

# **SGB II und SGB III**

## **Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung**

Stand: März 2008

Zentrale – SP II 12 – II- 1201.4 /

5752.1/ 5400.11/5400.12

## **Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft**

**Die Arbeitshilfe führt in die Thematik Saisonbeschäftigung ein. Sie enthält Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Eckpunkteregelung 2008/2009<sup>1</sup>, und legt mit 10 arbeitsmarktlichen Leitlinien den Schwerpunkt auf Hinweise zur Umsetzung. Ergänzt wird sie um ausgewählte erfolgreiche Praxisbeispiele.**

Die Arbeitshilfe wurde 2005 in einem Arbeitskreis unter Praxisbeteiligung erarbeitet. Eine fachliche Abstimmung erfolgte mit dem damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung sowie dem Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft.

Auf Fachtagungen erfolgte eine Abstimmung und Weiterentwicklung mit einem größeren Expertenkreis (AA, ARGE n, ZAV, BMAS, BMELV, Bundeskanzleramt, Deutscher Bauernverband, Gesamtverband der Deutschen Land- u. Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände, Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände, Zentralverband Gartenbau, IG Bauen-Agrar-Umwelt).

Die Arbeitshilfe wurde an die neue Eckpunkteregelung angepasst. Änderungen gegenüber der Fassung vom März 2007 sind durch Unterstreichung gekennzeichnet.

Für die Agenturen für Arbeit und Agenturen für Arbeit mit getrennter Aufgabewahrnehmung hat die Arbeitshilfe Weisungscharakter. Verbindliche Regelungen für die ARGE n sind grau gekennzeichnet.

---

<sup>1</sup> Die Eckpunkteregelung für die Zulassung mittel- und osteuropäischer Saisonarbeitnehmer gilt auch für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Arbeitshilfe konzentriert sich jedoch auf den Bereich der Land- und Forstwirtschaft einschließlich Garten- und Weinbau.



# **Bundesagentur für Arbeit**

## Inhaltsübersicht

Hinweis	Bezeichnung/Inhalt	Seite
	Einleitung	3
1.	Allgemeine Ausgangslage und Zielsetzung	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Zielsetzung	4
1.3	Monitoring und Zielnachhaltung	5
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen	5
2.1	Ausländerrechtliche Regelungen	5
2.1.1	Rechtliche Grundlage für Anwerbe-/Zulassungsverfahren	5
2.1.2	<u>Eckpunkte für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren</u>	6
2.1.3	Sozialversicherungsrechtliche Situation	9
2.2	Regelungen zur Zumutbarkeit im SGB	10
2.2.1	Neuregelungen durch das SGB II	10
2.2.2	Regelungen im SGB III	<u>12</u>
3.	Umfang der Saisonbeschäftigung/Verfahren/Statistik	12
4.	Arbeitsmarktliche Leitlinien u. Zielsetzung zur Förderung der Saisonbeschäftigung	14
4.1	Zusammenarbeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungen	14
4.2	Konzentration auf regionale und zeitliche Schwerpunkte	15
4.3	Vernetzung von vermittlungs-, förderungs- u. ordnungspolitischen Möglichkeiten	15
4.4	Prinzip der Freiwilligkeit und Grundsatz des Förderns und Forderns	15
4.5	Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen	16
4.6	Konzentration auf Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten	16
4.6.1	Organisatorische Maßnahmen	<u>17</u>
4.6.2	Grundanforderungen an die Eignung von Saisonkräften	17
<u>4.6.3</u>	<u>Bewerberauswahl, Bildung Warteliste und Bewerberpool</u>	<u>18</u>
<u>4.6.4</u>	<u>Arbeitgeberbetreuung</u>	<u>18</u>
<u>4.6.5</u>	<u>Aufnahme und Bearbeitung von Stellenangeboten</u>	<u>19</u>
<u>4.6.6</u>	<u>Ergänzende Dienste (beispielhaft)</u>	<u>20</u>
4.7	Unterstützung durch Dritte	<u>20</u>
4.8	Unterstützung durch Förderungsmöglichkeiten	<u>21</u>
4.9	Unterstützung durch die Landwirtschaft	<u>21</u>
4.10	Flankierende Öffentlichkeitsarbeit	<u>22</u>
5.	Ausblick	<u>23</u>
<b>Anlagen</b>		
<u>1</u>	<u>Agenturbezirke mit Arbeitslosenquoten Oktober 2007</u>	<u>24</u>
<u>2</u>	<u>Zeitliche Entwicklung der Einstellungszusagen nach Jahren</u>	<u>26</u>
<u>3</u>	<u>Zeitliche Entwicklung im Jahr <u>2007</u> nach Monaten</u>	<u>27</u>
<u>4</u>	<u>Verteilung nach Nationalitäten im Jahr <u>2007</u></u>	<u>28</u>
<u>5</u>	<u>Räumliche Verteilung auf Arbeitsagenturen 2001 bis <u>2007</u></u>	<u>29</u>
<u>6</u>	<u>Drei Beispiele für eine erfolgreiche Vermittlung inländischer Saisonkräfte</u>	<u>30</u>

## Einleitung

Landwirtschaftliche Betriebe benötigen neben den vorhandenen Dauerarbeitskräften häufig befristet weitere zuverlässige Arbeitnehmer, die eine angemessene Entlohnung und Anerkennung ihrer Arbeit erwarten. Die Arbeitnehmer müssen im Bedarfsfall sehr kurzfristig einsetzbar sein, damit es nicht zu qualitativen Einbrüchen bei der Aufgabenerledigung kommt.

Bei der aktuell hohen Arbeitslosigkeit liegt es nahe, den erforderlichen und nicht unerheblichen Arbeitskräftebedarf im Helfer- und Fachkräftebereich in der Saison- und saisonnahen Beschäftigung (vor- u. nachgelagerter Bereich) mit inländischen arbeitslosen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu decken. Für die Betroffenen wird damit zumindest befristet die Arbeitslosigkeit beendet, die Chancen auf eine mögliche dauerhafte Beschäftigung in der saisonnahen Beschäftigung erhöht (Klebeeffekt) und die Einkommenssituation verbessert. Für die Gesellschaft würde dies die Aufwendungen an Sozialleistungen verringern. Die Erzeuger/ Landwirte könnten administrativen Aufwand mit Anwerbe-, Arbeitserlaubnis- und ausländischen Sozialversicherungsverfahren sowie Aufwendungen für Unterkünfte und Sprachprobleme vermeiden.

Die Interessen der Erzeuger, Arbeitnehmer, Verbraucher und der Arbeitsverwaltung sind nicht immer deckungsgleich.

Die nachstehende Arbeitshilfe soll dazu beitragen, dass

- Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger (öffentliche Arbeitsvermittlungen) gemeinsam unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede sowie dezentraler Budget- und Handlungsverantwortung in einem kontinuierlich angelegten Prozess den Anteil inländischer Arbeitskräfte an der Saisonbeschäftigung erhöhen,
- den landwirtschaftlichen Betrieben weiterhin ausreichend Saisonarbeitskräfte zur Verfügung stehen,
- das gegenseitige Verständnis der Beteiligten gefördert wird und
- die Vorteile der Inländerbeschäftigung deutlicher erkennbar werden.

## 1. Allgemeine Ausgangslage und Zielsetzung

### 1.1 Ausgangslage

Die saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft (z.B. Spargel, Gurken, Obst, Hopfen, Wein) ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- in Abhängigkeit von Witterungsverhältnissen variieren die Zeiten der Fruchtfolge, so dass kurzfristig und unter hohem zeitlichen Druck die Einholung der Ernte erfolgen muss
- lange Arbeitszeiten und Akkordarbeit, Tätigkeiten bei Wind und Wetter im Freien, einfache Arbeiten mit starker körperlicher Beanspruchung (z.B. liegende Tätigkeit beim „Gurkenflieger“)
- wechselnde Einsatzstellen, abgelegen von Betriebsstätten und dörflichen oder städtischen Infrastruktureinrichtungen
- im Regelfall eine geringe Vergütung und geringe gesellschaftliche Anerkennung, welche die Gewinnung von inländischen Arbeitskräften erschwert

Arbeitsbedingungen

Seit den 90er Jahren findet ein verstärkter betrieblicher Wandel auf verschiedenen Ebenen statt. Waren die Betriebe zuvor eher kleinflächig und regional organisiert, geht der Wandel zu größeren Betriebsflächen und stärkerer Konzentration der Betriebe.

betrieblicher Wandel

Die Betriebe erzeugen und ernten nicht nur die landwirtschaftlichen Produkte, sie verpacken, etikettieren und liefern teilweise auch direkt an die Niederlassungen des Einzelhandels. Dabei unterliegen sie seitens des Groß- u. Einzelhandels einem nicht unerheblichen Preis-, Vertrags- (Liefermenge) und Termindruck. Dies bedingt einen organisierten Arbeitsablauf und eine Organisationsstruktur vergleichbar mittelständischen Betrieben im sekundären Bereich.

Die Betriebe sind deshalb in hohem Maß auf verlässliche Arbeitskräfte angewiesen, die nicht nur in der unmittelbaren Ernte, sondern auch beim Sortieren, Verpacken, Transport und Verkauf eingesetzt werden.

Anforderungen AN

Von den Arbeitgebern wird häufig eingewandt, dass Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, Motivation und Leistungsvermögen der inländischen Arbeitnehmer zu wünschen übrig lassen. Erfahrungen mit verschiedenen Modellprojekten in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bestätigen diese Probleme, ließen aber auch Ansätze für eine Verbesserung des Einsatzes inländischer Arbeitskräfte erkennen. So gibt es Agenturen für Arbeit, die aufgrund entsprechender Bewerberstruktur und enger Zusammenarbeit mit den ansässigen Saisonbetrieben positive Erfahrungen mit der Vermittlung inländischer Arbeitnehmer gemacht haben. Entsprechend geringer ist dort die Zahl der erteilten Arbeitsgenehmigungen.

Einwände von Arbeitgebern

Beispiele für eine erfolgreiche Vermittlung inländischer Saisonkräfte befinden sich in [Anlage 6](#). Positive Praxisbeispiele können im Intranet unter: [BA Intranet - Saisonbeschäftigung](#) eingestellt werden. Ebenfalls kann das SGB II oder SGB III-Forum „Saisonbeschäftigung“ im Intranet der BA zum Informationsaustausch genutzt werden.

Positivbeispiele

Erfolgreiche Praxis -  
- Anlage 6  
- Intranet

## 1.2 Zielsetzung

Die Aktivitäten sind nach dem Koalitionsvertrag darauf auszurichten, den Anteil inländischer Arbeitnehmer an der Saisonbeschäftigung zu erhöhen, um damit zumindest befristet Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Aufwendungen zu verringern, und Anforderungen der Betriebe bzgl. der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern deutlich zu reduzieren. Dabei muss sichergestellt bleiben, dass die Landwirtschaft ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf ausreichend decken kann und es für die Betriebe durch die Förderung inländischer Arbeitnehmer nicht zu qualitativen Einbrüchen bei der Aufgabenerledigung kommt. Die Ziele der Erhöhung des Anteils inländischer Beschäftigter in landwirtschaftlicher Saisonarbeit und der Sicherstellung des Arbeitskräftebedarfs der Landwirtschaft stehen gleichrangig nebeneinander.

## 1.3 Monitoring und Zielnachhaltung

Zur konstruktiven und flexiblen Begleitung der Umsetzung der Eckpunkterege- lung wurde beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Monitoringkreis gebildet. Diesem Gremium gehören der Deutsche Bauernverband, der Zentral- verband Gartenbau, der Gesamtverband der Deutschen land- u. forstwirtschaftli- chen Arbeitgeberverbände, die Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitge- berverbände, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, die Bundesagen- tur für Arbeit, die kommunalen Spitzenverbände, das Bundesministerium für Ar-

Monito- ringkreis beim BMAS

beit und Soziales, das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie das Bundeskanzleramt an.

Innerhalb der Bundesagentur für Arbeit erfolgt die Zielnachhaltung im Rahmen der Steuerung (ZND), die durch ein internes Monitoring, die Abfrage des Bewerberpools sowie Kundenbefragungen unterstützt wird.

Ergänzend kann durch Fachtagungen zur Saisonbeschäftigung der Austausch von Praktikern mit den beteiligten Kreisen auf überregionaler Ebene unterstützt werden.

