204 (100%)	405 (100%)

Tabelle 28

Die nachfolgend dargestellten Befragungsergebnisse sind daher stark durch die Angaben der befragten Landwirte aus Ludwigshafen und weniger durch die der Landwirte aus Stade und speziell jene aus Osnabrück geprägt. Für die *Gegenüberstellung* von Ergebnissen aus verschiedenen Agenturbezirken sowie für *Zusammenhangsanalysen* ist diese Ungleichverteilung jedoch unproblematisch.⁶⁵

Die befragten Betriebe der ersten Welle beschäftigten im Jahr 2006 durchschnittlich 55,85 Saisonarbeitskräfte, wobei der hohe Mittelwert mit einer großen Bandbreite einhergeht, denn jeder zweite befragte Betrieb (49,3%) hatte 1 bis 8 Saisonkräfte, 75% aller Betriebe hatten 1 bis 27 Saisonkräfte im Vorjahr. Der hohe Durchschnittswert ist insbesondere auf die Großbetriebe mit über 100 (10% aller Betriebe), über 250 (5% aller Betriebe) und bis zu 1.800 Saisonkräfte zurückzuführen.

In der zweiten Befragungswelle wurden – gemessen an der Zahl der Saisonarbeitskräfte – deutlich kleinere Betriebe befragt, sie beschäftigten im Jahr 2006 im Mittel 24,67 landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte.⁶⁶

Von den befragten Betrieben der ersten Welle bauten

- 14,5% Spargel,
- 17,5% Beeren-Obst,
- 19,5% Baumobst,
- 29,5% Wein, und

⁶⁵ Die Ungleichverteilung zwischen den Agenturbezirken ist, wenn jeder Agenturbezirk für sich betrachtet wird bzw. wenn die Ergebnisse aus den vier Agenturbezirken gegenübergestellt werden, unerheblich. Gleiches gilt für die Zusammenhangsanalysen, nicht aber für die deskriptive Statistik zur Situation in den vier Agenturbezirken insgesamt. Alle beschreibenden Ergebnisse, die sich auf die Grundgesamtheit aller befragten Betriebe stützen, werden durch die größere Zahl der rheinlandpfälzischen Betriebe beeinflusst.

⁶⁶ Die geringere Betriebsgröße ist zum einen auf die andere regionale Zusammensetzung der beiden Wellen zurückzuführen, kann aber auch eine Folge der zweifachen Stichprobenziehung sein: Je mehr landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte insgesamt beschäftigt werden, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb auch schon zum Zeitpunkt der ersten Stichprobenziehung zur Befragungszielgruppe zählte.

50,0% sonstige Kulturen⁶⁷

an und setzten hierfür Saisonkräfte ein.

Von den befragten Betrieben der zweiten Welle bauten

8,8% Spargel,

15,2% Beeren-Obst,

33,8% Baumobst,

54,9% Wein, und

22,5% sonstige Kulturen

an. Dass in der zweiten Welle mehr Weinbauern und mehr Baumobst-Betriebe befragt wurden, ist u.a. auf den Befragungszeitraum der zweiten Welle, dies war der Monat Oktober, zurückzuführen.

Betrachtet man die Verteilung der von den Betrieben insgesamt beschäftigten Saisonarbeitskräfte auf die verschiedenen Kulturen, so zeigt sich eine andere Verteilung. So werden z.B. von den Betrieben, die in der zweiten Welle befragt wurden, 36,2% der Saisonkräfte für sonstige Kulturen, 20% für Beerenobst und 13,5% für den Spargelanbau eingesetzt, obwohl nur 22,5%, 15,2% bzw. 8,8% der Landwirte „sonstige Kulturen“, Beerenobst bzw. Spargel anbauen. Umgekehrt werden beim Wein und Baumobst, gemessen an der Zahl der Betriebe, die entsprechende Kulturen anbauen (54,9% bzw. 33,8%), nur unterproportional viele Saisonkräfte beschäftigt (16,3% bzw. 14,1%).

Je nach Anbaukultur ergeben sich über das Jahr hinweg unterschiedliche Bedarfsspitzen für die Betriebe: Bei Spargelbauern von April bis Juni, bei jenen die Beeren-Obst anbauen im Juni und Juli und bei Landwirten mit Baumobst 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 haben, der dazwischen nicht auf „Null“ abfällt wie z.B. bei Spargelbauern.

Diese Angaben der befragten Landwirte zum zeitlichen Bedarfsprofil ihres Betriebs sind in beiden Befragungswellen nahezu identisch und decken sich mit den Ergebnissen der qualitativen Erhebungen bei Vertretern der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu den „üblichen Einsatzzeiten für Saisonkräfte“ in verschiedenen Anbaukulturen.

⁶⁷ U.a. diverse Kohlarten, Feldsalat, Möhren, Frühkartoffeln, Kraut, Kürbis, Radieschen, Schnittblumen und Stangenbohnen.

6.2 Beschäftigung von Saisonarbeitskräften im Jahr 2007

Der von den in der ersten Welle befragten Betrieben geschätzte Saisonarbeitskräftebedarf für das Gesamtjahr 2007 beläuft sich auf durchschnittlich 62,48 Saisonkräfte je Betrieb und liegt damit gut 10% über der Zahl der in 2006 tatsächlich beschäftigten Saisonkräfte.

Die in der zweiten Welle befragten Landwirtschaftsbetriebe waren zwar, gemessen an der Zahl ihrer Saisonarbeitskräfte deutlich kleiner als die der ersten Welle, aber auch sie planen in 2007 deutlich mehr Saisonkräfte beschäftigen zu wollen, als im Vorjahr. Die durchschnittliche Planzahl von 26,53 Saisonarbeitskräften liegt 7,5% über der Zahl der tatsächlich in 2006 Beschäftigten (24,67).

Bis zum Befragungszeitpunkt hatten die Betriebe, die in der ersten Welle befragt wurden, im Mittel bereits 38,93 Saisonkräfte in 2007 beschäftigt, was 62,3% des geplanten Jahresbedarfs entspricht. Die im Oktober in der zweiten Welle befragten Landwirte hatten hingegen schon so viele Saisonkräfte im laufenden Jahr beschäftigt, dass sie bereits 92,6% Ihrer Planzahl für 2007 erreichten. Für die Betriebe der zweiten Welle gilt, dass diese zum Befragungszeitpunkt bereits mehr Saisonarbeitskräfte beschäftigten (im Mittel 24,92) als im gesamten Jahr 2006 (im Mittel 24,67). Auch gegenüber dem Jahr 2005 zeigt sich eine deutliche Zunahme der Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in den befragten Betrieben.⁶⁸

Die bislang schon beschäftigten Saisonkräfte sind fast durchweg ausländischer Herkunft,⁶⁹ der Anteil inländischer Saisonkräfte lag in der ersten Befragungswelle bei 2,7% und in der zweiten Welle bei 6,4%. Die Zunahme der Inländerquote kann unterschiedliche Ursachen haben, über die an dieser Stelle nicht spekuliert werden soll.

Betrachtet man die Betriebe und differenziert man nach jenen mit und jenen ohne inländische Saisonarbeiter, so zeigt sich, dass alle befragten Betriebe ausländische Saisonkräfte, aber nur 14,4% von den in der ersten Welle befragten auch inländische Saisonkräfte beschäftigen. Von den in der zweiten Welle befragten Betrieben hatten immerhin 32,1% mindestens eine inländische Saisonkraft. Wenn Inländer beschäftigt werden, dann zu meist sehr wenige Personen, was folgende Abbildungen zeigen.

⁶⁸ Im Jahr 2005 beschäftigten die befragten Betriebe durchschnittlich 23,66 Saisonarbeitskräfte.

⁶⁹ Die ausländischen Saisonarbeitskräfte stammen mehrheitlich aus Polen (72,3%) und Rumänien (23,9%). Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich auf die erste Befragungswelle, sie zeigen den jeweiligen Anteil an allen Saisonarbeitskräften an.

