

## **POLNISCHE SAISONARBEITER IN DEUTSCHLAND**

---

Bisher wurde ein Überblick über die Migrationsbedingungen im Entsendeland Polen gegeben und auf die ökonomische und politische Rahmung der temporären Arbeitsmigration im Zielland Bundesrepublik eingegangen. Es wurden wesentliche Ursachen und Konsequenzen der saisonalen Beschäftigung polnischer Erntehelfer aufgezeigt.

Im folgenden Kapitel geht es darum zu untersuchen, wer die große Nachfrage nach saisonalen Arbeitskräften auf der Angebotsseite befriedigt; mit anderen Worten: wie lassen sich die polnischen Saisonarbeiter als Gruppe sozialstrukturell beschreiben, mit welchen Motiven kommen die Erntehelfer nach Deutschland und welche Rolle spielen Netzwerkstrukturen für die temporären Arbeitsmigranten bei ihren Wanderungen und ihrem Aufenthalt in Deutschland? Schließlich werden auch Einstellungen und Sichtweisen der polnischen Saisonarbeiter auf die temporäre Arbeit in der Bundesrepublik untersucht.

Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen kamen unterschiedliche Methoden der empirischen Sozialforschung zur Anwendung: neben teilnehmender Beobachtung und ausführlichem Expertengespräch (mit dem Betriebsinhaber des Erdbeer-Hofs auf dem ein Teil der Untersuchungen stattfand) wurde eine schriftliche Befragung der polnischen Belegschaft eines Erdbeer-Hofes in Schleswig-Holstein und mehrere qualitative Interviews mit polnischen Saisonarbeitern am Niederrhein im Kreis Wesel durchgeführt. Außerdem konnten unterschiedliche betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes für die Untersuchung ausgewertet werden.

## **Soziale Netzwerke und temporäre Arbeitsmigration – polnische Saisonarbeiter auf einem Erdbeer-Hof in Norddeutschland**

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist die Beobachtung, dass in den Jahren seit In-Kraft-treten der Anwerbestoppausnahmereverordnung und der damit einhergehenden Legalisierung der Erntetätigkeiten von polnischen Arbeitern nur ein sehr geringer Teil der polnischen Saisonkräfte im anonymen Verfahren von den Arbeitsagenturen an die nachfragenden landwirtschaftlichen Unternehmen vermittelt wird. Der weitaus größere Teil der polnischen Arbeitskräfte kommt im namentlichen Verfahren in die Betriebe. Die landwirtschaftlichen Unternehmen stützen sich hierbei auf die Vermittlungstätigkeit der schon beschäftigten polnischen Saisonarbeiter. Diese Form der Selbstrekrutierung ist bisher in der Lage gewesen eine sich ständig ausweitende Nachfrage nach polnischen Saisonarbeitskräften zu befriedigen. Dabei spielen die persönlichen Kontakte und Netzwerke der Saisonarbeiter bei der Vermittlung der Arbeitsaufnahme die entscheidende Rolle. Ziel dieses Kapitels ist es, die Bedeutung sozialer Netzwerke für die Formierung und die Ausgestaltung eines spezifischen temporären Arbeitsmigrationssystems zwischen Deutschland und Polen zu bestimmen und am konkreten Beispiel eines landwirtschaftlichen Unternehmens zu veranschaulichen.

In den Netzwerkansätzen, die sich mit der Beschreibung und Erklärung von Migrationsbewegungen beschäftigen, sind Migrationen nicht das Ergebnis einer Reihe von mehr oder weniger unzusammenhängenden individuellen Einzelentscheidungen. Migrationen werden in diesen Ansätzen vielmehr als Bestandteil eines sinnhaften Prozesses aufgefasst, der es beteiligten Individuen und Gruppen ermöglicht, räumlich ungleich verteilte ökonomische Opportunitäten zu nutzen. Das Resultat dieses Prozesses sind keine isolierten Einzelwanderungen, sondern Migrationen, die sich auf soziale Verflechtungen stützen. Diese sollen dazu beitragen, die Chancen der Verwirklichung von ökonomischen und sozialen Vorteilen für den einzelnen zu vergrößern (vgl. etwa Helmer/Bürkner 1995, Felgentreff 1995).

Die sozialen Netzwerke werden dabei allerdings nicht als rein ökonomisch motiviert aufgefasst. Neben ökonomischen haben Migrationen auch soziale Grundlagen. Stark etwa (1991) geht davon aus, dass Wanderungen innerhalb solcher Netzwerkstrukturen eine Eigendynamik entwickeln und auch dann noch stattfinden können, wenn der ökonomische Anreiz höherer Einkommenserwartung im Zielland nicht mehr gegeben ist.

Migrantennetzwerke basieren auf interpersonellen Beziehungen, über die Migranten, ehemalige Migranten und Nichtmigranten im Her-

kunfts- und im Zielland verbunden sind, sei es verwandtschaftlich, freundschaftlich oder durch Nachbarschaften. Derartige Netzwerke können die Risiken und (ökonomischen wie sozialen) Kosten reduzieren, mit denen sich nachfolgende Migranten am Zielort konfrontiert sehen, und mit jedem neuen Migranten vergrößert sich das Netzwerk nicht nur am Zielort, sondern auch um die Verwandten, Bekannten und Nachbarn im Herkunftsland.

Die Vermittlung von Arbeitskräften durch Netzwerkbeziehungen ist nicht auf das System der Saisonarbeit in Deutschland beschränkt, sondern weltweit zu beobachten. Stalker (2000) etwa berichtet von einer Region in der kalifornischen Landwirtschaft, in der 90 % der Pflücker aus einer einzigen Stadt in Mexiko kommen. Bekannt ist auch das Beispiel von Arbeitsmigranten aus dem polnischen Dorf Perlejewo auf dem informellen Arbeitsmarkt in Brüssel (Cyrus 2001, vgl. auch Kuźma 2004), in dem die Migranten eine intensive Arbeitspendelbeziehung zwischen beiden Orten aufgebaut haben. Residentielle Nähe im Herkunftsland scheint damit eine wesentliche strukturelle Voraussetzung von Migrationsnetzwerken zu sein.

Mit Blick auf die Hotelbranche weist Stalker auf die Vorteile für die beschäftigenden Betriebe hin, die ein solches durch Netzwerke bestimmtes Selbstrekrutierungssystem mit sich bringt: „Employers are happy with this arrangement because it is an efficient way of providing staff who have the right qualifications for work, and it also ensures better performance since recruiters are under pressure to make sure their protégés perform.“ (2000, 121)

Soziale Netzwerke werden in der Migrationsforschung aus zwei unterschiedlichen Perspektiven mit jeweils divergierenden Fragestellungen untersucht. Der Blick auf den Problemzusammenhang von Netzwerkstrukturen und Integration oder Adaptation will die Frage klären, inwieweit Migranten-Netzwerke dazu beitragen können, die Wanderer an den Gelegenheiten der Aufnahmegesellschaft partizipieren zu lassen. Lomnitz (1976, 137) beschreibt diese Netzwerke als „the flow of the reciprocal exchange of goods, services, and economically valuable information“. Netzwerke werden in dieser Perspektive als wesentlicher Bestandteil einer Community-Formierung im Zielland angesehen. Sie beruhen auf starken persönlichen Beziehungen, der sozioökonomische Status ihrer Mitglieder ist relativ homogen und sie bilden geographisch relativ eng abgegrenzte Einheiten (Gurak/Cases 1992).

Im anderen Zugang werden Netzwerke vom Entsendeland her gedacht und es wird nach deren Selektivität in Bezug auf Migrationsentscheidungen gefragt. Nach dieser Auffassung beeinflussen Netzwerkstrukturen Art und Umfang von Migrationen, wobei eine eindeutige

Richtung der Einflussnahme nicht immer genau festzustellen und vorhersehbar ist. So können z. B. enge soziale Bindungen mit geringer Migrationsunterstützung eher hinderlich, dagegen enge soziale Bindungen mit Wanderungsunterstützung oder aber fehlende soziale Beziehungen eher förderlich für eine Migrationsentscheidung sein. Ob enge Bindungen und eine starke Einbettung in soziale Netzwerke am Herkunfts-ort migrationsförderliche gesellschaftliche Strukturen sein können, die notwendige Mittel für Migrationen bereitstellen, ist nicht allgemein zu bestimmen (vgl. Haug 2000), sondern hängt davon ab, welche sozialen und ökonomischen Ressourcen überhaupt zugänglich sind.

Netzwerkansätze beanspruchen mit ihrer Orientierung auf die soziale Organisation von Migrationen eine besondere Form der Erklärungskraft gegenüber – vor allem – klassischen ökonomischen Migrationstheorien. Massey et al. (1993, 449 f., vgl. auch Haug 2000) fassen die Vorteile eines sozialwissenschaftlich orientierten Netzwerkansatzes gegenüber den Gleichgewichtstheorien einer ausschließlich ökonomisch ausgerichteten Migrationsforschung in folgenden Punkten zusammen:

- Nicht die (modellhaft angenommene) Angleichung unterschiedlicher Lohnniveaus ist die wesentliche Größe, die Migrationen begrenzen, sondern internationale Migration findet in einer gegebenen Auswandererregion bis zu dem Zeitpunkt statt, an dem die sich ausweitenden Netzwerkbeziehungen allen interessierten Mitgliedern des Netzwerkes Migrationen ermöglichen.
- Migrationen zwischen Entsende- und der Aufnahmeregion korrelieren nicht mit Lohnhöhen oder Beschäftigungsraten, sondern diese Variablen werden in ihren Wirkungen übertroffen von den geringeren Risiken und fallenden Kosten durch sich ausweitende Netzwerkbeziehungen.
- Der mit der Netzwerkbildung einhergehende und sich erweiternde Institutionalisierungsprozess führt dazu, dass Migrationen unabhängig werden von den ursprünglichen strukturellen und individuellen Ursachen.
- Mit der Etablierung von Migrantennetzwerken und der damit verbundenen Reduzierung der Kosten und der Risiken von Wanderungen wirkt der Migrationsprozess weniger selektiv hinsichtlich der sozioökonomischen Merkmale der Migranten.
- Die staatliche Kontrolle von Migrationsbewegungen nimmt mit der Entwicklung von Wanderungsnetzwerken ab und sie sind durch administrative Regulierung weniger beeinflussbar.

Die hier aufgeführten Punkte geben einen guten Überblick über die wesentlichen Diskussionen, die in letzter Zeit um die Rolle von Netzwerkstrukturen im Migrationsprozess geführt wurden. Ich möchte sie hier als Potential-Sättigungs-, Risikominimierungs-, Institutionalierungs-, Liberalisierungs- und Entstaatlichungstheorem kennzeichnen. Ihre methodologische Evidenz und empirische Relevanz bedürfen einer ausführlichen Diskussion, die in der netzwerkorientierten Migrationsforschung allerdings erst am Anfang steht. Hier seien einige wenige Kritikpunkte angeführt.

Das Potential-Sättigungstheorem scheint eine Denkfigur zu reproduzieren, die es eigentlich kritisieren will. Das Gleichgewichts-Modell der neoklassischen Ökonomie, das das Migrationspotential als eine Funktion unterschiedlicher Lohnhöhen begreift und das Migration als eine Art Nivellierung dieser Lohndifferenzen auffasst, wird zwar als nicht probates Mittel der Erklärung abgelehnt, trotzdem wird weiterhin an einem Angleichungsprozess festgehalten. Dieser Ausgleichsprozess findet nun allerdings in den Migrationsnetzwerken einer gegebenen Auswanderungsregion seine Grenzen. Das Gleichgewicht wird in diesem Fall erreicht, wenn alle interessierten Mitglieder des Migrantennetzwerkes wandern.

Das Risikominimierungstheorem scheint auf den ersten Blick eine gewisse empirische Logik zu besitzen. Für den Arbeitsmigranten minimieren sich die Risiken der Arbeitsmigration, je größer der Kreis derjenigen Personen ist, auf die er sich z. B. bei der Arbeitsplatz- oder Wohnungssuche im Zielland stützen kann. Aber auch hier scheint ein „zweiter Blick“ die Grundlagen dieser Aussagen in Zweifel zu ziehen. Hoch qualifizierte Organisationswanderer von multinationalen Unternehmen oder zwischenstaatlichen Organisationen sind nicht auf persönliche Netzwerke bei ihren Migrationen angewiesen, sondern bedienen sich der Potentiale, die die Organisationen zur Verfügung stellen. Auch sind Migranten vorstellbar, deren Motivationen darin bestehen, sich der sozialen Kontrolle durch bestehende Netzwerke zu entziehen und eben deshalb nicht auf diese Netzwerke zurückgreifen wollen (vgl. die Arbeiten von Hess 2002, 2003 zur Migration von Au-pairs aus den mittel- und osteuropäischen Staaten nach Westeuropa). Es bedarf also schon einer genaueren Analyse, um welche Art von Migrationen es sich konkret handelt, wenn das Risikominimierungstheorem zur Anwendung kommen soll, d. h. dass die je spezifischen politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen jeweils genau in die Untersuchung einbezogen werden müssen.

Theorem 3 kann als Erweiterung des Potential-Sättigungstheorems verstanden werden. Mit sich ausweitenden Migrantennetzwerken gehen

Institutionalisierungsprozesse einher, in denen sich diese Netzwerke als eigenständige gesellschaftliche Strukturen verselbständigen. Hier bleibt die Frage unbeantwortet, inwieweit überhaupt Netzwerke als eigenständige Strukturen von Gesellschaft aufgefasst werden können oder ob nicht Netzwerkstrukturen bestimmte gesellschaftliche Verhältnisse voraussetzen, in denen sie erst entstehen können.

Das Liberalisierungstheorem geht davon aus, dass migrantische Netzwerke die individuellen Kosten von Migration minimieren können und somit für größere Teile der Bevölkerung des Herkunftslandes Migrationen erst ermöglichen. Migration wird damit auch für diejenigen möglich, die die anfänglichen Investitionen in Organisation und Durchführung von Wanderungen nicht aufbringen können. Dieses Argument übersieht dabei den Umstand, dass Netzwerke in Bezug auf den gesellschaftlichen Status ihrer Mitglieder hoch selektive Gebilde sind, da sie erstens eine gewisse soziale Homogenität voraussetzen und zweitens Mitgliedschaft nicht durch formale Qualifikation oder durch Erfüllung anderer formaler Kriterien erreicht werden kann.

Schließlich geht das Entstaatlichkeitstheorem davon aus, dass mit der größer werdenden Bedeutung von Netzwerken für Migrationsprozesse diese sich der staatlichen Regulierung und Kontrolle zunehmend entziehen können. In der Tat kann man den Eindruck gewinnen, dass vor allem für illegale, halblegale oder andere prekäre Migrationsformen Netzwerke eine wesentliche Rolle inne haben. In der Literatur wird dabei allerdings die Frage diskutiert, ob dieses Phänomen nicht eher als eine Folge staatlicher Migrationspolitik aufzufassen ist denn als ein Zurückdrängen staatlichen Einflusses auf Migrationen (vgl. z. B. Kearney 1991, Spener 2000, Hess 2005).

Auch in der deutschsprachigen Migrationsforschung erfreuen sich Netzwerkansätze zunehmender Aufmerksamkeit. Auch hier dienen sie zur Erklärung des Umfangs, der Stabilität und der Dauerhaftigkeit von Migration und der Analyse der damit verbundenen und/oder entstehenden Sozialstrukturen.

Darüber hinaus soll der Netzwerkansatz alte sozialwissenschaftliche Theoriemängel beseitigen helfen. Soziale Netzwerke werden als Einheiten aufgefasst, die das Problem der Vermittlung von Struktur und Handlung und der Frage des Zusammenhangs von Makro- und Mikroebene lösen sollen. Auf einer Meso-Ebene sollen Netzwerkansätze mikrotheoretische Ansätze, wie etwa Rational-Choice-Konzepte, die individuelle Motive, Gründe und Ursachen von Migration erklären, mit makrotheoretischen Konzepten synthetisieren und integrieren (vgl. Faist 1997, auch Jansen 1999).

In der deutschsprachigen geographischen Mobilitätsforschung wird der Netzwerkansatz etwa von Fassmann (2002) zur Beschreibung von polnischer Migration nach Wien oder von Müller-Mahn (2002, 2001, 2000) zur Beschreibung einer ägyptischen Community in Paris angewandt.

Mit der Fokussierung auf Netzwerke und Netzwerkstrukturen bildet die Migrationsforschung innerhalb der Gesellschaftswissenschaften keine Ausnahme, sondern sie liegt mit dieser Schwerpunktsetzung im aktuellen Trend sozialwissenschaftlicher Forschung. Auch in anderen Sozialwissenschaften haben Netzwerkanalysen eine große Prominenz erreicht. Dieser Prominenz liegt in Bezug auf Handlungserklärungen die Annahme zugrunde, dass alles Handeln schon immer in sozialen Strukturen – und in diesem Sinne sind Netzwerke soziale Strukturen – eingebettetes Handeln ist. In der Tat drängt sich bei der Lektüre mancher Titel der Verdacht auf, dass Netzwerke alle Arten von Beziehungen einschließen können, ob das nun individuelle oder gesellschaftliche, persönliche oder berufliche Beziehungen sind. Netzwerke erlangen eine Ubiquität und semantische Diffusion, in der es keinen gesellschaftlichen Bereich gibt, in denen sie keine Rolle spielen (Bommes/Tacke 2006, Ziegler 2005).

Eines der wesentlichen Probleme, die mit der Analyse von Netzwerkstrukturen einhergehen, ist der Umstand, dass die meisten Netzwerke erst durch die Angabe der Bereiche, in denen sie wirksam sind, quasi durch Namensgebung, identifiziert werden (im hier vorliegenden Fall: Migranten-Netzwerke; aber es gibt auch Innovationsnetzwerke oder ihr Gegenteil: Beharrungsnetzwerke, sog. Seilschaften, etc.). Damit bleibt vielfach unklar, welche soziale Struktur mit dem Begriff des Netzwerkes eigentlich genau bezeichnet wird (Bommes 2002).

In der Migrationsforschung wird vor diesem Hintergrund darauf hingewiesen, dass soziale Netzwerke für das Ausmaß und den Verlauf von Migration immer schon von ausschlaggebender Bedeutung waren. Netzwerkleistungen werden als Teil eines sozialen Umfeldes gesehen, das Migrationen strukturiert, sie für die Individuen zugänglich macht oder sie gar erst ermöglicht. Netzwerke werden als die wesentlichen Einheiten im Migrationsprozess aufgefasst (vgl. Faist 1995).

Inwieweit sich Netzwerke lediglich auf bestehende Strukturen von Gesellschaft beziehen, diese transformieren oder als gänzlich neue Formen gesellschaftlicher Struktur und Organisation zu bezeichnen sind, bleibt dabei allerdings relativ unbestimmt. Damit wäre es für die weitere Forschung eine wichtige und dringende Aufgabe zu präzisieren, was soziale Netzwerke eigentlich bezeichnen und an welchen Strukturvorsetzungen sie sich bilden (Bommes/Tacke 2006).

Versteht man in traditioneller Weise unter Sozialstruktur die „Grundgliederung der Bevölkerung, die Verteilung zentraler Ressourcen wie Bildung, Einkommen und Beruf, die Gliederung nach Klassen und Schichten“ (Zapf 1989, 101), so fällt auf, dass ein Netzwerkkonzept in einer so verstandenen Sozialstruktur keinen prominenten Platz beanspruchen kann. Netzwerkbeziehungen scheinen eher in horizontal gegliederten Sozialstrukturen ihre Wirkung entfalten zu können, also auf Reziprozität und Gleichberechtigung zu beruhen. Umgekehrt kann man feststellen, dass Inklusionsmodi und Teilhabe von Individuen an den Strukturen der Gesellschaft nicht abhängig sind von Netzwerkstrukturen und den je spezifischen Positionierungen in diesen Netzwerken, sondern von gesellschaftlichen Statuspositionen und der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Ressourcen wie Macht, Geld, Bildung etc.

Auf Reziprozität beruhende soziale Beziehungen, wie sie Netzwerke darstellen, ermöglichen es andere Leistungen in Anspruch zu nehmen und Wohlfahrtssteigerungen, die weder direkt über die ökonomische Ebene (Markt) noch direkt über die politische Ebene (Staat) vermittelt werden. Sie ersetzen diese Strukturen allerdings nicht, sondern knüpfen an diesen Strukturen und deren Organisationen an. In diesem Sinne können Netzwerke als Formen sekundärer Strukturbildung angesehen werden (Bommes/Tacke 2006, vgl. auch Tacke 2000).

Dieses Verhältnis lässt sich am Beispiel der temporären Arbeitsmigration von Polen in die Bundesrepublik recht einfach illustrieren. Die Vermittlung der Saisontätigkeit nach Deutschland, die durch die Netzwerke der Saisonarbeiter in Polen organisiert wird, wären ohne die Strukturen des Marktes (Tausch von Arbeitskraft gegen Geld) oder die Regulierungen des Staates, die festlegen, für welche Personengruppen die Zutrittsbarrieren zum Arbeitsmarkt aufgehoben bzw. gelockert werden und für welche nicht, schlichtweg ohne Bedeutung. Erst in den vorgängigen Strukturen von Markt und Staat lassen sich Migrantennetzwerke entwickeln.

Ziel und Anliegen der folgenden Ausführungen ist es, neben der „traditionellen“ Beschreibung und Analyse der Sozialstruktur einer polnischen Belegschaft eines größeren landwirtschaftlichen Unternehmens die Möglichkeiten der sozialen Netzwerkanalyse für die Beantwortung der übergeordneten Fragestellung (wie lassen sich Mechanismen der Selbst-Organisation temporärer Arbeitsmigration zwischen der Bundesrepublik und Polen beschreiben?) auszuloten. Zunächst soll jedoch ein kurzer Blick auf das die polnischen Saisonarbeiter beschäftigende Unternehmen geworfen werden.

## Der Erdbeer-Hof

Das Unternehmen wurde vom Vater des heutigen Betriebsinhabers nach Übersiedlung aus dem Umland von Rostock 1949 als traditioneller landwirtschaftlicher Betrieb gegründet. Der Anbau von Erdbeeren wurde 1952 aufgenommen; seit 1970 wurde sich ganz auf die Produktion von Erdbeeren konzentriert und der traditionelle Pflanzenbau aufgegeben. Bis 1987 wurden die Erdbeeren ausschließlich an ein Unternehmen der Lebensmittelindustrie in Bad Schwartau geliefert, das die Erdbeeren zu Marmeladen und Konfitüren weiter verarbeitete. Seit 1989 wird nicht mehr für die Lebensmittelindustrie produziert, sondern die Erdbeeren werden in Eigenregie vermarktet. 80 % der Produktion gehen seither an Großhändler und größere Einzelhandelsketten, 20 % der Erdbeeren werden über den zur Familie gehörenden Bauernladen oder über die in der Saison betriebenen 60 Verkaufsstände im Umland verkauft.

Vom Erdbeer-Hof wurden zum Zeitpunkt der Untersuchung (Frühjahr/Sommer 2002) 120 ha landwirtschaftliche Fläche bewirtschaftet, wobei 40 ha zum eigenen Hof gehören. Da die Erdbeerpflanzen auf Böden wachsen sollen, auf denen in einem Zeitraum von 10 Jahren zuvor keine Erdbeeren angebaut wurden, ist der größte Teil der 120 bewirtschafteten Hektar von anderen Höfen gepachtet.

Die Erdbeeren werden in einer besonderen Form der Mehrfelderwirtschaft angebaut: im ersten Jahr werden die Jungpflanzen in den Boden gebracht, im zweiten und dritten Jahr kann geerntet werden und nach der zweiten Ernte werden die Pflanzen untergepflügt und die Anbauflächen werden an den Verpächter zurückgegeben. Auf diese Weise werden jährlich auf jeweils 80 ha Landwirtschaftsfläche Erdbeeren geerntet. Die Erntemenge beträgt zwischen 10 und 15 Tonnen pro Hektar.

Für die Bewirtschaftung des Hofes werden 11 ständig beschäftigte Arbeitskräfte und ca. 750 - 800 Saisonarbeitskräfte angestellt. Zu den 11 ständig beschäftigten Personen gehört eine ganzjährig halbtags tätige Angestellte, die die Organisation der Erntehelferrekutierung übernimmt und die die Verbindung zur örtlichen Arbeitsagentur hält. Diese Angestellte ist in Polen geboren und aufgewachsen und hat daher die sprachliche Kompetenz viele Angelegenheiten mit den polnischen Saisonkräften zu regeln. Sie organisiert die Anforderungen der polnischen Saisonarbeiter bei der Arbeitsbehörde, klärt, wer von den diesjährig Beschäftigten auch im nächsten Jahr wieder kommt, lässt sich neue Interessenten von den schon Beschäftigten nennen und übernimmt die Organisation der Unterbringung der Erntehelfer in die vom Erdbeer-Hof zur Verfügung gestellten Unterkünfte. 2002 – in diesem Jahr wurde die Befragung der polnischen Arbeiter durchgeführt – wurden insgesamt in der

Erntesaison 765 polnische Saisonarbeiter beschäftigt; ein Jahr zuvor waren es 777.

Die Befragung der polnischen Saisonarbeiter wurde in Form einer schriftlichen Befragung durchgeführt. An ihr beteiligten sich 240 Personen. Eine Repräsentativität ist mit dieser Untersuchung in Bezug auf die Gesamtheit der polnischen Saisonarbeiter in der Bundesrepublik nicht angestrebt, schon alleine aus dem Grunde, da über ihre Sozialstruktur keine verwertbaren Zahlen vorliegen und somit eine Repräsentativität auch an einfachen demographischen Merkmalen nicht überprüfbar wäre. Trotzdem lässt die vorliegende Untersuchung einen gewissen Einblick darüber gewinnen, wie diese Gruppe der Arbeitsmigranten sozialstrukturell zu beschreiben ist. Meines Wissens ist bisher kein größeres Sample untersucht worden. Der überwiegende Teil der im Folgenden wiedergegebenen Daten bezieht sich auf die Ergebnisse der Befragung der Saisonarbeiter. Darüber hinaus werden auch Unterlagen – vor allem im Hinblick auf Netzwerkstrukturen innerhalb der Arbeiterschaft – des Erdbeer-Hofes ausgewertet. Sollten sich die Daten auf diese betrieblichen Unterlagen beziehen, so wird das im weiteren Text vermerkt.

## Demographische Daten der polnischen Beschäftigten

Der älteste Saisonarbeiter auf dem Erdbeer-Hof ist 60 Jahre alt, der jüngste 18. Das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) beträgt 38 Jahre. Der überwiegende Teil – mehr als zwei Drittel – der Saisonarbeiter ist weiblichen Geschlechts. Die Altersklassen sind bei den Frauen und bei den Männern ähnlich besetzt. Fast 90 % der Befragten gehören den Altersklassen zwischen 25 und 54 Jahren an. Die Altersklasse der 35-44-Jährigen ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern besonders stark vertreten.

Tab. 13: *Alter und Geschlecht*

| Altersklasse | Geschlecht |              |          |              |           |      |
|--------------|------------|--------------|----------|--------------|-----------|------|
|              | weiblich   |              | männlich |              | insgesamt |      |
|              | Anzahl     | % der Frauen | Anzahl   | % der Männer | Anzahl    | in % |
| bis 24       | 14         | 8,8          | 6        | 7,8          | 20        | 8,4  |
| 25 - 34      | 45         | 28,1         | 22       | 28,6         | 67        | 28,3 |
| 35 - 44      | 59         | 36,9         | 29       | 37,6         | 88        | 37,1 |
| 45 - 54      | 37         | 23,1         | 18       | 23,4         | 55        | 23,2 |
| 55 - 64      | 5          | 3,1          | 2        | 2,6          | 7         | 3,0  |
| insgesamt    | 160        | 67,5         | 77       | 32,5         | 237       | 100  |

Quelle: eigene Untersuchung

In Bezug auf die Verteilung der Geschlechter ist festzustellen, dass das Untersuchungssample mit der Gesamtheit der auf dem Erdbeer-Hof arbeitenden polnischen Saisonarbeiter nahezu identisch ist. Hier beträgt der Anteil der Frauen 66,1 %.

Vergleicht man die Zahlen bezüglich der Geschlechterverteilung mit denen der Repräsentativuntersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (2002, 9), so ist ein deutliches Übergewicht des Anteils der Frauen festzustellen. In der Untersuchung des Arbeitsministeriums sind die Anteilswerte genau entgegengesetzt. Hier machen die Männer mit einem Anteil von 66,3 % die deutliche Mehrheit aus.

Untersuchungen in Polen geben für 2002 einen Anteil der Frauen von rund 54 % an der gesamten temporären Migration an. Es ist schwer zu entscheiden, welche Untersuchung in Bezug auf das Geschlechterverhältnis aller temporären Arbeitsmigranten aus Polen der Realität näher kommt. Ein wesentlicher Grund für den hohen Frauenanteil auf dem untersuchten Erdbeer-Hof liegt allerdings in den spezifischen Selektionsmechanismen bei der Einstellung von Saisonarbeitern begründet. Der Betriebsinhaber ist davon überzeugt, dass Frauen sorgfältiger bei der Ernte der Erdbeeren vorgehen und somit einen größeren Beitrag zur Qualität der Ware leisten. Er bevorzugt daher bei der Neueinstellung von Erntehelfern Frauen.

Wer vermutet, dass unverheiratete Personen mobiler sind als verheiratete, sieht sich im Hinblick auf temporäre Arbeitsmigranten getäuscht. Verheiratet zu sein scheint gerade eine Voraussetzung für Arbeitsmobilität zu sein. 82,4 % der befragten Saisonarbeiter sind verheiratet. Auch in diesem Punkt gibt es zwischen der Gruppe der Saisonarbeiter, die sich an der Befragung beteiligt haben, und der Gesamtbelegschaft eine große Ähnlichkeit. 80,3 % aller Saisonarbeiter auf dem Erdbeer-Hof sind verheiratet.

*Tab. 14: Anzahl der Kinder*

| Anzahl der Kinder | insgesamt | in %  | im Haushalt lebend | in %  |
|-------------------|-----------|-------|--------------------|-------|
| 0                 | 28        | 11,7  | 32                 | 13,3  |
| 1                 | 54        | 22,5  | 65                 | 27,1  |
| 2                 | 86        | 35,8  | 85                 | 35,4  |
| 3                 | 48        | 20,0  | 39                 | 16,3  |
| 4                 | 16        | 6,6   | 10                 | 4,2   |
| 5                 | 5         | 2,1   | 7                  | 2,9   |
| 6                 | 3         | 1,3   | 2                  | 0,8   |
| insgesamt         | 240       | 100,0 | 240                | 100,0 |

*Quelle: eigene Untersuchung*

Mit dem Anteil der verheirateten Personen korrespondiert der Anteil der Saisonarbeiter, die Kinder haben. 88,3 % der Befragten geben an ein oder mehrere Kinder zu haben. Dabei mag überraschen, dass die Anzahl der Personen mit Kindern größer ist als die Anzahl der verheirateten Personen. Die Differenz ist damit zu erklären, dass zu den Personen, die Kinder haben, auch geschiedene (4,4 %) und verwitwete (5,0 %) Personen zu zählen sind.

Ein Blick auf die Größe der Wohnortgemeinden der befragten polnischen Saisonkräfte macht deutlich, dass die Mehrheit aus dem ländlichen Polen stammt. Fast 80 % der Befragten leben in Gemeinden mit weniger als 10 000 Einwohnern, 65 % gar in Dörfern, die weniger als 2000 Einwohner zählen. Auch dieser Umstand scheint (zumindest zu einem großen Teil) auf die besonderen Rekrutierungsmechanismen des Erdbeer-Hofes zurückzuführen sein. Die Unternehmensführung geht davon aus, dass die Erdbeerpflücker mit einem ländlichen/landwirtschaftlichen Hintergrund eine größere Eignung zur saisonalen Erntetätigkeit haben als Personen aus städtischen Räumen.

*Tab. 15: Größe der Heimatgemeinde*

| Gemeindegröße           | Anzahl | Prozent | Polen<br>insges. (2001) |
|-------------------------|--------|---------|-------------------------|
| bis 2000 Einwohner      | 156    | 65,0    | 1,2                     |
| 2001-5000 Einwohner     | 21     | 8,8     | 8,4                     |
| 5001-7000 Einwohner     | 6      | 2,5     | 11,1                    |
| 7001-10000 Einwohner    | 8      | 3,3     | 12,7                    |
| 10001-20000 Einwohner   | 21     | 8,8     | 17,5                    |
| 20001-50000 Einwohner   | 11     | 4,6     | 10,9                    |
| 50001-100000 Einwohner  | 7      | 2,9     | 8,7                     |
| 100001-200000 Einwohner | 5      | 2,1     | 7,8                     |
| über 200000 Einwohner   | 2      | 0,8     | 21,7                    |
| ohne Angabe             | 3      | 1,3     | 0                       |
| insgesamt               | 240    | 100,0   | 100,0                   |

*Quelle: eigene Untersuchung, Główny Urząd Statystyczny 2002*

Hinsichtlich der demographischen Kennzeichnung der Belegschaft des untersuchten Erdbeer-Hofes ließe sich folgendes festhalten: Der typische Saisonarbeiter ist weiblichen Geschlechts, um die 40 Jahre alt, ist verheiratet, hat zwei Kinder und kommt aus einem kleinen Dorf mit weniger als 2000 Einwohnern.

Angesichts dieses Befundes lässt sich die These von der Feminisierung der Migration seit den 90er Jahren unterstützen (Sassen 1996, Sachverständigenrat für Zuwanderung o. J., Lutz 2005). Diese These besagt zunächst nichts weiter als dass in den weltweit zu beobachtenden Migrationsprozessen der Anteil der Frauen in den letzten Jahren zuge-

nommen hat. Im Fall des hier untersuchten Erdbeer-Hofes kann man feststellen, dass eine der wesentlichen Gründe für die Feminisierung temporärer Arbeitsmigration auf die spezifischen Selektionsmechanismen bei der Arbeitskräfterekrutierung zurückzuführen ist.

### **Ausbildungsstand, berufliche Tätigkeit und Einkommenssituation in Polen**

Es ist schon darauf hingewiesen worden, dass hinsichtlich des Ausbildungsniveaus der migrierenden Arbeitskräfte zwischen den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts starke Verschiebungen zu verzeichnen waren. Während in den 80er Jahren auch gut ausgebildete Menschen wanderten („brain drain“), war die Situation in den Jahren nach der politischen Wende durch ein Absinken des Ausbildungsniveaus der Migranten gekennzeichnet. Es ist zu vermuten, dass sich diese Verschiebungen auch in der Belegschaft des Erdbeer-Hofes wiederfinden lassen.

15 % der Saisonarbeiter haben die in Polen acht Schuljahre dauernde Grundschule besucht, 37 % die zum Facharbeiter qualifizierende Berufsgrundschule und 30 % die technische und berufsbildende Mittelschule, die zum Bildungsabschluss eines hochqualifizierten Facharbeiters führt.<sup>1</sup> Ein Anteil von jeweils ca. 5 % kann das Abitur nachweisen oder hat eine Fachhochschule bzw. Hochschule/Universität besucht.

*Tab. 16: Höchster Bildungsabschluss*

| Höchster Bildungsabschluss         | Anzahl | Prozent |
|------------------------------------|--------|---------|
| keine Angabe                       | 3      | 1,3     |
| Grundschule                        | 36     | 15,0    |
| Berufsgrundschule                  | 89     | 37,1    |
| techn. und berufsbil. Mittelschule | 74     | 30,8    |
| allgemeinbildendes Lyzeum          | 13     | 5,4     |
| postsekundäre Schule               | 13     | 5,4     |
| Hochschule und Universität         | 12     | 5,0     |
| insgesamt                          | 240    | 100,0   |

*Quelle: eigene Untersuchung*

1 Inzwischen ist das Schulsystem in Polen reformiert worden. Die Ausrichtung an eine polytechnische Ausbildung wurde aufgegeben und ein Schulbildungssystem aufgebaut, das in vielerlei Hinsicht dem deutschen System ähnelt.

Im Vergleich zum Landesdurchschnitt verfügen die befragten polnischen Saisonarbeiter damit über ähnliche Bildungsabschlüsse wie der Durchschnitt der Bevölkerung, wobei die Abweichungen nach oben oder nach unten hier aber nicht so stark vertreten sind. So verfügt im gesamten Land ein deutlich größerer Anteil von Personen nur über einen primären als höchsten Bildungsabschluss oder hat die Schulausbildung ohne Abschluss beendet.

Auf der anderen Seite sind auf dem Erdbeerhof Personen mit tertiärem Bildungsabschluss unterrepräsentiert. Allerdings hat auch in diesem Segment der Arbeitswanderung aus Polen erst allmählich eine Veränderung stattgefunden. So waren zu Anfang der 90er Jahre auch im Bereich des Ernteeinsatzes Personen mit hohem Bildungsabschluss und entsprechender beruflicher Tätigkeit zu finden. Erst im Laufe der Zeit hat sich hier ein Wandel vollzogen – bedingt durch die Abnahme des hohen Kaufkraftgefälles, das eine Beschäftigung in Deutschland weniger attraktiv machte, und durch die Zunahme adäquat entlohnter Beschäftigungsmöglichkeiten in Polen. Heute beteiligen sich an der Pendelwanderung zwischen Polen und der Bundesrepublik Deutschland hauptsächlich Personen mit einfachen bis mittleren Bildungsabschlüssen.