Zielnachhaltung innerhalb der BA

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen

### 2.1 Ausländerrechtliche Regelungen

#### 2.1.1 Rechtliche Grundlage für Anwerbe-/Zulassungsverfahren

Anforderungen AN

Die Saisonbeschäftigung (§ 18 Beschäftigungsverordnung) wird von rechtlichen Grundlagen auf drei Ebenen geprägt:

Rechtsebenen

- gesetzliche Regelungen und Verordnungen (z.B. Aufenthaltsgesetz bzw. SGB III, Beschäftigungsverordnung bzw. Anwerbestoppausnahmereverordnung, VO (EWG) Nr. 1408/71)
- Eckpunkterege lung des BMAS mit Garantiereg elung gem. § 288 Abs. 2 SGB III/ § 42 Abs. 3 AufenthG
- Vermittlungsabsprachen mit ausländischen Partnerverwaltungen

Bei der rechtlichen Grundlage für die Anwerbung/Zulassung von Arbeitnehmern aus dem Ausland ist zu unterscheiden nach:

- Arbeitnehmern aus neuen EU-Mitgliedstaaten (Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Bulgarien<sup>2</sup>): § 284 SGB III in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Anwerbestoppausnahmereverordnung (A-SAV) und
- Arbeitnehmern aus dem Drittstaat Kroatien: §§ 18 Abs. 3, 39 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) in Verbindung mit § 18 Beschäftigungsverordnung (BeschV).

Anwerbe-/Zulassungsverfahren sind - vom Visumverfahren abgesehen - bei beiden Gruppen so gut wie identisch.

Für die Anwerbung/Zulassung bestehen im Wesentlichen **drei Voraussetzungen**:

Drei Voraussetzungen Anwerbeverfahren

- **Vermittlungsabsprache** zwischen BA und Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes (bestehen mit den Arbeitsverwaltungen der o.g. Staaten).
- Bei Kräfteanforderungen oberhalb der Garantien nach Ziffer 2.1.2 ist keine **Vermittlung inländischer Arbeitnehmer** durch die Agentur für Arbeit möglich.
- **Keine Beschäftigung zu ungünstigeren Bedingungen** als für vergleichbare deutsche Arbeitnehmer zum Schutz der beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer. Anhaltspunkt hierfür sind tariflichvertragliche Bestimmungen oder ortsübliche Verhältnisse. Die Bedingungen sind bundesweit unterschiedlich ausgestaltet. Der Stundenlohn liegt in einer Bandbreite von ca. 3,30 € bis 7,50 €. Die Arbeits- und Lohnbedingungen sind durch die Agenturen für Arbeit zu prüfen (s. DA Saisonbeschäftigung 1.4.13).

---

<sup>2</sup> Mit den weiteren EU-Beitrittsstaaten sind keine Vermittlungsabsprachen über Saisonkräfte geschlossen worden. Mit Bulgarien besteht derzeit eine Vermittlungsabsprache nur für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Eine Ausweitung der Absprache für die Bereiche Landwirtschaft und Gartenbau ist in Vorbereitung.

Die Beschäftigung für die einzelnen Arbeitnehmer darf 4 Monate im Kalenderjahr nicht überschreiten (gilt für Land- u. Forstwirtschaft, Hotel- u. Gaststätten, Obst- u. Gemüseverarbeitung, Sägewerke). Der Betrieb darf im Kalenderjahr höchstens 8 Monate ausländische Saisonkräfte beschäftigen. Die betriebliche Begrenzung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus. Die Fristen sind zu überwachen (s. DA Saisonbeschäftigung 1.7.5).

Höchstdauer der Beschäftigung

Voraussetzung für die Zulassung von Arbeitnehmern aus dem Ausland ist, dass der Arbeitgeber eine angemessene Unterkunft zur Verfügung stellt. Die Anforderungen an die Unterkünfte sind in der Unterkunftsrichtlinie des BMAS niedergelegt. Weitere Informationen sind in der DA Saisonbeschäftigung 1.4.9 i.V.m. Anlage 2 beschrieben.

Unterkunft

Für die Vermittlung von Arbeitnehmern aus dem Ausland erhebt die BA Gebühren (§§ 43 Abs. 3, 44 SGB III i.V.m. Gebührenanordnung des Verwaltungsrats vom 26.11.1997). Die Gebühr beträgt derzeit 60 € pro Vermittlung.

Gebühren

Der Arbeitgeber hat für jeden ausländischen Arbeitnehmer den Vordruck Einstellungsanzeige/ Arbeitsvertrag „EZ/AV“ einzureichen. Die Anforderung kann namentlich oder anonym erfolgen. Eine korrekte Ausfüllung der „EZ/AV“ beschleunigt die Abwicklung. Die Agentur für Arbeit sichert nach der Arbeitsmarktprüfung auf der EZ/AV die EU-Arbeitserlaubnis zu bzw. stimmt dem Aufenthaltstitel zu.

Antragstellung

## 2.1.2 Eckpunkte für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren

### 2.1.2.1 Weitergeltende Regelungen der Eckpunkteregelung 2006/ 2007

Nach Gesprächen mit dem Deutschen Bauernverband, dem Zentralverband Gartenbau, dem Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände und der Arbeitsgemeinschaft der Gärtnerischen Arbeitgeberverbände sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hat das BMAS durch Weisung an die BA für die Jahre 2006 und 2007 folgende Eckpunkte für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren festgelegt:

1. Für jeden Betrieb werden mittel- und osteuropäische Beschäftigte in Höhe von 80 % der Zulassungen des Jahres 2005 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zur Beschäftigung zugelassen. Weitere Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter werden nur bewilligt, soweit für die Tätigkeiten keine inländischen Arbeitsuchenden vermittelt werden können. Durch die weitere Zulassung darf die Zahl der in dem Betrieb insgesamt beschäftigten mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte 90 % der Zulassungen des Jahres 2005 nicht überschreiten. Ergeben sich bei der Berechnung Zehntelanteile ist dieser Anteil ab einem Wert von 0,5 auf die nächste ganze Zahl aufzurunden.

Eckpunkte  
- 80 / 90 Regelung

2. Für Kleinbetriebe bleibt die Zahl der Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter, die ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zugelassen wird, auf höchstens vier mittel- und osteuropäische Arbeitnehmer im Jahr begrenzt.

Eckpunkte  
- Kleinbetriebe

3. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte aus Nummer 1 ein.

Eckpunkte  
- Betriebsübergang

Für die Umsetzung der Eckpunkte hat die Bundesregierung außerdem folgende Klarstellungen getroffen:

- Bei Erweiterungen der Anbauflächen und beim Anbau personalintensiver Kulturen sollen die Agenturen für Arbeit flexibel auf den zusätzlichen Personalbedarf reagieren und auch ihn entsprechend dem allgemeinen Schlüssel der Eckpunkte – also im Verhältnis 80 zu 10 zu 10 – decken helfen. Für den Nachweis des erhöhten Arbeitskräftebedarfs kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Betriebsumstellung an. Notwendig ist der - durch ein Fachgutachten bestätigte – Nachweis eines erhöhten Kräftebedarfs im Vergleich zum Referenzjahr 2005.

**Klarstellung  
- Erweiterung  
Anbauflächen,  
personalintensive  
Kulturen**

- Die Agenturen für Arbeit stellen zügig nach Antragstellung auf Zulassung ausländischer Saisonarbeitnehmer anhand folgender Kriterien fest, ob bevorrechtigte inländische Arbeitnehmer zur Verfügung stehen:
  - Umfang des Bewerberpools,
  - Eignung der Bewerber für bestimmte Tätigkeiten,
  - gemeldeter und prognostizierter Kräftebedarf sowie
  - Erfahrungen mit den Vermittlungsbemühungen in Bezug auf Inländer im vergangenen Jahr (insbesondere Abbrecherquote).

**Klarstellung  
- Vorrangprüfung**

Besteht im Ergebnis dieser Arbeitsmarktprüfung ein realistischer Handlungsspielraum für die Vermittlung von Inländern nur für bis zu 10 % der Zulassungen aus dem Jahr 2005, ist der 90 %-Rahmen für die Genehmigung ausländischer Saisonkräfte auszuschöpfen.

- In den Agenturbezirken, in denen aufgrund der Arbeitsmarktsituation darüber hinaus in dem benötigten Umfang keine geeigneten inländischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, schaffen die Agenturen für Arbeit spätestens 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Erntebeginn bzw. der geplanten Beschäftigungsaufnahme Klarheit für den Arbeitgeber über das Ergebnis der Vorrangprüfung und die Anwendung der Härtefallregelung. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber seinen Kräftebedarf frühzeitig angezeigt hat und ernsthafte Bemühungen, inländische Arbeitsuchende einzustellen, ergebnislos geblieben sind.

**Klarstellung  
- Mitteilung  
Ergebnis  
Vorrangprüfung  
und  
Anwendung  
Härtefallregelung**

- Wenn sich trotz Anstrengungen aller Beteiligten nicht die erforderliche Zahl von Saisonkräften am deutschen Markt finden lässt, soll auch bei der Deckung des verbleibenden Kräftebedarfs flexibel verfahren werden. Danach können die Agenturen für Arbeit weitere ausländische Saisonbeschäftigte für den einzelnen Betrieb bewilligen (Härtefallregelung).

**Klarstellung  
- Härtefallregelung**

Der Umfang von (nochmaligen) Vorrangprüfungen im Rahmen der Härtefallzulassung richtet sich nach den Gegebenheiten vor Ort, insbesondere der raschen Verfügbarkeit geeigneter inländischer Arbeitskräfte im Bezirk der Agentur für Arbeit / Arbeitsgemeinschaft. Das bedeutet, dass bei kurzfristigem Ausfall von Arbeitnehmern im Einzelfall auf nochmalige Vermittlungsbemühungen von inländischen Arbeitskräften verzichtet wird, wenn aufgrund der fehlenden raschen Verfügbarkeit keine konkreten Aussichten auf Erfolg bestehen.

Die Zuerkennung einer Härtefalllösung setzt in allen Fällen eine frühzeitige Anzeige des Kräftebedarfs bei der Agentur für Arbeit und

eine konstruktive Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Gewinnung / Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte voraus; bloße Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte kommen zur Begründung von Zulassungsentscheidungen nicht in Betracht. Die Durchführungsanweisungen für die Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte wurden in den Teilen „Härtefallzulassung“ und „Flächenerweiterungen“ ergänzt. Auf die Durchführungsanweisungen zur Arbeitsmarktprüfung (DA AufenthG Ziffer 1.39.110 ff) wird hingewiesen.

Die Eckpunkte sind wie bisher auf die Zulassung der mittel- und osteuropäischen Saisonbeschäftigten und auf Beschäftigungen im Hotel- und Gaststättenbereich anzuwenden.

Zur Deckung der sich aus diesen Beschränkungen ergebenden Vermittlungsmöglichkeiten sind die zur Intensivierung der Vermittlung inländischer Kräfte erforderlichen Maßnahmen umgehend umzusetzen. In die Aktivitäten zur Gewinnung inländischer Kräfte sind auch nicht arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete Personenkreise (z.B. Hausfrauen, Studenten, Ferienjobber, bevorrechtigte Ausländer) einzubeziehen.

**Deckung des zusätzlichen Kräftebedarfs**

Die Vorrangprüfung, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, nimmt die Agentur für Arbeit vor. Die potenziellen Arbeitnehmer werden möglicherweise von der ARGE oder einem zugelassenen kommunalen Träger betreut. Es muss sichergestellt sein, dass die Prüfung, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, sich nicht auf bei der Agentur für Arbeit gemeldete Personen beschränkt. Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger sollen der Agentur für Arbeit Ansprechpartner benennen, die kurzfristig eine arbeitsmarktliche Stellungnahme abgeben können.

**Zusammenarbeit zwischen AA, ARGE und zKT**

Weitere Informationen enthalten die detaillierten Durchführungsanweisungen zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung aufgrund der Vermittlungsabsprachen der BA mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer und das Merkblatt für Arbeitgeber. Sie sind im Intranet unter: [BA Intranet - Durchführungsanweisungen](#) oder über [BA Intranet - Saisonbeschäftigung](#) zu finden.

### **2.1.2.2 Eckpunkteregelungen für die Jahre 2008 und 2009**

Für die Jahre 2008 und 2009 ergingen auf Weisung der Bundesregierung folgende Eckpunkteregelungen:

**Eckpunkte 2008/ 2009**

1. Am Ziel der verstärkten Vermittlung von inländischen Arbeitsuchenden wird festgehalten. Deshalb wird die für die Jahre 2006 und 2007 geltende und praktizierte Eckpunkteregelung für die Zulassung der mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte und die zu ihrer Umsetzung festgelegten Durchführungsregelungen für die Jahre 2008 und 2009 verlängert.