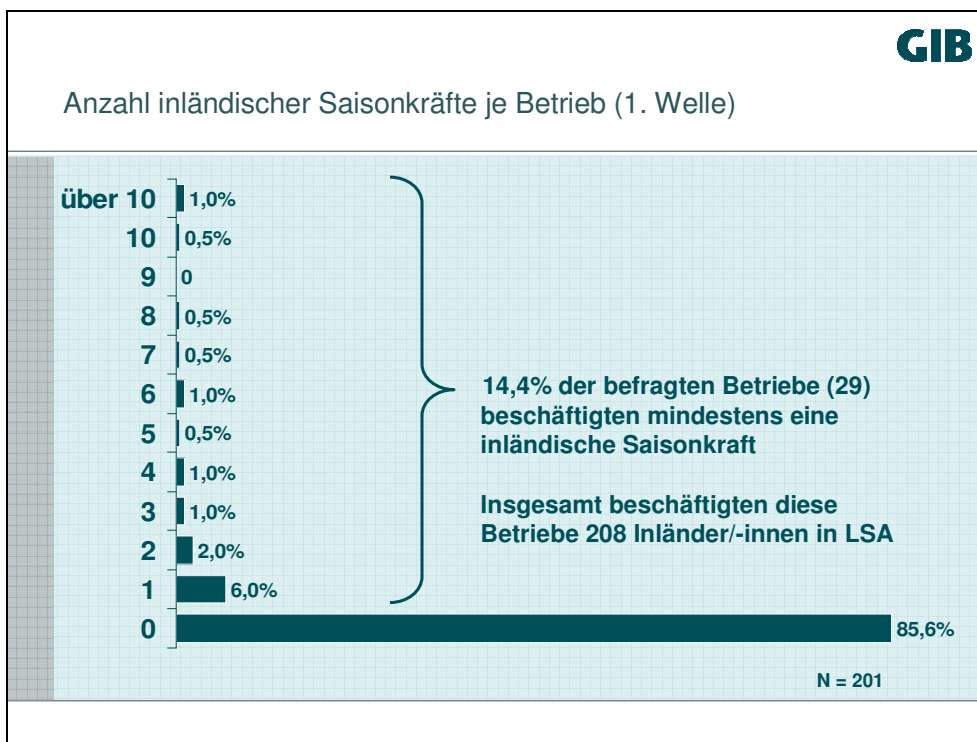


Abbildung 10

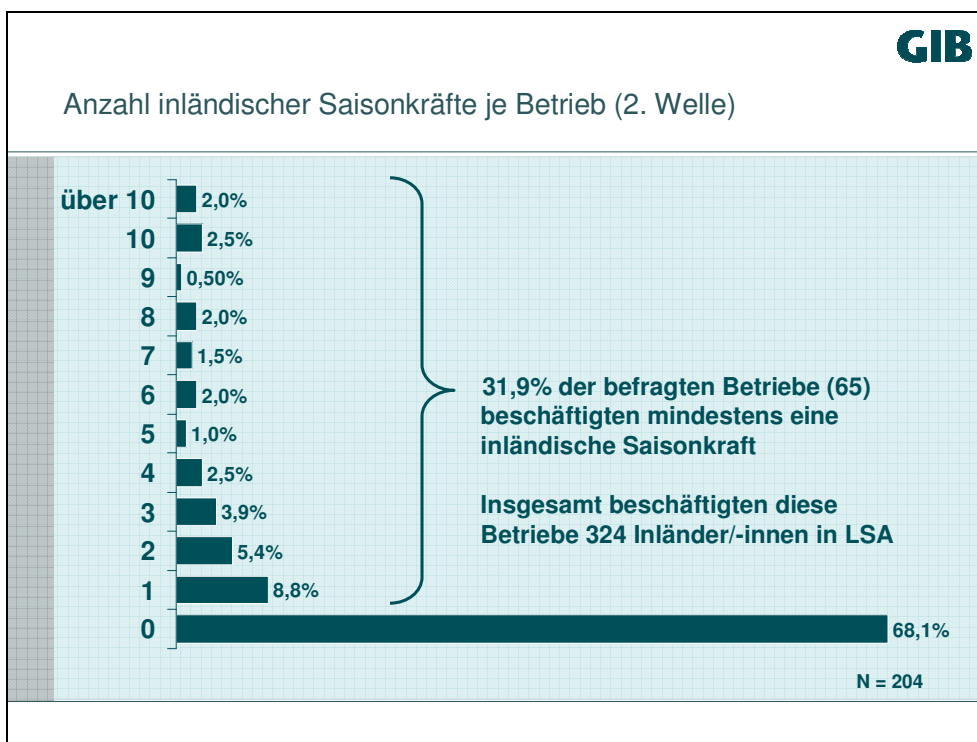


Abbildung 11

Von den Betrieben, die in der ersten Welle befragt wurden und die 2007 noch keine Inländer als Saisonkräfte beschäftigt haben, bekunden 17,4% dies im Verlauf des Jahres 2007 noch tun zu wollen, weitere 4,1% sind sich diesbezüglich noch unsicher. Die verbleibenden 78,5% dieser Betriebe – dies sind 67,2% aller befragten Betriebe – geben jedoch an, keine inländischen Saisonkräfte zu beschäftigen und dies auch nicht „nachholen“ zu wollen. Da die zweite Befragungswelle im Oktober stattfand, kann davon ausgegangen werden, dass nur ein sehr geringer Anteil von Betrieben ohne inländische Saisonkräfte dies im Verlaufe des Jahres noch nachholt.

Auch dieses Ergebnis steht in Einklang mit den Erkenntnissen aus den vor Ort geführten Interviews mit Vertretern der öffentlichen Arbeitsverwaltung, nach denen im laufenden Jahr – im Vergleich zu den Vorjahren – weniger Vermittlungsaufträge für landwirtschaftliche Saisonkräfte an die Agenturen für Arbeit gerichtet wurden.

Analysiert man die Betriebsgrößenstruktur der Betriebe mit und ohne inländische Saisonarbeiter, so zeigen sich deutliche Unterschiede, was aus Tabelle 29 hervorgeht.

Betriebe mit ...	Anteil von Betrieben mit inländischen Saisonkräften
... bis zu 10 Saisonkräften	9,4% (1. Welle: N=106) 21,6% (2. Welle N =111)
... 10 bis 50 Saisonkräften	15,3% (1. Welle N=59) 44,7% (2. Welle N=76)
... 50 bis 250 Saisonkräften	37,0% (1. Welle N=27) 46,7% (2. Welle N=15)
... über 250 Saisonkräften	0,0% (1. Welle N=9) 0,0% (2. Welle N=2)

Tabelle 29

Während im Durchschnitt über alle Betriebe die Quote der Betriebe mit inländischen Saisonkräften in der ersten Welle 14,4% und in der zweiten Welle 31,9% beträgt (siehe Abbildungen 10 und 11), liegt sie bei den vielen ganz kleinen und insbesondere den wenigen ganz großen Betrieben deutlich darunter, im letzten Fall sogar bei 0%. D.h. die befragten Großbetriebe, die angaben im Jahr 2007 mehr als 250 Saisonarbeitskräfte beschäftigen zu wollen, haben bis zum jeweiligen Befragungszeitpunkt noch keinen einzigen Inländer als Saisonarbeitskraft beschäftigt. Dies trifft für die erste wie für die zweite Welle zu, wobei in der zweiten Welle nur noch zwei solcher Großbetriebe im Befragungssample enthalten waren. Die obige Tabelle zeigt, dass in den mittelgroßen Betrieben am häufigsten inländische Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden.

Differenziert man die Angaben zum Umfang der Inländerbeschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit bei den befragten Betrieben nach deren Sitz in einem der vier Arbeitsagenturbezirke, so zeigen sich zwischen den Agenturbezirken Ludwigshafen, Landau und Osnabrück nur kleinere Unterschiede, die durchschnittliche Inländerquote je Betrieb liegt zwischen 4,7% in Osnabrück und 5,5% in Landau.

Betriebe aus dem Agenturbezirk...	Durchschnittliche Inländerquote je Betrieb (Berechnungsbasis beide Wellen)
... Ludwigshafen	5,3% (N=184)
... Landau	5,5% (N=120)
... Osnabrück	4,7% (N=34)
... Stade	14,1% (N=67)

Tabelle 30

Vergleicht man die Quoten mit denen im Agenturbezirk Stade, so ist zu berücksichtigen, dass die Agentur für Arbeit in Stade anders als die anderen drei Agenturen für die erste Befragungswelle nur Kontaktdaten von landwirtschaftlichen Betrieben zur Verfügung gestellt hat, die einen Bedarf an *inländischen* Saisonkräften angemeldet hatten. Dass die Quote von Betrieben mit Inländern in dieser Teilgruppe deutlich höher ist, ist wenig verwunderlich.⁷⁰ Die erste Welle ging aber nur mit 16 Interviews mit Landwirten aus dem Agenturbezirk Stade in die Gesamtauswertung ein. In der zweiten Welle, in der der Fehler der Stichprobenziehung nicht wiederholt wurde, wurden 51 Interviews mit Landwirten aus Stade geführt. Auch diese Interviews zeigen an, dass die Betriebe in Stade relativ umfangreicher Inländer in landwirtschaftlicher Saisonarbeit beschäftigen als ihre Kollegen in den anderen drei Agenturbezirken. Den Ursachen, die hierfür verantwortlich gemacht werden können, wird im Abschnitt 7 nachgegangen.