Dennoch kann man eine gewisse Diskrepanz zwischen der vorhandenen Bildungsqualifikation und den Arbeitsanforderungen auf dem Erdbeer-Hof feststellen. Der weitaus größte Teil der polnischen Saisonarbeiter verrichtet einfache und unqualifizierte Arbeiten, die ein sehr geringes Anforderungsprofil an formale Qualifikationen stellen. Allerdings werden hohe Anforderungen an Basisqualifikationen wie Pünktlichkeit, Fleiß und Durchhaltevermögen gestellt.

Nun haben sich auf dem Arbeitsmarkt insgesamt in den letzten Jahren Veränderungen ergeben, die die Stellenbesetzungsprozesse auch für einfache Arbeiten deutlich verändert haben. Analysen zu den fachlichen und berufsqualifizierenden Ausbildungsmerkmalen der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die keine besondere berufliche Qualifikation voraussetzen, zeigen, dass es bei den Personen, die diese Arbeitsplätze besetzen, keineswegs um formal gering Qualifizierte ohne abgeschlossene Schulbildung oder Berufsausbildung handelt (vgl. z. B. Solga 2000). Nach einer Untersuchung von Stratmann/Volkert (2002) hatten 39 % der Arbeitskräfte, die für gering qualifizierte Arbeiten eingestellt worden waren, eine abgeschlossene Berufsausbildung, 7 % die Fachhochschulreife oder das Abitur und 5 % verfügten über einen Hochschulabschluss. Die Autoren folgern aus diesen Befunden, dass so genannte Einfacharbeitsplätze nicht mehr zwangsläufig auch Arbeitsplätze für gering Qualifizierte sind.

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben zum einen ihre Ursachen in der hohen Arbeitslosigkeit – die Selektionskriterien können bei einem Überangebot von Arbeitskräften auch für gering qualifizierte Tätigkeiten leichter erhöht werden – zum anderen im Wandel der sogenannten Einfacharbeit. Hier sind viele Tätigkeiten nur noch formal der Einfacharbeit zuzuordnen. Durch Anreicherung um weitere Arbeitselemente und durch deutlich gestiegene Anforderungen an außerfachliche Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen haben sich diese Tätigkeiten immer mehr zu qualifizierten Arbeiten weiter entwickelt (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005).

Das grundlegend Neue besteht dabei in der Tatsache, dass die einfachen Arbeiten und die aus ihnen abgeleiteten Qualifikationsprofile nicht mehr durch den einzelnen Arbeitsplatz definiert werden, sondern durch die gesamte Arbeitsumgebung (Zeller et al. 2004). Offensichtlich spiegeln sich diese Veränderungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt insgesamt auch in der Arbeitsverfassung des Erdbeer-Hofes wieder. Trotz scheinbar geringer Anforderungen an formale Qualifikationen sind auch hier Personen beschäftigt mit einem sehr viel höheren Qualifikationsniveau als dem formal geforderten.<sup>2</sup>

Das Vorhandensein von – in der Mehrheit – mittleren Bildungsabschlüssen spiegelt sich nicht unbedingt in der beruflichen Stellung der Befragten im Heimatland wider. Zwar ordnen sich nur 20 Personen (8,3 %) der Kategorie „ungelernte“ bzw. „angelernte“ Arbeiter zu und 36 Personen (15,1 %) bezeichnen sich als Facharbeiter, Vorarbeiter oder Meister (dies würde eine der Mehrheit der vorhandenen Schulabschlüssen entsprechende Position auf dem Arbeitsmarkt bilden), allerdings ist weit über die Hälfte (56,7 %) der befragten Saisonkräfte in Polen nicht berufstätig (entweder Schüler/Student, Hausfrau/Hausmann oder Rentner oder die Befragten bezeichnen sich selber als „nicht berufstätig“).

Auch dieser Umstand macht auf Entwicklungen aufmerksam, die sich auf bestimmten Teilarbeitsmärkten abspielen und einen Zusammenhang zur Art der Arbeitskräfterekrutierung herstellen. Die Rekrutierung weiterer Arbeitskräfte über schon beschäftigte Saisonarbeiter, also über den erweiterten internen Arbeitsmarkt, weitet den Adressatenkreis

---

2 Mit diesem Trend, dass auch sogenannte Einfacharbeitsplätze ein hohes Maß an Qualifikationen und Einsatzbereitschaft von den Arbeitskräften einfordert, ist vielleicht auch das Scheitern der Agentur für Arbeit zu erklären, in 2006 10 % der ausländischen Saisonkräften in der Landwirtschaft mit bevorrechtigten inländischen Arbeitskräften zu besetzen. Von den anvisierten 5000 Arbeitskräften in Nordrhein-Westfalen konnten nur 12 % tatsächlich vermittelt werden (Fettig 2006).

auf die so genannte „stille Reserve“ aus. Bei der „stillen Reserve“ handelt es sich um Personen, die zuvor nicht beschäftigt und auf dem Arbeitsmarkt nicht in Erscheinung getreten sind. Die Erwerbsorientierung dieses Personenkreises passt sich ein in die Anforderungen der Unternehmen, da hier das geringe Arbeitszeitvolumen – im Verhältnis zu einem ganzen Arbeitsjahr – und der saisonale Charakter der Arbeit den Interessen nach zeitlich befristeten Erwerbsmöglichkeiten entgegenkommt. Das dürfte ein weiterer Grund sein für die schon oben angesprochene Feminisierung der (temporären) Arbeitsmigration. Durch die spezifische Form der Arbeitskräfteerkrutierung wird ein bestimmtes Segment des Arbeitskräfteangebots erschlossen, das vorher nicht zur Verfügung stand, und auf der anderen Seite lässt die Art und Organisation der Arbeit als befristete Beschäftigung Frauen die Möglichkeit, trotz temporärer Arbeitsmigration ihren Verpflichtungen im Heimatland nachzukommen.

*Tab. 17: Stellung im Beruf*

| Stellung im Beruf    | Anzahl | Prozent |
|----------------------|--------|---------|
| ungelernter Arbeiter | 14     | 5,8     |
| angelerner Arbeiter  | 6      | 2,5     |
| Facharbeiter         | 27     | 11,3    |
| Vorarbeiter          | 5      | 2,1     |
| Meister              | 4      | 1,7     |
| Angestellter         | 21     | 8,8     |
| Selbständiger        | 14     | 5,8     |
| Beamter              | 7      | 2,9     |
| Schüler/Student      | 10     | 4,2     |
| Hausfrau/Hausmann    | 85     | 35,4    |
| Rentner              | 18     | 7,5     |
| nicht berufstätig    | 23     | 9,6     |
| keine Angabe         | 6      | 2,5     |
| insgesamt            | 240    | 100,0   |

*Quelle: eigene Untersuchung*

Bei denjenigen Saisonarbeitern, die in Polen berufstätig sind, bildet die Landwirtschaft einen wesentlichen Branchenschwerpunkt. Hier arbeiten 60 Personen (25 % der Befragten). Ein weiterer Schwerpunkt der Beschäftigung ist nicht auszumachen, vielmehr beträgt der Anteil der Branchen wie Energie, Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Gesundheit und Soziales etc. zwischen 0,4 % und 2,9 %.

Eng verbunden mit der eher prekären Beschäftigungssituation in Polen ist die Höhe des zur Verfügung stehenden Nettoeinkommens der befragten Saisonarbeiter. Die Höhe der monatlichen Nettoeinkommen liegt bei ca. 70 % der Befragten unter dem Durchschnitt Polens von 2000 zł. Dieses Einkommen entsprach zum Befragungszeitpunkt einem Verdienst von rund 460 €. Dabei fällt auf, dass über ein Viertel der Befragten sogar nur einen Verdienst von unter 400 zł angeben. Einkommensklassen über dem polnischen Einkommensdurchschnitt sind nur dreimal vertreten.

Tab. 18: Nettoeinkommen in Polen

| Nettoeinkommen in Polen | Anzahl | Prozent |
|-------------------------|--------|---------|
| 0-400 zł                | 67     | 27,9    |
| 401-800 zł              | 46     | 19,2    |
| 801-1200 zł             | 40     | 16,7    |
| 1201-1600 zł            | 11     | 4,6     |
| 1601-2000 zł            | 6      | 2,5     |
| 2001-2400 zł            | 2      | 0,8     |
| 2401-2800 zł            | 1      | 0,4     |
| keine Angaben           | 67     | 27,9    |
| insgesamt               | 240    | 100,0   |

Quelle: eigene Untersuchung

In Bezug auf Ausbildungsstand, berufliche Tätigkeit und Einkommenssituation in Polen lässt sich festhalten, dass der Durchschnitt der Befragten über einen mittleren Schulabschluss verfügt, in Polen eher nicht berufstätig ist – wenn er doch berufstätig sein sollte, arbeitet er in der Landwirtschaft – und über ein Nettoeinkommen verfügt, dass deutlich unter der Hälfte des polnischen Durchschnitts liegt.

## Gründe und Motivationen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland

Angehts der weit unterdurchschnittlichen Nettoeinkommen der Saisonkräfte kann es nicht überraschen, dass der größte Teil der Befragten (52,1 %) auf die Frage nach dem Anlass der Arbeitsaufnahme in Deutschland (die genaue Frage hieß: Es gibt für polnische Bürger unterschiedliche Anlässe, als Saisonarbeiter in Deutschland zu arbeiten. Können Sie die Frage beantworten, welche der folgenden Anlässe auf Sie persönlich zutreffen?) die Möglichkeit der Aufbesserung des Haus-

haltseinkommens angibt (Tabelle 20). Auch der zweitwichtigste Anlass, die eigene Arbeitslosigkeit in Polen (21,7 % der Nennungen), rückt noch die ökonomischen Ursachen der Arbeitsmigration in den Mittelpunkt der Begründung des eigenen Handelns. Selbst die Angabe „Perspektivlosigkeit in Polen“ kann noch einem ökonomischen Kalkül zugeordnet werden.

Der Hinweis „Gelegenheit durch Freunde“ (11,1 % der Nennungen) mag aber eher der Vermutung von Netzwerktheoretikern in der Migrationsforschung Recht geben, dass selbst Arbeitsmigration nicht nur ökonomisch motiviert ist, sondern Gelegenheitsstrukturen und die Einbettung in soziale Netzwerke wesentliche Voraussetzungen sind.

*Tab. 19: Anlass der Arbeitsaufnahme (Mehrfachnennung möglich)*

|                                 | Häufigkeit | Prozent der Nennungen |
|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Arbeitslosigkeit in Polen       | 78         | 21,7                  |
| Perspektivlosigkeit in Polen    | 24         | 6,6                   |
| Aufbesserung des Haushaltseink. | 188        | 52,1                  |
| Urlaubsbeschäftigung            | 17         | 4,7                   |
| Gelegenheit durch Freunde etc.  | 40         | 11,1                  |
| andere Anlässe                  | 14         | 3,8                   |

*Quelle: eigene Untersuchung*

Ein genauerer Blick auf die Motive der Saisonarbeiter zur Erntearbeit nach Deutschland zu kommen (die Frage lautete hier: Welche persönlichen Erfahrungen verknüpfen Sie mit Ihrer beruflichen Tätigkeit in Deutschland?) lässt erkennen, dass die Einkommensmöglichkeit das wesentliche Motiv ist, das mit der Tätigkeit in Deutschland verknüpft wird. 70,2 % der Nennungen beziehen sich auf die Antwortmöglichkeit „Geld verdienen“ (vgl. Tabelle 20).

Mit der Regulierung und Legalisierung der temporären Arbeitsmigration aus Polen nach Deutschland wurde Anfang der 90er Jahre auch die Hoffnung verknüpft, dass die Volkswirtschaften der Transformationsstaaten Mittel- und Osteuropas insgesamt durch den Wissenstransfer, von dem erwartet wurde, dass er sich auch durch Migrationen einstellen würde, profitieren sollten. Diese Hoffnungen scheinen sich zumindest in Bezug auf die Saisonarbeitsmigration nicht zu erfüllen. „Neue Fertigkeiten kennen lernen“ (2,9 %), „berufliche Weiterbildung“ (1,6 %), „Marktwirtschaft kennen lernen“ (1,9 %), „Wissen erwerben“ (1,9 %) und „weiter kommen in Polen“ (0,6 %) werden mit nur wenigen Nennungen kaum als mögliche Motive der Arbeitsaufnahme in Deutschland ins Kalkül gezogen. Neben dem Gelderwerb stehen stattdessen mit 52

Nennungen (16,7 %) touristische Aspekte im Vordergrund. Einige Saisonarbeiter verknüpfen mit der Saisontätigkeit in Deutschland das Motiv, das Land und seine Leute kennen lernen zu wollen.<sup>3</sup>

Tab. 20: Motivation zur Arbeit in Deutschland (Mehrfachnennung möglich)

|                                 | Anzahl | Prozent der Nennungen |
|---------------------------------|--------|-----------------------|
| Interesse an der Arbeit         | 13     | 4,2                   |
| neue Fertigkeiten kennen lernen | 9      | 2,9                   |
| berufliche Weiterbildung        | 5      | 1,6                   |
| Geld verdienen                  | 219    | 70,2                  |
| Marktwirtschaft kennen lernen   | 6      | 1,9                   |
| Wissen erwerben                 | 6      | 1,9                   |
| Land und Leute kennen lernen    | 52     | 16,7                  |
| weiter kommen in Polen          | 2      | 0,6                   |

Quelle: eigene Untersuchung

Das Haupt-Motiv „Geld verdienen“ relativiert sich ein Stück weit, wenn man die Einschätzung über die Vor- und Nachteile der Saisonarbeit in Deutschland in die Betrachtung einbezieht. Die Frage dazu lautete: Was meinen Sie, welche Vor- und Nachteile hängen mit Ihrer Arbeit in Deutschland zusammen? Zwar wird „Geld verdienen“ mit 206 Nennungen auch hier als der größte Vorteil angesehen, aber „andere Kulturen kennen lernen“, „neue Kontakte“ knüpfen und „neue Arbeitsorganisation kennen lernen“ gehören auch mit zu den Vorteilen, die mit der Arbeit auf dem Erdbeer-Hof verknüpft werden (Tabelle 21).

Als eindeutiger Nachteil werden die meist geringen Deutschkenntnisse betrachtet. Viele Saisonarbeiter fühlen sich durch ihr fehlendes Sprachvermögen stark eingeschränkt. Dabei schätzen fast drei Viertel der Befragten ihre Sprachkenntnisse als schlecht bis sehr schlecht ein. Nur 4,2 % oder 10 Personen meinen, die deutsche Sprache gut verstehen und sprechen zu können.

Als weiterer negativer Effekt der Arbeit auf dem Erdbeer-Hof wird die wochenlange Trennung von den Kindern empfunden. Hier geben 66 Saisonarbeiter an, aus diesem Grund ein „schlechtes Gewissen“ gegenüber den eigenen Kindern zu haben. Die Abwesenheit von ihrem Hei-

3 Welche Bedeutung dieses Motiv in der Selbstwahrnehmung, den individuellen Deutungsmustern und in der Erklärung individuellen Handelns durch die Arbeitsmigranten annehmen kann, wird weiter unten ausführlicher diskutiert.

matort während der Erntesaison führt aber bei dem überwiegenden Teil der Erntehelfer nicht dazu, dass die Saisonkräfte befürchten, sich von ihrer Heimatgemeinde zu entfremden oder dass Freundschaften in Mitleidenschaft gezogen würden. Diese beiden Punkte wurden nur 11 bzw. 8 mal genannt. Als weiterer Nachteil wird die körperlich anstrengende Arbeit empfunden. Hier befürchten 47 Befragte, dass die oft monotone und körperlich einseitig belastende Arbeit auf Dauer der Gesundheit schadet.

*Tab. 21: Vor- und Nachteile der Arbeit auf dem Erdbeer-Hof (Mehrfachnennung möglich)*

| Vor- oder Nachteil                                | Anzahl | Prozent der Nennungen |
|---|--------|-----------------------|
| Nachteil: fehlende Deutschkenntnisse              | 106    | 11,6                  |
| Nachteile: schlechtes Gewissen wegen der Kinder   | 66     | 7,2                   |
| Nachteil: Gesundheit                              | 47     | 5,1                   |
| Nachteil: Entfremdung in der Heimatgemeinde       | 11     | 1,2                   |
| Nachteil: Freundschaften leiden unter Abwesenheit | 8      | 0,9                   |
| Vorteil: Geldverdienen                            | 206    | 22,6                  |
| Vorteil: andere Kultur kennen lernen              | 117    | 12,8                  |
| Vorteil: neue Kontakte                            | 115    | 12,6                  |
| Vorteil: neue Arbeitsorganisation kennen lernen   | 101    | 11,1                  |
| Vorteil: Deutsch lernen                           | 55     | 6,0                   |
| Vorteil: neue Technologien kennen lernen          | 52     | 5,7                   |
| Vorteil: Ansehen bei Bekannten und Verwandten     | 29     | 3,2                   |

Quelle: eigene Untersuchung

In 2001 betrug der durchschnittliche Nettoverdienst (für die gesamte Erntesaison) der polnischen Saisonarbeiter auf dem Erdbeer-Hof 1946,20 DM (arithmetisches Mittel). Da die Saisonarbeiter nicht alle den gleichen Zeitraum und die gleiche Stundenzahl arbeiten und auch die Produktivität individuell variiert (Akkordlohn), sind die Verdienstspannen von einer gewissen Breite geprägt. Die niedrigste ausbezahlte Lohnsumme betrug 101,60 DM, die höchste Summe 3803,73 DM. Der Median liegt bei 1906,80 DM (nach betrieblichen Unterlagen des Erdbeer-Hofes).

Mit Blick auf die geringen Nettoverdienste der befragten Saisonarbeiter in Polen überrascht es nicht, dass der in Deutschland erworbene Lohn in erster Linie zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens, also für die laufenden Haushaltsausgaben am Heimatort, Verwendung findet. Die Frage ist, ob mit dem Verdienst aus Deutschland neben den Ausga-

ben für den unmittelbaren Lebensunterhalt auch andere Ausgaben getätigt werden sollen bzw. für welche Ausgaben gespart wird.

In der Befragung wurde die Frage nach der Geldverwendung folgendermaßen gestellt: Wozu verwenden Sie das in Deutschland verdiente Geld hauptsächlich bzw. wozu sparen Sie? Hier fallen vor allem zwei Ausgabenposten auf. Einmal soll der Verdienst aus Deutschland vor allem für die Wohnungsausstattung ausgegeben werden (30,4 % der Nennungen), zum anderen wird das Geld für die Berufsausbildung der Kinder (27,4 % der Nennungen) gespart. Andere Ausgabenposten oder finanzielle Planungen fallen im Vergleich dazu kaum ins Gewicht, etwa die Anschaffung von Autos oder von großen Elektrogeräten. Auch die Verwendung des in Deutschland verdienten Geldes für Investitionen (etwa Grundstückskauf, Anschaffung von Maschinen oder Ausgaben für das eigene Geschäft) ist als eher gering zu bezeichnen.

*Tab. 22: Geldverwendung (Mehrfachnennung möglich)*

| Geldverwendung für          | Anzahl | Prozent der Nennungen |
|-----------------------------|--------|-----------------------|
| Hauskauf                    | 11     | 3,9                   |
| Kauf Eigentumswohnung       | 15     | 4,1                   |
| Grundstückskauf             | 5      | 1,4                   |
| Auto                        | 23     | 6,3                   |
| Maschinen                   | 7      | 1,9                   |
| eigenes Geschäft            | 10     | 2,7                   |
| Wohnungsausstattung         | 112    | 30,4                  |
| Berufsausbildung der Kinder | 101    | 27,4                  |
| eigene Ausbildung           | 13     | 3,5                   |
| Aussteuer der Kinder        | 19     | 5,2                   |
| große Elektrogeräte         | 22     | 6,0                   |
| Alterssicherung             | 7      | 1,9                   |
| Unterstützung der Eltern    | 12     | 3,3                   |
| Urlaub                      | 11     | 3,0                   |

*Quelle: eigene Untersuchung*

Im Zusammenhang mit den Verdienstmöglichkeiten und der Verwendung des in Deutschland ausgezahlten Lohnes kann man die Frage stellen, ob die Saisonarbeitskräfte konkrete Vorstellungen darüber haben, ab welcher Lohnhöhe in Polen für sie eine temporäre Beschäftigung in Deutschland nicht mehr notwendig wäre. Die Frage in dem Fragenkatalog dazu lautete: Wie viel Geld müssten Sie monatlich in Polen verdienen, wenn Sie auf die Arbeit in Deutschland verzichten wollten?

Eine relativ große Gruppe (20 %) macht zu dieser Frage keine Angaben. Für 18 Personen spielt diese Frage keine Rolle, weil sie offensichtlich unabhängig von der Höhe des Lohnes in Polen in Deutschland arbeiten wollen (Tabelle 23).

Fast ein Viertel der Befragten kann sich vorstellen, dass Einkommensmöglichkeiten knapp unterhalb des polnischen Durchschnitts (zwischen 1500 und 2000 zł) die Saisontätigkeit in Deutschland überflüssig machen würde. Ca. 18 % der Erntehelfer würden schon mit einem geringeren regelmäßigen Einkommen nicht mehr nach Deutschland fahren. Für fast ein Drittel der Saisonarbeiter müsste allerdings der zu erzielende Lohn oberhalb des polnischen Durchschnitts von 2000 zł liegen.

*Tab. 23: Einkommensvorstellungen*

| Einkommenshöhe <sup>1</sup> in Polen, um die Arbeit in Deutschland aufgeben zu können | Anzahl | Prozent |
|---|--------|---------|
| unter 500 zł  | 1      | 0,4     |
| 501 - 1000 zł   | 24     | 10,0    |
| 1001 - 1500 zł  | 19     | 7,9     |
| 1501 - 2000 zł  | 58     | 24,1    |
| 2001 - 2500 zł  | 19     | 7,9     |
| 2501 - 3000 zł  | 40     | 16,8    |
| über 3000 zł  | 13     | 5,4     |
| trifft nicht zu, ich will in Deutschland auch so arbeiten                             | 18     | 7,5     |
| keine Angaben   | 48     | 20,0    |
| insgesamt   | 240    | 100,0   |

*Quelle: eigene Untersuchung; <sup>1</sup> zum Zeitpunkt der Befragung (2002) entsprachen 1000 zł etwa 230 €*

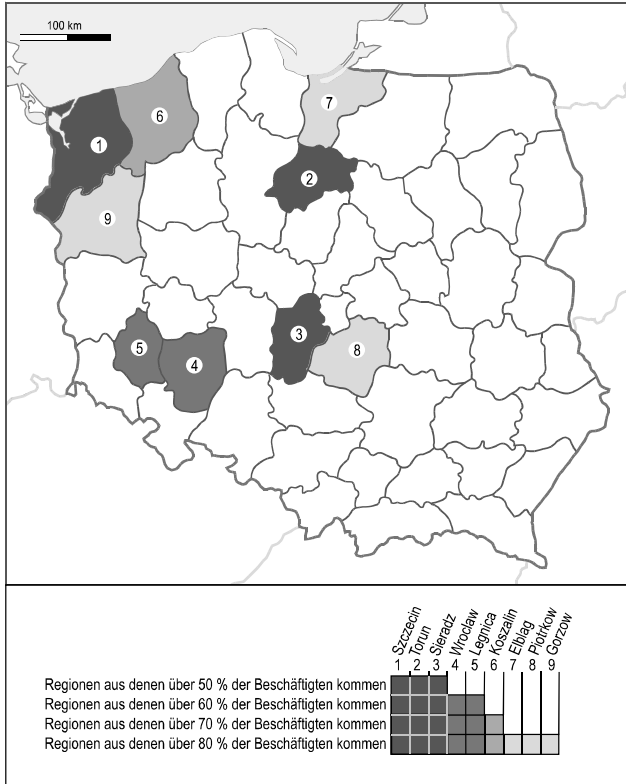
Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Befragung einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit, geringem Einkommen auf der einen Seite und dem Wunsch, nach Deutschland arbeiten zu gehen, auf der anderen gezeigt hat.

## Netzwerkstrukturen

Ausgehend von der Überlegung, dass Migrantennetzwerke auf persönlichen Beziehungen beruhen, liegt die Vermutung nahe, dass residentielle Nähe der verschiedenen Netzwerkmitglieder eine wesentliche Eigenschaft von Migrantennetzwerken darstellt. In der Migrationsforschung lassen sich viele Beispiele finden, die belegen, dass die Mitglieder von

Migranten-Communities in den Zielländern oft auch aus den gleichen Städten und Regionen in den Heimatländern stammen (vgl. z. B. Bürkner 1987 für Migranten aus der Türkei in Göttingen oder Felgentreff 1995 für Migrationen im pazifischen Raum), residentielle Nähe im Ursprungsland also ein vielfach zu beobachtendes Phänomen im Migrationsprozess ist.

Abb. 9: Regionale Herkunft der Saisonarbeiter auf dem Erdbeer-Hof



Quelle: betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes, eigene Berechnungen; Kartographie: Ute Dolezal

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Adressen von 777 polnischen Saisonarbeitern, die 2001 auf dem Erdbeer-Hof beschäftigt waren, ausgewertet und nach Regionen klassifiziert. Als Regionsabgrenzungen wurden die alten Verwaltungsstrukturen Polens vor der Gebietsreform von 1999 verwandt. Zu diesem Zeitpunkt war Polen in 49 Wojewodschaften gegliedert; heute sind es nach den Vorgaben der Europäischen

Union im Beitrittsprozess nur noch 16. Die kleinteiligeren alten Verwaltungsgrenzen sind für die hier verfolgte Fragestellung besser geeignet, da sich mögliche regionale Konzentrationen exakter darstellen lassen.

In Abbildung 9 sind die Ergebnisse der vorgenommenen Regionalisierung wiedergegeben. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass die Verteilung der Herkunftsorte auf die Regionen stark konzentriert ist. Über 50 % der Erntehelfer stammt aus nur drei Regionen, wobei die Wojewodschaft Szczecin im Nordwesten Polens mit einem Anteil von 36,3 % weit überproportional vertreten ist. Den zweitgrößten Anteil mit immerhin noch 11,2 % verzeichnet die Wojewodschaft Torun. Vergleicht man die regionale Verteilung der Herkunftsorte der Saisonarbeiter des Erdbeer-Hofs mit den Herkunftsorten der polnischen Saisonarbeiter in der Bundesrepublik insgesamt, so fällt auf, dass die drei Hauptherkunftsrregionen der Saisonarbeiter des Erdbeer-Hofs nur einen Anteil von 4,8 % an der gesamten Saisonarbeitsmigration innehaben.

Damit scheinen diese Ergebnisse die eingangs geäußerte Vermutung zu bestätigen, dass residentielle Nähe auch für das betriebliche Gesamtnetzwerk auf dem Erdbeer-Hof von Bedeutung ist. Die starke regionale Konzentration der Herkunftsorte lässt weiter vermuten, dass ein großer Teil der Betriebsbelegschaft sich untereinander kennt, also persönliche Beziehungen aus dem Herkunftsland im Gesamtnetzwerk eine wichtige Rolle spielen.

Eine weitere Möglichkeit, die Hinweise auf eventuell vorhandene persönliche Beziehungen zwischen den Arbeitsmigranten ableiten lässt, ist die Untersuchung der Informationsquellen und Informationskanäle, die im Zusammenhang mit der saisonalen Tätigkeit in Deutschland genutzt werden. Die hierzu in der Befragung formulierten Frage lautete: Können Sie sich daran erinnern, wo Sie zum ersten mal gehört haben, dass es die Möglichkeit gibt, in Deutschland als Erntehelfer zu arbeiten?

*Tab. 24: Informationsquelle (Mehrfachnennung möglich)*

| Informationsquelle        | Anzahl | Prozent der Nennungen |
|---------------------------|--------|-----------------------|
| Familie                   | 63     | 26,7                  |
| Zeitung                   | 8      | 3,4                   |
| Arbeitsamt                | 6      | 2,6                   |
| Arbeitsplatz              | 6      | 2,6                   |
| Freundes-/Bekanntenzirkel | 132    | 56,2                  |
| Heimatgemeinde            | 20     | 8,5                   |

*Quelle: eigene Untersuchung*

Es ist erstaunlich, wie hoch die Anzahl der Nennungen ist, die sich auf informelle Quellen wie Gespräche im Bekanntenkreis (56,2 %) und in der Familie (26,7 %) oder in der Heimatgemeinde (8,5 %) bzw. am Arbeitsplatz (2,6 %) stützen. Nur 3,5 % bzw. 2,6 % der Nennungen beziehen sich auf offizielle Informationskanäle wie Arbeitsamt oder Zeitung.

Auch dieser Umstand kann als Hinweis darauf gewertet werden, wie groß die Bedeutung persönlicher Beziehungen im Hinblick auf die Bereitstellung von Informationen für die Arbeitsmigration nach Deutschland ist.

Tab. 25: Vermittler

| Vermittlung der Arbeit auf dem Erdbeer-Hof | Anzahl | Prozent |
|--|--------|---------|
| über das polnische Arbeitsamt              | 0      | 0       |
| über Freunde/Bekannte in Deutschland       | 23     | 9,6     |
| private Arbeitsvermittler                  | 11     | 4,6     |
| über Freunde/Bekannte in Polen             | 175    | 72,9    |
| durch eigenen Kontakt zum Erdbeer-Hof      | 26     | 10,8    |
| keine Angaben                              | 5      | 2,1     |
| insgesamt                                  | 240    | 100,0   |

Quelle: eigene Untersuchung

Ein ähnlicher Befund ergibt sich, wenn untersucht wird, welche Personen oder Organisationen bei der Vermittlung der Saisonarbeit auf den Erdbeer-Hof Einfluss genommen haben (die Frage lautete: Wie kam eigentlich Ihr Beschäftigungsverhältnis hier auf dem Erdbeer-Hof zustande?). Hier geben fast drei Viertel (72,9 %) der Befragten an, dass bei der Vermittlung Freunde und Bekannte im Heimatland die entscheidende Rolle gespielt haben. Das polnische Arbeitsamt hat keine einzige der befragten Personen vermittelt und private Arbeitsvermittler spielen mit einem Anteil von 4,6 % eine eher unbedeutende Rolle.

Ein genauerer Blick auf die Vermittler der saisonalen Tätigkeit und darauf, in welcher Beziehung diese zu den vermittelten Saisonarbeitern stehen, ist aufschlussreich. Hier geben nur 5,4 % der Befragten an, keine persönlichen Beziehungen zum Vermittler zu unterhalten. Enge Beziehungen dominieren die Vermittlerrolle: 32,2 % der polnischen Saisonarbeiter geben an, dass ihnen eine naher Verwandter die Arbeit vermittelt habe.

Die anderen Personen, die ebenfalls zu der Kategorie der engeren Beziehungen zu zählen sind, sind folgende: Ehepartner mit 7,9 %, gute Freunde mit 8,4 % und Freund mit 5,0 %. Mit einem Anteil von insgesamt 53,6 % dominieren also die engeren Beziehungen die Vermittlerrolle. 27,2 % der Saisonarbeiter geben an, dass sie von einem Bekannten vermittelt worden seien. Hier kommen zwar auch noch persönliche Beziehungen zum Tragen, diese sind aber als nicht so intensiv einzuschätzen.

Tab. 26: Vermittlerrolle

| Beziehung zum Vermittler    | Anzahl | Prozent |
|-----------------------------|--------|---------|
| keine Angaben               | 33     | 13,8    |
| Ehepartner, Lebensgefährtin | 19     | 7,9     |
| naher Verwandter            | 77     | 32,2    |
| guter Freund                | 20     | 8,4     |
| Freund                      | 12     | 5,0     |
| Bekannter                   | 65     | 27,2    |
| keine Beziehung             | 13     | 5,4     |
| insgesamt                   | 239    | 100,0   |

Quelle: eigene Untersuchung

Aus der Befragung der polnischen Arbeitskräfte und aus dem Gespräch mit dem Betriebsinhaber geht hervor, dass bei der Neubesetzung von Saisonarbeiterstellen die Vermittlung über bereits beschäftigte Saisonarbeiter die dominierende Rolle spielt. Für die neuen Saisonkräfte hat dabei die Vermittlungstätigkeit vor allem von Verwandten die wesentliche Bedeutung. Ein Teil der Migrationsforschung, vor allem derjenige, der sich dem Transnationalismus-Ansatz verbunden fühlt, nimmt nun diese Netzwerkgebundenheit von Arbeitsmigration zum Anlass, Netzwerke im Migrationsprozess eine ganz besondere und neue Bedeutung zuzuschreiben. Übersehen wird dabei allerdings der Umstand, dass Migrationen sich schon immer in Netzwerkstrukturen vollzogen haben. Die Geschichte der internationalen Wanderung liefert unzählige Beispiele dafür, dass Individuen immer im Verbund mit anderen (Verwandte, Nachbarn, Freunde, Bekannte etc.) migriert sind. Dieses Phänomen ist sowohl in der „Gastarbeitermigration“ der 60er Jahre in der Bundesre-

publik zu verzeichnen als auch in historisch weiter zurückliegenden Migrationen.<sup>4</sup>

Neben den historischen Parallelen spricht auch ein zweites und gewichtigeres Argument gegen eine Neu- und eine damit einhergehende Überbewertung von Netzwerkstrukturen im Migrationsprozess. Die Arbeitsmarktforschung scheint nämlich einige deutliche Hinweise liefern zu können, dass Stellenvermittlungen über die Netzwerke der Mitarbeiter in einem bestimmten Segment des Arbeitsmarktes nicht die Ausnahme bildet, sondern die Regel darstellt und somit keineswegs auf Migrationsprozesse beschränkt ist.

Untersuchungen des Instituts Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, über Rekrutierungswege im Bereich der un- und angelernten Arbeitskräfte zeigen, dass viele Betriebe den internen Suchweg über die Bekannten- und Verwandtschaftsnetzwerke der Beschäftigten intensiv nutzen (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005). Hier spielen vor allem Dingen die im Vergleich zu anderen Rekrutierungsstrategien geringeren Suchkosten eine bedeutende Rolle. Aber auch ein anderer Aspekt ist entscheidend. Die Aufgaben der Informationsvermittlung über die angebotenen und neu zu besetzenden Stellen sowie die Vor-Selektion wird auf die Beschäftigten übertragen, entlasten damit die Unternehmen und die neuen Arbeitskräfte können sich ein genaues Bild über die zukünftige Arbeitsanforderungen machen.

Bommes (Beauftragte der Bundesregierung für Migranten ... 2005) spricht im Zusammenhang des Problems von Stellenbesetzungen von einem „Unentscheidbarkeitsproblem“, vor dem die Betriebe bei der Arbeitskräfteanwerbung stehen. Die Arbeitsmarktlage bringt es mit sich, dass in der Regel für eine neu zu besetzende Stelle mehrere Bewerber mit ähnlichen Qualifikationen zur Auswahl bereit stünden. Die Übertragung einer gewissen Vor-Selektion auf die Mitarbeiter kann hier das Unentscheidbarkeitsproblem ein Stück weit entschärfen.

Die Betriebe können beim Verfahren der internen Rekrutierung davon ausgehen, dass die Bewerber aufgrund der Schilderung der betrieblichen Arbeitsstrukturen durch die Beschäftigten über eine realistische Einschätzung verfügen und daher die künftigen Anforderungen im Arbeitsprozess beurteilen und auch einschätzen können, ob sie diesen gewachsen sind oder nicht. Ein nicht zu unterschätzender Gesichtspunkt bei der Rekrutierung von Mitarbeitern über den internen Arbeitsmarkt

---

4 Man schaue sich z. B. die Bremer Passagierlisten der Überseeauswanderer der Jahre 1920-1939 im Internet an; dort finden sich zahlreiche Hinweise, dass auch in dieser Zeit internationale Wanderungen im Verbund stattgefunden haben: [www.passagierlisten.de](http://www.passagierlisten.de)

ist auch die Tatsache, dass die Beschäftigten mit ihrer Empfehlung eine gewisse Verantwortung für die Eignung und Arbeitsmotivation der Bewerber übernehmen, da die Mitarbeiter darauf achten, dass ihre Empfehlungen sie nicht in ein schlechtes Licht rücken (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005).

In diesem Zusammenhang ist noch ein weiterer wesentlicher Aspekt zu berücksichtigen. Die Landwirtschaft gehört zu denjenigen Wirtschaftsbereichen, die die höchste Fluktuation von Beschäftigten zu verzeichnen hat. Die Labour-Turnover-Rate – diese wird gefasst als die Summe von Einstellungsrate plus Abgangsrate, wobei die Einstellungsrate die Summe aller Einstellungen durch die Gesamtbeschäftigung bzw. die Abgangsrate die Summe aller Abgänge durch die Gesamtbeschäftigung bildet (vgl. Bellmann et al. 2006) – beträgt für die Land- und Forstwirtschaft für 2002 fast 50 % (zum Vergleich: für die Gesamtwirtschaft der Bundesrepublik 25 %), ist also doppelt so hoch wie der Durchschnitt der Beschäftigtenfluktuation in der gesamten Volkswirtschaft (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005). Die hohe Fluktuationsrate in der Landwirtschaft führt dazu, dass die landwirtschaftlichen Betriebe die Hälfte ihrer Belegschaften jedes Jahr neu einstellen müssen. Aus diesem Grunde liegt es nahe, die Kosten für die Mitarbeitersuche zu minimieren, indem man informelle Suchwege den zeit- und kostenintensiven Wegen der Arbeiterrekrutierung vorzieht.