2. Dabei gilt die Maßgabe, dass abweichend von den bisherigen Regelungen in Arbeitsagenturbezirken, in denen die Arbeitslosenquote, bezogen auf alle abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen, im Oktober 2007 mindestens 20 % unter dem Bundesdurchschnitt gelegen hat (Arbeitsagenturen mit günstiger Arbeitsmarktlage), 90 % der im Jahr 2005 zugelassenen mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitnehmer bewilligt werden. Bei Betriebserweiterung und bei einem Einstieg in den personalintensiven Sonderkulturanbau ist bei Arbeitsagenturen mit günstiger Arbeitsmarktlage ebenfalls 90% des Mehrbedarfs ohne Vorrangprüfung zuzulassen. Die Kleinbetriebsregelung und Härtefallregelung finden in diesen Arbeitsagenturbezirken weiter unverändert Anwendung. Die Arbeitsagenturen, die wegen günstiger Arbeitsmarktlage unter diese Regelung fallen, sind der anliegenden Tabelle zu entnehmen (Anlage 1).
3. Die Bundesagentur für Arbeit trifft eine Vermittlungsabsprache mit der bulgarischen Arbeitsverwaltung über die Vermittlung bulgarischer Saisonkräfte für die Landwirtschaft und den Gartenbau.

**AA mit günstiger  
Arbeitsmarktlage  
Anlage 1**

### 2.1.3 Sozialversicherungsrechtliche Situation

Während der Beschäftigung in Deutschland unterliegen ausländische Arbeitnehmer grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

**Grundsatz Deutsche  
SV-Pflicht**

Sofern deutsches Recht zur Anwendung kommt, besteht - mit Ausnahme der Unfallversicherung - dann keine Versicherungspflicht, wenn diese Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage beträgt und sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit liegt insbesondere nicht vor bei der Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen.

**- Ausnahme  
zeitlich befristete  
Tätigkeit**

Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit hat der ausländische Arbeitnehmer den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit beim Arbeitgeber vorzulegen. Dieser von der Deutschen Rentenversicherung Bund herausgegebene Fragebogen wird den ausländischen Arbeitnehmern von den Heimatarbeitsämtern im Entsendeland ausgehändigt. Polnische Arbeitnehmer erhalten diese ggf. vom Arbeitgeber. Der Fragebogen ist in der polnischen Fassung im Internet unter: [Saisonarbeiter / Schaustellergehilfen - www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) abrufbar.

**- Nachweis Versiche-  
rungsfreiheit**

Soweit kein Krankenversicherungsschutz besteht, hat der Arbeitgeber - wie im Vordruck EZ/AV vorgesehen - auf seine Kosten eine der gesetzlichen Krankenversicherung vergleichbare private Krankenversicherung abzuschließen. Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfalle.

Im Hinblick auf einen sachgerechten Versicherungsschutz (Übernahme der anfallenden medizinischen Behandlungskosten) im Falle eines Unfalls (insbesondere Arbeitsunfall) ist darauf zu achten, dass die jeweiligen Versicherungsbedingungen keinen Leistungsausschluss/ keine Leistungsbegrenzung in diesem Falle vorsehen.

Für Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedstaaten gilt hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 Diese Vorschriften sehen vor, dass ein Arbeitnehmer nur in dem System eines Staates versichert ist.

- Ausnahme  
EU-Länder

Ist ein in einem anderen EU-Staat wohnender Arbeitnehmer üblicherweise in seinem Wohnstaat beschäftigt und übt er daneben beispielsweise während eines bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gilt er als gewöhnlich in zwei Mitgliedstaaten beschäftigt. Für ihn gelten dann insgesamt die Rechtsvorschriften seines Wohnstaats über soziale Sicherheit. Dies gilt auch hinsichtlich der dann dort gegebenenfalls bestehenden Versicherungs- und Beitragspflicht. Eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland besteht in diesem Fall nicht.

Die Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnstaates ist durch die Vorlage des Vordruckes E 101 nachzuweisen. Damit der ausländische Arbeitnehmer bei einer Erkrankung in Deutschland Sachleistungen in Anspruch nehmen kann, benötigt er vom zuständigen Träger seines Wohnstaates eine Anspruchsbescheinigung (z. B. die European Health Insurance Card – EHIC).

- Nachweis Anwendung  
EU Verordnung

Sofern die Beschäftigung in Deutschland von Personen ausgeübt wird, die in ihrem Wohnstaat selbständig sind, ist die Sonderregelung des Art. 14a VO (EWG) Nr. 1408/71 zu beachten. Danach gelten unter bestimmten Voraussetzungen für diese Personen ebenfalls nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Der Nachweis, dass für diese Personen weiterhin die Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten, erfolgt auch in diesem Fall mit dem Vordruck E 101. Um Sachleistungen bei einer Erkrankung in Deutschland in Anspruch nehmen zu können, wird auch in diesem Fall eine Anspruchsbescheinigung des Wohnortträgers benötigt.

Die Rentenversicherungsträger beraten in Einzelfällen.

Aktuelle und ausführliche Informationen zur Sozialversicherungspflicht bulgarischer, polnischer und rumänischer Arbeitnehmer enthält das Informationsangebot der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland ([www.dvka.de](http://www.dvka.de)).

Aktuelle SV-Infos zu  
Polen, Bulgarien u.  
Rumänien bei DVKA

## **2.2 Regelungen zur Zumutbarkeit im SGB**

### **2.2.1 Neuregelungen durch SGB II**

Mit dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende - SGB II – wurde zum 01.01.2005 die Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II zusammengelegt. Die Durchführung erfolgt gemeinsam durch kommunale Träger und die BA bis zu einer Neuregelung in der Regel in Form der Arbeitsgemeinschaften. Ein Kernelement neben der Förderung ist das Fordern von Arbeitsuchenden. In diesem Kontext sind auch die einschneidenden Änderungen der Zumutbarkeitskriterien für Arbeitslosengeld II-Bezieher zu sehen und die am 1.1.2007 in Kraft getretene verschärfte Absenkung des Arbeitslosengeldes II bei wiederholten Pflichtverletzungen des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen innerhalb eines Jahres.

Dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar. Eine Arbeit ist gemäß § 10 Abs. 2 SGB II nicht allein deshalb unzumutbar, weil

- sie nicht einer früheren beruflichen Tätigkeit des Arbeitsuchenden entspricht, für die er ausgebildet ist oder die er ausgeübt hat,
- sie im Hinblick auf die Ausbildung des Arbeitsuchenden als geringerwertig anzusehen ist,
- der Beschäftigungsort vom Wohnort des Arbeitsuchenden weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort,
- die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen (§ 10 SGB II).

Wird die Aufnahme oder Fortführung einer zumutbaren Arbeit ohne wichtigen Grund abgelehnt, wird das Arbeitslosengeld II unter Wegfall des Zuschlags nach § 24 SGB II in einer ersten Stufe um 30 Prozent der nach § 20 maßgebenden Regelleistung gekürzt. Bei der ersten wiederholten Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres wird die nach § 20 maßgebende Regelleistung um 60 Prozent gekürzt. Bei jeder weiteren wiederholten Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres fällt das Arbeitslosengeld II vollständig weg (§ 31 SGB II). Erklärt sich der erwerbsfähige Hilfebedürftige nach einer Pflichtverletzung im Sinne von § 31 Abs. 1 SGB II, die zum vollständigen Wegfall der Leistungen geführt hat, bereit, nachträglich seinen Pflichten nachzukommen, wird dem Träger unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit Ermessen dahingehend eingeräumt, den vollständigen Wegfall der Leistung auf eine Absenkung der Leistungen um nur 60 Prozent der nach § 20 maßgebenden Regelleistung abzumildern. Darüber hinaus kann der Träger bereits ab einer Minderung des Arbeitslosengeldes II um mehr als 30 Prozent der nach § 20 maßgebenden Regelleistung in angemessenem Umfang Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbringen. Der Träger soll ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbringen, wenn der Hilfebedürftige mit minderjährigen Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft lebt.

Für Personen unter 25 Jahren gelten noch schärfere Regelungen. Bei der ersten Pflichtverletzung wird - wie bisher - die Leistung auf die Kosten der Unterkunft und Heizung begrenzt, die Regelleistung fällt weg. Bei wiederholter Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres entfallen auch die Leistungen für Unterkunft und Heizung.

Auch bei Jugendlichen unter 25 Jahren kann der Träger, unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls, nach Eintritt einer Sanktion, die zum vollständigen Wegfall des Arbeitslosengeldes II geführt hat, angemessen reagieren. Er kann wieder Leistungen für Unterkunft und Heizung gewähren, wenn der Jugendliche sich nachträglich bereit erklärt, seinen Pflichten nachzukommen. Darüber hinaus kann – anders als bisher – der Träger die Absenkung und den Wegfall der Regelleistung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls von 3 Monaten auf 6 Wochen verkürzen. Auch für Jugendliche unter 25 Jahren gilt, dass der Träger bei Minderung der Leistung um mehr als 30 vom Hundert der nach § 20 SGB II maßgebenden Regelleistung Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbringen kann.

### 2.2.2 Regelungen im SGB III

Die Frage, ob eine Saisonbeschäftigung für Empfänger von Arbeitslosengeld nach dem SGB III zumutbar ist, richtet sich in erster Linie nach dem Entgelt, das der Arbeitslose in der Beschäftigung erzielen kann.

Zumutbar ist eine Beschäftigung, wenn das Arbeitsentgelt

- in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit nicht mehr als 20 v. H.,
- in den folgenden drei Monaten nicht mehr als 30 v. H. unter dem Arbeitsentgelt liegt, nach dem das Arbeitslosengeld bemessen worden ist.

Vom siebten Monat der Arbeitslosigkeit an kann dem Arbeitslosen zugemutet werden, für ein Nettoarbeitsentgelt zu arbeiten, das seinem Arbeitslosengeld entspricht.

Auf einen besonderen Berufsschutz verzichtet die Zumutbarkeitsregelung in der Arbeitslosenversicherung. Auf die berufliche Qualifikation des Arbeitslosen oder seine bisherige berufliche Tätigkeit kommt es deshalb nicht an.

Eine weitere Grenze der Zumutbarkeit bildet die Regelung zur regionalen Mobilität, d.h. zu Pendelzeiten. Hinsichtlich der Entfernung des Arbeitsplatzes von der Wohnung des Beschäftigten sind einem Arbeitslosen Tagespendelzeiten von bis zu 2 ½ Stunden zuzumuten; längere Pendelzeiten sind nur zumutbar, wenn diese in der Region üblich sind. Ein Umzug dürfte in der Regel wegen der nur wenige Monate dauernden Saisonbeschäftigung nicht zumutbar sein.

Wenn ein Bezieher von Arbeitslosengeld eine zumutbare Beschäftigung ohne wichtigen Grund ablehnt, tritt eine Sperrzeit ein. Die Dauer der Sperrzeit, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird, beträgt – abhängig von der Anzahl der bereits zuvor abgelehnten Arbeitsangebote - zwischen drei und zwölf Wochen. Eine wiederholte Arbeitsablehnung kann auch zum Erlöschen des Anspruches auf Arbeitslosengeld führen.

### 3. Umfang der saisonalen Beschäftigung/ Verfahren/ Statistik

Aufschluss über den Umfang der saisonalen Beschäftigung geben einerseits die Statistik über erteilte Arbeitsgenehmigungen nach § 4 Abs. 1 Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) und andererseits die Statistik der ZAV über die im Vermittlungsverfahren bearbeiteten Einstellungszusagen/ Arbeitsverträge (EZ/AV) für Arbeitnehmer aus dem Ausland.

Für die weitere Behandlung wird von den Angaben der ZAV ausgegangen, weil diese den Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber deutlicher widerspiegeln.

Seit Anfang der 90er Jahre hat die Saisonbeschäftigung - parallel zum betrieblichen Wandel – stetig zugenommen. Die Zulassungen stiegen bis zum Jahr 2004 auf 324.034. Danach sind die Zulassungszahlen zurückgegangen (2005: 320.383, 2006: 294.450, 2007: 291.357).

Der Schwerpunkt der Erteilungen liegt in den Monaten Februar bis Mai des jeweiligen Jahres; im Jahr 2004 wurden allein in diesen Monaten 59,5 % der EZ/AV zugesagt. Eine Darstellung über die Entwicklung der Einstellungszusagen enthalten die Anlagen 2 und 3.

verschiedene  
Datenquellen

Entwicklung seit  
1990

Zeitliche Konzentration der Anforderungen  
Anlage 2 u. 3

Der überragende Teil der Saisonkräfte nach Nationalitäten entfällt auch im Jahr 2007 mit 224.078 Arbeitnehmern (davon 6.552 HOGA-Bereich) auf polnische Staatsangehörige. Im Vergleich zum Jahr 2004 ist ihr Anteil von 86,4 % auf 76,9 % gesunken. Der Anteil rumänischer Saisonkräfte stieg dagegen von 7,7 % im Jahr 2004 auf 18,4 % im Jahr 2007. Eine weitere Aufteilung nach Nationalitäten ist der Anlage 4 zu entnehmen.

**Konzentration auf polnische Staatsangehörige**  
Anlage 4

Die regionale Verteilung des Anwerbe-/Zulassungsverfahrens konzentriert sich 2007 auf 49 Arbeitsagenturbezirke, in denen rd. 74 % des Volumens der Saisonbeschäftigung abgewickelt werden; die Entwicklung bei den Agenturen für Arbeit ist dabei sehr unterschiedlich. Die regionale Verteilung und die Entwicklung bei den Agenturen für Arbeit ist der Anlage 5 zu entnehmen.