6.3 Zulassung ausländischer Saisonkräfte und Gewinnung inländischer Arbeitskräfte

Bei der Zulassung ausländischer Saisonkräfte gab es aus Sicht der meisten befragten Landwirte (1. Welle 87,0% / 2. Welle 91,1%) keine Probleme. 5% der Befragten der ersten Welle (3,0% der 2. Welle) beklagten eine lange Bearbeitung ihres Antrages und 5% (4,4% der 2. Welle) nannten sonstige Probleme. Dass die Härtefallregelung beantragt, aber nicht oder nur mit Schwierigkeiten gewährt wurde, nannten in beiden Wellen jeweils nur 2%

⁷⁰ Dass nur ein Teil dieser Betriebe auch faktisch Inländer als Saisonkräfte beschäftigt, deckt sich mit den Erkenntnissen zur Vermittlung von Inländern in den anderen Agenturbezirken.

der Befragten als Problem bei ihrer Beantragung ausländischer Saisonkräfte.

Die Härtefallregelung nahmen 19% der befragten Landwirte der ersten und 16,3% der der zweiten Wellen in Anspruch. Sehr verbreitet ist hingegen die Beantragung eines Mehrbedarfs aufgrund einer Erweiterung des Betriebs. So geben 44% (1. Welle) bzw. 42,4% (2. Welle) der Landwirte an, wegen einer Betriebs- bzw. Flächenerweiterung die Zulassung von mehr ausländischen Saisonkräften als regulär möglich beantragt zu haben.

Einen Vermittlungsauftrag zur Besetzung von Saisonarbeitsstellen mit inländischen Arbeitsuchenden stellten 30,4% der Betriebe, die in der zweiten Welle befragt wurden.⁷¹ Diese Betriebe meldeten im Mittel 5,9 offene Stellen zur Vermittlung der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Wenn ein Vermittlungsauftrag gestellt wurde, dann fand auch in fast allen Fällen ein persönliches Gespräch zwischen dem Landwirt und einem Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsvermittlung (des Arbeitgeberservices, siehe Abschnitt 4) statt (siehe Abbildung 12). Im Folgenden wird bezogen auf diese Gruppe von Landwirten, die einen Vermittlungsauftrag für landwirtschaftliche Saisonkräfte stellten, der Vermittlungsprozess näher beleuchtet. Sofern nichts anderes genannt ist, beschränken sich die Ausführungen auf die Erhebung der zweiten Welle, die für diese Fragestellung geeigneter ist als die der ersten Welle.

Der Wahrnehmung und Erinnerung der befragten Arbeitgeber zufolge wurde in 78,3% der Fälle von dem Mitarbeiter der Arbeitsagentur erfragt und erfasst, welche Entlohnung mit der offenen Stelle verbunden ist (vgl. Abbildung 12). Nahezu ähnlich viele Landwirte (79,%) bekunden, dass die Art der Tätigkeiten vollständig und detailliert von Mitarbeitern der öffentlichen Arbeitsverwaltung erfasst wurden. Dass die Arbeitsbedingungen und die Anforderungen an die Saisonarbeitskräfte detailliert und vollständig erfragt wurden, bestätigen jedoch nur 52,5% bzw. 62,3% der Landwirte. Eine kleinere Gruppe der betreffenden Landwirte gibt an, dass die verschiedenen Aspekte nur teilweise⁷² erfragt wurden.

⁷¹ In der ersten Welle wurde dies nicht erfragt.

⁷² Die Antwortmöglichkeit „teilweise“ kann sich darauf beziehen, dass der betreffende Aspekt nur unvollständig und / oder nicht im Detail erfasst wurde.

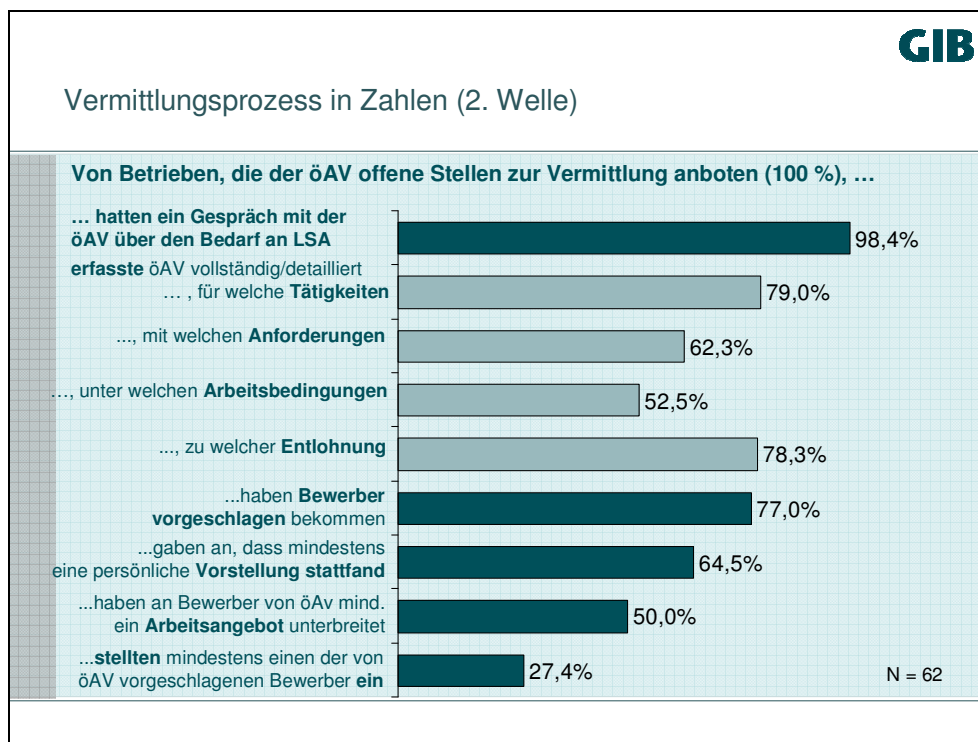


Abbildung 12

Die Landwirte wurden jedoch nicht nur nach ihrem konkreten Bedarf befragt, sie wurden von der öffentlichen Arbeitsvermittlung auch über deren Vermittlungs- und Unterstützungsangebote informiert. Konkrete Hilfen zur Einstellung inländischer Saisonkräfte wie finanzielle Förderungen (z.B. Lohnkostenzuschüsse), Fahrdienste oder die vorab Einarbeitung potenzieller Saisonkräfte auf Kosten der Arbeitsverwaltung wurden 58,1% der Landwirte, die einen Vermittlungsauftrag stellten, angeboten. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass 41,9% der betreffenden Landwirte keine ergänzenden Hilfen angeboten wurden bzw. diese sich nicht mehr daran erinnern konnten. Wie hoch der Vergleichswert in der ersten Befragungswelle liegt kann nicht ermittelt werden, weil in der ersten Befragungswelle nicht danach gefragt wurde, ob ein Vermittlungsauftrag erteilt wurde. Wenn Unterstützungsleistungen angeboten wurden, dann waren dies zumeist die finanzielle Förderung, die Vorabearbeitung und die Zusicherung, dass die Arbeitsverwaltung bei Ausfall vermitteltler Arbeitskräfte schnell Ersatzkräfte vermittelt. Fahrdienste wurden hingegen nur sehr wenigen Landwirten angeboten, bezogen auf die zweite Befragungswelle nur einem von 30 Landwirten. Auch in der ersten Befragungswelle zeigte sich, dass Fahrdienste sehr selten und die finanzielle Förderung sehr häufig angeboten wurde.

Von den Landwirten, die der öffentlichen Arbeitsvermittlung einen Vermittlungsauftrag für Saisonarbeitskräfte erteilten, gaben 77,0% an, dass ihnen auch Bewerber vorgeschlagen wurden, die sich jedoch nicht immer vorstell-

ten, so dass es nur in 64,5% der betreffenden Betriebe zur Vorstellung mindestens einer Person aus dem Kreis der Vorgeschlagenen kam.

Ein konkretes Angebot zur Aufnahme einer Saisontätigkeit wurde von jedem zweiten Betrieb mindestens einer der vorgeschlagenen Personen unterbreitet, zur Einstellung mindestens einer kam es in 27,4% der Betriebe, die der öffentlichen Arbeitsverwaltung einen Vermittlungsauftrag erteilten.

