

Jörg BECKER, Potsdam

Wilfried HELLER, Potsdam

Polnische Saisonarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland.

Politische und ökonomische Bedingungen eines spezifischen temporären Arbeitsmigrationssystems

Summary

Since 1989, the migration patterns in Europe changed considerably. The most striking feature is the new East-West-migration from transformation states which, very often, is temporary migration. The migration of Polish seasonal workers to Germany takes a large share of this migration. This paper deals with the institutional arrangements of the country of destination which regulate the migration processes. Furthermore, the importance of the Polish seasonal work for Germany's labour market is addressed.

Arbeitswanderung als temporäres Migrationssystem

In der aktuellen Diskussion über die Erweiterung der Europäischen Union um verschiedene mittel- und osteuropäische Staaten (hier speziell die Gewährung der Freizügigkeit für Arbeitskräfte) und die Reformierung des Ausländerrechts sowie die Neuformulierung eines Einwanderungsgesetzes können – vereinfacht formuliert – zwei Positionen identifiziert werden, deren Argumente konträr einander gegenüber stehen. Da ist auf der einen Seite ein kulturell orientierter Heimatschutz, der die Bundesrepublik vor „Einwanderungsflut“ und „kultureller Überfremdung“ bewahren will. Auf der anderen Seite spricht sich eine ökonomisch argumentierende Position angesichts der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung und der mit ihr einher gehenden antizipierten Probleme auf dem Arbeitsmarkt für eine verstärkte Zuwanderung aus.

Relativ unbemerkt von dieser Diskussion kam es in den letzten Jahren in der Bundesrepublik zu einer Entwicklung, die scheinbar beiden Positionen gerecht wird: die temporäre Arbeitsmigration. Offensichtlich kann so sowohl die Arbeitskräftenachfrage befriedigt werden als auch gleichzeitig durch Remigration das Entstehen von Integrations- u.ä. Problemen vermieden werden – dies umso mehr, als es sich um relativ geringe Migrantenzahlen handelt.

Polnische Saisonarbeiter arbeiten maximal drei Monate in der Bundesrepublik, vornehmlich in Sektoren der Landwirtschaft, um anschließend wieder in ihr Heimatland zurückzukehren. Sie besetzen dabei ein Segment des Arbeitsmarktes, für das einheimische Arbeitskräfte nicht zu gewinnen sind, und erwerben keine aufenthalts- oder arbeitsrechtlichen Ansprüche. Mit einigem Recht kann man hier von der Herausbildung eines temporären Arbeitsmigrationssystems sprechen.

Im folgenden soll dieses System näher beschrieben werden. Dabei wird nicht der Versuch unternommen, die temporäre Arbeitskräftemigration aus Polen in verschiedene sozialwissenschaftliche Erklärungsversuche (z.B. den Transnationalismus-Ansatz wie bei MIERA 1997 und 2001, oder die Glokalisierungsdebatte wie bei CYRUS 2001) einzuordnen. Vielmehr geht es darum, die politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen, in denen temporäre Migration stattfindet, zu analysieren. Zudem soll die ökonomische Relevanz dieser Zuwanderung einer relativ kleinen Personengruppe für den sie beschäftigenden Wirtschaftszweig untersucht werden.

Temporäre Arbeitsmigration ist weder ein neues Realphänomen, noch wird sie erst in den letzten Jahren in den Sozialwissenschaften thematisiert. Auf diese spezielle Form der Ost-West-Wanderung haben schon Max WEBER (1892) oder Karl KAERGER (1890) Ende des 19. Jahrhunderts in berühmten Studien aufmerksam gemacht. Auch in der neueren Literatur wird darauf verwiesen, dass die Sozialgeschichte Deutschlands eng mit der zeitlich befristeten Migration aus Polen verbunden ist (z.B. HERBERT 1986 oder BADE 1983). Dass das Phänomen „temporäre oder auch zirkuläre Arbeitsmigration“ in der deutschsprachigen Wanderungsforschung relativ wenig thematisiert wurde, mag zum einen daran liegen, dass mit dem Anwerbestopp von 1973 bestehende Ansätze eines zirkulären Systems zerstört wurden, und zum anderen daran, dass sich die Migrationsforschung in der Bundesrepublik in den folgenden Jahren zu einer sozialtechnologisch orientierten Integrationsforschung entwickelte. Migrationen wurden dort nur noch als unidirektionale Bewegungen von Punkt A nach Punkt B mit anschließender Sesshaftwerdung, Integration und Assimilation wahrgenommen. Erst in den 90er Jahren rücken mit den politischen Veränderungen in den Staaten Mittel- und Osteuropas nicht auf Dauer angelegte Arbeitswanderungen (wieder) in den Mittelpunkt des Interesses.

Ein Kennzeichen dieses verstärkten (auch öffentlichen) Interesses ist, dass die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in ihrem jährlichen Migrationsbericht 1998 erstmals die zeitlich befristete Arbeitsmigration in einem eigenen Kapitel thematisiert. Nach ihrem Verständnis ist es wichtig, temporäre Formen der Arbeitsmigration als eigenständige Möglichkeit von Migration zu begreifen und nicht als einer der Dauermigration notwendigerweise vorhergehenden: „The main

distinction between temporary and permanent employment is that temporary work is not normally considered a preliminary step for foreign workers to settle permanently in the host country. (...) the temporary worker has a fixed-term employment contract, most often for less than one year; the contract often specifies the authorised occupation, the geographical area in which the occupation may be carried out, and the employer. Moreover, in most cases, the temporary worker must leave the country on expiry of the contract, may not seek other employment, and is not entitled to family reunion.“ (OECD 1998, 185) Nach dieser Auffassung ist temporäre Arbeitsmigration sehr stark durch staatlich formulierte, sowohl arbeits- als auch aufenthaltsrechtliche, Bedingungen strukturiert.