**Räumliche Konzentration auf wenige AA Bezirke**  
Anlage 5

Derzeit geben die vorhandenen Daten nur Aufschluss über erteilte Arbeitsgenehmigungen/Zustimmungen nach der Anwerbestoppausnahmereverordnung/Beschäftigungsverordnung und im Vermittlungsverfahren bearbeitete Einstellungszusagen/Arbeitsverträge (EZ/AV). Für eine umfassende Betrachtung ist die Kenntnis des Gesamtumfanges der Saisonbeschäftigung erforderlich.

**Statistik**

Deshalb bestehen nachstehende Anforderungen:

- Ausweis des Umfanges der Saisonbeschäftigung nach sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung in der Beschäftigtenstatistik
- Ausweis des Arbeitsvolumens (Zeitraum und Umfang) der in der Saisonbeschäftigung tätigen AN
- Vermittlungen in Saisonbeschäftigung mit Beschäftigungsdauer

Das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, welches die Datengrundlage für die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit darstellt, sieht Merkmale, die für die Ermittlung der ausschließlich als Saisonarbeiter in landwirtschaftlichen Bereichen beschäftigten Inländer und zum Ausweis des Arbeitsvolumens erforderlich sind, nicht vor.

Eine entsprechende Änderung des Meldeverfahrens wurde seitens der BA angeregt, konnte aber nicht durchgesetzt werden. Daher ist der Ausweis dieser Personengruppe und des Arbeitsvolumens im Rahmen der Beschäftigtenstatistik nicht möglich.

Hinsichtlich der Vermittlungen in Saisonbeschäftigung und der Beschäftigungsdauer liegen im IT-Verfahren (VerBIS) derzeit nur für Stellenangebote (SteA) Informationen zur Saisonarbeit vor. Stellenangebote werden nur erfasst, wenn sie über die durch die Eckpunkteregelung garantierten Zusagen hinausgehen.

#### **4. Arbeitsmarktliche Leitlinien zur Förderung der Saisonbeschäftigung**

Das Ziel, vor allem arbeitslose Leistungsbezieher in die Saisonbeschäftigungen zu vermitteln, ist nur in einem andauernden, arbeitsintensiven und engagierten Prozess zu erreichen. Nach den in der zweiten Hälfte der 90er Jahre durchgeführten Modellprojekten ist davon auszugehen, dass sich Erfolge nicht sogleich einstellen werden. Um das Ziel einer Verringerung der Anforderungen ausländischer Arbeitnehmer und einer Erhöhung des inländischen Arbeitnehmeranteils zu erreichen, ist eine behutsame aber dennoch engagierte Vorgehensweise ratsam. Ziel muss es sein, das qualitative Angebot inländischer Arbeitnehmer zu verbessern und die Arbeitgeber hiervon zu überzeugen.

- 1. Zusammenarbeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungen**
- 2. Konzentration auf regionale und zeitliche Schwerpunkte**
- 3. Vernetzung von vermittlungs-, förderungs- und ordnungspolitischen Möglichkeiten**
- 4. Prinzip der Freiwilligkeit und Grundsatz des Förderns und Forderns**
- 5. Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen**
- 6. Konzentration auf Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten**
- 7. Unterstützung durch Dritte**
- 8. Unterstützung durch Förderungsmöglichkeiten**
- 9. Unterstützung durch Arbeitgeber**
- 10. Öffentlichkeitsarbeit**

10 Leitlinien

##### **4.1 Zusammenarbeit öffentlicher Arbeitsvermittlungen**

Die Umsetzung eines arbeitsmarktlichen Maßnahmenpakets erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften, zugelassenen kommunalen Trägern (öffentlichen Arbeitsvermittlungen) sowie mit Arbeitgebern und betroffenen Verbänden. Die Agenturen für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften haben frühzeitig Kontakt miteinander, mit den zugelassenen kommunalen Trägern sowie mit Unternehmen in ihrer Region aufzunehmen und prüfen auf lokaler Ebene Verbesserungsmöglichkeiten insbesondere in der Kooperation untereinander.

Dabei sollte auch stärker über regionale Grenzen hinweg zusammengearbeitet werden. Eine Intensivierung der Zusammenarbeit bietet sich besonders zwischen Regionen mit einem hohen saisonalen Kräftebedarf und Regionen mit einem hohen Arbeitskräftepotenzial an (z.B. Niederbayern und Sachsen, Potsdam und Berlin).

## 4.2 Konzentration auf regionale und zeitliche Schwerpunkte

Um eine möglichst schnelle und deutliche Veränderung der Saisonbeschäftigung von inländischen Arbeitskräften bei angemessenem Mitteleinsatz (Personal, Finanzen) zu erreichen, sollen zusätzliche arbeitsmarktliche Aktivitäten auf Agenturen für Arbeit bzw. ARGE n und Betriebe konzentriert werden, bei denen ein besonders hoher Anteil an Anwerbungen/Anforderungen an die ZAV vorliegt bzw. die Saisonbeschäftigung eine hohe regionale Bedeutung hat.

In den Monaten Januar bis Mai werden durch die ZAV die meisten Anforderungen an die Partnerverwaltungen in den Mittel- und Osteuropäischen Staaten weitergeleitet. Die Aktivitäten sind unter Beachtung des regionalen saisonalen Verlaufs darauf auszurichten, das Anforderungsverhalten der Betriebe bereits **vor** diesem Zeitraum zu reduzieren und durch die Vermittlung inländischer Arbeitnehmer zu ersetzen. In der Regel erfordert dies einen zeitlichen Vorlauf von ca. 6 Monaten.

Zeitschiene

Die Möglichkeiten des regionalen und überregionalen Vermittlungsausgleichs sind intensiv zu nutzen. Als erfolgreich hat sich die direkte Kooperation zwischen Arbeitsagenturen aus den alten und neuen Bundesländern unter Beteiligung der einstellungsbereiten Arbeitgeber herausgestellt. Das Beispiel der bisherigen Fachvermittlung für landwirtschaftliche Fachkräfte Eberswalde mit der Arbeitsagentur Darmstadt sowie der Arbeitsagentur Annaberg-Buchholz ist in Anlage 6 dargestellt.

Überregionaler  
Vermittlungsausgleich

Im Übrigen ist die Möglichkeit der bundesweiten Veröffentlichung der Stellenangebote über VerBIS zu nutzen. Das Stellenangebot ist regelmäßig anonym zu veröffentlichen, es sei denn, der Arbeitgeber wünscht eine andere Form der Veröffentlichung.

Die Umsetzung erfolgt **dezentral** durch die Agenturen für Arbeit in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern unterstützt durch die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).

Umsetzung

## 4.3 Vernetzung von vermittlungs-, förderungs- und ordnungspolitischen Möglichkeiten

Um eine wirksame Veränderung der Einstellung zur Saisonbeschäftigung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erreichen, ist ein Zusammenspiel/eine Vernetzung unterschiedlicher Handlungsfelder erforderlich. Neben der Nutzung von vermittlungs- und förderungsrechtlichen Möglichkeiten können auch ordnungspolitische Mittel (Sanktionen bei Arbeitslosen, Arbeitserlaubnisverfahren, Zusammenarbeit mit Gewerbeämtern und Zoll, Bußgelder) mit der notwendigen Sensibilität eingesetzt werden.

## 4.4 Prinzip der Freiwilligkeit und Grundsatz des Förderns und Forderns

Motivation, Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft sind neben Leistungsfähigkeit die wichtigsten Voraussetzungen der Arbeitnehmer und von entscheidender Bedeutung für die Arbeitgeber, weshalb dem Prinzip der Freiwilligkeit eine große Bedeutung zukommt. Die Bereitschaft zur Tätigkeit in der Saisonarbeit soll möglichst durch Information, Beratung und Training erzielt werden. Nur durch eine solche gezielte und sorgfältige Vorbereitung kann es gelingen, eine größere Zahl inländischer Arbeitnehmer für eine landwirtschaftliche Tätigkeit zu gewinnen.

Vermittlungsvorschläge werden nur dann unterbreitet, wenn gemäß § 35 Abs. 2 Satz 2 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 35 Abs. 2 Satz 2 SGB III sowohl Neigung, Eignung als auch Leistungsfähigkeit in Bezug auf die angebotene Stelle vorliegen.

Bei Bewerbern, die trotz Vorliegens dieser Merkmale zu zugesagten Vorstellungsgesprächen nicht erscheinen, ein zugesagtes Arbeitsangebot nicht aufnehmen oder die Arbeit ohne wichtigen Grund abbrechen, ist die Anwendung von Sanktionen erforderlich.

Bei den Bewerbern, bei denen es aufgrund fehlender Motivation/Neigung zu keinem Arbeitsangebot kommen kann, sind leistungsrechtliche Konsequenzen anderweitig zu prüfen, z.B. durch Zuweisung in eine Trainingsmaßnahme zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft nach § 49 Abs. 2 Nr. 1 2. Alternative SGB III bzw. nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 49 Abs. 2 Nr. 1 2. Alternative SGB III.

#### **4.5 Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen**

Um eine auch bei den Arbeitgebern und Verbandsvertretern erforderliche Einstellungsänderung zu Gunsten inländischer Arbeitskräfte zu erreichen, ist eine kontinuierliche, intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen und Interessenverbänden auf örtlicher und überregionaler Ebene erforderlich.

Es wird die Einrichtung von Gesprächskreisen, in denen sich die Beteiligten treffen und austauschen können, empfohlen. Hierdurch können auf der einen Seite Vorurteile bei den Arbeitgebern aufgrund negativer Erfahrungen abgebaut, auf der anderen Seite aber auch Detailkenntnisse über die Struktur der Betriebe vermittelt werden. Auch die Beteiligung an Messen und Veranstaltungen dient der Verbesserung der Zusammenarbeit.

Gesprächskreis

Die Zusammenarbeit auf örtlicher Ebene erfolgt in enger Abstimmung durch die Agenturen für Arbeit, den ARGEN und den zugelassenen kommunalen Trägern (öffentliche Arbeitsvermittlungen), auf überregionaler Ebene durch die ZAV (Arbeitgeberforum) und die Zentrale. Es ist erforderlich, dass die Beteiligten in den betroffenen Regionen gegenseitig und früh Kontakt miteinander aufnehmen und auf lokaler Ebene Kooperations- und Verbesserungsmöglichkeiten initiieren.

örtliche Zusammenarbeit

Dazu gehört u.a., in den öffentlichen Arbeitsvermittlungen konkrete und kompetente Ansprechpartner zu benennen und eine zügige und flexible Ersatzvermittlung sicherzustellen. Es wird dringend empfohlen, einen verantwortlichen Koordinator zu bestimmen, der rechtskreis- und organisationsübergreifend die Zusammenarbeit aller am Prozess Beteiligten organisiert und abstimmt sowie die Ersatzvermittlung sicherstellt.

Konkrete Ansprechpartner/ Koordinator

#### **4.6 Konzentration auf Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten**

Die Anstrengungen zur Vermittlung von inländischen Saisonkräften sind hinsichtlich einer passgenaueren Vermittlung (gezieltere Bewerberauswahl und -qualifizierung), der Verbesserung des Durchhaltevermögens und nachgehenden Betreuung sowie der rechtzeitigen, flexiblen und zügigen Ersatzvermittlung weiter zu verstärken.



Für die Mitarbeiter/Vermittlungsfachkräfte des Rechtskreises SGB III sind die Standards der Handlungsprogramme (HP) auch im Bereich der Saisonbeschäftigung anzuwenden bzw. zu beachten.