Welche Gründe aus Sicht der befragten Landwirte dafür ausschlaggebend sind, dass sie keine bzw. nicht mehr Personen, die von der öffentlichen Arbeitsverwaltung vorgeschlagen wurden *und* die sich bei ihnen vorstellten, beschäftigt haben, zeigt Abbildung 13.

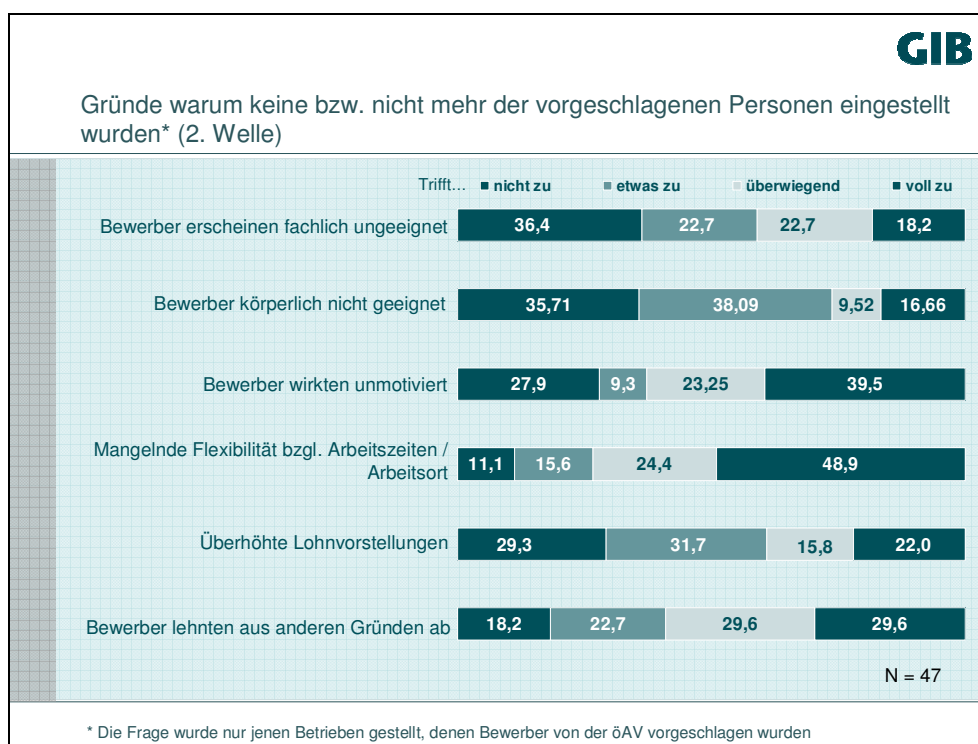


Abbildung 13

Als dominierenden Grund lässt sich die – aus Sicht der befragten Landwirte – „mangelnde Flexibilität bzgl. Arbeitszeit und Arbeitsort“ der Bewerber ausmachen, denn für 48,9% der betreffenden Landwirte trifft dies als Grund der Nichteinstellung voll zu. Am zweithäufigsten (39,5%) nennen die Befragten „mangelnde Motivation“ der Bewerber als Grund, warum keine bzw. nicht mehr Personen, die über die öffentlichen Arbeitsvermittlung zum Vorstellungsgespräch kamen, eingestellt wurden. Eine mangelnde fachliche oder auch fehlende körperliche Eignung wird hingegen sehr viel seltener als ausschlaggebender Grund genannt. Wie aus Abbildung 13 aber auch deutlich wird, sind aus Sicht der Befragten Arbeitsverhältnisse häufiger auch deshalb nicht zustande gekommen, weil die Bewerber dies ablehnten. Fast 30% der Befragten sehen auch hierin eine Ursache für die Diskrepanz

zwischen der Zahl an Bewerbern, die sich über die öffentliche Arbeitsvermittlung kommend bei Landwirten vorstellten und der Zahl der faktisch eingestellten Inländer.

Die meisten Betriebe verlassen sich bei der Gewinnung von inländischen Saisonarbeitskräften jedoch nicht allein auf die Unterstützungs- und Vermittlungsangebote der öffentlichen Arbeitsverwaltung, sie suchen auch auf eigenem Weg und / oder nehmen die Hilfe Dritter, insbesondere des Bauernverbandes, in Anspruch.

Jeder zehnte Betrieb der ersten Befragungswelle (10,4%) und jeder sechste der zweiten Befragungswelle (16,2%) hat einen eigenen Adresspool mit potenziellen inländischen Saisonkräften, in dem sich überwiegend Personen befinden, die bereits in der Vergangenheit bei dem Betrieb als Saisonkraft gearbeitet haben und teilweise aus dem näheren persönlichen Umfeld (Bekannte, Verwandte) stammen. Für beide Befragungswellen gilt, dass vier von fünf Landwirten, die einen eigenen Adresspool potenzieller inländischer Saisonkräfte pflegen, bekunden, dass sich in diesem Pool teilweise oder überwiegend auch Personen wie Studierende, Hausfrauen / Hausmänner und Rentner, also Personen aus der Stillen Reserve, befinden. Die Größe der Pools liegt meist bei bis zu 10 Personen, in wenigen Fällen aber auch deutlich darüber. Wenn der betreffende Landwirt Bedarf an Arbeitskräften hat, ruft er die Personen an und erfragt deren Verfügbarkeit.

6.4 Die Beschäftigung von Inländern

Die befragten Betriebe beschäftigten im Jahr 2007 überwiegend ausländische Saisonarbeiter, einige der Betriebe der ersten Welle (14,4%) und sehr viel mehr von jenen der zweiten Welle (31,9%) aber auch einige wenige Inländer. Im Durchschnitt über alle Betriebe der ersten Welle wurden 1,03 Inländer als Saisonkräfte beschäftigt, bezogen auf die zweite Welle liegt der Wert bei 1,59. Dieser Wert liegt, obwohl das Jahr 2007 auch zum Befragungszeitraum der zweiten Welle noch nicht abgeschlossen war, deutlich über dem Vergleichswert des Jahres 2005 (1,37 Inländer je Betrieb) und nahe an dem Wert des Gesamtjahres 2006 (1,75 Inländer je Betrieb). In den betreffenden Betrieben nahm demnach die Inländerbeschäftigung gegenüber 2005 deutlich zu, gegenüber 2006 ist mit einem nur geringen Rückgang zu rechnen.⁷³

⁷³ Geht man davon aus, dass die Landwirte ihre Planzahlen zur Beschäftigung von Saisonkräften im Jahr 2007 erreichen, so ist mit einer Zunahme der Zahl aller Saisonkräfte um 8% gegenüber der IST-Beschäftigung zu rechnen. Wenn auch die Inländerbeschäftigung um diesen Wert steigt, so steigt die Zahl der Inländer je Betrieb auf 1,72.

Setzt man die Zahl der beschäftigten Inländer insgesamt in Relation zu den über die öffentliche Arbeitsvermittlung bzw. über die aus den eigenen Arbeitskräftedateien der Landwirte (siehe oben) rekrutierten Kräfte, sieht man welche Relevanz die verschiedenen Gruppen haben.