Für den untersuchten Erdbeer-Hof liegt die Fluktuationsrate allerdings weit unter dem Bundesdurchschnitt. 2001 wurden 138 oder 17,8 % der Saisonarbeiter neu eingestellt. Aber auch hier kann man das Arbeitskräfterekrutierungsverfahren über den internen Arbeitsmarkt, d. h. über die persönlichen Netzwerke der Beschäftigten, als einen ökonomisch effizienten Weg kennzeichnen.

Als ein kleines Zwischenfazit zur Bedeutung persönlicher Netzwerke in der Arbeitsmigration kann folgendes festgehalten werden: was bei einem ersten Blick sich als eine spezifische Form und Eigenschaft temporärer Arbeitsmigration erweist – nämlich die Bedeutung persönlicher Netzwerke für die Vermittlung von Arbeitsgelegenheiten ins Ausland –, entpuppt sich bei näherer und genauerer Betrachtung als ein Vorgang, der sich völlig unabhängig von Migrationen nach ökonomisch-rationalen Kriterien entwickelt hat. Wenn Arbeitsmigration an diese vorgefundenen Strukturen nur anknüpft, sie aber nicht erst herstellt, so lassen sich diese Strukturen nur schwer zur spezifischen Kennzeichnung migrantischer Praktiken heranziehen.

Bevor auf die weitere Analyse von Netzwerkbeziehungen eingegangen wird, sollen hier noch einmal einige methodische Überlegungen vorangestellt werden. Zur genaueren Untersuchung der Beziehungen im

Netzwerk der polnischen Belegschaft des Erdbeer-Hofes wurden verschiedene betriebliche Unterlagen des die polnischen Arbeiter beschäftigenden Unternehmens ausgewertet. In Ergänzung dazu konnte auch auf die genauen Kenntnisse der im Betrieb ganzjährig beschäftigten Halb-Tageskraft, die sich um die „Pfleger“ des Arbeiterstammes kümmert und die Einstellungen organisiert, zurückgegriffen werden.

Das Gesamtnetzwerk, das hier untersucht werden soll, wird pragmatisch abgegrenzt. Es wird als Netzwerk polnischer Saisonarbeiter am Zielort definiert. Zum Gesamtnetzwerk gehören alle auf dem Erdbeer-Hof anwesenden polnischen Saisonarbeiter einer Erntesaison. Für die Erntesaison 2001 waren das 777 Personen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass das Gesamtnetzwerk genau genommen größer sein muss, da auch diejenigen Personen dazu zu zählen sind, die zwar schon auf dem Erdbeer-Hof gearbeitet haben, in der Saison 2001 aber nicht anwesend sind und durchaus die Absicht haben, in Zukunft wieder auf dem Hof zu arbeiten. Diese Personen können aber nicht identifiziert werden und so kann sich die Untersuchung der Netzwerkstrukturen im Gesamtnetzwerk nur auf die in 2001 tatsächlich Beschäftigten stützen.

*Tab. 27: Art und Anzahl der Beziehungen im Gesamtnetzwerk*

| Anzahl der<br>Beziehun. | Verwandte  |         | Nachbarn   |         | Bekannte/Freunde |         |
|-------------------------|------------|---------|------------|---------|------------------|---------|
|                         | Häufigkeit | Prozent | Häufigkeit | Prozent | Häufigkeit       | Prozent |
| 0                       | 281        | 36,2    | 480        | 61,8    | 576              | 74,1    |
| 1                       | 331        | 42,6    | 71         | 9,1     | 87               | 11,2    |
| 2                       | 60         | 7,7     | 67         | 8,6     | 60               | 7,7     |
| 3                       | 44         | 5,7     | 45         | 5,8     | 27               | 3,5     |
| 4                       | 37         | 4,8     | 37         | 4,8     | 8                | 1,0     |
| 5                       | 8          | 1,0     | 13         | 1,7     | 13               | 1,7     |
| 6                       | 7          | 0,9     | 11         | 1,4     | 6                | 0,8     |
| 7                       | 8          | 1,0     | 0          | 0,0     | 0                | 0,0     |
| 8                       | 0          | 0,0     | 27         | 3,5     | 0                | 0,0     |
| 9                       | 0          | 0,0     | 12         | 1,5     | 0                | 0,0     |
| 10                      | 0          | 0,0     | 14         | 1,8     | 0                | 0,0     |
| 11                      | 1          | 0,1     | 0          | 0,0     | 0                | 0,0     |
| Gesamt                  | 777        | 100,0   | 777        | 100,0   | 777              | 100,0   |

*Quelle: betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes, eigene Untersuchung*

Als persönliche Beziehungen werden unterschiedliche Formen oder Kategorien identifiziert: Beziehungen der Verwandtschaft, Beziehungen der Nachbarschaft und Beziehungen zu Freunden und Bekannten.

Verwandtschaftsbeziehungen umfassen alle familiären Beziehungen unabhängig vom Verwandtschaftsgrad. Dazu gehören der Ehemann, die Ehefrau, Mutter, Vater, Schwager, Nichte usw. Diese Form der Beziehung konnte identifiziert werden mit Hilfe der Halbtagskraft, die seit Jahren die Personaleinstellungen organisiert und die polnischen Arbeiter und ihre familiären Verhältnisse gut kennt.

Als Nachbarschaftsbeziehungen wurden aus der umfangreichen Pflückerliste des Unternehmens alle diejenigen Personen und Adressen herausgefiltert, die die gleiche Anschrift haben und die nicht zu den Verwandten zählen.

Auch die Beziehung „Freunde/Bekannte“ konnte durch die Analyse der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Daten rekonstruiert werden. Als Freundes- bzw. Bekannten-Beziehung wurden all die Beziehungen erfasst, die folgende Merkmale aufweisen: die Personen wohnen im gleichen Ort, sie reisen zum gleichen Datum an und wieder ab oder sie wohnen in den Arbeiterunterkünften zusammen und sie gehören nicht den beiden ersten Kategorien „Verwandtschaft“ und „Nachbarschaft“ an.<sup>5</sup>

Wurde bisher die Zugänglichkeit zum Gesamtnetzwerk analysiert und dabei die Bedeutung verwandtschaftlicher Beziehungen herausgestellt, so soll im Folgenden ein Blick geworfen werden auf die Verortung des einzelnen Saisonarbeiters im Gesamtnetzwerk, d. h. nach Größe und Struktur der egozentrierten Netzwerke gefragt werden.

Einen ersten Überblick über die Struktur des Gesamtnetzwerkes kann eine Sichtung der Anzahl der Beziehungen zunächst unabhängig von ihrer spezifischen Form geben.

Wie aus Tabelle 28 zu entnehmen ist, ist die Ein-Personen-Beziehung die häufigst vertretene Größe der persönlichen Beziehungen im betrieblichen Gesamtnetzwerk. 196 Personen oder 25,2 % der polnischen Saisonarbeiter stehen zu jeweils einem anderen Mitglied des Gesamtnetzwerkes in persönlicher Beziehung (Verwandter oder Nachbar oder Freund/Bekannter). 127 Personen oder 16,3 % des 777 Mitglieder zählenden Gesamtnetzwerkes haben keine persönlichen Beziehungen zu einem anderen Mitglied. Durchschnittlich hat jedes Mitglied drei persönliche Beziehungen im Gesamtnetzwerk.

---

5 Bei dieser Form der Datenkonstruktion wird vor allem die Beziehung „Bekantschaft/Freundschaft“ nicht exakt erfasst und dürfte damit im vorliegenden Sample unterrepräsentiert sein. So bleiben z. B. die Freundschafts- und Bekanntschaftsbeziehungen, die die Probanden außerhalb ihres Wohnortes unterhalten, unberücksichtigt.

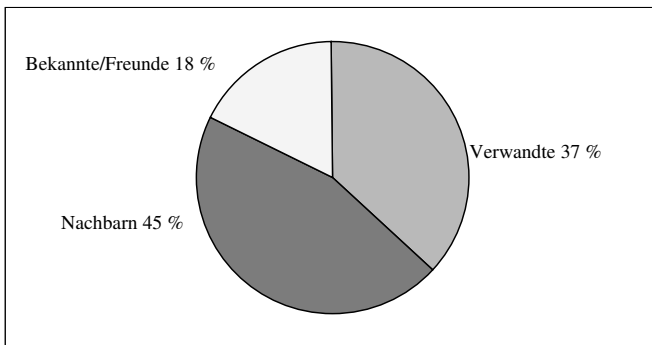
Die Streubreite ist mit einem Minimum von 0 Beziehungen und einem Maximum von 17 Beziehungen relativ groß. Der arithmetische Mittelwert beträgt 3,06, der Median 2,0, die Standardabweichung 3,2. Man kann von einer eindeutig linksschiefen Verteilung sprechen.

Die Hälfte (51,7 %) der im Netzwerk vertretenen Mitglieder haben eine bis drei persönliche Beziehungen im Gesamtnetzwerk, aber nur 13,8 % der Saisonarbeiter haben sechs oder mehr Beziehungen.

Schaut man nun auf die spezifische Art der persönlichen Beziehungen (vgl. Tabelle 28 und Abbildung 10), so kann man feststellen, dass die Beziehungen zu Nachbarn überwiegen. 1083 oder 45 % der im Gesamtnetzwerk bestehenden Beziehungen (insgesamt sind das 2384 Beziehungen) sind Nachbarschafts-, 37 % Verwandtschaftsbeziehungen und 421 oder 18 % sind Beziehungen zu Bekannten und Freunden.

Auffällig ist, dass zwar eine große Zahl der Saisonarbeiter über keine Nachbarschaftsbeziehungen verfügt (480 Personen oder 61,8 %), gleichzeitig aber auch eine relativ große Menge der Saisonarbeiter (29,1 %) mit mehr als einem Nachbarn im Gesamtnetzwerk verbunden ist (zum Vergleich: bei den Verwandten sind das 21,2 % und bei Freunden/Bekanntem 14,7 %). Das heißt, dass die Menge der Individuen, die Verwandtschaftsbeziehungen haben, größer ist als die Menge der Individuen, die Nachbarschaftsbeziehungen haben, Nachbarschaftsbeziehungen aber der am häufigsten vertretene Typ von Beziehungen ist, weil es mehr Individuen gibt, die mit mehr als einer Nachbarschaftsbeziehung im Netzwerk vertreten sind.

Abb. 10: Anteil der Beziehungsarten im Gesamtnetzwerk



Quelle: betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes, eigene Untersuchung

Die Mehrheit der Saisonarbeiter arbeitete in dem Jahr, auf das sich diese Untersuchung bezieht, nicht zum ersten Mal auf dem Erdbeer-Hof. Die Anzahl der Jahre der Beschäftigung variiert zwischen 14 Jahren und einem Jahr; der Durchschnittswert beträgt 4,3 Jahre (arithmetisches Mittel). 17,3 % der polnischen Erntehelfer haben 2001 das erste Mal auf dem Erdbeer-Hof gearbeitet, aber 38,7 % fünf Jahre und öfter.

In Bezug auf die Anzahl der Beziehungen im Gesamtnetzwerk liegt die Vermutung nahe, dass die Zahl der auf dem Erdbeer-Hof gearbeiteten Jahre diese maßgeblich beeinflusst. Die Überlegung scheint plausibel, dass je länger die Zeit ist, die ein Saisonarbeiter auf dem Erdbeer-Hof zubringt, desto größer müsste sein egozentriertes Netzwerk innerhalb des betrieblichen Gesamt-Netzwerkes sein. Einmal hat er mehr Gelegenheit, Freunde/Bekannte, Verwandte oder Nachbarn über die Vermittlung der Saisontätigkeit in das Netzwerk hinein zu holen, zum anderen könnte sich sein Freundes- und Bekanntenkreis im Laufe der Jahre auf dem Erdbeer-Hof vergrößern. Empirisch lässt sich ein solcher vermuteter Zusammenhang allerdings nicht bestätigen.

Die Berechnung des statistischen Zusammenhangs zwischen der Anzahl der auf dem Hof gearbeiteten Jahre und der Größe des personen-zentrierten Netzwerks ergibt einen Korrelationskoeffizienten von 0,104 (Kendall-Tau-b, Signifikanzniveau 0,05,  $n=777$ ). Damit lässt sich ein nur schwacher statistischer Zusammenhang nachweisen. Offensichtlich ist es so, dass die persönlichen Netzwerke in Bezug auf ihre Größe im Zeitverlauf relativ konstant bleiben. Weder vergrößert sich das persönliche Netzwerk am Zielort durch neue Freund- oder Bekanntschaften noch wird ein mehrmaliger Aufenthalt auf dem Erdbeer-Hof dazu genutzt, weitere Verwandte und Nachbarn oder auch Freunde und Bekannte dazu zu holen.

Zur Beschreibung eines Gesamtnetzwerkes findet in der Netzwerkforschung häufig die Maßzahl der Dichte Verwendung. Die Dichte beschreibt das Verhältnis der Anzahl der möglichen Beziehungen im Netzwerk zur Anzahl der realisierten Beziehungen. Diese Maßzahl variiert zwischen Null und Eins. Werte nahe Eins bedeuten eine hohe Dichte, Werte nahe Null bedeuten umgekehrt eine geringe Dichte. Dichte ist hier also als Maßzahl von Interaktionen zwischen den am Netzwerk beteiligten Mitgliedern zu verstehen. Ein hoher Wert deutet auf viele Verbindungen, ein niedriger Wert auf wenige Beziehungen hin (vgl. Jansen 1999, 105 f.).

Der Dichtewert für das hier untersuchte Gesamtnetzwerk beträgt 0,0039. Auch wenn Vergleichszahlen aus ähnlichen Untersuchungen nicht bekannt sind, so kann man an Hand dieses Wertes mit einiger Si-

cherheit auf ein Netzwerk schließen, das im Verhältnis zu den insgesamt möglichen eher wenige persönliche Beziehungen umfasst.

Neben der Beschreibung der Struktur des Gesamtnetzwerkes, wie sie bisher vorgenommen worden ist, sollen auch die am Gesamtnetzwerk beteiligten individuenbezogenen Netzwerke analysiert werden. In der Netzwerkforschung hat sich hier der Begriff des „egozentrierten Netzwerkes“ eingebürgert. Die Beschreibung eines egozentrierten Netzwerkes gibt Antworten auf die Frage, mit welchen „alteri“ „ego“ persönlich verbunden ist. Die Verbundenheit mit und die Position im egozentrierten Netzwerk gibt Auskunft über die Leistungsfähigkeit des Netzwerkes für „ego“. Je größer das Netzwerk und je mehr „alteri“ darin vertreten sind, die untereinander keine persönlichen Beziehungen pflegen, desto größere Bedeutung kann das egozentrierte Netzwerk als Informationslieferant gewinnen und desto mehr Mittel stehen zur Verfügung die eigenen Ziele verwirklichen zu können (Burt 1983).

Dieser Auffassung, dass vor allem ein Netzwerk, welches nicht nur enge persönliche Beziehungen umfasst, für die Erreichung und Durchsetzung persönlicher Ziele von größerem Nutzen sein kann, liegt die Annahme Granovetters (1973, 1982) zu Grunde, dass der Informationsfluss in Netzwerken mit dichten Beziehungen, wie sie z. B. Verwandtennetzwerke darstellen können, relativ redundant ist, d. h. die einzelnen Mitglieder haben nur Zugang zu ähnlichen Informationen. Zugang zu neuen Informationskanälen und damit – im vorliegenden Fall – zu möglichen temporären Arbeitsmigrationsmöglichkeiten sind am ehesten von Netzwerkmitgliedern zu erlangen, die nicht direkt mit „ego“ verbunden sind, sondern Brücken zu anderen egozentrierten Netzwerken bilden.

In Tabelle 28 sind Art und Anzahl der persönlichen Beziehungen für die einzelnen polnischen Saisonarbeiter dargestellt. Die Tabelle stellt eine Kreuztabelle mit drei Variablen dar; daher ist es ein wenig ungewöhnlich ihren Informationsgehalt direkt zu erfassen. Dargestellt wird die Anzahl der Probanden mit der Anzahl ihrer jeweils unterschiedlichen Beziehungen. Gelesen von links oben nach rechts unten nehmen die Beziehungen zu. Die Zahl 127 in der ersten Spalte der ersten Reihe des Datenfeldes bedeutet, dass von den 777 am Gesamtnetzwerk beteiligten Personen 127 keine persönlichen Beziehungen wie Verwandtschaften etc. zu anderen Saisonarbeitern der Erntesaison 2001 auf dem Erdbeerhof haben. Die Zahl 1 in der letzten Reihe bedeutet: es gibt eine Person, die Beziehungen zu sechs Bekannten/Freunde, vier Verwandten und vier Nachbarn hat.

Tab. 28: Individuelle Beziehungen im Gesamtnetzwerk

| Anzahl Bekannte |           |    | Anzahl Nachbarn |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|-----------------|-----------|----|-----------------|----|----|----|---|---|---|----|---|----|
|                 |           |    | 0               | 1  | 2  | 3  | 4 | 5 | 6 | 8  | 9 | 10 |
| 0               | Anzahl    | 0  | 127             | 23 | 15 | 10 | 6 | 4 |   | 11 | 2 | 5  |
|                 | Verwandte | 1  | 152             | 25 | 27 | 6  | 9 | 6 | 2 | 4  | 6 | 4  |
|                 |           | 2  | 33              |    |    | 2  | 7 | 1 |   |    | 3 |    |
|                 |           | 3  | 24              | 3  | 5  | 3  |   |   |   | 5  |   |    |
|                 |           | 4  | 14              | 2  | 3  | 4  | 2 |   |   |    |   | 2  |
|                 |           | 5  | 6               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 6  | 2               |    |    |    |   |   |   | 3  |   |    |
|                 |           | 7  | 7               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 11 | 1               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 1  | Anzahl          | 0  | 21 | 3  | 2 | 9 |   |    |   |    |
| Verwandte       | 1         |    | 27              | 3  | 6  | 2  | 1 |   |   |    |   |    |
|                 | 2         |    | 4               |    |    |    | 3 |   |   |    |   |    |
|                 | 3         |    |                 | 1  |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 | 4         |    | 2               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 | 6         |    | 2               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 | 7         |    | 1               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
| 2               | Anzahl    | 0  | 11              | 1  | 2  |    |   |   | 3 |    | 1 | 1  |
|                 | Verwandte | 1  | 13              | 3  | 3  | 3  | 1 | 2 | 1 |    |   | 2  |
|                 |           | 2  | 3               |    |    |    | 1 |   |   | 2  |   |    |
|                 |           | 3  | 1               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 4  |                 |    |    | 2  | 2 |   |   |    |   |    |
| 5               |           | 2  |                 |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
| 3               | Anzahl    | 0  | 8               | 4  |    |    |   |   | 1 |    |   |    |
|                 | Verwandte | 1  | 9               | 1  | 2  |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 3  | 1               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 4  |                 |    |    | 1  |   |   |   |    |   |    |
| 4               | Anzahl    | 0  | 2               |    |    | 1  |   | 2 |   |    |   |    |
|                 | Verwandte | 1  | 3               |    | 1  |    |   |   |   |    |   |    |
| 5               | Anzahl    | 0  | 1               |    |    | 1  |   | 2 |   |    |   |    |
|                 | Verwandte | 1  | 3               |    |    | 1  | 2 |   |   |    |   |    |
|                 |           | 4  |                 |    | 1  | 1  |   |   |   |    |   |    |
| 6               | Anzahl    | 0  | 1               |    |    |    | 1 |   |   |    |   |    |
|                 | Verwandte | 1  | 1               |    |    |    |   |   |   |    |   |    |
|                 |           | 2  |                 |    |    |    |   |   |   | 1  |   |    |
|                 |           | 3  |                 |    |    |    |   |   |   | 1  |   |    |
|                 |           | 4  |                 |    |    |    |   | 1 |   |    |   |    |

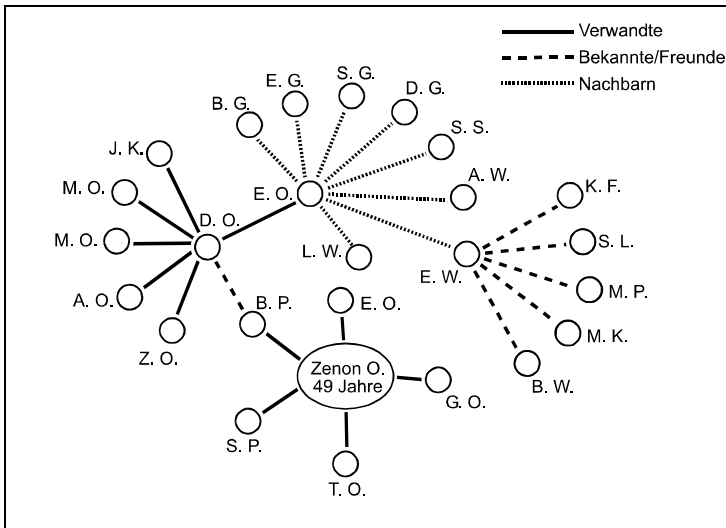
Quelle: betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes, eigene Untersuchung

An zwei konkreten Beispielen soll die Einbettung („Embeddedness“<sup>6</sup>) der polnischen Saisonarbeiter in persönliche Netzwerkstrukturen inner-

6 Der Begriff „Embeddedness“ spielt für die Netzwerktheorie auch konzeptionell eine überaus wichtige Rolle. Das „Eingebettetsein“ handelnder Ak-

halb des Gesamtnetzwerkes des Erdbeer-Hofes verdeutlicht werden. Die Netzwerkforschung geht dabei davon aus, dass je größer und vielfältiger das persönliche Netzwerk strukturiert ist, desto größer sind die Handlungsmöglichkeiten, die über das Netzwerk generiert werden können. Die Vielfalt eines egozentrierten Netzwerkes wird durch die Anzahl der unterschiedlichen Beziehungen bestimmt, im vorliegenden Fall also durch Kombination von Verwandtschaft, Nachbarschaft und Freundschaft/Bekanntschaft.

Abb. 11: Beispiel I für ein egozentriertes Netzwerk



Quelle: betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes, eigene Untersuchung, Graphik: Ute Dolezal, wegen der Übersichtlichkeit der Darstellung sind die weiteren Beziehungen zwischen alteri nicht dargestellt

Beispiel I (Abbildung 11) stellt das egozentrierte Netzwerk von Herrn O. dar. Herr O. ist 49 Jahre alt, arbeitet im neunten Jahr auf dem Erdbeer-Hof und ist mit Ehefrau, zwei Söhnen, Schwester und Schwager

teure in soziale Strukturen über Netzwerke als Feld von Handlungsoptionen, aber auch von Kontrolle und sozialen Normen soll die methodologischen Defizite einer akteurszentrierten Handlungstheorie beheben und das Individuum in gesellschaftliche Strukturen einbinden.

angereist.<sup>7</sup> Seine persönlichen Beziehungen zu den Mitgliedern des Gesamtnetzwerkes des Erdbeer-Hofes beschränken sich auf diese fünf Familienmitglieder; Nachbarn oder Freunde bzw. Bekannte von ihm sind nicht unter den anderen Saisonarbeitern zu finden. Seine Schwester ist mit Dariusz O. bekannt/befreundet, der wiederum mit sechs anderen Familienmitgliedern auf dem Erdbeer-Hof arbeitet. Dariusz O. bildet so die Verbindung zu Mitgliedern zweiter Ordnung des egozentrierten Netzwerkes von Herrn O. Eine Verwandte von Dariusz O. arbeitet zusammen mit acht Nachbarn auf dem Hof, von denen einer wiederum mit fünf Bekannten/Freunden angereist ist.

Das egozentrierte Netzwerk von Herrn O. umfasst fünf Personen seiner unmittelbaren persönlichen Beziehungen und drei unterschiedliche Subgruppen mit denen er über andere polnische Saisonarbeiter, die Brückenfunktionen übernehmen, verbunden ist. Insgesamt besteht sein Netzwerk aus 25 Personen: fünf Personen des Netzwerks 1. Ordnung, sieben Personen des Netzwerks 2. Ordnung, acht Personen des Netzwerks 3. Ordnung und fünf Personen des Netzwerks 4. Ordnung.

Das zweite Beispiel (Abbildung 12) stellt das egozentrierte Netzwerk von Frau Aleksandra S. dar. Frau S. ist 38 Jahre alt und zum dritten Mal zur Erntesaison auf dem Erdbeer-Hof. Sie ist mit ihrer Schwägerin gekommen und darüber hinaus zählt sie zu ihren persönlichen Beziehungen sechs Nachbarn und zwei Freunde/Bekannte.<sup>8</sup> Die beiden Bekannten/Freunde und ein Nachbar haben jeweils weitere direkte persönliche Beziehungen im Gesamtnetzwerk. Das egozentriertes Netzwerk von Frau Aleksandra S. endet allerdings schon mit den Mitgliedern 2. Ordnung, weil hier keine weiter gehenden Beziehungen zu beobachten sind. Das egozentrierte Netzwerk von Frau S. besteht so aus insgesamt 19 Personen, wobei neun den unmittelbaren persönlichen Beziehungen zuzuordnen sind.

Vergleicht man diese beiden Beispiele, so fällt auf, dass entgegen den allgemeinen Annahmen der Netzwerkforschung vielfältige persönliche Beziehungen nicht automatisch zu einem größeren egozentrierten Netzwerk führen. Im vorliegenden Fall scheint es genau umgekehrt zu

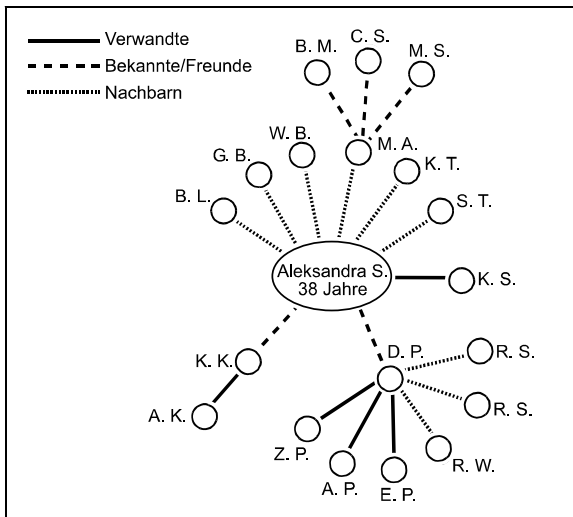
---

7 Der Tabelle 28 ist zu entnehmen, dass mit Zenon O. noch fünf weitere Saisonarbeiter mit der gleichen Anzahl an persönlichen Beziehungen und der gleichen Anzahl unterschiedlicher Beziehungen auf dem Hof arbeiten.

8 Hier kann mit Hilfe der Tabelle 29 festgestellt werden, dass Frau S. mit dieser Art der persönlichen Beziehungskonstellation ein Alleinstellungsmerkmal unter den 777 Saisonarbeitern besitzt. Kein weiterer Arbeitsmigrant zählt zu seinen persönlichen Beziehungen eine Verwandte, sechs Nachbarn und zwei Freunde/Bekannte.

sein: das durch drei unterschiedliche Beziehungstypen gekennzeichnete egozentrierte Netzwerk erster Ordnung von Frau S. führt nicht zu einem größeren egozentrierten Netzwerk insgesamt als das von Herrn O., der nur eine Form der persönlichen Beziehung (Verwandtschaft) in seinem Netzwerk erster Ordnung zu verzeichnen hat. Trotzdem beläuft sich sein persönliches Netzwerk insgesamt auf 25 Personen. Es scheint mehr vom Zufall abhängig zu sein, ob an den bestehenden Netzwerken erster Ordnung weitere Netzwerke über Brückenfunktionen Anschluss finden oder ob das Wachstum in eine zweite, dritte usw. Netzwerkordnung gestoppt wird.

Abb. 12: Beispiel II für ein egozentriertes Netzwerk



Quelle: betriebliche Unterlagen des Erdbeer-Hofes, eigene Untersuchung, Graphik: Ute Dolezal, wegen der Übersichtlichkeit der Darstellung sind die weiteren Beziehungen zwischen alteri nicht dargestellt

Allerdings bleibt es ohnehin zweifelhaft, ob ein größeres oder vielfältigeres egozentriertes Netzwerk positive Auswirkungen auf den Erfolg temporärer Arbeitsmigration für den einzelnen Saisonarbeiter hat. Denn es ist nicht unbedingt einsehbar, worin ein solcher Zusammenhang eigentlich bestehen könnte. Dennoch lässt sich die Frage formulieren, ob zwischen beiden Größen ein (zumindest) statistischer Zusammenhang nachweisbar ist. Einer Beantwortung dieser Frage kann man sich mit folgenden Überlegungen nähern. Zunächst soll der Begriff „Erfolg“ operationalisiert werden.

Ob temporäre Arbeitsmigration in Deutschland erfolgreich verläuft, wird an drei Variablen überprüft: a) einmal an der Anzahl der Jahre, die ein polnischer Arbeiter auf dem Erdbeer-Hof gearbeitet hat, b) an der Anzahl der Arbeitstage, die er auf dem Erdbeer-Hof in der Saison 2001 gearbeitet hat und schließlich c) an der Höhe des Lohnes, den er während der Erntesaison 2001 verdient hat. Diese drei Variablen können durchaus den Erfolg von Migration messen. Ganz besonders deutlich wird dieser Umstand bei der Lohnhöhe. Der überwiegende Teil der Saisonarbeiter stellt das Motiv „Geld verdienen“ in den Mittelpunkt der Migration und so ist weiter zu schlussfolgern, dass der Erfolg der Wanderung desto größer einzuschätzen, je höher der Lohn ist.

Die Bedeutungsreichweite des egozentrierten Netzwerks oder die Eingebundenheit (Embeddedness) des Migranten in sein persönliches Beziehungsnetz wird als das Produkt aus der Anzahl der Beziehungen (Größe) und der Anzahl der unterschiedlichen Beziehungen (Netzwerkheterogenität) berechnet. Für die 777 im Sample vertretenen Personen werden Werte zwischen 0 und 51 erreicht. Das arithmetische Mittel liegt bei 5,6, der Median bei 3,0.

Für den Zusammenhang von Eingebundenheit und Anzahl der auf dem Erdbeer-Hof gearbeiteten Jahre wird ein Korrelationskoeffizient von 0,098 (Kendall-Tau-b, Signifikanzniveau 0,05,  $n = 777$ ) und für den Zusammenhang von Eingebundenheit und Lohnhöhe von 0,066 (Kendall-Tau-b, Signifikanzniveau 0,05,  $n = 777$ ) ermittelt. Der Zusammenhang von Eingebundenheit und Anzahl der Arbeitstage ist nicht signifikant. Die Größe des Korrelationskoeffizienten deutet darauf hin, dass zwischen den untersuchten Variablen nur ein sehr schwacher statistischer Zusammenhang besteht. Es kann also die Hypothese, dass zwischen der Größe und Heterogenität eines egozentrierten Netzwerks und dem Erfolg temporärerer Arbeitsmigration ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, mit Hilfe der empirischen Untersuchungen auf dem Erdbeer-Hof nicht bestätigt werden.

Insgesamt muss man die Bedeutung von Netzwerkstrukturen im Migrationsprozess angesichts der vorliegenden Befunde stark relativieren. Wir haben gesehen, dass Verwandtschaftsnetzwerke und andere enge Beziehungen eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung der Arbeitsgelegenheiten auf dem Erdbeer-Hof spielen. Granovetters These von der besonderen Bedeutung schwacher Beziehungen bei der Jobvermittlung kann hier also nicht zugestimmt werden. Eher scheinen Autoren in ihren Auffassungen bestätigt, dass für Tätigkeiten niedrigerer Qualifikationsstufen auch engere Beziehungen als Vermittlungsinstanz in Frage kommen (Wegener 1987, 1989, vgl. auch Brandt 2005 und Ruzia 2002a, 2002b); die Ursachen für diese Verhältnisse liegen aber nicht

in den Netzwerkstrukturen selbst, sondern sind durch die Art des Rekrutierungsverfahrens verursacht.

Während Netzwerkstrukturen zwar für die Arbeitsvermittlung von Bedeutung sind, scheinen sie auf die Organisation des Arbeitsprozesses und die soziale Struktur der Belegschaft weniger Einfluss zu haben. Der ermittelte Dichtewert des Gesamtnetzwerkes deutet ja eher darauf hin, dass zwischen den Saisonarbeitern keine besonderen Interaktionsbeziehungen zu verzeichnen sind, zumindest nicht in dem Maße, wie es die netzwerkorientierte Migrationsforschung vermuten lässt. Auch der Umstand, dass ein Großteil der Arbeiterschaft aus nur wenigen Regionen Polens kommt, führt nicht dazu, dass „jeder jeden kennt“. Die Saisonarbeiter haben klar abgrenzbare Beziehungsgefüge, die auch im Zeitverlauf recht stabil bleiben und sich kaum verändern.

In Bezug auf die Vermittlung der Arbeitsgelegenheiten kommen Netzwerkstrukturen eine große Bedeutung zu, aber es ist zweifelhaft, ob diese Netzwerkstrukturen als spezifisches Produkt des Migrationsprozesses interpretiert werden können, da sie Elemente einer ganz „normalen“ Rekrutierungsstrategie in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes darstellen.

## **Temporäre Migration als biographisches Ereignis – Ergebnisse qualitativer Interviews mit polnischen Saisonarbeitern**

Man muss nicht die Auffassung von König (2002, 55) teilen, dass die Erforschung von Einstellungen, Deutungsmustern und „subjektiven Theorien“ ein Menschenbild voraussetzt, welches in Abgrenzung zum Behaviorismus menschliches Tun nicht als Verhalten, sondern als Handeln deutet, um qualitativen Methoden in der Sozialforschung einen eigenständigen Platz einzuräumen. Zwar ist der Einschätzung zuzustimmen, in einem behavioristischen Modell, gebe es wenig Spielraum und eigentlich keinen Anlass zur Erforschung subjektiver Einstellungen, da Verhalten als durch Umweltreize determiniert betrachtet wird. Andererseits soll hier aber nicht der Schlussfolgerung zugestimmt werden, Intentionalität sei der wesentliche Motor menschlichen Handelns. Geschichte wird ebenso gemacht, wie sie erduldet und erlitten wird. Qualitative Sozialforschung hat diese Differenz im Blick zu behalten.

Die sozialwissenschaftliche Beschäftigung mit individuellen Einstellungen, subjektiven Theorien und Deutungsmustern kann nicht (nur) dazu dienen, individuelle Motivationslagen und individuelles Handeln zu erklären, sondern umgekehrt können mit Hilfe qualitativer Interviews individuelle oder auch kollektive Handlungen und Handlungsabläufe

sinnhaft gedeutet werden. Die nachfolgenden Bemerkungen wollen die theoretische Einbettung der durchgeführten Interviews mit polnischen Saisonarbeitern deutlich machen und deren Methodik und Auswertung erläutern.

## **Vorüberlegungen zum Stellenwert qualitativer Interviews**

Als wesentliches Merkmal der Abgrenzung qualitativer von standardisierten Verfahren gilt in der empirischen Sozialforschung der Umstand, dass in qualitativen Interviews keine Antworten vorgegeben sind, und dass die Befragten ihre Ansichten und Erfahrungen frei artikulieren können (vgl. z. B. Lamnek 2002). Qualitative Interviews zielen auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen, subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität (Witzel 2000). In qualitativen Interviews sollen die Nachteile standardisierter Befragungen, die besonders darin liegen, dass diese nur die Zustimmung zu von außen vorgegebenen Konstrukten überprüfen, aufgehoben werden. Stattdessen werden die subjektiven Sichtweisen der interviewten Personen selbst erfasst (König 2002).

Allgemein geht es in der qualitativen Sozialforschung um zwei Fragestellungen: Einmal um die Frage, wie Alltagswissen in sozialen Kontexten produziert und reproduziert wird, zum anderen um die Frage, welche Weltansichten sich im Bewusstsein der Befragten repräsentieren. Etwas konkreter formuliert: 1. Wie gelangen Menschen in der Auseinandersetzung mit Umwelt zu ihren Vorstellungen über Welt und zu ihren Einschätzungen der in dieser Welt vorhandenen Phänomene? 2. Wie strukturieren und erklären Menschen ihr Handeln unter den Bedingungen der von ihnen bewerteten Handlungskontexte und situativen Bedingungen (Froschauer/Lueger 2003)?

Die methodologischen Grundlagen der qualitativen Sozialforschung speisen sich wissenschaftstheoretisch aus zwei Quellen: aus der Phänomenologie und aus der Hermeneutik. Das soll hier nicht weiter ausgeführt werden, sondern es soll lediglich darauf hingewiesen sein. Phänomenologisch ist die qualitative Methode in der Weise, dass sie theoretische Konstrukte vor dem eigentlichen empirischen Forschungsprozess bewusst kontrolliert oder ganz aufgeben will. Als hermeneutisches Verfahren orientiert sich der Einsatz qualitativer Interviews am interpretativen Paradigma der Geisteswissenschaften. Nicht kausales Erklären steht im Vordergrund des Erkenntnisinteresses, sondern „Verstehen“. „Verstehen“ wird dabei als nachvollziehendes Erfassen fremder Sinnformen

begriffen. Die alltäglichen Methoden der Wirklichkeitskonstitution der Interviewpartner sollen verstehend begreifbar gemacht werden.