#### 4.6.1 Organisatorische Maßnahmen

- In den rund 40 Agenturen für Arbeit mit mehr als 2.000 Anforderungen an ausländischen Arbeitskräften sollen aus dem vorhandenen Vermittlungskräftepotenzial in angemessenem Umfang dauerhaft Vermittlungskräfte für die Vermittlung in Saisonbeschäftigung und die Betreuung der Arbeitgeber in Absprache mit den ARGEN eingesetzt werden. Sie sollen in Verbindung mit einer Service-Einheit zur Abwicklung des Anwerbe- und AE-Verfahrens eine Arbeitgeberbetreuung aus einer Hand anbieten. Bei der Ausgestaltung der Arbeitgeberbetreuung sollen Besonderheiten in den Verhandlungen zwischen Agenturen für Arbeit und ARGEN berücksichtigt werden.
- Benennung von konkreten und kompetenten Ansprechpartnern für Arbeitgeber und Festlegung eines Koordinators
- direkte telefonische Ansprechbarkeit für Arbeitgeber außerhalb der AG-Hotline (z.B. durch Mitarbeiter mit Mobiltelefon) nicht nur zu den üblichen Öffnungszeiten; jedoch innerhalb der telefonischen Erreichbarkeitszeiten der Service Center)
- Einrichtung eines Schnelldienstes für Anforderung ausländischer Saisonkräfte
- Sicherstellung der Ersatzvermittlungen durch Einrichtung von Bereitschaftsdiensten um zeitnah Ersatzvermittlungen bei Ausfall vermittelter Arbeitsloser zu ermöglichen
- Rufbereitschaft von Arbeitslosen, Möglichkeiten der Sofortvermittlung (Jobmobil/ Fahrdienste)
- Beteiligung der Job-Vermittlung und des Hochschulteams zur Gewinnung von Studenten
- Nutzung des Forums Saisonbeschäftigung im BA-Intranet zum Informationsaustausch
- Erfahrungsaustausch/Praxistransfer zwischen Agenturen für Arbeit/ ARGEN mit Saisonbeschäftigung durch Gesprächskreis für Praktiker (mind. 1 x jährlich) auf regionaler Ebene und der Fachtagung auf Bundesebene

organisatorische  
Maßnahmen

#### 4.6.2 Grundanforderungen an die Eignung von Arbeitskräften in der Saisonbeschäftigung

- Motivation
- Leistungsbereitschaft (Akkord)
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- körperliche Leistungsfähigkeit und Durchhaltevermögen
- Mobilität
- Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit (Wochenende, Feiertage, Nachtschicht)

Anforderungen  
Arbeitnehmer

### **4.6.3 Bewerberauswahl, Bildung Warteliste und Bewerberpool**

#### **A Warteliste (ganziährig)**

Bildung Warteliste

- Originär zuständige Vermittlungsfachkraft klärt bei Arbeitslosmeldung/ Bestandsaufnahme oder Folgegespräch Interesse an einer Saisontätigkeit in der Landwirtschaft / HOGA ab.
- Hinweis auf Freiwilligkeit
- Bei Interesse Kennzeichnung durch Interne Kennung „73“ (Landwirtschaft) bzw. „74“ (HOGA) und dadurch Bildung einer Warteliste.
- Dokumentation in Kundenhistorie und Ziel-/ Eingliederungsvereinbarung

#### **B Bildung Bewerberpool ( ca. 3–4 Monate vor Saisonbeginn)**

- Aufruf Warteliste über Bewerberprofilsuchlauf mit Interner Kennung „73/74“ zwecks rechtzeitiger „Aktualitätsüberprüfung/ Verfügbarkeit“ (z.B. telefonisch durch SC)
- Gezielte individuelle Ansprache und Information durch verantwortliche Vermittlungsfachkraft Saison und Durchführung von Informationsveranstaltungen mit Arbeitgebern
- Individuelle Eignungsklä rung durch Einzelgespräch inklusive der Überprüfung der Motivation und physischen Fitness (soweit möglich)
- Prüfung der Belastbarkeit und Vorbereitung auf Tätigkeit durch betriebliche Trainingsmaßnahmen bzw. Einschaltung Arbeitgeber/ Dritter
- Erstellung eines neuen Bewerberprofils mit Kennzeichnung Saisonarbeit (Zweit-BewA) und einheitlicher DKZ für landwirtschaftliche Berufe (Saisonarbeiter/Landwirtschaft). Bei der Profilerstellung sind zusätzliche Angaben über Arbeitsfelder/Erntekulturen und Anforderungen/ Tätigkeiten, Mobilität usw. notwendig
- Dokumentation in Kundenhistorie und Ziel-/ Eingliederungsvereinbarung

Bildung Bewerberpool

#### Bemerkungen:

- Für einen erfolgreichen Matchingprozess muss die Art der Nachfrage (Saisonarbeit) sowohl beim BewA als auch beim SteA übereinstimmen.
- Im Einzelfall (Ausnahme) kann auch schon im Erst-/Folgegespräch durch die originär zuständige Vermittlungsfachkraft ein Bewerberprofil Saisonarbeit erstellt werden, wenn oben genannte Anforderungskriterien klar erkennbar sind.

### **4.6.4 Arbeitgeberbetreuung**

Arbeitgeberbetreuung

- Qualifizierte Berufs- und Arbeitsplatzkunde der Vermittlungskräfte (z.B. Außendienst, Praktika)
- ständige Kontakte/ Kontaktpflege zu Arbeitgebern (z.B. Außendienst, Praktika, Messe- u. Veranstaltungsbeteiligung)
- Bedarfsanalyse lange vor Saisonbeginn
- Rechtzeitige Bedarfsmeldung bei Arbeitsagentur/ ARGE möglichst über gemeinsamen Arbeitgeberservice
- Stellengewinnung (Außendienst, persönliche Gespräche, Anschreibenaktionen, Anzeigen)
- Differenziertes Anforderungsprofil nach Arbeitsfeldern/Erntekulturen und Anforderungen/ Tätigkeiten erstellen
- Zusammenstellung Bewerberpool/ betriebsbezogene Zuordnung der AN

### **4.6.5. Aufnahme und Bearbeitung von Stellenangeboten**

### **Grundsatz:**

- Bei Überschreitung der Grenze für die garantierten Zulassungen ist ein Stellenangebotsprofil mit der Kennzeichnung Saisonarbeit zu erstellen und in VerBIS zu veröffentlichen (i.d.R. anonym).
- Bei der Erfassung von Saisonstellen sind Qualitätsstandards zu beachten, um die Voraussetzungen für einen erfolgreichen SteA-/BewA Abgleich (Matching) zu schaffen.

Grundsätze SteA

### **SteA Aufnahme/Bearbeitung:**

- Bei Überschreitung der Grenze für die garantierten Zulassungen für den einzelnen Betrieb, informiert das AG-Träger-Team der Agentur für Arbeit den Arbeitgeber und die zuständige Saison-Vermittlungsfachkraft in geeigneter Form.
- Die zuständige Vermittlungsfachkraft und der Arbeitgeber nehmen wegen Abgabe/ Entgegennahme eines Stellenangebots gegenseitig Kontakt auf.
- Erfassung SteA Profil mit Kennzeichnung (Art der Nachfrage) Saisonarbeit und Berufsbezeichnung Saisonarbeiter/Landwirtschaft in VerBIS
- Festlegung des SteA Betreuers
- Folgende Daten sind zu erheben bzw. zu aktualisieren:
  - Adresdaten des Arbeitgebers (Tel.Nr., Fax, E-Mail....)
  - Ansprechpartner
  - Stellenbeschreibung (z.B. Fruchtfolge)
  - Anzahl der Saisonkräfte
  - Lohn/Gehalt
  - Bewerbungsart
  - Obergrenze Vermittlungsvorschläge
  - Wann, aus welchem Anlass nächster Kontakt

SteA-Aufnahme

Daneben sind zusätzlich Daten zu erfassen, welche für einen VerBIS basierten Matchingprozess unbedingt erforderlich sind:

- Frühester Eintritt des AN
- Befristung (Dauer)
- Kenntnisse/Fertigkeiten
- Mobilität
- Arbeitszeit
- Führerschein

### **Festlegung Matchingstrategie:**

Weil die Arbeitsbedingungen nach bisherigen Erfahrungen im Regelfall nicht marktüblich sind (Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Befristung usw.) wird überwiegend Matchingstrategie M1 ausgewählt werden können.

SteA Matching-  
strategie

### **Laufzeit des Stellenangebots:**

- Gem. DA 1.39.215 zu § 39 AufenthG ist die Arbeitsmarktprüfung, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer für die angebotene Tätigkeit zur Verfügung stehen, in einem angemessenen Zeitraum (4 Wochen) durchzuführen.
- Kann auf Grund der Bewerbersituation sofort entschieden werden, dass keine bevorrechtigten Arbeitnehmer vermittelt werden können, ist dies dem Arbeitgeber mitzuteilen, und die EZ/AV sind an die ZAV weiter zu leiten.
- Auch bei sofortiger negativer Vorrangprüfung bleibt das SteA weiterhin veröffentlicht (i.d.R. anonym).
- WV in 4 Wochen zwecks Kontaktaufnahme mit dem AG.
- Abmelden des SteA's mit „besetzt“, wenn das SteA zwischenzeitlich mit einer ausländischen Saisonkraft besetzt wurde.

Laufzeit Stellenange-  
bot

#### 4.6.6 Ergänzende Dienste (beispielhaft)

- Betreuungs- u. Ansprechmöglichkeiten während der Beschäftigung
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Fahrdienste

Ergänzende Dienste

#### 4.7 Unterstützung durch Dritte

Beauftragung Dritter mit der Vermittlung

Beauftragung Dritter  
§ 37 SGB III

Für eine bedarfs- und ressourcengerechte Förderung der Saisonbeschäftigung ist auch das bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumentarium der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung intensiv zu nutzen. Die Leistungen unterliegen dem Vergaberecht.

Dritte können mit der Vermittlung oder Teilaufgaben der Vermittlung nach § 37 SGB III für SGB II- und SGB III Kunden beauftragt werden. Dabei wird der wirkungsorientierte Ansatz, die Beauftragung mit der gesamten Vermittlung empfohlen. Für die Kunden des SGB II als auch des SGB III wurden von der Zentrale jeweils standardisierte Leistungsbeschreibungen erstellt. Sie berücksichtigen die Belange der Saisonbeschäftigung, den rechtlichen Rahmen und die geschäftspolitische Ausrichtung. Diese Leistungen können bei den Regionalen Einkaufszentren bestellt werden. Sie beraten und unterstützen bei entsprechenden Ausschreibungen. Individuelle Lösungen im SGB II Bereich sind möglich.

Angebot REZ

Zur Steigerung von Effizienz und Effektivität sollte die Erbringung dieser Arbeitsmarktdienstleistung in einer Region für die Kunden des SGB II und III aus einer Hand erfolgen. Dies kann erreicht werden, wenn die Leistungen des SGB II und des SGB III in einem Los gebündelt und ausgeschrieben werden. Um dies zu gewährleisten wird den Bedarfsträgern empfohlen, sich im Rahmen der Bedarfsplanungen abzustimmen.

Weitere Nutzung von Dritten

Vorteilhaft sind auch Zeitarbeitsfirmen, die Saisonkräfte dauerhaft einstellen und an landwirtschaftliche Betriebe verleihen. Auf die entsprechenden Erlaubnisse nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist zu achten.

Verleihfirmen

#### 4.8 Unterstützung durch Förderungsmöglichkeiten

Zur Förderung und Unterstützung der Saisonbeschäftigung stehen bei Vorliegen der Voraussetzungen und im SGB III Bereich der Beachtung der Durchführungsanweisungen (unter Ausübung von Ermessen) die nachstehenden Instrumente zur Verfügung:

- **Trainingsmaßnahmen (TM)** - zur Eignungsfeststellung, Selbsttest und Aneignung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für Arbeitgeber - **bevorzugt in betrieblicher Form** für 2-3 Tage im Echtbetrieb (z.B. 1. Tag: Information durch den Arbeitgeber über Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie Einhaltung von Normen, 2.-3. Tag: z.B. praktische Übung an Sortiermaschine, auf dem Feld des Arbeitgebers und zur Gruppenbildung)
- ggf. **Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UBV)** für Bewerbungs- und Reisekosten

betriebliche TM

UBV

- **Mobilitätshilfen (MOBI)** – bei auswärtiger Arbeitsaufnahme z.B. Reisekostenbeihilfe für die Fahrt zum Antritt der Arbeitsstelle, Fahrkostenbeihilfe für tägliche Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle **MOBI**
- **Freie Förderung (FF) im SGB III:** Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall Leistungen der Freien Förderung nach § 10 gewähren, wenn dies zur Arbeitsaufnahme erforderlich ist und keine entsprechende Regelleistung zur Verfügung steht. Dabei sind Höhe und Dauer unter Berücksichtigung des Einzelfalles festzulegen. Es handelt sich dabei um ein Förderangebot des Vermittlers. Programmatische Ausrichtungen eines Förderansatzes sind nicht möglich. **FF**
- **Einstiegsgeld (ESG) im SGB II** für den Fall, dass eine längere Eingliederung (über 6 Monate) in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt.
- **Sonstige Weitere Leistungen (SWL) im SGB II Bereich:** Bei kürzeren Beschäftigungsverhältnissen kommt die Gewährung von Einzelfallhilfen nach § 16 Abs. 2 S. 1 SGB II in Betracht, wenn dies zur Eingliederung in die Saisonbeschäftigung notwendig ist. Als mögliche Leistung kommen individuelle Hilfen in Betracht, die geeignet sind, die berufliche Flexibilität des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Hinblick auf die Ausübung einer Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft zu erhöhen. **SWL**

#### 4.9 Unterstützung durch Arbeitgeber

Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft/Saisonbeschäftigung sollten auch für Arbeitslose zur Verfügung gestellt werden. Die Akteure fördern und unterstützen. Vor allem gilt es, vorhandene Barrieren, die vielfach einer Aufnahme einer landwirtschaftlichen Beschäftigung entgegenstehen, zu überwinden. Auch gilt es, verstärkt den Qualifizierungsbedarf auf Seiten der Arbeitnehmer aber auch der Unternehmer in den Blick zu nehmen, um allgemein die Attraktivität dieses Berufsfeldes zu steigern.