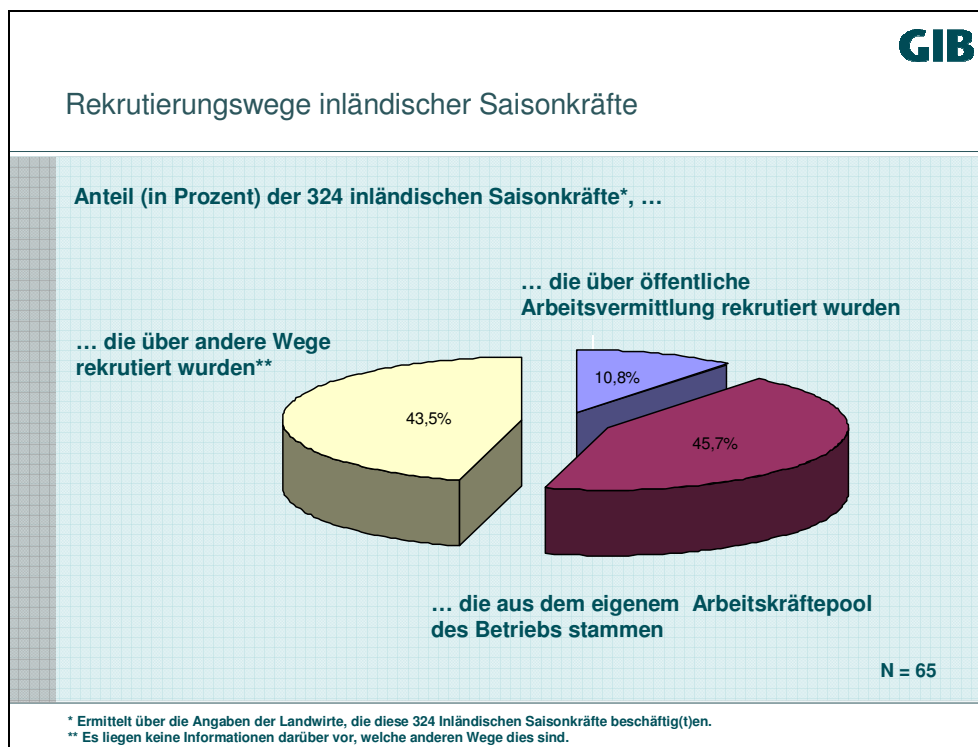


Abbildung 14

Von allen beschäftigten Inländern – Basis sind hier die 62 Betriebe der zweiten Welle, die 2007 mindestens eine inländische Saisonkraft beschäftigten – sind nur 10,8% über die öffentliche Arbeitsvermittlung zur Beschäftigung gekommen. Auch in der ersten Befragungswelle lag der Wert nicht höher, sondern noch darunter (8,2%). In beiden Wellen zeigte sich vielmehr, dass die meisten inländischen Saisonkräfte aus den eigenen Arbeitskräftepools der Landwirte heraus rekrutiert wurden. In der zweiten Welle kamen 45,7% der Inländer aus diesem privaten Pool, in der ersten Welle waren es sogar drei von vier Arbeitskräften. Über welche Wege die restlichen inländischen Saisonkräfte gewonnen wurden, kann nicht detailliert aufgeschlüsselt werden.

Die inländischen Saisonkräfte werden meist, d.h. in vier von fünf Fällen, zu gleichen finanziellen Konditionen beschäftigt wie ausländische Saisonkräfte. 79,3% der Landwirte der ersten und 71,9% der zweiten Welle bekunden, dass für Inländer und Ausländer das gleiche Anforderungsniveau gilt und 77% (1. Welle) bzw. 80,4% (2. Welle) bezahlen beiden Gruppen den gleichen Stundenlohn in Höhe von durchschnittlich etwas über 5 Euro. Der Mittelwert für die erste Befragungswelle liegt bei ca. 5,25 Euro, für die zwei-

te Befragungswelle bei ca. 5,50 Euro.⁷⁴ Zu dem Stundenlohn kommen bei jedem vierten Landwirt der ersten und jedem fünften der zweiten Befragungswelle noch leistungsabhängige Bezahlungsbestandteile hinzu. Nur eine sehr geringe Anzahl von Landwirten gibt an, ausschließlich Leistungsbezogenen Saisonkräfte zu entlohnen.

Die Landwirte, die Inländer und Ausländer unterschiedlich bezahlen, bieten insgesamt ein etwas höheres Lohnniveau. Dies zeigt sich in beiden Befragungswellen. Der in der ersten Befragungswelle ermittelte Stundenlohn für Inländer liegt bei knapp über 6 Euro, der für Ausländer bei ca. 5,35 Euro.⁷⁵ Die entsprechenden Vergleichswerte der zweiten Befragungswelle betragen ca. 6,50 Euro für Inländer und 5,75 Euro für Ausländer.

Wie oben erwähnt sind in den beiden Stichproben der befragten Betriebe auch solche, die von der Arbeitsverwaltung vermittelte Inländer als Saisonkräfte beschäftig(t)en. In der ersten Welle waren es 9, in der zweiten Welle 17 Betriebe. Auf diese 26 Betriebe beziehen sich die folgenden Aussagen zu den Abbrüchen der von der öffentlichen Arbeitsvermittlung vermittelten Saisonkräfte.

Zu Abbrüchen der vermittelten Inländer kam es bei 57,7% der Betriebe 42,3% hatten keine Abbrüche zu verzeichnen. Dies ist positiv, kann aber auch auf die kleine Zahl von vermittelten Saisonkräften zurückzuführen sein. Die Abbruchquote der über öffentliche Stellen vermittelten Personen liegt den Angaben der befragten Landwirte zufolge leicht über der von Inländern, die über andere Wege zur Saisonbeschäftigung kommen. Die Abbruchquote ausländischer Saisonkräfte wird hingegen erheblich niedriger eingeschätzt. Als Hauptgrund für die Abbrüche sehen die Landwirte die Arbeitsbedingungen, denen die betreffenden inländischen Saisonkräfte nicht dauerhaft gewachsen waren. Zwei Drittel der Betriebe der ersten Welle, die Abbrüche von Arbeitskräften, die ihnen die öffentliche Arbeitsverwaltung vermittelte, zu verzeichnen hatten, nennen als (mittlere) Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Abbruch 2 bzw. 4 Tage. In der zweiten Welle waren die vermittelten Kräfte offensichtlich geeigneter, denn nur jeder dritte Betrieb, die Abbrüche dieser Personengruppen zu verzeichnen hatte, nennt eine Beschäftigungsdauer von nur bis zu 4 Tagen.

⁷⁴ Der Stundenlohn wurde gruppiert erfragt, wobei jede (angegebene) Lohngruppe eine Spannweite von 50 Cent hatte. Hieraus können sich kleinere Abweichungen hinsichtlich des tatsächlichen Durchschnittlohns ergeben.

⁷⁵ Der von den Betrieben ermittelte durchschnittliche Stundenlohn liegt niedriger als der, der über die befragten Saisonkräfte ermittelte, da er nicht gewichtet ist und Betriebe mit mehr Beschäftigten eher höhere Löhne zahlen.

7. FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN ZU DEN BESTIMMUNGSFAKTOREN DER INLÄNDERBESCHÄFTIGUNG

Ziele und Ausgangshypothesen

Das Forschungsvorhaben hatte zum Ziel, verlässliche Erkenntnisse über das Ausmaß und insbesondere die Bestimmungsfaktoren der Inländerbeschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit unter der neuen Eckpunkteregelung zu generieren. Zentralen Forschungshypothesen, die im Rahmen dieser Untersuchung geprüft wurden, lauten:

1. Landwirtschaftliche Arbeitgeber haben einen ähnlich hohen Bedarf an Saisonarbeitskräften wie in den Vorjahren.
2. Die Eckpunkteregelung führt zu einer Verknappung des Angebots ausländischer Saisonarbeitskräfte.
3. Landwirte substituieren die „fehlenden“ ausländischen Arbeitskräfte durch inländische Saisonarbeitskräfte und
4. die Inländerbeschäftigung steigt
 - a) mit der Leistungsfähigkeit der Vermittlungsorganisationen,
 - b) mit der Leistungsfähigkeit der Inländer,
 - c) mit den finanziellen Anreizen,
 - d) mit der „Qualität“ der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Inländer sowie
 - e) mit der Höhe der lokalen Arbeitslosigkeit.

Vorgaben zur Untersuchungskonzeption

Die Untersuchungskonzeption wurde vom Auftraggeber der Studie, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in weiten Teilen vorgegeben, sie sah zwei Befragungswellen in vier Agenturbezirken vor. Zwei der vier Agenturbezirke (Ludwigshafen und Landau) waren bereits vorgegeben, die anderen beiden sollten in Niedersachsen liegen. Unter Berücksichtigung der in der Leistungsbeschreibung des BMAS genannten Auswahlkriterien fiel die Wahl auf Stade und Osnabrück. Osnabrück wurde als Fallstudienregion aufgenommen, weil ein Agenturbezirk untersucht werden sollte, in

der ein kommunaler Träger die Grundsicherung gem. SGB II verantwortet.⁷⁶

Die vier untersuchten Agenturbezirke zeichnen sich im Vergleich zur Grundgesamtheit aller Agenturbezirke in Deutschland u.a. durch eine hohe Nachfrage nach ausländischen Saisonarbeitskräften und eine unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeit aus. Sie sind daher im Hinblick auf die Umsetzung und Zielsetzung der Eckpunkteregelung als eher schwierig einzustufen und nicht repräsentativ für Deutschland. Die folgende Tabelle zeigt einige Eckdaten des Arbeitsmarktes in den vier Regionen.

