



Foto: Diersing-Espenhorst

Für Arbeitnehmer, die nicht aus der EU kommen, ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt schwieriger.

Hilfe aus dem Ausland

Fremdarbeitskräfte Landwirtschaftliche Betriebe suchen vermehrt landwirtschaftliche Fachkräfte aus dem Ausland. Doch wie findet man diese Arbeitnehmer?

Landwirte haben einen zunehmenden Personalbedarf. Daher kommt es insbesondere bei besser qualifizierten Arbeitskräften bereits jetzt schon zu einem Engpass. Für manche Betriebe in Deutschland stellt sich die Frage, ob sie dauerhaft qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland einstellen sollen. Denn die europäische Union hat sich nach Osten erweitert und in den südlichen EU-Mitgliedsländern herrscht eine drastische Wirtschaftskrise und hohe Arbeitslosigkeit. Doch welche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten gibt es, um qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland zu finden und sie fest anzustellen?

Voraussetzungen für Anstellung

Bei der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern ist zunächst zu unterscheiden, ob es sich um EU-Bürger oder um Bürger aus den so genannten Drittstaaten handelt.



Schneller Überblick

- Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für qualifizierte ausländische Arbeitnehmer auf dem hiesigen Arbeitsmarkt,
- Unterschiede bei der Einstellung von EU-Bürgern und Bürgern aus Drittstaaten,
- Erleichterter Arbeitsmarktzugang für Ausländer mit der Blauen Karte EU,
- Ansprechpartner und Plattformen für die Vermittlung ausländischer Mitarbeiter,
- Entlohnung und Unterbringung von Fachkräften aus dem Ausland.

Bei EU-Bürgern gilt für die meisten Staaten die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dies bedeutet, dass Bürger eines EU-Mitgliedsstaats, ohne dass sie eine Arbeitsgenehmigung eingeholt haben, in einem anderen Mitgliedsstaat arbeiten

können. Nimmt ein EU-Bürger in einem anderen EU-Mitgliedsstaat eine Tätigkeit auf, so ist er sozial- und arbeitsrechtlich den inländischen Arbeitnehmern vollkommen gleichgestellt. Für einige neuere EU-Staaten gelten jedoch bis zur uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit noch Übergangsfristen. So gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für rumänische und bulgarische Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2014. Für Arbeitskräfte aus dem jüngsten EU-Mitgliedsland Kroatien gilt die Übergangsregelung noch bis zum 30. Juni 2015.

Bis zu den genannten Zeitpunkten benötigen Mitarbeiter aus den genannten Staaten mit Übergangsregelung weiterhin eine Arbeitsgenehmigung-EU. Diese ist befristet oder unbefristet zentral bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zu beantragen. Einige Ausnahmen gibt es bereits jetzt. So bedürfen Arbeit-

Besonderheit bei Saisonarbeitskräften



Foto: landpixel

Bis 2017 soll der Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte auf 8,50 Euro pro Stunde brutto steigen.

Aufgrund der politischen Diskussion um einen Mindestlohn haben der Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e. V. und die Gewerkschaft IG BAU eine unterste Lohngruppe 1a vereinbart. Diese bezieht sich auf Arbeiten, die weder eine Ausbildung noch Anlernzeit erfordern und nach kurzer Einarbeitung durchgeführt werden können. Darunter fallen die Tätigkeiten der klassischen landwirtschaftlichen Saisonarbeitnehmer. Diese Lohngruppe wird beginnend ab 1. Juli 2013 mit einem Bruttostundenlohn von 7,00 Euro in den alten Bundesländern und mit 7,10 Euro ab 1. Juli 2014 in den neuen Bundesländern jährlich schrittweise bis zum 1. Dezember 2017 bundesweit auf eine einheitliche Lohnhöhe von 8,50 Euro angehoben. Diese Löhne sind als Untergrenze anzusehen und in ihrer absoluten Höhe natürlich von der regionalen Arbeitsmarktlage abhängig.

Bei den ausländischen Saisonarbeitnehmern ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine angemessene Unterkunft zu stellen oder für ihre Unterkunft zu sorgen. Angemessen heißt, von der Art und Beschaffenheit her wie auch preislich zumutbar. Dieser geldwerte Vorteil wird auf den Lohn angerechnet und darf die Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht überschreiten. Die Sachbezugswerte für Verpflegung (drei Mahlzeiten) beträgt derzeit 7,47 Euro am Tag beziehungsweise 224 Euro im Monat. Der Sachbezugswert für Unterkunft beträgt für die Unterbringung einer Person allgemein 216 Euro pro Monat. Bei Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften mit über drei Personen kann er aber bis auf 54 Euro pro Monat sinken. Wie die Unterkünfte ausgestatten sein müssen, wird in der Arbeitsstättenverordnung und der dazu bekannt gemachten Technischen Regel ASR A4.4 „Unterkünfte“ geregelt. Allerdings werden die Regeln zu Unterkünften wegen der Probleme mit einzelnen Werksvertragsunterkünften in der letzten Zeit durch die einzelnen Landkreise überarbeitet.

nehmer aus Rumänien, Bulgarien und Kroatien keiner Arbeitsgenehmigung-EU:

- Hochschulabsolventen für eine der Qualifikation entsprechende Beschäftigung sowie deren Familienangehörige,
- Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf,
- Saisonkräfte für eine Beschäftigung in Saisonbetrieben bis zu sechs Monaten im Kalenderjahr.
- Für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung nach deutschem Recht sind weiterhin die Zweimonatsgrenze einzuhalten und der Sozialversicherungsstatus in einem Fragebogen zu klären.