#### 4.10 Flankierende Öffentlichkeitsarbeit

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll insbesondere zu folgenden Themen/ Bereichen erfolgen und einen Bewusstseinswandel unterstützen:

Vorteile inländischer Beschäftigung, breite Information über Saisonbeschäftigung und Stellenangebote, Aktivitäten zur Gewinnung von Freiwilligen und zur Veränderung des Gesamtimages, Abbau von Vorurteilen, Vorteilsübersetzung bei der Zielgruppe der Arbeitgeber (u. U. keine Bereitstellung von Unterkünften, keine Arbeitserlaubnis, keine zeitliche Begrenzung, keine Sprachprobleme), finanzielle Vorteile für Arbeitnehmer.

Die Information auf örtlicher Ebene erfolgt in enger Abstimmung zwischen den Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern sowie durch die ZAV und die Zentrale. Auf Anforderung der Agenturen für Arbeit bzw. Arbeitsgemeinschaften erfolgt eine Unterstützung bei Messen und Veranstaltungen auf regionaler Ebene durch die Regionaldirektionen und deren Messemanagement, auf überregionaler Ebene durch das Messe- und Veranstaltungsmanagement der BA (MVM) und ggf. die Zentrale.

Beispielhafte Möglichkeiten

- Anschreibeaktionen
- Arbeitsmarktgespräche
- Beteiligung an Ausstellungen, Fach- und Verbrauchermessen, z.B. Grüne Woche, Hoftage, Europäische Spargel- und Erdbeerbörse
- Pressestammtisch, Hintergrundgespräche
- Arbeitgeber-Newsletter
- Preetag bei Saisonbeginn
- Schaltung von Anzeigen, Beiträge in Fachzeitschriften
- Schnuppertage, insbesondere für Jugendliche
- Radiospots u. ggf. Fernsehbeiträge in Regionalsendern
- Zentral bereitgestellte „Flyer“ für AG u. AN, Plakate für Eingangsbereiche und Wartezonen
- Zentral bereitgestellte Vorlagen für Presseinfos und Ausstellungen

Positive Praxisbeispiele können im Intranet unter: [BA Intranet - Saisonbeschäftigung](#) eingestellt werden. Ebenfalls kann das SGB II oder SGB III-Forum „Saisonbeschäftigung“ im Intranet der BA zum Informationsaustausch genutzt werden.

## **5. Ausblick**

Ziel der Bemühungen ist die verstärkte Vermittlung inländischer Arbeitskräfte in Saisonbeschäftigungen und die Reduzierung der Anforderung ausländischer Saisonkräfte bei Sicherstellung des saisonalen Arbeitskräftebedarfs der Landwirtschaft.

Dies setzt die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten voraus, um zugleich für die Betriebe qualitative Einbrüche bei der Aufgabenerledigung zu vermeiden. Nur durch gemeinsame Aktivitäten der öffentlichen Arbeitsvermittlungen einerseits und den landwirtschaftlichen Unternehmern und Verbänden andererseits sowie einer deutlichen Steigerung der Attraktivität von Saisonbeschäftigungen kann es gelingen, den Arbeitskräftebedarf vollständig zu decken.

Angesichts der sich weiter verändernden Bedingungen im Wettbewerb um Arbeitskräfte in der erweiterten Europäischen Union sind die verstärkten Bemühungen von allen an der Umsetzung der Eckpunkteregelung Beteiligten auch Investitionen in die Zukunft, um langfristig das notwendige Arbeitsangebot sicherzustellen.

**Agenturbezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage  
(Eckpunkteregelung für die Jahre 2008/2009)**

**Hinweis:**

Als Agenturbezirk mit günstiger Arbeitsmarktlage gelten die Agenturen für Arbeit, in denen die Arbeitslosenquote im Oktober 2007 weniger als (<) 7,5 % beträgt (in der nachfolgenden Übersicht grün gekennzeichnet)

**Arbeitslosenquoten Oktober 2007**

bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen

- Arbeitslose insgesamt -

Agenturbezirk < 7,5 %	Okt 07	Agenturbezirk < 7,5 %	Okt 07
823 Freising	3,0	843 München	5,5
827 Ingolstadt	3,1	617 Freiburg	5,5
661 Ravensburg	3,4	637 Lörrach	5,5
674 Schwäbisch Hall	3,5	377 Rheine	5,6
819 Donauwörth	3,5	535 Montabaur	5,7
859 Traunstein	3,7	719 Bamberg	5,7
835 Landshut	3,7	631 Karlsruhe	5,8
839 Memmingen	3,7	257 Nordhorn	5,8
667 Rottweil	3,9	111 Bad Oldesloe	6,0
863 Weilheim	4,0	531 Mayen	6,0
831 Kempten	4,1	423 Fulda	6,0
855 Rosenheim	4,2	381 Siegen	6,1
711 Ansbach	4,2	677 Stuttgart	6,1
684 Ulm	4,3	313 Ahlen	6,2
641 Ludwigsburg	4,3	274 Vechta	6,3
621 Göppingen	4,4	811 Augsburg	6,3
647 Nagold	4,4	527 Mainz	6,5
739 Regensburg	4,5	363 Meschede	6,5
651 Offenburg	4,5	431 Hanau	6,5
759 Würzburg	4,5	264 Osnabrück	6,6
657 Rastatt	4,6	277 Verden	6,7
687 Villingen-Schwenn.	4,6	519 Koblenz	6,7
664 Reutlingen	4,6	547 Neuwied	6,8
671 Waiblingen	4,7	439 Korbach	6,9
715 Aschaffenburg	4,7	115 Elmshorn	6,9
563 Trier	4,8	644 Mannheim	7,0
755 Weissenburg	4,8	559 Saarlouis	7,0
681 Tauberbischofs.	4,8	447 Marburg	7,0
815 Deggendorf	4,8	251 Lüneburg	7,1
634 Konstanz	4,9	355 Iserlohn	7,1
611 Aalen	5,0	367 Münster	7,1
851 Pfarrkirchen	5,0	735 Nürnberg	7,1
327 Coesfeld	5,2	539 Neunkirchen	7,2
654 Pforzheim	5,2	455 Wetzlar	7,2
614 Balingen	5,3	723 Bayreuth	7,3
624 Heidelberg	5,3	523 Ludwigshafen	7,3
743 Schwandorf	5,3	415 Darmstadt	7,3
747 Schweinfurt	5,4	751 Weiden	7,4
543 Landau	5,4	353 Herford	7,4
627 Heilbronn	5,4	443 Limburg	7,4
847 Passau	5,5		

**Arbeitslosenquoten Oktober 2007**

bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen

- Arbeitslose insgesamt -

Agenturbezirk mindestens 7,5 %	Okt 07	Agenturbezirk mindestens 7,5 %	Okt 07
139 Neumünster	7,5	231 Göttingen	11,4
459 Wiesbaden	7,5	096 Jena	11,4
254 Nienburg	7,5	271 Uelzen	11,4
511 Bad Kreuznach	7,6	135 Lübeck	11,4
727 Coburg	7,6	237 Hannover	11,5
323 Bonn	7,6	391 Wuppertal	11,7
317 Bielefeld	7,8	375 Recklinghausen	12,3
383 Soest	7,8	357 Köln	12,4
387 Wesel	8,0	077 Pirna	12,5
515 Kaiserslautern	8,1	321 Bochum	12,6
419 Frankfurt	8,1	094 Gera	12,7
373 Paderborn	8,2	371 Oberhausen	12,7
411 Bad Hersfeld	8,2	074 Dresden	12,8
315 Bergisch Gladbach	8,4	078 Plauen	12,9
731 Hof	8,4	045 Magdeburg	13,0
325 Brühl	8,5	033 Schwerin	13,2
427 Giessen	8,7	214 Bremen	13,3
267 Stade	8,9	217 Bremerhaven	13,7
221 Celle	8,9	073 Chemnitz	14,1
551 Pirmasens	9,0	079 Riesa	14,2
247 Leer	9,0	071 Annaberg	14,3
331 Detmold	9,1	092 Zwickau	14,4
335 Düren	9,2	343 Essen	14,4
244 Hildesheim	9,3	043 Halberstadt	14,5
261 Oldenburg	9,4	333 Dortmund	14,7
451 Offenbach	9,6	093 Erfurt	14,7
435 Kassel	9,6	037 Frankfurt (Oder)	14,8
361 Krefeld	9,6	341 Duisburg	14,9
241 Helmstedt	9,6	032 Rostock	14,9
337 Düsseldorf	9,6	049 Wittenberg	15,1
385 Solingen	9,7	097 Nordhausen	15,2
119 Flensburg	9,8	038 Neuruppin	15,5
123 Hamburg	9,9	922 AA Berlin-Süd	15,5
211 Braunschweig	9,9	345 Gelsenkirchen	15,5
365 Mönchengladbach	10,0	076 Oschatz	15,7
347 Hagen	10,0	042 Dessau	15,8
127 Heide	10,1	955 AA Berlin-Nord	16,2
131 Kiel	10,2	044 Halle	16,3
098 Suhl	10,3	075 Leipzig	17,0
227 Goslar	10,6	072 Bautzen	17,3
224 Emden	10,6	035 Cottbus	17,4
234 Hameln	10,7	048 Stendal	17,5
311 Aachen	10,8	070 Altenburg	17,8
281 Wilhelmshaven	10,9	046 Merseburg	18,0
555 Saarbrücken	10,9	962 AA Berlin-Mitte	18,0
039 Potsdam	11,0	034 Stralsund	18,1
351 Hamm	11,1	036 Eberswalde	18,2
095 Gotha	11,2	047 Sangerhausen	20,0

Quelle: BA Statistik



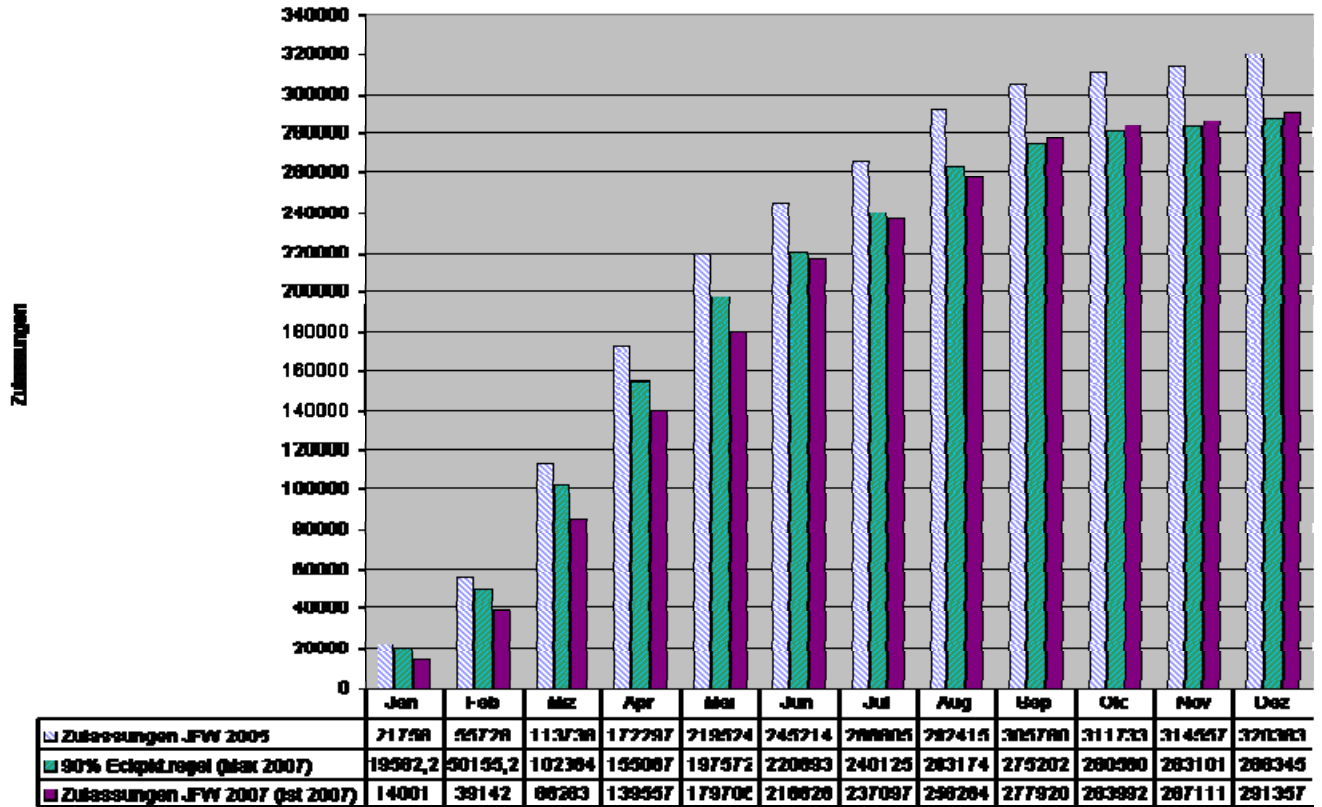
**Übersicht über die zeitliche Entwicklung der Einstellungszusagen im Anwerbeverfahren nach Jahren**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Januar</b>	10.045	6.805	14.350	17.146	21.187	19.478	27.964	21.758	17.039	14.001
<b>Februar</b>	33.856	22.698	39.500	56.536	65.536	68.648	68.566	55.728	56.678	39.142
<b>März</b>	61.315	57.830	67.384	99.818	120.179	113.955	127.568	113.738	101.138	86.283
<b>April</b>	87.335	80.451	106.704	143.694	164.333	163.801	175.307	172.297	153.336	139.557
<b>Mai</b>	126.579	114.120	146.041	184.863	206.201	203.150	220.781	219.524	189.725	179.706
<b>Juni</b>	151.349	144.303	169.936	210.186	234.531	237.301	245.135	245.214	215.278	216.626
<b>Juli</b>	172.987	169.056	193.264	236.171	257.903	262.608	268.645	266.805	237.751	237.097
<b>August</b>	189.858	189.928	209.816	258.918	279.857	288.629	295.956	292.415	261.739	258.264
<b>September</b>	199.548	205.835	220.677	268.525	286.605	296.337	307.223	305.780	279.061	277.920
<b>Oktober</b>	198.532	215.188	231.771	269.240	288.777	299.497	311.195	311.733	286.059	283.992
<b>November</b>	198.445	219.606	245.054	271.001	292.501	303.279	314.747	314.557	289.353	287.111
<b>Dezember</b>	201.579	223.358	255.515	277.938	298.102	309.469	324.034	320.383	294.450	291.357