Für Kohli geht es in der qualitativen Sozialforschung darum, „einen methodischen Zugang zum sozialen Leben (zu) ermöglichen, der 1. möglichst umfassend ist, 2. auch die Eigenperspektive der handelnden Subjekte thematisiert und 3. die historische Dimension berücksichtigt. Es handelt sich also um eine Frontstellung gegen die reduktionistischen, objektivistischen und statischen Tendenzen gängiger Traditionen“ (Kohli 1981, 273). „Möglichst umfassend“ zu sein bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die für jede forschende Tätigkeit notwendigen Selektions- und Reduktionsleistungen vom Wissenschaftler auf die „beforschten“ Subjekte übertragen werden. Der Erkenntnisprozess wird als induktiv-deduktives Wechselverhältnis organisiert. Das unvermeidbare und offen zu legende Vorwissen dient als Rahmen für einen Fragen induzierenden Dialog zwischen Interviewer und Befragten. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass das Offenheitsprinzip verwirklicht wird, damit die eigenen Relevanzsetzungen der interviewten Subjekte zur Sprache kommen. Damit gerät die Eigenperspektive der Individuen mit ihren spezifischen Beobachtungs- und Deutungsmustern in den Mittelpunkt des wissenschaftlichen Interesses.

Nassehi fordert einen methodenkritischen Umgang mit dieser Herangehensweise und formuliert eine „erkenntnistheoretische Sparsamkeitsregel“, die den Forscher dazu anhält, zwischen biographischen Texten narrativer Interviews und den Lebensläufen selbst deutlich zu unterscheiden. „Diesen methodenkritischen Zugang halten wir deshalb für erforderlich, weil wir an dem Grundsatz festhalten wollen, *daß die biographische Methode ausschließlich biographische Texte, erzählte Lebensgeschichten, also kommunikative Dokumente in den Blick nimmt und nicht das in diesen Texten kommunizierte vergangene Geschehen.*“ (Nassehi 1995, 9; Hervorhebungen im Original)

Was Nassehi hier für das narrative Interview empfiehlt, soll im Grundsatz auch für die von mir durchgeführten Leitfaden- oder problemzentrierten Interviews gelten. Neben dem reinen Informationsgehalt der im Interview gemachten Aussagen werden Wertungen, Einstellungen, Selbstbeobachtungen des eigenen Lebenslaufs und Sinnkonstruktionen artikuliert. Es kann in der Auswertung der Interviews dann nicht darum gehen, diese auf ihren „Wahrheitsgehalt“ zu überprüfen oder die Aussagen mit dem „wirklichen“ Leben abzugleichen. Reflexionen auf Erfahrungen, auf das eigene Leben „bilden Lebensprozesse nicht einfach ab, sondern sind Reflexionen auf das gelebte Leben, mithin also *Realitäten eigener Art*, die von den Lebensprozessen selbst radikal zu unterscheiden sind.“ (Nassehi 1995, 61; Hervorhebungen im Original) Mit

anderen Worten: Über das Leben zu reden ist etwas anderes als das Leben selbst. Qualitative Interviews bieten keinen Zugang zum „wirklichen“ Leben der Befragten – wollte man dieses über die Interviews rekonstruieren, würde man sich auf einem sehr unsicheren Weg begeben, andererseits würden gerade die Qualitäten des qualitativen Interviews nicht ausgeschöpft werden können –, sie bieten einen Blick auf Reflexionen über das Leben. Darüber hinaus lassen problemzentrierte Interviews Rückschlüsse zu sowohl auf die soziale Umwelt der Interviewten als auch auf die individuelle Selektivität und sinnhafte Deutung der sozialen Umwelt (Nassehi 1995).

In der Perspektivität der Interviews auf das eigene Leben kommt auch zum Ausdruck, ob der Lebensverlauf eher als autonom oder eher als heteronom beschrieben wird. Wird die Entscheidung zur temporären Arbeitsmigration eher als Resultat eigenen Handelns oder eher als Resultat eines mehr oder weniger aufgezwungenen Verhaltens interpretiert? Damit wäre ein erstes inhaltliches Kriterium zur Auswertung der einzelnen Leitfadeninterviews angesprochen. Im kontrastiven Vergleich soll besonders die Aufmerksamkeit auf die Unterscheidung von Erleben/Handeln und Verhalten/Handeln gerichtet werden. Dabei ist wiederum die Differenz von Faktizität und Beobachtung in den Blick zu nehmen. Es geht also nicht darum, „ob etwas *Erleben* oder *Handeln* ‚ist‘, sondern es geht darum, ob etwas, das geschieht, als Erleben oder als Handeln behandelt wird“ (Nassehi 1995, 354; Hervorhebungen im Original).

Die Differenz von Verhalten/Handeln orientiert sich am handlungstheoretisch hergeleiteten Unterschied von intentionalem, autonomem, also agierendem Handeln und passivem, reagierendem Verhalten. Die Differenz von Erleben und Handeln speist sich aus der Systemtheorie Luhmanns, der vom Erleben spricht, wenn Geschehenes der Umwelt oder anderen Personen zugerechnet wird, und der unter Handeln die Zurechnung des Geschehenen zur eigenen Person versteht (Luhmann 1984, 1990).

Die Interviews wurden im Zeitraum Juni bis August 2000 in landwirtschaftlichen Betrieben und Betrieben des Gartenbaus in der Region Niederrhein durchgeführt. In einem zuvor verteilten Anschreiben wurden die polnischen Saisonarbeiter über das Forschungsvorhaben informiert, seine Ziele kurz umrissen und eine völlige Anonymität den möglichen Interviewteilnehmern zugesichert. Die Durchführung der Gespräche fand mit dem Einverständnis und der Unterstützung der Eigentümer der Betriebe auf dem Betriebsgelände in eigens hergerichteten Räumlichkeiten statt. Die Betriebsinhaber waren bei den Gesprächen nicht anwesend und bei keinem der insgesamt 15 Interviews

wurden die Gespräche von dieser Seite gestört. Auch konnte nicht festgestellt werden, dass die die polnischen Saisonarbeiter beschäftigenden Unternehmen in irgendeiner Form Einfluss auf den Gesprächsverlauf zu nehmen versucht haben.

Eine Auswahl der Interviewpartner nach sozialstrukturellen oder demographischen Merkmalen erfolgte nicht. Das wäre einerseits aus erhebungstechnischen Gründen nicht möglich gewesen, andererseits liegen über die Gruppe der polnischen Saisonarbeiter keine verlässlichen sozialdemographischen Angaben vor, die eine einigermaßen sichere Auswahl hätte gerechtfertigt erscheinen lassen. Die hier zur Sprache kommenden Fälle sprechen also ausschließlich für sich selbst. Eine Verallgemeinerung im Sinne einer statistisch abgesicherten Aussage ist damit nicht möglich. Qualitative Sozialforschung hat ein solches Vorhaben ja auch nicht im Sinn.

Die Interviews dauerten in der Regel eine bis anderthalb Stunden und wurden mit Hilfe eines Tonbandes aufgezeichnet. Keiner der Gesprächspartner hatte gegen die Tonbandaufzeichnung Einwände erhoben und die Interviewten hatten sich in der Gesprächssituation schnell an das Mitlaufen des Kassettenrekorders gewöhnt, so dass hier keine Irritationen zu verzeichnen waren.

Sämtliche Gespräche wurden von mir mit Hilfe einer Dolmetscherin in polnischer Sprache durchgeführt. Die Dolmetscherin ist „native speaker“, ist in Polen aufgewachsen, war dort Lehrerin der Sekundarstufe und lebt zum Zeitpunkt der Erhebung seit 9 Jahren in Deutschland.

Die Leitfadenterviews waren in drei größere Segmente strukturiert: 1. der persönlichen Vorstellung der Interviewer, 2. der Erzählphase und 3. der Vertiefungs- und Fragephase. Einleitend stellten sich der Interviewer und die Dolmetscherin persönlich vor und erläuterten das Anliegen des Forschungsprojekts. Die Erzählphase wurde durch drei oder vier offene Fragen strukturiert, die dazu dienen sollten, Einstellungen und Sichtweisen der Interviewpartner offen zu legen:

- Können Sie uns erzählen, welche Aufgaben Sie hier übernehmen und welche Schwierigkeiten dabei zu bewältigen sind?
- Wenn ein guter Freund zu Ihnen kommt und Sie bittet, ihm zu helfen, eine Arbeit als Saisonarbeiter zu bekommen, was könnten Sie ihm raten? Was wäre wichtig für Ihren Freund zu wissen?
- Von den 220 000 ausländischen Saisonarbeitern in Deutschland kommen ungefähr 210 000 aus Polen. Was meinen Sie, warum werden eigentlich vor allem Polen für die Saisonarbeit eingestellt? Und schließlich:
- Was ist der Hauptgrund für Sie in Deutschland zu arbeiten?

Die Vertiefungs- und Fragephase diente dazu, Verständnisfragen zu klären und angesprochene Themen noch einmal eingehender auszuführen.

Bei der Durchführung der Interviews hat es sich gezeigt, dass ein rigides Festhalten an dieser Dreiteilung nicht immer sinnvoll war, da der Erzählfluss der Befragten oft ins Stocken geriet und das Gespräch erst wieder durch Nachfragen in Gang gesetzt werden konnte. Deshalb ist öfter von diesem Schema abgewichen worden und Nachfragen wurden schon in der Erzählphase gestellt. Eine einleuchtende Erklärung dieses Problems scheint mir in der Zweisprachigkeit der durchgeführten Interviews zu liegen. Die Übersetzungen von einzelnen Redepassagen haben den Interviewpartnern eine sehr konzentrierte Gesprächsführung abverlangt, da sie des öfteren in ihrem Erzählen unterbrochen wurden und dann Schwierigkeiten hatten, wieder problemlos an dem eben Gesagten anzuknüpfen. Im Ergebnis hat dieser Umstand dazu geführt, dass die Interviewpartner in der Regel keine sehr langen Textpassagen produziert haben, was wiederum die Textinterpretation schwieriger macht.

Die Interviewmitschnitte wurden vollständig transkribiert und dann ins Deutsche übersetzt. Bei der Transkription unterscheidet Fuchs (1984) vier mögliche Formen, die sich in der Genauigkeit der Verschriftlichung des gesprochenen Wortes unterscheiden. Dabei reicht die Varianz von der Übertragung in normales Schriftdeutsch bis hin zur genauen Wiedergabe einschließlich möglicher Dialektbesonderheiten und der Erfassung der parasprachlichen Äußerungen (vergl. auch Mergenthaler 1986). Bedingt auch durch die Übertragung der Interviews ins Deutsche wurde sich für die einfachere Form der Transkription entschieden. Dass damit einige Informationen und Interpretationsmöglichkeiten verloren gehen, muss hingenommen werden, erscheint aber in Bezug auf das Gesamtergebnis als nicht so bedeutsam.

Weiter oben wurde auf das Fragegerüst der durchgeführten Interviews eingegangen und die wesentlichen inhaltlichen Frageschwerpunkte vorgestellt. Hier sei aber noch einmal darauf hingewiesen, dass bei der Durchführung der qualitativen Interviews nicht der Informationsaspekt – also die Frage nach dem „was“ – im Vordergrund des Interesses steht, sondern die Frage nach dem „wie“: Wieso erzählt der Befragte ausgerechnet die Ereignisse, die er beschreibt? Wieso lässt er andere aus? Wie verknüpft er seine verschiedenen Aussagen? Welche Bearbeitungs- und Bewältigungsformen lassen sich an den Aussagen beobachten? Welche politischen oder weltanschaulichen Deutungsmuster lassen sich in den Beschreibungen erkennen? Es geht also nicht um die Rekonstruktion von Geschehenem, sondern um die Analyse von Reflexionen über Geschehenes.

Diese so formulierte Zielsetzung hat Konsequenzen für die Art der Auswertung der Interviews und für die Darstellung ihrer Ergebnisse.

Häufig werden in der Auswertung qualitativer Interviews einzelne, scheinbar thematisch zusammenhängende Textpassagen aus verschiedenen Interviews zusammengeführt und analysiert (für die Geographie vgl. z. B. Wood 2003 oder auch Becker 1998). Dieses Vorgehen kann leicht zu unerlaubten Schlüssen führen, da die Passagen aus ihren jeweiligen sinnprägenden Kontexten herausgelöst werden. Abgesehen von dem Umstand, dass in einem solchen Verfahren der Leser keinerlei Möglichkeiten hat, die Schlussfolgerungen des Interpretierenden nachzuvollziehen, weil dessen Textselektionen im Verborgenen bleiben, wird man auch dem Ziel nicht gerecht, unterschiedliche Problemlösungskonzepte und Bewältigungsformen der einzelnen Interviewpartner herauszuarbeiten. Diese Interpretationsleistungen sind ja jeweils an den Gesamtzusammenhang der im Interview produzierten Texte gebunden. Im Vordergrund der Interpretationsarbeit steht deshalb also zunächst die Einzelfallanalyse.

In den Einzelfallanalysen wird textchronologisch Interview für Interview analysiert. Es sollen allerdings nicht alle 15 durchgeführten Interviews aufgearbeitet werden; zur Darstellung wird nur eine Auswahl von vier Interviews gelangen. Diese vier Gespräche wurden nach dem Kriterium der möglichst großen Varianz ausgewählt.

An die Rekonstruktion der Interviews schließt sich jeweils eine Zusammenfassung der Ergebnisse und eine Gesamtinterpretation des Falles an. Diese orientiert sich an folgenden Kriterien:

- Unterscheidung von Erleben/Handeln und Verhalten/Handeln. Weiter oben wurde schon darauf hingewiesen, dass die Interviewtexte im Hinblick auf die Eigenbeobachtung „autonomes oder heteronomes Agieren“ zu analysieren sind.
- Analyse im Hinblick auf die Problemstellung und Problemlösung. Welche Probleme werden im Interviewtext angesprochen und wie hergeleitet? Welche Problemlösungen werden angeboten.
- Einordnung in die Gesamtbiographie. Hier sollen die Fragen beantwortet werden, welche Möglichkeiten die Texte bieten, den Stellenwert des Ereignisses „temporäre Arbeitsmigration“ für die Gesamtbiographie des Interviewten einschätzen zu können.

Der Einzelfallanalyse schließt sich ein systematisch kontrastierender Fallvergleich an. Hier werden die unterschiedlichen oder sich wiederholenden Merkmale nach dem Prinzip minimaler und maximaler Kontrastierung miteinander verglichen (vgl. Gerhardt 1986). Die Strategie des

minimalen Vergleichs untersucht die Interviewtexte im Hinblick auf ihre große Ähnlichkeit. Hier werden kollektive Gemeinsamkeiten und biographische Muster, die in allen vier vorgestellten Interviews zur Sprache kommen, herausgearbeitet. Der maximale Vergleich geht den anderen Weg und kontrastiert die Texte im Hinblick auf ihre maximale Verschiedenheit. Untersucht werden also Muster und Merkmale, die in dem Text nicht gehäuft auftreten. Ziel des kontrastiven Vergleichs ist es, zu verallgemeinerbaren Aussagen und Kategorien zu gelangen, die sich möglicherweise in ein Typologiekonzept überführen lassen.

Die hier vorgestellte Methode der Textinterpretation bringt es mit sich, dass längere Passagen aus den Interviewtexten wiedergegeben werden. Das hat den Vorteil, dass der Leser so in die Lage versetzt wird, die vorgenommenen Interpretationen auf ihre Stichhaltigkeit hin überprüfen zu können. Dass hierbei auch andere Interpretationen als die vorgenommenen möglich sind, liegt in der Natur der Texte selbst. Kein Text gibt von sich aus ein Analyseraster vor. Worauf es ankommt, ist der Umstand, die Kriterien offen zu legen, nach denen die durchgeführten Interviews analysiert werden sollen.

Den Interviewpartnern wurde vor den Gesprächen eine strikte Anonymität zugesichert. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Namen durch die Chiffren Herr A., Frau B. usw. ersetzt. Auch die in den Interviewtexten vorkommenden Eigennamen (Personen, Ortsnamen usw.) werden anonymisiert.

## **Auswertung der Interviews**

### **Interview mit Herrn A.**

Herr A. ist im März 1968 geboren und lebt mit seiner Frau in einem kleinen Ort in der Nähe von Konin in der Region Wielkopolskie (neu gebildete Wojewodschaft nach der Gebietsreform). Herr A. ist zum ersten Mal 1992 in die Bundesrepublik zum Arbeiten gefahren. Er ist von Beruf Mechaniker und hat die technische Mittelschule besucht. Herr A. hat inzwischen ganz gut Deutsch gelernt, was ihn zu einer Art Vorarbeiter in dem Betrieb werden lässt. Er vermittelt zwischen den polnischen Saisonarbeitern, die kein Deutsch sprechen, und dem Arbeitgeber. Herr A. war ohne Umstände zu einem Interview bereit.

I: Können Sie uns erzählen, welche Arbeit Sie hier machen?

A: Ich arbeite körperlich, mit Möhren. Man muss Möhren ziehen, waschen, packen.

I: Ist das eine schwierige Arbeit?

A: Schwierige – nein, nicht schwierige. In Polen arbeitet man auch schwer. Diese Arbeit ist mittelschwierig.

I: Können Sie dazu ein bisschen mehr sagen? Ich glaube, die Felder werden gewässert?

A: Ja. Es muss gewässert werden. Dann kann man die Möhren besser rausziehen. Wenn die Erde trocken und hart ist, macht man das Möhrengrün kaputt und die Möhre bleibt in der Erde. Wenn die Erde nass ist, dann ist es leichter die ganze Möhre rauszuholen. Dann binden wir die Möhren zum Bund, laden sie in den Container, waschen, packen und laden sie in den Kühlschrank.

I: Arbeiten Sie im Akkord?

A: Ja.

I: Gibt es große Unterschiede in Ihrer Arbeitskolonne zwischen den einzelnen Kollegen? Das der eine ein Kilo in der Stunde erntet und der andere mehr?

A: Man soll sich anpassen. Man muss seine eigene Schnelligkeit ausarbeiten. Wenn man zum ersten Mal hier ist, hat man kein Training, die Hände tun weh und man ist schnell müde. Mit der Zeit gewöhnt man sich und dann geht alles leichter und schneller. Man hat sogar Zeit um eine Zigarette zu rauchen.

I: Wie lange dauert es denn bis man eingearbeitet ist?

A: Für mich waren zwei Wochen genug. Und ich bin zum zweiten Mal hier. Im vorigen Jahr hatte ich noch Probleme gehabt. Diesmal wiederholt sich alles und es ist nicht mehr so schwer.

I: Können Sie vielleicht mal einen typischen Arbeitstag beschreiben?

A: Das Wecksignal ist um 5 Uhr 30. Um 6 fahren wir ins Feld und machen einen Container voll. Dann haben wir 2, 3 Minuten Pause und arbeiten weiter bis 12 Uhr. In der Pause machen wir etwas zum Essen, man muss auch einkaufen fahren, ein bisschen schlafen und nach zwei Stunden geht die Arbeit weiter. Nachmittags arbeiten wir noch 3, 4 Stunden.

I: Und was machen Sie nach der Arbeit?

A: Man muss sich waschen, essen. Ein bisschen fernsehen und um 22 Uhr schlafen gehen. Ich muss 8 Stunden schlafen. Zu Hause mache ich es genau so. Ich plane so meinen Tag, dass ich schon um 21 Uhr mit allem fertig bin und um 22 Uhr schlafen gehen kann. In Polen muss ich auch um 5 Uhr 30 aufstehen. 8 Stunden muss ich schlafen.

In der Gesprächssequenz über die Arbeitsbedingungen während der Saisonarbeit stellt Herr A. einen Vergleich mit den Arbeitsbedingungen in seinem Heimatland an. Die Arbeit ist deshalb nicht schwierig, weil auch in Polen schwer gearbeitet wird. Da er also daran gewöhnt ist schwer zu arbeiten, betrachtet er die Arbeit auf dem Feld als „mittelschwierig“. Sein Tagesablauf in Deutschland ist mit dem in Polen vergleichbar, der Rhythmus von Ruhe und Aktivität sogar identisch. Die Einarbeitung war für ihn nicht besonders schwierig. Zwei Wochen haben ausgereicht, die

Arbeit so erledigen zu können, wie es von der Arbeitsgruppe durch den gemeinsamen Gruppenakkord vorgegeben und erwartet wird.

In dem darauf folgenden Gesprächsabschnitt geht es um die Einschätzung der Anstrengungen, die unternommen werden müssen, um als Saisonarbeiter in Deutschland arbeiten zu können. Die Schilderungen von Herrn A. lassen darauf schließen, dass er darin kein großes Problem sieht. Ein Kollege und sein Bruder hatten ihn das erste Mal eine Arbeit nach Deutschland vermittelt, jetzt braucht er nur noch mit dem deutschen Arbeitgeber zu telefonieren und grünes Licht zu bekommen. Dass er in Deutschland arbeiten geht, wird von ihm in engen Zusammenhang mit seiner Arbeitslosigkeit in Polen gesehen, ohne allerdings hier einen ursächlichen Zusammenhang zu thematisieren. Für die Arbeitslosigkeit werden Rationalisierungen in seinem alten Betrieb und seine längere Abwesenheit, die durch die Ableistung des Militärdienstes bedingt war, angeführt.

I: Was haben Sie machen müssen um hierher zu kommen?

A: In diesem Jahr? (Name Arbeitgeber) anrufen und über mein Problem reden. Ich habe so ein Problem, dass ich in Polen eine Kündigung bekommen habe. Dann habe ich (Name Arbeitgeber) angerufen um meine Arbeit hier ausmachen zu können.

I: Und als Sie das erste Mal hierher kamen?

A: Das erste Mal hat mir ein Kollege diese Arbeit vermittelt. Man kam ins Gespräch, ich hatte noch Urlaub und bin hierher gekommen.

I: Ist das ein Kollege, der auch hier arbeitet?

A: Ja, er war im vorigen Jahr hier.

I: Ist denn die Arbeit hier sehr begehrt? Haben Sie persönliche Beziehungen zu dem Menschen, der Sie hierher gebracht hat oder kennen Sie den nur flüchtig? Wie ist das zustande gekommen, dass er Sie mitgenommen hat?

A: Ich muss nachdenken. Ich habe bei einem privaten Arbeitgeber gearbeitet. Er hat mir gesagt, dass er keine Arbeit mehr für mich hat. Wir haben mit diesem Kollegen in der gleichen Werkstatt gearbeitet und der sagte zu mir: „Man muss eine neue Arbeit suchen.“ Und so habe ich mich für diese Arbeit in Deutschland entschieden. Mein Chef in Polen hat mir dann doch keine Kündigung geschrieben. Ich habe Urlaub genommen und bin nach Deutschland gekommen. In diesem Jahr dagegen arbeite ich nicht mehr in Polen. Und meine Arbeit in Deutschland überhaupt hat folgende Geschichte. Ich habe in einer großen Firma gearbeitet. Dann habe ich meinen Militärdienst gemacht und als ich zurückkam, habe ich nach zwei Wochen eine Kündigung bekommen. Die haben die Arbeitsstellen einfach reduziert. Mein Bruder wollte gerade mit jemandem nach Deutschland zur Arbeit fahren, ich war ohne Arbeit, dann bin ich mitgefahren.

Im nächsten Abschnitt werden Erfahrungen beschrieben, die Herr A. bei seinen Aufenthalten in Deutschland gemacht hat.

I: Was war die wichtigste Erfahrung, die Sie hier gemacht haben?

A: Angenehme oder unangenehme?

I: Beides.

A: Die Beziehungen der Deutschen zu mir. Da, wo ich das erste Mal gearbeitet habe, haben mir die Deutschen sehr viel geholfen. Damals habe ich kein Deutsch verstanden. Meine Arbeitskollegen, die deutschen, haben mir alles mit Zeichensprache erklärt, auf die Uhr gezeigt, wann ich zur Arbeit kommen musste.

I: Wo haben Sie da gearbeitet?

A: Bei einem Bauern bei (Name des Ortes).

I: Das waren eher positive Erfahrungen, die Sie geschildert haben. Gibt es auch weniger gute?

A: Nein. Ich kann mich nicht daran erinnern. Ich habe noch nie eine Erniedrigung erlebt, keinen Verdross.

I: Sie persönlich nicht. Und Ihre Kollegen?

A: Die Kollegen erzählen verschiedene Sachen. Man weiß nicht, ob sie die Wahrheit erzählen. Wenn sie noch etwas dabei trinken, dann kann man diese Erzählungen nicht ernst nehmen.

I: Können Sie sagen, was da erzählt wird?

A: Nein, das möchte ich nicht.

Für Herrn A. ist das Zusammenleben mit den Einheimischen während seiner Aufenthalte in Deutschland durch seine konkrete Arbeitssituation bestimmt. Hier hat er keine negativen, sondern eher positive Erfahrungen gemacht. In der Zeit, in der er noch kein Deutsch sprach und sich noch nicht verständigen konnte, haben seine deutschen Kollegen darauf Rücksicht genommen und ihm geholfen. Er hat zwar von anderen negativen Erfahrungen polnischer Saisonarbeiter gehört, bezweifelt allerdings den Wahrheitsgehalt dieser Schilderungen und möchte darüber auch nicht weiter berichten. Es entsteht der Eindruck, dass Herr A. negativen Erfahrungen keine Bedeutung beimessen will oder aber diese zumindest in der Interviewsituation nicht thematisieren möchte.

Die folgende Sequenz behandelt den „Ruf der Polen“ in Deutschland, gibt also Gedanken wieder, die sich Herr A. über das Image der Polen bei den Deutschen macht.

I: Wenn ein guter Freund, der auch in Deutschland arbeiten möchte, zu Ihnen kommen würde, was würden Sie ihm raten? Was wäre wichtig für ihn zu wissen?

A: Vor allem muss man das Gesicht eines Menschen haben. Man darf kein Alkoholiker, Dieb, Verbrecher werden. Man muss sich korrekt benehmen.

I: Was meinen Sie mit „Gesicht haben“?

A: Es gibt eine solche Redewendung „ein Mensch mit Gesicht“. Das ist ein vernünftiger, ehrlicher Mensch. Ein Mensch, auf den man sich verlassen kann.

I: Sie würden also nicht gerne jemanden mitbringen, der hier etwas Dummes machen würde?

A: Natürlich. Man darf nicht den Ruf der Polen kaputt machen. Es ist bekannt, dass man hier über die Polen Verschiedenes erzählt. Die Polen kommen hierher, weil die Polen Geld brauchen. Die Polen sind die billigsten Arbeitskräfte in Deutschland. Deshalb arbeiten sie hier.

I: Was meinen Sie, was die Arbeit hier in Deutschland so interessant für Polen macht?

A: Die Arbeit ist überhaupt nicht interessant. Jeder kommt um Geld zu verdienen. Würde ich jetzt in Polen eine sichere, gute Arbeit haben, würde ich nicht hierher kommen. Nur als Tourist und mit dem Geld.

I: Was ist denn der Hauptgrund für Sie in Deutschland zu arbeiten?

A: Ich muss Geld für die Miete, Heizung und für Brot für meine Familie haben. Ich muss meine Familie ernähren.

I: Gibt es neben dem Gelderwerb noch andere Gründe, weshalb Sie hierher kommen?

A: Nein, nur Geld.

I: Sie hatten gesagt, dass in Polen viel gesprochen wird, dass es in der Bundesrepublik ein Bild über Polen gibt. Welches Bild haben die Deutschen über die Polen?

A: Die Polen sind als Arbeiter sehr gut, aber mit der Kultur ist nicht immer alles in Ordnung.

I: Können Sie sagen, woher Sie diesen Eindruck haben.

A: Vom Fernsehen. In Polen und Deutschland gibt es verschiedene Sendungen.

I: Und welches Bild wird da wiedergegeben?

A: Z. B. die Kriminalität. Man redet darüber, dass die Polen Autos klauen oder dass sie am Bahnhof in Berlin auch klauen.

I: Sind Sie auch schon selber mal mit diesem Bild konfrontiert worden?

A: Ich empfinde es manchmal in Geschäften. Sie merken, dass wir Polen sind und vielleicht etwas klauen möchten. Man fühlt das.

In dem vorhergehenden Textabschnitt werden zwei unterschiedliche Sachverhalte verknüpft, von denen es zunächst scheint, als hätten sie nichts miteinander zu tun. Wenn Herr A. einen Bekannten als Saisonarbeiter nach Deutschland vermitteln würde, würde er darauf achten, dass diese Person sehr zuverlässig ist. Dabei geht es ihm nicht so sehr darum,

dass er als Gewährsmann für das Verhalten des vermittelten Saisonarbeiters zur Verantwortung gezogen werden könnte, sondern darum, dass der Vermittelte das negative Bild über „die Polen“ in der deutschen Öffentlichkeit bestätigen könnte. Dies gelte es zu vermeiden: „Man darf nicht den Ruf der Polen kaputt machen.“ Herr A. hält die seiner Ansicht nach in Deutschland vorherrschende Semantik über „polnische Kultur“ zwar für falsch, möchte aber dennoch alles vermeiden, was dieses Bild bestätigen könnte – soweit er das beeinflussen kann. Auf seine konkreten eigenen Erfahrungen mit diesen gesellschaftlichen Vorurteilen geht der Interviewte nur kurz ein. Er „fühlt es“, als polnischer Bürger beim Einkaufen genauer beobachtet zu werden. Welche Konsequenzen das für sein Verhalten und Befinden hat, lässt er unerwähnt.

Über die Gründe, warum polnische Staatsangehörige nicht nur einzeln, sondern in großer Zahl als Saisonarbeiter nach Deutschland gehen, vertritt Herr A. eine sehr deutliche Meinung. Sie gehen, weil es zu wenige Verdienstmöglichkeiten in Polen gibt, und sie werden von deutschen Arbeitgebern eingestellt, weil sie die billigsten Arbeitskräfte sind. Auch für ihn persönlich gelten diese Motive. Er arbeitet als Saisonarbeiter um Miete, Heizung und Brot bezahlen zu können.

In der nächsten Gesprächssequenz schildert Herr A. seine berufliche Laufbahn als temporärer Arbeitsmigrant im Ausland.

I: Können Sie sich daran erinnern, wann und von wem Sie zum ersten Mal gehört haben, dass es die Möglichkeit gibt, in Deutschland als Erntehelfer zu arbeiten?

A: Das war nach dem Jahr 1990 und genau, als die Grenze aufgemacht wurde.

I: Und wer hat darüber gesprochen, mit wem haben Sie sich darüber unterhalten?

A: Erst ist mein Bruder nach Deutschland gefahren und hat Geld mitgebracht. Das war viel Geld, jeder wollte so viel Geld haben.

I: Hat Ihr Bruder auch als Saisonarbeiter gearbeitet oder in einer anderen Form?

A: Er hat auch als Saisonarbeiter gearbeitet. Das erste Mal war er schwarz hier. In der Regel ist es so, dass man das erste Mal schwarz hierher kommt. Erst nach zwei Wochen bekommt man Papiere. Der Deutsche muss erst überprüfen, ob der Pole zu dieser Arbeit geeignet ist. Das ist normal.

I: Haben Sie in Ihrem Bekanntenkreis jemanden, der schon in den 80er Jahren in der Bundesrepublik gearbeitet hat?

A: Nein, ich weiß nur, dass es in diesem Ort solche Männer gibt. Aber ich kenne die Leute nicht.

I: „In diesem Ort“? Meinen Sie bei Ihnen zu Hause?

A: Im Nachbarort.

I: Zum Niederrhein kommen polnische Saisonarbeiter schon seit 1920. Ich frage mich, ob das auch in Polen bekannt ist?

A: Ich weiß nichts davon. Keiner hat mir davon erzählt.

I: Weiß man in Polen nicht, dass schon vorangegangene Generationen nach Deutschland gegangen sind?

A: Das weiß man aus der Geschichte.

I: Lernen Sie das in der Schule.

A: Ja, ja, in der Schule.

I: Wann waren Sie denn zum ersten Mal in Deutschland?

A: 1992.

I: Waren Sie da als Tourist oder haben Sie da gearbeitet?

A: Ich war als Tourist hier und habe gearbeitet. Ich war ca. drei Wochen hier und habe gearbeitet. Ich war hier mit meinem Bruder.

I: Darf ich mal nachfragen. Was meinen Sie mit „hier“? Am Niederrhein oder in (Name des Ortes)?

A: Ich war in der Nähe von (Name des Ortes).

I: Und wie oft haben Sie hier in Deutschland seit 1992, als Sie das erste Mal da waren, gearbeitet?

A: Danach habe ich als Saisonarbeiter gearbeitet. Ich habe auch drei Monate im Gewächshaus gearbeitet. Dort habe ich zwei Jahre nacheinander mit Blumen gearbeitet. Danach hatte ich die Pause gehabt, und nach der Pause arbeite ich hier mit Möhren.

I: Waren Sie auch schon einmal in einem anderen Land beschäftigt? Nicht in Deutschland, sondern woanders?

A: Ich war ein paar Wochen in der Ukraine, von meiner Firma aus.

I: Auch in den 90er Jahren? Oder war das vorher?

A: Das war 96 oder 97.

Herr A. hat seine Laufbahn als Arbeitsmigrant nach der Wende begonnen. Er schildert diesen Start als eine Begebenheit, die damals üblich war und von vielen angestrebt wurde. „Erst ist mein Bruder nach Deutschland gefahren und hat Geld mitgebracht. Das war viel Geld, jeder wollte so viel Geld haben.“ Dabei muss am Anfang die Unsicherheit der illegalen Arbeit in Kauf genommen werden. Der Gesprächspartner begründet diesen Umstand mit dem Hinweis auf die Interessen des Arbeitgebers, zunächst einmal überprüfen zu müssen, ob der Migrant auch tatsächlich für die Arbeit geeignet sei. Deshalb sei es „normal“ am Anfang als Tourist in die Bundesrepublik einzureisen und erst danach die Arbeit als legale Saisonarbeitstätigkeit aufzunehmen. Auch der Wechsel der Arbeitsstelle wird als unproblematisch beschrieben. Die dazu auf Seiten der Arbeitsmigranten notwendige Flexibilität wird vorausgesetzt

und nicht weiter thematisiert. Hier schließt eine Gesprächssequenz an, die noch einmal rechtliche Aspekte der Saisonarbeit zum Inhalt hat.

I: Haben Sie hier Kontakte zu polnischen Organisationen? Gibt es hier polnische Gewerkschaften oder andere Organisationen, die sich um Sie kümmern?

A: Ich weiß nichts davon. Ich kümmere mich um mich selber. Vielleicht kann der polnische Konsul helfen, wenn etwas passieren würde. Aber ob es wirklich so ist, weiß ich nicht. Ich habe noch keine Probleme gehabt.

I: An wen können Sie sich denn wenden, wenn es dann Probleme gibt? Z. B. mit der Bezahlung oder wenn Sie einen Unfall hätten.

A: Gott sei Dank, bis jetzt habe ich solche Probleme noch nicht gehabt. Wenn es ums Geld geht, dann weiß ich es nicht, mit wem ich darüber reden sollte. Und im Falle eines Unfalls? Ich weiß es auch nicht. Der einzige Weg ist vielleicht nach Polen anzurufen und um Hilfe zu bitten.

I: Gibt es denn in Polen Organisationen, die sich um polnische Saisonarbeiter in Deutschland kümmern?

A: Man kann nur eine Versicherung abschließen. Ich bin versichert. Ich kann es Ihnen zeigen. Das ist eine Unfallversicherung. Die ist bei der Arbeit gültig und wenn ich mich auf dem ganzen Territorium Deutschlands bewege, bin ich auch versichert.

I: Gibt es denn in Polen keine Organisationen, die sich um Sie kümmern? Gewerkschaften oder politische Parteien, die Saisonarbeit in Deutschland auch zum Thema machen?

A: Es gibt so etwas wie ein Arbeitsbüro oder wie das heißt, weiß ich nicht. Ich kann es nicht genau sagen. Vielleicht fällt es mir ein, dann sage ich es.

I: Arbeitsvermittlung?

A: Ja, ich glaube ja. Ich hatte sogar eine Adresse. Das befindet sich in Warschau. Einmal habe ich hier in Deutschland von Polizisten einen Zettel mit der Adresse bekommen. Sie haben uns auf der Straße angehalten und gefragt, was wir hier machen. Wir haben gesagt, dass wir nach einer Arbeit suchen, dann haben sie uns den Zettel mit der Adresse gegeben.

I: Das war die Adresse in Polen?

A: Ja genau.

I: Und wo sind Sie angehalten worden?

A: In Deutschland, auf dem Weg. Das war die deutsche Polizei.

I: Das ist ja interessant, dass deutsche Polizisten Ihnen die Adresse aus Polen geben. Wissen Sie noch, was auf dem Zettel war?

A: Da stand, dass Schwarzarbeit in Deutschland verboten ist, dass wir nur als Touristen und nicht länger als drei Monate in Deutschland bleiben dürfen. Und dann war da noch diese Adresse, wenn wir eine Arbeit hier finden möchten, sollten wir nach Warschau anrufen.