Wenig Hürden für EU-Bürger

Als im April 2011 unter anderem für Polen und Ungarn die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit eintrat, stiegen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sprunghaft an. Daher ist bereits heute davon auszugehen, dass dies ab Januar 2014 auch bei bulgarischen und rumänischen Arbeitnehmern der Fall sein wird.

Für die Einstellung ausländischer EU-Bürger gibt es schon heute kaum noch rechtliche Hürden. EU-ausländische Mitarbeiter müssen sich nach der Einreise innerhalb einer Woche beim zuständigen Einwohnermeldeamt anmelden. Dies gilt im Übrigen auch für Deutsche, die ihren Hauptwohnsitz wechseln. Hinsichtlich der Sozialversicherung existieren zwischen den EU-Ländern Abkommen zur gegenseitigen Anrechnung von Versicherungszeiten.

Sollten Sie jedoch einen Nicht-EU-Bürger aus einem so genannten Drittstaat beschäftigen wollen, gestaltet sich der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt etwas schwieriger. In der Regel müssen hier Aufenthaltsvisa bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Zudem muss die ZAV zustimmen. Nur wenn keine deutschen Staatsangehörigen oder andere EU-Bürger zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung), wird ein Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme erteilt. Diese Vorrangprüfung führt die örtliche Agentur für Arbeit durch. Sie prüft, ob bevorrechtigte Bewerber auf dem regionalen oder überregionalen (EU-)Arbeitsmarkt vorhanden sind. Hierfür benötigt die Agentur für Arbeit ein detailliertes Stellenangebot. Dieses sollte insbesondere Auskünfte zu den vorgesehenen Anstellungsbedingungen geben. Zu beachten ist hierbei, dass Ausländer grundsätzlich nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen. Wenn alle Unterlagen und Auskünfte vorliegen, soll die Vorrangprüfung nach zwei Wochen abgeschlossen sein.

Bereits erschienen

in der Serie Fremdarbeitskräfte sind:

- Anforderungsprofil (dlz 11/12, S. 120)
- Die Auswahl passender Mitarbeiter über Bewerbungsgespräche (dlz 12/12, S. 109)
- Die Berechnung des Personalaufwands (dlz 1/13, S. 112)
- Die Arbeitsplanung (dlz 3/13, S. 138)
- Mitarbeitergespräche (dlz 4/13, S. 130)
- Mitarbeiter führen und motivieren (dlz 7/13, S. 126)
- Arbeitsvertrag sicher gestalten (dlz 8/13, S. 124)
- Mitarbeiter absichern (dlz 9/13, S. 124)

Blaue Karte EU

Einen deutlich erleichterten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben Ausländer, die Inhaber der so genannten „Blauen Karte EU“ (blue card) sind. Diese ist ein von der örtlichen Ausländerbehörde erteilter Aufenthaltstitel mit Zugang zum Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen. Ob ein ausländischer Arbeitnehmer die Blaue Karte EU bekommt, hängt allerdings vom Bruttojahresgehalt ab und ist in zwei Gruppen unterteilt:

- Personengruppe 1 (Hochschulabschluss, über 46.600 Euro): Blaue Karte wird erteilt ohne Beteiligung der ZAV.
- Personengruppe 2 (Hochschulabschluss in einem Mangelberuf, über 36.192 Euro): Blaue Karte wird erteilt, wenn die ZAV zugestimmt hat.

Obwohl bei Drittstaatenangehörigen nicht unerhebliche rechtliche Vorgaben vorhanden sind, gibt es weitere vereinfachte Zugangsregelungen. Dies gilt etwa für Auszubildende oder Familienangehörige von bereits in Deutschland wohnhaften Mitarbeitern. Es handelt sich hierbei immer um Einzelfallprüfungen. Nähere Auskünfte gibt es im Internet unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung.