Quelle: ZAV

Anlage 3

Übersicht über die zeitliche Entwicklung im Jahr 2007 nach Monaten



Quelle: ZAV, BA Internes Monitoring

## Anlage 4

## Verteilung nach Nationalitäten im Jahr 2007

	Anforderungen		Integrationen		Gesamt	
	alle Bereiche	davon HO-GA	alle Bereiche	davon HO-GA	alle Bereiche	davon HO-GA
Bulgarien	1.024	1.024	158	158	1.182	1.182
Kroatien	4.413	1.186	162	14	4.575	1.200
Polen	222.820	6.373	1.258	179	224.078	6.552
Rumänien	52.785	3.329	934	29	53.719	3.358
Slowak. Rep.	4.917	1.349	62	43	4.979	1.392
Slowenien	116	5	1	0	117	5
Tschech. Rep.	1.014	454	5	5	1.019	459
Ungarn	1.628	456	60	55	1.688	511
<b>Summe</b>	<b>288.717</b>	<b>14.176</b>	<b>2.640</b>	<b>483</b>	<b>291.357</b>	<b>14.659</b>
Δ Vorjahr in %	-0,49%	-11,01%	-38,92%	-15,07%	-1,05%	-11,17%

Quelle: ZAV

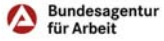
## Anlage 5

## Räumliche Verteilung auf Agenturen für Arbeit

## Saison-AK Vergleichszahlen 2001 - 2007 (nur Landwirtschaft)

Dienststelle	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Entwick- lung AA	Bund	Abwei- chung AA zum Bund
1 Ludwigshafen	15325	15747	16301	17125	17874	17407	17868	16,59%	7,66%	8,93%
2 Darmstadt	10854	11031	10771	11210	10460	10230	10066	-7,26%	7,66%	-14,92%
3 Landshut	10060	10836	11123	10907	10573	8970	8899	-11,54%	7,66%	-19,20%
4 Freiburg	9382	9646	10313	10354	10890	9719	9815	4,62%	7,66%	-3,05%
5 Landau Pfalz	8017	6201	9314	10034	9766	9103	9300	16,00%	7,66%	8,34%
6 Vechta	5474	6800	7942	10029	12015	12085	12238	123,57%	7,66%	115,90%
<b>Zwischensumme 1-6</b>	<b>59112</b>	<b>60261</b>	<b>65764</b>	<b>69659</b>	<b>71578</b>	<b>67514</b>	<b>68186</b>			
7 Bonn	6977	7546	8188	9179	8555	7619	7784	11,57%	7,66%	3,90%
8 Mainz	8295	8672	8464	9109	8138	7383	6952	-16,19%	7,66%	-23,85%
9 Ravensburg	6926	7250	7392	8513	8488	8366	8276	19,49%	7,66%	11,83%
10 Wesel	5630	6553	6815	7274	7113	6338	5773	2,54%	7,66%	-5,12%
11 Nienburg	6023	7182	6902	6872	7356	6758	7924	31,56%	7,66%	23,90%
12 Trier	5569	5809	5851	5943	5798	4894	4877	-12,43%	7,66%	-20,09%
13 Lüneburg	4763	5016	5327	5895	6146	4850	4597	-3,49%	7,66%	-11,15%
14 Potsdam	4660	5140	5493	5800	6172	6028	5958	27,85%	7,66%	20,19%
15 Heilbronn	5060	5275	5291	5571	5485	4908	5019	-0,81%	7,66%	-8,47%
16 Krefeld	4167	4620	5013	5442	5300	4705	5065	21,55%	7,66%	13,89%
<b>Zwischensumme 7-16</b>	<b>58070</b>	<b>63063</b>	<b>64736</b>	<b>69598</b>	<b>68551</b>	<b>61849</b>	<b>62225</b>			
17 Ingolstadt	4523	4757	4637	4636	4570	4282	4354	-3,74%	7,66%	-11,40%
18 Stade	4483	4678	5154	4431	4861	5859	5639	25,79%	7,66%	18,12%
21 Deggendorf	3783	4185	4347	4430	4641	4266	3965	4,81%	7,66%	-2,85%
22 Offenburg	3135	3416	3821	4207	4416	4187	4385	39,87%	7,66%	32,21%
<b>Zwischensumme 17-22</b>	<b>15924</b>	<b>17036</b>	<b>17959</b>	<b>17704</b>	<b>18488</b>	<b>18594</b>	<b>18343</b>			
23 Brühl	3032	3358	3633	3849	3804	3644	3740	23,35%	7,66%	15,69%
24 Cottbus	3047	3629	3821	3834	4248	3885	4174	36,99%	7,66%	29,32%
25 Mönchengladbach	3000	3480	3704	3834	3362	3316	3106	3,53%	7,66%	-4,13%
26 Mannheim	2681	2189	2966	3689	3005	2371	2753	2,69%	7,66%	-4,98%
27 Celle	3414	3520	3579	3645	3719	3343	3321	-2,72%	7,66%	-10,39%
28 Aachen	1761	2383	2569	3298	2947	3222	3230	83,42%	7,66%	75,76%
29 Osnabrück	2191	2759	2805	3248	3430	3103	2908	32,72%	7,66%	25,06%
30 Würzburg	2740	2892	3000	3096	3023	2753	2921	6,61%	7,66%	-1,06%
31 Herford	4015	4339	3892	3088	3116	2777	2656	-33,85%	7,66%	-41,51%
32 Bad Oldesloe	2564	2784	2737	3082	2892	2750	2550	-0,55%	7,66%	-8,21%
33 Schwerin	2700	2973	3201	3040	3234	2739	3146	16,52%	7,66%	8,86%
<b>Zwischensumme 23-33</b>	<b>31145</b>	<b>34306</b>	<b>35907</b>	<b>37703</b>	<b>36780</b>	<b>33903</b>	<b>34505</b>			
34 Konstanz	2190	2304	2530	2728	2688	2604	2630	20,09%	7,66%	12,43%
35 Nürnberg	2102	2406	2522	2713	2538	2198	2110	0,38%	7,66%	-7,28%
36 Karlsruhe	2605	2469	2516	2534	2469	2196	2115	-18,81%	7,66%	-26,47%
37 Heide	1958	2267	2429	2510	2264	2067	1817	-7,20%	7,66%	-14,86%
38 Rastatt	2120	2194	2141	2496	2664	2476	2264	6,79%	7,66%	-0,87%
39 Elmshorn	2308	2271	2314	2450	2288	2098	2089	-9,49%	7,66%	-17,15%
40 Verden	2014	2263	2274	2364	2226	2040	1995	-0,94%	7,66%	-8,61%
41 Mayen	1586	1767	1912	2330	2053	1870	1662	4,79%	7,66%	-2,87%
42 Donauwörth	1663	1926	2105	2210	2406	2225	1875	12,75%	7,66%	5,08%
43 München	2300	2420	2285	2210	1964	1662	1613	-29,87%	7,66%	-37,53%
44 Augsburg	1904	2030	2059	2173	2169	2076	2437	27,99%	7,66%	20,33%
45 Schwäbisch Hall	2157	2246	2203	2114	2262	2047	2040	-5,42%	7,66%	-13,09%
46 Coesfeld	1708	1815	1822	2039	1969	1753	1901	11,30%	7,66%	3,64%
47 Wiesbaden	1829	1897	2043	2025	1859	1458	1466	-19,85%	7,66%	-27,51%
48 Oschatz	1610	1745	2075	1944	2086	2078	1955	21,43%	7,66%	13,77%
49 Bad Kreuznach	2175	1957	1919	1807	1562	1325	1243	-42,85%	7,66%	-50,51%
<b>Zwischensumme 34-49</b>	<b>32229</b>	<b>33977</b>	<b>35149</b>	<b>36647</b>	<b>35467</b>	<b>32173</b>	<b>31212</b>			

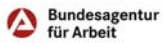
Quelle: ZAV



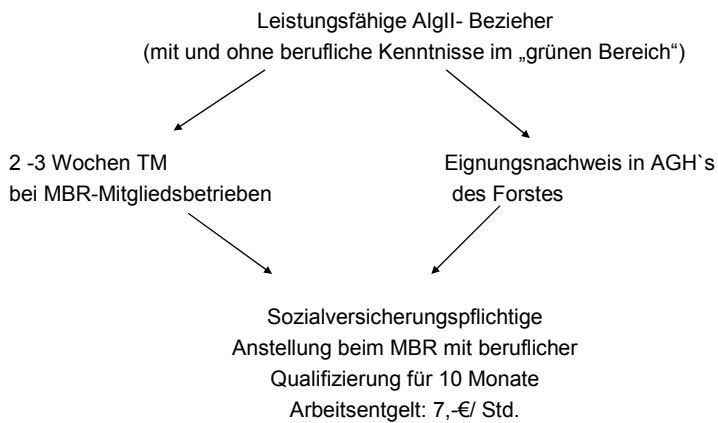
SGBII - Modell

ARGEn Germersheim,  
Südliche Weinstraße,  
Deutsche Weinstraße und  
Landau i.d.Pfalz  
17.10.2005

## Gewinnung von Arbeitskräften für Landwirtschaft und Weinbau in der Pfalz



Modell - Idee





## Qualifizierungs- und Anforderungsprofile

---

### 1. Weinbau

- **Außenwirtschaft:** Bodenbearbeitung, Reben schneiden, anbinden, Laubarbeiten, Maschineneinsatz
- **Kellerwirtschaft:** Kellern, Pressen und Filtern, Abfüllen, Versand
- **Vermarktung:** Auslieferung, Kundenbetreuung, Vermarktung

**Voraussetzungen:** Zuverlässigkeit, Führerschein, PKW bereit zu flexibler Arbeitszeit (bspw. Auslieferung von Wein)



## Qualifizierungs- und Anforderungsprofile

---

### 2. Garten- und Landschaftsbau

- Pflege von Grünanlagen und Hausgärten
- Landschaftspflege mit Maschinen und Geräten
- Umgang mit Kunden

**Voraussetzungen:** Zuverlässigkeit, Führerschein, sicheres Auftreten



### Qualifizierungs- und Anforderungsprofile

---

Individuell abgestimmte Qualifizierungsmodule werden durchlaufen:

- Kurse bei der DEULA
- Kurse bei der SLFA in Neustadt
- Individuelle Ausbildungseinheiten in Ausbildungsbetrieben (bspw. Baum- und Rebschnitt)
- Bildungsträger der Region (z.B. sprachlicher Qualifizierungsanteil)

Seite 5



### Finanzieller Aufwand

---

Arbeitnehmer erhält einen (Brutto-)Lohn von 7,-€/Std.