	Ludwigshafen	Landau	Stade	Osnabrück
Einwohner (ca.)	499.000	376.000	382.000	524.000
Arbeitslose	16.742 (2007)	10.001 (2007)	15.894 (2007)	16.581 (2007)
Poolgröße¹	353 (2007)	321 (2007)	600 (2007)	113 (31.08.2007)
Arbeitsgenehmigungen für ausl. LSA	17.132* (2007)	9.263* (2007)	5.593** (2007)	3.167* (2007)
	17.407** (2006)	9.103** (2006)	5.859** (2006)	3.103** (2006)
	17.874** (2005)	9.766** (2005)	4.861** (2005)	3.430** (2005)

1) Anzahl der Personen, die von der öAV als zur Vermittlung in LSA geeignet eingestuft werden

* Anzahl der EZ/AV-Anträge, Quelle: Agenturen für Arbeit

** Anzahl der Arbeitsgenehmigungen, Quelle: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, zitiert nach Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung der BA vom 20. März 2007, Anlage 4, S. 25

Tabelle 31

Empirisches Vorgehen

Das methodisch-konzeptionelle und empirische Vorgehen lässt sich überblicksartig wie folgt skizzieren. Nach der kriteriengestützten Auswahl der Agenturbezirke und deren Abstimmung mit dem BMAS wurde unmittelbar mit den Recherchen für die sozioökonomische Charakterisierung und Analyse der vier Fallstudienregionen begonnen. Parallel wurde an die Bundesagentur für Arbeit ein Antrag auf Datenübermittlung gem. § 75 SGB X gestellt, um an die für die Befragungen notwendigen Kontaktdaten von Arbeitssuchenden zu kommen. Beantragt wurden zwei Stichprobenlieferungen von 300 Arbeitssuchenden je Agenturbezirk, d.h. 1.200 Kontaktdaten in einer ersten Stichprobe und 1.200 Kontaktdaten in einer späteren Ziehung. Ferner wurden Kontaktdaten von Landwirten aus den vier Agenturbezirken erbeten, die Saisonarbeitskräfte beschäftigen wollten. Dem Datenlieferungsantrag wurde nach datenschutzrechtlicher Prüfung durch die BA vom BMAS zugestimmt. Aufgrund von Problemen mit der Stichprobenziehung in

⁷⁶ Aufgrund der vorgegeben Auswahlkriterien stand neben Osnabrück nur noch Vechta als Agenturbezirk mit einer Optionskommune zur Auswahl. Aufgrund der etwas höheren Arbeitslosenquote fiel die Wahl auf Osnabrück.

den vier Agenturen konnten jedoch die Daten nicht in der beantragten Quantität und Qualität geliefert werden. Es wurden daher weniger „für Saisonarbeit in Frage kommende Arbeitsuchende“ als geplant befragt. Interviews mit Landwirten konnten im geplanten Umfang (N=405) durchgeführt werden, die angestrebte Gleichverteilung auf die Vier Agenturbezirke konnte jedoch nicht realisiert werden, insbesondere weil die beiden Agenturen aus Niedersachsen weniger als die beantragten Kontaktdaten von Landwirten liefern konnten.

Neben standardisierten telefonischen Interviews mit Landwirten und Personen, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung als für landwirtschaftliche Saisonarbeit geeignet eingestuft wurden, wurden auch polnische Saisonarbeitskräfte und Inländische, die nicht über die öffentliche Arbeitsvermittlung zu ihrer Beschäftigung gekommen sind, befragt. Diese Befragung erfolgte schriftlich, die Verteilung der deutsch- und polnischsprachigen Fragebögen erfolgte über eine Untergruppe der zuvor interviewten Landwirte. Die Strukturen und Instrumente der Vermittlung von Arbeitskräften in landwirtschaftliche Saisonarbeit wurden durch leitfadengestützte Interviews mit Akteuren des Vermittlungssystems in den vier Agenturbezirken erhoben.

Alle Fragebögen und Leitfäden wurden vor ihrer Verwendung mit dem Auftraggeber abgestimmt. Ferner wurden die in diesem Bericht dargestellten Beschreibungen zu den Vermittlungsstrukturen in den einzelnen Agenturbezirken diesen über das BMAS zur Freigabe vorgelegt.

Aussagekraft der Untersuchungsergebnisse

Alein die Beschränkung der Untersuchung auf vier Agenturbezirke mit eher schwierigen Rahmenbedingungen und die problematische Stichprobenziehung implizieren, dass die nachfolgend beschriebenen Ergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität haben können. Insofern kann die Studie keine Antwort auf das genaue Ausmaß der Inländerbeschäftigung in Deutschland oder in den vier Regionen liefern. Ungeachtet dessen hat die Untersuchung aber gezeigt, dass selbst unter schwierigen regionalen Rahmenbedingungen die Beschäftigung von Inländern in landwirtschaftlicher Saisonarbeit in einem nicht unerheblichen Maße – und den Ergebnissen der befragten Landwirte zufolge auch in höherem Maße als noch im Jahr 2005 – möglich ist. Die Untersuchung hat darüber hinaus jene Faktoren hervorgebracht, die die Inländerbeschäftigung in den vier Untersuchungsregionen befördert hat. Die identifizierten Einflussfaktoren sind in diesem Endbericht in den Kapitel 3 bis 6 im Detail dargestellt, sie werden weiter unten nochmals zusammengefasst. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass sich diese Erfolgsfaktoren nicht auf andere Regionen übertragen ließen.

Zentrale Untersuchungsergebnisse

Die für die Fragestellung der Studie zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- In allen vier Agenturbezirken wurden im laufenden Jahr Inländer in landwirtschaftlicher Saisonarbeit beschäftigt. Dies zeigen sowohl die Befragungen von Landwirten und Arbeitsuchenden, als auch Angaben der vier Agenturen für Arbeit zu ihren Vermittlungszahlen in landwirtschaftliche Saisonarbeit.
- Ob sich das Ausmaß der Inländerbeschäftigung gegenüber 2006 verändert hat, kann vor Abschluss des Jahres nicht mit Sicherheit prognostiziert werden. Gegenüber dem Jahr 2005 zeigte sich jedoch bereits zum zweiten Befragungszeitpunkt im Oktober, dass die befragten Landwirte in 2007 deutlich mehr Inländer (als im Gesamtjahr 2005) beschäftigen.
- Die befragten Landwirte beschäftigen 2007 aber auch mehr ausländische Saisonarbeitskräfte als 2006, dies zeigte schon die Oktoberbefragung vor Ende des Jahres 2007. Die Zahl der ausländischen Saisonarbeitskräfte wie der Saisonarbeitskräfte insgesamt lag 2005 unterhalb des Wertes von 2006. Diese Befunde stützen die 1. Forschungshypothese, nach für 2007 mit einem ähnlich hohen Bedarf der Landwirte auszugehen ist.
- Eine Verknappung des Angebots ausländischer Saisonarbeitskräfte gegenüber 2006 oder 2005 ist bei den befragten Landwirten nicht festzustellen. Betrachtet man hingegen die Zahlen der Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte in den vier Agenturbezirken, so ist von einer Angebotsverknappung in Folge der Eckpunkteregelung auszugehen. Bzgl. der 2. Forschungshypothese gibt es also keine eindeutigen Befunde.
- Der in der 3. Forschungshypothese unterstellte Substitutionseffekt, nach dem Landwirte „fehlende“ ausländische Arbeitskräfte durch Inländer ersetzen, konnte im Rahmen dieser Studie nicht nachgewiesen werden, denn die befragten Landwirte haben in 2007 im Vergleich zum Jahr 2005 mehr inländische *und* mehr ausländische Saisonarbeitskräfte beschäftigt.
- Es zeichnet sich ab, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) im Gesamtjahr 2007 weniger Inländer in landwirtschaftliche Saisonarbeit vermitteln wird als im Vorjahr. Weil die befragten Landwirte aber auch über andere Wege Inländer für die Saisonarbeit rekrutieren

ren, kann aus den Vermittlungszahlen der öAV nicht auf den Gesamtumfang der Inländerbeschäftigung geschlossen werden.