Passende Arbeitskraft finden

Bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern aus dem Ausland ist zunächst die ZAV (www.zav.de) zu nennen. Diese vermittelt auch weiterhin Saison- oder Fachkräfte. Der Arbeitgeber muss ein Stellenangebot mit Beschäftigungszeitraum, Aufgaben, Entlohnung sowie eventuelle Kost und Logis bei der ZAV einreichen. Speziell für Saisonarbeitnehmer wurde die Internetplattform www.saisonarbeit-in-deutschland.de vom Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e. V. entwickelt. Diese Internetseite ermöglicht es, Stellenangebote für polnische, rumänische und bulgarische

Saisonkräfte einzustellen. Für Fachkräfte etablieren sich zudem immer mehr spezialisierte Personalvermittler. Nicht zu unterschätzen sind die Netzwerke, über die bereits in Deutschland tätige Arbeitnehmer in ihren Heimatländern verfügen. Besonders Fachkräfte verfügen durch Fachschulen oder Hochschulen über weitere gut ausgebildete Arbeitskräfte im Bekanntenkreis.

Aber auch Ihr eigenes Netzwerk aus Berufskollegen, Bekannten und Beratern sollten Sie auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern pflegen. Auch landwirtschaftliche Institutionen wie die Landwirtschaftskammer sind ein guter Ansprechpartner. Nicht zuletzt können Sie als landwirtschaftlicher Betrieb Kontakt zu Plattformen und regionalen Initiativen aufnehmen. Diese dienen dazu, junge Fachkräfte aus der EU anzuwerben, um sie dauerhaft anzustellen. Bei allen diesen Bemühungen sollten Sie immer auch Ihre örtliche Agentur für Arbeit mit ins Boot nehmen. Hier bestehen eventuelle Fördermöglichkeiten, insbesondere zur Qualifizierung potenzieller Mitarbeiter.

Entlohnung und Unterbringung

Bei der Entlohnung wird zwischen Saisonkräften (siehe Kasten „Besonderheiten bei Saisonarbeitskräften“) und Fachkräften unterschieden. Der Arbeitgeber ist bei der Entlohnung ausländischer Fachkräfte mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung gut beraten, sich zunächst an den regionalen Branchen-Lohnvertrag zu halten. Bei der Höhe des Gehalts sind natürlich die Arbeitsanforderungen und -bedingungen, notwendige

Fachkenntnisse sowie Entscheidungsbefugnisse entscheidend (siehe hierzu „Das kostet eine Arbeitskraft“ dlz Januar 2013, Seite 112).

Für Ausländer, die eine langfristige Arbeitsstelle in Deutschland aufnehmen gelten bei Unterbringung durch den Arbeitgeber Sachbezugswerte (siehe Kasten „Besonderheiten bei Saisonarbeitskräften“). Weiter ist es möglich, zur ortsüblichen Miete eine Wohnung zu stellen. Oder aber der Arbeitnehmer sucht sich selbst eine Wohnung. Insgesamt gelten auch hier die gleichen Regeln wie für inländische Arbeitnehmer.

Fazit

Die formalen Hürden, um einen EU-Bürger einzustellen, sind durch die Liberalisierung des Arbeitsmarkts innerhalb der EU bereits heute und in absehbarer Zukunft kaum mehr wahrnehmbar. Auch für Ausländer aus Drittstaaten ist es inzwischen einfacher, in Deutschland zu arbeiten. In der Landwirtschaft wird es jedoch weiter einen zweigeteilten Arbeitsmarkt geben: die Saisonarbeitskräfte und ausländische Fachkräfte, die dauerhaft einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung hierzulande nachgehen. Gerade die letzte Gruppe kann angesichts der hiesigen demografischen Entwicklung mit wenig inländischem Fachkräftenachwuchs ein Potenzial darstellen. Aus diesem könnten landwirtschaftliche Betriebe künftig Fachkräfte rekrutieren.

Den Arbeitnehmern aus den osteuropäischen Niedriglohnländern müssen hierfür Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote



Foto: Dierising-Espenhorst

Für Ausländer, die eine „Blaue Karte EU“ haben, ist der Zugang auf dem deutschen Arbeitsmarkt leichter.

unterbreitet werden, um sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Bei Bedarf sollten die landwirtschaftlichen Arbeitgeber und Institutionen vor Ort an einem Strang ziehen. Gemeinsam könnten sie ausländische Mitarbeiter motivieren, dauerhaft ihren Lebensmittelpunkt nach Deutschland zu verlegen. Zu einer entsprechenden Willkommenskultur kann jeder einzelne von uns beitragen. nb ■

**Dirk Luvolding,
Dr. Matthias Hyder**

Landwirtschaftskammer
Niedersachsen.

Eine Handy-Hülle für alle Felle

Die einzigartige **agrarheute.com Handy-Hülle** – jetzt neu in unserem Shop!



Gönnen Sie sich und Ihrem Handy ein trendiges Unikat!

- ▶ echtes Kuhfell trifft auf Merinofilz
- ▶ geeignet für alle gängigen Smartphones
- ▶ individuelle Fellfarbe und Scheckung machen jede Hülle zu einem Unikat



Nur 14,95 €
zzgl. 3,95 € Versandkosten

Gleich bestellen
unter **089/12705-228**
oder online im Shop
auf **agrarheute.com!**