Kosten: 7 € x 173,33 Std/Monat	=	1.213,31 €
+ 50% LNKST		606,65 €
+ Qualif. U. Betreuung		<u>120,14 €</u>

Gesamtkosten	:	1.940,00 €
--------------	---	------------

Erzielbares Entgelt d. Verleih:		1.040,00 €
(6 € x 173,33 Std/Monat	=	1.039,98 €)

Differenz wird über die ARGE abgedeckt:		900,00 €
--	--	----------

Seite 6



### Berechnung des Arbeitnehmer-Nettoentgeltes

---

Bsp. 1: LSTKL I, keine Kinder

Brutto:	1.213,31 €
- Sozialversicherung	254,19 €
- Steuern	56,40 €
Netto:	902,72 €

Bsp. 2: LSTKL III, verheiratet

Brutto	1.213,31 €
- Sozialversicherung	254,19 €
- Steuern	00,00 €
Netto :	959,12 €

Seite 7



### Beispiel für die Beschäftigung von Inländern in der Saisonarbeit

Seite





Ziel

---

- ▶ mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigung von arbeitslosen Leistungsempfängern bei den Saisonbetrieben



**Beschäftigungsagentur  
Saison**

---

Projektübersicht

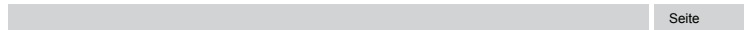
Projektziele	Vorteile / Nachteile
Projektbeschreibung	Ergebnisse
Leistungen des Projektes	arbeitsmarktliche Effekte
Vorbereitung der AN	Fiskalische Betrachtung
Erfahrungen	Leistungen der ARGE/ AA



## Projektbeschreibung

---

- ▶ Wer: beauftragter Dritter
- ▶ Was: Vermittlung Saisonbeschäftigung und notwendige Betreuungsleistungen
- ▶ Dauer: Jahresprojekt mit Verlängerung nach Wirkungsanalyse
- ▶ Finanzierung: Sonstige Weitere Leistungen - SWL



## Leistungen des Projektes

---

- ▶ Bedarfsanalyse mit den Betrieben lange vor Saisonbeginn
- ▶ Vorbereitung, Zusammenstellung des AN-Pools (Betriebsbezogen) und Abstimmung vor Saisonbeginn mit den Betrieben
- ▶ Unterstützung der Saisonbetriebe bei der AK-Suche durch passgenaue Arbeitsvermittlung incl. schnellstmöglicher Reaktionszeit
- ▶ Vorbereitung der AN auf die Saisontätigkeit
- ▶ Sicherung der Mobilität der AN entsprechend den Anforderungen Einrichtung Fahrdienst zur Sicherung der notwendigen Flexibilität
- ▶ Unterstützung bei Antragstellung von Förderanträgen
- ▶ Betreuung der Betriebe und AN während der Saisontätigkeit
- ▶ Unterstützung bei verwaltungstechnischer Abwicklung mit AA





### Vorbereitung der AN

---

- ▶ Thematisierung in allen Gesprächen beim AV zur Klärung grundsätzlicher Bereitschaft
- ▶ Abschluss Vereinbarung, sich mit beauftragtem Dritten in Verbindung zu setzen
- ▶ individuelle Beratung und Eignungsprüfung für die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten, Verdienste, Arbeitsbedingungen durch Dritte
- ▶ Einrichtung von TM zur Vorbereitung auf Saison (bei Bedarf) als max. 1 Wochenmaßnahme mit Ende zum Saisonstart (Effekte: körperliche Fitness, Motivation, Arbeitsgruppen sind zusammengestellt, Test beim Unternehmen auf Eignung, Bedingungen beim und Vorstellungen des Unternehmers sind bekannt
- ▶ Klärung fahrtechnischer Probleme, Abrufbereitschaft des AN,



### Vorteile

---

- ▶ Arbeitsmarktlicher Effekt
- ▶ Einsparung von Lohnersatzleistungen
- ▶ Vermittlung in diesem Bereich mit der vorhanden Struktur sonst nicht leistbar
- ▶ ARGE/ AA wird als Dienstleiter gesehen, Imagewerbewirksam

### Nachteile

---

- ▶ Erhöhter Gesprächsaufwand (Abklärung Zustimmung Alo)
- ▶ mehr An- und Abmeldungen in den Sommermonaten
- ▶ deutlich höherer sachbearbeitender Aufwand



## Ergebnisse

- ▶ Vermittlungen vor Projektbeginn 1998 : 60 AV
- ▶ von 1999 - 2004 Steigerung auf 730
- ▶ spürbare Reduzierung der ALO
- ▶ Erhöhung der Integrationsfähigkeit von LZA, Steigerung der „echten“ Arbeitsuche durch Erfolg bei befristeter Beschäftigung
- ▶ steigende Akzeptanz bei AG deutsche AN als Saisonkräfte SV - pflichtig zu beschäftigen (auch bei neuen risikoreichen Gemüsesorten)
- ▶ Zahl der beteiligten Saisonbetriebe gestiegen, beginnendes überregionales Interesse
- ▶ Einsparung an Lohnersatzleistungen in nicht unbeachtlicher Höhe



## Fiskalische Betrachtung

Kosten der Saisonvermittlung	Ersparnis (nicht gezahlte Lohnersatzleistungen)
Bei 729 Vermittlungen von Leistungsbeziehern mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 10 Wochen oder 2,5 Monaten	729 AN durchschnittlich 10 Wochen sv-pflichtig beschäftigt
Projektkosten (4 AN beschäftigt incl. aller sonstigen Kosten auch Fahrdienst) <b>233.094,- €</b>	ALG für 4 beschäftigte AN ca. <b>60.000 €</b> Alhi für Saison-AN (729*190,-€*10) Als durchschnittlicher wöchentlicher Satz für nicht gezahlte Lohnersatzleistungen für unsere Region incl. SV-Abgaben wurden 190,- € zu Grunde gelegt. <b>1.385.100,- €</b>
"ANHI" <b>211.080,- €</b>	
Zusammen <b>444.174,- €</b>	<b>1.445.100,-€</b>
Die Ersparnis errechnet sich damit auf 1.000.000,- €.	nicht zahlenmäßig auszudrücken, dennoch wirtschaftlich sehr bedeutsam, ist die Tatsache, dass alle über das Projekt begonnenen Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig waren, d.h. die Einnahmen in diesem Bereich würden die Wirtschaftlichkeit noch weiter unterstreichen



### Leistungen der ARGE/ AA für AN

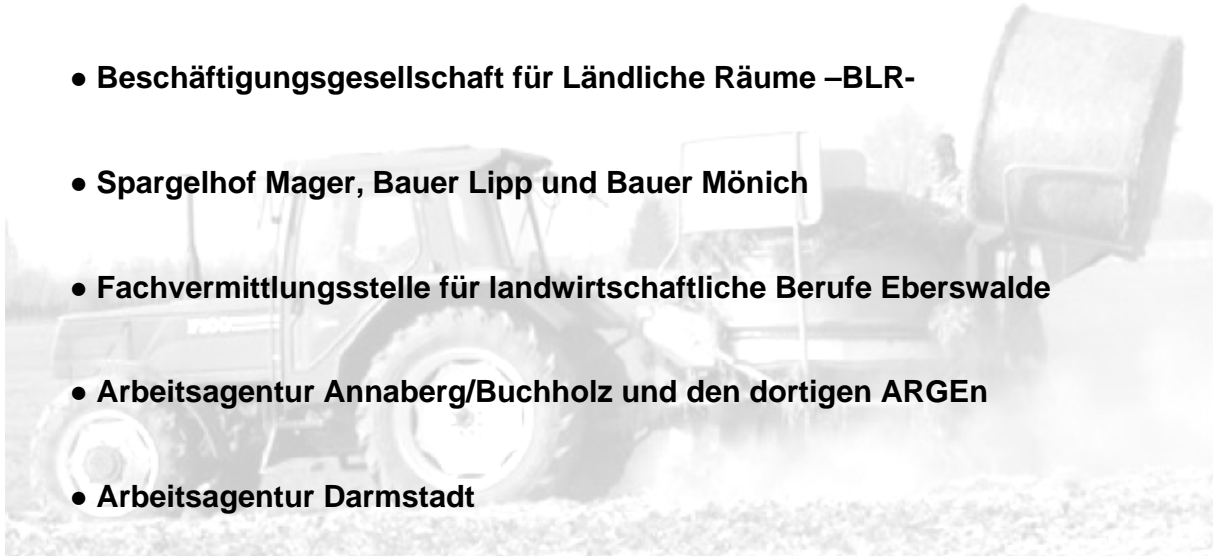
---

- ▶ „Arbeitnehmerhilfe“
- ▶ Flexibilitätsprämie
- ▶ Kraftstoffausgleichspauschale



### Beteiligte Partner

- Beschäftigungsgesellschaft für Ländliche Räume –BLR–
- Spargelhof Mager, Bauer Lipp und Bauer Mönich
- Fachvermittlungsstelle für landwirtschaftliche Berufe Eberswalde
- Arbeitsagentur Annaberg/Buchholz und den dortigen ARGE n
- Arbeitsagentur Darmstadt



### Bezirk der Agentur für Arbeit Darmstadt





- **Eckpunkteregelung vom 27.12.05/ Ergänzung 10.02.06**
- **2005 ca. 11.000 Zulassungen im Agenturbezirk Darmstadt**

#### **Bedarf i. S. der Eckpunkteregelung**

- **2.200 bzw. 1.100 inländische Arbeitskräfte**

**bei einer Arbeitslosenquote von 9% und der geographischen Nähe zu den Wirtschaftsregionen Rhein-Main und Rhein-Neckar**



#### November 2005:

- 1. Kontaktaufnahme mit Eberswalde und Bildung eines Bewerberpools für Südhessen

#### Februar 2006:

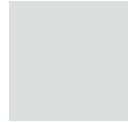
- Kontaktaufnahme mit Annaberg/Buchholz und Bildung eines Bewerberpools für Südhessen

#### März 2006:

- Durchführung einer Stellenbörse in der AA Eberswalde

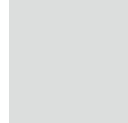
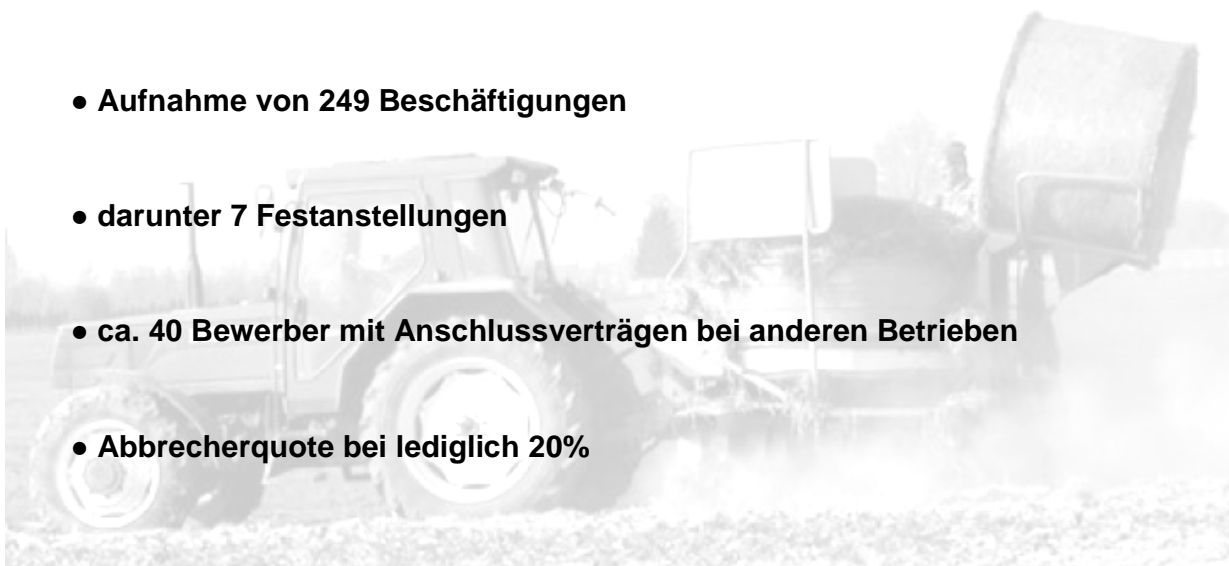
#### 03. Und 04.04.06:

- Durchführung einer Stellenbörse im Agenturbezirk Annaberg/Buchholz



### Ergebnisse:

- **Aufnahme von 249 Beschäftigungen**
- **darunter 7 Festanstellungen**
- **ca. 40 Bewerber mit Anschlussverträgen bei anderen Betrieben**
- **Abbrecherquote bei lediglich 20%**



### Fazit:

Gelingen dieser Aktionen ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass

- alle Akteure fair, konstruktiv und engagiert zusammengearbeitet haben,
- die Aufgabenerledigung sich auf einige wenige Verantwortliche konzentriert hat und

nicht zuletzt

- die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ihre aktive Bereitschaft zur Intensivierung der Beschäftigung in der Landwirtschaft unter Beweis gestellt haben