In eine ähnliche Richtung geht CYRUS' Vorschlag, nur dann von einem zirkulären oder auch temporären Arbeitsmigrationssystem zu sprechen, wenn erstens temporäre Migrationsbewegungen empirisch belegbar und zweitens ein spezifisches, staatlich reguliertes Migrationsregime mit großer Regelungsdichte erkennbar seien (CYRUS 2001, 191f.). Für unsere Zwecke sollen die Ausführungen von CYRUS und der OECD dahingehend Berücksichtigung finden, dass zunächst die politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen der saisonalen – und es soll hier eingeschränkt werden: der legalen – Arbeitsmigration aus Polen in die Bundesrepublik analysiert werden.

Temporäre Arbeitsmigration wird in dem hier zu untersuchenden Zusammenhang als ein System begriffen, welches durch institutionelle Arrangements strukturiert wird und größtenteils nachfragebasiert ist. Die Rekrutierung der Arbeitskräfte wird von den nachfragenden Unternehmen initialisiert und von den beteiligten Staaten arbeits- und aufenthaltsrechtlich reguliert.

Die politisch-rechtlichen Grundlagen der Saisonbeschäftigung

Arbeitskräfte, die weder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen noch aus einem der zur Europäischen Union gehörenden Länder stammen, benötigen zur Ausübung einer legalen Beschäftigung auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt grundsätzlich eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit. Die Rechtsgrundlage für die Erteilung der allgemeinen Arbeiterlaubnis bildet das Sozialgesetzbuch III in Verbindung mit der Arbeiterlaubnisverordnung. Gesetz und Verordnung sehen vor, dass über eine allgemeine Arbeiterlaubnis nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter der Berücksichtigung der Verhältnisse des jeweiligen Einzelfalles entschieden wird. Das seit der Industrialisierung des Deutschen Reiches Anfang des 20. Jahrhunderts durchgesetzte Inländerprimat auf dem Arbeitsmarkt wird weiter aufrecht erhalten, allerdings wird es trotz des Festhaltens an dem seit 1973 bestehen-

den Anwerbestopp im Hinblick auf neu entstehende Bedürfnisse nach Arbeitskräften flexibilisiert.

Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis ist abzulehnen, wenn bevorrechtigte Arbeitnehmer vermittelt werden können. Zu diesem Personenkreis zählen neben Arbeitskräften mit deutscher Staatszugehörigkeit EU-Arbeitnehmer und andere Ausländer, die aufgrund einer langjährigen Beschäftigung oder eines langfristigen legalen Aufenthalts in der Bundesrepublik ein Arbeitsmarktzugangsrecht erworben haben. Die besondere Arbeitserlaubnis wird unabhängig von der Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne regionale oder berufliche Beschränkungen erteilt. Auf sie besteht ein Rechtsanspruch für Ausländer, die sich sechs Jahre oder länger in der Bundesrepublik aufhalten haben oder hier fünf Jahre beruflich tätig waren.

Die Anwerbestoppausnahmereverordnung

Ausländer aus Nicht-EU-Staaten können nur dann zum Arbeiten in die Bundesrepublik einreisen, wenn eine Ausnahme nach der seit 1991 geltenden Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) gegeben ist. Im Sinne der ASAV bestehen Ausnahmen u.a. bei der Aus- und Weiterbildung, bei Werkvertragsarbeitnehmer-Vereinbarungen, bei Grenzgängern und Gastarbeitern und eben auch bei Saisonarbeitern. Hierzu führt die 1998 in einigen Teilen überarbeitete Verordnung aus:

„§ 4 Zeitlich begrenzte Erwerbstätigkeit

1 Die Arbeitserlaubnis kann Ausländern für eine Beschäftigung von mindestens 30 Stunden wöchentlich bei durchschnittlich mindestens sechs Stunden arbeitstäglich in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken bis zu insgesamt drei Monaten im Kalenderjahr erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer Absprache der Bundesanstalt für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden ist.“ (VERORDNUNG ÜBER AUSNAHMEREGLUNGEN ... 1998)

Mit der für polnische Saisonarbeiter auf drei Monate im Jahr zeitlich befristeten Erwerbstätigkeit nach der Anwerbestoppausnahmereverordnung werden keine weiter gehenden Rechte bezüglich des Aufenthalts in der Bundesrepublik erworben. Vielmehr wird mit der Einführung des rechtlichen Instruments der Aufenthaltsbewilligung der legale Aufenthalt in der Bundesrepublik direkt an eine bestimmte Tätigkeit gebunden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Migrant das Land wieder zu verlassen. Durch diese Regelung wird erstmals in der Geschichte der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik ein Rückkehrzwang etabliert, der unmittelbar sein Vorbild in den staatlichen Vorschriften zur „Polenbeschäftigung“ des deutschen Reiches zu Beginn des vorletzten Jahrhunderts hat.

Die in § 4 ASAV genannten Absprachen hat die Bundesrepublik mit mehreren mittel- und osteuropäischen Staaten (Polen, Rumänien, Ungarn, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Kroatien, Slowenien, Bulgarien) in Form von Regierungsvereinbarungen Anfang der 1990er Jahre getroffen. In ihnen werden Verfahrensfragen zur Arbeitskräfteanwerbung und -entsendung in groben Zügen festgelegt. In der Regierungsvereinbarung zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland vom Dezember 1990 wird herausgestellt, dass die Arbeit von Polen in Deutschland der gegenseitigen Annäherung, der beruflichen und sprachlichen Weiterbildung und der Förderung zwischenmenschlicher Kontakte dienen soll (vgl. KORCZYNSKA 2001). Neben diesen eher philanthropischen Begründungen der Arbeitskräfteentsendung sind allerdings auch einige politische und ökonomische Gründe zu erkennen, die sowohl für die polnische als auch für die deutsche Seite das Abkommen haben sinnvoll erscheinen lassen. So weist z.B. der Europarat darauf hin, dass die Vereinbarungen mit dazu beitragen würden, die Staaten Mittel- und Osteuropas in ihrem Transformationsprozess zu unterstützen und sie so an die üblichen sozialen und ökonomischen Standards der Marktwirtschaft heranzuführen. Außerdem mindere die Etablierung eines temporären Migrationssystems den Migrationsdruck hinsichtlich permanenter Wanderungen (COUNCIL OF EUROPE o.J., vgl. auch OECD 1998).