I: Das könnte vielleicht die polnische Arbeitsverwaltung gewesen sein?

A: Ja, das war das Arbeitsamt. Aber da stand der ganze Name. Ich habe da angerufen, man sagte mir, dass ich nach Warschau kommen sollte. Aber ich war nicht da.

I: Kommt das denn oft vor, dass Sie von Polizisten angehalten werden, wenn Sie mit einem Auto mit polnischem Kennzeichen unterwegs sind?

A: Ja, die Polizisten halten uns an. Aber wenn alles in Ordnung ist, dann hat man keine Probleme. Wenn man die grüne Karte und die Versicherung hat, wenn man legal hier arbeitet, keine Zigaretten schmuggelt und nicht zur Mafia gehört, dann hat man keine Probleme.

I: Aber es ist schwer zu dokumentieren, dass Sie kein Mafioso sind.

A: Wir fahren arbeiten. Und ein Mafioso braucht nicht zu arbeiten.

I: Sie können also Ihre Arbeitserlaubnis vorweisen. Wie ist das dokumentiert? Ist das im Visum, wo die Arbeitserlaubnis steht?

A: Das ist im Visum im Pass.

I: Und das ist der Unterschied zum Touristen-Visum?

A: Die Touristen brauchen kein Visum.

I: Ach richtig, genau.

A: Die Polizisten haben uns gesagt, dass man einfach als Tourist drei Monate vom Stempeldatum an hier bleiben kann. Und dass ich hier legal arbeite, kann ich dokumentieren.

Auch in dieser Textpassage wird deutlich, dass Herr A. den Komplex Arbeitsmigration ins Ausland als ein individuelles Problem ansieht. Er kennt keine Organisationen, die sich in irgendeiner Form um Saisonarbeiter außerhalb Polens kümmern und vermisst diese auch nicht. „Ich kümmere mich um mich selber“ ist seine Antwort auf vielfältige Problemlagen. Selbst die polnische Arbeitsverwaltung ist keine Institution, die in seine Strategie der Arbeitssuche einbezogen wird. Wichtig ist für ihn, dass man sich an Gesetz und Ordnung hält, dann bekommt man auch keine Probleme in Deutschland.

An dieser Sequenz fällt vor allem die in ihrer Form etwas überraschende Art der Herstellung der Verbindung von deutscher Polizei und polnischem Arbeitsamt auf. Der Gesprächspartner erwähnt, dass er erst in Deutschland von der Polizei auf die Zuständigkeit der polnischen Arbeitsverwaltung hingewiesen wird. Das lässt darauf schließen, dass die institutionellen Rahmenbedingungen polnischer Saisonarbeit in Deutschland für den Interviewpartner nur insofern interessant sind, als diese Spielregeln vorgeben, gegen die er nicht verstoßen will. Einen positiven Bezug im Sinne einer unterstützenden Institution, die er für seine Belange kontaktieren könnte, sieht er in ihr nicht. Diese Einschätzung

der polnischen Arbeitsverwaltung setzt sich in dem weiteren Verlauf des Gesprächs fort.

I: Wie wird Ihre Arbeit in Deutschland zu Hause von der Familie, von Freunden, Bekannten und Verwandten bewertet? Was sagen die dazu?

A: Das ist eine schwierige Frage. Manche Kollegen sind neidisch, und manche, die hier schon einmal waren, wissen, was hier los ist und sind nicht neidisch. Meine Familie ist zu Frieden, dass ich mir zu helfen weiß, dass sie sich keine Sorgen machen müssen. Wir können noch leben.

I: Welche Kontakte nach Hause halten Sie denn, wenn Sie hier arbeiten?

A: Per Telefon, einmal in der Woche. Und wenn ich Sehnsucht habe, rufe ich öfter an.

I: Und welche Kontakte halten Sie nach Deutschland, wenn Sie in Polen sind?

A: Ich muss sagen, fast keine. Ich telefoniere erst dann, wenn ich Geld verdienen muss.

I: Was machen Sie jetzt, wenn Sie nach Hause kommen? Sie sind arbeitslos. Wer kümmert sich da um Ihren neuen Job? Wie funktioniert das?

A: Keiner kümmert sich darum. Ich muss mich selbst um alles kümmern. Ich bekomme Arbeitslosenhilfe, aber das reicht nicht.

I: Und vermittelt Sie das Arbeitsamt in Polen oder müssen Sie sich selber um eine neue Arbeitsstelle kümmern?

A: Ich bin beim Arbeitsamt gemeldet, aber die haben sehr wenige Angebote. Am besten ist es, wenn man auf eigene Faust eine Arbeit sucht.

Was in dem vorhergehenden Gesprächsabschnitt schon gesagt worden ist, wird hier noch einmal aufgenommen: Herr A. kann sich nur auf sich selbst verlassen, von seinen eigenen Aktivitäten hängt es ab, ob er eine Arbeitsstelle findet. Er kann nicht damit rechnen, dass andere für ihn diese Aufgabe übernehmen.

Auf die Frage, wie die Personen aus seinem engeren Lebensumfeld seine Saisonarbeitstätigkeit in Deutschland einschätzen, führt Herr A. an, dass sie sich mit dieser Situation – genau wie er selber – arrangiert hätten. Nur diejenigen Bekannten seien neidisch auf seine Verdienstmöglichkeiten im Ausland, die die Arbeit hier in Deutschland nicht kennen.

Zum Ende des Gesprächs wird ein kurzer Blick in die Zukunft geworfen und noch einmal auf die Bedeutung der Saisonarbeit als Verdienstquelle eingegangen.

I: Wie sehen Sie denn die Zukunft Ihrer Arbeit hier in Deutschland? Was wird sich ändern, wenn Polen in die Europäische Union aufgenommen wird?

A: Es ist schwer zu sagen, aber ich glaube, die Arbeit wird weniger.

I: Können Sie sagen warum?

A: Das ist ganz einfach: alle Polen kommen hierher. Nein, das kommt vielleicht nicht so. Alle kommen nicht hierher. Ich habe das zum Spaß gesagt. Ich weiß es nicht. Es ist schwer zu sagen. Ich kann das nicht voraussehen. Aber es wird bestimmt nicht besser.

I: Haben Sie denn weiter vor, in Zukunft nach Deutschland zu kommen?

A: Wenn ich keine Arbeit in Polen habe, komme ich nach Deutschland. Hundertprozentig kann ich das nicht sagen, ob ich hierher komme. Ich kann z. B. (Name des Arbeitgebers) anrufen und eine Absage bekommen. Was soll ich dann machen? Ich könnte noch etwas anderes finden.

I: Die Saisonarbeit ist also keine Größe, mit der man gut kalkulieren kann? Man weiß nicht, ob das im nächsten Jahr noch möglich ist?

A: Nein, ich kann nicht damit rechnen. Aber das ist eine große Unterstützung, wenn man hierher kommen und Geld verdienen kann. Wir kommen alle hierher um Geld zu verdienen. Sehr oft auf Kosten der Gesundheit, der Trennung von der Familie.

I: Es wäre für Sie wichtig, dass die schwierige Arbeit, die Sie hier machen, auch entsprechend gewürdigt wird?

A: Man muss sich an diese Arbeit gewöhnen. In Polen arbeite ich auch schwer. Hier in Deutschland arbeite ich schon seit ein paar Jahren. Man kommt hierher um schwer zu arbeiten. In der Landwirtschaft ist die Arbeit sehr schwer. Ich bin es schon gewöhnt und heute finde ich die Arbeit mittelschwer. Wenn ich hierhin fahre, weiß ich genau, was mich erwartet.

Herr A. schaut nicht sehr optimistisch in die Zukunft. Zwar relativiert er sofort wieder die zuvor gemachte Aussage, durch den Beitritt Polens zur Europäischen Union würde die Saisonarbeit durch ein Überangebot an Arbeitskräften weiter an Wert verlieren, indem er sagt, er könne zukünftige Entwicklungen eigentlich nicht voraussehen. Er befürchtet aber, dass es „bestimmt nicht besser“ werde. Auch seine eigene berufliche Situation in Deutschland ist mit vielen, nicht einfach kalkulierbaren Risiken behaftet. Solange er aber in Polen kein ausreichendes Einkommen beziehen könne, wird er versuchen, weiterhin in Deutschland zu arbeiten.

In dieser Gesprächspassage werden auch die zu Beginn des Interviews gemachten Aussagen über die Belastungen durch die Saisonarbeit in Deutschland ein wenig zurechtgerückt. Während zu Beginn des Gesprächs vom Sprecher der Eindruck erweckt wird, dass die Arbeit in Deutschland keine größeren Belastungen mit sich bringt, scheint in der Selbstbeschreibung des Interviewpartners zum Ende des Gesprächs diese Sichtweise aufgegeben zu werden. Die Arbeit wird nun als schwerer

als zuvor beschrieben: „Man kommt hierher um schwer zu arbeiten. In der Landwirtschaft ist die Arbeit sehr schwer.“ Auch die Gesundheit werde durch die Arbeitsbedingungen in Mitleidenschaft gezogen und die Trennung von der Familie wird als schmerzlich empfunden.

Diese scheinbare Widersprüchlichkeit lässt sich zunächst einmal mit dem Hinweis auf die Interviewsituation erklären. Anders als in der schriftlichen Form von Aufzeichnungen, Manuskripten etc. werden Widersprüche in mündlichen Äußerungen nur schwer vom Sprecher selbst entdeckt und können folglich auch nur schwer von ihm geglättet oder gar ausgeräumt werden. In der täglichen Kommunikation fallen solche Arten von kleineren Widersprüchlichkeiten auch gar nicht weiter auf, sie gehören zum Alltag. Wenn jetzt in der Analyse der Interviewtexte diese Widersprüche aufgedeckt werden, so ist dieser Umstand zunächst einmal als wissenschaftliches Artefakt zu bewerten. In diesem Zusammenhang soll aber noch einmal darauf aufmerksam gemacht werden, worauf es bei den durchgeführten Interviews ankommt. Wie bereits ausgeführt worden ist, geht es nicht darum, die Aussagen der Interviewpartner auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen, innere Widersprüche aufzuspüren usw. Vielmehr sollen die Selbstbeschreibungen der Gesprächspartner herausgearbeitet und „ihre Sicht der Dinge“ dargestellt werden. Dass dabei auch Widersprüche sichtbar werden, liegt an der Form der Kommunikation im Interview. Die Gesprächspartner sind ja keine in der Gesprächssituation geübten Personen, denen es vornehmlich darum geht, ein konsistentes, widerspruchsfreies Bild von sich zu zeichnen. Wenn also in der Textanalyse der Interviews Ungereimtheiten, Widersprüche usw. auftauchen, so sind diese Befunde ein Hinweis darauf, dass der Interviewpartner seine Wirklichkeit auch so erlebt. Sie sollten dem Interpretieren keinen Anlass bieten, die „Glaubwürdigkeit“ oder „Zuverlässigkeit“ des Interviewten in Zweifel zu ziehen.

I: Haben Sie eine Erklärung dafür, warum die Deutschen diese Arbeit nicht machen?

A: Es lohnt sich nicht für das Geld zu arbeiten. Die Deutschen haben mehr Sozialhilfe als wir hier verdienen. Stimmt das?

I: Das weiß ich nicht. Also ich würde das sicherlich nicht so allgemein sagen.

A: Ich weiß nicht, ob das stimmt. Ich habe das nur gehört. Wie viel Geld bekommt man als Sozialhilfeempfänger?

I: Es kommt darauf an, wie viele Kinder Sie haben, wo Sie wohnen. Und ich würde sagen, dass, wenn man Ihren Job den ganzen Monat macht und damit eine Familie ernähren will, das in Deutschland nicht möglich ist.

A: Wenn ich hier leben würde, wäre das für mich auch zu wenig. Wenn ich die Miete bezahlen müsste, das Essen kaufen müsste. Wir leben hier sehr billig.

I: Verdienen Sie 12,50 DM pro Stunde?

A: Nein, 9,00 DM.

I: Auch im Akkord?

A: Nein, wenn wir mehr Möhren fertig haben, dann verdienen wir mehr Geld. Aber das Minimum ist 9,00 DM. Aber wenn wir mehr arbeiten, kriegen wir mehr Geld.

I: Ist das nicht 12,00 DM ungefähr?

A: Selten.

I: Wenn man zu diesem relativ geringen Lohn noch die Sozialabgaben abzieht, die Steuer, die man hier bezahlen müsste, dann wird das unter 10,00 DM liegen. Das geht nicht, dass man damit eine Familie ernähren kann.

A: Das weiß ich. Deshalb lohnt es sich für einen deutschen Bauer einen Polen zu beschäftigen. Er hat dann eine billige Arbeitskraft. Würde sich das für ihn nicht lohnen, würde er uns bestimmt nicht einladen.

I: Wie viel verdienen Sie denn in Polen pro Stunde?

A: Brutto 4,00 DM. Man muss noch die Versicherung bezahlen, dann macht das 3,20 DM oder 3,40 DM.

I: Sind die Polen Lebenskünstler? Oder wie funktioniert das?

A: Lebensmittel sind in Deutschland billiger als in Polen. Ich weiß es selber nicht. Wir müssen das einfach durchstehen. Deshalb kommen wir hierher.

Im letzten Abschnitt des Interviews bezieht sich Herr A. in seiner Erklärung, warum keine einheimischen Arbeitskräfte für die Saisonarbeit zur Verfügung stehen, auf ein in Deutschland üblicherweise vorhandenes Bild der sozialen Absicherung. Inländische Saisonarbeitskräfte lassen sich danach deshalb nicht finden, weil die Transferzahlungen der sozialen Sicherungssysteme wenig Anreiz böten, auch gering bezahlte Arbeiten aufzunehmen: „Die Deutschen haben mehr Sozialhilfe als wir hier verdienen.“

In den sich daran anschließenden Äußerungen wird noch einmal deutlich, warum Herr A. in Deutschland als Saisonarbeiter arbeitet. Zwar reicht der Lohn für diese Arbeit in Deutschland nicht aus, eine Familie zu ernähren, aber die Verdienstmöglichkeiten in Polen sind noch geringer. In Deutschland verdient Herr A. das Drei- bis Vierfache gegenüber dem Stundenlohn in Polen. Auf die Frage, wie unter diesen Voraussetzungen ein Leben zu organisieren sei, antwortet er mit einer gewissen Resignation: „Ich weiß es selber nicht. Wir müssen das einfach durchstehen. Deshalb kommen wir hierher.“

### Zusammenfassung und Gesamtinterpretation

In der Zusammenfassung und Gesamtinterpretation des Interviews mit Herrn A. geht es darum, Antworten auf folgende Fragen zu finden: Welche Problemstellungen lassen sich aus dem Interviewtext herausarbeiten, welche Lösungen werden präsentiert? Wie wird in der Selbstbeobachtung des Interviewpartners sein Verhalten eingeschätzt? Nimmt er sich eher als Handelnder (autonomes Agieren) oder eher als Verhaltennder (heteronomes Agieren) wahr? Welchen Stellenwert hat die Erfahrung „Arbeitsmigration“ in der Gesamtbiographie?

Das Grundproblem, mit dem Herr A. sich konfrontiert sieht, ist die Frage, wie er ein einigermaßen ausreichendes Einkommen auf Dauer sicherstellen kann. Schon die in Polen üblicherweise zu verzeichnenden Lohnhöhen lassen es schwierig erscheinen, die materielle und soziale Existenz einer Familie abzusichern. Da Herr A. arbeitslos geworden ist und sich die Arbeitssuche in Polen als schwierig erweist, ist dieser Weg zur Existenzsicherung zunächst einmal verbaut. Ein Ausweg aus dem Problem bietet ihm die Möglichkeit zur Pendel-Migration in die Bundesrepublik.

An vielen Stellen des Textes wird mit diesen problematischen Lebensumständen nun in der Weise umgegangen, indem versucht wird, die mit der prekären Einkommenssituation einhergehende schwierige Lebenslage als nicht weiter hinterfragbare Normalität zu deuten. Dazu gehört die Einschätzung der persönlichen Belastung durch die Art der Arbeit, die Anpassungsleistungen im unmittelbaren Arbeitsprozess, der Arbeitsrhythmus, die Einstellungsprozeduren der deutschen Arbeitgeber bis hin zum „Nicht-Auffallen-Wollen“ während der Freizeit. In all diesen Bewertungen geht es darum, die Erfahrungen der Arbeitsmigration als im Vergleich zum sonstigen Erfahrungsschatz als „normal“ gelten zu lassen und so die Mühen, die mit dem Pendeln zwischen Polen und Deutschland verbunden sind, zu rechtfertigen.

Die Frage, ob Herr A. sich als Handelnder oder als passiv Agierender beschreibt, ist nicht eindeutig zu beantworten. Zwar wird deutlich, dass er nicht von sich aus aktiv geworden ist, um die Arbeitsaufnahme in Deutschland zu realisieren, indem er sich z. B. um eine Stelle bei der zuständigen polnischen Arbeitsverwaltung beworben hätte, sondern es eher einem Zufall zu verdanken ist, dass er in der Bundesrepublik eine Saisonarbeitstätigkeit hat aufnehmen können („Man kam ins Gespräch, ich hatte noch Urlaub und bin hierher gekommen.“ „Mein Bruder wollte gerade mit jemandem nach Deutschland zur Arbeit fahren, ich war ohne Arbeit, dann bin ich mitgefahren.“). Die Art und Weise aber, wie sein Verhalten nach der einmal getroffenen Entscheidung zur Arbeitsmigration beschrieben wird, lässt das Bild eines positiv Handelnden entstehen.

Die Selbstbeschreibungen deuten darauf hin, dass Herr A. sich als jemanden sieht, der in einem gewissen Rahmen Handlungsautonomie beweist, indem er sich bemüht, „das Beste“ aus der Situation zu machen (nicht nur der Interviewtext selber bietet für diese Interpretation einige Anhaltspunkte; auch die Tatsache, dass Herr A. in einem gewissen Umfang die deutsche Sprache erlernt hat, deutet darauf hin).

Zusammenfassend kann man die Position des Gesprächspartners vielleicht folgendermaßen charakterisieren: Herr A. sieht sich als passives Objekt problematischer ökonomischer und sozialer Verhältnisse, in diesen Verhältnissen aber als handelndes Subjekt.

Weil der Interviewpartner in seinen Reflexionen immer wieder bemüht ist, seinem Leben als Arbeitsmigrant „Normalität“ zu verleihen, ist es in gewisser Weise auch verständlich, dass dem Ereignis „Arbeitsmigration“ kein besonderer Stellenwert in der Gesamtbiographie zugeordnet wird. So wie die sozialen und ökonomischen Verhältnisse in Polen „einfach durchzustehen“ sind, so wird auch die Arbeitsmigration nach Deutschland als unausweichliches und damit notwendigerweise zu bewältigendes Ereignis aufgefasst.

## **Interview mit Herrn B.**

Das Gespräch mit Herrn B. ist Anfang Juni 2000 geführt worden. Der Gesprächspartner ist zum Zeitpunkt des Interviews 48 Jahre und wohnt in einer Kleinstadt in der Wojewodschaft Mazowieckie. Er ist verheiratet und hat einen erwachsenen Sohn. Er ist gelernter Schlosser und arbeitet seit vielen Jahren als Fahrer bei der Landesstraßenverwaltung. In dem Jahr, in dem das Gespräch stattfindet, ist er zum zweiten Mal als landwirtschaftlicher Saisonarbeiter in Deutschland.

I: Können Sie sich daran erinnern, wann Sie zum ersten Mal gehört haben, dass es die Möglichkeit gibt, in Deutschland als Saisonarbeiter zu arbeiten?

B: Man wusste das schon seit langer Zeit. Seit ein paar Jahren weiß ich davon.

I: War das noch vor der Wende? Wann war das?

B: Vielleicht vor fünf oder sechs Jahren. Manche haben in verschiedenen Firmen gearbeitet und sind von diesen Firmen zur Arbeit nach Deutschland geschickt worden.

I: Waren das Bekannte oder Berufskollegen?

B: Ein Kollege war hier, das war (Name des Kollegen). Er hat mich auch hierher geholt. Ich wollte ein bisschen mehr von der Welt sehen. Ich bin jetzt schon 48 Jahre alt und ich habe nie gedacht, dass ich hier sein könnte. Man muss etwas sehen. Ich war neugierig wie hier die Straßen aussehen, welche

Schilder auf der Straße sind. Hier ist es besser als bei uns. In Polen gibt es größeren Vandalismus. Das ist tragisch.

I: Sie können hier zu Ihrem Beruf, den Sie in Polen ausüben, etwas dazu lernen? Nehmen Sie hier Anregungen mit nach Hause?

B: Es gibt sehr große Unterschiede. Ich habe später meinen Kollegen erzählt wie das alles hier aussieht, wie man hier arbeitet. Mein Chef war eine Zeit lang als Kontraktarbeiter in Libyen.

Gleich zu Gesprächsbeginn schildert Herr B., in welchen Zusammenhängen er von der Möglichkeit der Saisonarbeit in Deutschland erfahren hat. Seine Aussage „Man wusste das schon seit langer Zeit,“ steht hier allerdings eher für ein kollektives Gedächtnis als für seine konkrete Person. In einen unmittelbaren Kontakt mit Arbeitsmigrationsgelegenheiten ist er erst 1994 oder 1995 durch Kollegen gekommen. Dieser Kontakt war es schließlich auch, der das Arbeiten in Deutschland ermöglicht hat.

Welche Motive bei Herrn B. für die Arbeitsaufnahme entscheidend waren, schildert er auf höchst undramatische Weise: Mit 48 Jahren wollte er endlich etwas „von der Welt“ sehen, und da sich die Gelegenheit bot, hat er sie ergriffen. Dieses allgemeine Interesse verbindet Herr B. mit seinem speziellen beruflichen Interesse als Mitarbeiter der Straßenverwaltung. Der Aufenthalt in Deutschland bietet ihm die Möglichkeit, seinen beruflichen Horizont zu erweitern. Er will die Gelegenheit nutzen und sich ein Bild davon machen, wie es in einem anderen Land aussieht. Nach seiner Rückkehr nach Hause hat er vor, diese neuen Erfahrungen in irgendeiner Weise zu verwerten.

Hier soll zwar nicht der Analyse und Interpretation des gesamten Gesprächs vorgegriffen werden, dennoch sei schon an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass in dem Gespräch ein bestimmtes Bild immer wieder auftaucht. Herr B. betont, dass die Beschilderung der Straßen mit Verkehrszeichen (der Umstand, dass dieses Thema im Interview überhaupt Erwähnung findet, ist aus dem speziellen beruflichen Blickfeld des Interviewpartners zu erklären) in Deutschland besser geregelt sei als in Polen. In Polen gäbe es großen Vandalismus, der Verkehrsschilder und andere Verkehrseinrichtungen immer wieder zerstöre. Dieser Hinweis auf ein Bild, welches die Bundesrepublik als ein Land mit geordneten, „ordentlichen“ Verhältnissen wahrnimmt, wird sich noch an einigen anderen Stellen im Gespräch wiederholen und scheint ein wesentliches Kriterium für den Gesprächspartner zu sein, Deutschland als Wanderungsziel interessant zu finden.

In der folgenden Gesprächssequenz geht es um die erinnerte Geschichte von Auslandserfahrung im persönlichen Umfeld des Interview-

partners. Er berichtet davon, dass seine Mutter als Zwangsarbeiterin in Deutschland war und verknüpft ihre Erfahrungen mit denen seines eigenen Aufenthalts in der Bundesrepublik.

I: Es kommen schon ziemlich lange polnische Saisonarbeiter zum Niederrhein. Man spricht davon, dass es schon seit den 20er Jahren so ist. Haben Sie auch Bekannte oder Familienmitglieder, die hier gewesen sind? Wissen Sie etwas darüber?

B: Von meiner Familie war keiner hier. Aber ich kenne einen Mann aus (Name des Ortes), der hier war und dann hier dauerhaft geblieben ist. Ich weiß nicht, ob er schon jemanden aus seiner Familie hier hatte oder es ihm hier so sehr gefallen hat. Er ist einfach hier geblieben.

I: Haben Sie noch Kontakte zu ihm?

B: Nein, ich weiß nicht, wo er ist. Meine Mutter war hier als Zwangsarbeiterin. Irgendwo in der Nähe von Frankfurt. Ich würde gerne dahin fahren und schauen, wie dieser Ort jetzt aussieht, aber ich habe keine Adresse. Ich weiß nicht, ob das Frankfurt am Main oder an der Oder war. Ich kenne den Nachnamen des Deutschen. Er heißt (Name). Meine Mutter war bei ihm, zwei Jahre und zwei Monate.

I: War Ihre Mutter in der Landwirtschaft oder in einem Industriebetrieb beschäftigt?

B: Das war Viehzucht und Wiesen, Heu.

I: Hier in Wesel war vor kurzem auch eine Gruppe aus Polen; das waren Menschen, die Zwangsarbeit gemacht haben. Manchmal wird so ein Kontakt organisiert.

B: Ich würde das auch gerne sehen, wo meine Mutter war und ihr danach alles erzählen. Ich weiß es nicht, ob die Leute noch leben.

I: Will Ihre Mutter auch mal hierher kommen?

B: Ich weiß es nicht, sie ist schon alt, über 80. Aber ich denke, dass sie bestimmt herkommen und schauen würde, was sich geändert hat.

I: Hat Sie Ihnen viel erzählt als Sie noch jung waren?

B: Ja, sie hat erzählt.

I: Das heißt, Sie haben schon ein Bild von Deutschland bekommen?

B: Ja, jetzt aber ist das schon sehr nebulös.

I: Als ehemalige Zwangsarbeiterin hat Ihre Mutter bestimmt kein positives Bild von Deutschland gezeichnet?

B: Nein, meine Mutter hat erzählt, dass der Bauer, bei dem sie gearbeitet hat, ein guter Mensch war. Die Leute haben überall Ordnung gehabt. Das gefiel den Menschen. Ich merke das auch, dass hier Ordnung herrscht. Das kann man überall merken. Ich habe das beobachtet, dass hier im Dorf sehr wenige Menschen arbeiten. Bei uns arbeiten viele Leute im Dorf. Die Deutschen haben

sehr schöne Agrarmaschinen, eine gute Ausrüstung. Bei uns fehlt das alles noch.

I: Aber es gibt vielleicht mehr Arbeitsplätze für die Menschen?

B: Na ja, die Arbeitslosigkeit gibt es schon auch, aber die freien Arbeitsplätze gibt es noch. Die Menschen machen einfach eine Umschulung und arbeiten in einem anderen Beruf. Ich denke, wenn jemand arbeiten möchte, dann findet er überall eine Arbeit.

I: Haben Sie Ihren Beruf nach der Wende gewechselt oder schon vorher?

B: Noch vor der Wende. Noch zu sozialistischen Zeiten. Das war 1974, im Februar. Ich wollte das nicht, aber nach dem Militärdienst hatte ich den Führerschein der zweiten Kategorie bekommen und meine Kollegen haben zu mir gesagt: „Du bist noch jung, geh als Fahrer arbeiten, dann musst Du nicht mehr in den vier Wänden sitzen.“ Ich habe das als eine gute Idee empfunden. Jetzt arbeite ich als Fahrer.

Im Gegensatz zum einleitenden Gesprächsabschnitt, in dem Herr B. nur vage eine erst kurz zurückliegende Vergangenheit erinnert (den Zeitpunkt, zu dem er zum ersten Mal von der Möglichkeit erfahren hat, in Deutschland als Saisonarbeiter beschäftigt werden zu können, kann er nur ungenau angeben: „Vielleicht vor fünf oder sechs Jahren.“), kann er die Dauer eines Ereignisses, das wesentlich weiter in der Vergangenheit zurückliegt und das er auch nicht aus eigenem Erleben kennt, sehr genau bestimmen. Herr B. 's Mutter war „zwei Jahre und zwei Monat“ bei einem Bauern in Deutschland zur Zwangsarbeit verpflichtet. Ebenso kann er den genauen Zeitpunkt seines Berufswechsels angeben. Diese Selektivität des Erinnerungsvermögens wirft ein bezeichnendes Licht auf die Bewertungsmechanismen biographischer Ereignisse. Nicht das, was erst seit kurzer Zeit der Vergangenheit angehört, wird am besten und lückenlos erinnert, sondern das, was mit größerer Bedeutung versehen wird.

Vor diesem Hintergrund lässt sich weiter schlussfolgern, dass für Herrn B. die ihm aus den Schilderungen seiner Mutter wiedergegebenen Erfahrungen der Zwangsarbeit ein größeres Gewicht besitzen als die Information, dass es Möglichkeiten gibt, in Deutschland arbeiten zu können. Insofern ist es auch aufschlussreich, dass die erinnerten Schilderungen der Mutter in direktem Anschluss an seine eigenen Erfahrungen verbalisiert werden. Inhaltlich wird auch hier wieder das Bild vom „ordentlichen Deutschland“ reproduziert. Die Mutter war bei einem Bauern zwangsverpflichtet, der ein guter Mensch war. Zwischen einem „guten Menschen“ und „Ordnung halten“ besteht in den Schilderungen des Gesprächspartners ein direkter Zusammenhang, wenn er beide Einschätzungen miteinander verknüpft: „meine Mutter hat erzählt, dass der Bauer, bei dem sie gearbeitet hat, ein guter Mensch war. Die Leute haben

überall Ordnung gehabt.“ Unmittelbar an diese Aussage, die sich auf die Erfahrungen seiner Mutter bezieht, stellt er eine Verbindung zur heutigen Situation her: „Ich merke das auch, dass hier Ordnung herrscht. Das kann man überall merken.“

Im weiteren Gesprächsverlauf wird deutlich, dass Herr B. Arbeitslosigkeit nicht als Bedrohung seiner eigenen sozialen und ökonomischen Existenz ansieht. Für ihn gilt der Grundsatz, dass wer arbeiten will, auch Arbeit findet. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, dass die in Polen herrschende Unterbeschäftigung als ursächlicher Faktor für die Arbeitsmigration nach Deutschland von Herrn B. nicht in Betracht gezogen wird.

Das Interview wird mit folgender Sequenz fortgesetzt:

I: Haben bei Ihrer Tätigkeit hier in Deutschland auch Arbeitsvermittler eine Rolle gespielt?

B: Nein, mein Kollege hat den Chef gefragt, ob ich hier arbeiten kann. Der Chef hatte noch freie Plätze und brauchte noch Leute. Er hat meine Unterlagen zum Arbeitsamt geschickt. Ich habe eine Vorladung bekommen, um meine Papiere abzuholen.

I: Kennen Sie keine Arbeitsvermittler in Polen?

B: Man kann nur auf diese Weise legal hierher kommen. Von den Medien weiß ich, dass es auch illegale Vermittler gibt.

I: Wie wird diese Frage der illegalen Arbeit in der polnischen Öffentlichkeit diskutiert?

B: Es ist schwer zu sagen. Ich habe darüber nicht nachgedacht. Ich glaube, dass alle sehr gerne hierher fahren.

I: Ich habe gehört, dass illegale Arbeiter hier angefangen haben zu arbeiten und dann zurück nach Polen transportiert wurden.

B: Aber das ist überall so. Ich habe einen Kollegen, der in Schweden war. Da arbeiten auch viele Menschen schwarz. Fast alle. Das ist kein Problem. Der Kollege hat mir erzählt, dass man in Schweden auf der Straße keinen Alkohol trinken darf. Die Menschen haben das mit Absicht gemacht, um Aufmerksamkeit zu erregen, um verhaftet zu werden und damit kostenlose Ernährung und eventuell eine Arbeit zu bekommen. Die haben das mit Absicht gemacht, um überleben zu können.

I: Sind Sie das erste Mal in Deutschland?

B: Ich bin zum zweiten Mal hier. Das erste Mal war es im vorigen Jahr.

I: Wie lange haben Sie gearbeitet als Sie zum ersten Mal hier waren?

B: Genau so eine Saison. Sieben Wochen. Das ist etwas zu lang. Zu lange Trennungszeit. Man hat auch mit dem Urlaub Probleme. Eine oder zwei Wochen kann man ganz ruhig hier bleiben, um etwas zu besichtigen und sehen zu können. Aber sieben Wochen sind zu lang.

I: Waren Sie schon vor Ihrer Beschäftigung als Saisonarbeiter hier in Deutschland? Nicht zum Arbeiten, aber als Tourist?

B: Nein, und ich weiß auch nicht, ob ich noch einmal hierher zum Arbeiten kommen werde. Ich möchte meinen Urlaub mit meiner Familie verbringen.

In dieser Gesprächssequenz wird deutlich, dass die Saisontätigkeit in Deutschland für Herrn B. von keiner sehr großen ökonomischen Bedeutung ist. Er ist erst zum zweiten Mal hier und wahrscheinlich wird er auch nicht wieder kommen. Statt im Ausland zu arbeiten, möchte er seinen Urlaub lieber mit der Familie verbringen. Auch das Problem der illegalen Arbeit ist für ihn kein Thema, das besonderer Ausführungen bedarf. Er kennt es nur aus zweiter Hand und hat sich darüber noch keine Meinung gebildet.

I: Können Sie vielleicht einen typischen Arbeitstag schildern?

B: Der Chef sagt uns immer, wann wir am nächsten Tag aufstehen sollen. Das ist unterschiedlich. Zum Feld fahren wir um 5 oder 6 Uhr. Das hängt vom Wetter ab. Wenn es schönes Wetter gibt, dann haben wir mehr Arbeit. Wir arbeiten bis 12 Uhr und dann gibt es Mittagspause. Die dauert drei oder vier Stunden. Danach arbeiten wir so lange bis die Arbeit fertig ist. Bis zum Ende. Bis 18, 19 oder 20 Uhr. Manchmal sogar bis 12 Uhr. Heute arbeiten die Kollegen noch. Es gibt mehr Spargel. Manchmal machen wir früher Schluss und dann haben wir Freizeit. Das alles hängt vom Wetter ab. Wenn es regnet, dann ist alles mit Schlamm vermischt.

I: Und was machen Sie abends?

B: Ich wasche mich, esse und gehe dann schlafen. Wir sehen auch fern. Wir haben auf dem Trödelmarkt eine Satellitenanlage gekauft. Jetzt können wir auch polnische Sendungen empfangen. Wir können kein Deutsch.

I: Haben Sie schon die Anlage montiert?

B: Ja, und wir haben sie schon ausprobiert. Alles funktioniert gut.

I: Haben Sie Handball gesehen, Polen gegen Deutschland?

B: Nein, wir waren sehr müde und sind früher schlafen gegangen. Gestern haben wir ausnahmsweise sehr lange gearbeitet. Bis 22 Uhr 30.

I: Auch noch richtig Spargel gestochen?

B: Die ganze Zeit. Wir mussten alles zu Ende machen.

I: War es denn noch hell genug?

B: Ja, auf dem Feld waren wir bis 22 Uhr und dann mussten wir noch hier Ordnung machen und alles für den nächsten Tag vorbereiten.

Der Arbeitsalltag wird relativ distanziert als eine Abfolge bestimmter Ereignisse beschrieben. Bewertungen werden fast gar nicht vorgenommen. Weder wird sich über die Arbeitsbedingungen beklagt, noch wer-

den die Arbeitszeiten kritisiert; auch positive Bewertungen bleiben aus. Herr B. stellt keinen Vergleich zwischen seinen Arbeitsbedingungen in Deutschland und denen in Polen an. Der Leser bekommt den Eindruck als seien die Arbeitsumstände eigentlich kein Thema für ihn, auf das einzugehen sich lohnen könnte.

Das Gespräch wird mit seiner Einschätzung der Situation zu Hause während seiner Abwesenheit fortgesetzt.

I: Wer übernimmt während Ihrer Abwesenheit zu Haus Ihre Aufgaben?

B: Meine Frau und mein Sohn hilft auch.

I: Welche Kontakte haben Sie denn in der Zeit nach Hause?

B: Ich telefoniere. Immer sonntags.

I: Das heißt, Sie wissen was zu Hause los ist.

B: Ja, ich bin auf dem Laufenden.

I: Was sagen Ihre Frau und Ihr Sohn dazu, dass Sie hier arbeiten?

B: Bis jetzt hatten sie nichts dagegen. Aber doch, meine Frau hat mich ein bisschen schief angesehen. Im Haus gibt es auch viel Arbeit. Man braucht auch männliche Hände.

I: Und was sagen Ihre Arbeitskollegen dazu, dass Sie hier arbeiten?

B: Meine Kollegen wissen, dass ich hier bin. Vielleicht sind sie etwas neidisch. Sie wollen auch bestimmt etwas anderes sehen.

I: Und worauf sind sie neidisch?

B: Weil man hier was besichtigen kann. Dieses kleine Stück Welt.

In der vorhergehenden Gesprächssequenz wird noch einmal deutlich, welche Bedeutung die Saisonarbeit im Wertekanon von Herrn B. hat. Obwohl seine Frau keine starke Befürworterin der Arbeitsmigration ihres Mannes ist, hat die Familie nichts gegen seinen Aufenthalt in der Bundesrepublik während seines Jahresurlaubs einzuwenden. Seine Kollegen, so schätzt der Gesprächspartner das ein, sind nicht auf seine Verdienstmöglichkeiten im Ausland neidisch, sondern darauf, dass er etwas von der Welt sehen kann. In der Beschreibung der Reaktion seiner Umwelt auf die Saisonarbeitstätigkeit in Deutschland kommt zum wiederholten Male zum Ausdruck, dass die Möglichkeit, ein Zusatzeinkommen zu erwerben, für Herrn B. nur von zweitrangiger Bedeutung ist. Wichtiger sind die mit dem Aufenthalt verbundenen anderen Gelegenheiten. Auch für diese Einschätzung werden im weiteren Verlauf des Gesprächs Belege aufgezeigt.

