

Dr. Thomas Winter

Ausländische Arbeitskräfte – Perspektive für landwirtschaftliche Familienbetriebe?

Der diesjährige Technikertag der Albert-Reis-Technikerschule stand unter dem Motto „Ausländische Arbeitskräfte eine Perspektive für landwirtschaftliche Unternehmen?“. In der Begrüßungsrede stellte der Schulleiter der Albert-Reis-Technikerschule in Sigmaringen fest, dass viele landwirtschaftliche Unternehmen in den letzten Jahren sehr stark gewachsen sind. Entsprechend reichen die Familienarbeitskräfte nicht aus, um alle Arbeiten erledigen zu können. So können die großen Tierbestände nur sehr schwer sozialverträglich gemanagt werden. Viele landwirtschaftliche Unternehmer sind daher auf der Suche nach Arbeitskräften.

Aufgrund der guten Wirtschaftslage kann der Industrie- und Dienstleistungssektor deutlich höhere Löhne bieten. Erschwerend kommt hinzu, dass auf landwirtschaftlichen Betrieben teilweise schwer körperlich gearbeitet wird und es gibt auch Wochenendarbeiten. Trotz einiger Vorteile die auch ein Arbeitsplatz in der Landwirtschaft bietet, wie die Arbeit in der Natur oder der Umgang mit Tieren sind nur wenige Deutsche bereit in der Landwirtschaft als Arbeitnehmer zu arbeiten. Entsprechend greifen sehr viele landwirtschaftliche Betriebe auf ausländische Arbeitskräfte zurück. Mit der neuen Flüchtlingswelle kommen sehr viele neue potentielle Arbeitskräfte nach Deutschland. Dies bietet der Landwirtschaft neue Perspektiven ihren Arbeitskräftebedarf zu decken.

Der Leiter des Projektes „Perspektiven für Flüchtlinge“ Harald Kriewe-Biechele erläuterte die Rahmenbedingungen, die für die Beschäftigung von Flüchtlingen gelten. Als Coach steht er für arbeitssuchende Flüchtlinge beratend zur Verfügung. Dabei unterstützt er Flüchtlinge bei der Arbeitssuche und ihrer Integration in den deutschen Arbeitsmarkt. Herr Kriewe-Biechele erläuterte zunächst die Vorgehensweise. So werden zu Beginn in einer vierwöchigen Seminarphase in mehreren Gesprächen die Interessen und Qualifikationen erfragt, sowie Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt vermittelt. Parallel dazu wird die Anerkennung der ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüsse in die Wege geleitet. Aus seinen bisherigen Erfahrungen weiß er, dass neben hochqualifizierten Flüchtlingen auch Flüchtlinge mit sehr niedrigem Bildungsniveau in Deutschland Schutz suchen.

Arbeitserlaubnis hängt vom Aufenthaltsstadium ab

Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten oder Flüchtlinge, die noch in den Erstaufnahmestellen oder den Landesaufnahmestellen wohnen, dürfen generell nicht in privatwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt werden. Geduldete Asylbewerber, deren Asylantrag abgelehnt wurde, aber die Abschiebung ausgesetzt ist, dürfen frühestens drei Monate ab Duldung eine Beschäftigung oder eine Ausbildung aufnehmen. Es ist die Zustimmung der Ausländerbehörde sowie der Bundesagentur für Arbeit einzuholen. Das gleiche gilt für Asylbewerber, über deren Asylantrag noch entschieden wurde. Anerkannte Asylbewerber erhalten eine Arbeitserlaubnis und dürfen eine Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle sofort antreten. Eine Genehmigung der Ausländerbehörde zur Arbeitsaufnahme ist nicht erforderlich.

Finanzielle Förderung möglich

Wer als Landwirt anerkannte Asylbewerber beschäftigt, kann eine finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit beantragen. Dafür stehen verschiedene Programme zur Verfügung. Ob die Voraussetzungen für eine Förderung gegeben sind, soll man am besten mit dem Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit vor Ort abklären.

Insbesondere für Beschäftigungen mit dem Ziel, Flüchtlinge auf eine Ausbildung oder für die künftige Arbeitsstelle zu qualifizieren, stehen verschiedene Förderungsprogramme zur Verfügung. Nach



Bild: Technikerschule Sigmaringen

Schulleiter Dr. Thomas Winter (Mitte) bedankt sich bei den Referenten Harald Kriewe-Biechele (links), Martin Neher (rechts) ...



... und Clemens Stoll.

Auskunft von Herrn Kriewe-Biechele müsse für solche qualifizierende Beschäftigungen auch kein Mindestlohn bezahlt werden.