Für die Bundesrepublik Deutschland wurden mit der Einführung der Anwerbestoppausnahmereverordnung Praktiken legalisiert, die schon seit einigen Jahren in einem zum Teil rechtlich nicht abgesicherten und daher recht prekären Rahmen bestanden hatten. Aufgrund der im Vergleich zu anderen sozialistischen Staaten relativ liberalen Ausreisebedingungen in Polen hatte sich seit Mitte der 1980er Jahre ein zwar fragiles, aber dennoch dauerhaftes temporäres Migrationssystem zwischen der Bundesrepublik und Polen entwickelt. Bevorzugtes Beschäftigungsfeld waren die Land- und die Bauwirtschaft. Verständlicherweise liegen für diesen Zeitraum keine Statistiken vor. Einen Hinweis auf das Ausmaß dieses illegalen Systems gibt der Umstand, dass von den im Jahre 1991 – dem ersten Jahr nach den Vereinbarungen mit Polen und der Einführung der Anwerbestoppausnahmereverordnung – vermittelten 78.594 Saisonarbeitern 74.600 namentlich von den Betrieben angefordert wurden und damit diesen in der Mehrzahl schon vorher bekannt sein mussten.

Mit der Einführung eines legalen temporären Migrationssystems zwischen Polen und Deutschland wird eine Arbeitskräftezufuhr staatlicherseits reguliert, für die offensichtlich ein kontinuierlicher und in seinem Ausmaß nicht unbedeutender Bedarf vorhanden ist.¹ Vor allem die Unternehmer

¹ Eine aktuelle Parallele stellen die Überlegungen im Bundesarbeitsministerium im November 2001 dar, die Tätigkeit der geschätzten 50.000 Pflegerinnen aus Polen und Ungarn in

verbände hatten ein solches Vorgehen gefordert, um die Zuführung von einer ausreichenden Anzahl von Arbeitskräften sicher zu stellen und um eine Wettbewerbsverzerrung innerhalb der Unternehmerschaft durch Anwendung illegaler Arbeitskraft vorzubeugen. .

Für Polen bedeutet die zeitlich befristete Entsendung von Arbeitskräften eine gewisse Entlastung auf dem einheimischen labilen Arbeitsmarkt und einen Transfer von Einkommen von jährlich ca. 665 Millionen DM (HÖNEKOPP 1999, 4); dies entspricht ca. 5% des gesamten Exportvolumens nach Deutschland (GUS 2001). Die Einkommensübertragungen erreichen damit eine Größenordnung, die durchaus von volkswirtschaftlichem Interesse sein können, da sie in Polen kaufkräftige Nachfrage erzeugen und wirtschaftliches Wachstum induzieren.

Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung polnischer Saisonarbeit in der Bundesrepublik

Das Arbeiterlaubnisverfahren für die polnischen Saisonarbeiter wird von der Bundesanstalt für Arbeit und ihrer Partnerorganisation in Polen (Krajowy Urząd Pracy) durchgeführt. Der einstellende Betrieb muss für den einzelnen Arbeiter einen Vermittlungsantrag, die sog. „Einstellungszusage“, beim örtlichen Arbeitsamt stellen. Bei Antragstellung ist eine Bearbeitungsgebühr von 120,00 DM pro Antrag zu entrichten. Insgesamt fallen Transaktionskosten von ca. 350,00 DM pro Saisonarbeiter an (vgl. KRÜGER 2001, 29). Das zuständige örtliche Arbeitsamt prüft nach Antragstellung, ob bevorrechtigte Arbeitskräfte für die Vermittlung zur Verfügung stehen. Fällt die Prüfung negativ aus, wird der Antrag an die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesanstalt für Arbeit in Bonn weitergeleitet. Diese prüft, ob und für welchen Zeitraum die zu vermittelnde Person sich noch beworben hat bzw. ob für sie weitere Einstellungszusagen vorliegen. Wesentliche Aufgabe der ZAV ist es, die Obergrenze der Beschäftigungsdauer von drei Monaten im Jahr für den einzelnen Saisonarbeiter zu kontrollieren. Nach der Prüfung leitet die ZAV das Stellenangebot an die polnische Arbeitsverwaltung weiter. Von dort gelangt die Einstellungszusage an die polnischen Saisonarbeiter, die mit dieser Zusage ein Arbeitsvisum bei der deutschen Botschaft oder einem deutschen Konsulat beantragen.

Das Vermittlungsverfahren kennt neben der namentlichen Vermittlung, bei dem das Unternehmen die einzustellende Person direkt angibt, auch das anonyme Verfahren. Hier wird ein Auswahlverfahren entweder durch die polnische Arbeitsverwaltung oder – bei der Anforderung eines größeren Kontingents – durch die Bundesanstalt für Arbeit in Polen durchgeführt.

Heimen und Privathaushalten mit der Einführung einer „Grey-Card“ zu legalisieren.

Das Anwerbeverfahren ist von Seiten der Unternehmen und Unternehmensverbände vielfach als bürokratisch und unflexibel kritisiert worden (vgl. z.B. ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 1998) und hat seit seiner Einführung 1991 auch schon einige Modifikationen erfahren, wobei allerdings durch Einführung von Quoten und vielfachen Ausnahmeregelungen eher eine Verkomplizierung als eine Vereinfachung zu verzeichnen ist.

Die Entwicklung der Arbeitserlaubnisverfahren

Die Komplexität des Verfahrens hält die Unternehmen und Betriebe dennoch nicht davon ab, polnische Arbeitskräfte anzuwerben und zu beschäftigen. Dies zeigt die Entwicklung der Arbeitserlaubnisverfahren.