I: Von den 220 000 ausländischen Saisonarbeitern in Deutschland kommen ungefähr 210 000 aus Polen. Was meinen Sie, warum werden eigentlich vor

allem Polen für die Saisonarbeit eingestellt? Was macht die Arbeit in Deutschland für viele Polen so attraktiv?

B: Vielleicht der Verdienst. Wenn man das umrechnet, das ist bestimmt ein großer Unterschied. Vielleicht möchten die Polen hier etwas kaufen. Aber bei uns gibt es jetzt auch fast alles. Aber manchmal gibt es das, was man im Moment braucht, nicht.

I: Wie lange müssen Sie in Polen für den Lohn, den Sie hier in sieben Wochen bekommen, arbeiten?

B: Lange. Genau ein halbes Jahr. Unsere Verdienste sind gering. Ich arbeite in einer staatlichen Firma. Vielleicht kann man in einer privaten Firma besser verdienen. Aber in einer staatlichen Firma ist die Arbeit sicher. Zum Beispiel im Krankenhaus verdienen die Menschen sehr wenig.

I: Meinen Sie, dass das der Hauptgrund ist, warum viele Polen in Deutschland während des Urlaubs arbeiten?

B: Ich glaube schon. Das ist eine gute Verbindung: arbeiten und auch etwas besichtigen und etwas kaufen können. Wenn man einen Ausflug machen möchte, muss man das selber finanzieren. Und hier haben wir eine Kostenrückgabe. Und das ist wichtig. Hier kann man etwas kaufen und auch den Haushaltsetat aufbessern. Und ein Ausflug dauert nur zwei oder drei Tage. Das ist zu kurz. Und wenn man hier arbeitet, kann man alles besser sehen und den Menschen und sein Brauchtum besser kennen lernen.

I: Haben Sie konkrete Vorstellungen, was Sie mit dem Geld, das Sie hier verdienen, machen wollen?

B: In diesem Jahr habe ich eine Wohnung gekauft und kann die Raten jetzt bezahlen. Und ich möchte noch hier etwas einkaufen.

I: Noch mal zu den Gründen, die außerhalb des finanziellen Bereichs liegen. Was sind das für konkrete Gelegenheiten oder auch Vorteile, die Sie durch den Aufenthalt in der Bundesrepublik haben?

B: Was besichtigen, sehen, kaufen.

„Besichtigen, sehen, kaufen“ – das ist der Dreischritt um den es in der Saisonarbeit bei Herrn B. geht. Zwar glaubt auch er, dass für die Mehrheit der polnischen Saisonarbeiter das Zusatzeinkommen im Vordergrund steht, für ihn aber kommt es auf die Verbindung unterschiedlicher Möglichkeiten an – wobei das „Besichtigen“ höchste Priorität hat.

Das Gespräch setzt sich fort mit der Frage nach der Regelung der Anwerbestoppausnahmereverordnung, nach der die Saisonarbeitstätigkeit in Deutschland von Ausländern zeitlich begrenzt wird.

I: Sie können in Deutschland nur 49 Tage im Jahr arbeiten. Finden Sie das ungerecht?

B: Nein, das ist in Ordnung. Meiner Meinung nach ist das sogar zu viel. Ich habe einen Monat Urlaub, und 49 Tage, das ist viel mehr als ein Monat. Ich habe zwei Wochen in Polen vorgearbeitet, sonst wäre mein Chef nicht einverstanden. In meinem Fall hat mir mein Chef gesagt: „Fahre und schaue wie die Straßen in Deutschland aussehen. Dann weißt Du, was bei uns gemacht und verbessert werden muss.“

I: Das heißt, für dieses Jahr haben Sie kein Urlaub mehr, um mit Ihrer Familie wegfahren zu können?

B: Leider nicht. Deshalb komme ich im nächsten Jahr vielleicht nicht hierher. Ich möchte gerne mit meiner Familie nach Masuren fahren.

I: In diesem Jahr haben Sie keine Zeit mehr?

B: Wir haben alle samstags frei. Das ist die Rettung.

Auch in der vorhergehenden Sequenz wird an einem immer wieder auftauchenden Bild angeknüpft. Herr B. kommt nach Deutschland um etwas zu sehen. Selbst von seinem Chef erhält er den Auftrag „fahre und schaue“. Die spezifischen Verhältnisse in Deutschland in Bezug auf den Straßenzustand sollen als Beispiel dienen, die Situation in Polen zu verbessern.

Im darauf folgenden Gesprächsabschnitt gibt Herr B. eine Einschätzung der Zukunftsaussichten zur Saisonarbeit ab, kommt aber auch hier wieder auf sein besonderes berufliches Interesse zu sprechen.

I: Wie sehen Sie die Zukunft der Arbeit in Deutschland?

B: Nach dem Beitritt Polens in die EU entwickelt sich das noch, aber es würde sich nicht mehr so lohnen. Ich glaube es wird nicht mehr so große Unterschiede zwischen der DM und dem ZŁ geben.

I: Was meinen Sie, wann Polen in die EU eintreten könnte?

B: Ich glaube, dass Polen noch drei Jahre braucht. Wenn das überhaupt passiert. Aber ich denke schon.

I: Was wird sich noch alles in Polen ändern?

B: Die Regierung. Das ändert sich oft.

I: Woran liegt das?

B: Das ist ein Kampf um die Macht. Jeder möchte Macht haben und wenn er die Macht schon hat, dann tut er nichts.

I: Sind Sie selbst politisch aktiv? In einer Partei oder einer Gewerkschaft?

B: Nein. Früher war ich bei der Solidarność, aber bei uns gab es zu wenige Mitglieder und unsere regionale Solidarność ist untergegangen. Ich bin noch immer für die Solidarność.

I: Ist die Solidarność nicht auch in der Regierung?

B: Ja, aber das ändert sich ständig. Das ist schwer zu verstehen.

I: Wenn Sie das in Polen nicht verstehen, wie sollen wir das dann in Deutschland kapieren?

B: Ich glaube, dass es in der Regierung überall gleich ist. Vielleicht ist das gut, wenn die von oben sich gegenseitig kontrollieren und die Fehler zeigen.

I: Meinen Sie, dass seit der Wende mehr Polen im Ausland eine Arbeit suchen?

B: Ich glaube schon. Früher war es viel schwieriger ins Ausland zu fahren. Es war schwer ein Visum zu bekommen. Nicht nur für Deutschland.

I: Aber von welcher Seite? Von der deutschen oder der polnischen Seite?

B: Die Polen haben die Schwierigkeiten gemacht.

I: Sind Sie zufrieden, dass Sie hier in Deutschland arbeiten können?

B: Ja, ich bin zufrieden, dass ich hier in Deutschland bin. Ich weiß nicht, ob ich auf eine andere Weise hierher kommen könnte. Erst mal habe ich überlegt, ob ich wirklich fahren sollte. Und dann habe ich mich entschieden. Das ist nicht so weit weg. Nach Osten würde ich nicht fahren. Da habe ich Angst.

I: In der Bundesrepublik und insgesamt in der EU wurde darüber diskutiert, dass, wenn Polen und andere Staaten des ehemaligen Ostblocks in die EU eintreten werden, der Arbeitsmarkt von polnischen Menschen überschwemmt werden würde. Wie sehen Sie denn diese Ängste? Sind sie berechtigt oder nicht?

B: Ich glaube, eher nicht. Vielleicht am Anfang. Aber später normalisiert sich alles. Wenn es zwischen der DM und dem ZŁ nicht so große Unterschiede geben wird, dann lohnt es sich nicht mehr hier zu arbeiten. Ich möchte noch zur Straßenbeschilderung zurückkehren. Wir sind hier auf der Autobahn gefahren und ich habe nur geringe Zerstörungen bemerkt. Bei uns ist es sehr schlimm. Das machen die jungen Leute, die nach der Disco nach Hause gehen. Bei uns sind die Abweissteine weiß-rot und hier grün-schwarz-weiß. Einmal wurden bei uns an einem Tag auf einer Straße 60 Abweissteine kaputt gemacht. Im Landesmaßstab wird viel Geld verschwendet. Hier habe ich nur drei kaputte Abweissteine gesehen. Das ist normal. Manchmal wegen eines Unfalls. Bei uns, glaube ich, wurde das mit Absicht zerstört. Ich weiß nicht, warum. Ich denke, die Strafe ist für die Tat zu niedrig. Das muss man ändern, wenn Polen zur EU gehören möchte.

Nach Auffassung von Herrn B. wird das zur Zeit noch existierende Kaufkraftgefälle zwischen der Bundesrepublik und Polen mit dem Beitritt in die EU und der weiteren Entwicklung abnehmen und dafür sorgen, dass immer weniger Polen nach Deutschland zum Arbeiten fahren. Insofern müsste man in Deutschland keine Angst haben, dass der Arbeitsmarkt von preiswerter polnischer Arbeitskraft „überschwemmt“ werde.

Auf die Frage, ob er zufrieden sei, in Deutschland arbeiten zu können, antwortet Herr B., dass er zufrieden sei, in Deutschland zu sein. Nicht, dass er in Deutschland arbeiten kann, ist für ihn wichtig, sondern sich in dem Land überhaupt aufhalten zu können.

Für den Leser überraschend, knüpft Herr B. anschließend wieder eine Verbindung zwischen dem bevorstehenden EU-Beitritt Polens und seinen beruflichen Erfahrungen. Polen wäre gut beraten, dass der Staat vor der Aufnahme in die EU für größere Ordnung auf den Straßen eintritt, indem Täter, die Straßeneinrichtungen zerstörten, härter bestraft werden sollten. Auch hier wird Deutschland wieder als Vorbild dargestellt, in dem mehr Ordnung herrscht und von dem Polen lernen kann.

In der letzten Interviewsequenz wird dieses Bild wiederum aufgegriffen, aber auch hier wieder in sehr unterschiedlichen Zusammenhängen.

I: Haben Sie bei Ihrem Aufenthalt in der Bundesrepublik schon einmal so etwas wie Ausländerfeindlichkeit zu spüren bekommen?

B: Nein, ganz im Gegenteil. Hier grüßen sich die Menschen sogar dann, wenn sie sich persönlich nicht kennen. Das gefällt mir. Bei uns gibt es so etwas nicht. In Polen grüßt man den, den man gut kennt.

I: Was meinen Sie was die Deutschen über die Polen denken?

B: Das ist bestimmt unterschiedlich. Aber ich denke, dass sie nichts Schlimmes denken. Aber es gibt überall verschiedene Menschen, manche sind sehr unordentlich. Ich denke, dass die Deutschen keinen Groll mehr gegen die Polen hegen. Vielleicht noch ältere Leute. Aber die Jugendlichen bestimmt nicht. Wer ist hier schuldig? Keiner. Für die Schulden der vorhergehenden Generation sind die jungen Leute nicht verantwortlich. Das geht nicht.

I: Meinen Sie, dass die historischen Ereignisse keine Rolle mehr spielen?

B: Eher nicht.

I: Meinen Sie, dass man vergessen könnte was passiert ist?

B: Ja, ich denke so. Man soll verzeihen. Wir haben jetzt einen Papst, der genau so darüber redet. Wie kann man im Hass leben? Das Verzeihen ist eine menschliche Sache. Ich habe z. B. keine Vorbehalte. Ich bin ein Katholik.

I: Ihr Chef hat mir erzählt, dass er deshalb gerne Polen einstellt, weil er meint, dass sie mehr als andere mit Landwirtschaft zu tun haben.

B: Das kann sein. Ich glaube, dass es z. B. bei den Russen etwas anders ist. Ich komme aus einem Dorf. Meine Eltern hatten einen kleinen Bauernhof. Deshalb verstehe ich diese Arbeit gut. Aber bei uns ist die Ausrüstung sehr schlecht. Bei uns ist es viel schlimmer als hier. Man muss sehr viel mit den Händen machen. Hier habe ich gesehen, dass man sehr wenig mit den Händen macht. Fast alles machen Maschinen. Und es lohnt sich das zu sehen.

I: Sind Sie auf Ihrer Anreise von jemandem angesprochen worden?

B: Ich bin mit meinem Kollegen mit dem Auto hierher gekommen. Wir wurden von niemandem angesprochen. In Polen habe ich eine Arbeitskollegin, die auch hier arbeiten wollte. Wir haben darüber gesprochen. Und auf der Reise hat uns niemand angesprochen.

I: Frau (Name der Person) hat erzählt, dass, als sie mit dem Bus gefahren ist, auf den Stationen immer kuriose Leute kommen. Manchmal sprechen sie die Passagiere an, zeigen verschiedene Tricks mit Karten und wenn man nicht vorsichtig ist, kann man Geld verlieren.

B: Ich habe gehört, dass man sich in Deutschland noch sicher fühlen kann, aber in Polen ist es leider schon gefährlich

Auch im letzten Gesprächsabschnitt wird deutlich, dass Herr B. Deutschland als Vorbild sehen möchte. Das erstreckt sich auf das persönliche Miteinander (in Polen wird nur derjenige begrüßt, den man gut kennt) über den Mechanisierungsgrad der Landwirtschaft („Hier habe ich gesehen, dass man sehr wenig mit den Händen macht. Fast alles machen Maschinen.“) bis hin zur größeren Sicherheit vor kriminellen Übergriffen („Ich habe gehört, dass man sich in Deutschland noch sicher fühlen kann, aber in Polen ist es leider schon gefährlich.“). Alle diese Punkte machen für Herrn B. die Bundesrepublik zu einem interessanten Reiseland und begründen seinen Entschluss, als Saisonarbeiter nach Deutschland zu gehen.

#### Zusammenfassung und Gesamtinterpretation

Es ist nicht ganz einfach den vorliegenden Interviewtext im Rahmen der für die Interpretation entwickelten Vergleichskategorien Problemstellung/Problemlösung, Verhalten/Handeln und Einordnung in die Gesamtbiographie zu bewerten. Schon die Herleitung der Motivationslage sprengt den Erfahrungsrahmen dessen, was in der Migrationsforschung unter „normaler“ Arbeitsmigration verstanden wird. Während bei der Arbeitsmigration der Gelderwerb im Vordergrund steht, d. h. die Mühen der Wanderung deshalb auf sich genommen werden, um Möglichkeiten der Einkommenserzielung wahrnehmen zu können, was im Heimatland nicht oder nicht im gleichen Umfang möglich ist, bietet der Interviewtext nur wenige Hinweise darauf, dass auch bei Herrn B. der Gelderwerb bei seiner Saisontätigkeit in Deutschland die dominierende Rolle spielt. Zwar räumt Herr B. vorsichtig ein, dass es wahrscheinlich die Verdienstmöglichkeiten sind, die so viele Polen nach Deutschland kommen lassen, für ihn spielen die Einkommensmöglichkeiten aber nur eine untergeordnete Rolle.

Herr B. begründet sein Kommen mit einem anderen Motivationsstrang. Er ist schon 48 Jahre alt und langsam wird es für ihn Zeit, etwas

von der Welt zu sehen. Da hat sich ihm die Möglichkeit geboten, als Saisonarbeiter nach Deutschland zu gehen, und die hat er ergriffen, wovon er selbst etwas überrascht ist: „Ich habe nie gedacht, dass ich hier sein könnte.“

Der Text verbindet an verschiedenen Stellen dieses allgemeine Interesse „ein bisschen mehr von der Welt“ zu sehen mit dem speziellen beruflichen Interesse des Straßenverwaltungsarbeiters und stellt Deutschland als Land dar, in dem Ordnung herrscht, von dem nicht nur Herr B., sondern Polen insgesamt lernen kann. Das ist dann auch das eigentliche Motiv, mit dem Herr B. seine Saisonarbeit in Deutschland begründet. Welche allgemeinen Aspekte lassen sich aus seinen Erfahrungen in Deutschland ableiten, die über seine persönlichen Ambitionen hinausreichen.

Persönliche Probleme, die eventuell eine persönliche Problemlösungsstrategie hätten erforderlich erscheinen lassen, werden im Text nicht formuliert. Der Text berührt die persönliche Ebene nur sehr vage, an einigen wenigen Stellen, etwa dort, wo Herr B. erzählt, dass seine Frau ihn nur ungern nach Deutschland gehen lässt, da sie ihren Mann im Haushalt brauchen könnte. In der Hauptsache werden allgemeine Aspekte im Vergleich Deutschland – Polen zur Sprache gebracht, wobei Deutschland immer als Vorbild erscheint.

Auch die Frage, ob Herr B. sich als passiv Verhaltender oder als handelnde Person beschreibt, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Da der Gesprächspartner keine eindeutigen auf seine Person bezogenen Probleme formuliert und folglich auch keine Problemlösungsstrategien entwickelt, fehlt das entscheidende Handlungsgerüst, vor dessen Hintergrund die Frage zu beantworten wäre. Herr B. erscheint in dem Interviewtext dann auch weniger in der Rolle einer handelnden Person, sondern eher als Beobachtender. Er beobachtet und vergleicht die Verhältnisse in Deutschland mit denen in Polen. Daraus werden keine Handlungsanweisungen, die für ihn persönlich gelten könnten, formuliert, sondern aus dem Vergleich wird eine Entwicklungsrichtung abgeleitet, die Polen als Gesamtgesellschaft zu nehmen hätte. In Bezug aber auf das vorherrschende Motiv des Herrn B., ein Stück von der Welt kennen zu lernen, liegt es nahe, von einer handelnden Person zu sprechen. Zwar agiert er nicht in dem Sinne autonom, dass er Ziele formuliert und dann die entsprechenden Schritte unternimmt, diese Ziele zu verwirklichen. Er ergreift aber eine nach seiner Einschätzung mehr oder weniger zufällig sich ergebende Chance zur Arbeitsmigration und hierin beweist er sich als aktiv Handelnder.

In der Selbstbeschreibung des Herrn B. hat der Akt des Migrierens nach Deutschland für seine Gesamtbiographie keine sehr große Bedeu-

tung. Er ist finanziell auf Arbeitsmigration nicht angewiesen, hat mit seinem zweimaligen Aufenthalt in der Bundesrepublik seine Neugier befriedigt und für die zukünftige Lebensplanung spielt die Saisonarbeitstätigkeit in Deutschland eine nur untergeordnete Rolle. Der Gesprächspartner beabsichtigt nicht, in den nächsten Jahren zum Arbeiten wieder zu kommen. Die Saisonarbeit in Deutschland spielt für Herrn B. nur eine episodenhafte Rolle, eine Rolle, die abgeschlossen scheint.

### Interview mit Frau C.

Frau C. ist zum Zeitpunkt des Gesprächs 34 Jahre alt. Sie kommt aus einer Kleinstadt in der Wojewodschaft Mazowieckie. Sie ist verheiratet und Mutter von drei Kindern im Alter von 8 bis 14 Jahren. Frau C. hat eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau absolviert, übt diesen Beruf aber seit der Geburt ihres ersten Kindes nicht mehr aus und ist seitdem Hausfrau und Mutter. Sie ist zum fünften Mal als Saisonarbeiterin am Niederrhein.

Frau C. hatte sich zwar zu dem Gespräch bereit erklärt, war aber während des Interviews sehr zurückhaltend, so dass der Gesprächsfaden immer wieder abzureißen drohte und sich ein „Frage- und Antwortspiel“ entwickelte, das nicht typisch für Leitfadenterviews sein sollte. Das Gespräch soll dennoch hier vorgestellt werden, weil es Sichtweisen wiedergibt, die in den anderen Interviews so nicht vertreten wurden.

I: Können Sie sich daran erinnern, wann Sie zum ersten Mal davon gehört haben, dass es in Deutschland die Möglichkeit gibt, als Erntehelfer zu arbeiten?

C: Das war vor vier oder fünf Jahren. Meine Kollegin war hier in Deutschland bei der Erdbeerernte beschäftigt und unser Chef kam und suchte Polen, die als Saisonarbeiter bei ihm arbeiten möchten. Meine Kollegin hat mir davon erzählt. Ich dachte mir, dass ich auch gehen kann. Nicht nur um Geld zu verdienen, sondern auch um etwas besichtigen zu können. Deutschland gefällt mir sehr. Hier ist frische Luft und ich kann gut atmen.

I: Haben Sie zuerst woanders gearbeitet?

C: Nein. Das war meine Kollegin. Sie hat mir alles erzählt. Ich war zum ersten Mal hier gewesen.

I: Wie lange macht ihre Kollegin das schon?

C: Lang. Ich weiß es nicht genau. Vielleicht sieben Jahre.

I: Kommt sie aus Ihrem Ort?

C: Nein, aber aus der Umgebung.

I: Machen das viele aus Ihrer Umgebung?

C: Na ja, vielleicht nicht so sehr viele, aber manche kommen hierher.

I: Spielen bei der Vermittlung Arbeitsvermittler in Polen eine Rolle?

C: Nein, nein nur danach, wenn die Papiere aus Deutschland kommen, dann muss das Arbeitsamt alles erledigen. Dann bekommen wir unsere Papiere im Arbeitsamt in Polen.

I: Sind Sie von Herrn (Name des Arbeitgebers in Deutschland) angefordert worden?

C: Ja.

I: Können Sie mir das noch einmal erklären. Wie oft und wie lange Sie hier waren?

C: Ich war viermal hier, immer sieben Wochen, d. h. 48 Tage.

I: Und immer zur Spargelernte, hier bei Herrn (Name des deutschen Arbeitgebers)? Haben Sie nie woanders gearbeitet?

C: Nein, ich habe nicht woanders gearbeitet. In der Freizeit besichtigen wir alles. Wir fahren nach Holland, wir machen verschiedene Touren, Spaziergänge am Fluss. Wir sorgen für Abwechslung und es ist super.

In dem einleitenden Gesprächsabschnitt schildert Frau C., über welche Verbindungen sie nach Deutschland gekommen ist. Wie bei dem größten Teil der polnischen Saisonarbeiter ist auch bei Frau C. die Vermittlung über ihren persönlichen Bekanntenkreis erfolgt. Schon in den ersten Sätzen versucht die Gesprächspartnerin ihre Motivation, nach Deutschland zu kommen, deutlich zu machen. Nicht der Gelderwerb steht im Vordergrund ihres Kommens, sondern sie reist in die Bundesrepublik um hier etwas zu besichtigen, weil Deutschland ihr gut gefällt: „Hier ist frische Luft und ich kann gut atmen.“

Abgeschlossen wird die erste Gesprächssequenz mit der neuerlichen Bestätigung, dass der Aufenthalt in der Bundesrepublik der Gesprächspartnerin sehr gut tut. Damit soll deutlich werden, welche Prioritäten sie mit der Saisonarbeit verbindet. Für Frau C. ist die Arbeit in Deutschland eine willkommene Abwechslung vom Alltag in Polen.

In der darauf folgenden Sequenz, in der nach Kontakten in Deutschland gefragt wird, berichtet Frau C. wiederum von ihren Freizeitaktivitäten.

I: Haben Sie in Ihrer Familie jemanden, der hier auch gearbeitet hat?

C: Nein, nur ich war hier. Ich war auch in anderen Ländern, aber nicht zur Arbeit. Von meiner Familie arbeitet hier keiner.

I: Haben Sie hier Freunde und Bekannte in Deutschland?

C: Ja, aber nicht in (Name der Stadt), sondern in (Name der Stadt).

I: Treffen Sie sich auch mit anderen Saisonarbeitern in Ihrer Freizeit?

C: Ja, wir machen gemeinsame Ausflüge, besichtigen etwas. Das ist einfach eine kleine Gruppe von Polen.

I: Sie haben aber keine organisierten Treffpunkte? Bleibt das Ihrer Initiative überlassen?

C: Das ist nur unsere eigene Initiative. Es gibt keine organisierten Treffen. Wer sollte das organisieren?

In dem nächsten Gesprächsabschnitt wird Frau C. nach ihrem Arbeitsalltag in Deutschland gefragt.

I: Können Sie vielleicht einen typischen Tag hier schildern?

B: Wir müssen morgens früh aufstehen. Unsere Arbeit beginnt um 7 oder 8 Uhr. Nach dem Frühstück gehen wir zu Feld und arbeiten bis 12 Uhr. Danach haben wir eine Pause, drei Stunden. Und dann arbeiten wir noch drei Stunden oder länger. Das hängt davon ab, wie viel Arbeit es gibt.

I: Und danach?

C: Danach fahren wir einkaufen oder machen einen Spaziergang.

I: Wie sind Sie hier mobil? Das ist ja ein bisschen außerhalb der Stadt.

C: Ich habe Bekannte, die auch hier sind. Sie haben Autos.

I: Und wie kommen Sie mit der Männergesellschaft klar?

C: Alle sind sehr freundlich zu mir. Ich bin hier im Moment die einzige Frau. Es war noch eine Frau da, meine Kollegin. Aber sie hat ihre Arbeit schon zu Ende gemacht und ist zurück nach Polen gefahren.

Die Gesprächspartnerin beschreibt den Tagesablauf recht nüchtern. Probleme werden nicht angesprochen und auch der Umstand, dass sie momentan die einzige Frau bei der Arbeit ist, bereitet ihr keine Sorgen. Dieser positive Blick auf das eigene Leben setzt sich fort, als Frau C. darüber berichtet, wie in ihrer Familie mit ihrer Abwesenheit umgegangen wird.

I: Wer macht Ihre üblichen Arbeiten zu Hause, wenn Sie hier sind?

C: Ich habe eine sehr gute Mutter und einen sehr guten Mann, der sich um alles kümmert. Meine Mutter ist zu Hause, wenn die Kinder zur Schule gehen. Die Mutter kocht für alle. Bei den Hausaufgaben hilft die Frau von meinem Bruder. Und abends prüft sie mein Mann, wenn er nach Hause kommt.

I: Leben Sie in einer Großfamilie zusammen?

C: Wir haben ein eigenes Haus. Meine Mutter wohnt in diesem Haus, aber sie hat ihren eigenen Haushalt.

I: Was sagt Ihre Familie dazu? Wie wurde das aufgenommen, dass Sie 48 Tage nicht da sind?

C: Ich komme sehr gerne hierher. Das Klima hier ist für mich sehr günstig. Für mich ist das wie eine Kur. Deshalb ist mein Mann damit einverstanden.

I: Und Ihre Kinder?

C: Ich habe ständigen telefonischen Kontakt mit meinen Kindern. Wir telefonieren fast jeden Tag und unterhalten uns lange.

I: Das heißt, Sie wissen, was zu Hause läuft.

C: Natürlich.

I: Und wenn Sie in Polen sind, haben Sie dann auch Kontakte nach (Name der Stadt)?

C: Nein, das alles bricht bis zum nächsten Jahr ab

I: Wie wird das bei Ihnen zu Hause diskutiert, dass Sie überhaupt in Deutschland arbeiten? Wie wird das bewertet?

C: Das ist schwer zu sagen. Das Geld ist nicht das Wichtigste. Sie freuen sich einfach auf die Einkäufe. Die Kinder möchten, dass ich einen Computer für sie kaufe. Ich möchte hier einen Computer kaufen. Die Kinder sind zufrieden, dass ich hier bin und ihre Wünsche erfüllen kann.

Für Frau C. gibt es keinen Grund sich Sorgen zu machen, dass während ihrer Abwesenheit von zu Hause etwa die Kinder nicht richtig versorgt würden, ihr Ehemann mit der Organisation des Haushalts überfordert wäre oder sonst etwas schief gehen könnte. Ihre Mutter, ihre Schwägerin und auch der Ehemann können ihre verschiedenen Rollen übernehmen und ausfüllen. Die Kinder können die Abwesenheit der Mutter verschmerzen, weil sie jeden Tag mit ihnen telefoniert und weil sie versprochen hat, ihnen bestimmte Wünsche zu erfüllen. Das ist der eine Argumentationsstrang, mit dem Frau C. begründet, dass sie ohne Probleme für eine gewisse Zeit von zu Hause fortgehen kann. Ein anderer schließt sich an die Frage an, was die Familie zu ihrer Saisonarbeit in Deutschland sagt. Hier argumentiert sie, dass es ihr gut tue nach Deutschland zu kommen, weil der Aufenthalt für sie wie eine Kur sei. Weil sie ihren Aufenthalt so positiv sieht, ist auch ihr Ehemann damit einverstanden, dass sie nach Deutschland zum Arbeiten fährt.

In der darauf folgenden Gesprächssequenz geht es noch einmal um die Gründe, die die Gesprächspartnerin mit der Saisonarbeit in Deutschland verbunden sieht.

I: Von den 220 000 ausländischen Saisonarbeitern, die jährlich in Deutschland arbeiten, kommen 210 000 aus Polen. Was meinen Sie dazu? Können Sie das erklären?

C: Es ist schwer zu sagen. Ich glaube, dass jeder seine eigenen Gründe hat. Ich z. B. betrachte das als eine gute Erholung. Ich fühle mich hier wie in einer Kur. So viele Polen arbeiten hier? Das habe ich nicht gewusst.

I: Was ist denn für Sie der Hauptgrund, dass Sie hier arbeiten? Wie können Sie das beschreiben?

C: Bestimmt nicht nur das Geld. Wenn die Zeit kommt, dann weiß ich, dass ich hierher fahren möchte. Hier ist es schön, angenehm. Ich kann etwas Schönes kaufen.

I: Kaufen Sie die Sachen für Ihren persönlichen Bedarf?

C: Ja, alles für den persönlichen Bedarf.

I: Will Ihr Mann auch hierher kommen und arbeiten?

C: Nein, mein Mann hat eine gute Arbeit in Polen. Er arbeitet in Polen und braucht nicht hierher zu kommen.

Frau C. glaubt nicht, dass es einen besonderen Grund gibt, warum der größte Teil der polnischen Saisonarbeiter nach Deutschland kommt. Sie meint, dass jede Person ihre eigenen Gründe habe, um anschließend wieder auf ihre eigenen Motive sprechen zu kommen. Hier wiederholt sie schon Gesagtes. Nicht der Gelderwerb ist das wesentliche Motiv, sondern der Erholungswert, den sie mit dem Aufenthalt in Deutschland verbindet. Eine kleinere Rolle spielt die Möglichkeit, von dem Lohn Anschaffungen zu tätigen, die nicht unmittelbar notwendig („etwas Schönes kaufen“) und vornehmlich für die Kinder bestimmt sind.

Der Hinweis, dass ihr Mann nicht nach Deutschland kommen brauche, weil er eine gute Arbeit in Polen habe, verweist wiederum auf das Bild der finanziellen Unabhängigkeit, das die Interviewpartnerin von sich zeichnet.

Die Saisonarbeit in Deutschland ist mittlerweile zu einem festen Bestandteil ihres Lebens geworden, darauf deutet ein fast schon poetisch zu bezeichnender Satz hin: „Wenn die Zeit kommt, dann weiß ich, dass ich hierher fahren möchte.“ Die Saisonarbeit in Deutschland ist für Frau C. die Gelegenheit, etwas Besonderes und Außergewöhnliches in ihrem Leben machen zu können. Die Freude an diesem Besonderen möchte sie auch mit ihrer Familie teilen und insbesondere möchte sie ihre Kinder daran teilhaben lassen. Daher plant sie einen gemeinsamen Urlaub mit der Familie in Deutschland zu verbringen.

Trotz ihrer Begeisterung für Deutschland kann sie es sich nicht vorstellen, dauerhaft in der Bundesrepublik zu leben. Eine Übersiedlung kommt für sie nicht in Frage, da Polen ihre Heimat ist.

I: Reden Sie mit Ihren Bekannten und Freunden darüber? Möchten die vielleicht auch hierher kommen?

C: In meiner Familie fragt jeder, wie es hier war. Besonders meine Mutter und die Kinder. Ich habe meinen Kindern gesagt, dass, wenn ich zurück nach Hause komme, dann nimmt der Papa Urlaub und wir fahren mit der ganzen Familie vielleicht für eine Woche nach Deutschland. Ich möchte sehr gerne,

dass meine Kinder das auch alles sehen können. Es wären schöne Ferien für meine Kinder. Ich werde ihnen alles zeigen.

I: Und das lässt sich realisieren?

C: Natürlich. In diesem Jahr möchte ich das realisieren. In den Ferien.

I: Die Überlegung, für immer nach Deutschland zu kommen, gibt es bei Ihnen nicht?

C: Nein, ich habe ein Haus in Polen, meine Familie. Ich komme sehr gerne her, aber nur für eine bestimmte Zeit. Dann will ich zurück nach Polen. Polska jest Polska. Polen ist Polen.

I: Was bedeutet das „Polska jest Polska“ für Sie?

C: Polen ist meine Heimat. Da sind meine Eltern, meine Familie, mein Haus – mein ganzes Leben ist da.

I: Ja, aber Sie meinen, dass es hier schön ist, dass sie das Ihrer Familie zeigen möchten.

C: Ja, genau. Und jetzt möchte ich in den Ferien mit meiner Familie nach Deutschland reisen.

Im folgenden Gesprächsabschnitt wird versucht, Fragen zu thematisieren, die über den unmittelbaren persönlichen Erfahrungshorizont hinausreichen und die eigene Biographie in einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang stellen könnten. Hier zeigt es sich, dass die Interviewpartnerin kaum bereit ist, sich auf eine solche Perspektive einzulassen, einmal indem sie sagt, sie wisse nichts darüber oder indem sie nur sehr kurze Einschätzungen abgibt.

I: Sie können hier nur 48 Tage arbeiten. Finden Sie das ungerecht?

C: Nein, ich finde das normal. Ich arbeite hier 48 Tage und brauche nicht länger zu bleiben. Wenn ich meinen Urlaub mit der Familie in Deutschland verbringen möchte, kann ich immer kommen, wann ich will. Es gibt kein Verbot.

I: Polen möchte in den nächsten Jahren in die EU eintreten. Wie sehen Sie die Entwicklung, die sich in Polen zeigt? Auch die in Ihren eigenen Lebensverhältnissen?

C: Im Moment ist das schwer zu sagen. Ich glaube, es ist schon höchste Zeit, dass Polen auch in der EU ist. Aber was danach kommt, weiß ich nicht. Ich denke, dass es besser wird.

I: In welcher Beziehung?

C: Es wird keine Grenzen geben und man wird nicht so lange in einer Warteschlange an der Grenze stehen müssen. Es wird genau so problemlos wie zwischen Deutschland und Holland sein.

I: Aber das bedeutet gleichzeitig, dass, wenn Polen Mitglied in der EU ist, dass die Grenzen mit der Ukraine und Weißrussland zugemacht werden. Es

bestand ja bis vor kurzem keine Visumpflicht für z. B. Ukrainer oder Weißrussen für die Einreise nach Polen.

C: Ich weiß nicht viel darüber und ich möchte keinen Blödsinn erzählen. Ich weiß einfach nicht, was kommt.

I: Was hat sich in Polen allgemein seit der Wende geändert?

C: Ich glaube, dass sich für mich persönlich nichts geändert hat.

I: Sie können z. B. reisen. Früher war das nicht so problemlos.

C: Ja, und ich finde das gut, dass ich reisen kann.

I: Seit den 20er Jahren, kurz nach dem ersten Weltkrieg, kommen schon Polen – auch als Saisonarbeiter – an den Niederrhein.

C: Ich habe mir keine Gedanken darüber gemacht.

I: Wussten Sie das nicht?

C: Nein, ich habe das nicht gewusst, dass das schon so lange dauert.

I: In Ihrem Bekanntenkreis oder in Ihrer Familie wurde nicht darüber gesprochen? Das ist in Polen nicht bekannt?

C: In Polen kann man auch Spargel kaufen, aber wer den gestochen hat, weiß ich nicht. Ich möchte in diesem Jahr auch in meinem Garten Spargel pflanzen.

I: Würden Sie denn sagen, dass in der polnischen Öffentlichkeit, z. B. in der Zeitung, die Saisonarbeiter in Deutschland überhaupt kein Thema ist?

C: Ich habe Arbeitsofferten in der Zeitung gesehen. Aber das interessiert mich nicht. Ich würde solche Möglichkeiten nie nutzen.

Auch im letzten Abschnitt des Interviews kommt Frau C. wieder auf denjenigen Punkt zu sprechen, der sich wie ein roter Faden durch das ganze Gespräch zieht und der ihr besonders wichtig zu sein scheint: sie mag Deutschland, sie fühlt sich wohl in diesem Land.

I: Herr (Name des Arbeitgebers) hat mir erzählt, dass er auch deshalb polnische Arbeiter einstellt, weil die einen anderen Bezug zur Landwirtschaft haben.

C: Ich weiß es nicht. Vielleicht hat er Recht. Ich meine, dass der Pole bei der Arbeit sehr solide ist. Wenn ein Pole was macht, dann gut und zu Ende.

I: Haben Sie eine Erklärung dafür, warum keine Einheimischen hier arbeiten?

C: Ich weiß es nicht. Diese Arbeit ist überhaupt nicht so schwer, dass man davor Angst haben müsste. Ich weiß nicht, warum die Deutschen das nicht machen. Das ist natürlich eine andere Arbeit als im Büro bei dem Computer. Das ist ein großer Unterschied.