Beschäftigung von Flüchtlingen erfordert viel Idealismus vom Arbeitgeber

Über den Einsatz eines Flüchtlings als Arbeitskraft berichtete der Landwirtschaftsmeister Martin Neher aus Mengen. Er beschäftigte einen Asylbewerber aus Eritrea. Bis der Asylbewerber auf seinem Hof offiziell endlich arbeiten konnte seien über drei Monate vergangen, weil zuerst der Jobcenter überprüfen musste, ob nicht ein Deutscher für die Arbeit auf dem Hof zu finden sei (sog. Vorrangprüfung). Auch die Einarbeitungszeit erfordere sehr viel Zeit, Geduld und Toleranz, da aufgrund der geringen Schulbildung sowie der unzureichenden deutschen Sprachkenntnisse sehr viel und ausführlich erklärt werden musste. Ebenso fehlte dem Asylbewerber das technische Verständnis für die Bedienung von Maschinen was z. B. Auszubildende für den Beruf des Landwirts schon mitbrächten. Entsprechend verrichtete der Asylbewerber nur einfache Arbeiten, wie die Kühe zum Melken zu treiben, die Liegeboxen herzurichten, die Kälber einzustreuen, Futter nachzuschieben oder den Melkstand zu reinigen. Trotz des hohen Zeitaufwands für die Einarbeitungszeit musste Herr Neher aufgrund der gesetzlichen Vorgaben vom ersten Arbeitstag an den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen, obwohl die Kenntnisse und damit die Arbeitsleistung deutlich unter die eines Auszubildenden lag. Ungeachtet der anfänglichen Schwierigkeiten wollte der Flüchtling eine landwirtschaftliche Ausbildung aufnehmen. Wenige Wochen nach dem Beginn der Ausbildung brach der Flüchtling allerdings die Schule wegen des immer stärker werdenden Heimwehs und der hohen Anforderungen an die Ausbildung ab. Aufgrund der gemachten Erfahrung zog der Landwirt Martin Neher das Fazit, dass er jederzeit wieder einen Flüchtling bei sich beschäftigen würde - allerdings zunächst nur auf Basis eines Praktikums.

Am Nachmittag berichtete der ehemalige Technikerschüler Clemens Stoll aus Kadelburg von seinen Erfahrungen mit ausländischen Arbeitskräften. Herr Stoll bewirtschaftet eine Milchviehbetrieb mit 80 Kühen und etwa 70 ha landwirtschaftliche Fläche, auf denen er neben Getreide und Silomais Sonderkulturen wie Erdbeeren, Äpfel und Birnen kultiviert. Die erzeugten Sonderkulturen vermarktet sein Bruder im Hofladen. Er selbst hat sich durch die Herstellung von Speiseeis einen

weiteren Betriebszweig aufgebaut, der ihn und seine Ehefrau insbesondere über den Sommer hinweg sehr fordert. Aufgrund der arbeitsintensiven Produktionsverfahren setzt er neben einem ehemaligen Lehrling, den er heute als Landwirt fest angestellt hat, einen weiteren Helfer im Obstbau ein. Dazu kommen noch 4 polnische Erntehelfer sowie 4 türkische Mitarbeiter auf 450 € Basis.

Mit den ausländischen Arbeitskräften hat er die Erfahrung gemacht, dass die Sprachbarrieren überwindbar sind. Die polnischen Arbeitskräfte sprechen häufig deutsch, während seine türkischen Mitarbeiter kaum deutsch sprechen. Sie kommen aus der Generation der ersten Gastarbeiter, die nach Deutschland gekommen sind. Er selbst hat die Erfahrung gemacht, dass die Arbeitsmoral und Pünktlichkeit vorbildhaft sind, auch bei schlechtem Wetter. Allerdings zeigt sich die Pünktlichkeit auch bei Arbeitsende; so sind die ausländischen Arbeitskräfte auch bei hohem Arbeitsanfall nicht zu Überstunden bereit. Dies musste er lernen zu akzeptieren, was ihm zwischenzeitlich auch gelungen ist.

Er hat auch schon versucht, mit deutschen Arbeitskräften die Erdbeerernte durchzuführen. Insgesamt hatten sich 8 arbeitslose Deutsche zunächst bereit erklärt, ihn bei der Ernte zu unterstützen. Nach einer Arbeitswoche sei noch ein Arbeiter übriggeblieben, der heute bei ihm die Stelle im Obstbau innehat.

Er hat auch schon von Asylbewerber Anfragen erhalten. Die erforderlichen Arbeitserlaubnisse seien ihm zwar vorgelegt worden, bei der von ihm durchgeführten Überprüfung der Arbeitserlaubnis habe es sich allerdings herausgestellt, dass es sich hierbei um Fälschungen handelte.

Mit seinen Arbeitskräften ist er derzeit sehr zufrieden. Allerdings hat er die Erfahrung gemacht, dass es für ihn als Arbeitgeber sehr wichtig ist, die Mitarbeiter stets zu motivieren sowie die Fähigkeiten seiner Arbeiter zu erkennen und sie entsprechend zu beschäftigen. Was ihm zunehmend Sorge bereitet, sind die ständig steigenden Dokumentationsvorschriften. So hat er zwar die Lohnabrechnung vergeben, dennoch sind unter anderem die Dokumentationsvorschriften für das Hygienekonzept oder die Berufsgenossenschaften sehr umfangreich und würden ständig steigen. Ebenso hat er kein Problem mit der Höhe des Mindestlohns, wobei der zusätzliche Verwaltungsaufwand, der durch den Mindestlohn entstanden ist, enorm ist. ■



Thomas Winter
LRA Sigmaringen
Tel. 07571/ 102 8671
Thomas.Winter@lrasig.de