Im Zeitraum zwischen 1991, dem Beginn der Saisonarbeiterregelung zwischen der Bundesrepublik und Polen, und 1999 ist die Anzahl der angeforderten polnischen Arbeitskräfte um mehr als 150% gestiegen (s. Tab. 1). Den wachsenden Vermittlungszahlen liegt ein Jahr für Jahr kontinuierlich wachsender Bedarf an polnischen Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft zugrunde. Daneben spielt der Umstand eine Rolle, dass vormals illegale Beschäftigungsverhältnisse nach der Legalisierung durch das neue

Tabelle 1: Arbeitserlaubnisverfahren für polnische Saisonarbeiter

	insgesamt	namentliche Anforderungen	„anonyme“ Vermittlung
1991	78.594	76.940	1.654
1992	136.882	135.875	1.007
1993	143.861	143.147	714
1994	136.659	134.885	1.774
1995	170.576	167.932	2.644
1996	196.278	193.455	2.823
1997	202.198	199.369	2.829
1998	178.364	175.970	2.394
1999	194.989	192.454	2.535

Bis Juni 1993 war das Saisonarbeitnehmerverfahren für alle Branchen offen. Danach wurde die Vermittlung auf die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe, Obst- und Gemüseverarbeitung sowie auf das Schaustellergewerbe eingeschränkt. 90% bis 95% der aufgeführten Verfahren wurden auf Anforderung landwirtschaftlicher Betriebe durchgeführt. Durch Umstellungen in der Statistik können für 1998 und 1999 die Vermittlungen ausschließlich in die Landwirtschaft erfasst werden.

Instrumentarium, welches das nunmehr rechtlich abgesicherte Anwerbeverfahren zur Verfügung stellt, weitergeführt werden.

Der Rückgang der erteilten Arbeitserlaubnisse in den Jahren 1994 und 1998 gegenüber dem Vorjahr ist lediglich auf Veränderungen im Erhebungsverfahren zurückzuführen. Die „anonyme“ Vermittlung spielt gegenüber der namentlichen auch 1999 immer noch eine sehr untergeordnete Rolle.

Regionale und sektorale Konzentration

Die in Tabelle 1 wiedergegebenen Zahlen scheinen aufgrund der geringen Größe ein Randphänomen des Arbeitsmarkts zu illustrieren. So misst auch die Bundesanstalt für Arbeit der saisonalen Beschäftigung polnischer Arbeiter nur eine geringe arbeitsmarktpolitische Bedeutung zu. Das Landesarbeitsamt Nord (das Landesarbeitsamt Nord umfasst die Bundesländer Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg) teilte auf eine Anfrage der Autoren folgendes mit: „Nach den Jahreswerten für 1999 in Höhe von 13.796 AN (Arbeitnehmern, J.B., W.H.) ergibt sich auf das ganze Jahr bezogen nur ein relativ geringer Beschäftigungsfaktor. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der 13.796 AN pro Kalenderjahr beträgt nur etwa 2 Monate (die maximale Dauer beträgt 3 Monate) – dies sind 1/6 eines Jahres – somit ist auch die Zahl 13.796 durch 6 zu dividieren, um dann auf rd. 3.000 (wohl ein Tippfehler, denn die angeführte Berechnung ergibt 2.300; J.B., W.H.) Vollzeitjahreskräfte zu kommen.“ (LANDESARBEITSAMT NORD 2000) Wird dieses Rechenmodell auf die Bundesrepublik übertragen, war 1999 eine Anzahl von polnischen Saisonarbeitern beschäftigt, die ca. 32.500 Vollzeitarbeitskräften entspricht. Setzt man nun diese Zahl in Beziehung zu den über 36 Millionen Erwerbstätigen oder zu den rd. 27 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so kann man der Einschätzung des Landesarbeitsamtes Nord relativ leicht folgen, dass die Arbeit der polnischen Saisonkräfte in der Bundesrepublik keinen großen Beschäftigungsfaktor darstellt.

Eine solche Argumentation übersieht jedoch den Umstand, dass Arbeitsmigranten in den Zielländern nicht auf einen homogenen, sondern auf einen in vielfacher Hinsicht stark strukturierten und segmentierten Arbeitsmarkt stoßen. Denn auf sektoraler, regionaler oder beruflicher Ebene wird ihre Arbeitskraft in der Regel nur auf einem sehr begrenzten Teil des Arbeitsmarktes nachgefragt. Dies trifft für polnische Saisonarbeiter selbstverständlich im besonderen Maße zu, da sie schon durch das Anwerbeverfahren auf ein bestimmtes Segment festgelegt werden und berufliche oder auch regionale Mobilität von vornherein ausgeschlossen bleibt.

In räumlicher Hinsicht konzentriert sich die Beschäftigung polnischer Saisonarbeitskräfte auf wenige Regionen. 1999 wurden über 50% der Saisonarbeiter in nur 18 von insgesamt 177 Arbeitsamtsbezirke vermittelt. Sie werden hier überwiegend bei der Obst- und Weinernte und im Gemüse- und Zierpflanzenbau, im Hopfenanbau und bei der Pflege und Ernte von Sonderkulturen eingesetzt: im Alten Land und im Lüneburger Raum (Arbeitsamtsbezirke Stade und Lüneburg), am Niederrhein (Arbeitsamtsbezirk Wesel), im Oldenburger Münsterland und an der Weser (Arbeitsamtsbezirke Vechta,

Tabelle 2: Beschäftigte polnische Saisonarbeiter nach Arbeitsamtsbezirken 1999

Bundesland	Arbeitsamtsbezirk	beschäftigte polnische Saisonarbeiter	
		absolut	in % aller polnischen Saisonarbeiter
Niedersachsen	Nienburg	4.982	2,6
	Lüneburg	3.833	2,0
	Vechta	3.689	1,9
	Stade	3.500	1,8
Brandenburg	Potsdam	3.671	1,9
Nordrhein-Westfalen	Bonn	5.405	2,8
	Wesel	4.160	2,1
	Herford	3.358	1,7
Hessen	Darmstadt	5.642	2,9
Rheinland-Pfalz	Ludwigshafen	11.983	6,1
	Mainz	6.924	3,6
	Landau	6.636	3,4
	Trier	5.667	2,9
Baden-Württemberg	Freiburg	6.411	3,3
	Ravensburg	5.940	3,0
	Heilbronn	3.831	2,0
Bayern	Landshut	8.374	4,3
	Ingolstadt	3.248	1,7

Quelle: ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 2000a, eigene Berechnungen.