- Zur Rekrutierung inländischer Saisonarbeitskräfte stellten in 2007 nur 30,4% der im Oktober befragten Landwirte an ihre Agentur einen Vermittlungsauftrag. Gegenüber dem Jahr 2006 hat sich der Umfang der Aufträge an die öAV nicht nur bei den befragten Landwirten, sondern auch in den Agenturbezirken insgesamt rückläufig entwickelt. Als Gründe für die Nicht-Antragstellung nennen Landwirte, wie auch befragte Mitarbeiter der öAV, primär die eingespielten Routinen in der Zusammenarbeit mit ausländischen Saisonarbeitskräften und keinen darüber hinausgehenden Bedarf. Zweit- und dritthäufigste Nennungen sind „schlechte Erfahrungen aus dem Vorjahr“ und „keine Hoffnung einen Inländer vermittelt zu bekommen“. Insofern sich diese „schlechten Erfahrungen“ insbesondere auf die Leistungen der Arbeitnehmer beziehen, kann die Forschungshypothese als bestätigt gelten, dass die Inländerbeschäftigung mit der Leistungsfähigkeit der Inländer steigt.
- Die Vermittlungsquote – als Relation zwischen der Zahl der zur Vermittlung gemeldeten und der durch die öAV besetzten Stellen - hat sich in drei der vier untersuchten Agenturbezirke gegenüber dem Jahr 2006 verbessert. In diesem Sinne hat sich die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung verbessert. Dieser Befund steht in Einklang mit den Ergebnissen einer parallel vom Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der BA durchgeführten Studie.⁷⁷
- Von allen inländischen Saisonarbeitskräften, die die befragten Landwirte in 2007 bereits beschäftigten, wurde nur ein geringer Teil (ca. 10%) über die öffentliche Arbeitsverwaltung rekrutiert, die meisten Inländer stammen aus den eigenen Arbeitskräftepools der Landwirte, die diese pflegen. Die Befragung der Arbeitssuchenden zeigt zudem, dass auch Arbeitssuchende Inländer von sich aus aktiv auf Landwirte zugehen und nach Arbeitsmöglichkeiten fragen. Darüber hinaus unterstützen auch andere Akteure wie z.B. landwirtschaftliche Verbände die Vermittlung von Inländern.
- Welche konkreten Arbeiten die inländischen Saisonkräfte ausüben, kann aufgrund zum Teil divergierender Angaben von Landwirten und befragten Saisonarbeitern nicht im Detail beantwortet werden. Die Angaben beider Befragungsgruppen zeigen jedoch, dass Ern-

⁷⁷ Vgl. ZKM (2007): „Evaluation der Saisonbeschäftigung inländischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft“.

tearbeiten / Arbeiten auf dem Feld zwar häufig genannt werden, das Spektrum der Einsatzgebiete insgesamt jedoch sehr viel breiter ist. Es reicht von Arbeiten in der Reinigung, Sortierung und Verpackung über Transportarbeiten bis hin zur Pflege des Maschinenparks.

- Zwar sind auch Abbrüche bei inländischen Saisonkräften zu verzeichnen, die zustande gekommenen Beschäftigungsverhältnisse können aber trotzdem als relativ stabil bezeichnet werden. Dies liegt aller Wahrscheinlichkeit nach daran, dass – dies zeigt die Befragung der Arbeit suchenden Inländer – insbesondere jene Inländer eine Tätigkeit in LSA aufnehmen, die ein überdurchschnittlich hohes Interesse⁷⁸ an einer solchen Arbeit, wie auch an Arbeit insgesamt, haben und – dies zeigt die Befragung der Landwirte wie auch der Mitarbeiter aus der öAV - die Arbeitskräftepools insbesondere Personen beinhalten, die schon in der Vergangenheit ihr ernstes Interesse und ihr Durchhaltevermögen durch eine Tätigkeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb unter Beweis gestellt haben. Dies gilt für die arbeitgebereigenen Pools, wie auch für die Pools der öAV, in denen diese die an landwirtschaftlicher Saisonarbeit interessierten Arbeitssuchenden „verankert“ haben.
- In allen Agenturbezirken nahm, den qualitativen Untersuchungen zufolge, die Qualität der Pools gegenüber 2006 zu. Damals wurden – den Angaben der befragten Mitarbeiter der öAV zufolge – noch mehr Personen im Pool geführt, deren Interesse und Durchhaltevermögen noch nicht ernsthaft geprüft wurde. Die Parallelstudie des ZKM deckt sich hiermit, denn diese kommt zu dem Ergebnis, dass die Stabilität der über die ÖAV zustande gekommenen Arbeitsverhältnisse gegenüber 2006 zunahm.⁷⁹

Bestimmungsfaktoren der Inländerbeschäftigung

Die vergleichende Analyse der vier Fallstudienregionen zeigt, dass der Agenturbezirk Stade den höchsten Anteil von Landwirten mit inländischen Saisonkräften aufweist. In Stade beschäftigen jedoch nicht nur im Vergleich mehr Landwirte Inländer in landwirtschaftlicher Saisonarbeit, die Quote der Inländer an allen Saisonbeschäftigten ist auch höher. Die befragten Betrie-

⁷⁸ Als Referenz hierfür wird die Gesamtheit der befragten Inländer herangezogen, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung als „an landwirtschaftlicher Saisonarbeit interessiert“ bzw. „für die Vermittlung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Frage kommend“ geführt werden.

⁷⁹ Nach ZKM (2007) wurden 56% der begonnen Erntehelfertätigkeiten in 2007 bis zum Ende der Vertragslaufzeit ausgeführt, in 2006 waren es nur 43%.

be beschäftigen also auch relativ zu ihrer Größe mehr Inländer, als dies Betriebe in den anderen drei Agenturbezirken tun. Zudem konnte auch festgestellt werden, dass die Agentur in Stade im Vergleich die größten Vermittlungserfolge in landwirtschaftlicher Saisonarbeit zu verzeichnen hat. Sowohl bei den absoluten Vermittlungszahlen, als auch bei der Relation zu den erteilten Vermittlungsaufträgen, liegt die Agentur für Arbeit in Stade vor den drei anderen Agenturen.

Der Agenturbezirk Osnabrück weist im Vergleich der vier Agenturbezirke anhand verschiedener Kennzahlen eher unterdurchschnittliche Ergebnisse auf. Die Ursachen, die hierfür verantwortlich gemacht werden können und deren Zusammenspiel, konnten im Rahmen dieser Studie nicht in Detail untersucht werden. Dass hierfür primär oder gar allein die Organisation der Arbeitsvermittlung zwischen der Agentur für Arbeit und einem zugelassenen kommunalen Träger verantwortlich wäre, kann jedoch mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden, denn wie oben erwähnt kommen nur rund 10% der beschäftigten Inländer über die öAV zur Saisonbeschäftigung.

Der Fokus der Analyse wurde vielmehr auf das Positivbeispiel Stade gelegt. Als Besonderheiten, die Stade von den anderen drei Regionen unterscheiden und die das Ausmaß der Inländerbeschäftigung befördern, sind folgende zu nennen:

- Stade hat unter allen vier Agenturbezirken die höchste Arbeitslosenquote. Nach Ludwigshafen hat Stade den zweithöchsten Anteil von Langzeitarbeitslosen. Dies stützt den in Forschungshypothese 4e) unterstellten Zusammenhang zwischen der lokalen Arbeitslosigkeit und dem Ausmaß der Inländerbeschäftigung.
- Zum Agenturbezirk Stade zählt das Alte Land, das mit einer Fläche von rund 14.300 Hektar Baumobst das größte zusammenhängende Baumobstanbaugebiet Mitteleuropas darstellt. Der Apfelanbau und dementsprechend auch die Apfelernte haben hier eine lange Tradition. Dies und die Tatsache, dass Erntehelfertätigkeiten bei Baumobst vielfach als weniger anstrengend gelten als z.B. bei Spargel, kann die Inländerbeschäftigung in Stade befördert haben.
- Die öffentliche Arbeitsvermittlung in Stade verfügt über den größten Arbeitskräftepool, der auch – anders als in den anderen Agenturbezirken – gegenüber 2006 nicht geschrumpft, sondern gewachsen ist.
- Der Arbeitskräftepool in Stade hat – trotz seines Umfangs – auch die größte Qualität in dem Sinne, dass die aus diesem Pool befragten Arbeitssuchenden ein im Durchschnitt höheres Interesse an

landwirtschaftlicher Saisonarbeit angeben, als die Befragten aus den anderen Pools. Zudem weist der Pool in Stade die geringste Quote von Befragten auf, die angeben, sich mit dem Thema landwirtschaftliche Saisonarbeit noch nicht beschäftigt zu haben.

- Die öffentliche Arbeitsvermittlung in Stade fragt das Interesse der Arbeitsuchenden an landwirtschaftlicher Saisonarbeit sehr früh in einem mehrstufigen Verfahren und zudem auch detailliert ab. Ferner fördert die öffentliche Arbeitsverwaltung im Vorfeld des Bedarfsfalls den Kontakt zwischen Landwirten und interessierten Arbeitskräften auf so genannten „Erntehelferbörsen“. Je nach Interesse der Arbeitsuchenden werden diese zur Erntehelferbörse im Frühjahr (Beerenobst) oder im Herbst (Baumobst) eingeladen, um Landwirte und Details der (später) angebotenen Beschäftigung kennen zu lernen. Landwirte können, wenn sie Interesse an einem der dort kennen gelernten Arbeit Suchenden finden, im Bedarfsfall um Vermittlung der speziellen Person bitten.