I: Aber Sie kommen damit klar. Das ist für Sie keine große Anstrengung, die nicht zu bewältigen wäre.

C: Ich habe keine Probleme und komme mit der Arbeit sehr gut zurecht.

I: Sie haben hier noch nie Probleme gehabt, so dass man hätte jemanden einschalten müssen?

C: Nein, unser Arbeitgeber ist sehr ehrlich. Er behütet uns und sorgt dafür, dass uns niemand Unrecht tut. Ich bin sehr zufrieden.

I: Sind Sie auch mit dem Geld zufrieden?

C: Das Geld ist für mich nicht alles. Das Geld ist eine Erwerbssache. In Polen arbeitet man auch und man verdient auch Geld.

I: Ich bedanke mich für das Gespräch. Haben Sie noch etwas, was Ihnen auf der Seele liegt?

C: Ich möchte noch sagen, dass ich in vielen anderen Ländern war, z. B. Italien, Tschechoslowakei, in Ungarn und Russland. Aber in Deutschland gefällt es mir am besten.

I: Können Sie erklären warum? In Italien z. B. ist es auch schön.

C: In Italien ist es auch schön, aber hier sind andere Menschen. Alle sind sehr freundlich.

Wie das Gespräch begonnen hat, so beendet es die Interviewpartnerin: mit einer Lobeshymne auf Deutschland. Aufgewertet wird dieses Lob dadurch, dass Frau C. andere Auslandserfahrungen anführt und einen Vergleich anstellt. Deutschland und seine Bewohner schneiden in diesem Vergleich am besten ab. Da können andere Länder nach ihrer Auffassung nicht mithalten.

Den positiven Eindruck, den die Gesprächspartnerin von den Menschen in Deutschland im Allgemeinen beschreibt, wird auch auf Personen im Konkreten übertragen. Dabei wird ein leicht antiquiert anmutendes, paternalistisches Bild vom deutschen Arbeitgeber gezeichnet: „[...]unser Arbeitgeber ist sehr ehrlich. Er behütet uns und sorgt dafür, dass uns niemand Unrecht tut. Ich bin sehr zufrieden.“ Mit diesem Bild schließt sich der Argumentationskreis und kehrt an seinen Ausgangspunkt zurück: Frau C. gefällt es sehr gut in Deutschland, deshalb fährt sie dorthin.

### Zusammenfassung und Gesamtinterpretation

Die grundlegende Problemstellung des Interviewtextes liegt in der Beschreibung der Motivstruktur, mit dem der Aufenthalt in Deutschland durch die Gesprächspartnerin begründet wird. Einer inneren Stimme folgend weiß sie, dass sie nach Deutschland fahren muss: „Wenn die Zeit kommt, dann weiß ich, dass ich hierher fahren möchte.“ Alle anderen Einlassungen im Interview werden diesem Ziel untergeordnet.

Dabei ist das wichtigste Argument, das im Text an mehreren Stellen angeführt wird, der Umstand, dass Frau C. sich in Deutschland wohl fühlt, die Saisonarbeit gar als Kuraufenthalt beschreibt. Zweifel an dieser Position werden nicht zugelassen. So wird bestritten, dass der Gelderwerb ein Motiv ihres Kommens sein könnte, der Arbeitsprozess selbst

einiges an körperlichem Einsatz abverlangt, der Arbeitgeber in Deutschland eventuell mit der Beschäftigung polnischer Saisonarbeiter eigene Interessen verfolgt, und auch die Beschreibung, dass zu Hause während ihrer Abwesenheit alles wohl gerichtet sei, dient diesem Ziel. Der Text liefert ausschließlich Argumente für einen Aufenthalt in Deutschland, Gegenargumente werden nicht thematisiert und aus der Betrachtung ausgeschlossen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass Frau C. dem Problem des „Fahrens nach Deutschland“ mit einer Problemlösungsstrategie des semantischen „Verniedlichens“ begegnet. In ihrer Beschreibung der Saisonarbeit ist kein Platz für irgendeine Form von kritischer Auseinandersetzung. Auch eine Einordnung in einen über die unmittelbare persönliche Anschauung hinausgehenden gesellschaftlichen oder politischen Zusammenhang wird nicht unternommen oder gar abgewehrt.

Die Frage, ob Frau C. sich in dem Interviewtext als handelnde oder passiv erdulende Person beschreibt, lässt sich relativ eindeutig beantworten. Nichts deutet darauf hin, dass die Gesprächspartnerin sich als eine von ihren Lebensumständen zur temporären Arbeitsmigration ge-drängte Person erlebt. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein – ihre Entscheidungen sind von hoher Freiwilligkeit geprägt, in denen ökonomische Notwendigkeiten oder andere gesellschaftliche Umstände keine Rolle spielen. Frau C. beschreibt sich als eine Person, die ihr Leben so eingerichtet hat, dass die Aufnahme der Arbeit im Ausland möglich wird. Insofern stellt sie sich als handelnde, autonom agierende Person dar.

Die Bedeutung der Arbeitsmigration für die Gesamtbiographie der Interviewpartnerin wird in dem Gespräch sehr hoch eingeschätzt. In den fünf Jahren ihres Kommens ist die Arbeitsmigration zum festen Bestandteil ihres Lebens geworden, den sie nicht mehr missen möchte und dem ein hoher Stellenwert beigemessen wird.

## **Interview mit Herrn D.**

Herr D. ist im Mai 1974 geboren. Er lebt zusammen mit seinen Eltern in einer Kleinstadt in der Wojewodschaft Wielkopolskie und ist gelernter Fernmeldetechniker. Er arbeitet nicht mehr in seinem ursprünglichen Beruf, sondern als Fahrer in einem privaten Unternehmen. Zum Zeitpunkt des Interviews ist der Gesprächspartner ledig, wird aber in naher Zukunft heiraten. Herr D. war gerne zu einem Interview bereit und das Gespräch verlief in einer entspannten Atmosphäre.

In der ersten Gesprächssequenz berichtet Herr D. über seinen Heimatort in Polen und über seine Arbeit in Deutschland. Das Dorf in dem

er aufgewachsen ist, das heute zu der Kleinstadt gehört, in die er vor einiger Zeit umgezogen ist, befindet sich nach seinen Schilderungen im strukturellen Wandel. Früher hätten die Bewohner fast ausschließlich von der Landwirtschaft gelebt. Heute hingegen werde Landwirtschaft nur noch als Nebenerwerb betrieben. Als ein weiteres Indiz für den Strukturwandel wird über ausländische Investitionen berichtet. So werde eine schwedische Kartonagenfabrik gebaut und auch eine holländische Firma errichtet eine Niederlassung in seinem Heimatort.

In seinem Bericht über den Arbeitsalltag während der Saisonarbeit erwähnt Herr D. vor allem, dass er mehr Stunden zu arbeiten habe und die Arbeit auch anstrengender sei als die seiner Kollegen, da er nicht auf dem Feld eingesetzt werde, sondern die Maschinen zum Waschen der Möhren bedienen müsse. Diese größere Beanspruchung durch die Arbeit gehe aber auch mit einem größeren Verdienst einher und das sei schließlich der entscheidende Faktor, auf den es ihm ankomme. Jeder Saisonarbeiter komme nach Deutschland um Geld zu verdienen; da sind die zwei oder drei Stunden, die er gewöhnlich am Tag länger als seine Kollegen arbeitet, eher eine willkommene Möglichkeit als dass sie Anlass zur Beschwerde geben würden.

In den Schilderungen über seinen Heimatort fällt auf, dass Herr D. über sein eigenes persönliches engeres Lebensumfeld hinausschaut und auch allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen in den Blick nimmt. Im weiteren Verlauf des Interviews wird man feststellen können, dass der Gesprächspartner an einigen Stellen bereit ist, eine solche Perspektive einzunehmen und sein eigenes Leben in einen größeren Zusammenhang von gesellschaftspolitischen Entwicklungen stellt.

I: Können Sie uns sagen, woher Sie kommen und wo Sie wohnen?

D: Ich komme aus (Name des Ortes), genauer aus (Name des Ortes). Das ist 6 km von (Name des Ortes) entfernt, aber jetzt gehört der Ort zu (Name des Ortes). In (Name des Ortes) habe ich 18 Jahre gewohnt, jetzt wohne ich in (Name des Ortes). (Name des Ortes), das ist praktisch ein Dorf, aber jetzt gehört es schon zur Stadt. Heutzutage werden die Städte immer weiter ausgebaut. Die Stadt kauft die Grundstücke und baut Wohnhäuser. Damals, als ich dort gewohnt habe, war das noch ein größeres Dorf. Früher haben die Leute nur von der Landwirtschaft gelebt. Jetzt haben die meisten noch einen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb, aber arbeiten auch in verschiedenen Firmen in (Name des Ortes). Die Schweden haben in (Name des Ortes) eine Fabrik gebaut, die Kartons produziert. Es wird auch eine holländische Firma aufgemacht.

I: Welche Arbeiten machen Sie hier?

D: Ich arbeite vor allem körperlich. Ich bin hier schon zum zweiten Mal. Vor einem Jahr war ich auch hier. Ich wasche die Möhren. Ich bin nicht auf dem Feld. Ich arbeite hier und wasche das, was die anderen vom Feld bringen.

I: Haben Sie die gleiche Arbeitszeit?

D: Nein, ich arbeite länger. Sie machen schon Schluss auf dem Feld und bringen noch Möhren. Ich muss sie noch zwei, drei Stunden waschen. Ich arbeite länger, bekomme aber auch mehr Geld. Das ist etwas schlimmere Arbeit als auf dem Feld. Man muss mehr arbeiten, aber ich habe auch mehr Arbeitsstunden und mehr Geld.

I: Können Sie mal einen typischen Arbeitsalltag hier schildern?

D: Jeder kommt hierher um Geld zu verdienen. Wenn man für zwei Monate kommt, möchte man die meisten Stunden haben, um möglichst viel Geld haben zu können. Das ist so weit von zuhause. Heute sitzen wir nur und arbeiten nicht. Es ist besser, wenn man arbeitet. Die Zeit vergeht schneller. Wir stehen vor 6 Uhr auf, um 6 Uhr gehen wir zur Arbeit. Wir arbeiten bis 12 oder 13 Uhr und danach haben wir eine Pause, Mittagspause. Gegen 14 Uhr gehen wir wieder arbeiten. Wie lange wir arbeiten, hängt dann von der Bestellung ab und davon, was wir noch zu tun haben. Und später muss man sich waschen und schlafen gehen. Am nächsten Tag ist es das Gleiche.

I: Sie haben gesagt, dass Sie länger als andere arbeiten müssen. Bis wie viel Uhr arbeiten Sie?

D: Sie beenden ihre Arbeit um 19 Uhr und ich arbeite bis 21, 22 Uhr.

I: Und was machen Sie nach der Arbeit?

D: Ich bin so müde, dass ich fast gar nichts mehr mache. Ich muss mich waschen, was essen, dann ein bisschen aufräumen und schlafen gehen.

Im folgenden Gesprächsabschnitt geht Herr D. auf das Verfahren der Vermittlung von Saisonarbeiterstellen in Deutschland ein.

I: Was haben Sie machen müssen, um hierher zu kommen?

D: Verschiedene Leute machen Verschiedenes. Ich habe gerade einen Bekannten, der arbeitet hier. Er hat mit dieses Angebot besorgt. Durch diese Bekanntschaft bin ich hier. Das war (Name des Bekannten).

I: Vermittelt (Name des Bekannten) diese Arbeit?

D: Das sind verschiedene Leute. Gerade für diese Saison ist das (Name des Bekannten). Diese Arbeit kriegt man nach dem Bekanntschaftsprinzip.

I: Sind das Bekannte, die das schon gemacht haben?

D: Ja, einer muss anfangen. Die Leute erledigen das unterschiedlich. Manche bezahlen, die anderen machen noch etwas anderes.

I: Welche Wege gibt es noch?

D: Meine Bekannten versuchten das per Internet zu erledigen. Aber es hat nicht geklappt.

I: Also, persönliche Beziehungen werden durch Aktivitäten im Internet ersetzt?

D: Überall kann man was finden. Jeder auf seine eigene Art. Wer Bekannte hat, wie ich, dann vermitteln die Bekannten diese Arbeit. Mein Kollege z. B. hat keine Bekannten. Er hat eine Internetadresse bekommen, er sollte was schicken. Da muss man Gebühren zahlen. Per Internet kann man auch eine Arbeit in Deutschland finden. Aber bei uns macht man das noch selten. Ich z. B. habe zum ersten Mal so was über Internet gehört. Und er hat alles geschickt, aber in diesem Jahr kein Angebot bekommen. Und für die Annonce im Internet musste er bezahlen.

I: Sind das deutsche oder polnische Vermittler?

D: Ich kann mich nicht daran erinnern. Ich glaube polnische. Aber die nehmen Geld für die Übersetzung. Das kostet auch Geld. Man muss vom Polnischen ins Deutsche übersetzen. Ich glaube, das war doch im deutschen Internet, weil er seine Papiere hierher nach Deutschland geschickt hat.

Nach Einschätzung des Gesprächspartners gibt es in Polen zwar verschiedene Wege an eine Stelle als Saisonarbeiter in Deutschland zu gelangen, das wesentliche Prinzip aber ist eine Vermittlung über Bekannte, und zwar über Bekannte, die schon längere Zeit in Deutschland arbeiten und sich dort auskennen. Manche Polen müssen für die Vermittlung zahlen, andere – wie er – können sie als kostenlosen Freundschaftsdienst in Anspruch nehmen. Herr D. schildert diesen Umstand recht neutral und emotionslos. Offensichtlich ist die Art der Vermittlung für ihn kein Gegenstand an dem sich sein Gerechtigkeitsempfinden gestört fühlen könnte. Die etwas diffus wirkende Aussage „Verschiedene Leute machen Verschiedenes“ deutet darauf hin, dass er von unterschiedlichen Wegen Kenntnisse hat, in Deutschland eine Anstellung als Saisonarbeiter zu finden. Eine genauere Stellungnahme und Beurteilung der unterschiedlichen Möglichkeiten, von denen einige sicherlich auch einem eher prekären oder illegalen Umfeld zuzuordnen sind, mutet der Sprecher sich hier nicht zu, sondern lässt eine Bewertung offen.

In der nächsten Gesprächssequenz vergleicht Herr D. die Saisonarbeit in der Landwirtschaft mit denjenigen Erfahrungen, die er als Saisonarbeiter im Schaustellergewerbe gesammelt hat. Auch hier betont er wieder, dass die Höhe des Verdienstes der ausschlaggebende Faktor bei der Bewertung der Arbeit sei. Des weiteren führt er an, dass er bisher keinen Bekannten, Freund oder Verwandten zur Saisonarbeit nach Deutschland vermitteln könne, weil dazu weder seine Erfahrungen ausreichten noch dass er bisher genügend tragfähige Kontakte hätte herstellen können, um anderen eine Stelle besorgen zu können.

I: Was war die bisher wichtigste Erfahrung, die Sie hier gemacht haben?

D: Einmal war ich hier und einmal auf der Kirmes. Hier ist die Arbeit schwieriger, aber ich kriege mehr Geld. Auf der Kirmes war es nämlich so, dass es an manchen Tagen keine schwere Arbeit gab, und an anderen Tagen mussten wir auch in den Nächten schwer arbeiten. Die Kirmes zieht jede Woche zu einer anderen Stadt. Da war es wirklich schwer und man bekam weniger Geld.

I: Wenn ein guter Freund zu Ihnen kommen würde und Sie bittet, ihm zu helfen, eine Arbeit als Saisonarbeiter zu bekommen, was würden Sie ihm raten? Was wäre wichtig für Ihren Freund zu wissen?

D: In Polen weiß jeder, dass man hier umsonst kein Geld kriegt. Man muss schwer arbeiten, aber die Arbeit ist viel besser bezahlt als in Polen. Und wenn es um Vermittlung geht, dann würde ich noch keinen Versuch machen, eine Arbeit jemandem zu vermitteln. Für mich hat das auch eine andere Person gemacht. Ich habe nicht so viel zu sagen. Vielleicht würde ich den, der für mich alles erledigt hat, fragen, ob er noch einen Platz hat.

I: Was würden Sie erzählen, was Ihren Freund hier erwartet?

D: Über diese Arbeit hier? Ich könnte nichts genaues erzählen. Ich würde ja nicht wissen, wo der Freund arbeiten würde. Auf dem Feld oder auf der Maschine. Ich würde ihm vielleicht allgemein erzählen, wie die Arbeit hier ist, wie mein Arbeitstag aussieht. Das ist alles. Ich kann aber vermuten, dass mein Freund auf dem Feld arbeiten würde. Dann müsste ich ihm sagen, dass man auf den Knien arbeiten muss. Ich wundere mich, dass hier auch solche Menschen kommen, die schon Probleme mit den Knien haben. Diese Arbeit macht die Knie kaputt.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs werden einige Gründe angeführt, warum viele Polen in Deutschland als Saisonarbeiter arbeiten.

I: Von den 220 000 ausländischen Saisonarbeitern in Deutschland kommen ungefähr 210 000 aus Polen. Wie erklären Sie den großen Anteil von Polen an den Saisonarbeitern.

D: Es ist so: wenn die Polen gut bezahlt werden, werden sie auch gut arbeiten. Wir sind doch Nachbarländer. Deutschland ist ein nahe gelegenes Land, es gibt hier die Möglichkeit ein bisschen Geld zu verdienen. Deshalb fahren die Polen nach Deutschland. Ich habe mit meinem Kollegen darüber gesprochen. Wir haben festgestellt, dass sich für uns die Arbeit noch lohnt. Aber es gibt in Polen solche Regionen, wo die Leute mehr als wir verdienen. Und für diese Leute lohnt es sich nicht, diese Arbeit zu machen. Es geht z. B. um die Warschauer Wojewodschaft. Für diese Menschen ist es besser, wenn man dort eine feste Arbeit hat und in Polen arbeitet. Das sind Regionen, die besser entwickelt sind. Es heißt, dass wenn man bei uns z. B. als Fahrer arbeitet, man zwei- oder dreimal weniger verdient, als Fahrer der in Posen oder Warschau

arbeitet. Viele Leute aus (Name des Ortes) arbeiten als Beauftragte in Warschau oder in Posen.

I: Welche Region in Polen ist denn am wenigsten entwickelt?

D: Ich kann das nicht genau sagen. Ich meine, dass es Dörfer gibt, die weit weg von großen Städten liegen. Als Fahrer bin ich viel unterwegs. Ich fahre oft durch ganz Polen und merke, dass die Dörfer, die weit weg von den Städten liegen und am Ende der Welt sind, wirklich arm sind. Ich kann jetzt nicht genau sagen, wo das ist. Vielleicht in der Nähe von Lublin. Ich rede nicht über die Stadt Lublin. Die Stadt selber ist gut entwickelt. Nur über die kleinen Dörfer, die Landwirtschaft. Die sind ganz hinten.

Zur Erklärung temporärer Arbeitsmigration von Polen nach Deutschland führt Herr D. drei unterschiedliche Argumente an. Das erste Argument gleicht eher einem Stereotyp und lässt sich als vorweggenommenes Gegenargument gegen ein anderes Stereotyp lesen. „Wenn die Polen gut bezahlt werden, werden sie auch gut arbeiten“ – diese Feststellung richtet sich gegen die weit verbreitete, von Herrn D. vielleicht geteilte, zumindest aber zur Kenntnis genommene Ansicht vom „faulen Polen“, „polnischer Wirtschaft“ und ähnlicher in der Öffentlichkeit kolportierter Vorurteile gegenüber Polen. Diesem Stereotyp stellt er das aus der Gewerkschaftsbewegung stammende Stereotyp von „gute Arbeit gegen gute Bezahlung“ gegenüber.

Das zweite Argument bezieht sich auf die geographische Nähe von polnischem und deutschem Arbeitsmarkt: „Deutschland ist ein nahe gelegenes Land, es gibt hier die Möglichkeit ein bisschen Geld zu verdienen.“ So führen die Möglichkeit des Geldverdienens und die nachbarschaftliche Lage zur Arbeitsmigration.

Im dritten Argument vertritt Herr D. die Auffassung, dass regionale Lohndifferenzen der entscheidende Erklärungsfaktor für die Arbeitsmigration darstellt. Auf dieses Argument geht Herr D. etwas ausführlicher ein. Er habe die Erfahrung gemacht, dass in bestimmten, besser entwickelten Regionen Polens die Menschen nicht nach Deutschland fahren. Für die Bevölkerung dort würde sich das einfach nicht lohnen. Herr D. führt an, dass es in Polen Regionen gäbe, in dem der Durchschnittslohn zwei- bis dreimal niedriger läge als in anderen. Vor allem aus diesen Regionen emigrierten Menschen nach Deutschland.

I: Was ist für Sie der Hauptgrund in Deutschland zu arbeiten?

D: Das Geld. Ich habe eine feste Arbeit in Polen. Ich arbeite als Fahrer, obwohl ich einen anderen Beruf habe. Ich habe eine feste Arbeit. Aber es reicht mir nur zum Leben. Und man braucht ein bisschen mehr. Ich bin noch jung. Während des Urlaubs kann ich etwas dazu verdienen.

I: Gibt es neben dem Gelderwerb noch andere Gründe?

D: Es hätte keinen Zweck für zwei Monate so weit von Zuhause zu fahren. Würde ich das in Polen verdienen, würde ich nicht nach Deutschland kommen. Ich heirate im September. Man denkt an die Zukunft. Ich brauche das Geld.

I: Sie haben vorhin gesagt, dass Ihre Kollegen auf dem Feld arbeiten und Sie eine andere Arbeit machen. Wer teilt denn diese Arbeit ein und nach welchen Kriterien?

D: (Name des Arbeitgebers). Und warum, weiß ich nicht. Z. B. auf der Waschanlage kann jeder arbeiten. Aber man muss die Behälter ziemlich hochheben und wenn man klein ist, dann hat man Probleme. Wenn man groß ist, dann ist das einfacher.

I: Haben Sie auf die Organisation der Arbeit keinen Einfluss?

D: Wenn ich merken würde, dass die Arbeit zu schwer ist für mich, dann würde ich auf dem Feld arbeiten gehen oder was anderes machen. Wenn ich selber merken würde, dass die Arbeit für mich nicht geeignet ist, dann würde ich das dem Chef sagen, dass ich woanders arbeiten möchte.

I: Gibt es so was wie einen Vorarbeiter, der ein bisschen die Arbeit organisiert?

D: Die Grundlage bilden die Sprachkenntnisse. In unserer Gruppe gibt es drei Leute, die Deutsch verstehen. Wenn wir z. B. alle dastehen und (Name des Arbeitgebers) etwas sagt, dann muss das übersetzt werden. Sie machen das. Aber die Arbeit teilen wir selber zwischen uns auf. Wir bekommen von (Name des Arbeitgebers) unser Arbeitspensum. Die Kollegen, die Deutsch verstehen, übersetzen alles und erst dann können wir arbeiten.

I: Sie hatten vorhin gesagt, wenn die Polen gut bezahlt werden, dann werden sie auch gut arbeiten. Würden Sie denn sagen, dass Sie persönlich gut bezahlt werden?

D: Bestimmt besser als in Polen. Und ich weiß, dass man in Polen für die gleiche Arbeit dreimal weniger kriegt. Es lohnt sich hierher zu kommen und zu arbeiten. Man bekommt mehr Geld. Ob ich gut bezahlt bin? Das weiß ich nicht. Meiner Meinung nach muss man sehen, ob ein Deutscher für die gleiche Bezahlung hier arbeiten würde.

I: Das wird er nicht tun.

D: Ich weiß es.

I: Da gibt es große Schwierigkeiten Einheimischen so eine Arbeit zu vermitteln.

D: Noch eine Sache fällt mir ein. Für das, was ich hier in zwei Stunden verdiene, müsste ich in Polen acht Stunden arbeiten.

In der obigen Gesprächssequenz bekräftigt Herr D. zum wiederholten Mal, dass es die Verdienstmöglichkeiten sind, die ihn nach Deutschland kommen lassen. Er habe zwar in Polen eine feste Arbeit, der Lohn reiche

aber nur für das tägliche Leben, Extrawünsche seien damit nicht zu realisieren und auch für die Zukunft könne man nichts aufsparen. In Deutschland verdiene er drei- bis viermal so viel wie in Polen. Wäre der Lohn in Polen höher, würde er nicht nach Deutschland kommen.

Auf die Frage, ob er denn seine Saisonarbeit als gut entlohnt betrachte, erwidert der Gesprächspartner, dass er im Vergleich zu seinem Heimatland auf jeden Fall besser bezahlt werde. Im Grunde könne man diese Frage aber nur beantworten, wenn man schaue, ob auch Einheimische für den gleichen Lohn, den er bekomme, die gleiche Arbeit machen würde. Da kommen ihm aber Zweifel.

Im folgenden Gesprächsabschnitt wird ein recht prekäres Thema angeschnitten, das die Aufmerksamkeit auf einen Umstand richtet, der eher im illegalen Raum angesiedelt ist und daher normalerweise nur schwierig zu thematisieren ist. Die eingangs gestellte Frage schließt sich an den von Herrn D. in einer vorhergehenden Gesprächssequenz erwähnten Umstand, dass die Dauer des Arbeitstages im Prinzip von der jeweiligen Auftragslage abhängig sei, es deshalb auch Tage gäbe, an denen nicht gearbeitet würde und folglich auch kein Lohn verdient werden könne. Allerdings ist die rechtliche Situation so, dass die Bestimmungen der Anwerbestoppausnahmeverordnung die Arbeitserlaubnis zur Saisonarbeit an einen bestimmten Betrieb knüpft und es nicht zulässt, dass für ein anderes Unternehmen oder eine Privatperson während des Aufenthaltes in der Bundesrepublik gearbeitet wird. Wenn dennoch versucht wird, arbeitsfreie Tage dadurch zu überbrücken, dass die eine oder andere Tätigkeit bei einem anderen Auftraggeber ausgeführt wird, so ist das illegal und dem Saisonarbeiter droht die Ausweisung und eine Sperrzeit für die nächste Saison. Herr D. berichtet dennoch, dass es durchaus üblich sei einen Versuch in diese Richtung zu unternehmen. Voraussetzung sei allerdings, dass man die deutsche Sprache einigermaßen beherrsche. Die Art und Weise, in der der Gesprächspartner über diesen Sachverhalt berichtet, lässt darauf schließen, dass das beschriebene Verhalten als üblich gilt und die möglichen Konsequenzen nicht thematisiert werden.

Zum Ende des Gesprächsabschnitts betont Herr D. noch einmal, dass es bei der Arbeit in Deutschland ums Geld gehe und nicht – wonach der Interviewer gefragt hatte – um Spaß.

I: Sie sagten vorhin, es sind solche Tage wie heute, wenn Sie nicht arbeiten können, weil keine Arbeit da ist, weil niemand die Möhren braucht. Sie haben nichts zu tun. Kümmern Sie sich dann um eine andere Arbeit?

D: Das heißt ja. Woanders, das ist unterschiedlich. Das gefällt mir, dass (Name des Arbeitgebers) fast immer was für uns findet. Natürlich nur, wenn er etwas hat. Nur heute hatten wir wirklich nichts zu tun. Würde (Name des Ar-

beitgebers) was für uns haben, würde er uns die Arbeit geben. Genauso war es im letzten Jahr.

I: Gibt es auch eine Möglichkeit außerhalb dieses Bauernhofes zu arbeiten?

D: Wenn man die deutsche Sprache kennt, dann gibt es welche.

I: Deutsch zu können ist die Voraussetzung?

D: Ja, das ist überall gleich. Wenn man nicht sprechen kann, hat man keine Möglichkeiten.

I: Und was sind das für Arbeiten, wenn es dazu kommt?

D: Hauptsächlich in der Landwirtschaft. Bei den Bauern, die große Bauernhöfe haben, kann man immer für einen Tag Arbeit finden.

I: Sie haben auch gesagt, dass Sie auf der Kirmes gearbeitet haben. Wann war das und wer hat Sie dahin vermittelt? Wie lange haben Sie da gearbeitet?

D: Das hat mir auch ein Bekannter vermittelt. Ich konnte da sehr lange arbeiten, aber ich habe nicht so viel Urlaub in Polen gekriegt. Ich war fünf Wochen da. Es war in der Nähe von Luxemburg.

I: In welchem Jahr?

D: Das war vor vier Jahren.

I: Hat Ihnen da die Arbeit mehr Spaß gemacht als hier?

D: Bei der Arbeit hier braucht man keinen Spaß zu haben. Man braucht Geld. Aber wenn schon, dann hat mit die Arbeit auf der Kirmes nicht so viel Spaß gemacht.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs schildert der Interviewpartner, seit wann er davon weiß, dass man als Saisonarbeiter in Deutschland arbeiten kann. Er unterscheidet dabei zwischen einem allgemeinen Wissen („jeder Pole weiß“) über die Saisonarbeit und einen unmittelbaren, anwendungsorientiertem Wissen, welches die Arbeitsmigration ermöglicht. Nach seiner Auffassung waren die Anfänge der Saisonarbeit durch Schwarzarbeit dominiert, während heutzutage die Mehrheit der Saisonarbeiter legal in Deutschland arbeiten würde. Die legale Arbeit habe den Nachteil, dass man durch die bürokratischen Prozeduren, die mit der Saisonarbeit zusammenhängen, erst sehr spät erfahre, ob die Arbeitsvermittlung auch wirklich zustande käme. Die Art der Vermittlung unterscheidet sich zwischen legaler Saisontätigkeit und Schwarzarbeit nicht. Das vorherrschende Prinzip sei hier wie da das der Bekanntschaft.

I: Können Sie sich daran erinnern, wann und wo Sie zum ersten Mal gehört haben, dass es die Möglichkeit gibt, in Deutschland als Erntehelfer zu arbeiten?

D: Dass es hier überhaupt die Möglichkeit gibt, habe ich schon vor langer Zeit gehört. Aber darüber, dass ich auch eine Möglichkeit habe, beim (Name des Arbeitgebers) arbeiten zu können, hat mir (Name des Bekannten) erst vor

zwei Jahren gesagt. Und vorher habe ich auf der Kirmes gearbeitet. Diese Arbeit habe ich auch durch einen Bekannten bekommen. Jeder Pole weiß, dass es in Deutschland schon seit 10 Jahren diese Arbeit gibt. Früher hat es sich mehr gelohnt. Jetzt weniger. Früher haben die Leute meist schwarz gearbeitet. Jetzt hat die Mehrheit schon Papiere. Voriges Jahr musste ich lange auf meine Papiere warten. Fast bis zum Ende war ich nicht sicher, ob ich hier arbeiten darf. Erst wenn man die Papiere hat, ist man sicher.

I: Wissen Sie, wie das abgelaufen ist, als die Polen hier noch schwarz gearbeitet haben? Wie kam das zustande? Wer hat das vermittelt?

D: Das war genau so. Auch nach dem Bekantschaftsprinzip. Manche bezahlen für die Vermittlung, die anderen revanchieren sich auf andere Weise. Das ist unterschiedlich. Ich bin durch meine Bekantschaft hierher gekommen. Ich musste nicht bezahlen.

I: Waren auch vorhergehende Generationen, Ihr Vater oder Ihre Mutter in Deutschland?

D: Nein, nur mein Onkel war hier. Aber er hat mir keine Arbeit vermittelt. Er hat hier als Fahrer gearbeitet.

I: Wissen Sie, wann das war?

D: Vor fünf, sechs Jahren.

In der folgenden Sequenz berichtet Herr D. über die Reaktionen seiner Bekannten und Freunde auf seine Saisonarbeitstätigkeit in Deutschland. Zunächst weist er darauf hin, dass das Arbeiten im Ausland im Prinzip nichts besonderes, sondern etwas ganz normales sei. Ungefähr die Hälfte der Personen seines Freundes- und Bekanntenkreises fahre schließlich auch zum Arbeiten nach Deutschland. Problematischer sei es mit seiner Freundin, seiner zukünftigen Frau. Hier müsse die Einsicht über das Gefühl siegen. Er gibt seiner Freundin zwar recht, dass es wirklich nicht schön sei, vor allem den Sommer getrennt voneinander verbringen zu müssen, aber die Einsicht in die Notwendigkeit des Geldverdienens, um sich jenseits des zum Leben unmittelbar Notwendigen Konsumwünsche erfüllen zu können, sei wichtig und so sei sie eben „trotzdem einverstanden.“

Auch in diesem Abschnitt wird deutlich, dass der Interviewtext immer wieder zwei unterschiedliche Perspektiven einnimmt. Einmal wird von einer persönlichen Betrachtungsweise ausgegangen, in der das unmittelbar eigene Leben beschrieben wird. Diese persönliche Perspektive wird dann aber wiederholt mit Überlegungen kontrastiert, die sich auf einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang beziehen.

I: Wie wird Ihre Arbeit in Deutschland zu Hause von der Familie, von Freunden, Bekannten und Nachbarn bewertet?

D: Was die meinen? Wenn es um meine Freunde geht, dann fährt praktisch eine Hälfte von ihnen auch nach Deutschland zur Arbeit. Manche sind vielleicht ein bisschen neidisch, weil, wenn man zurückkommt, man Geld mitbringt. Manche gehen mit Herzlichkeit heran. Die wissen, dass man hier arbeiten geht, um Geld zu verdienen. Etwas anderes ist es mit meiner Freundin. Sie hat schon Sehnsucht nach mir und sie möchte, dass ich schon nach Hause komme. Ihr wäre es lieber, wenn ich nicht wegfahren würde. Die zwei Monate sind eine lange Zeit, besonders im Sommer. Wenn ich nach Hause zurückkomme, dann ist der Sommer schon vorbei.

I: Also, Sie diskutieren darüber. Möchte z. B. Ihre Freundin Sie davon abhalten?

D: Ich bin noch in einer guten Lage. Ich habe eine Arbeit in Polen. Aber es gibt viele Leute, die keine Arbeit haben. Die leben nur von Arbeitslosenhilfe und ich weiß nicht, welcher Meinung ihre Ehefrauen sind. Ich meine, die schicken sogar ihre Männer ins Ausland um zu arbeiten und Geld zu verdienen. Und ich persönlich, ich habe eine Arbeit und ich kann leben. Aber das Leben ist so, dass man immer ein bisschen Geld gut gebrauchen kann. Man möchte eine Wohnung kaufen und einrichten, vielleicht sein Auto wechseln. Das verdiene ich nicht in Polen. Man muss hierher kommen. Und meine Freundin weiß das auch und versteht es. Sie will nicht, aber ist trotzdem einverstanden. So ist es.

Im nachfolgenden Gesprächsabschnitt geht es um die Frage der Arbeitsorganisation im heimischen Betrieb während der Abwesenheit und um Unterschiede in der Personalpolitik zwischen privaten und staatlichen Unternehmen in Polen.

I: Wer macht Ihre üblichen Aufgaben, die Sie zu Hause zu erledigen haben, wenn Sie nicht da sind?

D: Bei der Arbeit gibt es einen Vertreter. In meiner Arbeit muss ich selber einen Vertreter aussuchen. Und zu Hause habe ich keine besonderen Verpflichtungen, noch nicht. Ich wohne bei meinen Eltern und nach zwei Monaten bin ich wieder zu Hause.

I: Bekommen Sie erst dann Urlaub, wenn Sie jemanden haben, der Ihre Arbeit macht?

D: Ja, ich rede nur über meine Firma. Bei uns ist es so. Ich arbeite bei einem privaten Unternehmen und da gibt es andere Regeln, als in den staatlichen Firmen. In der vorherigen Saison war ein Mitarbeiter aus meiner Firma auch hier. Das ist mein Kollege. Er war hier seit April. Dann haben wir uns abgewechselt. Er ist nach Hause gefahren und ich bin hierher gekommen. In unserer Firma wurde ein Ersatzfahrer für die Urlaubszeit eingestellt. Für die Periode von April bis November. Wenn ich nach Hause komme, dann fährt ein an-

derer Kollege nach Deutschland arbeiten. Aber nicht hierher. Der Kollege macht Kränze, die man z. B. zu Ostern oder Weihnachten an die Tür hängt. Aber wo das ist, weiß ich nicht. Das ist eine große Gruppe von Polen, die zur Arbeit fährt. Etwa 160 Männer aus (Name des Ortes) fahren auch dahin. Mein Kollege fährt nur vor Weihnachten. Aber das sind sehr große Gruppen, sechs bis sieben Busse fahren. Ich glaube, die arbeiten in der Nähe von Holland.

I: Sie sagten eben, es gibt einen ziemlich großen Unterschied, wo man arbeitet, ob in einem staatlichen Betrieb oder in der Privatwirtschaft. Worin besteht dieser Unterschied?

D: Die staatlichen Firmen sind mehr stabilisiert. Die berücksichtigen den Arbeiter und seine Rechte. Und bei der privaten Firma ändert sich alles von Monat zu Monat. Es könnte z. B. so sein, dass ich heute eine Arbeit habe und morgen keine. Ich bin ein Beispiel dafür. Wenn ich nach Hause komme, muss ich vielleicht kündigen. Mein Chef möchte meinen Arbeitsvertrag ändern. Ich habe schon gesehen wie viel ich verdienen werde und bin mit dem neuen Verdienst nicht einverstanden. Es bleibt nichts anderes übrig, als eine Kündigung zu schreiben. Es ist bekannt, dass wenn der Arbeitgeber was ändert, es dann für den Arbeitnehmer immer ungünstig ist. Die staatlichen Firmen sind stabiler und die Arbeit ist sicher. Die Arbeiter von staatlichen Unternehmen haben mehr Privilegien. Das, was man kriegen sollte, kriegt man auch, z. B. Zuschüsse, Arbeitskleidung, Reinigungsmittel und Urlaubsgeldzuschuss. Bei dem privaten Arbeitgeber kriegt man meistens gar nichts, wenn man das nicht selber verlangt.