Nienburg und Herford), im Raum Potsdam (Arbeitsamtsbezirk Potsdam), im Vorgebirge und Rheinebene bei Bonn (Arbeitsamtsbezirk Bonn), in den Weinanbaugebieten Mosel (Arbeitsamtsbezirk Trier), Rheinhessen, Wein- und Bergstraße (Arbeitsamtsbezirke Mainz, Ludwigshafen, Landau und Darmstadt), Heilbronn (Arbeitsamtsbezirk Heilbronn) und Kaiserstuhl (Arbeitsamtsbezirk Freiburg), am Bodensee (Arbeitsamtsbezirk Ravensburg) und in der Hallertau (Arbeitsamtsbezirke Landshut und Ingolstadt).

Werden die regionale und die sektorale Konzentration der Saisonarbeiter auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt, so wird die Frage nach der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung polnischer Saisonarbeit in Deutschland anders als vom Landesarbeitsamt in seiner Modellrechnung beantwortet werden müssen. Hierzu werden im folgenden für die regionalen Arbeitsmärkte der einzelnen Bundesländer unterschiedliche Berechnungen durchgeführt. So werden an Hand der Beschäftigtenzahlen für die polnischen Saisonarbeiter Vollzeitjahreskräfte zum einen nach dem Rechenmodell des Landesarbeitsamtes Nord (untere Variante) ermittelt, zum anderen aber auch eine obere Variante berechnet. Diese obere Variante, der eine Aufenthaltsdauer von 3 Monaten zugrunde liegt, scheint nach unserer Auffassung der Wirklichkeit näher zu kommen, da verschiedene Untersuchungen gezeigt haben, dass einerseits die durchschnittliche Beschäftigungsdauer länger als zwei Monate beträgt und andererseits die Wochenarbeitszeit der polnischen Saisonarbeiter gewöhnlich über der tariflichen Regelarbeitszeit liegt, was ebenfalls in die Berechnung von Vollzeitjahreskräften einzugehen hat (vgl. MEHRLÄNDER 1996, GERDES 2000, KORCZYNSKA 2001).

Die Ergebnisse der Berechnungen zeigen, dass je nach Region die Bedeutung der polnischen Saisonarbeit stark unterschiedlich ausgeprägt ist. Vergleicht man die Anzahl der polnischen Saisonarbeiter mit der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Landwirtschaft, wird der Durchschnittswert für die Bundesrepublik zwischen 8,7% (untere Variante) und 11,6% (obere Variante) vor allem in Bundesländern mit einem hohen Anteil an Sonderkulturen deutlich übertroffen. So erreichen die Beschäftigtenzahlen der polnischen Saisonarbeiter in der Landwirtschaft von Rheinland-Pfalz fast 60% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig. Berücksichtigt man ferner, dass nicht jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einer Vollzeitjahreskraft entspricht, weil er entweder nicht das ganze Jahr über arbeitet oder seine Wochenarbeitszeit nicht einer Vollerwerbstätigkeit entspricht, so wird das Verhältnis weiter zu Gunsten der polnischen Saisonkräfte verschoben. Berücksichtigt man darüber hinaus, dass polnische Saisonarbeiter in der Regel nur in einem speziellen Segment des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes tätig sind, so wird ihre Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt noch weiter erhöht. Vielleicht ist es sogar nicht ganz unrichtig zu behaupten, dass die Produktion von Wein, Gemüse

und Obst zu einem großen Teil von polnischen Saisonarbeitern geleistet wird.

Tabelle 3: Polnische Saisonarbeiter und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (am Arbeitsort 1998) in der Land- und Forstwirtschaft

	sozialver- sicherungs- pflichtig Beschäftigte	Polnische Saisonarbeiter	Vollzeitjahreskräfte		Saisonarbeiter im Vergleich zu den sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigten in %	
			untere Variante	obere Variante	untere Variante	obere Variante
Schleswig-Hol.	16.049	8.676	1.446	1.928	9,00	12,01
Hamburg	2.828	792	132	176	4,66	6,22
Niedersachsen	36.257	28.426	4.738	6.316	13,06	17,42
Bremen	910	349	58	78	6,37	8,57
Nordrhein-W.	45.405	31.830	5.305	7.073	11,68	15,57
Hessen	14.264	9.992	1.665	2.220	11,67	15,56
Rheinland-Pfalz	13.566	36.363	6.060	8.080	44,67	59,56
Baden-Würt.	28.331	31.747	5.291	7.054	18,67	24,89
Bayern	36.649	27.367	4.561	6.081	12,44	16,59
Saarland	1.390	47	8	10	0,57	0,71
Berlin	6.629	117	19	26	0,15	0,39
Brandenburg	36.119	7.381	1.230	1.640	3,40	4,54
Mecklenburg-V.	27.242	3.498	583	777	2,14	2,85
Sachsen	45.470	3.555	592	790	1,30	1,73
Sachsen-Anhalt	32.338	3.000	500	667	1,54	2,06
Thüringen	28.371	2.140	357	475	1,25	1,67
Deutschland	371.818	194.989	32.498	43.330	8,74	11,65

Quelle: ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 2000a, BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2001, eigene Berechnungen.

Dem Landesarbeitsamt Nord ist in seiner Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung der polnischen Saisonarbeit in der Bundesrepublik daher insofern zuzustimmen, als von der Angebotsseite her betrachtet 32.000 bis 43.000 Vollzeitbeschäftigte bei 36 Millionen Erwerbstätigen kaum ins Gewicht fallen. Für die Nachfrageseite spielen sie aber für bestimmte Segmente eine erhebliche Rolle.