Die Analyse über alle Agenturbezirke hinweg zeigt den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf das Interesse an einer solchen Tätigkeit und damit auch auf die Inländerbeschäftigung. Die Forschungshypothese 4d) bestätigte sich somit.⁸⁰

Die Analyse über alle Agenturbezirke hinweg zeigt zudem einen positiven Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Inländerbeschäftigung, wie er in der Forschungshypothese 4c) formuliert ist. Weil – so zumindest die Erfahrung der befragten Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsvermittlung – der von den Landwirten gezahlte Lohn als Anreiz für die im Pool geführten Arbeitsuchenden Personen nicht ausreicht, werden in allen vier Agenturbezirken zusätzliche finanzielle Anreize zur Aufnahme bzw. Aufrechterhaltung einer landwirtschaftlichen Saisonbeschäftigung gewährt. Andere Förderinstrumente insbesondere der Vorratsqualifizierung haben sich den Angaben der Agenturmitarbeiter zufolge nicht die erhofften Erfolge erzielt und wurden daher 2007 nur noch vereinzelt eingesetzt. Aus diesem Grund kann durch diese Studie nicht beantwortet werden, in wie weit diese Förderaktivitäten die Inländerbeschäftigung signifikant fördern. Auch kann kein Zusammenhang zwischen der Erteilung eines Vermittlungsauftrages an die öffentliche Arbeitsvermittlung durch einen Landwirt und dem Ausmaß, in dem dieser Landwirt Inländer als Saisonkräfte beschäftigt, nachgewiesen werden. Der Grund hierfür ist die in Relation zur gesamten Inländerbeschäftigung geringe Zahl von Saisonkräften, die über die öffentliche Ar-

⁸⁰ Zur Frage, welche Aspekte der Arbeitsbedingungen besonders positiv oder eher als problematisch betrachtet werden, vgl. Abschnitt 5.

beitsvermittlung rekrutiert wurden. Insofern konnte kein Beleg für den in der Hypothese 4a) unterstellten Zusammenhang zwischen der Leistungsfähigkeit der Vermittlungsorganisationen und dem Ausmaß der Inländerbeschäftigung festgestellt werden.

Empfehlungen zur Steigerung der Inländerbeschäftigung

Aus den analysierten Bestimmungsfaktoren und weiteren Erkenntnissen, die im Rahmen dieser Untersuchung gewonnen wurden, lassen sich Empfehlungen zur Steigerung der Inländerbeschäftigung in landwirtschaftlicher Saisonarbeit ableiten. Diese Empfehlungen richten sich an die öffentliche Arbeitsvermittlung vor Ort, aber auch an landwirtschaftliche Betriebe. Empfehlungen, die die Ausgestaltung der Eckpunkteregelung oder die politischen Rahmenbedingungen (wie z.B. einen Mindestlohn) betreffen, können aus einer auf vier Agenturbezirke beschränkten Fallstudienuntersuchung nicht abgeleitet werden. Die folgenden Empfehlungen sind daher so gehalten, dass sie vor Ort und unter den gegebenen Rahmenbedingungen umgesetzt werden können, ohne unzumutbare Kosten zu verursachen.

Konkret werden fünf Maßnahmen empfohlen:

- Erstens sollte erprobt werden, ob zusätzliche Fahrdienste zu und von den Einsatzorten zu einem signifikanten Anstieg der Inländerbeschäftigung führen. Sowohl befragte potenzielle Saisonkräfte als auch Landwirte nennen die schwierige Erreichbarkeit der Einsatzorte als einen der Hauptgründe, warum es oftmals zu keiner Beschäftigungsaufnahme kam. Ferner ist bekannt, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung Fahrdienste bzw. deren (anteilige) Finanzierung nur selten anbietet. Die Ausweitung des Angebots sollte dabei nicht allein von der öffentlichen Arbeitsvermittlung gefördert werden, sondern auch (ggf. anteilig) von den Landwirten.
- Im Zusammenhang mit der schwierigen Erreichbarkeit der Einsatzorte steht auch die Frage der Förderung des überregionalen Transfers von interessierten Arbeitssuchenden. In wie weit eine solche Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen zur Steigerung der Inländerbeschäftigung führt und ob sie sich angesichts der höheren Transport- und zusätzlichen Übernachtungskosten lohnt, kann aus dieser Untersuchung nicht abgeleitet werden, weil es in keiner der vier Untersuchungsregionen eine solche Zusammenarbeit gab. Es wird empfohlen diese Option ernsthaft zu prüfen und ggf. zu erproben.

- Eine weitere Empfehlung, die sich ebenfalls an die öffentliche Arbeitsvermittlung richtet, ist die der weiteren Optimierung ihrer Pools in quantitativer und insb. qualitativer Hinsicht.
- Die Poolverbesserung, aber auch eine Poolausweitung kann u.a. durch umfassendere Informationen der potenziell interessierten Personen über die Breite der Einsatzgebiete, die landwirtschaftliche Saisonarbeit bietet, erreicht werden. Wenn das *spezifische* Interesse der Arbeit Suchenden nicht nur geweckt, sondern bei der Vermittlung auch berücksichtigt wird, so erhöht dies die Erfolgsaussichten.
- Schließlich sollte, auch dies ist eine Erkenntnis aus dem Agenturbezirk Stade, der Kontakt zwischen Saisonarbeitskräfte suchenden Landwirten und interessierten Arbeitslosen frühzeitig und zielgerichtet gefördert werden, um bereits im Vorfeld der „eigentlichen“ Vermittlung die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass diese erfolgreich sein wird. Diese letzte Empfehlung richtet sich sowohl an die öffentliche Arbeitsvermittlung als auch an Landwirte bzw. von diesen getragene Institutionen, die die Organisation solcher Kontaktbörsen übernehmen könnten.

8. LITERATURVERZEICHNIS

Anonym: Internetseite des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz.
URL: <http://www.statistik.rlp.de/erw/tabellen> (Abfrage: 12.07.2007)

Anonym: Internetseite des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz.
URL: <http://www.statistik.rlp.de/lan/tabellen> (Abfrage: 12.07.2007)

Anonym (2007): Die Landwirtschaft in Niedersachsen. Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für den ländlichen Raum, Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz,

Anonym (2007): Die Landwirtschaft in Niedersachsen. Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für den ländlichen Raum, Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz,

Anonym (2007): Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Ludwigshafen,

Anonym (2007): Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Landau,

Anonym (2007): Arbeitsmarktreport der Agentur für Arbeit Osnabrück,

Anonym (2007): Arbeitsmarktbericht der Agentur für Arbeit Stade,

Anonym (2007): Strukturdaten des Bezirkes der Agentur für Arbeit Landau

Anonym (2007): Strukturbericht der Agentur für Arbeit Ludwigshafen,

Anonym (2007): Strukturbericht der Agentur für Arbeit Osnabrück

Anonym (2007): Die Niedersächsische Landwirtschaft in Zahlen. Niedersächsisches Landesamt für Statistik. Herausgeber: Niedersächsisches Ministerium für ländlichen Raum, Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz. Mai 2007

Anonym (2007): Gesamtwirtschaftliche Ergebnisse im Bundesländervergleich. Herausgeber.: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, im Auftrag des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“. Stuttgart

Anonym (2007): Strukturbericht der Agentur für Arbeit Stade,

Auernheimer, R. (2006): Projekte zur Vermittlung und Qualifizierung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft. Drucksache 15/120 des Landtages Rheinland-Pfalz, 15. Wahlperiode,

Bundesagentur für Arbeit (2007): Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft - Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung, Stand 20. März 2007, Zahlen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung 2007, S. 25

Landes, D. (2007): Monitoringgespräch zur Eckpunkteregelung 2006/2007 der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland. 30.01.2007,

Lorenz, H.-P. (2006): Saisonarbeitskräftebedarf im Pfälzer Gemüseanbau. Vortrag auf dem 10. Gemüsebautag Rhein-Main-Neckar der DLR Rheinland-Pfalz.

Lorenz, H.-P. (2006): Saisonarbeitskräftebedarf im Pfälzer Gemüseanbau. Vortrag auf dem 10. Gemüsebautag Rhein-Main-Neckar der DLR Rheinland-Pfalz.

Walsemann, U. (2005): Gemüseanbau in Deutschland von 2000 bis 2004". Destatis – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2005,

Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (2007): Management-Summery der Evaluation der Saisonbeschäftigung inländischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, Nürnberg.