I: Haben Sie auch beobachtet, dass die Leute, die in der Privatwirtschaft arbeiten, eher ins Ausland zur Saisonarbeit fahren als Menschen, die bei staatlichen Betrieben beschäftigt sind?

D: Ja, ich glaube, dass man in einer staatlichen Firma mehr Geld verdienen kann. Vielleicht nicht immer, aber oft. Und andererseits, wenn man in einer solchen Firma arbeitet, dann liegt einem viel an dieser Arbeit, weil diese sicher ist. Man kriegt nicht so einfach eine Kündigung. Bei einem privaten Arbeitgeber kann es passieren, dass, obwohl man gut arbeitet, nach einem Monat trotzdem eine Kündigung bekommt. Die privaten Firmen sind flexibler. Wenn man nicht so viel Urlaub hat, kann man einen unbezahlten Urlaub nehmen. Mit einem privaten Arbeitgeber kann man sich besser einig werden.

I: Gibt es auch zwischen privaten und staatlichen Unternehmen Lohnunterschiede?

D: Das ist unterschiedlich. Ich komme z. B. aus (Name des Wohnortes) und da sind viele Gruben, Elektrizitätswerke. Diese großen Betriebe bezahlen viel mehr.

Herr D. berichtet darüber, welche Vorkehrungen in seinem Betrieb getroffen werden, damit mehrere Mitarbeiter im Zeitraum April bis No-

vember nach Deutschland arbeiten gehen können, ohne dass es zu größeren Störungen des Betriebsablaufes kommt. Die Kollegen stimmen den Zeitpunkt ihrer Abwesenheit untereinander ab. Wenn der eine wieder aus Deutschland zurückkommt, fährt der nächste usw. Außerdem wird eine zusätzliche Kraft für die Hauptreisezeit eingestellt. Auch hier wird die Saisonarbeit in Deutschland als eine bloße Normalität dargestellt. Es werden von den unterschiedlichen Beteiligten viele Arrangements getroffen, um die temporäre Arbeitsmigration nach Deutschland mit den unterschiedlichen Erfordernissen in Polen in Einklang zu bringen.

Einen wesentlichen Unterschied zwischen privaten und staatlichen Unternehmen sieht Herr D. in den Lohndifferenzen. Nach seiner Auffassung verdienen die Arbeiter in staatlichen Betrieben mehr als in privaten Unternehmen. Außerdem sei ihr Arbeitsplatz sicherer und die Beschäftigten seien nicht so rechtlos den Unternehmensentscheidungen ausgesetzt. Als eine weniger positive Eigenschaft wird die geringere Flexibilität staatlicher Unternehmen z. B. hinsichtlich der Urlaubsregelung angeführt.

I: Haben Sie Freunde und Bekannte in Deutschland? Hatten die auch Einfluss darauf, dass Sie nach Deutschland gekommen sind?

D: Ich habe Bekannte. Aber die hatten keinen Einfluss auf meine Entscheidung.

I: Welchen Kontakt haben Sie nach Deutschland, wenn Sie in Polen sind?

D: Sie besuchen uns oft. Ich bin bei meiner Oma groß geworden. Noch vor dem Krieg hatte meine Oma eine befreundete deutsche Familie, die in der Nachbarschaft wohnte, gehabt. Während des Krieges haben sie sich gegenseitig geholfen. Jetzt lebt diese Familie in Deutschland. Wir besuchen uns gegenseitig.

I: Diese Beziehungen haben aber keinen Einfluss darauf, dass Sie nach Deutschland zum Arbeiten gehen?

D: Das ist nur eine Bekanntschaft. Wir reden nicht über die Arbeit. Die Frau arbeitet bei Volkswagen, der Mann bei Audi. Ich frage nicht, ob sie mir eine Arbeit vermitteln können, weil ich genau weiß, dass es bei solchen Firmen keine Arbeit für mich gibt. Was anderes ist es mit der Landwirtschaft.

I: Haben Sie schon daran gedacht, dauerhaft in Deutschland zu bleiben?

D: Dauerhaft vielleicht nicht. Aber mir gefällt das Leben hier sehr. Ich träume davon, dass es in Polen genau so wird. Man ist hier ruhiger, man braucht nicht ständig hinter dem Geld herzulaufen. Hier ist es ruhiger. Ich glaube, hier reicht es, wenn man eine Arbeit hat, dann kann man schon auf dem mittleren Niveau leben. Und bei uns muss man um das Geld kämpfen, um überleben zu können. Wenn man eine Arbeit wie ich habe, dann kann man nur von Monat

zu Monat leben. Als ich hier bei der Kirmes gearbeitet hatte, habe ich etwas Schönes, das ich noch heute in Erinnerung habe, gesehen. Da war ein älteres Ehepaar, das bei der Kirmes mitgefeiert hatte. Die hatten so viel Spaß dabei. Und die alten Menschen bei uns, die ihre Rente kriegen, haben sogar kein Geld fürs Überleben.

Im vorhergehenden Abschnitt berichtet Herr D. von privaten Verbindungen nach Deutschland, die aber auf seine Entscheidung zur Arbeitsmigration keinen Einfluss gehabt haben. Er erkennt sehr deutlich, dass es die arbeitsrechtlichen Bestimmungen verhindern, dass er in Deutschland außerhalb der Landwirtschaft eine Arbeit erhalten kann.

Auf die Frage, ob er schon einmal daran gedacht habe, dauerhaft in Deutschland zu bleiben, erwidert der Gesprächspartner, dass er das wohl nicht vorhabe, er aber davon träume, dass die Lebensverhältnisse in Polen eines Tages mit denen in Deutschland vergleichbar seien. Dabei ist es für ihn in erster Linie erstrebenswert, dass das Einkommensniveau einen geregelten Lebensstandard ermögliche. In Polen hingegen müsse man um „das Geld kämpfen“ und das Leben sei deshalb viel unruhiger und anstrengender. Vor allem älteren Menschen fehle es oft am Notwendigsten zum einfachen Überleben.

Zum Abschluss des Gesprächs vergleicht Herr D. die sozialökonomische Situation im heutigen Polen mit der vor der Wende und geht auf die Zukunftsaussichten im Zusammenhang eines Beitritts zur Europäischen Union ein.

I: Was hat sich seit 89, also seit der Wende in Ihrem Heimatort oder auch allgemein in Polen verändert?

D: Ich weiß noch, wie es damals war und ich sehe, wie es heute ist. Früher war es so, dass jeder eine Arbeit hatte. Man musste sich nicht um Arbeit kümmern. Die Arbeit war immer da. Die Menschen haben das vielleicht schon vergessen. Jetzt gibt es nicht so viel Arbeit. Ich glaube aber, dass sich unser Lebensstandard verbessert hat. Damals gab es nicht so viele Autos, Farbfernseher. Um das alles haben zu können, muss man sehr viel arbeiten. Früher gab es eine Gleichheit. Und jetzt gibt es drei Kasten: die höhere, die mittlere und die Menschen, die gar nichts haben. Und sehr schlimm steht es bei uns um die Landwirtschaft. Jetzt ist die Zeit gekommen, in der es sich überhaupt nicht lohnt, einen Bauernhof zu haben und in der Landwirtschaft zu arbeiten. Die Mehrheit, die einer Stadt nahe wohnt, hat noch Bauernhöfe, arbeitet aber auch in verschiedenen Betrieben. Und die, die weit weg von großen Städten und Betrieben wohnen und nur von der Landwirtschaft leben, erleben eine Tragödie.

I: Haben Sie auch Landwirtschaft zu Hause?

D: Meine Eltern haben 3,5 ha. Aber die verpachten das alles. Wenn man die Maschinen leihen muss, dann lohnt sich das nicht. Meine Eltern arbeiten in einer Zeche.

I: Sehen Sie einen Zusammenhang mit den Veränderungen und dem, dass jetzt mehr Menschen ins Ausland gehen?

D: Ja, viele sind davon vom Leben gezwungen. Die haben keine Arbeit in Polen und müssen hier Geld verdienen. Oder die verdienen so wenig, dass das Geld nur für die Miete und Heizkosten reicht. Und wovon sollte man leben?

I: Es hat auch schon zu sozialistischen Zeiten Arbeitsmigration nach Deutschland gegeben.

D: Damals gab es vielleicht noch einen größeren Verdienstunterschied. Ich denke, dass jeder, der hier gearbeitet hat, Geld verdienen wollte. Es gab auch Emigration. Es ist bekannt, dass der Sozialismus nicht besonders gut war und viele Leute emigriert sind. Jetzt hat man viel mehr Möglichkeiten, man ist frei. Aber diese Freiheit ist auch durch das Geld begrenzt.

I: Wie sehen Sie für die Zukunft Ihre Arbeit in Deutschland? Was wird sich ändern, wenn Polen zur EU kommt?

D: Meine Meinung nach? Ich würde sehr gerne die Lohnerhöhung in Polen sehen. Dass man nicht so weit weg fahren muss, um besser verdienen zu können. Es wäre gut, wenn man auch in Polen gut verdienen könnte. Hätte ich genug in Polen verdienen können, dass ich überleben und noch etwas sparen könnte, würde ich nicht hier arbeiten. Hätte ich die Möglichkeit in Polen mehr zu verdienen, dann wäre es mir lieber, in Polen eine feste Arbeit zu haben und da zu bleiben. Ich verdiene jetzt zu wenig. Deshalb muss ich in Deutschland arbeiten, um meine Wohnung einrichten zu können.

I: Was meinen Sie, wenn Polen der EU beitrifft, erhöht sich dann das gesamte Lohnniveau in Ihrem Land?

D: Wenn der Lohn steigt, dann wird es gut. Aber wenn der Lohn nicht steigt, dann weiß ich nicht, was kommt. Für wen lohnt es sich dann in Polen zu arbeiten? Wenn es so bleibt wie es ist, dann bin ich dagegen, dass Polen der EU beitrifft. Es gibt zu große Unterschiede zwischen Polen und dem Westen. Die Westländer können in Polen sehr viel investieren. Und bei uns hat sich vor 10 Jahren der Markt geöffnet. Unsere Unternehmen verdienen erst Geld. Unsere Unternehmen würden von Fremdkapital gefesselt sein. Niemand würde seinen eigenen Betrieb haben, alle würden für die Union arbeiten. Das ist meine Meinung.

I: Was meinen Sie, werden die Polen dann auf dem deutschen Arbeitsmarkt Freizügigkeit genießen und ohne große Formalitäten hierher kommen können?

D: Für viele wird das die große Bequemlichkeit. Wenn man z. B. Geld brauchen wird, dann wird man ins Auto steigen und ohne Visum nach Deutschland fahren. Man kommt hierher, findet eine Arbeit und wird arbeiten. Aber was für einen Zweck hat der Beitritt von Polen in die EU, wenn man im Ausland Ar-

beit suchen muss? Man sollte im eigenen Land Geld verdienen, um auf einem bestimmten Niveau leben zu können.

Im Vergleich des heutigen Polens mit dem vor der Wende kommt Herr D. zu dem Ergebnis, dass im sozialistischen Polen Arbeitslosigkeit unbekannt war und eine größere Gleichheit zwischen den Menschen geherrscht habe. Heute gebe es mehr Freiheit und der Lebensstandard sei gestiegen, aber die Freiheit werde durch das fehlende Geld begrenzt.

Menschen, die von der Landwirtschaft leben müssen, sind nach Auffassung des Interviewpartners die eindeutigen Verlierer des gesellschaftlichen Umbruchs. Obwohl auch schon zu sozialistischen Zeiten Arbeitsmigration in Polen nicht unbekannt war, sieht Herr D. zwischen der Zunahme der Menschen, die zur Arbeit ins Ausland gehen, und der angespannten sozialen und ökonomischen Lage in Polen einen starken Zusammenhang. Wegen fehlender oder geringer Verdienstmöglichkeiten seien viele Menschen gezwungen zu migrieren.

Herr D. sieht sich in dem Gesprächsabschnitt weder dazu veranlasst, eindeutig für oder gegen die gesellschaftlichen Umwälzungen Stellung zu nehmen, noch für oder gegen die vergangene sozialistische Gesellschaftsordnung Partei zu ergreifen. Worum es ihm hauptsächlich geht, machen seine Aussagen und seine Erwartungen, die er mit dem EU-Beitritt Polens verknüpft, deutlich. Für ihn macht ein Beitritt Polens in die Europäische Union nur dann Sinn, wenn die Löhne in Polen steigen und die Einkommensdisparitäten zwischen Polen und den westlichen Ländern spürbar geringer werden. Damit löse sich auch das Problem der Arbeitnehmerfreizügigkeit, weil nicht mehr so viele Menschen gezwungen wären, Arbeit im Ausland zu suchen: „Man sollte im eigenen Land Geld verdienen, um auf einem bestimmten Niveau leben zu können.“

#### Zusammenfassung und Gesamtinterpretation

Das entscheidende Problem, das das Gespräch mit Herrn D. aufwirft, ist die Frage nach einem ausreichenden Lohn für den größten Teil der Bevölkerung in Polen. Zwar werden besondere Problemgruppen identifiziert – z. B. in der Landwirtschaft Beschäftigte, Arbeitslose oder Einwohner peripherer Regionen –, deutlich wird aber an der Person des Herrn D. selbst, dass auch ein fester Arbeitsplatz kein Einkommen garantiert, das als ausreichend bezeichnet werden kann. Als individuelle Lösung dieses Problems wird die Arbeitsmigration nach Deutschland angeboten. Hier können Verdienstchancen realisiert werden, die ein erträgliches Auskommen in Polen besser absichern helfen. Dieser individuellen Problemlösungsstrategie wird eine gesellschaftliche Perspektive zur Seite gestellt. Mit dem Beitritt Polens zur Europäischen Union wird

die Hoffnung verbunden, dass sich die durchschnittliche Lohnhöhe in Polen derjenigen in den westeuropäischen Ländern angleicht und Arbeitsmigration aus ökonomischen Gründen nicht mehr notwendig wird.

Ein wesentliches Charakteristikum des Interviewtextes ist es, dass in den Erzählstrang an vielen Stellen gesellschaftspolitische Reflexionen einfließen, die die Rahmenbedingungen der Arbeitsmigration beschreiben, vom erzählenden Individuum aber wegführen. So lassen die allgemeinen Betrachtungen die Person des Gesprächsteilnehmers in einigen Passagen auf eine bestimmte Weise in den Hintergrund treten. Man könnte in diesem Zusammenhang mit einigem Recht von einer Entindividualisierung der Migrationserfahrung sprechen. Nicht die Person des Interviewten ist der Ausgangspunkt der Schilderungen, sondern allgemeine Überlegungen zu den sozialen und ökonomischen Verhältnissen in Polen.

Da der Gesprächspartner seine eigene Person aus vielen Überlegungen ausklammert, gibt der Interviewtext wenig Hinweise darauf, ob Herr D. sich selbst mehr als autonom Handelnder beschreibt oder sein Agieren als von den gesellschaftlichen Verhältnissen aufgezwungenes Verhalten begreift. Er ordnet sich weder der einen noch der anderen Kategorie eindeutig zu.

Herr D. verbindet mit dem Beitritt Polens in die EU die Hoffnung und Erwartung, dass die Lebensverhältnisse im Lande sich verbessern, die Löhne steigen und keine Notwendigkeit mehr besteht, zum Arbeiten nach Deutschland zu fahren. Umgekehrt veranlassen die derzeitigen sozialen und ökonomischen Verhältnisse in seinem Heimatland viele Polen zur Arbeitsmigration. Diese Zusammenhänge werden zwar unzweideutig benannt, dennoch überwiegt der Eindruck, dass der Interviewpartner sein Agieren nicht als aufgezwungenes Verhalten begreift. Durch die Einbettung seines Verhaltens in gesellschaftliche Zusammenhänge werden die sich aus dem gesellschaftlichen Umfeld ergebenden Zwänge transparent. Sie verlieren zwar nicht ihren Einfluss auf Verhalten, werden aber im Bewusstsein des Handelnden verarbeitet und dadurch durchschaubar gemacht. Indem Herr D. die Grenzen und eingeschränkten Möglichkeiten seines Verhaltens aufzeigt und einer Analyse unterzieht, erfährt sein Handeln einen gewissen Grad an Autonomie. Zusammenfassend kann man zu dem Schluss kommen, dass Herr D. eben dadurch, dass er die Grenzen seiner Autonomie in den Blick nimmt, sich als eingeschränkt autonom handelndes Individuum begreift.

Die Bedeutung der Arbeitsmigration für den Lebensverlauf des Gesprächspartners wird in dem Interviewtext an zwei unterschiedlichen Punkten deutlich gemacht. Einmal ist die Arbeitsmigration nach Deutschland Mittel zum Zweck, indem sie die Möglichkeit bietet, Geld

für Dinge zu verdienen, die nicht zum unmittelbaren Überleben notwendig sind. Dadurch werden Anschaffungen möglich, die z. B. im Zusammenhang mit seiner bevorstehenden Heirat notwendig werden. Auf der anderen Seite führt der Aufenthalt in der Bundesrepublik dazu, dass Herr D. ein Bild davon entwickeln kann, wie das (Arbeits-)Leben in seinem Heimatland organisiert werden soll: Jeder soll die Möglichkeit in Polen haben ausreichend viel zu verdienen, um ein vernünftiges Leben führen zu können. Die Arbeitsmigration nach Deutschland bietet also für den Gesprächspartner die Möglichkeit, seine ökonomisch-soziale Situation zu verbessern und liefert Bilder für eine konkrete Utopie (vgl. das vom Gesprächspartner angeführte Beispiel des älteren, feiernden Paares auf der Kirmes).

## Vergleich und Resümee

Im Folgenden werden die hier vorgestellten vier Einzelfälle einem strukturellen Vergleich unterzogen. Im Vordergrund steht dabei die Gegenüberstellung der in den Einzelfallanalysen erarbeiteten Vergleichskategorien Problemstellung/Problemlösung, Verhalten/Handeln und Einordnung in die Gesamtbiographie.

### Problemstellung/Problemlösung

Vergleicht man die Interviewtexte in Bezug auf die Kategorien Problemstellung/Problemlösung hinsichtlich eines minimalen und maximalen Kontrasts, so kann man zu dem Schluss gelangen, dass die hier vorliegenden Texte sich insgesamt erheblich voneinander unterscheiden und die Differenzen die Gemeinsamkeiten in einem erheblichen Maß übersteigen. Nur die Texte von Herrn A. und Herrn D. und die Texte von Frau C. und Herrn B. weisen untereinander strukturelle Ähnlichkeiten auf.

Sowohl im Text des Herrn A. wie in dem des Herrn D. wird das Problem der sozialen und ökonomischen Existenzabsicherung in den Vordergrund gestellt. Das Hauptmotiv zur Arbeitsmigration wird im Gelderwerb gesehen – hierin liegt die große Ähnlichkeit der beiden Texte. Differenzen werden sichtbar, wenn man analysiert, in welchen Argumentationssträngen die Motivstruktur zur Arbeitsmigration eingebettet ist. Während Herr A. vor allem seine eigene Arbeitslosigkeit problematisiert, nimmt der Text des Herrn D. an vielen Stellen eine eher gesellschaftspolitische Perspektive ein.

Wird die finanzielle Existenzsicherung als Problem definiert, so wird als Problemlösung die temporäre Arbeitsmigration nach Deutschland vorgeschlagen. Doch auch hier enden die Gemeinsamkeiten der beiden

Texte. Während bei Herrn A. ein Verfahren zu erkennen ist, das weiter oben als „Normalisierungsstrategie“ bezeichnet wurde, welche die Umstände der Arbeitsmigration bewältigen helfen sollen, kann im Text des Herrn D. ein Problemlöseverfahren identifiziert werden, welches als Entindividualisierungsvorgehen bezeichnet wurde. Herr D. stellt – anders als Herr A. – nicht seine eigene Person in den Mittelpunkt seiner Schilderungen, sondern allgemeine Beobachtungen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung in Polen. Diese Zurücknahme der eigenen Person überantwortet die Gründe für Entscheidungen zu einem großen Teil gesellschaftlichen Bedingungen und entzieht sie so der unmittelbaren Einflussphäre des Individuums. Die Normalisierungsstrategie des Herrn A. dient diesem dazu, die Erfahrungen, die er mit der Arbeitsmigration nach Deutschland macht, im Vergleich zu seinen Arbeitserfahrungen in Polen als ähnlich und bewältigbar erscheinen zu lassen. Sie kann so die Mühen rechtfertigen, die beim Arbeitspendeln nach Deutschland auf sich genommen werden müssen. In Ergänzung und in Kontrast zum Vorgehen, wie es im Interviewtext des Herrn D. entfaltet wird, können die Bemühungen und das Ringen um Normalität des Herrn A. auch als eine Form der Individualisierungsstrategie bezeichnet werden. Die Bedingungen, unter denen Arbeitsmigration stattfindet, werden zwar auch in den Blick genommen und als Verhältnisse interpretiert, die Arbeitsmigration notwendig machen. Auf solcher Art wahrgenommenen Zusammenhänge wird aber mit einer individuellen Strategie der Anpassung und des „Sich-Durchwurstelns“ reagiert. Eine gesellschaftlich orientierte Perspektive wird dem nicht gegenübergestellt.

Die Texte von Herrn B. und Frau C. besitzen Ähnlichkeit in der Beschreibung der Motivstruktur zur Arbeitsmigration, indem beide der Absicht des Gelderwerbs eine sehr untergeordnete Bedeutung beimessen. Doch hierin erschöpfen sich die Ähnlichkeiten der beiden Texte. Nur die Herleitung der Problemstellung weist noch eine gewisse Gleichartigkeit auf. Sowohl Herr B. als auch Frau C. führen persönliche Gründe an, warum sie nach Deutschland zum Arbeiten fahren. Für Herrn B. steht dabei seine Neugier, etwas von der Welt sehen zu wollen, im Vordergrund, für Frau C. ist Deutschland schlicht und einfach das „Traumland“ ihrer Wünsche und Hoffnungen.

Herr B. verbindet sein persönliches Interesse mit der Fragestellung, was vom „Vorbild“ Bundesrepublik Deutschland gelernt werden kann. Immer wieder wirft der Interviewtext die Frage auf, welche allgemeinen Aspekte lassen sich aus der Erfahrung der Arbeitsmigration in Deutschland ableiten, die über eine Verwertung für die eigene persönliche Biographie hinausreichen. Mit solchen Fragen beschäftigt sich der Text von

Frau C. nicht. Dieser bleibt ganz gefangen in der persönlichen Perspektive der Interviewten.

Zusammenfassend kann man die hier vorliegenden vier Interviewtexte hinsichtlich der Vergleichskategorien Problemformulierung und Darstellung bzw. Herleitung einer Problemlösestrategie folgendermaßen charakterisieren: Die Interviewtexte von Herrn A. und Herrn D. stellen den Gelderwerb von Arbeitsmigration in den Vordergrund. Bei Herrn B. und bei Frau C. werden andere Motive geltend gemacht, die unter dem Schlagwort „Erfahrungshunger“ subsumiert werden können. Die Problemlösungsstrategien lassen sich mit den Begriffen „Individualisierung“ und „Entindividualisierung“ beschreiben. Der Text von Herrn A. und der von Frau C. gehören zur ersten, der von Herrn B. und der von Herrn D. der zweiten Kategorie an.

Im Weiteren soll der Frage nachgegangen werden, ob die hier beobachtbaren Muster in Bezug auf Problemstellung/Problemlösung mit den anderen Vergleichskategorien korrelieren.

#### Handeln/Verhalten

Im Hinblick auf die Vergleichskategorie Handeln und Verhalten weisen wiederum die Interviewtexte von Herrn A. und Herrn D. und die Texte von Frau C. und Herrn B. die größeren Gemeinsamkeiten auf.

Herr A. und Herr D. sehen ihr Agieren als Arbeitsmigranten in einem engen Zusammenhang mit den ökonomischen und sozialen Verhältnissen in Polen, die es verunmöglichen in ihrem Heimatland ein ausreichend hohes Einkommen zu erzielen. Beide beteuern an mehreren Stellen im Interview, dass sie nicht nach Deutschland zum Arbeiten kommen würden, könnten sie in Polen genug Geld verdienen.

Die aktive Rolle der erzählenden Person hat in beiden Interviewtexten eine ähnliche Funktion. Das eigene Handeln wird als Reaktion auf bestimmte Verhältnisse konstituiert. Die Saisonarbeiter rechnen die Basis für die Möglichkeit von Aktivität nicht ihnen selbst zu, sondern den äußeren Umständen, auf die sie reagieren. Handlungen und Handlungsrahmen stehen so in einem engen Ergänzungsverhältnis. Handeln und Handlungshorizont werden unmittelbar auf jene Bedingungen bezogen, aus denen sie hergeleitet werden. In der Thematisierung der eigenen Position zwischen den Polen Selbstzurechnung (autonomes Handeln) und Fremdzuschreibung (von äußeren Bedingungen vorgegebenes Verhalten) nimmt die Beschreibung des Herrn A. und des Herrn D. eine mittlere Stellung ein. Weder werden für ihr Handeln die äußeren Umstände alleine verantwortlich gemacht, noch wird für die Arbeitsmigration eine primäre Selbstzuschreibung reklamiert. Weiter oben ist diese Position schon pointiert charakterisiert worden, das soll hier noch einmal ange-

führt werden: In den dargestellten Interviewtexten beschreiben sich Herr A. und Herr D. zu einem gewissen Teil als Objekte der Verhältnisse, in diesen Verhältnissen aber als handelnde Subjekte.

Die Texte von Frau C. und Herrn B. lassen sich im Hinblick auf die Vergleichskategorie Handeln/Verhalten von den vorhergehenden Positionen eindeutig abgrenzen. Besonders deutlich wird das in den Selbstbeschreibungen von Frau C.

Frau C. beschreibt sich als eine Person, die sich ihre eigenen Ziele setzt und die in der Lage ist, diese Ziele auch zu erreichen. Ihre Entscheidung zur Arbeitsmigration ist von einer hohen Freiwilligkeit geprägt, in der Überlegungen bezüglich Gelderwerbs keinen Platz haben. Soziale Verhältnisse haben keinen Einfluss auf das Handeln der Erzählerin.

Kann man bei der Analyse der Texte des Herrn A. und des Herrn D. von einem Ergänzungsverhältnis autonomen und heteronomen Agierens sprechen, so rechnet Frau C. die Basis für die Möglichkeit von Aktivitäten ausschließlich der eigenen Person zu. Der Text ist so hinsichtlich des Vergleichs von Verhalten und Handeln der Kategorie „primäre Selbstzuschreibung“ zuzuordnen. Ähnlich verhält es sich mit dem Interviewtext von Herrn B. Hier kann man nur die Einschränkung machen, dass dieser nicht ganz so strikt und vehement das Handeln dem erzählenden Ich zuordnet.

Hinsichtlich der Vergleichskategorie Handeln/Verhalten können zwei unterschiedliche Klassen gebildet werden. Die eine kann man unter dem Begriff „Ergänzungsverhältnis“ fassen. Dieser Klasse gehören die Texte des Herrn A. und des Herrn D. an. Die andere Klasse soll die Bezeichnung „primäre Selbstzuschreibung“ erhalten. Hierzu gehören der Text von Frau C. und der des Herrn B.

### Einordnung in die Gesamtbiographie

Als letzte Kategorie des strukturellen Vergleichs soll auf die Bedeutung der Arbeitsmigration für die Gesamtbiographie in der Selbstbeschreibung der Interviewten eingegangen werden. An dieser Stelle sei noch einmal daran erinnert, dass es bei dem strukturellen Vergleich – wie überhaupt bei der Analyse der Interviews – nicht darauf ankommt, objektive Bedeutungen zu entschlüsseln oder „wirkliche“ und „wahre“ Relevanzen offen zu legen. Es geht vielmehr darum, die Bedeutung der Arbeitsmigration für das Leben der Befragten aus der Perspektive der Befragten zu beleuchten. Deshalb kann es bei der jetzt hier zu behandelnden konkreten Fragestellung auch nicht darum gehen, die tatsächliche Relevanz der Pendel-Migration z. B. für das Leben des Herrn A. aufzudecken, noch darum, vermeintliche Widersprüchlichkeiten zwi-

schen Beschreibungen und Realem zu benennen. Abgesehen von den großen methodischen und methodologischen Problemen, die gelöst werden müssten, wollte man sich dieser Fragestellung widmen, geht es in diesem Abschnitt der vorliegenden Arbeit um die Innenperspektive der Migranten. Vor dem Hintergrund dieser so formulierten Fragestellung und Forschungsperspektive wäre es z. B. nicht gerechtfertigt, die Aussagen von Frau C. derart in Frage zu stellen, als dass diese als bloße schönfärberische Rechtfertigungen erzwungenen Verhaltens mit Normierungen belegt würden. Es geht vielmehr um die Entschlüsselung und Analyse der Eigenperspektive.

In dem strukturellen Vergleich der verschiedenen Interviewtexte hinsichtlich der Bewertung des Stellenwerts der Arbeitsmigration für das Leben der Befragten können wiederum zwei deutlich voneinander abgrenzbare Gruppen differenziert werden. Zur ersten gehört das Interview mit Frau C., zur zweiten Gruppe gehören die drei anderen Interviews.

Für Frau C. hat der Aufenthalt in Deutschland eine sehr wichtige Bedeutung. Für sie ist das Arbeits-Pendeln nach Deutschland zu einem zentralen Ereignis im Jahresablauf geworden. In ihren Schilderungen wird der Eindruck erweckt, als sei die Arbeitsmigration nicht nur Quelle ihrer Lebensfreude, sondern geradezu der Sinn ihres Lebens.

Wesentlich nüchterner gehen die drei anderen Interviewtexte mit der Bewertung der Arbeit in Deutschland um. Für sie ist Arbeitsmigration Mittel zum Zweck. Für Herrn A. und Herrn D. ein Mittel zum Gelderwerb, für Herrn B. ein Mittel um ein wenig mehr von der Welt kennen zu lernen.

Zusammenfassend kann man die vier Interviewtexte hinsichtlich der Vergleichskategorie Einordnung in die Gesamtbiographie in zwei Klassen einteilen. In den Texten des Herrn A, des Herrn B. und des Herrn D. spielt Arbeitsmigration nach Deutschland nur eine untergeordnete Bedeutung, im Interviewtext der Frau C. nimmt sie eine zentrale Bedeutung ein.

Mit dem strukturellen Vergleich anhand der Kategorien Problemstellung/Problemlösung, Handeln/Verhalten und Einordnung in die Gesamtbiographie ist zunächst die Interpretationsarbeit am empirischen Material der Leitfadenterviews beendet. Was jetzt noch zu bearbeiten bleibt, ist die Frage nach möglichen Korrelationen der verschiedenen Merkmalsausprägungen und die Frage nach einer Typisierung der Verarbeitungsmechanismen von Arbeitsmigrationserfahrung bei polnischen Saisonarbeitern in der Bundesrepublik. Dabei geht es nicht darum, eine Typisierung im Sinne einer wie auch immer definierten Repräsentativität vorzunehmen. Dass dies nicht die Absicht der Durchführung und Interpretation der Leitfadenterviews ist, darauf wurde schon hingewiesen.

Worum es hier gehen soll, ist eine Typisierung vorzuschlagen, die sich ausschließlich auf die vier vorgestellten Interviews bezieht. Ob die dann vorgenommene Typenbildung auch auf andere „Fälle“ angewandt werden kann – diese Frage zu beantworten bleibt weiteren Forschungsanstrengungen vorbehalten.

Stellt man die zentralen Vergleichskategorien mit ihren unterschiedlichen Merkmalsausprägungen einander gegenüber, so wird man feststellen können, dass drei der vier Merkmalsausprägungen in den Interviewtexten von Herrn A. und Herrn D. korrelieren. Die Merkmale „Gelderwerb“ in der Vergleichskategorie „Problemstellung“, „Ergänzungsverhalten“ in der Vergleichskategorie „Verhalten/Handeln“ und „untergeordnete Bedeutung“ in der Kategorie „Gesamtbiographie“ sind hier identisch. Nur in der Vergleichskategorie „Problemlösung“ nehmen die Texte unterschiedliche Verarbeitungsstrategien zwischen „Individualisierung“ und „Entindividualisierung“ ein. Weiter oben ist auf diese Differenz ausführlich eingegangen worden. Deshalb soll an dieser Stelle nur darauf hingewiesen, die unterschiedlichen Mechanismen nicht aber noch einmal erläutert werden.

Offensichtlich stehen die Merkmale „Gelderwerb“, „Ergänzungsverhalten“ und „untergeordnete Bedeutung“ in einem engen Wechselverhältnis. Werden als wesentliches Motiv zur Arbeitsmigration ökonomische Gründe angeführt, so scheint dieses Merkmal eng mit der Art und Weise, wie das eigene Verhalten bzw. Handeln betrachtet wird, zu korrelieren. Beide Merkmale haben dann wiederum Einfluss auf die Einschätzung der Arbeitswanderung für die Gesamtbiographie der Migranten.

In den Texten von Herrn B. und Frau C. sind zwei Merkmale identisch: „Erfahrungshunger“ der Vergleichskategorie „Problemstellung“ und „primäre Selbstzuweisung“ in der Kategorie „Verhalten/Handeln“. Hier liegt die Vermutung nahe, dass, wer andere Motive als ökonomische anführt, auch eher dazu neigt, sein Handeln aus sich selbst heraus zu beschreiben.

Um trennscharfe Typisierungen bilden zu können, soll davon ausgegangen werden, dass nicht mehr als zwei Merkmalsausprägungen übereinstimmen dürfen. Legt man diesen Maßstab zugrunde, so sind drei unterschiedliche Typen zu erfassen (vgl. Tabelle 29). Der erste Typ wird von den Texten des Herrn A. und des Herrn D. gebildet und soll hier „reflexiver Typ“ genannt werden. Die beiden anderen Texte stehen jeweils für sich und bilden einen eigenständigen Typ; sie sollen als „normativer Typ“ (Text von Herrn B.) und als „positiv selektiver Typ“ (Text von Frau C.) bezeichnet werden.

### Der reflexive Typ

Der reflexive Typ thematisiert die Bedingungen und Beschränkungen eigener Handlungsoptionen. Von ihm wird die gesellschaftliche Einbettung von Arbeitsmigration reflektiert und einer Bewertung unterzogen. Er ist zur Selbstdistanz fähig. Bei der Erklärung und Begründung seines Arbeitspendelns nach Deutschland stehen materielle Erwägungen im Vordergrund. Für die Einordnung in die Gesamtbiographie wird der Migration kein hoher Stellenwert eingeräumt.

### Der normative Typ

Dieser Typ des Verarbeitungsmodus von Migrationserfahrung bezieht seinen Handlungsimpuls aus dem normativen Vergleich von Herkunfts- und Zielland. Der normative Typ rechnet den Akt des Migrierens primär der eigenen Person zu. In seiner allgemeinen Bewertung hat die Migration nach Deutschland für seine Biographie keine große Bedeutung.

*Tab. 29: Struktureller Vergleich zentraler Analysekatoren der Leitfadeninterviews*

|         | <b>Problemstellung</b> | <b>Problemlösung</b>  | <b>Verhalten/Handeln</b>   | <b>Gesamtbiographie</b>  |
|---------|------------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------|
| Herr A. | Gelderwerb             | Individualisierung    | Ergänzungsverhältnis       | untergeordnete Bedeutung |
| Herr B. | Erfahrungshunger       | Entindividualisierung | primäre Selbstzuschreibung | untergeordnete Bedeutung |
| Frau C. | Erfahrungshunger       | Individualisierung    | primäre Selbstzuschreibung | zentrale Bedeutung       |
| Herr D. | Gelderwerb             | Entindividualisierung | Ergänzungsverhältnis       | untergeordnete Bedeutung |

*Quelle: eigene Untersuchungen*

### Der positiv selektive Typ

Der positiv selektive Typ begründet sein Handeln ausschließlich aus sich selbst heraus. Die gesellschaftliche Rahmung seiner Handlungen wird nicht in den Blick genommen. Er ist nicht in der Lage, sein Handeln aus einer gewissen Distanz zu beobachten. Die Arbeitsmigration wird als ein äußerst positives Ereignis beschrieben, negative Erfahrungen werden selektiert oder positiv umgedeutet. Für die Gesamtbiographie spielt die Arbeitsmigration nach Deutschland eine zentrale Rolle.

Mit diesen drei Beschreibungsformen sind aus den Interviewtexten Typen der Bewältigung und Verarbeitung von Pendel-Migrationserfahrung bei polnischen Saisonarbeitern heraus gearbeitet worden. In der hier vorliegenden Zusammenfassung sind ihre Charakteristika si-

cherlich idealtypisch überzeichnet. In dieser Pointierung trennen sie jedoch die verschiedenen Verarbeitungsmodi und machen in prägnanter Art und Weise ihre Unterschiede deutlich.