Als 1997 die Bundesregierung die Saisonbeschäftigung von Erntehelfern aus den mittel- und osteuropäischen Staaten stark einschränken wollte, um mehr Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfeempfänger in die Saisonarbeit zu vermitteln, erntete die damalige CDU-geführte Regierung einen Sturm der Entrüstung von Seiten der landwirtschaftlichen Unternehmen und ihrer Verbandsorganisationen. Es wurde deutlich gemacht, dass die Saisonarbeiter aus dem Ausland unverzichtbar seien: „Ich schätze, daß rund 95 Prozent dessen, was an Obst und Gemüse beispielsweise bei der UGA in Straelen (die Union Gartenbaulicher Absatzmärkte mit Hauptsitz im niederrheinischen Straelen ist mit über einer Milliarde DM Umsatz im Jahr eine der größten Vermarktungsorganisationen für Obst, Gemüse und Zierpflanzen in der Bundesrepublik; J.B., W.H.) über die Versteigerungsuhr läuft, (von polnischen Erntehelfern) geerntet wurde“, meint Heinz-Peter Frehn, Vorsitzender des Provinzialverbandes Rheinischer Obst- und Gemüsebauern über die Bedeutung der Saisonkräfte“ (HELMES 1997). Und Frehn führt in dem Interview weiter aus, dass einheimische Arbeitskräfte für den Arbeitseinsatz während der Erntezeit nur schwer zu gewinnen seien und zwar aus zwei Gründen: wegen der hohen Arbeitsbeanspruchung und der niedrigen Lohnhöhe. Die Leute „müssen hart ’ran. Ob strömender Regen oder 35 Grad Hitze, es muss geerntet werden. Manchmal 12 Stunden am Tag.“ (ebd.) Neben dem geringen Image, unter dem die Feldarbeit in Deutschland noch leide, wirke der Lohn von gut acht Mark netto pro Stunde auf Ortsansässige nicht gerade wie ein Magnet. „Das ist bei Polen ganz anders. Beispielsweise war jetzt ein Mann bei uns, der drüben Hausmeister ist. Dafür bekommt er umgerechnet 170 Mark im Monat, bei uns verdient er etwa 2000. Entsprechend gute Arbeit leisten die Leute auf den Feldern.“ (ebd.)

Die Arbeitsverwaltung sieht die Vermittlungsmöglichkeit einheimischer Arbeitskräfte durch die Arbeitsämter trotz eines Lohnkostenzuschusses ähnlich kritisch: „Die Leute sind teilweise mit 1.200 DM netto nach Hause gegangen – für harte Arbeit,“ berichtet Jörg Linders, Arbeitsvermittler in Potsdam, „da war es schwer, die Leute zu motivieren“ (VOSS 1999).

Die Arbeit durch bessere Entlohnung attraktiver zu machen, ist nach Auffassung der Obst- und Gemüsebauer kein möglicher Weg, da eine Lohnerhöhung aus Konkurrenzgründen unmöglich sei: „Unsere Produktpreise stehen unter dem enormen Druck des Einzelhandels. Eine Lohnerhöhung von nur einer Mark würde unseren Gewinn zunichte machen“ (ebd.).

Die für den Landwirtschaftsbereich zuständige Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt scheint sich dieser Argumentation angeschlossen zu haben und in ihrer Tarifpolitik die geschilderte Konkurrenzsituation auf dem europäischen Agrarmarkt berücksichtigen zu wollen. So hat sie der Einrichtung von Tarifgruppen speziell für Erntehelfer bzw. Saisonkräfte zugestimmt. Die Entlohnung in diesen Lohngruppen ist zwischen 11% (für

Landarbeiter) und 23% (im Erwerbsgartenbau) geringer als in der nächsthöheren Gruppe (LOHNTARIFVERTRAG FÜR DEN ERWERBSGARTENBAU 1999, VEREINBARUNG ÜBER DIE LÖHNE FÜR LANDARBEITER 1999).

Unter den gegebenen Bedingungen der Arbeitsorganisation und der Tarifentlohnung kann man zu der Auffassung gelangen, dass auf dem einheimischen Arbeitsmarkt selbst mit dem Instrument der Lohnsubventionierung durch die Arbeitsverwaltung (das Arbeitsamt zahlt bevorrechtigten Arbeitnehmern einen Lohnzuschuss von 25 DM pro Tag) eine ausreichend große Zahl von Arbeitskräften nicht mobilisiert werden kann.

Vor diesem Hintergrund ist auch die in der Arbeitsmarktforschung übliche Frage nach den möglichen Substituts- oder Komplementärbeziehungen des Einsatzes ausländischer Arbeitskräfte zu beantworten. Bei einer Substitutsbeziehung zwischen polnischen Saisonarbeitern und einheimischen Arbeitskräften führt die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots zum Sinken der Löhne und zur Erhöhung der Arbeitslosigkeit, eine komplementäre Beziehung führt zu einem Mehr an Produktion und Beschäftigung. Obwohl die Situation für den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt nicht ganz eindeutig zu bewerten ist, spricht vieles dafür, dass die Beschäftigung von polnischen Saisonarbeitern als komplementäre Beziehung zu verstehen ist (im Gegensatz z.B. zum Arbeitsmarkt der Bauindustrie, auf dem eine Substitution durch Werkvertragsarbeiter offensichtlich ist): Saisonkräfte stehen auf dem einheimischen Arbeitsmarkt nicht ausreichend zur Verfügung; die Produktion in bestimmten Segmenten der Landwirtschaft hat sich ausgedehnt und führt nicht nur zu einem größeren Produktionsvolumen, sondern auch zu einer größeren Zahl von Dauerarbeitsverhältnissen. Auf diesen Punkt soll hier näher eingegangen werden.

Polnische Saisonarbeit und Strukturwandel in der Landwirtschaft

Die Flächenproduktivität eines Gartenbaubetriebes liegt wesentlich höher als die eines durchschnittlichen landwirtschaftlichen Betriebes. So wird von den Gartenbauunternehmen in der Bundesrepublik auf 1,2% der landwirtschaftlichen Fläche rd. die Hälfte der Bruttowertschöpfung des gesamten Agrarbereichs erwirtschaftet (HESSISCHER LANDTAG 1998). Dieser Umstand führt dazu, dass ehemals traditionelle landwirtschaftliche Betriebe auch zunehmend Gartenbau betreiben (Mischbetriebe) oder neue Gartenbauunternehmen gegründet werden. Hierbei spielt von Anfang an der Einsatz von polnischen Saisonarbeitern eine große Rolle. So kann man folgendes Beispiel vom Niederrhein als durchaus typisch ansehen, zumindest was die Anwendung polnischer Saisonarbeitskraft angeht.

Das Beispiel macht deutlich, dass der Einsatz von polnischen Saisonarbeitern in dem Gartenbaubetrieb nicht nur keine einheimischen Arbeits-

Beispielbetrieb:

Gründung des Gartenbaubetriebs 1991 im Zierpflanzenbau. Neben dem Eigentümer und der mit helfenden Ehefrau arbeiten 10 polnische Saisonarbeiter im Zeitraum April bis Juni und Juli bis Oktober. 1991 startet der Betrieb mit der Produktion von 700.000 Pflanzen, 2001 werden 6 Millionen Pflanzen produziert. Mit der Produktionsausweitung wird auch die Produktionsfläche unter Glas ausgedehnt. Gehören 1991 1.200 qm zum Betrieb, so sind es 2001 7.200 qm. Mit der verstärkten Flächenerweiterung werden zunehmend auch Fremdarbeitskräfte auf Dauer eingestellt: 1995 ein erster Festangestellter als geringfügig Beschäftigter und Einstellung eines behinderten Mitarbeiters mit 30 Stunden in der Woche, 1998 Einstellung einer Auszubildenden „Gärtnerei“, 1999 Einstellung eines Auszubildenden des Gartenbauhandwerks, Juli 2001 Einstellung einer Meisterin, die unter eigener Mitarbeit auch qualifizierte Funktionen der Arbeitsvorbereitung und -anleitung übernimmt.

kräfte aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis hinausdrängt, sondern die Schaffung höher qualifizierter, unbefristeter Arbeitsverhältnisse zur Folge hat.

Es ist davon auszugehen, dass auch die Ausdehnung der Produktionsflächen, die Zunahme der Betriebe mit Gartenbautätigkeit und die Zunahme der Beschäftigung im Gartenbau am Niederrhein insgesamt (vgl. Tabelle 4), aber auch in anderen Regionen der Bundesrepublik auf die Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter zurückzuführen ist. Neben der Kostenersparnis durch zwar tarifliche, aber geringere Entlohnung führt vor allem die flexible Verfügbarkeit von Arbeitskraft in den arbeitsintensiven Segmenten der Landwirtschaft zu einer erheblichen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und fördert so den strukturellen Wandel in der Landwirtschaft. Zwar ist der Anteil der Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter an der sektoralen Bruttowertschöpfung nicht zu quantifizieren, aber auch hier ist davon auszugehen, dass dieser nicht unbedeutend ist.

Zusammenfassung

Mit der Etablierung eines temporären Arbeitsmigrationssystems zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen wird an traditionelle Migrationsmuster angeknüpft. Heute wie zu Beginn des 20. Jahrhunderts werden polnische Saisonarbeiter in arbeitsintensiven Segmenten des landwirtschaftlichen Sektors eingesetzt. Nach einer kurzen Periode der illegalen oder halblegalen Beschäftigung Ende der 1980er Jahre wird ab 1990 das durch die Nachfrage der Unternehmen der Agrarwirtschaft nach

Tab. 4: Gartenbaubetriebe am Niederrhein (Kreisstellen Kleve und Wesel)

		Kleve	Wesel
1987	Betriebe (Anzahl)	1.035	363
	Anbaufläche	2.108,5	731,1
	Freiland	1.825,2	664,7
	Gewächshaus	283,3	66,4
	Arbeitskräfte (AK)	nicht erfasst	nicht erfasst
<hr/>			
1995	Betriebe (Anzahl)	1.165	397
	Anbaufläche	3.652,6	808,5
	Freiland	3.280,6	724,4
	Gewächshaus	372,0	84,1
	Arbeitskräfte (AK)	4.207	1.941
<hr/>			
2000	Betriebe (Anzahl)	1.205	505
	Anbaufläche	4.601,9	1.245,0
	Freiland	4.194,6	1.160,3
	Gewächshaus	407,3	84,7
	Arbeitskräfte (AK)	4.384	2.245
<hr/>			
Veränderungen 1987–2000 in %			
	Betriebe	16,4	39,1
	Anbaufläche	118,2	70,2
	Freiland	129,8	74,5
	Gewächshaus	43,8	27,5
	Arbeitskräfte (1995–2000)	4,2	15,6
Die Kreisstellen Kleve und Wesel der Landwirtschaftskammer Rheinland entsprechen dem Arbeitsamtsbezirk Wesel. Eine Arbeitskrafteinheit (AK) entspricht einer Vollzeit-Arbeitskraft.			

Quelle: LANDWIRTSCHAFTSKAMMER RHEINLAND 2000. eigene Berechnungen.

kostengünstiger, flexibler und jederzeit verfügbarer Arbeitskraft induzierte System der temporären Arbeitsmigration politisch und rechtlich in neue Formen gegossen. In einem wesentlichen Teil der politisch-rechtlichen Regulierung der Wanderungsbewegungen zwischen den beiden beteiligten Staaten wird an die historische Form angeknüpft. Der Rückkehrzwang der Kaiserzeit wird in das arbeits- und aufenthaltsrechtliche Instrumentarium einer Beschränkung der Arbeiterlaubnis auf drei Monate im Jahr mit anschließender Ausreisepflicht transformiert.

Scheinbar können durch diese spezifische Ausformung des deutsch-polnischen Migrationssystems zwei sonst divergierende Positionen mit

einander versöhnt werden: der Bedarf nach ausländischen Arbeitskräften bei gleichzeitiger Abwehr permanenter Zuwanderung.

Auch wenn die polnischen Arbeitskräfte auf dem Gesamtarbeitsmarkt der Bundesrepublik kein besonderes Gewicht haben, ist die Bedeutung der polnischen Saisonarbeit für die Agrarwirtschaft der Bundesrepublik sehr hoch einzuschätzen. In bestimmten Segmenten und Regionen bilden die polnischen Saisonarbeiter die Mehrheit der Beschäftigten. Dabei treten sie nicht als Konkurrenten zu einheimischen Arbeitskräften auf, sondern tragen als Komplementäre zur Ausweitung der Produktion und zur Schaffung höher qualifizierter Beschäftigung bei.

Insgesamt betrachtet erweisen sich die politischen und rechtlichen Regularien der Anwerbung und Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter als wesentlicher Teil eines äußerst effektiven Arbeitsmigrationssystems.

Literatur

- BADE, K.J. 1983: Vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland? Deutschland 1880–1980. Berlin (= Beiträge zur Zeitgeschichte, 12).
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 1999: Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer. Schaustellergehilfen. Ohne Ort.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK o.J.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Wirtschaftszweigen. <http://www.destatis.de> am 20.11.2001.
- COUNCIL OF EUROPE o.J.: Temporary migration for employment and training purposes. Social cohesion and Quality of life. <http://social.coe.int> am 23.11.2001.
- CYRUS, N. 2001: Wie vor hundert Jahren? Zirkuläre Arbeitsmigration aus Polen in der Bundesrepublik Deutschland. In: CH. PALLASKE (Hrsg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zur Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden, S. 185–203. (= Schriftenreihe des Instituts für Europäische Regionalforschungen, 7).
- GERDES, G. 2000: Bedeutung der Arbeitskräftewanderung aus Mittel- und Osteuropa für den deutschen Agrarsektor. Kiel.
- GUS (Główny Urząd Statystyczny) o.J.: Obroty handlu zagranicznego według wybranych krajów. <http://www.stat.gov.pl> am 26.11.2001.
- HELMES, K. 1997: Bauern kämpfen um ihre polnischen Erntehelfer. Neue Rhein Zeitung (NRZ) vom 11. Juli 1997.
- HERBERT, U. 1986: Geschichte der Ausländerbeschäftigung in Deutschland 1880 bis 1980. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter. Berlin, Bonn.
- HESSISCHER LANDTAG 1998: Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD betreffend Situation und Entwicklung des Gartenbaus in Hessen. Wiesbaden. (Drucksache 14/3081.)
- HÖNEKOPP, E. 1999: Migranten aus Osteuropa. In: Ausländer in Deutschland I, S. 1–4.
- KAERGER, K. 1890: Die Sachsengängerei. Auf Grund persönlicher Ermittlungen und statistischer Erhebungen dargestellt. Berlin.
- KORCZYNSKA, J. 2001: Individuelle Kosten und Nutzen der Saisonarbeit der Polen in Deutschland. Analyse und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung 1999/2000. In: CH. PALLASKE (Hrsg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zur Geschichte und

- Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden, S. 205–225. (= Schriftenreihe des Instituts für Europäische Regionalforschungen, 7).
- KRÜGER, A. 2001: Obstanbau im Raum Lübeck - Produktionsbedingungen und Vermarktungsstrategien am Beispiel des Erdbeerhofes Warnsdorf. Schriftliche Hausarbeit zur Ersten Staatsprüfung für die Laufbahn der Grund- und Hauptschullehrer in Schleswig-Holstein. Flensburg.
- LANDEsarBEITsAMT NoRD 2000: Briefliche Mitteilung vom 10.5.2000. Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter.
- LANDWIRTSCHAFTSKAMMER RHEINLAND. Referat 33: Produktions- und Dienstleistungsgartenbau 2000: Gartenbau im Rheinland. Bonn.
- LOHNTARIFVERTRAG FÜR DEN ERWERBSGARTENBAU, die Friedhofsgärtnereien und die Forstpflanzenbetriebe in Nordrhein-Westfalen vom 15. Juni 1999. Ohne Autor, ohne Jahr, ohne Erscheinungsort.
- MEHRLÄNDER, U. 1996: Repräsentativuntersuchung '95: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Teil C: Neue Formen der Arbeitskräftewanderung: Polnische Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer und Saisonarbeiter. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) 1996: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn u.a., S. 595–696 (= Sozialforschung, 263).
- MIERA, F. 1997: Migration aus Polen. Zwischen nationaler Migrationspolitik und transnationalen Lebensräumen. In: H. HÄUBERMANN, I. OSWALD (Hrsg.): Zuwanderung und Stadtentwicklung. Opladen, S. 222–254 (= Leviathan, Sonderheft 17).
- MIERA, F. 2001: Transnationalisierung sozialer Räume? Migration aus Polen nach Berlin in den 80er und 90er Jahren. In: CH. PALLASKE (Hrsg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zur Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Baden-Baden, S. 141–161 (= Schriftenreihe des Instituts für Europäische Regionalforschungen, 7).
- OECD 1998: SOPEMI. Trends in International Migration. Paris.
- VEREINBARUNG ÜBER DIE LÖHNE FÜR LANDARBEITER in Nordrhein vom 10. August 1999. Ohne Autor, ohne Jahr, ohne Erscheinungsort.
- VERORDNUNG ÜBER AUSNAHMEREGLUNGEN für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neu einreisende ausländische Arbeitnehmer – (Anwerbestoppausnahmereverordnung – ASAV). Vom 17. September 1998 (= BGBl. I S. 2893).
- VOSS, K. 1999: Warten auf die Spargelstecher. Potsdam gibt Zuschüsse für arbeitslose Erntehelfer. Der Tagesspiegel vom 9. April 1999.
- WEBER, M. 1892: Die Verhältnisse der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland. Dargestellt aufgrund der vom Verein für Socialpolitik veranstalteten Erhebungen. Leipzig (= Schriften des Vereins für Socialpolitik, 55).
- ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 1998: Ergebnisprotokoll Arbeitgeberforum „Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft“. Frankfurt/M.
- ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 2000: Schreiben vom 31.5.2000. Arbeitserlaubnisverfahren für ausländische Saisonarbeiter. Vergleichstatistik für verschiedene Jahre.
- ZENTRALSTELLE FÜR ARBEITSVERMITTLUNG 2000a: Schreiben vom 31.5.2000. Saisonarbeiter aus Mittel- und Osteuropäischen Ländern nach Landesarbeitsämtern und Arbeitsamtsbezirken.